

# Weiterbildungsreglement

## 1. Geltungsbereich

Das vorliegende Reglement umschreibt die Rahmenbedingungen für die Urlaubsgewährung und die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten und Spesen zum Zweck der berufsbegleitenden Aus-, Fort- und Weiterbildung (in der Folge als «Weiterbildung» bezeichnet).

Sie ist verbindlich für alle (Direktionen, Abteilungen, ...) und gilt für alle Mitarbeitenden der Muster AG, Zürich, sowie deren sämtliche Tochter- und Beteiligungsgesellschaften.

Dieses Reglement umfasst sowohl die Benützung des internen Weiterbildungsangebotes wie auch den Besuch von externen Weiterbildungen.

Ausgenommen sind Mitarbeitende, die in einem Anstellungsverhältnis stehen, welches ausschliesslich zum Zwecke einer beruflichen Ausbildung abgeschlossen wurde (Lehrlinge, Praktikanten, ...), sowie ... Für die Lehrlingsausbildung besteht ein besonderes Ausbildungskonzept ...

Ergänzende Regelungen bestehen für folgende Bildungsgänge: .....

## 2. Grundsätzliches

Qualifizierung der Mitarbeitenden und Arbeitsteams ist eine Aufgabe im Rahmen der strategischen Ausrichtung auf eine leistungsfähige, kundenorientierte, flexible, ... Unternehmung. Die Planung, Realisierung und das Controlling der Weiterbildung ist eine der zentralen Führungsaufgaben. Kontinuierliche Weiterbildung am Arbeitsplatz (on-the-job/near-the-job) und durch Tagungen, Seminare, Lehrgänge etc. (off-the-job) ist grundsätzlich für alle (Direktionen/Abteilungen) und alle Mitarbeitenden vorzusehen.

Weiterbildung wird durch die (Abteilungen/Direktionen) im Rahmen des Weiterbildungsbedarfs gezielt gefördert. Dabei ist nicht nur vom aktuellen (Nachhol-)Bedarf auszugehen, sondern auch von den mittel- und längerfristigen Anforderungen an die betreffende Mitarbeiterin oder den betreffenden Mitarbeiter (Entwicklungsziele). Das Weiterbildungsbedürfnis, die Bereitschaft zur Eigenleistung und die bisherigen Weiterbildungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden sollen angemessen berücksichtigt werden.

Die vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen sind möglichst optimal auf die Gesamtziele der Unternehmung auszurichten. Die Weiterbildungsprioritäten sind auf die aktuellen und längerfristigen Unternehmensziele auszurichten. Bei der Wahl der Methoden ist das Kosten-/Nutzenverhältnis zu beachten. Die Weiterbildung der Schlüsselpersonen ist gezielt zu favorisieren, so dass die Weiterbildung für die weiteren Mitarbeitenden stufengerecht erfolgen kann (Schneeballsystem).

## 3. Beteiligungsbedingungen

Die Firma übernimmt die Kosten für die betrieblich obligatorische Weiterbildung und gewährt den notwendigen Urlaub. Betrieblich obligatorische Weiterbildung besteht dann, wenn die Weiterbildung direkt zur Erfüllung der betrieblichen Aufgabe und Funktion erforderlich ist. Die zuständige (Abteilung/Direktion) entscheidet, welche Weiterbildung als betrieblich obligatorisch gilt.

Für den Besuch einer betrieblich nicht obligatorischen individuellen Weiterbildung kann die Firma sich an den Kosten beteiligen und Kurskosten, Gebühren etc. sowie Spesen teilweise oder ganz übernehmen und die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter teilweise oder für die ganze notwendige Zeit freistellen. Die zuständige (Direktion/Abteilung) entscheidet über die Kostenübernahme bei in-