



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: 218120

Gültig ab 1. August 2017

Merkblatt für Lehrkräfte und Anstellungsbehörden der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen: 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 den Kanton oder den Bund verursachte Reorganisation bezeichnet wird die wesentliche Änderung der Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen. Die Anstellungsbehörden melden eine Reorganisation dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt. Dieses prüft im Einzelfall, ob die Kriterien für das Vorliegen einer Reorganisation erfüllt sind.
- Lehrkräfte und Mitglieder der Schulleitung, welche in Folge einer Reorganisation ihre Anstellung verlieren, haben Anspruch auf die Dienstleistungen einer Stellenvermittlung und allenfalls auf eine Abgangsentschädigung oder eine Sonderrente. Voraussetzungen dafür sind eine unbefristete Anstellung sowie der Verlust von mehr als 12,5 Beschäftigungsgradprozenten.
- 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 Mitglieder der Schulleitung, 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.

Inhalte des Merkblattes

- A. Planung und Meldung der Reorganisation
- B. Entscheid über die Reorganisation des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes
- C. Stellenvermittlung
- D. Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung
- E. Weiteres
- F. Anhang 1: Auszug aus der Stellenvermittlungsverordnung

A. Planung und Meldung der Reorganisation

Zuständigkeit für die Planung der Reorganisation und Prüfung des Sachverhalts

Reorganisationen an Schulen der Sekundarstufe II und in höheren Fachschulen werden gemeinsam mit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt geplant.

Haben diese Reorganisationen Auswirkungen auf die Anstellungen oder plant die Schulleitung selber eine Reorganisation ihrer Schule, meldet sie dies der zuständigen Abteilung des Amtes.

1. Die Meldung erfolgt zwölf Monate oder zum frühest möglichen Zeitpunkt vor der geplanten Auflösung der Anstellungsverhältnisse. Sie umfasst:
 - die Umstände einer Reorganisation (Ursache, bisherige Massnahmen, weiteres Vorgehen und Entwicklung, Übersicht Schülerzahlen und Schul- und Klassenorganisation, Prognosen der Schülerzahlen usw.)
 - diejenigen Personen, die voraussichtlich von einer Auflösung ihres Anstellungsverhältnisses in Folge einer Reorganisation betroffen sind
 - den Umfang der zu kündigenden Beschäftigungsgradprozente jeder einzelnen Person
 2. Bei der Beurteilung, ob eine Reorganisation im Sinne der LAV vorliegt, sind folgende Prüfkriterien zu berücksichtigen:
 - Liegt eine wesentliche Änderung der Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen vor?
 - Ist eine von einer Reorganisation betroffene Lehrkraft unbefristet angestellt und verliert sie in Folge der Reorganisation mindestens 12,5 Prozent ihres entschädigten Beschäftigungsgrades?
- Beispiele einer wesentlichen Änderung der Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen**
- Angeordnete Schul- oder Klassenschliessungen (z. B. Aufheben von Angeboten an Lehrwerkstätten [Vorkurs für Gestaltung], Schliessen von Filialstandorten [BVS Herzogenbuchsee])
 - Lehrplan- und Bildungsverordnungsänderungen, die Lektionenabbau verursachen (z. B. Streichung von Fächern, Verkürzung der Ausbildung)
 - Fusion von Gymnasien oder Berufsfachschulen

Nicht als Reorganisation gelten:

- Klassenschliessungen auf Grund des Rückgangs von Lehrverträgen oder Lernendenzahlen (z. B. Rückgang Anmeldungen BVS, Aufheben der innerkantonalen Beschulung wegen Lehrvertragsrückgang)
- Unterlagen**
- Mustertabelle zur Meldung der von der Auflösung ihres Anstellungsverhältnisses betroffenen Personen

B. Entscheid des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes über die Reorganisation

Entscheid

1. Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt hält den Entscheid einer Reorganisation im Sinne der LAV schriftlich fest und informiert die Anstellungsbehörde (evtl. mit Kopie an die betroffenen Personen) und den Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats der Bildungs- und Kulturdirektion. Es wird keine Verfügung erlassen. Der Entscheid erfolgt in der Regel neun Monate oder zum frühest möglichen Zeitpunkt vor der geplanten Auflösung der Anstellungsverhältnisse.

Gleichzeitig gibt das Mittelschul- und Berufsbildungsamt der Schulleitung einen Projektauftrag für die Umsetzung der Reorganisation.

2. Beurteilt das Mittelschul- und Berufsbildungsamt drohende Stellenverluste nicht als Folge einer Reorganisation im Sinne der LAV, können Lehrkräfte bzw. Schulleitungen vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt eine Verfügung verlangen. 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 Person 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 der Reorganisation der durchschnittlich entschädigte Beschäftigungsgrad der vorausgegangenen zwei Jahre.

- Verfügt eine Person über mehrere Teilanstellungen, die von der Reorganisation betroffen sind, werden die an den verschiedenen Teilanstellungen erfolgenden Reduktionen des entschädigten Beschäftigungsgrades zusammengezählt. Dies betrifft alle Reduktionen, welche während der Dauer 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 folgende Stellen:

- Abteilung Berufsfachschulen (031 633 87 21; abs@erz.be.ch)
- Abteilung Mittelschulen (031 633 87 79; ams@erz.be.ch)
- Séction francophone (032 486 08 20; osp@erz.be.ch)

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.

Zuständigkeit

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 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 bei der Stellensuche

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 Stellenangebote im Stellenmarkt des Kantons Bern und gegebenenfalls in anderen Stellenausschreibungsportalen und weist die Bewerbungen schriftlich nach.

Rolle des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes und der Anstellungsbehörde bei der Stellensuche

Gewisse Aufgaben können – sofern dies die Vermittlung der von der Auflösung des Anstellungsverhältnisses betroffenen Person fördert – an die Anstellungsbehörde delegiert werden (z. B. Überprüfung der Stellenangebote, Einleitung des Verfahrens für ein Vorstellungsgespräch).

Es ist dafür zu sorgen, dass Personen, die von einer Reorganisation betroffen sind, von offenen Stellen Kenntnis bekommen, damit sie sich bewerben können. Die Bewerbungen an Schulen des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes sind mit einer bestimmten Priorität zu behandeln und eine Nichtberücksichtigung ist gegenüber dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt zu begründen.

Stellen ausserhalb des Geltungsbereichs des LAG oder der Kantonsverwaltung

Es wird der betroffenen Person ebenfalls empfohlen, sich auch auf Stellen ausserhalb des Geltungsbereichs des LAG oder der Kantonsverwaltung zu bewerben (z. B. bei privaten Schulen, Weiterbildungsbereichen anderer Unternehmungen, in der Privatwirtschaft, 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 1),
- die Lehrtätigkeit auf einer unteren oder auf einer höheren Schulstufe oder in einem verwandten Bereich erfolgt oder eine angemessene administrative Tätigkeit aufgenommen wird.

Befristete Stelle:

Eine befristete Stelle 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.
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.
 - 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 Sonderrente oder Abgangsentschädigung besteht. Er nimmt dabei Rücksprache mit der betroffenen Person, mit der Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Region Bern-Mittelland) des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes, mit der zuständigen Person in den Schulabteilungen des Mittelschul-

und Berufsbildungsamtes und ggf. mit der bisherigen Anstellungsbehörde. Bei Bedarf erfolgt durch die Bildungs- und Kulturdirektion eine vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung (vgl. Abschnitt D).

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

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 Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats ein Gesuch um 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 muss geprüft werden, ob sie Anspruch auf eine Abgangsentschädigung oder eine Sonderrente hat.

Voraussetzung ist, dass die Entlassung der von einer Reorganisation betroffenen Person unverschuldet ist, d. h., dass sie Stellenangebote nicht abgelehnt, sie 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 für Lehrpersonen des Generalsekretariats bei der Abteilung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Region Bern-Mittelland) des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes, bei der bisherigen Anstellungsbehörde und bei der Schulleitung der betroffenen Person 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 Verschuldensfeststellung bei Übernahme einer befristeten 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

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.

Guthaben in der individuellen Pensenbuchhaltung (IPB)

Wird die Anstellung einer betroffenen Person infolge einer Reorganisation nur teilweise reduziert (verliert sie mindestens 12,5 Beschäftigungsgradprozent) und verbleibt die betroffene Person in dieser Anstellung, wird geprüft, 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 Teilanstellung 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 Reorganisation 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 Beschäftigungsgrad wie vor der Reorganisation beibehalten). Die Teilabgangsentschädigung 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 Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats informiert dabei auf Anfrage hin über die Auswirkungen der Varianten 1 und 2 in Zusammenhang mit der Ausrichtung von Teilabgangsentschädigungen und Teilsonderrenten. Er ist in der Folge durch die 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.

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 der Bildungs- und Kulturdirektion (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 in Folge einer Reorganisation

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: 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 Bruttogehalt (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 |
| 140 000 – 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 Dienstalter, 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.

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