



Bildungs- und Kulturdirektion
Generalsekretariat
Fachbereich Personalmanagement
Lehrpersonen / BLVK
Sulgeneckstrasse 70
3005 Bern
+41 31 633 85 11
gs.bkd@be.ch
www.bkd.be.ch

Geschäftsnummer: 218156

Gültig ab 1. August 2017

Merkblatt für Lehrkräfte, Schulleitungen und Anstellungsbehörden der Volksschule zum Thema: Auflösung des Anstellungsverhältnisses in Folge einer Reorganisation

Rechtliche Grundlagen

- Art. 10a bis 10d des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250)
- Art. 12 bis 25 der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0)
- Art. 10 der Direktionsverordnung vom 15. Juni 2007 (LADV; BSG 430.251.1)
- Art. 30 bis 36 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01)
- Anhang III der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1)
- Art. 12, 13, 15, 16 und 17 der Stellenvermittlungsverordnung vom 20. April 2005 (StvV; BSG 153.011.2)

Grundsatz

- Als eine durch die Gemeinde oder den Kanton verursachte Reorganisation bezeichnet wird die wesentliche Änderung der Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen.
- Die Reorganisation ist durch die Anstellungsbehörden (d. h. Schulkommissionen und Schulleitungen mit Anstellungskompetenzen) bewusst und frühzeitig zu planen. Sie erstellen ein Planungskonzept, welches die Entwicklung in der Schul- und Klassenorganisation (inkl. Personalplanung) über mehrere Jahre hinweg aufzeigt.
- Die Anstellungsbehörden melden dem Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung eine Reorganisation zwölf Monate vor der voraussichtlichen Auflösung der Anstellungsverhältnisse. Das Amt prüft im Einzelfall und unter Berücksichtigung der Inhalte im mehrjährigen Planungskonzept, ob die Kriterien für das Vorliegen einer Reorganisation erfüllt sind.
- Die unbefristete Anstellung sowie der Verlust von mehr als 12,5 Beschäftigungsgradprozenten infolge der Reorganisation sind die Voraussetzungen, dass Lehrkräfte und Schulleitungen in den Geltungsbereich einer Reorganisation fallen.
- Lehrkräfte und Schulleitungen, welche in Folge einer Reorganisation ihre Anstellung oder einen Teil davon verlieren, haben Anspruch auf die Unterstützung durch die Stellenvermittlung. Diese hilft den betroffenen Personen bei der Standortbestimmung, bei der

Klärung der Laufbahnziele und bei den Bewerbungen. Allenfalls kann eine Weiterbildung finanziert werden. Die betroffenen Lehrkräfte und Schulleitungen können auch die weiteren Beratungsangebote der Bildungs- und Kulturdirektion in Anspruch nehmen (z. B. Beratungsstelle für Lehrpersonen der PH Bern, Laufbahnberatung usw.).

- Konnte für eine von der Reorganisation betroffene Lehrkraft oder Schulleitung bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses keine neue zumutbare Anstellung gefunden werden, wird geprüft, ob sie eine Abgangsentschädigung oder eine Sonderrente erhält.
- Ist die verspätete Meldung der Anstellungsbehörde wesentliche Ursache dafür, dass die Vermittlung einer zumutbaren Stelle nicht möglich war, kann die Bildungs- und Kulturdirektion den Träger der Schule dazu verpflichten, die Kosten einer allfälligen Sonderrente oder Abgangsentschädigung ganz oder teilweise zu übernehmen.
- Lehrkräfte und Schulleitungen, welche ihre Stelle verlieren, aber nicht in den Geltungsbereich einer Reorganisation fallen, haben die Möglichkeit, die von der Bildungs- und Kulturdirektion offerierten Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.
- A. Meldung der Reorganisation durch die Gemeinden und Anstellungsbehörden an die Schulinspektorate
- B. Entscheid des Amtes für Kindergarten, Volksschule und Beratung über die Reorganisation
- C. Stellenvermittlung
- D. Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung
- E. Weiteres
- Anhang 1: Das Wichtigste in Kürze
- Anhang 2: Auszug aus der Stellenvermittlungsverordnung

Inhalte des Merkblattes

A. Meldung der Reorganisation durch die Gemeinden und Anstellungsbehörden an die Schulinspektorate

Meldung

1. Die **bisherige Anstellungsbehörde** meldet dem zuständigen Schulinspektorat eine voraussichtliche Reorganisation. Die Meldung erfolgt zwölf Monate vor der geplanten Auflösung der Anstellungsverhältnisse. Dies bedingt eine frühzeitige politische Entscheidungsfindung (18 Monate im Voraus), damit genügend Zeit bleibt die entsprechend notwendigen Personalentscheide zu fällen.
2. Die **Meldung beinhaltet folgende Unterlagen und Informationen:**
 - Planungskonzept (Entwicklung in der Schul- und Klassenorganisation sowie der Personalplanung über mehrere Jahre)
 - Übersicht der aktuellen Schülerzahlen und Klassenorganisation
 - Prognosen der Schülerzahlen
 - Entwicklung der Klassenorganisation

- Gesamtübersicht der Lehr- und Schulleitungspersonen und deren Pensen vor und nach der Reorganisation
 - die voraussichtlich betroffenen Lehrkräfte und Schulleitungen und den Umfang der zu kündigenden Beschäftigungsgradprozente jeder einzelnen betroffenen Person (mittels Datenblatt; vgl. Formular im Internet)
 - allfällige Stellenangebote (Stellenprozente, Fächer, Schulstufe usw.), welche den zu kündigenden Personen bereits gemacht worden sind und die Auskunft darüber, ob diese von den betroffenen Personen angenommen oder ausgeschlagen wurden (vgl. dazu die Ausführungen im Abschnitt „Angebot einer Ersatzstelle durch die bisherige Anstellungsbehörde an eine von einer Reorganisation betroffene Person“)
 - Umstände einer Reorganisation (Ursache, bisherige Massnahmen, weiteres Vorgehen und Entwicklung)
3. **Lehrkräfte und Schulleitungen** haben die Möglichkeit, ebenfalls eine Meldung an das zuständige Schulinspektorat zu machen, sofern eine Reorganisation vorliegt.
 4. Das **Schulinspektorat** überprüft das Gesuch (Vollständigkeit der Unterlagen, Reorganisation im Sinne der Prüfkriterien usw.), verfasst eine Stellungnahme und leitet die vollständigen Unterlagen zum Entscheid an das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung weiter.

Prüfkriterien:

- Liegt eine wesentliche Änderung der Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen vor?
- Ist eine von einer Reorganisation betroffene Lehrkraft bzw. Schulleitung unbefristet angestellt und verliert sie in Folge der Reorganisation mindestens 12,5 Prozent ihres entschädigten Beschäftigungsgrades (z. B. $40\% - 12,5\% = 27,5\%$)?

Beispiele einer wesentlichen Änderung der Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen können sein:

- Zusammenschluss zweier oder mehrerer Schulen, um Schülerzahlen längerfristig zu optimieren (Klassen im Normalbereich)
- Zusammenschluss zweier oder mehrerer Schulen, damit Real- und Sekundarklassen in der gleichen Organisationseinheit unterrichtet werden können
- Aufhebung einer Schulstufe
- Zusammenschluss von Schulen oder Schulstufen, damit die Anstellungsbedingungen der Schulleitungen optimiert werden können (Schulleitungspool mind. 40%)
- Klassenschliessungen im gleichen Schulhaus, sofern für diese im mehrjährigen Planungskonzept aufgezeigt werden kann, dass es sich um eine effektive Reorganisation handelt und nicht um – durch die regelmässig erfolgenden Schwankungen der Schülerzahlen – zeitlich befristete Klassenschliessungen

- Stellenabbau in Folge der Umsetzung von Art. 17 des Volksschulgesetzes vom 19. März 1992 (VSG; BSG 432.210)
- Lektionenabbau in der Volksschule im Rahmen des Entlastungspakets 2012 ab Schuljahr 2012/13
- Lektionenabbau infolge der Einführung der Quartalösung und der Schliessung von GU9-Klassen

Angebot einer Ersatzstelle durch die bisherige Anstellungsbehörde an eine von einer Reorganisation betroffene Person

Wenn möglich sorgt die bisherige Anstellungsbehörde dafür, dass sie den zu kündigenden Personen eine neue Stelle innerhalb ihres Schulgebietes anbieten kann. Sie hat in ihrer Meldung der Reorganisation aufzuzeigen, welche Angebote sie den betroffenen Personen gemacht hat und ob diese die Angebote wahrgenommen oder ausgeschlagen haben. Wenn nun eine Person ein solches Angebot ausschlägt, wird auch sie als eine von der Reorganisation betroffene Person gemeldet und der Stellenvermittlung zugewiesen.

Der Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats der Bildungs- und Kulturdirektion prüft im Rahmen der vorsorgerechtlichen Verschuldensfeststellung, ob das Angebot der bisherigen Anstellungsbehörde zumutbar war (vgl. Abschnitt D). Wenn ja, hat die betroffene Person ihre Stellenlosigkeit verschuldet. Im Falle einer verschuldeten Entlassung entfallen die Ansprüche auf Abgangsentschädigung und Sonderrente.

Unterlagen

Leitfaden für Anstellungsbehörden und Schulleitungen zur Planung und Durchführung einer Reorganisation

B. Entscheid des Amtes für Kindergarten, Volksschule und Beratung über die Reorganisation

Entscheid

1. Das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung hält den Entscheid einer Reorganisation im Sinne der LAV schriftlich fest und informiert die bisherige Anstellungsbehörde mit Kopie an die betroffenen Personen, an das zuständige Schulinspektorat und an den Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats. Es wird keine Verfügung erlassen. Der Entscheid erfolgt in der Regel neun Monate oder zum frühestmöglichen Zeitpunkt vor der geplanten Auflösung der Anstellungsverhältnisse.
2. Beurteilt das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung drohende Stellenverluste nicht als Folge einer Reorganisation im Sinne der LAV, können Lehrkräfte bzw. Schulleitungen auf Gesuch hin eine Verfügung verlangen. Diese wird vom Amt für Volksschule, Kindergarten und Beratung erlassen. Es muss begründen, warum keine Reorganisation vorliegt. Innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Erhalt kann gegen diese Verfügung bei der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern, Rechtsdienst, Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern, schriftlich und begründet Beschwerde geführt werden.

Betroffene Personen und ihre Ansprüche

- Eine Person gilt als von der Reorganisation betroffen, wenn sie unbefristet angestellt ist und in Folge der Reorganisation mindestens 12,5 Beschäftigungsgradprozente verliert. Basis für die Berechnung ist der entschädigte Beschäftigungsgrad (z. B. 40% - 12,5% = 27,5%).

- Eine betroffene Person hat Anspruch auf die Unterstützung der Stellenvermittlung sowie auf weitere Beratungsangebote der Bildungs- und Kulturdirektion. Es besteht die Möglichkeit, dass eine Weiterbildung finanziert wird. Kann keine Stelle vermittelt werden, ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung bzw. eine Sonderrente besteht (vgl. Abschnitt D, «Vorsorgerechtl. Verschuldensfeststellung»).

Hinweise:

- Bei einer Anstellung mit einer Bandbreite gilt für die Bestimmung der Betroffenheit von einer Reorganisation der durchschnittlich entschädigte Beschäftigungsgrad der vorausgegangenen zwei Jahre.
- Verfügt eine Lehrkraft über mehrere unbefristete Teilanstellungen, die von der Reorganisation betroffen sind, wird die an den verschiedenen Teilanstellungen erfolgende Reduktion des entschädigten Beschäftigungsgrades zusammengezählt. Dies betrifft alle Reduktionen, welche aufgrund einer Reorganisation erfolgen. Es spielt keine Rolle, ob die Einstufung der Teilanstellungen in verschiedenen Gehaltsklassen erfolgt ist.

Befristet angestellte, von einer Reorganisation betroffene Lehrkräfte und Schulleitungen:

Auch befristet angestellte und von einer Reorganisation betroffene Personen können die Unterstützung der Stellenvermittlung und die weiteren Beratungsangebote der Bildungs- und Kulturdirektion in Anspruch nehmen, wenn sie ihre Stelle verlieren. Sie haben jedoch keinen Anspruch auf die Finanzierung einer Weiterbildung, auf eine Abgangsentschädigung oder auf eine Sonderrente.

Lehrkräfte und Schulleitungen ausserhalb des Geltungsbereichs einer Reorganisation:

Personen, welche nicht in den Geltungsbereich einer Reorganisation fallen, haben generell die Möglichkeit, die von der Bildungs- und Kulturdirektion offerierten Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen. Sie haben keinen Anspruch auf die Finanzierung einer Weiterbildung, auf eine Abgangsentschädigung oder auf eine Sonderrente.

Beendigung des Anstellungsverhältnisses Das Anstellungsverhältnis einer von einer Reorganisation betroffenen Person wird durch die bisherige Anstellungsbehörde aufgelöst. Es gelten die gleichen Bedingungen wie bei anderweitigen Auflösungen (Kündigungsfristen, rechtliches Gehör usw.).

Fragen? Bei Fragen wenden Sie sich bitte an das zuständige Schulinspektorat oder das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung, Tel. 031 633 84 57.

C. Stellenvermittlung

Ziel Ziel der Stellenvermittlung ist, die von einer Reorganisation betroffenen Personen bei der Stellensuche zu unterstützen, damit sie eine neue zumutbare Stelle finden.

Zuständigkeiten Die Stellenvermittlung wird vom Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariates der Bildungs- und Kulturdirektion, Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern, Tel. 031 633 83 28, organisiert. Dieser ist

zuständig für die Erteilung von rechtlichen Auskünften und für die vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung (vgl. Abschnitt D).

Die Beratung der von der Reorganisation betroffenen Person wird im Auftrag des Fachbereichs Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats von der Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes der Bildungs- und Kulturdirektion, Region Bern-Mittelland (Bremgartenstrasse 37, 3001 Bern, Tel. 031 633 80 70) wahrgenommen. Diese unterstützt die betroffenen Personen bei der Standortbestimmung, der Klärung der Laufbahnziele und bei den Bewerbungen.

Die Stellensuche an sich wird von den betroffenen Personen wahrgenommen.

Mitwirkungspflicht der betroffenen Person

Die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle hat vor allen anderen Ansprüchen und Massnahmen Vorrang. Die von der Auflösung des Anstellungsverhältnisses betroffene Person bemüht sich aktiv, eine zumutbare Stelle zu finden, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Sie prüft selber Angebote auf dem Stellenmarkt des Kantons Bern und gegebenenfalls in anderen Stellenausschreibungsportalen und weist die Bewerbungen der Stellenvermittlung schriftlich nach.

Stellen ausserhalb des Geltungsbereichs des LAG oder der Kantonsverwaltung

Es wird der betroffenen Person empfohlen, sich auch auf Stellen ausserhalb des Geltungsbereichs des LAG oder in der Kantonsverwaltung zu bewerben (z. B. bei privaten Schulen, in Weiterbildungsbereichen anderer Unternehmungen, in umliegenden Kantonen).

Zumutbarkeit eines Stellenangebotes

Eine oder mehrere Stellen sind zumutbar, wenn

- die Fähigkeiten und die bisherige Tätigkeit der betroffenen Person angemessen berücksichtigt werden,
- der neue Arbeitsweg unter Berücksichtigung des Wohnortes der von der Entlassung bedrohten Person und ihrer persönlichen Verhältnisse keine besondere Härte zur Folge hat,
- die allfällige Gehaltseinbusse einen bestimmten Prozentsatz nicht überschreitet (vgl. Anhang 2),
- die Lehrtätigkeit auf einer unteren oder auf einer höheren Schulstufe oder in einem dem angestammten Gebiet verwandten Bereich erfolgt oder eine angemessene administrative Tätigkeit aufgenommen wird.

Befristete Stelle:

Eine befristete Anstellung ist zumutbar, selbst wenn die betroffene Person bisher eine unbefristete Stelle besetzt hat (betreffend Ansprüche vgl. Abschnitt D, Thema «Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung bei einer befristeten Anstellung»).

Ablauf der Stellenvermittlung

1. Der Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats informiert die Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Region Bern-Mittelland) des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes über eine Reorganisation und die betroffenen Personen.

2. Danach kontaktiert die Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Region Bern-Mittelland) des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes die Anstellungsbehörde der von einer Auflösung des Anstellungsverhältnisses betroffenen Person und/oder die zuständige Schulleitung. Die Aufgabenteilung zwischen Stellenvermittlung und Anstellungsbehörde wird geklärt. Es wird dabei auch besprochen, ob die bisherige Anstellungsbehörde – sofern noch nicht erfolgt – den zu kündigenden Personen eine neue Stelle innerhalb ihres Schulgebietes anbieten kann.
3. Die Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Region Bern-Mittelland) des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes kontaktiert die betroffene Person und lädt sie zu einem (Erst-)Gespräch ein. Insbesondere folgende Themen werden besprochen: Information über Rechte und Pflichten, Standortbestimmung, Situationsanalyse, Coaching, berufliche Neuorientierung, Optimierung der Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstraining usw.
4. Die betroffene Person überprüft regelmässig geeignete und zumutbare Stellenangebote im bernischen Schuldienst oder allenfalls in der kantonalen Verwaltung bzw. ausserkantonale Angebote.
5. Sie weist erfolgte Stellenbemühungen der Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Region Bern-Mittelland) des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes regelmässig nach.
6. Falls zumutbare Stellenangebote vorliegen:
 - a. Die Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Region Bern-Mittelland) des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes nimmt bei Bedarf nach erfolgter Bewerbung mit der potenziellen Anstellungsbehörde Kontakt auf und klärt die Bereitschaft zur Anstellung ab. Sie kann Anstellungsbehörden der Gemeinden gemäss Art. 10b LAG auffordern, Personen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.
 - b. Nimmt die betroffene Person ein zumutbares Angebot innerhalb von fünf Arbeitstagen nicht an, so gilt es als abgelehnt. Die Ablehnung ist schriftlich zu Händen der potenziellen Anstellungsbehörde mit Kopie an die Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Region Bern-Mittelland) des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes und die bisherige Anstellungsbehörde zu übermitteln.
7. Kommt bis zum Zeitpunkt der Beendigung der Anstellung keine neue zumutbare Anstellung zustande, prüft der Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats, ob für eine betroffene Person ein Anspruch auf Abgangsentschädigung oder Sonderrente besteht. Er nimmt dabei Rücksprache mit der betroffenen Person, der Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Region Bern-Mittelland) des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes, mit dem zuständigen Schulinspektorat und ggf. mit der bisherigen Anstellungsbehörde. Bei Bedarf erfolgt durch die Bildungs- und Kulturdirektion eine vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung (vgl. Abschnitt D, «Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung»).

8. Der Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats schliesst nach Rücksprache mit der Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung das Dossier ab. Die betroffene Person erhält ein Abschlusschreiben.

Rolle der bisherigen Anstellungsbehörde

- Ansprechperson für die Schulleitung
- Verantwortlich für das Kündigungsverfahren
- Wenn möglich und nach Rücksprache mit der betroffenen Person: Information umliegender Schulen und Gemeinden über die betroffene Person, damit auf diesem Wege die Stellensuche vereinfacht wird

Flankierende Massnahmen

Weiterbildungsmassnahmen:

Die von einer Reorganisation betroffene Person kann via die Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Region Bern-Mittelland) des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes beim Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats ein Gesuch für die ganze oder teilweise Finanzierung einer Weiterbildung stellen. Die Gesuche werden dahingehend überprüft, ob durch die Weiterbildung eine Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen Person erfolgt.

Bewerbungstrainings und Coachings:

Die Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Region Bern-Mittelland) des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes bietet im Auftrag des Fachbereiches Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats Workshops (Bewerbungstraining, berufliche Neuorientierung) und Coachings (Gruppen- oder Einzelcoachings) an.

D. Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung

Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung

Kommt für eine von einer Reorganisation betroffene Person bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses keine neue zumutbare Anstellung zustande, so wird geprüft, ob sie Anspruch auf eine Abgangsentschädigung oder eine Sonderrente hat.

Voraussetzung ist, dass die Entlassung der von der Reorganisation betroffenen Person unverschuldet ist, d. h., dass sie Stellenangebote nicht abgelehnt, ihre Mitwirkungspflicht erfüllt und sich aktiv um eine neue zumutbare Stelle bemüht hat.

Hierfür stellt die Bildungs- und Kulturdirektion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion fest, ob die Entlassung unverschuldet ist oder nicht. Dafür wird eine vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung erlassen.

Zur Frage, ob eine unverschuldete oder verschuldete Entlassung vorliegt, ist durch den Fachbereich Personalmanagement Lehrpersonen des Generalsekretariats bei der betroffenen Person, bei der Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Region Bern-Mittelland) des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes, bei der bisherigen Anstellungsbehörde und bei der Schulleitung sowie einer allfälligen neuen Anstellungsbehörde eine Stellungnahme einzuholen.

Unverschuldete Entlassung:

- Es konnte keine zumutbare Stelle vermittelt werden und/oder

- die Person hat keine zumutbare Stelle abgelehnt und/oder
- die Person hat ihre Mitwirkungspflicht erfüllt.

Verschuldete Entlassung:

- Die Person hat eine zumutbare Stelle, welche sie erhalten hätte, abgelehnt und/oder
- die Person hat ihre Mitwirkungspflicht nicht erfüllt.
- Im Falle einer verschuldeten Entlassung entfallen die Ansprüche auf Abgangsentschädigung und Sonderrente.

Vorsorgerechtl iche Verschuldensfest- stellung bei Über- nahme einer befris- teten Anstellung

Kann eine von einer Reorganisation betroffene Person eine befristete aber ansonsten zumutbare Anstellung übernehmen, erfolgt die vorsorgerechtl-iche Verschuldensfeststellung wie folgt:

- bei einer befristeten Anstellung innerhalb der Kantonsverwaltung bei deren Beendigung, wobei die vorsorgerechtl-ichen Ansprüche nach dem Sachverhalt beurteilt werden, wie er zum Zeitpunkt der Aufhebung der unbefristeten Anstellung bestanden hat und die auf der befristeten Stelle geleistete Dienstzeit für die Ermittlung von Leistungen infolge unverschuldeter Entlassung angerechnet wird,
- bei einer befristeten Anstellung ausserhalb der Kantonsverwaltung zum Zeitpunkt der Entlassung aus dem Kantonsdienst.

Guthaben auf der In- dividuellen Pensen- buchhaltung

Wird die Anstellung einer betroffenen Person infolge einer Reorganisation nur teilweise reduziert (verliert sie mindestens 12,5 Beschäftigungsgradpro- zente) und verbleibt die betroffene Person in dieser Anstellung, wird ge- prüft, ob möglicherweise ein Anspruch auf eine Teilabgangsentschädigung oder Teilsonderrente besteht. Trifft dies zu, ist mit allfällig vorhandenem IPB-Guthaben folgendermassen umzugehen:

1. Grundsatz (Variante 1): Das IPB-Guthaben wird zum Zeitpunkt der Reorganisation vollumfänglich saldiert, auch wenn eine Teilanstel- lung weitergeführt wird. Art. 43 Abs. 5 LAV kommt zur Anwendung. Die Teilabgangsentschädigung oder Teilsonderrente wird ab dem Zeitpunkt der teilweisen Reduktion der Anstellung infolge der Reor- ganisation ausgerichtet.
2. Ausnahme (Variante 2): Im Einzelfall kann das IPB-Guthaben zur Aufrechterhaltung des bisherigen Beschäftigungsgrades eingesetzt werden (d. h. mit dem IPB-Guthaben wird der gleiche Beschäfti- gungsgrad wie vor der Reorganisation beibehalten). Die Teilab- gangsentschädigung oder Teilsonderrente wird erst ausgerichtet, wenn das IPB-Guthaben abgebaut ist.

Ob Variante 1 oder 2 angewandt wird, vereinbart die betroffene Person vor der teilweisen Auflösung des Anstellungsverhältnisses schriftlich mit der Anstellungsbehörde bzw. Schulleitung. Der Fachbereich Personalmanage- ment für Lehrpersonen des Generalsekretariats informiert dabei auf An- frage hin über die Auswirkungen der Varianten 1 und 2 in Zusammenhang mit der Ausrichtung von Teilabgangsentschädigungen und Teilsonderren- ten. Er ist in der Folge durch Anstellungsbehörde bzw. Schulleitung über die gewählte Variante zu informieren.

Während des Bezugs einer allfälligen Teilabgangsentschädigung oder Teilsonderrente in Folge der Reorganisation darf keine neue IPB mehr geöffnet werden. Dies gilt auch für die Äufnung der Altersentlastung gemäss Art. 48 Abs. 2 LAV.

Verspätete Meldung Ist die verspätete Meldung der Anstellungsbehörde wesentliche Ursache dafür, dass die Vermittlung einer zumutbaren Stelle nicht möglich war, kann die Bildungs- und Kulturdirektion den Träger der Schule dazu verpflichten, die Kosten einer allfälligen Sonderrente oder Abgangsentschädigung ganz oder teilweise zu übernehmen.

Fragen? Bei Fragen zu den flankierenden Massnahmen, Sonderrenten und Abgangsentschädigungen sowie zur vorsorgerechtlichen Verschuldensfeststellung wenden Sie sich an den Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats (Tel. 031 633 83 28).

Ergänzende Informationen zur Abgangsentschädigung und zur Sonderrente

- Vgl. Merkblatt für Lehrkräfte, Schulleitungen und Anstellungsbehörden der Volksschule und der Sekundarstufe II zum Thema: Abgangsentschädigung bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses in Folge einer Reorganisation
- Vgl. Merkblatt für Lehrkräfte, Schulleitungen und Anstellungsbehörden der Volksschule und der Sekundarstufe II zum Thema: Sonderrente bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses

E. Weiteres

Wichtige Links

Stellenmarkt des Kantons Bern:	www.jobs.sites.be.ch
Berufsberatungen des Kantons Bern:	www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsberatung
EDUCA-JOB:	www.educajob.ch
Bernische Lehrerversicherungskasse:	www.blvk.ch
Bernische Pensionskasse:	www.bpk.ch
Regionale Arbeitsvermittlungszentren:	www.treffpunkt-arbeit.ch

Anhang 1: Das Wichtigste in Kürze

Thema	Regelung	Gesetzliche Grundlagen
Reorganisationsbegriff	- Als Reorganisation bezeichnet wird die wesentliche Änderung der Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen.	- Art. 14 LAV
Ursache einer Reorganisation	- Eine Reorganisation muss durch den Kanton oder durch eine Gemeinde verursacht werden.	- Art. 10a LAG
Planungskonzept	- Die bisherige Anstellungsbehörde , (d. h. die Schulkommission oder die Schulleitung mit Anstellungskompetenz), erstellt ein mehrere Jahre umfassendes Planungskonzept zur Entwicklung der Schul- und Klassenorganisation (inkl. Personalplanung).	- Art. 12 LAV
Meldung der Reorganisation	- Die bisherige Anstellungsbehörde meldet dem zuständigen Schulinspektorat eine voraussichtliche Reorganisation. Die Meldung erfolgt 12 Monate vor der voraussichtlichen Auflösung der Anstellungsverhältnisse. - Lehrkräfte bzw. Schulleitungen können eine Reorganisation ebenfalls dem zuständigen Schulinspektorat melden. - Der Meldung sind die vom Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung verlangten Unterlagen und Informationen beizulegen.	- Art. 12 LAV - Art. 13 LAV
Prüfung der Reorganisation	- Das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung prüft auf Meldung hin oder von Amtes wegen, ob eine Reorganisation im Sinne der LAV vorliegt.	- Art. 13 LAV
Von Reorganisation betroffene Personen	- Anspruch auf Unterstützung infolge einer Reorganisation haben diejenigen Personen, die unbefristet angestellt sind und mindestens 12,5 Beschäftigungsgradprozente verlieren.	- Art. 15 LAV
Stellenvermittlung	- Die Stellenvermittlung unterstützt die von einer Reorganisation betroffenen Personen bei der Stellensuche. Sie kann Anstellungsbehörden auffordern, Personen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.	- Art. 10a und 10b LAG - Art. 17 und 17a LAV
Flankierende Massnahmen	- Auf Gesuch der betroffenen Personen hin kann die ganze oder teilweise Finanzierung einer Weiterbildung bewilligt werden.	- Art. 18 LAV
Abgangsentschädigung und Sonderrente	- Ist die Stellensuche nicht erfolgreich und wird die Person unverschuldet entlassen , wird geprüft, ob ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung oder eine Sonderrente besteht. - Ist die verspätete Meldung der Anstellungsbehörde wesentliche Ursache dafür, dass die Vermittlung einer zumutbaren Stelle nicht möglich war,	- Art. 10c LAG - Art. 32, 33, 35 und 36 PG - Anhang III PV

Thema	Regelung	Gesetzliche Grundlagen
	kann die Bildungs- und Kulturdirektion den Träger der Schule dazu verpflichten, die Kosten einer all-fälligen Sonderrente oder Abgangsentschädigung ganz oder teilweise zu übernehmen.	

Anhang 2: Auszug aus der Stellenvermittlungsverordnung vom 20. April 2005 (StvV; BSG 153.011.2)

Grundsätzliches

Art. 12 ¹ Die Zumutbarkeit eines Stellenangebots innerhalb der Kantonsverwaltung wird nach den Kriterien von Artikel 31 PG beurteilt.

² Eine andere Stelle ist insbesondere zumutbar, wenn

- a eine angemessene Einarbeitungs- und Angewöhnungszeit in Kauf zu nehmen ist,
- b zur Erlangung des bisherigen Beschäftigungsgrads Teilzeitstellen anzutreten sind,
- c bisher als Linienvorgesetzte tätige Personen eine Führungsaufgabe auf tieferer Stufe übernehmen oder von einer Führungs- in eine Stabsfunktion wechseln müssen,
- d Personen gemäss Artikel 2 Absatz 2 die Lehrtätigkeit auf eine untere Schulstufe verlagern, die Lehrtätigkeit in einem dem angestammten Gebiet verwandten Bereich aufnehmen oder mit einer angemessenen administrativen Tätigkeit beauftragt werden müssen.

Maximale Herabsetzung des Gehaltes

Art. 13 ¹ Eine andere Stelle ist zumutbar, wenn sie auf der Basis eines Beschäftigungsgrades von 100 Prozent maximal folgende Gehaltseinbusse zur Folge hat:

bisheriges Brutto Gehalt (Berechnung auf der Basis eines Beschäftigungsgrades von 100%)	zumutbare Gehaltseinbusse (in Prozent des bisherigen Gehalts)
unter 60 000	0 Prozent
60 000 – 64 999	1 Prozent
65 000 – 69 999	2 Prozent
70 000 – 74 999	3 Prozent
75 000 – 79 999	4 Prozent
80 000 – 84 999	5 Prozent
85 000 – 89 999	6 Prozent
90 000 – 94 999	7 Prozent
95 000 – 99 999	8 Prozent
100 000 – 104 999	9 Prozent
105 000 – 109 999	10 Prozent
110 000 – 114 999	11 Prozent
115 000 – 119 999	12 Prozent
120 000 – 124 999	13 Prozent
125 000 – 129 999	14 Prozent
130 000 – 134 999	15 Prozent
135 000 – 139 999	16 Prozent

40 000 – 144 999	17 Prozent
145 000 – 149 999	18 Prozent
150 000 – 154 999	19 Prozent
155 000 – 159 999	20 Prozent
160 000 – 164 999	21 Prozent
165 000 – 169 999	22 Prozent
170 000 – 174 999	23 Prozent
175 000 – 179 999	24 Prozent
180 000 und mehr	25 Prozent

² Beträgt der Beschäftigungsgrad weniger als 100 Prozent, wird der Grenzwert für eine zumutbare Reduktion des Gehaltes auf der Basis einer 100%-Beschäftigung ermittelt.

³ Eine Gehaltskürzung gemäss Absatz 1 ist nicht zumutbar, wenn sie für die betroffene Person eine besondere Härte gemäss Artikel 16 zur Folge hat.

Arbeitsweg

Art. 15 ¹ Zur Erreichung des Arbeitsplatzes gilt eine Reisezeit zwischen dem Domizil der betroffenen Person und dem Arbeitsort von höchstens zwei Stunden als zumutbar. Massgebend ist dabei der Zeitaufwand von Tür zu Tür mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

² Die Reisezeit wird ganz oder teilweise als Arbeitszeit angerechnet, wenn eine besondere Härte nachgewiesen wird, oder wenn die Weiterbeschäftigung auf der Basis von zwei geografisch auseinander liegenden Teilzeitstellen erfolgt (Art. 12 Abs. 2 Bst. b).

Besondere Härte, Kriterien

Art. 16 ¹ Zur Beurteilung der besonderen Härte sind die Verhältnisse im Einzelfall zu berücksichtigen, insbesondere das Lebens- und Dienstalder, der Beschäftigungsgrad sowie die Familienverhältnisse.

² Der Härtefall wird durch die Ernennungsbehörde im Einvernehmen mit dem Personalamt beurteilt.

Zumutbarkeit von befristeten Stellen

Art. 17 ¹ Eine befristete Stelle ist zumutbar, selbst wenn die betroffene Person bisher eine unbefristete Stelle besetzt hat.

² Die vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung nach Artikel 35 PG erfolgt

a bei einer befristeten Anstellung innerhalb der Kantonsverwaltung bei deren Beendigung, wobei die vorsorgerechtlichen Ansprüche nach dem Sachverhalt beurteilt werden, wie er zum Zeitpunkt der Aufhebung der unbefristeten Anstellung bestanden hat, und die auf der befristeten Stelle geleistete Dienstzeit für die Ermittlung von Leistungen infolge unverschuldeter Entlassung angerechnet wird,

b bei einer befristeten Anstellung ausserhalb der Kantonsverwaltung zum Zeitpunkt der Entlassung aus dem Kantonsdienst.

³ Die Stellenvermittlungsverordnung ist auf Personen gemäss Absatz 2 Buchstabe a anwendbar, wenn das Arbeitsverhältnis infolge Wegfalls einer befristeten Stelle endet.