

Anhang – Tabelle zu Art. 7 Abs. 1¹

Grad	Definition	Kriterienkatalog zur Findung des Interessegrades		Arbeitgeberanteil an Gesamtkosten
		Interessenlage des Arbeitgebers	Interessenlage auf Seite Mitarbeiter/-in	
I	Weiterbildung aus betrieblichen Gründen zwingend (Amtsleitung/zuständige Behörde verlangt den Besuch der Weiterbildung)	<ul style="list-style-type: none"> •Kompetenzentwicklung zwingend • direkter Arbeitsplatzbezug 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter/-in hat praktisch keinen Entscheidungsspielraum • ausschliesslich Qualifizierung im angestammten Bereich 	100 %
II	Weiterbildung im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers (aus betrieblichen Überlegungen und/oder auf Antrag Mitarbeiter/-in)	<ul style="list-style-type: none"> •Kompetenzentwicklung notwendig • Arbeitsplatzbezug (aktuell oder aufgrund einer Laufbahnplanung) hoch • wirkt sich direkt auf Einsatzmöglichkeiten, Leistung und/oder Verhalten am Arbeitsplatz aus 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter/-in kann mitentscheiden • evtl. Zusatzqualifizierung für neue Aufgaben: Es kann eine Erhöhung des „Marktwertes“ aus der Weiterbildung resultieren 	75 %
III	Weiterbildung im beidseitigen Interesse (in der Regel auf Antrag Mitarbeiter/-in, evtl. aus betrieblichen Überlegungen)	<ul style="list-style-type: none"> •Kompetenzentwicklung wertvoll • Arbeitsplatzbezug mittel • wirkt sich zu einem guten Teil auf vorgesehene Einsatzmöglichkeiten, Leistung und/oder Verhalten am Arbeitsplatz aus 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter/-in hat Entscheidungsspielraum betreffend Wahl der Weiterbildung, Inhalt, Zeitpunkt und Form • evtl. Zusatzqualifizierung für neue Aufgaben: Es kann eine Erhöhung des „Marktwertes“ resultieren 	50 %

¹ Fassung des Anhangs gemäss Nachtrag vom 30. Mai 2023 (OGS 2023, 15)

Grad	Definition	Kriterienkatalog zur Findung des Interessegrades		Arbeitsanteil an Gesamtkosten
		Interessenlage des Arbeitgebers	Interessenlage auf Seite Mitarbeiter/-in	
IV	Weiterbildung im überwiegenden Interesse der oder des Mitarbeitenden (in der Regel auf Antrag Mitarbeiter/-in)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzentwicklung kann auch ohne Weiterbildungs-massnahme erwartet werden oder • Kompetenzentwicklung wünschbar/nutzbar, aber nicht notwendig • Arbeitsplatzbezug zum Teil gegeben • wirkt sich indirekt oder teilweise auf vorgesehene Einsatzmöglichkeiten, Leistung und/oder Verhalten am Arbeitsplatz aus 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidung, ob Weiterbildung besucht wird, liegt bei Mitarbeiter/-in • evtl. könnte Zusatzqualifizierung und Erhöhung des „Marktwertes“ aufgrund der Weiterbildung im Mittelpunkt stehen 	25 %
V	Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse der oder des Mitarbeitenden (auf Antrag Mitarbeiter/-in)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzentwicklung kann auch ohne Weiterbildungs-massnahme erwartet werden oder • Kompetenzentwicklung kaum nutzbar • geringer oder kein Arbeitsplatzbezug • wirkt sich kaum auf vorgesehene Einsatzmöglichkeiten, Leistung und/oder Verhalten am Arbeitsplatz aus 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidung, ob Weiterbildung besucht wird, liegt bei Mitarbeiter/-in • evtl. Zusatzqualifizierung und Erhöhung des „Marktwertes“ für die Wahl der Weiterbildung ausschlaggebend 	0 %