



**Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>**

Vernehmlassung: Beilage 2  
Synopsis zu WBR Text-Entwurf  
21. November 2023

## **Reglement über die Unterstützung von Weiterbildungen für Mitarbeitende der Universität Zürich (Weiterbildungsreglement, WBR)**

(Totalrevision)

**Synopse**

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
<p><b>Reglement betreffend die Kostenübernahme und Rückerstattungspflicht von Aus- und Weiterbildungen für Angestellte der Universität Zürich</b></p> <p>(vom 20. September 2007)</p>	<p><b>Reglement über die Unterstützung von Weiterbildungen für Mitarbeitende der Universität Zürich (Weiterbildungsreglement, WBR)</b></p> <p>(vom <i>Datum</i>...)</p>	<p>Neuer Titel mit Fokus auf Unterstützung. «Mitarbeitende» statt «Angestellte»: Fokus auf aktive Mitwirkung und Mitverantwortung. Wegfall des Begriffs «Ausbildungen»: (Grund-)Ausbildung ist nicht Gegenstand dieses Reglements.</p>
	<p><i>Die Universitätsleitung gestützt auf § 31 Abs. 4 Universitätsgesetz (UniG) vom 15. März 1998 beschliesst:</i></p>	
	<p><b>1. Abschnitt: Allgemeines</b></p>	<p>Neue Gliederung, da Struktur des geltenden Reglements aus formalrechtlicher Sicht nicht mehr sinnvoll ist (verantwortlich: Helga Mesaros, UZH Abteilung Recht und Datenschutz, Personalrecht).</p>
	<p><b>§ 1 Gegenstand</b></p>	
	<p>Dieses Reglement regelt die Unterstützung der Universität Zürich (UZH) für berufsbedingte Weiterbildungen ihrer Mitarbeitenden.</p>	
	<p><b>§ 2 Zweck</b></p>	
<p>§ 1 Zweck</p> <p><sup>1</sup>Die Universität Zürich unterstützt gemäss §5 PG die fachliche und persönliche Weiterbildung und Entwicklung der Angestellten. Ziel ist es, vorhandenes Wissen und Fähigkeiten zu erweitern, an neue Anforderungen anzupassen und die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten.</p>	<p><sup>1</sup>Die Universität Zürich versteht sich als zukunftsgerichtete, exzellente Hochschule. Alle Angehörigen der Universität tragen zu dieser Exzellenz bei und sind daher eingeladen, sich ständig weiterzuentwickeln und die Universität voranzubringen.</p>	<p>Fokus auf Einbindung aller UZH-Angehörigen und auf Mittragen der Verantwortung für die Weiterentwicklung der Universität.</p> <p>Haltung: Die aufgabenbezogene Sinnhaftigkeit einer zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten partnerschaftlich vereinbarten Weiterbildung ermöglicht</p>

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
		Vereinfachung in Bezug auf administrative Abläufe und Verrechnung von Arbeitszeit.
	<sup>2</sup> Die Universität Zürich investiert in die berufsbezogene Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.	Fokus auf Weiterbildung, die primär berufsbezogen ist und aus diesem Grund von der UZH (mit-) finanziert wird.
	<b>§ 3 Geltungsbereich</b>	
	<sup>1</sup> Dieses Reglement gilt a. für wissenschaftliche Mitarbeitende; b. für das administrative und technische Personal; c. für die überfachliche Weiterbildung der Inhabenden von Qualifikationsstellen.	Begriff im geltenden WBR (2007): «Die Angestellten». In erster Linie sind damit die administrativen und technischen Mitarbeitenden angesprochen. Neu: Alle Berechtigten werden fortan partnerschaftlich als «Mitarbeitende» der UZH bezeichnet → Einbindung in die Verantwortung für die Universität als Ganzes.
	<sup>2</sup> Dieses Reglement gilt nicht a. für die fachliche Weiterbildung der Inhabenden von Qualifikationsstellen; b. für Mitarbeitende, welche mit Dritt- oder Nationalfondsmitteln angestellt sind; c. für Professor*innen und übrige Dozierende; d. für die Kostenübernahme von Einzelcoachings.	Die Einbindung von Professorinnen und Professoren in den Geltungsbereich wurde in der Arbeitsgruppe geprüft, letztlich aber verworfen. Künftig soll jedoch für die Finanzierung von überfachlichen Weiterbildungen von Professor*innen dieses Weiterbildungsreglement als Orientierungsrahmen dienen.
Unterteilung in Abschnitte B. Interne Aus- und Weiterbildung C. Externe Aus- und Weiterbildung	<b>§ 4 Unterstützte Weiterbildungsformen</b>	Neu: Berücksichtigung unterschiedlicher Formen von Weiterbildung.
	Die Universität Zürich unterstützt insbesondere folgende Weiterbildungsformen: a. Weiterbildungsprogramme an Hochschulen, Nachdiplomstudien, Kurse zur Vorbereitung auf Berufs- und höhere Fachprüfungen, IT- und Sprachdiplome; b. Bildung in organisierten Kursen mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung;	Neu: Orientierung an den Begriffen im Bundesgesetz über die Weiterbildung vom 20.6.2014 (WeBiG, SR 419.1).

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
	c. Bildung, die zu einem Abschluss führt, der Voraussetzung für eine staatlich reglementierte berufliche Tätigkeit bildet.	Neu: Hinweis auf vorbereitende Kurse für höhere Fachprüfungen, welche vom Bund gefördert und finanziell subventioniert werden (Subjektfinanzierung).
	<b>§ 5 Verantwortlichkeiten</b>	Neu: Fokus auf geteilte Verantwortung, in Bezug auf beruflich erforderlichen Bildungsstand sowie auf rechtsgleiche Verteilung und sorgfältige Nutzung der Mittel.
§ 1 Zweck ²Für die Aus- und Weiterbildung sind die Angestellten grundsätzlich eigenverantwortlich. Unterstützt durch das Gespräch mit der oder dem Vorgesetzten können sie Entwicklungs- und Lernziele festlegen sowie persönliche Weiterbildungsmaßnahmen vorschlagen.	¹Die Mitarbeitenden der Universität Zürich sind für den Aufbau und Erhalt der zu ihren Aufgaben gehörenden Kompetenzen verantwortlich.	
¹Die Universität Zürich unterstützt gemäss § 5 PG die fachliche und persönliche Weiterbildung und Entwicklung der Angestellten. Ziel ist es, vorhandenes Wissen und Fähigkeiten zu erweitern, an neue Anforderungen anzupassen und die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten.	² Die Vorgesetzten unterstützen ihre Mitarbeitenden beim Erwerb und der Weiterentwicklung dieser Kompetenzen. Sie fördern lebenslanges Lernen und achten auf die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit.	
	³ Die Vorgesetzten achten auf eine verhältnismässige und rechtsgleiche Verteilung der Weiterbildungen innerhalb ihres Verantwortungsbereichs.	Vorbeugung einer willkürlichen Bevorzugung Einzelner.
	⁴ Sowohl Mitarbeitende wie Vorgesetzte gehen mit der Kostenbeteiligung für Weiterbildungen aus Mitteln der Universität Zürich sorgfältig und wirtschaftlich um.	Vorbeugung der Handhabung, dass kostspielige Weiterbildungen als Belohnung oder Verhandlungsgegenstand im Rahmen der Anstellung gehandhabt werden.
	<b>2. Abschnitt: Finanzielle Unterstützung</b>	
	<b>A. Voraussetzungen</b>	

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
	<b>§ 6 Persönliche Voraussetzungen</b>	
	<p>Eine Weiterbildung wird unterstützt, wenn die Mitarbeitenden folgende Voraussetzungen erfüllen:</p> <p>a. sie verfügen über die notwendigen Fähigkeiten und den Willen zum Absolvieren der Weiterbildung und zur Erreichung der Lernziele;</p> <p>b. sie sind bereit, Lernleistungen auch ausserhalb der Arbeitszeit zu erbringen.</p>	<p>Neu: Fokus auf erforderliche Eigenleistung und Motivation. Eine Weiterbildung soll nicht gegen den Willen von Mitarbeitenden «verordnet» werden.</p>
	<b>§ 7 Budget</b>	
<p>§ 11. Universitätsangestellte Die Kosten für interne und externe Aus- und Weiterbildungen, die durch die Universität Zürich finanziert werden, werden derjenigen Abteilung oder demjenigen Institut innerhalb der Universität belastet, welcher oder welchem die oder der Angestellte angehört.</p>	<p><sup>1</sup> Für die Finanzierung der Weiterbildung ist die Organisationseinheit zuständig, welcher der*die Mitarbeitende angehört.</p> <p><sup>2</sup> Im Rahmen des Budgetierungsprozesses stellen die Organisationseinheiten sicher, dass Mittel für geplante Weiterbildungen budgetiert werden.</p>	<p>Neu: Führungs- und Budget-Verantwortliche sollen Budget für die erforderliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden in Zukunft vermehrt aktiv einplanen.</p> <p>Ergänzung zweiter Satz: Formuliert auf Anregung des Leiters Controlling (Urs Koller, 17.10.2023)</p>
<p>§ 12. Drittmittel- oder Nationalfondsangestellte Die Kosten für interne und externe Aus- und Weiterbildungen von Drittmittel- oder Nationalfonds-Angestellten, die sie nach Rücksprache mit ihren Vorgesetzten besuchen, werden der entsprechenden Drittmittel- oder Nationalfondskostenstelle belastet.</p>	<p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden und die Vorgesetzten prüfen vorab, ob Ansprüche an Dritte bestehen, und machen diese bei den Dritten geltend.</p>	<p>Neu: Hinweis auf möglicherweise subventionierte Weiterbildungen, z.B. solche, die vom Bund subventioniert werden.</p>
	<b>§ 8 Erforderlichkeit</b>	
<p>§ 7. Kostenbeteiligung <sup>1</sup> Die Beteiligung der Universität Zürich an den Kosten setzt voraus, dass die Aus- und Weiterbildung in direktem Zusammenhang mit der gegenwärtigen oder</p>	<p>Die Universität Zürich beteiligt sich an den Weiterbildungskosten, wenn die Weiterbildung für die jetzigen oder geplanten zukünftigen Aufgaben der Mitarbeitenden erforderlich ist.</p>	<p>Fokus auf Befähigung für eine definierte Aufgabe an der UZH.</p>

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
zukünftigen Aufgabe bzw. Funktion steht und der beruflichen oder persönlichen Weiterentwicklung der Angestellten dient.		
	<b>B. Kostenbeteiligung</b>	
	<b>§ 9 Umfang</b>	Die folgenden Abschnitte orientieren sich an der Musterweisung des Kantons Zürich betreffend Weiterbildung (vom 12. Dezember 2018).
<p>Nach geltendem Reglement (2007) muss einer von drei Interessegraden bestimmt werden; diese sind nicht eindeutig definiert (vgl. Anhang im Reglement 2007):</p> <p><b>Interessegrad I</b> liegt insbesondere in folgenden Fällen vor:          Ohne die zu erwerbenden Fachkenntnisse können die gemäss Stellenbeschreibung übertragenen Aufgaben oder die veränderten Anforderungen an die Stelle in wesentlichen Teilen nicht oder nicht in geforderter Qualität erfüllt werden. Mit der geplanten Weiterbildung werden Kompetenzen erworben, welche die den Angestellten in der jetzigen oder zukünftig angestrebten Funktion eine wesentliche Qualitäts- und Effizienzsteigerung ermöglichen.</p> <p><b>Interessegrad II</b> liegt insbesondere in folgenden Fällen vor:          Die zukünftige Funktion und das Arbeitsgebiet sind heute noch nicht definiert. Mit der geplanten Aus- bzw. Weiterbildung sollen die Fachkenntnisse vertieft oder Kompetenzen erworben werden, die auf einen möglichen neuen und/oder breiteren Aufgabenbereich vorbereiten und gleichzeitig der beruflichen</p>	<p><sup>1</sup> Der Umfang der Beteiligung an Weiterbildungs- und Arbeitszeitkosten gemäss §§ 10 und 11 ist abhängig vom dienstlichen Interessegrad:</p> <p>a. Weiterbildungen nach Interessegrad 1 sind dienstlich notwendig. Ohne die zu erwerbenden Kenntnisse können neu übertragene Aufgaben oder veränderte Anforderungen an die Stelle in wesentlichen Teilen nicht oder nicht in geforderter Qualität erfüllt werden.</p> <p>b. Weiterbildungen nach Interessegrad 2 sind dienstlich sinnvoll. Mit der geplanten Weiterbildung werden Kompetenzen erworben, die den Mitarbeitenden in der jetzigen oder zukünftigen Funktion eine wesentliche Qualitäts- und/oder Effizienzsteigerung ermöglichen.</p>	<p>Vorgeschlagen werden neu zwei Interessegrade (IG). Die kantonale Weisung unterscheidet fünf Interessegrade. Die Beschreibungen von IG 1 und IG 2 entsprechen der kantonalen Definition.</p> <p>Begründung für die Reduktion der Auswahl auf zwei Interessegrade: Die UZH soll künftig nur noch Weiterbildungen finanzieren, die direkt im Arbeitsumfeld anwendbar und nützlich sind.</p> <p>Mit dem Wegfall von IG 3 nach altem Reglement (2007) werden mehr Mittel frei für die gezielte Förderung von berufsbezogener Weiterbildung.</p>

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
<p>oder persönlichen Weiterentwicklung dienen.</p> <p><b>Interessegrad III</b> liegt insbesondere in folgenden Fällen vor: Die Aus- oder Weiterbildung ist für die Aufgabenerfüllung der Funktion grundsätzlich nicht notwendig. Die neu zu erwerbenden Kenntnisse und Kompetenzen tragen aber zur Verbesserung der arbeitsplatzbezogenen Gesamtsituation bei (etwa bezüglich interdisziplinäres Wissen, Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit, Zufriedenheit am Arbeitsplatz) und kommen damit auch der Arbeitgeberin zugute.</p>		
<p>Das geltende Reglement (2007) sieht folgende Kostenbeteiligung der UZH vor: IG I: 100% IG II: 50% IG III: 20-30%. Insbesondere diese ungenaue Vorgabe sorgte wiederholt für Diskussionen.</p>	<p><sup>2</sup>Die Universität Zürich übernimmt nach Bestimmung des Interessegrads folgende Weiterbildungskosten: a. 100 Prozent für Weiterbildungen nach Interessegrad 1; b. 75 Prozent für Weiterbildungen nach Interessegrad 2.</p>	<p>Entspricht der Musterweisung des Kantons ZH.</p> <p>Die hohe Kostenbeteiligung der UZH unterstreicht die Nützlichkeit der Weiterbildung für die aktuellen oder nächstens vorgesehenen Aufgaben.</p>
<p>§ 3. Anspruch und Bewilligung <sup>1</sup>Die Anzahl bezahlter Aus- oder Weiterbildungstage ist in der Regel auf 5 Tage pro Jahr beschränkt. Ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf den Besuch von Aus- oder Weiterbildungsprogrammen besteht nicht.</p>	<p><sup>3</sup> Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Kostenbeteiligung der Universität Zürich an einer Weiterbildung besteht nicht.</p>	<p>Die Beschränkung der Kostenbeteiligung für maximal 5 Tage pro Jahr wird aufgehoben.</p>
	<p><b>§ 10 Weiterbildungskosten</b></p>	
	<p>Die Weiterbildungskosten setzen sich zusammen aus: a. Kurskosten inkl. Lehrmittel, Aufnahmegebühren, obligatorische Studienreisen, etc.; b. Prüfungsgebühren des ersten Prüfungsversuchs.</p>	<p>Klärung und Vereinfachung: Für die Berechnung einer eventuellen Rückzahlung (4. Abschnitt: Rückzahlungspflicht) sind nur die Kurskosten gemäss § 10 massgeblich.</p>
	<p><b>§ 11 Arbeitszeitkosten</b></p>	

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
<p>§ 4. Kurskosten, Spesen und anrechenbare Arbeitszeit  <sup>3</sup>Für die Teilnahme an Programmen der internen Aus- und Weiterbildung wird höchstens die Tagessollzeit von 8:24 Stunden gerechnet. Bei Teilzeitangestellten, deren interne Aus- oder Weiterbildungen in die arbeitsfreie Zeit fallen, wird der Kursbesuch auf der Basis einer vollen Tagessollzeit von höchstens 8:24 Stunden angerechnet.</p>	<p><sup>1</sup> Für den Besuch der Weiterbildung wird allen Mitarbeitenden die volle erforderliche Zeit (maximal 8:24 Stunden/Tag) als bezahlte Arbeitszeit gewährt. Der geschätzte Zeitaufwand wird in der Weiterbildungsvereinbarung festgelegt.</p>	<p>Klärung: Gleiche Bedingungen für „interne“ und „externe“ Weiterbildung in Bezug auf den Kursbesuch.  In § 6 wird die Bereitschaft zum Lernen auch ausserhalb der Arbeitszeit vorausgesetzt. Zeitaufwand für eine Diplomarbeit und Lernen auf Prüfungen ist demnach eine Investition der Mitarbeitenden.  Auch Mitarbeitende, die nicht im 100%-Pensum angestellt sind, dürfen den vollen Zeitaufwand für die Weiterbildung beanspruchen, mit Bezug auf die dienstliche Notwendigkeit bzw. Sinnhaftigkeit.</p>
	<p><sup>2</sup> Der effektive Zeitaufwand wird im Zeiterfassungssystem nachvollziehbar und separat als «Weiterbildung» erfasst. Mitarbeitende, die ihre Arbeitszeit nicht dokumentieren müssen, weisen die für die Weiterbildung aufzuwendende Arbeitszeit in ihrer Weiterbildungsvereinbarung aus.</p>	
	<p><b>§ 12 Spesen</b></p>	
<p>§ 4. Kurskosten, Spesen und anrechenbare Arbeitszeit  <sup>2</sup> Für Fahrauslagen gelten die Bestimmungen der §§ 65 und 66 VVO; Kilometerentschädigungen gemäss § 68 VVO werden nicht ausgerichtet. Vergütungen für Mahlzeiten bzw. Nebenauslagen (§§ 69 und 71 VVO) sowie allfällige weitere Spesen werden nicht ausgerichtet.</p>	<p>Für notwendige Kostenauslagen, welche durch die Weiterbildung verursacht werden, gilt das jeweils aktuelle Spesenreglement der Universität Zürich.</p>	
	<p><b>3. Abschnitt: Verfahren</b></p>	
	<p><b>§ 13 Entwicklungsgespräche</b></p>	
	<p><sup>1</sup> Vorgesetzte und Mitarbeitende besprechen im Rahmen der jährlichen Beurteilungs- und Förderungsgespräche</p>	<p>Dies gilt auch für Mitarbeitende in Teilzeit-Anstellung.</p>

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
	gemeinsam den Entwicklungsbedarf und passende Weiterbildungen für die Mitarbeitenden.	
	<b>§ 14 Genehmigung durch Vorgesetzte</b>	
	<sup>1</sup> Kostenfreie Weiterbildungen bis zu einem halben Arbeitstag können Mitarbeitende mit vorheriger Genehmigung des*der Vorgesetzten absolvieren.	Damit können auch Webinare und andere elektronische Lernformen von kurzer Dauer unkompliziert und doch transparent bewilligt werden.
	<sup>2</sup> Bei einer kostenfreien Weiterbildung von mehr als einem halben Arbeitstag vereinbaren Mitarbeitende und Vorgesetzte die bezahlte Arbeitszeit schriftlich oder per E-Mail.	Die Unterstützung in Form von bezahlter Arbeitszeit wird damit dokumentiert.
	<b>§ 15 Weiterbildungsvereinbarung</b>	
	<sup>1</sup> Kostenpflichtige Weiterbildungen mit Kurskosten gemäss § 10 lit. a ab CHF 1 000 und mehr als einem Arbeitstag sind mittels Vereinbarung mit folgendem Mindestinhalt zu vereinbaren: a. Bezeichnung und Details zur Weiterbildung; b. Name der Weiterbildungsinstitution; c. Lernziele; d. Weiterbildungskosten gemäss § 10; e. geschätzter Zeitaufwand gemäss § 11; f. Spesen gemäss § 12; g. Umfang der Beteiligung an Weiterbildungs- und Arbeitszeitkosten gemäss § 9; h. Rückzahlungspflicht gemäss §§ 22 bis 24.	Geplant: neue Form für diese Vereinbarung, mit Deklaration der Lernziele und der vorgesehenen Anwendung im Arbeitsumfeld an der UZH. Ein Zeichen für bewusste Investition in diese Weiterbildung und für Verbindlichkeit gemäss §§ 6 und 21.
	<sup>2</sup> Für Kurskosten gemäss § 10 lit. a bis zu CHF 1 000 und weniger als einem ganzen Arbeitstag genügt eine Vereinbarung per E-Mail, welche den Umfang der Beteiligung an den Weiterbildungs- und Arbeitszeitkosten gemäss §§ 10 und 11 regelt.	

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
	<b>§ 16 Verfügung</b>	Die Wegleitung zur Erstellung einer Verfügung wird mit Inkraftsetzung des neuen Weiterbildungsreglements aktualisiert.
	<sup>1</sup> Ist gemäss kantonalem Personalrecht eine Verfügung notwendig, lassen Vorgesetzte zusätzlich zur Vereinbarung gemäss § 15 eine Verfügung erstellen.	
	<sup>2</sup> Die Vereinbarung gemäss § 15 bildet Bestandteil der Verfügung.	
	<b>§ 17 Interne und externe Weiterbildungen</b>	Aufgrund der verknüpften Finanzsysteme von UZH und Kanton ZH müssen weiterhin die Begriffe «interne» und «externe» Weiterbildung verwendet werden.
§ 2. Begriff Die interne Aus- und Weiterbildung umfasst das Programm des Kantons Zürich sowie das Weiterbildungsangebot für Angestellte der Universität Zürich.	<sup>1</sup> Als interne Weiterbildungen gemäss kantonalem Personalrecht gelten Weiterbildungen der Universität Zürich sowie die Angebote der kantonalen Verwaltung.	Neu vorgesehen: Auch für kostenpflichtige Kurse des Kantons Zürich soll (statt interner Verrechnung an eine OE) künftig eine Rechnung auf den Namen des*r Kursteilnehmer*in ausgestellt werden; dies schafft Transparenz und fördert Verbindlichkeit.
§ 5. Begriff Als extern gelten alle Aus- und Weiterbildungen, die nicht das Programm des Kantons Zürich sowie das Weiterbildungsangebot für Angestellte der Universität Zürich gemäss § 2 umfassen.	<sup>2</sup> Als externe Weiterbildungen gemäss kantonalem Personalrecht gelten alle übrigen Weiterbildungen.	
	<b>§ 18 Anmeldung</b>	
	<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden melden sich gemäss den Anmeldevorschriften der Weiterbildungsinstitution für die Weiterbildung an.	
	<sup>2</sup> Die Rechnung der Weiterbildungsinstitution begleichen die Mitarbeitenden direkt.	Neu: administrative Vereinheitlichung und Transparenz bezüglich der Geldflüsse.

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
	<b>§ 19 Auszahlung Kurskosten</b>	
§ 9. Administration der Kostenbeteiligung Der von der Universität Zürich übernommene Anteil an den Kosten der Aus- und Weiterbildung wird nach Erhalt der Einzahlungsbestätigung, oder gemäss Absprache zwischen den Angestellten und den Vorgesetzten, den Angestellten mittels Lohnabrechnung vergütet. Die Kostenbeteiligung erscheint auf dem Lohnausweis.	Der von der Universität Zürich übernommene Anteil an der Weiterbildungskosten gemäss § 10 und Spesen gemäss § 12 werden mittels Lohnabrechnung vergütet.	Die Kostenbeteiligung der UZH erscheint auf dem Lohnausweis.
	<b>§ 20 Dokumentation</b>	
	<sup>1</sup> Die absolvierte Weiterbildung wird im Personaldossier der Mitarbeitenden vermerkt.	Zweck: Nachvollziehbarkeit des Entwicklungspfad von UZH-Mitarbeitenden und der Unterstützung seitens UZH.
	<sup>2</sup> Folgende Unterlagen werden im Personaldossier der Mitarbeitenden abgelegt: a. Kopien der Kursbestätigung, des Zertifikats oder Diploms; b. Weiterbildungsvereinbarung gemäss § 15 Abs. 1; c. Verfügungen gemäss § 16.	
	<b>§ 21 Transfer</b>	
	Die Vorgesetzten unterstützen ihre Mitarbeitenden während und nach der Weiterbildung bei der Anwendung des Gelernten und fördern die Sicherung und Verbreitung des neuen Wissens innerhalb des Teams.	Neu: explizite Einbindung der Vorgesetzten; Auftrag zum Teilen des Wissens im Team.
	<b>4. Abschnitt: Rückzahlungspflicht</b>	
	<b>§ 22 Abbruch der Weiterbildung während der Weiterbildung</b>	Entspricht den Bedingungen gemäss kantonaler Musterweisung.
§ 8. Rückforderungsvorbehalt und Rückforderung bei Abbruch der Aus- oder Weiterbildung	<sup>1</sup> Wird die Weiterbildung aus Gründen, die bei den Mitarbeitenden liegen, vorzeitig abgebrochen, müssen	Administrative Vereinfachung. Rechtsgleichheit.

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
<p><sup>2</sup>Bei Abbruch der Aus- oder Weiterbildung aus Gründen, die bei dem oder der Angestellten liegen, kann die Universität Zürich von der oder dem Angestellten den von der Universität Zürich bezahlten Anteil in der Regel vollumfänglich zurück fordern.</p>	<p>die gesamten, bis zu diesem Zeitpunkt aufgelaufenen und von der Universität Zürich finanzierten Weiterbildungskosten gemäss § 10 zurückerstattet werden.</p>	
	<p><sup>2</sup> Als Abbruch gilt auch die durch die Mitarbeitenden verschuldete Nichtteilnahme an einer Prüfung, wenn die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt wären.</p>	
	<p><sup>3</sup> Bei Nichtbestehen der Prüfung ist diese am nächstmöglichen Termin, spätestens innerhalb eines Jahres, zu wiederholen, sonst gilt es als Abbruch. Zusätzliche Weiterbildungs- und Arbeitszeitkosten gemäss §§ 10 und 11 tragen die Mitarbeitenden. Wird die Prüfung aus Gründen, die bei den Mitarbeitenden liegen, nicht wiederholt, oder die Repetitionsprüfung nicht bestanden, müssen 50 Prozent der durch die Universität Zürich finanzierten Weiterbildungskosten gemäss § 10 zurückerstattet werden.</p>	
	<p><sup>3</sup> Erfolgt der Abbruch unverschuldet, aus gesundheitlichen oder anderen schwerwiegenden Gründen, gelten die Absätze 1 bis 3 nicht.</p>	<p>Mögliche andere schwerwiegende Gründe werden bei der Erstellung der Wegleitung präzisiert, z.B. in Form von Fallbeispielen aus der Praxis (FAQ).</p>
	<p><b>§ 23 Auflösung des Arbeitsverhältnisses</b></p>	
<p>§ 8. Rückforderungsvorbehalt und Rückforderung bei Abbruch der Aus- oder Weiterbildung  <sup>1</sup>Nach § 94 Abs. 2 VVO ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass an der Aus- oder Weiterbildung ein erhebliches privates Interesse vorliegt und das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die bei dem oder der Angestellten liegen. Der</p>	<p><sup>1</sup> Beenden die Mitarbeitenden während der Weiterbildung aus freiem Willen das Arbeitsverhältnis, sind die gesamten, bis zum Beendigungszeitpunkt aufgelaufenen und von der Universität Zürich finanzierten Weiterbildungskosten gemäss § 10 zurückzuerstatten.</p>	

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
<p>Vorbehalt kann sämtliche Kosten, einschliesslich der Spesen und des Lohns während der Dauer der Aus- oder Weiterbildung, umfassen und darf längstens für die Dauer von vier Jahren seit dem Ende der Aus- oder Weiterbildung festgelegt werden (§ 94 Abs. 3 VVO). Die vollumfängliche Rückforderung der Kosten (Kurskosten, Spesen und bezahlte Arbeitstage) ist nur während des ersten Jahres möglich (§ 94 Abs. 4 VVO).</p>		
<p>§ 10. Verpflichtungsvereinbarung bei Vorliegen eines Rückforderungsvorbehalts  <sup>1</sup>Bei Übernahme von Aus- und Weiterbildungskosten, welche höher als Fr. 1'000.-- sind, wird eine Verpflichtungsvereinbarung bei Vorliegen eines Rückforderungsvorbehalts gemäss § 8 Abs. 1 abgeschlossen. Diese hält fest, in welcher Höhe die Rückerstattung der Kosten im Verhältnis zu den Jahren des weiteren Verbleibs als Angestellte oder Angestellter an der Universität Zürich seit dem Ende der Aus- oder Weiterausbildung zu erfolgen hat bzw. wann auf eine Rückforderung der Kosten verzichtet wird.  a) Bei Übernahme von Kosten bis Fr. 1'000.-- und/oder bezahlter Arbeitstage während der entsprechenden Aus- und Weiterbildung wird keine Verpflichtungsvereinbarung abgeschlossen.  b) Bei Übernahme von Kosten ab Fr. 1'001.-- bis Fr. 3'000.-- und/oder bezahlter Arbeitstage während der entsprechenden Aus- und Weiterbildung wird eine Verpflichtungsvereinbarung von 1 Jahr abgeschlossen.  c) Bei Übernahme von Kosten ab Fr. 3'001.-- bis Fr. 6'000.-- und/oder bezahlter Arbeitstage während der entsprechenden Aus- und Weiterbildung wird eine Verpflichtungsvereinbarung von 2 Jahren abgeschlossen.</p>	<p><sup>2</sup> Beenden die Mitarbeitenden nach Abschluss der Weiterbildung aus freiem Willen das Arbeitsverhältnis, sind die von der Universität Zürich finanzierten Weiterbildungskosten gemäss § 10 wie folgt zurückzuzahlen:  a. bei Kurskosten gemäss § 10 lit. a bis maximal CHF 15 000 dauert die Rückzahlungspflicht zwei Jahre seit Abschluss der Weiterbildung;  b. bei Kurskosten gemäss § 10 lit. a über CHF 15 000 dauert die Rückzahlungspflicht vier Jahre seit Abschluss der Weiterbildung.</p>	<p>Besserstellung bezüglich Rückzahlungspflicht, basierend auf einer sachlich begründeten Weiterbildungsvereinbarung und beidseitig getragener Verantwortung.   Administrative Vereinfachung. Rechtsgleichheit.</p>

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
<p>d) Bei Übernahme von Kosten ab Fr. 6'001.-- bis Fr. 10'000.-- und/oder bezahlter Arbeitstage während der entsprechenden Aus- und Weiterbildung wird eine Verpflichtungsvereinbarung von 3 Jahren abgeschlossen.</p> <p>e) Bei Übernahme von Kosten ab Fr. 10'001.- und/oder bezahlter Arbeitstage während der entsprechenden Aus- und Weiterbildung wird eine Verpflichtungsvereinbarung von 4 Jahren abgeschlossen.</p>		
	<p><sup>3</sup> Als Abschluss der Weiterbildung gilt das Ende desjenigen Monats, in welchem das Abschlusszertifikat ausgestellt wurde.</p>	
	<p><sup>4</sup> Massgebender Zeitpunkt für die Rückforderung ist der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses.</p>	
<p>§ 10. Verpflichtungsvereinbarung bei Vorliegen eines Rückforderungsvorbehalts</p> <p><sup>2</sup>Die Abstufung des Umfangs der Rückerstattung erfolgt anhand der konkreten Umstände im Einzelfall. Grundsätzlich erfolgen folgende Schritte: Nach einem Jahr des weiteren Verbleibs als Angestellte oder Angestellter an der Universität Zürich seit dem Ende der Aus- oder Weiterausbildung erfolgt eine Rückerstattung von bis zu 100% der Kurskosten und Spesen in Form von Geld und/oder der Arbeitstage in Form von Geld und/oder Anrechenbarkeit auf das Ferien- oder Überzeitguthaben. Im zweiten Jahr erfolgt entsprechend eine Rückerstattung der Kosten von bis zu 75%. Im dritten Jahr eine solche von bis zu 50% und im vierten Jahr eine solche von bis zu 25%.</p>	<p><sup>5</sup> Die Abstufung der Rückerstattungshöhe erfolgt pro rata temporis, das heisst der Rückzahlungsbetrag reduziert sich pro Monat anteilmässig.</p>	<p>Administrative Vereinfachung. Rechtsgleichheit.</p>
	<p><sup>6</sup> Wird während oder nach Abschluss der Weiterbildung ein unbezahlter Urlaub bezogen, der länger als zwei</p>	<p>Entspricht den Bedingungen gemäss kantonaler Musterweisung.</p>

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
	Monate dauert, verlängert sich die Rückzahlungspflicht um die Dauer des Urlaubs.	
	<b>§ 24 Rückzahlung</b>	
	<sup>1</sup> Die Rückzahlungspflicht wird in der Weiterbildungsvereinbarung gemäss § 15 festgehalten.	
	<sup>2</sup> Die zurückzuzahlenden Kosten werden mit separater Verfügung festgelegt.	
	<sup>3</sup> Die Verrechnung der Kosten erfolgt spätestens mit der letzten Lohnzahlung unter Beachtung des schuldrechtlichen Existenzminimums.	
	<b>5. Abschnitt: Schlussbestimmungen</b>	
	<b>§ 25 Aufhebung bisherigen Rechts</b>	
	Das Reglement betreffend die Kostenübernahme und Rückerstattungspflicht von Aus- und Weiterbildungen für Angestellte der Universität Zürich vom 20. September 2007 wird aufgehoben.	
	<b>§ 26 Übergangsbestimmung</b>	
	<sup>1</sup> Für noch laufende Weiterbildungen nach Inkrafttreten gelten die bisherigen Bestimmungen.	
	<sup>2</sup> Für Rückforderungen gemäss bisherigem Recht gelten die Rückforderungsbedingungen gemäss bisherigem Recht.	
	<b>§ 27 Inkrafttreten</b>	

Geltendes Recht	Totalrevision	Erläuterungen
<p>§ 13. Inkrafttreten  Dieses Reglement tritt am 1. Oktober 2007 in Kraft.  Dieses Reglement ersetzt per Inkrafttreten die Weisung der Universität Zürich über die Finanzierung von Aus- und Weiterbildung für Angestellte der Universität Zürich (exkl. Nationalfonds- und weiteren Drittmittel-Angestellten) vom 28. November 2002.</p>	<p>Dieses Reglement tritt am ... in Kraft.</p>	