



Gemeinde Weiningen

# Aus- und Weiterbildungsreglement 2026

vom 15. Dezember 2025



## Inhaltsverzeichnis

|         |                                  |   |
|---------|----------------------------------|---|
| A.      | Allgemeine Bestimmungen          |   |
| Art. 1  | Geltungsbereich                  | 3 |
| Art. 2  | Grundsatz                        | 3 |
| Art. 3  | Ziel und Zweck                   | 3 |
| B.      | Voraussetzungen                  |   |
| Art. 4  | Erfordernis                      | 4 |
| Art. 5  | Ausbildungsangebote              | 4 |
| C.      | Zuständigkeiten                  |   |
| Art. 6  | Verantwortlichkeiten             | 4 |
| Art. 7  | Entscheidungsinstanzen           | 4 |
| Art. 8  | Ausschluss                       | 4 |
| D.      | Kostenübernahme und Freistellung |   |
| Art. 9  | Vorwiegendes Gemeindeinteresse   | 5 |
| Art. 10 | Teilweises Gemeindeinteresse     | 5 |
| Art. 11 | Abbruch der Ausbildung           | 5 |
| Art. 12 | Gekündigtes Arbeitsverhältnis    | 6 |
| E.      | Schlussbestimmungen              |   |
| Art. 13 | Inkrafttreten                    | 6 |

Gestützt auf Art. 29 der Personalverordnung der Gemeinde Weiningen (PVO-Weiningen) vom 4. Dezember 2025, erlässt der Gemeinderat nachfolgende Regelungen über die Aus- und Weiterbildung, welche für das in seiner Kompetenz angestellte Personal gilt:

## A. Allgemeine Bestimmungen

- |        |   |                 |
|--------|---|-----------------|
| Art. 1 | <p>Dieses Reglement gilt für die Aus- und Weiterbildung der folgenden vom Gemeinderat im Monatslohn unbefristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Weiningen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Angestellte der Gemeindeverwaltung</li><li>• Angestellte der Primarschulverwaltung</li><li>• Werkarbeiter und Hauswarte</li></ul> <p>Es ist sowohl auf die fachliche als auch auf die allgemeine Aus- und Weiterbildung anwendbar.</p> <p>Die Regelung der Aus- und Weiterbildung von Lernenden richtet sich an die für deren Berufsausbildung entsprechenden Bestimmungen.</p> <p>Für im Stundenlohn besoldetes Personal entscheidet der Gemeinderat einzelfallweise, ob und falls ja in welchem Umfang dieses Reglement zur Anwendung gelangt. Für solche Mitarbeiter besteht kein Anspruch auf Gleichbehandlung.</p> <p>Der Besuch von Fachtagungen und Kongressen gilt nicht als Aus- und Weiterbildung im Sinne dieses Reglements.</p> | Geltungsbereich |
| Art. 2 | <p>Die berufsfördernde Aus- und Weiterbildung des Personals hinsichtlich seiner Fach-, Sozial- und Führungskompetenz wird generell befürwortet. Unter Einhaltung der Vorgaben der jeweiligen Budgets der Gemeinde Weiningen, besitzen die unter Art. 1 Abs. 1 bezeichneten Angestellten bei vorhandener Bereitschaft gleichermassen Anspruch auf angemessene Fortbildung, wobei gegebenenfalls Wartezeiten (Budget, Reihenfolge) zu akzeptieren sind.</p> <p>Das Ausmass der Unterstützung hängt vom Nutzen für die Gemeinde und für die Angestellten als Funktionsträger ab.</p>   | Grundsatz       |
| Art. 3 | <p>Dieses Reglement bezieht sich auf alle Aus- und Weiterbildungsmassnahmen, die nachweislich im gemeinsamen Interesse der Angestellten und der Gemeinde liegen.</p> <p>Es wird dabei insbesondere sichergestellt, dass</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• die Unterstützungspolitik und Vorgehensweise einheitlich und unter tatsächlicher Berücksichtigung der Interessen der Gemeinde ausfallen;</li><li>• das Bewilligungsverfahren präzise, transparent und fair abläuft;</li><li>• die besuchten Ausbildungen in geeigneter Weise dokumentiert werden.</li></ul>   | Ziel und Zweck  |

## B. Voraussetzungen

|                            |        |   |
|----------------------------|--------|---|
| <b>Erfordernis</b>         | Art. 4 | <p>Aus- und Weiterbildungen werden von der Gemeinde nur unterstützt, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• die geplante Ausbildung für die kompetente Erfüllung der gegenwärtigen oder geplanten künftigen Funktion der angestellten Person förderlich ist;</li><li>• die angestellte Person aufgrund einer Beurteilung ihrer Abteilungsleitung bzw. Ressortvorsteherschaft über das Potenzial und den Leistungswillen verfügt, die geplante Aus- oder Weiterbildung erfolgreich zu absolvieren und das Gelernte am Arbeitsplatz gewinnbringend umzusetzen;</li><li>• die angestellte Person in einem unbefristeten und ungekündigten Anstellungsverhältnis steht.</li></ul> |
| <b>Ausbildungsangebote</b> | Art. 5 | <p>Für Aus- und Weiterbildungen müssen in den jeweiligen Branchen anerkannte Schulungsinstitutionen oder Weiterbildungsstätten aufgesucht werden. Den gemäss Art. 7 genannten Entscheidungsinstanzen ist es erlaubt auf ein Gesuch nicht einzutreten, sofern das Ausbildungsangebot diese Voraussetzung nicht genügend erfüllt. Hierfür steht ihnen ein grosser Ermessensspielraum zu.</p>  |

## C. Zuständigkeiten

|                               |        |  |
|-------------------------------|--------|--|
| <b>Verantwortlichkeiten</b>   | Art. 6 | <p>Die Verantwortung für die Massnahmen der Personalentwicklung liegt innerhalb der jeweiligen Verwaltungsabteilungen bei der jeweiligen Abteilungsleitung und hinsichtlich der Gesamtverwaltung beim Gemeindeschreiber.</p>   |
| <b>Entscheidungsinstanzen</b> | Art. 7 | <p>Beantragte Unterstützungsbeiträge im Umfang von mehr als Fr. 1'000.— oder Abwesenheiten von mehr als drei Arbeitstage pro Weiterbildung bedürfen der Genehmigung der zuständigen Anstellungsinstanz. Andernfalls ist der Gemeindeschreiber bzw. in schulischen Bereichen die Leitung Schulverwaltung für die jeweilige Bewilligung zuständig.</p> |
| <b>Ausschluss</b>             | Art. 8 | <p>Während der Probezeit wird in der Regel kein Kursbesuch bewilligt, ausser es handelt sich um Kurse, welche für den Einstieg in das betreffende Arbeitsgebiet notwendig sind.</p>  |

## D. Kostenübernahme und Freistellung

- |         |   |  |
|---------|---|--|
| Art. 9  | <p>Die Gemeinde übernimmt für den Besuch einer Aus- oder Weiterbildung alle Kosten, wenn dieser obligatorisch ist oder im vorwiegenden Interesse der Gemeinde liegt. Ein solcher Schul- oder Kursbesuch wird als Arbeitszeit auf der Basis einer Sollzeit von 8.4 (ganztags) bzw. 4.2 (halbtags) Stunden angerechnet.</p> <p>Als Kosten gelten die Schul- und Kursgelder sowie die Auslagen für Fahrten, Verpflegung, Unterkunft und Spesen, sofern solche nicht bereits in den Kurskosten begriffen sind. Bezüglich Definition oder Rückerstattung von Spesen gelten Art. 5 + 6 der Vollzugsbestimmungen zur Personalverordnung.</p>   | <p><b>Vorwiegendes<br/>Gemeindeinter-<br/>esse</b></p> |
| Art. 10 | <p>Übersteigt die beabsichtigte Aus- und Weiterbildung das Bildungserfordernis, welche an die aktuelle bzw. anvisierte Anstellung innerhalb der Gemeinde gestellt wird, besteht für der gesuchstellenden Person kein Anspruch auf Übernahme von Kosten und Arbeitszeit durch die Gemeinde. Die Gemeinde kann jedoch ein teilweises Interesse an die Aus- und Weiterbildung erklären, sofern sie vom angestrebten höheren Bildungsumfang partiell profitiert. Die diesbezüglich anfallenden Schul- und Kursgelder werden in diesem Fall zwischen der angestellten Person und der Gemeinde je hälftig geteilt. Es werden keine Spesen vergütet.</p> <p>Bei einem Stellenwechsel innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss einer solchen Schulung ist die angestellte Person zur Rückzahlung des von der Gemeinde getragenen Kursgeldanteils pro rata temporis verpflichtet.</p> <p>Die Gewährung von Arbeitszeiten für solche Schul- und Kursbesuche wird einzelfallweise geregelt, wobei die Anrechnung von Abend- und Wochenendschulungszeiten ausgeschlossen ist.</p> <p>Die Anwendung von Art. 10 bedarf vor Beginn der Aus- und Weiterbildung einer Beschlussfassung der Anstellungsbehörde, welche durch die gesuchstellende Person zu ratifizieren ist.</p> | <p><b>Teilweises Ge-<br/>meindeinteresse</b></p>       |
| Art. 11 | <p>Bricht die angestellte Person eine unterstützte Aus- und Weiterbildung ab, müssen die von der Gemeinde diesbezüglich geleisteten Kostenbeiträge vollumfänglich zurückerstattet werden.</p>   | <p><b>Abbruch der Aus-<br/>bildung</b></p>             |

**Gekündigtes Arbeitsverhältnis**

**Art. 12**

Bei einem gekündigten Arbeitsverhältnis besteht für die angestellte Person kein Anspruch auf Unterstützung von Aus- und Weiterbildungen. Von der Gemeinde bereits ausgesprochene Beteiligungen werden widerrufen, sofern die Aus-/Weiterbildung noch nicht begonnen hat.

Hat eine bewilligte Aus-/Weiterbildung schon vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses begonnen, kann diese Bildung zwar fortgesetzt werden, ist die Schul- bzw. Kurszeiten sind jedoch während der Kündigungsfrist vollumfänglich zu kompensieren. Die von der Gemeinde bis dahin geleistete Kostenbeteiligung sind per Kündigungsdatum anteilmässig zurückzuerstatten. Die Gemeinde ist berechtigt, diesen geschuldeten Kostenanteil vom Lohn in Abzug zu bringen.

Erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens der Gemeinde und liegt diesem Entscheid kein schweres disziplinarisches Vergehen zugrunde, entfällt die Rückerstattungspflicht.

## **E. Schlussbestimmungen**

**Inkrafttreten**

**Art. 13**

Dieses Aus- und Weiterbildungsreglement tritt nach der Genehmigung durch den Gemeinderat auf den 1. Januar 2026 in Kraft. Diesbezüglich vorbehalten bleibt die Rechtsgültigkeit der Personalverordnung der Gemeinde Weiningen vom 4. Dezember 2025. Es ersetzt das Arbeitszeit-Reglement vom 27. September 2004 sowie alle übrigen im Zusammenhang mit der Aus- und Weiterbildungsregelung der Gemeinde Weiningen stehenden Bestimmungen und Anordnungen, soweit diese in Widerspruch mit dem vorliegenden Reglement stehen.

---

## **Genehmigungsvermerk**

Festgesetzt durch den Gemeinderat am 15. Dezember 2025. Dieser Festsetzung vorbehalten bleibt die Rechtskraft der Personalverordnung vom 4. Dezember 2025 der Gemeinde Weiningen.