



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

Geschäftsnummer: 218059

Gültig ab 1. August 2017

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

1. Grundlagen zur Thematik «Abgangsentschädigung»

Rechtliche Grundlagen

- Artikel 10a ff. Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte, LAG, BSG 430.250
- Artikel 12 ff. Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte, LAV, BSG 430.251.0
- Artikel 31 bis 35 Personalgesetz, PG, BSG 153.01
- Artikel 123 Personalverordnung, PV, BSG 153.011.1
- Artikel 12 ff. Stellenvermittlungsverordnung, StvV, BSG 153.011.2

Voraussetzungen für eine Abgangsentschädigung

- Lehrkräfte und Schulleitungen haben Anspruch auf eine Abgangsentschädigung nach Artikel 10c Absatz 4 LAG in Verbindung mit Artikel 32 Absatz 2 PG, sofern ein massgebender Teil der Anstellung infolge einer durch den Kanton oder die zuständige Gemeinde veranlassten Reorganisation ohne ihr eigenes Verschulden wegfällt und die betroffene Person nicht in zumutbarem Rahmen beim Kanton oder einem anderen Arbeitgeber weiterbeschäftigt werden kann (vgl. Art. 10a LAG). Eine Reorganisation im Sinne von Artikel 10a Absatz 1 LAG liegt vor, wenn die Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen wesentlich geändert wird (vgl. Art. 14 LAV).
- Eine Lehrkraft gilt als von einer Reorganisation betroffen, wenn sie unbefristet angestellt ist und sie infolge der Reorganisation mindestens 12,5 Beschäftigungsgradprozente verliert. Bei einer Anstellung mit einer Bandbreite gilt der durchschnittlich entschädigte Beschäftigungsgrad während der vorausgegangenen zwei Jahre. Verfügt eine Lehrkraft über mehrere Teilanstellungen im Geltungsbereich der Reorganisation, werden die an den verschiedenen Teilanstellungen erfolgenden Reduktionen des entschädigten Beschäftigungsgrads zusammengezählt (vgl. Art. 15 LAV). Die betroffenen Personen müssen sich aktiv um eine neue zumutbare Stelle bemüht und ihre Mitwirkungspflicht erfüllt haben (vgl. Art. 23 LAV).

- Anspruch auf eine Abgangsentschädigung besteht im Falle einer unverschuldeten Entlassung, wenn die betroffene Person zum Zeitpunkt der Auflösung des Anstellungsverhältnisses das 40. Altersjahr erreicht hat und über mindestens sechs Dienstjahre beim Kanton verfügt.
- Die Abgangsentschädigung umfasst eine bestimmte Anzahl von Monatsgehältern gemäss Anhang III PV.
- Voraussetzung für das Ausrichten einer Abgangsentschädigung ist die Feststellung der unverschuldeten Entlassung der Bildungs- und Kulturdirektion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion (vgl. Art. 10c Abs. 3 LAG in Verbindung mit Art. 35 Abs. 2 PG). Dafür wird eine sogenannte vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung erstellt. Bei dieser handelt es sich nicht um eine Verfügung, sondern um eine Parteierklärung.
- 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.
- Erfüllt die betroffene Person die Voraussetzungen für eine Sonderrente, hat sie keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.
- Tritt die betroffene Person innert 18 Monaten seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine zumutbare Stelle beim Kanton oder einem anderen Arbeitgeber an, wird die Abgangsentschädigung ganz oder teilweise gekürzt (vgl. Art. 32 Abs. 1, 3 und 4 PG).

Berechnung der Abgangsentschädigung

- Die Abgangsentschädigung wird auf der Grundlage des monatlichen Bruttogehalts nach Massgabe der vollendeten Dienst- und Lebensjahre gemäss Anhang III der PV ermittelt, jedoch höchstens entsprechend der bis zur ordentlichen Pensionierung der betroffenen Person verbleibenden Anzahl Monate.
- Das monatliche Bruttogehalt wird dabei unter Berücksichtigung des gewogenen mittleren Beschäftigungsgrads während der vorausgegangenen fünf Jahre ermittelt. Der 13. Monatslohn und allfällige Familien- und Betreuungszulagen sind in die Berechnung der Abgangsentschädigung nicht einzubeziehen. Die Auszahlung der Abgangsentschädigung erfolgt in monatlichen Raten (die Sozialversicherungsbeiträge sind jeweils in Abzug zu bringen).

Auszahlung der Abgangsentschädigung

- Die Abgangsentschädigung wird in Monatsraten ausgerichtet und nicht als einmalige Kapitalleistung (vgl. Art. 123 Abs. 4 PV). Als einmalige Kapitalleistung ausgerichtet werden einzig Abgangsentschädigungen, welche im Rahmen einer Austrittsvereinbarung nach Artikel 27a PG bzw. 30a und 30b PV gewährt werden (dies betrifft nur die Kantonsangestellten).
 - Die betroffene Person hat gegenüber der Gehaltsauszahlungsstelle der Bildungs- und Kulturdirektion (Abteilung Personaldienstleistungen [APD]) bis am 10. des jeweiligen Monats schriftlich zu erklären, nicht
-

anderswo zumutbar angestellt zu sein. Wird die neue zumutbare Anstellung in der Probezeit aufgelöst oder erweist sich die Anstellung im Geltungsbereich des LAG, in der Kantonsverwaltung oder bei einem anderen Arbeitgeber als nicht zumutbar, wird der Anspruch auf Abgangsentschädigung wieder fällig, wie wenn die ehemalige Mitarbeiterin oder der ehemalige Mitarbeiter noch keine neue zumutbare Anstellung gefunden hätte (vgl. Art. 123 Abs. 6 PV).

- Wenn die betroffene Person die monatliche Bestätigung erst nach dem 10. einreicht, verliert sie dadurch den Monatsanspruch nicht. Die betroffene Person erhält die Entschädigung jedoch erst, sobald sie die Bestätigung einreicht.

Einstellung der Abgangsentschädigung

- Die Ratenzahlungen werden eingestellt, sobald die betroffene Person eine zumutbare Stelle im Geltungsbereich des LAG, in der Kantonsverwaltung oder bei einem anderen Arbeitgeber antritt (vgl. Art. 123 Abs. 4 PV).

Abgangsentschädigung bei Antritt einer unzumutbaren Stelle

- Tritt die von einer Reorganisation betroffene Person eine unzumutbare Stelle im Geltungsbereich des LAG, in der Kantonsverwaltung oder bei einem anderen Arbeitgeber an, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Dieser umfasst ebenfalls die Anzahl Monate, welche der betroffenen Person gemäss Anhang III PV zustehen.
- Es besteht jedoch lediglich ein Anspruch auf eine Teilabgangsentschädigung. Das neue monatliche Gehalt wird an die Abgangsentschädigung – d. h. an die monatliche Rate – angerechnet und es wird nur die jeweilige Differenz ausbezahlt. Zum neuen monatlichen Gehalt werden Zusatzleistungen des neuen Arbeitgebers mit Lohncharakter (wie Fixspesen) hinzugezählt. Der 13. Monatslohn wird indessen nicht berücksichtigt, da dieser bei der monatlichen Rate der Abgangsentschädigung ebenfalls nicht berücksichtigt wird.
- Mit jeder monatlichen Differenzzahlung erlischt der Anspruch auf eine volle monatliche Rate. Diese Regelung folgt Sinn und Zweck der Abgangsentschädigung sowie der allgemeinen Schadenminderungspflicht der angestellten Person.

Umgang mit IPB-Guthaben bei Bezug einer Teilabgangsentschädigung

- Wird die Anstellung einer betroffenen Person infolge einer Reorganisation nur teilweise reduziert (verliert sie mindestens 12,5 Beschäftigungsgradprozente) 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 der Bildungs- und Kulturdirektion 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 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.

Prozess bei Ausrichtung einer Abgangsentschädigung

1. **durch die Bildungs- und Kulturdirektion:** Erstellung der vorsorgerechtlichen Verschuldensfeststellung z. H. der Finanzdirektion.
2. **durch das Amt für zentrale Dienste der Bildungs- und Kulturdirektion:** Sofern Zustimmung der Finanzdirektion, Zustellung einer Verfügung an die betroffene Person (mit 30-tägiger Beschwerdefrist) betreffend die Abgangsentschädigung.
3. **durch die betroffene Person:** Sofern keine Beschwerde gegen die Verfügung vorliegt:
 - a. **Keine neue Stelle:** Monatliche Meldung (bis am jeweiligen 10.) an die APD, ob sie eine neue Stelle hat. Wenn eine neue zumutbare Stelle vorliegt, wird die Ausrichtung der Abgangsentschädigung eingestellt.
 - b. **Übernahme einer unzumutbaren Stelle:** vgl. Ausführungen unter «Abgangsentschädigung bei Antritt einer unzumutbaren Stelle».
4. **durch die APD:** Auszahlung der Monatsrate der Abgangsentschädigung (die Auszahlung ist an die Meldung gebunden, d. h. wenn keine Meldung erfolgt, wird keine Rate ausbezahlt).
5. **durch den Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats der Bildungs- und Kulturdirektion:** regelmässige Kontaktaufnahme mit der betroffenen Lehrkraft zur Standortbestimmung.
6. **durch die betroffene Person:** Information der APD und des Fachbereichs Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats der Bildungs- und Kulturdirektion, wenn vor Ablauf der maximal möglichen Monatsraten der Abgangsentschädigung eine neue Stelle im Geltungsbereich des LAG, in der Kantonsverwaltung oder bei einem anderen Arbeitgeber gefunden wird. In diesem Fall wird geprüft, ob die neue Stelle zumutbar ist. Ist die neue Stelle unzumutbar, wird in der Folge eine Teilabgangsentschädigung ausgerichtet (vgl. Ausführungen unter «Abgangsentschädigung bei Antritt einer unzumutbaren Stelle»).

7. **durch den Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats der Bildungs- und Kulturdirektion:** Abschlusschreiben an die betroffene Person, wenn die letzte Monatsrate der ganzen oder teilweisen Abgangsentschädigung erfolgt ist.

Fragen ? Bei Fragen zu Abgangsentschädigungen wenden Sie sich an den Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats der Bildungs- und Kulturdirektion (Tel. 031 633 83 28).

2. Häufig gestellte Fragen zur Thematik «Abgangsentschädigung»

1. Wann ist eine Stelle zumutbar?

Bei Lehrkräften sind eine oder mehrere andere Stellen zumutbar, wenn sie im Sinne von Artikel 31 PG sowie Artikel 12, 13, 15 und 17 StvV zumutbar sind. Die Unterrichtstätigkeit auf einer höheren Schulstufe ist ebenfalls zumutbar.

Artikel 13 StvV hält insbesondere fest, welche maximale Herabsetzung des Gehalts als zumutbar gilt. Die maximale Gehaltseinbusse nach Artikel 13 StvV wird auf der Grundlage des durchschnittlichen monatlichen Bruttogehalts der letzten zwei Jahre berechnet (Art. 21 LAV). Beträgt der bisherige Beschäftigungsgrad nicht 100 Prozent, ist das Gehalt auf 100 Prozent aufzurechnen, um die zumutbare Gehaltseinbusse in Prozenten zu bestimmen. Beim Bruttogehalt gemäss Tabelle in Artikel 13 Absatz 1 StvV handelt es sich um das Jahreseinkommen inklusive 13. Monatslohn. Familien- und Betreuungszulagen sind jedoch nicht zu berücksichtigen. Beim neuen Bruttojahresgehalt sind allfällige Fixspesen mit Lohncharakter zum Gehalt hinzuzuzählen. Nachdem die zumutbare Gehaltseinbusse in Prozenten bestimmt wurde, wird das bisherige mit dem neuen Bruttojahresgehalt verglichen und beurteilt, ob die neue Anstellung zumutbar ist oder nicht.

2. Wer ist für die Verschuldensfeststellung zuständig?

Zuständig für die Feststellung des Verschuldens ist die Bildungs- und Kulturdirektion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion. Der Regierungsrat stellt das Verschulden fest, wenn die Verschuldensfeststellung umstritten ist.

3. Was geschieht nach der Verschuldensfeststellung?

Die Bildungs- und Kulturdirektion teilt der betroffenen Person mittels Verfügung die maximale Anzahl der monatlichen Raten und die Höhe der Raten mit. Weiter ist der betroffenen Person der Vorgang betreffend die monatlichen Bestätigungen zu erklären. Die betroffene Person ist darüber zu informieren, wo sich die Bestätigung auf dem Internet zum Download befindet und an wen die Bestätigung jeden Monat zu senden ist. Optional kann der betroffenen Person das Merkblatt betreffend Abgangsentschädigung abgegeben werden.

4. In welcher Form hat die betroffene Person zu bestätigen, dass sie noch keine neue Anstellung hat?

Die betroffene Person hat mittels einer Erklärung jeden Monat schriftlich zu bestätigen, dass sie noch keine neue zumutbare Stelle gefunden hat. Geht die Bestätigung bis am 10. des jeweiligen Monats bei der APD ein, wird eine monatliche Rate der Abgangsentschädigung ausbezahlt. Später

eingereichte Erklärungen werden zwar berücksichtigt, jedoch erst beim nächstmöglichen Gehaltslauf ausbezahlt.

Das Formular für die schriftliche Erklärung auf der [Wissensplattform](#) der Bildungs- und Kulturdirektion aufgeschaltet. Das Formular ist auszudrucken, auszufüllen und der gemäss Formular zuständigen Mitarbeiterin oder dem zuständigen Mitarbeiter der APD einzusenden.

5. Wie werden die monatlichen Raten der Abgangsentschädigung berechnet?

Eine monatliche Rate der Abgangsentschädigung entspricht einem monatlichen Bruttogehalt gemäss dem gewogenen mittleren Beschäftigungsgrad während der vorausgegangenen fünf Jahre abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge (vgl. Art. 123 Abs. 2 PV). Es wird demnach für die Berechnung nicht auf das vor der Auflösung des Anstellungsverhältnisses vorliegende Jahreseinkommen abgestützt. Der 13. Monatslohn und allfällige Familien- und Betreuungszulagen werden nicht berücksichtigt (vgl. Art. 123 Abs. 3 PV).

6. Wann beginnt der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung?

Der Anspruch auf Abgangsentschädigung beginnt direkt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses beim Kanton Bern. Das Arbeitsverhältnis endet in der Regel am Monatsende. Im darauffolgenden Monat wird die erste Rate der Abgangsentschädigung ausbezahlt, sofern ein Anspruch besteht und die betroffene Person mittels vorgenannter Erklärung bestätigt hat, dass sie noch keine neue zumutbare Anstellung gefunden hat.

7. Wann besteht ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung (Dienst- und Lebensalter)?

Die Tabelle im Anhang III PV gibt aufgliedert nach Dienst- und Lebensalter Auskunft darüber, wann eine betroffene Person Anspruch auf eine Abgangsentschädigung hat. Die betroffene Person hat längstens einen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung bis zur ordentlichen Pensionierung.

8. Wie lange besteht der Anspruch auf Abgangsentschädigung?

Die Tabelle im Anhang III PV legt die Anspruchsdauer fest, also wie viele monatliche Raten einer betroffenen Person als Abgangsentschädigung zustehen (ein Monatsgehalt entspricht einer monatlichen Rate).

9. Was geschieht, wenn die betroffene Person eine neue zumutbare Stelle antritt?

Sobald die betroffene Person eine neue zumutbare Anstellung gefunden hat, werden die Ratenzahlungen eingestellt.

10. Was geschieht, wenn die neue zumutbare Anstellung aufgelöst wird?

Während der neuen Anstellung werden keine Raten ausbezahlt, da die betroffene Person ein zumutbares Einkommen gemäss Artikel 13 StvV erzielt. Wird die neue Anstellung beendet, wird der Anspruch auf Abgangsentschädigung gemäss Artikel 123 Absatz 6 PV wieder fällig. Das Gesetz spricht zwar lediglich von einer Auflösung der neuen Anstellung während der Probezeit. Die Regelung ist indessen auch anzuwenden, wenn die neue Anstellung erst nach der Probezeit aufgelöst

wird. Wer das Arbeitsverhältnis beendet hat, ist nicht relevant. Nach Beendigung der neuen zumutbaren Anstellung werden die restlichen Raten ausbezahlt, solange wie der Anspruch auf Abgangsentschädigung gesamthaft andauert.

Merke: Die neue Anstellung bewirkt keine Unterbrechung bzw. keinen Aufschub der Ratenzahlungen. Auf die monatlichen Raten, welche nicht ausbezahlt wurden, besteht nachträglich kein Anspruch mehr. Diese Regelung entspricht den Vorgaben in Artikel 32 Absatz 4 PG, welcher eine vollständige oder teilweise Kürzung der Abgangsentschädigung vorsieht, sofern eine neue zumutbare Stelle beim Kanton oder einem anderen Arbeitgeber angetreten wird.

11. Was geschieht, wenn die betroffene Person eine neue unzumutbare Stelle antritt?

Tritt die betroffene Person eine neue unzumutbare Stelle an, besteht ein Anspruch auf Abgangsentschädigung. Das neue monatliche Gehalt wird jedoch an die Abgangsentschädigung – sprich an die monatliche Rate – angerechnet und es wird nur die jeweilige Differenz ausbezahlt. Es besteht somit lediglich ein Anspruch auf eine Teilabgangsentschädigung. Zum neuen monatlichen Gehalt werden Zusatzleistungen des neuen Arbeitgebers mit Lohncharakter (wie Fixspesen) hinzugezählt. Der 13. Monatslohn wird indessen nicht berücksichtigt, da dieser bei der monatlichen Rate der Abgangsentschädigung ebenfalls nicht berücksichtigt wird.

Die Regelung betreffend Teilabgangsentschädigung wird in Artikel 123 PV nicht explizit erwähnt; sie ergibt sich jedoch aus den allgemeinen Rechtsgrundsätzen und dem Sinn und Zweck der Abgangsentschädigung. Letztere bestehen darin, Lehrkräfte fortgeschrittenen Alters, die ihre Anstellung unverschuldet verlieren und nicht weiterbeschäftigt werden können, finanziell unter die Arme zu greifen. Sie sollen durch den Stellenabbau nicht finanziell in Bedrängnis geraten (vgl. dazu Vortrag zur LAG-Teilrevision per 1. August 2014, S. 35 f.; VGE 100.2011.272, E. 2.3.). Würde einer betroffenen Person zum neuen Gehalt eine volle Rate der Abgangsentschädigung ausgerichtet, so würde diese mehr verdienen als wenn die Stelle nicht aufgehoben worden wäre. Dies würde letztlich zu einer Überentschädigung führen. Zudem sind aus dem allgemeinen Grundsatz der Schadenminderungspflicht die betroffenen Personen verpflichtet, alles Zumutbare zu unternehmen, um die Folgekosten des Kantons möglichst tief zu halten oder zu vermeiden.

Merke: Bei einer Teilabgangsentschädigung wird der Anspruch auf eine volle monatliche Rate durch den Anspruch auf die Differenzzahlung zum aktuellen Lohn ersetzt. Mit jeder monatlichen Differenzzahlung erlischt der Anspruch auf eine volle monatliche Rate. Diese Regelung folgt Sinn und Zweck der Abgangsentschädigung sowie der allgemeinen Schadenminderungspflicht des Arbeitnehmers.

12. Was geschieht, wenn die neue unzumutbare Anstellung aufgelöst wird?

Während der neuen unzumutbaren Anstellung besteht ein Anspruch auf eine Differenzzahlung zwischen dem monatlichen Bruttogehalt gemäss dem gewogenen mittleren Beschäftigungsgrad während der vorausgegangenen fünf Jahre und dem neuen Gehalt. Mit jeder monatlichen Differenzzahlung erlischt der Anspruch auf die entsprechende volle monatliche Rate. Nach Auflösung des neuen Arbeitsverhältnisses werden wieder volle Raten ausbezahlt, solange wie der Anspruch auf Abgangsentschädigung andauert.

13. Was geschieht, wenn die betroffene Person nahtlos eine befristete Stelle beim Kanton Bern antritt?

Tritt die betroffene Person nahtlos an die unbefristete Stelle eine befristete Stelle beim Kanton Bern an, findet die vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung nach Artikel 35 PG erst nach Beendigung der befristeten Anstellung statt. Die vorsorgerechtlichen Ansprüche (Anspruch auf Sonderrente oder Abgangsentschädigung) sind jedoch nach dem Sachverhalt zu beurteilen, wie er zum Zeitpunkt der Aufhebung der unbefristeten Anstellung bestanden hat. Die auf der befristeten Stelle geleistete Dienstzeit wird für die Ermittlung von Leistungen infolge unverschuldeter Entlassungen angerechnet (vgl. Art. 17 Abs. 2 StvV).

14. Was geschieht, wenn die betroffene Person die befristete Stelle beim Kanton Bern nicht nahtlos antritt?

Tritt die betroffene Person die befristete Stelle beim Kanton Bern nicht nahtlos an die von der Reorganisation betroffene unbefristete Anstellung an, erfolgen die vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung und die Festlegung des Anspruches auf Abgangsentschädigung wie üblich zum Zeitpunkt der Entlassung aus dem Kantonsdienst. Es gilt die gleiche Regelung, wie wenn die betroffene Person eine befristete Stelle bei einem anderen Arbeitgeber antreten würde (siehe nachfolgend Frage 15 und 16).

15. Was geschieht, wenn die betroffene Person eine befristete zumutbare Stelle bei einem anderen Arbeitgeber antritt?

Es ist die gleiche Regelung anzuwenden, wie wenn die betroffene Person zunächst eine zumutbare Stelle antritt und diese dann aufgelöst wird. Besteht ein Anspruch auf Abgangsentschädigung, beginnt dieser direkt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses beim Kanton Bern. Während der befristeten Anstellung werden keine Raten ausbezahlt, da ein gemäss Artikel 13 StvV zumutbares Einkommen erzielt wird.

Die befristete Anstellung bewirkt keine Unterbrechung und keinen Aufschub der Ratenzahlungen. Auf die monatlichen Raten, welche nicht ausbezahlt wurden, besteht kein Anspruch mehr. Der Gesamtanspruch auf Abgangsentschädigung bzw. die Gesamtanzahl der Raten verringert sich somit um die Anzahl der Raten, welche während der befristeten Anstellung nicht ausbezahlt wurden. Nach Beendigung der befristeten Anstellung werden wieder volle Raten ausbezahlt, solange wie der Anspruch auf Abgangsentschädigung andauert.

16. Was geschieht, wenn die betroffene Person eine befristete unzumutbare Stelle bei einem anderen Arbeitgeber antritt?

Es ist die gleiche Regelung anzuwenden, wie wenn die betroffene Person zunächst eine unzumutbare Stelle antritt und diese dann aufgelöst wird. Während der befristeten Anstellung besteht ein Anspruch auf eine Differenzzahlung zwischen dem monatlichen Bruttogehalt gemäss dem gewogenen mittleren Beschäftigungsgrad während der vorausgegangenen fünf Jahre und dem neuen Gehalt. Mit jeder monatlichen Differenzzahlung erlischt der Anspruch auf eine volle monatliche Rate. Nach Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses werden wieder volle Raten ausbezahlt, solange wie der Anspruch auf Abgangsentschädigung andauert.

17. Besteht ein Anspruch auf Abgangsentschädigung, wenn der Beschäftigungsgrad reduziert wird?

Wird eine Stelle aufgrund einer Reorganisation nicht vollständig, sondern nur teilweise aufgehoben, führt dies bei der betroffenen Person zu einem tieferen Beschäftigungsgrad und zu einem niedrigeren Einkommen. Ist das neue Gehalt gemäss den Vorgaben von Artikel 13 StvV unzumutbar, hat die betroffene Person Anspruch auf eine Teilabgangsentschädigung. Während der Bezugsdauer einer Teilabgangsentschädigung hat sich die betroffene Person zu bemühen, mögliche Teilzeitstellen zur Erlangung des bisherigen Beschäftigungsgrades anzutreten.

18. Was geschieht, wenn der Beschäftigungsgrad schrittweise abgebaut wird?

Im Rahmen einer Reorganisation kann es vorkommen, dass der Beschäftigungsgrad nicht per sofort, sondern schrittweise abgebaut wird. Dies kommt beispielsweise bei Lehrpersonen vor, die ein Fach unterrichten, welches aus dem kantonalen Lehrplan genommen wird. Es kommen keine neuen Klassen mehr hinzu, so dass sich der Beschäftigungsgrad nach jedem Schuljahr verringert. Ist das tiefere Gehalt nach der ersten Reduktion des Beschäftigungsgrades gemäss den Vorgaben von Artikel 13 StvV unzumutbar, besteht ein Anspruch auf eine Teilabgangsentschädigung. Führt erst die zweite Reduktion des Beschäftigungsgrades zu einer unzumutbaren Gehaltseinbusse gemäss Artikel 13 StvV, ist erst bei dieser eine Teilabgangsentschädigung geschuldet. Die Teilabgangsentschädigung besteht diesfalls aus der Differenz zwischen dem neuen tieferen Gehalt und dem monatlichen Bruttogehalt gemäss des gewogenen mittleren Beschäftigungsgrades während der vorausgegangenen fünf Jahre vor der ersten Reduktion des Beschäftigungsgrades.

Wird die Anstellung der betroffenen Person aufgrund der Reorganisation zu einem späteren Zeitpunkt nochmals reduziert, besteht erneut ein Anspruch auf eine Teilabgangsentschädigung für die nun erfolgte Gehaltseinbusse. Die Anzahl monatliche Raten entsprechen den Angaben im Anhang III PV.

19. Besteht ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn sich eine betroffene Person selbstständig macht?

Nach Beendigung der Anstellung beim Kanton besteht solange ein Anspruch auf monatliche Raten der Abgangsentschädigung, bis die betroffene Person eine Einzelfirma gegründet hat oder freiberuflich tätig ist. Nach diesem Schritt besteht ein Anspruch auf eine volle monatliche Rate oder eine monatliche Differenzzahlung, sofern die betroffene Person mittels geeigneten Unterlagen belegt, dass kein oder kein zumutbares Einkommen erzielt wird.

Anstellungen bei einer eigenen juristischen Person (AG, GmbH usw.) sind wie eine Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber zu beurteilen.



3. Berechnungsbeispiele

3.1 Beispiel mit einem mittleren Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre, welcher dem letzten Beschäftigungsgrad zum Zeitpunkt der Reorganisation / des Austritts entspricht

	Aspekt	Werte	Bemerkungen
Bisherige Anstellung			
1.	Bisheriges Jahresgehalt in CHF an der von der Reorganisation betroffenen Funktion zum Zeitpunkt der Auflösung der Anstellung	CHF 104'000.00	Inkl. 13. Monatsgehalt
2.	Beschäftigungsgrad an der von der Reorganisation betroffenen Funktion zum Zeitpunkt der Auflösung der Anstellung in Prozent	100%	
Berechnung der zumutbaren Gehaltseinbusse			
3.	Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad der letzten 2 Jahre an der von der Reorganisation betroffenen Funktion	100%	
4.	Durchschnittliches jährliches Bruttogehalt der letzten 2 Jahre an der von der Reorganisation betroffenen Funktion (inkl. 13. Monatsgehalt), hochgerechnet auf 100%	CHF 104'000.00	
5.	Zumutbare Gehaltseinbusse in Prozent auf Basis des durchschnittlichen jährlichen Bruttogehalts der letzten 2 Jahre (bei 100%) an der von der Reorganisation betroffenen Funktion	9%	Artikel 13 StvV
6.	Zumutbare Gehaltseinbusse in Franken in Bezug auf das bisherige durchschnittliche monatliche Bruttogehalt der letzten 2 Jahre an der von der Reorganisation betroffenen Funktion (jährlich)	CHF 9'360.00	CHF 104'000 geteilt durch 100%, dann mal 9%
7.	Zumutbare Gehaltseinbusse in Franken in Bezug auf das bisherige durchschnittliche monatliche Bruttogehalt der letzten 2 Jahre an der von der Reorganisation betroffenen Funktion (monatlich)	CHF 720.00	CHF 104'000 geteilt durch 13, dann geteilt durch 100%, dann mal 9%
Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad und durchschnittliches Gehalt der letzten 5 Jahre			
8.	Letztes monatliches Bruttogehalt in Franken an der von der Reorganisation betroffenen Funktion (Bruttogehalt zum Zeitpunkt der Auflösung der Anstellung)	CHF 8'000.00	104'000 geteilt durch 13 Für einen Beschäftigungsgrad von 100%

	Aspekt	Werte	Bemerkungen
9.	Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre an der von der Reorganisation betroffenen Funktion	100%	
10.	Letztes monatliches Bruttogehalt in Franken an der von der Reorganisation betroffenen Funktion zum Zeitpunkt der Auflösung der Anstellung, hochgerechnet auf den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre	CHF 8'000.00	
Neue Anstellung			
11.	Neues monatliches Bruttogehalt	CHF 7'500.00	
Berechnung Abgangsentschädigung			
12.	Vergleich letztes monatliches Bruttogehalt (hochgerechnet auf den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre) und neues monatliches Bruttogehalt	CHF 8'000.00 minus CHF 7'500.00 = CHF 500.00	
13.	Zumutbarkeit der Gehaltseinbusse	Ja (CHF 500.00 < als CHF 720.00)	
14.	Höhe der Differenzzahlung	Keine Differenzzahlung	

3.2 Beispiel mit einem mittleren Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre, welcher nicht dem letzten Beschäftigungsgrad zum Zeitpunkt der Reorganisation entspricht

	Aspekt	Werte	Bemerkungen
Bisherige Anstellung			
1.	Bisheriges Jahresgehalt in CHF an der von der Reorganisation betroffenen Funktion zum Zeitpunkt der Auflösung der Anstellung	CHF 79'000.00	Inkl. 13. Monatsgehalt
2.	Beschäftigungsgrad an der von der Reorganisation betroffenen Funktion zum Zeitpunkt der Auflösung der Anstellung in Prozent	60%	
Berechnung der zumutbaren Gehaltseinbusse			
3.	Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad der letzten 2 Jahre an der von der Reorganisation betroffenen Funktion	65%	

	Aspekt	Werte	Bemerkungen
4.	Durchschnittliches jährliches Bruttogehalt der letzten 2 Jahre an der von der Reorganisation betroffenen Funktion	CHF 85'583.30	
5.	Durchschnittliches jährliches Bruttogehalt der letzten 2 Jahre an der von der Reorganisation betroffenen Funktion (inkl. 13. Monatsgehalt), hochgerechnet auf 100%	CHF 131'666.60	CHF 85'583.30 geteilt durch 65%, dann mal 100%
6.	Zumutbare Gehaltseinbusse in Franken in Bezug auf das bisherige durchschnittliche monatliche Bruttogehalt der letzten 2 Jahre an der von der Reorganisation betroffenen Funktion	CHF 592.50	CHF 85'583.30 geteilt durch 13, dann geteilt durch 100%, dann mal 15%
Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad und durchschnittliches Gehalt der letzten fünf Jahre			
7.	Letztes monatliches Bruttogehalt in Franken an der von der Reorganisation betroffenen Funktion (Bruttogehalt zum Zeitpunkt der Auflösung der Anstellung)	CHF 6'120.00	CHF 79'000 geteilt durch 13 Für einen Beschäftigungsgrad von 60%
8.	Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre an der von der Reorganisation betroffenen Funktion	68%	
9.	Letztes monatliches Bruttogehalt in Franken an der von der Reorganisation betroffenen Funktion zum Zeitpunkt der Auflösung der Anstellung, hochgerechnet auf den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre	CHF 6'936.00	CHF 6'120 geteilt durch 60%, dann mal 68%
Neue Anstellung			
10.	Neues monatliches Bruttogehalt	CHF 4'500.00	
Berechnung Abgangsentschädigung			
11.	Vergleich letztes monatliches Bruttogehalt (hochgerechnet auf den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre) und neues monatliches Bruttogehalt	CHF 6'936.00 minus CHF 4'500.00 = CHF 2'436.00	
12.	Zumutbarkeit der Gehaltseinbusse	Nein (CHF 2'436.00 > als CHF 592.50)	
13.	Höhe der Differenzzahlung	CHF 2'436.00	CHF 6'936.00 minus CHF 4'500.00