



Grundsätze und Kriterien für das Vorgehen bei Kündigungen oder Versetzungen infolge Reorganisation oder sonstigem Stellenabbau (Sekundarstufe II und höhere Fachschulen)	900.80.900.4
Zu regelnder Sachverhalt	
Vorgehen bei Kündigungen sowie bei Versetzungen infolge Reorganisation oder sonstigem Stellenabbau.	
Geltungsbereich	
Berufsfachschulen / Mittelschulen / Höhere Fachschulen	
Inhalt	
<p>Rückläufige Zahlen von Lernenden bzw. Schülerinnen und Schülern und / oder auch angeordnete Reorganisationen (Art. 10a ff. LAG) können zu Penserverlust, Versetzungen oder letztlich zu (Teil-)Kündigungen führen.</p> <p>Als Reorganisation wird eine durch den Kanton oder den Bund verursachte wesentliche Änderung der Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen verstanden. Im Reorganisationsfall wird der Kanton unterstützungs- und allenfalls entschädigungspflichtig¹. Eine Reorganisation im Sinne von Artikel 10a Absatz 1 LAG liegt vor, wenn die Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen wesentlich geändert wird. Die Reorganisation ist dabei die Folge eines Beschlusses von Behörden des Bundes oder des Kantons.</p> <p>Nachfolgend wird das Vorgehen der Anstellungsbehörde im Falle eines Stellenabbaus oder bei Stellenverschiebungen beschrieben. Dies ungeachtet dessen, ob eine angeordnete Reorganisation vorliegt oder nicht. In beiden Fällen erfolgt das Vorgehen nach denselben Regeln. Erst für die Folgen ist entscheidend, ob die Lehrperson im Sinne von Artikel 15 LAV als von der Reorganisation betroffen gilt.</p>	
1. Personalplanung zur Vermeidung von Kündigungen	

¹ [Auflösung des Anstellungsverhältnisses infolge Reorganisation \(be.ch\)](#)

Der Personalbedarf ist langfristig und vorausschauend zu planen. Insbesondere bei Neueinstellungen ist dem Aspekt Pensensicherheit Beachtung zu schenken. Bei einem Wegfall von Lektionen werden zunächst alle Massnahmen ohne Entlassungen unbefristeter Lehrkräfte ausgeschöpft. Es sind dies insbesondere:

- Verzicht auf Weiterbeschäftigung von befristet angestellten Lehrkräften
- Abbau von Pensen über 100 %
- Anpassung des Beschäftigungsgrades an die untere Bandbreite gemäss Anstellungsverfügung
- Bewirtschaftung der individuellen Pensenbuchhaltung (IPB) bzw. Abbau IPB
- Klärung der Pensionierungswünsche von Lehrpersonen
- Klärung freiwilliger Reduktion des Beschäftigungsgrades von Lehrpersonen oder Teilen des Kollegiums
- Prüfung zusätzlicher Teilanstellung an einer anderen Abteilung oder einer anderen Schule
- Prüfung der Übernahme von bezahlten Spezialaufgaben

Diese Massnahmen stehen in keinem hierarchischen Verhältnis, sie stehen alternativ nebeneinander. Es ist bei allen Massnahmen immer auch das Interesse der Schule mit in die Überlegungen einzubeziehen, wie z.B. eine zeitliche Mindestpräsenz an der Schule.

Kann mit den erwähnten Massnahmen der Pensenabbau nicht aufgefangen werden, müssen (Teil-)Kündigungen erfolgen.

2. Vorgehen bei unumgänglichen Entlassungen; Kriterienkatalog

Stehen Kündigungen an, ist eine transparente, klare und frühzeitige Information zentral. Verantwortlich ist die Schulleitung. Steht fest, dass der Pensenabbau nicht mit obgenannten Massnahmen aufgefangen werden kann, müssen Kriterien für die Wahl der zu kündigenden Person/en festgelegt werden. Einmal definiert, müssen diese durchwegs und rechtsgleich angewendet werden. Auch über die Kriterien muss informiert werden. Die Schulleitung wägt die Interessen im Einzelfall sorgfältig ab, indem sie den spezifischen Anforderungen, welche für ein optimales Funktionieren der Schule notwendig sind, Rechnung trägt. Die nachfolgenden Kriterien stehen nicht in einer fixen Reihenfolge; die Schulleitung kann auch weitere zweckmässige Kriterien definieren:

- Durch den Pensenverlust bestimmbar Lehrpersonen (Bsp. Schliessung Klasse Zahntechniker: Fachlehrer Zahntechnik, Streichung eines Faches: Fachlehrkraft)
- Fachliche Anstellungsvoraussetzungen sind nicht vorhanden
- Dienstalter: Lehrperson mit der kleinsten Anzahl anrechenbarer Dienstjahre (an Schule oder generell)
- Jüngere Lehrpersonen
- Soziales Umfeld (finanzielle Sicherheit, Arbeitsschwerpunkt, familiäre Situation, u.a.).
- Generelles Engagement für die Schule
- Wahrnehmung von Querschnittsfunktionen in der Schule
- Qualität der Erfüllung des Berufsauftrags

Wird die Qualität der Erfüllung des Berufsauftrags oder das Engagement für die Schule als Kriterien berücksichtigt, so muss für die Begründung auf z.B. in den MAG-Unterlagen dokumentierte und der Lehrperson bekannte Tatsachen zurückgegriffen werden.

Die neuen reduzierten Pensen unter den bisherigen Lehrpersonen auszuschreiben, um sie mit den am besten geeigneten Personen zu besetzen, ist ebenfalls ein gangbarer Weg. Die neuen Pensen müssen nach vorgängig festgelegten Kriterien, in sachgerechter Weise und unter Einhalten der allgemeinen Rechtsprinzipien, vergeben werden. Den Lehrkräften, welchen kein oder nur noch ein reduziertes Pensum zugeteilt werden kann, ist anschliessend zu künden.

Immer gilt: Die gewählten Kriterien und die individuellen Gründe für einen Entscheid werden den Betroffenen im Gespräch nachvollziehbar kommuniziert. Die Schulleitung muss (mit Unterstützung des MBA) die juristischen Folgen von Kündigungen abschätzen, bevor Kündigungen ausgesprochen werden.

3. Kündigungsverfahren

Vgl. Wissensplattform Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen: [Beendigung Anstellungsverhältnis](#)

4. Unterstützung von Personen, die von einer (Teil-)Kündigung betroffen sind

Bei einer Entlassung in Folge einer Reorganisation oder eines sonstigen Pensenabbaus haben die Betroffenen Anspruch auf Unterstützung (z.B. bei Stellensuche) und Beratung durch die von der Bildungs- und Kulturdirektion offerierten Beratungsangebote.

1. Handelt es sich um eine Reorganisation und gilt die betroffene Lehrperson im Sinne von Artikel 15 [LAV](#) als von der Reorganisation betroffen, so besteht zusätzlich ein allfälliger Anspruch auf die Finanzierung einer Weiterbildung, auf eine Abgangsentschädigung oder auf eine Sonderrente.
2. Handelt es sich um einen sonstigen Pensenabbau oder gilt die betroffene Lehrperson nicht im Sinne von Artikel 15 [LAV](#) als von der Reorganisation betroffen, so besteht einzig der eingangs unter Ziffer 4 erwähnte Unterstützungsanspruch.

5. Versetzung

Vor allem im Rahmen einer Reorganisation kann es nötig werden, Lehrkräfte zu versetzen. Bei einer Versetzung gemäss der Personalgesetzgebung (Art. 1 Abs. 2 [LAG](#) in Verbindung mit Art. 23 [PG](#) und Art. 25 ff. [PV](#)) wird das Anstellungsverhältnis nicht aufgelöst. Die Versetzung erfolgt durch Zuweisung eines anderen Arbeitsorts. Dieser muss für die betroffene Person zumutbar sein. Das Gehalt wird von der Versetzung nicht berührt (Art. 25 Abs. 3 [PV](#)). Die Versetzung wird durch die Anstellungsbehörde unter Gewährung des rechtlichen Gehörs verfügt. Ändert mit der Versetzung auch die Anstellungsbehörde, verfügen die bisherige und die neue Anstellungsbehörde gemeinsam. Die Verfügung ist spätestens einen Monat vor der Umsetzung der Massnahme zu verfügen (Art. 26 [PV](#)).

6. Vorgehen bei Versetzungen; Kriterienkatalog

Sind Versetzungen notwendig, ist transparent, klar und frühzeitig zu informieren. Verantwortlich sind die Schulleitungen der betroffenen Schulen (alter und neuer Standort der verschobenen Klasse/n), welche sich über das Vorgehen absprechen. Es sind Kriterien festzulegen für die Wahl der Person/en, die versetzt werden soll/en. Einmal definiert, müssen diese durchwegs und rechtsgleich angewendet werden. Auch über die Kriterien muss informiert werden. Die Schulleitungen wägen die Interessen im Einzelfall sorgfältig ab, indem sie den spezifischen Anforderungen, welche für ein optimales Funktionieren der betroffenen Schulen notwendig sind, und den Interessen der betroffenen Person/en Rechnung tragen. Die nachfolgenden Kriterien stehen nicht in einer fixen Reihenfolge; die Schulleitungen können auch weitere zweckmässige Kriterien definieren:

- Wechselwünsche von Lehrkräften (z.B. wegen kürzerem Arbeitsweg bei Versetzung etc.)
- Arbeitsweg (Distanz, Dauer, Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Mobilität etc.)
- Wohnsituation
- Verhältnis zur/zu den zu verschiebenden Klasse/n (z.B. Lehrkraft unterrichtet die zu verschiebende/n Klassen)
- Dienstalder (Anciennitätsprinzip)
- Pensum der Lehrkraft, Anzahl Arbeitstage

7. Unterstützung von Personen, die versetzt werden

1. Flankierende Massnahmen:

Entsteht durch die Versetzung in einzelnen Fällen eine besondere Härte, können die Betroffenen mit einem schriftlich begründeten Gesuch bei der BKD die in Artikel 27 Absatz 1 Buchstaben a – c [PV](#) vorgesehenen Entschädigungen beantragen. Diese werden längstens während zwei Jahren nach Antritt der neuen Stelle ausgerichtet (Art. 27 Abs. 2 [PV](#)). Über die Entschädigungen entscheidet die BKD nach Mitbericht des PA (Art. 27 Abs. 3 [PV](#)).

<p>2. IPB/AE-Guthaben: Nach dem Buchstaben des Gesetzes wären die IPB/AE-Guthaben bei Verlassen des bisherigen Arbeitgebers zu saldieren. Bei einer verfügbaren Versetzung soll, wenn immer möglich, durch Absprache zwischen der bisherigen und der neuen Anstellungsbehörde die Mitnahme der IPB/AE-Guthaben ermöglicht werden.</p>
<p>Rechtsgrundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) • Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0) • Personalgesetz vom 16. September 2005 (PG; BSG 153.01) • Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1)
<p>Weitere Grundlagen / Rahmenbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Merkblatt für Lehrkräfte, Schulleitungen und Anstellungsbehörden der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen zum Thema: Auflösung des Anstellungsverhältnisses in Folge einer Reorganisation (Version gültig ab 1. August 2017) • Leitfaden für Anstellungsbehörden und Schulleitungen zur Planung und Durchführung einer Reorganisation • Merkblatt zur Auflösung oder Änderung eines Anstellungsverhältnisses (Fassung vom 15. September 2020)

<input type="checkbox"/> Erlassen durch /	Barbara Gisi, Vorsteherin		
<input checked="" type="checkbox"/> Änderungen genehmigt		
Datum, Unterschrift	20.06.2022 sig. B. Gisi.....		
Federführende Abteilung	RD	Verantwortliche Person	
Geprüft durch	RD/ AHO, PML 16.06.2022	In Kraft	20.06.2022.....
Registratur	2020.BKD 1041	Nummer	900.80.900.4
Verteiler	ABS, AMS, SF, AWB, Schulleitungen BFS/MS		
Internet	www.be.ch/mba-vorgaben		