

Stadtratssitzung vom 16. November 2017

**Interpellation Nr. I 11/2017**

## **Interpellation betreffend interner Weiterbildungskosten**

SVP/FDP-Fraktion vom 1. Juni 2017; Beantwortung

---

### **Wortlaut der Interpellation**

Insbesondere im Rahmen der Vorbereitung der stadträtlichen Behandlung der Jahresrechnung 2016 anlässlich der Sitzung vom 1. Juni 2017 ist bei der Direktion Stadtentwicklung ein Mehraufwand von 61'000 Franken gegenüber dem Budget 2016 für Aus- und Weiterbildungskosten von städtischen Angestellten aufgefallen (vgl. S. 315 der Jahresrechnung 2016). Die Gründe hierfür wurden in der zuständigen SAKO erläutert.

Die SVP/FDP-Fraktion anerkennt zwar die Verpflichtung der Stadt Thun als Arbeitgeberin, ihren Angestellten die fachlich erforderlichen Aus- und Weiterbildungen zu ermöglichen, von denen letztlich auch die Stadt profitiert. Nicht zuletzt trägt die Stadt so dazu bei, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein. Im obigen Fall erstaunt bloss die Höhe der Budgetüberschreitung. Die Fraktion interessiert sich darüber hinaus gehend dafür, wie viel die Stadt Thun jährlich im Durchschnitt für Aus- und Weiterbildungen ihrer Angestellten ausgibt und wer jeweils über diese Aus- und Weiterbildungen entscheidet bzw. eine Übernahme der Kosten durch die Stadt Thun bewilligt.

Die SVP/FDP-Fraktion erlaubt sich, dem Gemeinderat die folgenden Fragen zu stellen:

1. Wie viel hat die Stadt Thun in den letzten vier Jahren jeweils durchschnittlich für Aus- und Weiterbildungen ihrer Angestellten ausgegeben? Die Fraktion wünscht sich eine Aufteilung der Kosten nach Direktionen.
2. Existieren innerhalb der Stadt Thun Kriterien, die regeln, welche Angestellten berechtigt sind, Aus- und Weiterbildungen in Anspruch nehmen zu können? Wenn ja, welche?
3. Wer entscheidet jeweils, dass Angestellte Aus- und Weiterbildungen in Anspruch nehmen können bzw. wer entscheidet darüber, ob und inwieweit sich die Stadt Thun an den Kosten beteiligt? Wird von den Angestellten verlangt, dass sie sich ebenfalls an den Kosten beteiligen? Falls ja, in welchen Fällen?
4. Werden Angestellte, welche Aus- und Weiterbildungen in Anspruch nehmen können, standardmässig vertraglich verpflichtet, für eine gewisse Zeit bei der Stadt Thun weiterzuarbeiten? Wird im Falle von frühzeitigen Kündigungen entsprechend Regress genommen?

### **Antwort des Gemeinderates**

**Zu Frage 1: Wie viel hat die Stadt Thun in den letzten vier Jahren jeweils durchschnittlich für Aus- und Weiterbildungen ihrer Angestellten ausgegeben? Die Fraktion wünscht sich eine Aufteilung der Kosten nach Direktionen.**

## Kosten für Aus- und Weiterbildung

| Direktion                | 2016     | 2015     | 2014     | 2013     | Durchschnitt |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| Präsidiales und Finanzen | 64'315   | 83'054   | 71'823   | 70'222   | 72'354       |
| Bau und Liegenschaften   | 84'354   | 74'482   | 78'153   | 55'622   | 73'153       |
| Bildung Sport Kultur     | 67'830   | 63'013   | 84'849   | 76'725   | 73'104       |
| Sicherheit und Soziales  | 433'822* | 236'449* | 243'409* | 194'649* | 277'082*     |
| Stadtentwicklung         | 83'950   | 35'814   | 27'899   | 22'675   | 42'585       |

\* Die weit überdurchschnittlichen Zahlen der Direktion Sicherheit und Soziales sind auf die hohen Beträge für die Ausbildung der Feuerwehr und der GVB-Kurse zurückzuführen (2016 z.B. total CHF 144'000). Ab 2016 fallen neu rund 180'000 Franken für Ausbildung Zivilschutz im RKZ Spiez an.

### Zu Frage 2: Existieren innerhalb der Stadt Thun Kriterien, die regeln, welche Angestellten berechtigt sind, Aus- und Weiterbildungen in Anspruch nehmen zu können? Wenn ja, welche?

Die Verordnung über die Aus- und Weiterbildung (AWV) regelt die Übernahme von Kosten und die Gewährung von Urlauben zu Zwecken der Aus- und Weiterbildung des städtischen Personals. Die Abteilungsleitenden legen den Interessengrad und die daraus resultierende Form der Beteiligung nach Absprache mit dem Personalamt fest (vgl. Antwort auf Frage 3).

### Zu Frage 3: Wer entscheidet jeweils, dass Angestellte Aus- und Weiterbildungen in Anspruch nehmen können bzw. wer entscheidet darüber, ob und inwieweit sich die Stadt Thun an den Kosten beteiligt? Wird von den Angestellten verlangt, dass sie sich ebenfalls an den Kosten beteiligen? Falls ja, in welchen Fällen?

Auszug aus der Verordnung über die Aus- und Weiterbildung (AWV):

„An die Kosten der externen Aus- und Weiterbildung können nach folgenden Kriterien Beiträge gewährt werden. Die Beteiligung kann auch in Form einer beliebigen Kombination von Kursgeld, Spesen und bezahltem Urlaub erfolgen.

| Interessengrad        | Kursgeld   | Spesen     | Bezahlter Urlaub |
|-----------------------|------------|------------|------------------|
| vorwiegend dienstlich | 50 – 100 % | 50 – 100 % | 50 – 100 %       |
| teilweise dienstlich  | 0 – 50 %   | 0 – 50 %   | 0 – 50 %         |
| nur persönlich        | 0          | 0          | 0                |

Die Abteilungsleitenden legen den Interessengrad und die daraus resultierende Form der Beteiligung nach Absprache mit dem Personalamt fest. Sind mehr als 50 Prozent des aus der Aus- und Weiterbildung erworbenen Wissens in die tägliche Arbeit umsetzbar, handelt es sich um ein vorwiegend dienstliches Interesse. Liegt der prozentuale Anteil des umsetzbaren Wissens unter 50 Prozent, handelt es sich um ein teilweise dienstliches Interesse.

Für die Bewilligung von Aus- und Weiterbildungsgesuchen gelten folgende Zuständigkeiten:

| Zuständig          | Beitrag (Kurskosten und/oder bezahlter Urlaub) |
|--------------------|------------------------------------------------|
| Abteilungsleitende | bis Fr. 10'000                                 |
| Vorsteher/in       | über Fr. 10'000 bis Fr. 15'000                 |
| Gemeinderat        | über Fr. 15'000                                |

Geschäfte, die in der Kompetenz der Vorsteherin oder des Vorstehers respektive des Gemeinderates liegen, sind dem Personalamt zum Mitbericht zu unterbreiten.“

**Zu Frage 4: Werden Angestellte, welche Aus- und Weiterbildungen in Anspruch nehmen können, standardmässig vertraglich verpflichtet, für eine gewisse Zeit bei der Stadt Thun weiterzuarbeiten? Wird im Falle von frühzeitigen Kündigungen entsprechend Regress genommen?**

Sofern die gewährten Beiträge an eine Aus- und Weiterbildung 2'000 Franken übersteigen, wird mit der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter eine Rückerstattungsvereinbarung abgeschlossen. Die Rückerstattungspflicht entsteht mit dem freiwilligen Ausscheiden aus der Stadtverwaltung. Die Vereinbarung regelt insbesondere die Bedingungen der Rückerstattungsverpflichtung, namentlich was als Kriterium und Zeitpunkt des erfolgreichen Ausbildungsabschlusses gilt.

Die gewährten Beiträge sind wie folgt zurückzuerstatten:

- während der Ausbildungszeit und im ersten Jahr nach Abschluss der Ausbildung: die vollen Kosten
- im zweiten Jahr nach Abschluss der Ausbildung: 2/3 der Kosten
- im dritten Jahr nach Abschluss der Ausbildung: 1/3 der Kosten.

Thun, 18. Oktober 2017

Für den Gemeinderat der Stadt Thun

Der Stadtpräsident  
Raphael Lanz

Der Stadtschreiber  
Bruno Huwyler Müller

Beilage (nur in elektronischer Form: auf der Sitzungsapp bzw. unter [www.thun.ch/stadtrat/sitzungen](http://www.thun.ch/stadtrat/sitzungen))  
Verordnung über die Aus- und Weiterbildung (AWV; SSG 153.01.12)