



Bildungs- und Kulturdirektion
Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung

Sulgeneckstrasse 70
3005 Bern
Telefon +41 31 633 85 11
Telefax +41 31 633 83 55
www.bkd.be.ch
akvb@bkd.be.ch

Tina Spörri
+41 31 633 86 73
tina.spoerri@be.ch

Leitfaden für Anstellungsbehörden und Schulleitungen zur Planung und Durchführung einer Reorganisation

1. Meldung der Reorganisation

1.1 Zeitpunkt der Meldung

Die bisherige Anstellungsbehörde meldet dem zuständigen Schulinspektorat eine voraussichtliche Reorganisation. Die **Meldung** erfolgt im Idealfall **zwölf Monate vor** der voraussichtlichen **Auflösung der Anstellungsverhältnisse** von betroffenen Lehrkräften. Dies bedingt eine **frühzeitige politische Endscheidungsfindung** (achtzehn Monate im Voraus), damit genügend Zeit bleibt, um die notwendigen Personalentscheide zu fällen. Die von der Reorganisation betroffenen Lehrpersonen und Schulleitungen sind von der Anstellungsbehörde so früh als möglich über die Reorganisation zu informieren.

1.2 Zweck der frühzeitigen Reorganisationsmeldung

Eine Reorganisationsmeldung erfolgt in der Regel mit dem Zweck, dass von der Reorganisation betroffene Lehrpersonen und Schulleitungen ihren Anspruch auf Unterstützung bei der Stellensuche und gegebenenfalls auf weitere Leistungen geltend machen können.

Die frühzeitige Reorganisationsmeldung erfüllt diesen Zweck nur dann, wenn die Personalentscheide bereits bekannt sind und die Reorganisationsmeldung diese mitumfasst. Ansonsten kann das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung die Unterstützung der betroffenen Lehrpersonen und Schulleitungen bei der Stellensuche trotz vorliegendem Reorganisationsentscheid nicht frühzeitig einleiten.

1.3 Umfassendes Bild der Reorganisation

Die einzureichenden Unterlagen der Reorganisationsmeldung sollen ein umfassendes Bild der Situation vor und nach der Reorganisation abgeben. Es soll erkennbar sein, wie sich die Klassenstruktur der Schule verändert und in welchem Umfang Pensen von Lehrpersonen und Schulleitungen betroffen sind. Wenn Gemeinden aus einem Schulverband ausscheiden, muss erkennbar sein, wie viele Klassen und Schülerinnen und Schüler wegfallen und in welcher Schulorganisation diese zukünftig geschult werden und ob dadurch neue Lehrpensen entstehen, welche idealerweise durch von der Reorganisation betroffene Lehrpersonen besetzt werden könnten. Ein Austausch zwischen der bisherigen Anstellungsbehörde und der aufnehmenden Schulorganisation ist in diesen Fällen unabdingbar.

1.4 Alternative Stellenangebote

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 von den Lehrkräften angenommen oder ausgeschlagen wurden.

Stellenangebote an von der Reorganisation Betroffene durch die bisherige Anstellungsbehörde, sollten schriftlich, mit klaren Angaben hinsichtlich Beschäftigungsgrad, Lohn etc. gemacht werden.

1.5 Bei der Entscheidung zur Auflösung von Anstellungsverhältnissen zu berücksichtigende Aspekte

Reorganisationen sollen nicht missbraucht werden, um nicht mehr erwünschte Lehrpersonen zu entlassen. Für diese Lehrpersonen müssten unabhängig einer Reorganisation im Rahmen der Führungsverantwortung der Anstellungsbehörde im Prozess der Personalentwicklung Massnahmen oder Konsequenzen definiert und umgesetzt werden. Deshalb sind die Kriterien für die Kündigungen in der Reorganisationsmeldung offenzulegen.

1.6 Aufzeigen der bisherigen/aktuellen Anstellungen

Für alle von der Reorganisation betroffenen Lehrpersonen müssen detaillierte Angaben zu den bisherigen aufgrund der Reorganisation aufzulösenden Anstellungen und zu den allfälligen vorliegenden Nachfolgelösungen an der bisherigen Schule oder auch an anderen Schulen dargelegt werden. Dies beinhaltet Informationen betreffend Beschäftigungsgrad und unbefristete bzw. befristete Anstellung (Kopie der bisherigen und neuen Anstellungsverfügung und der bisherigen Einstufungsverfügung). Nur so ist es möglich zu erkennen, ob eine Nachfolgelösung als zumutbar eingestuft werden kann oder welche Ansprüche sich für die betroffenen Lehrpersonen daraus ableiten.

1.7 Auflösung der Anstellungsverhältnisse durch die Anstellungsbehörden

Auch wenn eine Reorganisation vorliegt, sind die Anstellungsverhältnisse durch die Anstellungsbehörde gemäss den in der Lehreranstellungsgesetzgebung definierten Vorgaben aufzulösen (vgl. [Merkblatt zur Auflösung oder Änderung eines Anstellungsverhältnisses](#)).

1.8 Weitere Informationen

[Auflösung des Anstellungsverhältnisses infolge Reorganisation](#)

2. Unterlagen für die Meldung

Eine Reorganisationsmeldung umfasst folgende Unterlagen bzw. Auskünfte:

- ☐ Umstände der Reorganisation und Sachverhalt
 - ☐ Ursache
 - ☐ Bisherige Massnahmen (wie z.B. Klassenaufösungen und -zusammenlegungen etc.)
 - ☐ Weiteres Vorgehen und Entwicklung

- ☐ Planungskonzept (Entwicklung der gesamten Schul- und Klassenorganisation sowie der Personalplanung über mehrere Jahre)
 - ☐ Übersicht der Schülerzahlen und Klassenorganisation heute
 - ☐ Prognosen der Schülerzahlen
 - ☐ Entwicklung der Klassenorganisation
 - ☐ Gesamtübersicht der Lehr- und Schulleitungspersonen und deren Pensen vor und nach der Reorganisation
 - ☐ Meldung der betroffenen Lehr- bzw. Schulleitungspersonen mittels Datenblatt (Beilage 1)
 - ☐ Kriterien für Entlassungen

- ☐ Datenblatt Betroffene (Beilage 1)
 - ☐ Kopien der Anstellungsverfügungen der betroffenen Lehrpersonen für Informationen betreffend Beschäftigungsgrad, unbefristete bzw. befristete Anstellung etc.
 - ☐ Kopie der aktuellsten Einstufungsverfügung
 - ☐ Darlegung welche (Teil-)anstellungen der Lehrpersonen/Schulleitungen von der Reorganisation betroffen sind.

- ☐ Allfällige Stellenangebote an betroffene Lehr- bzw. Schulleitungspersonen sind auf dem Datenblatt (Beilage 1) zu deklarieren:
 - ☐ Schriftlich formulierte Stellenangebote mit Angaben hinsichtlich Beschäftigungsgrad, unbefristete bzw. befristete Anstellung, Gehaltsklasse, sofern möglich Lohn etc.
 - ☐ Aufzeigen der Art, des Umfangs und der Schulstufe des neuen Angebots durch Gemeinde
 - ☐ Schriftliche Zustimmung oder Ablehnung durch Lehr- bzw. Schulleitungspersonen
 - ☐ Hinweis, welche Betroffene bereits eine Nachfolgelösung haben und welche nicht
 - ☐ Klare detaillierte Angaben über Nachfolgelösungen von Betroffenen mit Beschäftigungsgrad, unbefristete bzw. befristete Anstellung, Gehaltsklasse, wenn möglich Lohn und Anstellungsverfügung zur neuen Stelle

- ☐ Stellungnahme Schulinspektorat zur Reorganisationsmeldung
 - ☐ Plausibilisierung der gemachten Angaben
 - ☐ Einschätzung des Reorganisationstatbestandes aus Sicht der Schulaufsicht
 - ☐ Würdigung der getroffenen Personalentscheide