

# Verordnung über die Aus- und Weiterbildung (AWV)

---

(Gemeinderatsbeschluss Nr. 402 vom 27. Mai 2026)

Der Gemeinderat von Thun,

gestützt auf Art. 46 lit. f der Stadtverfassung vom 23. September 2001<sup>1</sup>  
und Art. 20 Abs. 4 des Personalreglements vom 25. September 1997<sup>2</sup>,

beschliesst:

## 1. Allgemeines

### Art. 1

Zweck und Geltungsbereich

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt den Zweck, die Förderung sowie die Rahmenbedingungen der internen und der externen Aus- und Weiterbildungen des städtischen Personals.

<sup>2</sup> Sie legt fest, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang die Arbeitgeberin Aus- oder Weiterbildungskosten übernimmt und bezahlten Weiterbildungsurlaub gewährt.

<sup>3</sup> Sie gilt für das gesamte Personal der Stadtverwaltung.

### Art. 2

Arten von Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung kann allgemeiner, fachtechnischer oder persönlicher Art sein:

### Art. 3

Anrechenbare Arbeitszeit

<sup>1</sup> Bei bewilligter Teilnahme an einer Aus- oder einer Weiterbildung bis zu drei Arbeitstagen gilt die effektive Zeit inkl. Reisezeit (ohne Mittagspause und Übernachtung) als anrechenbare Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Für eine Aus- oder eine Weiterbildung von mehr als drei Arbeitstagen wird die Zeitgutschrift für alle Kurstage auf die jeweilige Sollarbeitszeit begrenzt.

<sup>3</sup> Fällt der Besuch von Aus- und Weiterbildungen in die Freizeit, besteht kein Anspruch auf Nachbezug dieser Zeit.

---

<sup>1</sup> SSG 101.1

<sup>2</sup> SSG 153.01

## 2. Interne Aus- und Weiterbildungen

### Art. 4

Grundsätze

- 1 Das Personalamt erstellt jährlich ein internes Aus- und Weiterbildungsangebot.
- 2 Das interne Aus- und Weiterbildungsangebot orientiert sich an der Personalstrategie.

### Art. 5

Bedarfserhebung und Zusammenarbeit in der Entwicklungsplanung

- 1 Bei der Erstellung des internen Aus- und Weiterbildungsangebots holt das Personalamt die Bedürfnisse der Abteilungen ab.
- 2 Massnahmen der Team-, Führungs- und Organisationsentwicklung werden in enger Zusammenarbeit mit dem Personalamt geplant und umgesetzt.

### Art. 6

Rahmenbedingungen

- 1 Das Personalamt stellt sicher, dass das interne Aus- und Weiterbildungsangebot methodisch und didaktisch in einer hohen Qualität umgesetzt wird.
- 2 Das Personalamt kann Dritte mit der Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsangeboten beauftragen.

### Art. 7

Zugang

- 1 Das Personalamt stellt sicher, dass allen Mitarbeitenden ein chancengleicher Zugang zum internen Aus- und Weiterbildungsangebot gewährleistet wird.
- 2 Die Vorgesetzten stellen sicher, dass die Mitarbeitenden die Möglichkeit erhalten, am internen Aus- und Weiterbildungsangebot teilzunehmen.

### Art. 8

Finanzierung

Das Personalamt finanziert das interne Aus- und Weiterbildungsangebot.

## 3. Externe Aus- und Weiterbildungen

### Art. 9

Kostenbeteiligung

- 1 An die Kosten einer externen Aus- oder Weiterbildung sind nach folgenden Kriterien Beiträge zu gewähren. Die Beteiligung kann auch in Form einer Kombination von Kursgeld, Spesen und bezahltem Aus- und Weiterbildungsurlaub erfolgen.

Interessengrad	Kursgeld	Spesen	Bezahlter Aus- oder Weiterbildungsurlaub
dienstlich notwendig	100 %	100 %	100 % höchstens 30 Tage pro Ausbildungs- jahr
vorwiegend dienstlich	75 %	75 %	75 % höchstens 15 Tage pro Ausbildungs- jahr
teilweise dienstlich	50 %	50 %	50 % höchstens 10 Tage pro Ausbildungs- jahr
vorwiegend persönlich	25 %	0	25 % höchstens 5 Tage pro Ausbildungs- jahr
nur persönlich	0	0	0

<sup>2</sup> Die Abteilungsleitenden legen den Interessengrad und die daraus resultierende Form der Beteiligung nach Absprache mit dem Personalamt fest.

### Art. 10

Interessengrade

Die Interessengrade werden wie folgt definiert:

- a Dienstlich notwendig: die Aus- oder Weiterbildung ist zwingend notwendig für die Erfüllung des Stellenprofils.
- b Vorwiegend dienstlich: die Aus- oder Weiterbildung wird zur Weiterentwicklung empfohlen. Sie hat direkte Auswirkungen auf den jetzigen oder den zukünftigen Aufgabenbereich.
- c Teilweise dienstlich: die Aus- oder Weiterbildung wird begrüsst. Die Aus- oder Weiterbildungsinhalte dienen teilweise zur Erfüllung des gegenwärtigen oder zukünftigen Aufgabenbereichs.
- d Vorwiegend persönlich: die Aus- oder Weiterbildung wird begrüsst, weil sie persönlich von Bedeutung ist. Das vermittelte Wissen kann jedoch nur indirekte im gegenwärtigen oder im zukünftigen Aufgabenbereich eingesetzt werden.
- e Persönlich: die Aus- oder Weiterbildung hat keinen Zusammenhang mit heutigen oder zukünftigen Aufgaben und liegt ausschliesslich im Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

### Art. 11

Zuständigkeiten

<sup>1</sup> Für die Bewilligung von Gesuchen für externe Aus- oder Weiterbildungen gelten folgende Zuständigkeiten:

Zuständig	Beitrag (Kurskosten und/oder bezahlter Aus- und Weiterbildungsurlaub)
Abteilungsleiter/-in	bis CHF 19'999
Vorsteher/-in	ab CHF 20'000 bis CHF 24'999
Gemeinderat	ab CHF 25'000

<sup>2</sup> Geschäfte, die in der Kompetenz der Vorsteherin oder des Vorstehers respektive des Gemeinderates liegen, sind dem Personalamt zum Mitbericht zu unterbreiten.

### Art. 12

Rückerstattungspflicht  
1. Grundsätze

<sup>1</sup> Die Rückerstattungspflicht entsteht mit dem Ausscheiden aus der Stadtverwaltung, dem Nichtbestehen oder dem Abbruch der Aus- oder Weiterbildung.

<sup>2</sup> Rückerstattungspflichtig sind alle Beiträge an die Aus- oder Weiterbildung ab einem Gesamtbetrag von 3'000 Franken.

### Art. 13

2. Rückerstattung während und nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung

<sup>1</sup> Während der Aus- oder Weiterbildung sind die vollen Kosten zurückzuerstatten.

<sup>2</sup> Nach erfolgreichem Abschluss der Aus- oder Weiterbildung reduziert sich der Rückerstattungsbetrag für jeden vollen Anstellungsmonat um 1/36.

### Art. 14

3. Rückerstattung bei Nichtbestehen oder Abbruch der Aus- und Weiterbildung

Bei Nichtbestehen oder Abbruch aus gesundheitlichen oder anderen wichtigen Gründen kann die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter nach Rücksprache mit dem Personalamt ganz oder teilweise auf eine Rückerstattung verzichten, wenn diese eine ausserordentliche Härte darstellen würde.

### Art. 15

Vereinbarung

<sup>1</sup> Löst eine externe Aus- oder Weiterbildung Kosten von mehr als 3'000 Franken aus, schliessen die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter und das Personalamt mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Vereinbarung ab.

<sup>2</sup> Die Vereinbarung regelt insbesondere die Bedingungen der Rückerstattungsverpflichtung, namentlich, was als Kriterium und Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses gilt.

### Art. 16

Neuanstellung

<sup>1</sup> Bei neu in der Stadtverwaltung angestellten Personen können Beiträge gewährt werden an

*a* die Kosten bereits laufender oder abgeschlossener Aus- und Weiterbildungen und

*b* gegenüber einer früheren Arbeitgeberin oder einem früheren Arbeitgeber bestehende Rückzahlungspflichten betreffend laufende oder

absolvierte Aus- und Weiterbildungen.

<sup>2</sup> Die Artikel 9 ff. gelten diesbezüglich sinngemäss.

<sup>3</sup> Die Gewährung solcher Beiträge setzt das erfolgreiche Bestehen der Probezeit voraus.

#### **Art. 17**

Erfolgskontrolle

Im Rahmen der Mitarbeitendengespräche und -beurteilungen ist eine Erfolgskontrolle durchzuführen und der Ausbildungsstand der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überprüfen.

### **4. Schlussbestimmungen**

#### **Art. 18**

Inkrafttreten und  
Aufhebung  
bisherigen Rechts

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2026 in Kraft.

<sup>2</sup> Mit dem Inkrafttreten werden die Verordnung über die Aus- und Weiterbildung vom 11. Februar 2000 sowie die Ständige Weisung 61 «Ausbildungspolitik und -konzept der Stadt Thun» vom 1. Juli 2000 aufgehoben.

Thun, 27. Mai 2026

Namens des Gemeinderates

Der Stadtpräsident: *Lanz*

Der Stadtschreiber: *Huwylér Müller*