



Reglement über die Aus- und Weiterbildung

vom 21. November 2017 (Stand 1. Mai 2026)

Das Finanzdepartement des Kantons Appenzell I. Rh.,

gestützt auf Art. 43 des Standeskommissionsbeschlusses zur Personalverordnung vom 13. April 1999,

beschliesst:

I. Festlegung des Bedarfs

Art. 1 Zweck der Aus- und Weiterbildung

¹ Aus- und Weiterbildungsmassnahmen bilden Bestandteil eines zeitgemässen Personalmanagements und fördern die zweckmässige und effiziente Erfüllung der Aufgaben gegenüber den Bürgern und Bürgerinnen und innerhalb der Verwaltung.

² Aus- und Weiterbildung bezweckt die strukturierte Aneignung von Wissen, Fertigkeiten oder Verhaltensweisen zum Erwerb oder zur Stärkung von Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz.

³ Die Aus- und Weiterbildung muss zweckgerichtet und verhältnismässig sein.

Art. 2 Feststellung des Bedarfs

¹ Vorgesetzte und Mitarbeitende besprechen als Bestandteil des Führungsprozesses gemeinsam den Aus- und Weiterbildungsbedarf mindestens einmal jährlich und bestimmen im Rahmen der Mitarbeitendengespräche allfällige Massnahmen.

Art. 3 Aus- und Weiterbildungsmassnahmen

¹ Als Aus- und Weiterbildungsmassnahmen gelten insbesondere:

- a) Kurse, Fachseminare, Fachtagungen und dergleichen;
- b) Weiterbildungslehrgänge;

- c) Nachdiplomstudien (höhere Fachschulen, Fachhochschulen, Hochschulen und Universitäten);
- d) Fachpraktika;
- e) Sprachaufenthalte.

² Aus- und Weiterbildungsmassnahmen können angeordnet werden oder freiwillig erfolgen. Werden sie angeordnet, ist die Aus- und Weiterbildung obligatorisch. *

³ Sie werden angeordnet, wenn der Erwerb oder die Stärkung von Wissen, Fertigkeiten, Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenzen zur Gewährleistung der Aufgabenerfüllung notwendig sind.

Art. 4 Zuständigkeiten

¹ Die Vorgesetzten stellen dem Departementsvorsteher oder der Departementsvorsteherin einen Antrag über die Aus- und Weiterbildungsmassnahmen der Mitarbeitenden.

^{1bis} Die Vorgesetzten unterscheiden im Antrag zwischen angeordneten und freiwilligen Aus- und Weiterbildungsmassnahmen und bei den freiwilligen zusätzlich, ob daran im Sinne der folgenden Bestimmungen ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers, ein untergeordnetes Interesse des Arbeitgebers oder ein ausschliessliches Interesse des Mitarbeitenden besteht. Das Personalamt stellt dafür ein Antragsformular zur Verfügung. *

² Das Personalamt unterstützt und berät die Vorgesetzten und Mitarbeitenden bei der Festlegung sowie der Planung, Koordination, Organisation und Umsetzung der Aus- und Weiterbildung.

II. Beteiligung des Arbeitgebers

Art. 5 Angeordnete Aus- und Weiterbildung

¹ Bei angeordneter Aus- und Weiterbildung stellt der Arbeitgeber die notwendige Arbeitszeit zur Verfügung und bestimmt die entsprechenden Arbeitstage.

² Die Kosten für die angeordnete Aus- und Weiterbildung trägt der Arbeitgeber.

Art. 6 * ...

Art. 7 Freiwillige Aus- und Weiterbildung

¹ Für die Beteiligung des Arbeitgebers an freiwilligen Aus- und Weiterbildungen wird unterschieden, ob sie im überwiegenden oder im untergeordneten Interesse des Arbeitgebers oder im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeitenden liegen.

² Die Vorgesetzten legen unter Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden und in Absprache mit dem Personalamt die Interessenverteilung fest.

Art. 8 Überwiegendes Interesse

¹ Die Aus- und Weiterbildung liegt für den Arbeitgeber im überwiegenden Interesse, wenn

- a) die mit der Aus- und Weiterbildung erworbenen Kompetenzen für die Aufgabenerfüllung von hohem Wert sind;
- b) diese Kompetenzen in hohem Masse auf eine verbesserte Leistungsfähigkeit oder ein verbessertes Verhalten abzielen;
- c) diese Kompetenzen einen wesentlichen Beitrag zur Erfüllung neuer Aufgaben oder Funktionen leisten.

Art. 9 Untergeordnetes Interesse

¹ Die Aus- und Weiterbildung ist für den Arbeitgeber von untergeordnetem Interesse, wenn die mit der Massnahme bewirkte Änderung nicht notwendig ist, aber die Aufgabenerfüllung erleichtern kann.

Art. 10 Interesse der Mitarbeitenden

¹ Die Aus- und Weiterbildung erfolgt im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeitenden, wenn sich die Massnahme auf die Erfüllung der Aufgaben nicht oder nicht spürbar auswirkt.

Art. 11 Anteil des Arbeitgebers

¹ Der Arbeitgeber übernimmt für die freiwillige Aus- und Weiterbildung wie folgt Kosten und stellt bezahlte Arbeitszeit zur Verfügung:

- a) die Hälfte bis Dreiviertel bei der Aus- und Weiterbildung im überwiegenden Interessen des Arbeitgebers;

- b) bis zur Hälfte bei einer Aus- und Weiterbildung im untergeordneten Interesse des Arbeitgebers.

² Bei Aus- und Weiterbildungen im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeitenden stellt der Arbeitgeber keine Arbeitszeit zur Verfügung und beteiligt sich nicht an den Kosten.

Art. 12 Kosten der Aus- und Weiterbildung

¹ Als Kosten der Aus- und Weiterbildung gelten:

- a) Kurskosten,
- b) Tagespauschale für Seminare,
- c) Einschreibegebühren für Kurse, Tagungen, Prüfungen,
- d) Kursmaterial, das vom Kursverantwortlichen vorgeschrieben wird,
- e) Kosten für zusätzliches Lehrmaterial bis zum Höchstbetrag von Fr. 200.-- pro Ausbildungsjahr,
- f) Prüfungsgebühren, Kosten für Experten, die für die Prüfungsabnahme beigezogen werden und separat zu entschädigen sind,
- g) Kosten für die Teilnahme an Exkursionen, die im Zusammenhang mit dem Kurs, Seminar usw. durchgeführt werden.

² Ausnahmsweise können weitere Kosten anerkannt werden.

Art. 13 Teilzeitarbeitende

¹ Der Beitrag des Arbeitgebers in Form von Arbeitszeit und Kostenübernahmen erfolgt bei Teilzeitangestellten im Verhältnis des Teilpensums. *

² ... *

Art. 14 Erfolgreicher Abschluss

¹ Der Arbeitgeber kann eine Kostenbeteiligung für freiwillige Aus- und Weiterbildungen vertraglich vom erfolgreichen Abschluss der Aus- und Weiterbildung abhängig machen.

² Einzelheiten werden in der Vereinbarung über die Aus- und Weiterbildung geregelt.

Art. 15 Spesen

¹ Findet die Aus- und Weiterbildung am Arbeitsort statt, werden keine Spesen ausgerichtet.

² Findet die Aus- und Weiterbildung nicht am Arbeitsort statt, gelten die üblichen Spesenregelungen.

III. Kompensation und Rückzahlung

Art. 16 Abbruch der Aus- und Weiterbildung

¹ Bei einem Abbruch der angeordneten Aus- und Weiterbildung aus selbstverschuldeten Gründen kann der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin eine Kompensation der Arbeitszeit und/oder eine Beteiligung an den Kosten anordnen.

² Bei einer freiwilligen Aus- und Weiterbildung ist beim Abbruch der Aus- und Weiterbildung die vom Arbeitgeber bisher zur Verfügung gestellte Arbeitszeit zu kompensieren, und die bisher geleisteten Kosten sind zurückzuerstatten.

Art. 17 * ...

Art. 18 Verzicht auf Kompensation oder Rückzahlung

¹ Der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin kann ausnahmsweise und aus wichtigen Gründen auf die Kompensation oder die Rückzahlung ganz oder teilweise verzichten.

² Als wichtiger Grund gilt insbesondere der Nichtantritt oder Abbruch wegen schweren Unfalls, wegen längerer Krankheit oder wegen Mutterschaft.

Art. 19 Neuanstellungen

¹ Bei Neuanstellungen übernimmt der Arbeitgeber in der Regel keine Rückzahlungspflichten der anzustellenden Person gegenüber den früheren Arbeitgebern.

² Abweichende Vereinbarungen sind möglich, namentlich bei Aus- und Weiterbildungen, die der neuen Tätigkeit oder Funktion inhaltlich dienen. *

IV. Vereinbarungen

Art. 20 Inhalt der Vereinbarung

¹ Zuständig für den Abschluss von Vereinbarungen über die Aus- und Weiterbildung ist der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin.

² Darin werden insbesondere folgende Punkte der Aus- und Weiterbildung geregelt:

- a) Zweck und Anlass,
- b) Festlegung des Interesses des Arbeitgebers,
- c) Bezeichnung des Instituts,
- d) Ort und Dauer,
- e) Bezeichnung des Abschlusses,
- f) Gesamtkosten und Festlegung des Kostenanteils, der vom Arbeitgeber übernommen wird,
- g) Höhe der Kostentragung in Abhängigkeit zum Prüfungsergebnis,
- h) Spesenregelung,
- i) Regelung der Kostentragung des Lehrmaterials,
- j) Arbeitszeit, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird,
- k) Rückzahlungspflicht und Regelung der Höhe der Rückzahlungsleistungen,
- l) Festlegung der zu kompensierenden Arbeitszeit, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird,
- m) Regelung der Rückzahlung und Kompensation der Arbeitszeit bei Teilzeitarbeit.

³ Das Personalamt ist in Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten für die Ausarbeitung und den Vollzug der Vereinbarung zuständig.

V. Schlussbestimmungen

Art. 21 Übergangsrecht

¹ Bereits bewilligte Aus- und Weiterbildungen sowie laufende Vereinbarungen für Aus- und Weiterbildungen werden nach bisherigem Recht abgewickelt.

Art. 22 Inkrafttreten

¹ Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

Änderungstabelle – Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	cGS Publikation
21.11.2017	01.01.2018	Erlass	Erstfassung	-
13.04.2026	01.05.2026	Art. 3 Abs. 2	geändert	2026-13
13.04.2026	01.05.2026	Art. 4 Abs. 1 ^{bis}	eingefügt	2026-13
13.04.2026	01.05.2026	Art. 6	aufgehoben	2026-13
13.04.2026	01.05.2026	Art. 13 Abs. 1	geändert	2026-13
13.04.2026	01.05.2026	Art. 13 Abs. 2	aufgehoben	2026-13
13.04.2026	01.05.2026	Art. 17	aufgehoben	2026-13
13.04.2026	01.05.2026	Art. 19 Abs. 2	eingefügt	2026-13

Änderungstabelle – Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	cGS Publikation
Erlass	21.11.2017	01.01.2018	Erstfassung	-
Art. 3 Abs. 2	13.04.2026	01.05.2026	geändert	2026-13
Art. 4 Abs. 1 ^{bis}	13.04.2026	01.05.2026	eingefügt	2026-13
Art. 6	13.04.2026	01.05.2026	aufgehoben	2026-13
Art. 13 Abs. 1	13.04.2026	01.05.2026	geändert	2026-13
Art. 13 Abs. 2	13.04.2026	01.05.2026	aufgehoben	2026-13
Art. 17	13.04.2026	01.05.2026	aufgehoben	2026-13
Art. 19 Abs. 2	13.04.2026	01.05.2026	eingefügt	2026-13