

Stellenvermittlungsverordnung (StvV)

vom 20.04.2005 (Stand 01.08.2014)

Der Regierungsrat des Kantons Bern,

gestützt auf Artikel 30 Absatz 3 und Artikel 31 Absatz 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG¹),

auf Antrag der Finanzdirektion,

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck, Grundsatz

¹ Diese Verordnung bezweckt, Stellenvermittlungen innerhalb und ausserhalb der Kantonsverwaltung zu erleichtern, um Entlassungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in folgenden Fällen zu vermeiden:

- a Stellenaufhebungen als Folge von Massnahmen zur Haushaltsanierung,
- b Verlust der angestammten Stelle als Folge von veränderten Anforderungen oder Stellenaufhebungen im Rahmen von Restrukturierungen.

² Die Direktionen, die Staatskanzlei und die Justizleitung streben in erster Linie an, den betroffenen Personen eine Stelle innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs zu vermitteln. *

Art. 2 Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung gilt für alle Angestelltenverhältnisse des Kantons sowie das technisch-administrative Personal der Universität, der Berner Fachhochschule und der pädagogischen Hochschule, soweit sie von Stellenaufhebungen im Sinn von Artikel 1 Absatz 1 betroffen sind. Ausgenommen sind befristete Anstellungen sowie Anstellungen von Lehrkräften, die der Lehreranstellungsgebung unterstellt sind.

² Auf das Polizeikorps (ausgenommen das Zivilpersonal), das Pflegepersonal, das medizinisch-technische und -therapeutische Personal und die Ärzteschaft sind nur die folgenden Bestimmungen anwendbar: *

- a Artikel 6,

¹) BSG 153.01

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

- b Artikel 8 Absatz 1 und 2,
- c Artikel 12 bis 17,
- d Artikel 19 bis 22 sinngemäss ohne Unterstützung der Zentralen Personalkoordinationsstelle sowie
- e Artikel 24 bis 26.

³ Auf die Leitung und den Lehrkörper der Universität, der Berner Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule sind nur die folgenden Bestimmungen anwendbar: *

- a Artikel 6,
- b Artikel 12 bis 17,
- c Artikel 19 bis 22 ohne Unterstützung der Zentralen Personalkoordinationsstelle sowie
- d Artikel 24 bis 26.

Art. 3 *Zentrale Personalkoordinationsstelle (ZPS)*

¹ Zur Koordination der Stellenvermittlung wird eine Zentrale Personalkoordinationsstelle (ZPS) eingesetzt. Sie ist dem Personalamt unterstellt.

² Die ZPS bearbeitet die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Personendaten. Sie führt insbesondere ein Verzeichnis der zu vermittelnden Personen.

Art. 4 *Zuständigkeit, ZPS-Koordination*

¹ Die Umsetzung dieser Verordnung ist Aufgabe der Direktionen, der Staatskanzlei und der Justizleitung. Sie werden durch die ZPS unterstützt. *

² Die Direktionen und die Staatskanzlei sowie die Justizleitung bezeichnen für ihren Zuständigkeitsbereich eine ZPS-Koordinationsperson. Diese ist verantwortlich für die Umsetzung der durch diese Verordnung den Direktionen und der Staatskanzlei sowie den Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft übertragenen Aufgaben und stellt die Schnittstelle zur ZPS sicher. *

Art. 5 *Vorrang von Bewerbungen aus der Kantonsverwaltung*

¹ Alle Dienststellen der Kantonsverwaltung, die eine Stelle zu besetzen haben, berücksichtigen in erster Linie Bewerberinnen und Bewerber aus der Kantonsverwaltung, die von der Entlassung bedroht sind.

² Die Ernennungsbehörde zieht bei ihrer Auswahl in Betracht, ob fehlende Fachkompetenz durch eine gezielte Weiterbildung oder durch eine besondere Einführung mit vertretbarem Aufwand wettgemacht werden könnte.

Art. 6 *Mitwirkung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

¹ Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen die Bemühungen zur Vermeidung von Entlassungen kooperativ und aktiv, insbesondere auch mit externen Stellenbewerbungen.

Art. 7 *Interne Stellenbesetzung*

¹ Wird eine vakante Stelle verwaltungsintern direktionsübergreifend besetzt, kann der Übertritt jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen der Betroffenen erfolgen.

² Die neue Ernennungsbehörde erlässt eine Ernennungsverfügung oder schliesst einen Vertrag ab unter Verzicht auf eine Probefristzeit nach Artikel 22 des Personalgesetzes. Vorbehalten bleibt die Absolvierung einer Versuchszeit nach Artikel 11.

³ Das Recht der vom Stellenwechsel betroffenen Person, in Härtefällen Entschädigungen nach Artikel 27 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV¹⁾) geltend zu machen, bleibt vorbehalten.

⁴ Die neue Ernennungsbehörde informiert die ZPS über den erfolgten Stellenwechsel unter Angabe des Zeitpunkts des Stellenantritts.

Art. 8 *Pflichten der Behörde bei Stellenaufhebungen*

¹ Die Vorgesetzten informieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Stelle ganz oder teilweise aufgehoben werden soll, in einem Gespräch so rasch als möglich, idealerweise zwölf Monate vor der geplanten Stellenaufhebung. Es ist mitzuteilen, auf welchen Termin das Arbeitsverhältnis beendet werden soll (Endtermin). *

² Die Ernennungsbehörde erlässt die Verfügung zur Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ohne Verzug und unter Berücksichtigung der Frist nach Artikel 25 Absatz 1 PG, nachdem das Gespräch nach Absatz 1 geführt worden ist.

³ Sie meldet unverzüglich der ZPS die vorgesehene Stellenaufhebung unter Angabe der bisherigen Tätigkeit und der Personalien der oder des von der Entlassung Bedrohten. Ferner sind Endtermin und Grund der Stellenaufhebung zu melden.

⁴ Die bisherige Ernennungsbehörde übergibt der betroffenen Person ein Arbeitszeugnis gemäss Artikel 50 PG, sobald das Gespräch nach Absatz 1 geführt worden ist.

¹⁾ BSG 153.011.1

Art. 9 *Pflicht zur Meldung und Publikation von vakanten Stellen*

¹ Wieder zu besetzende und neu geschaffene Stellen sind der ZPS mit den nötigen Angaben zu melden, sobald die Vakanz erkennbar wird. Die Meldepflicht entfällt, wenn die Stellen direktionsintern wieder besetzt werden (Art. 1 Abs. 2).

² Wieder zu besetzende und neu geschaffene Stellen sind durch die zuständige Ernennungsbehörde mindestens im Amtsblatt oder im elektronischen Stellenmarkt des Kantons auszuschreiben. Die Ausschreibung kann mit dem Hinweis versehen werden, dass die Stelle voraussichtlich verwaltungsintern besetzt wird.

2 Vermittlungstätigkeit der ZPS**Art. 10** *Aufgaben der ZPS*

¹ Die ZPS nimmt ihre Vermittlungstätigkeit in den ihr überwiesenen Fällen ohne Verzug auf. Sie führt über jeden Einzelfall ein Dossier und stellt mittels Aktennotizen den Nachweis ihrer Vermittlungsbemühungen sicher.

² Die ZPS erbringt die erforderlichen Dienstleistungen, um unverschuldete Entlassungen infolge Stellenaufhebung nach Möglichkeit zu verhindern, insbesondere:

- a Registrierung und Beurteilung der eingegangenen Meldungen betreffend Personen, die von der Entlassung bedroht sind (Art. 8 Abs. 3),
- b Registrierung und Beurteilung der als vakant gemeldeten und zur Wiederbesetzung vorgesehenen Stellen (Art. 9 Abs. 1),
- c Evaluation von geeigneten Stellensuchenden für ein entsprechendes Stellenangebot sowie Herstellen des Kontaktes zwischen Stellensuchenden und Organisationseinheiten, die eine Stelle anbieten,
- d Information der bisherigen Ernennungsbehörde über wichtige Schritte in der Vermittlungstätigkeit,
- e Organisation von Bewerbungstrainings sowie von Gruppen- oder Einzeloutplacements sowie
- f gegebenenfalls die Mitwirkung bei der Ermittlung des Sachverhalts bei Streitigkeiten betreffend verschuldete Entlassung.

Art. 11 *Versuchszeit*

¹ Auf Wunsch der beteiligten Parteien kann im Rahmen der Vermittlungstätigkeit der ZPS die Möglichkeit gewährt werden, beim zukünftigen verwaltungsinternen oder -externen Arbeitgeber eine Versuchszeit zu absolvieren.

² Während der verwaltungsinternen Versuchszeit wird das bestehende Arbeitsverhältnis bei der bisherigen Ernennungsbehörde unverändert weitergeführt.

³ Für die Durchführung einer verwaltungsinternen Versuchszeit ist Artikel 26 sinngemäss anwendbar.

3 Zumutbarkeit einer anderen Stelle

Art. 12 Grundsätzliches

¹ Die Zumutbarkeit eines Stellenangebots 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.

Art. 13 Maximale Herabsetzung des Gehaltes

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

bisheriges Bruttogehalt	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

bisheriges Bruttogehalt	zumutbare Gehaltseinbusse (in Prozent des bisherigen Gehalts)
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.

Art. 14 *Weiterversicherung des bisherigen Gehalts*

¹ Ist der Antritt einer neuen Stelle mit einer zumutbaren Herabsetzung des Gehalts verbunden, wird der versicherte Verdienst beibehalten, soweit es die Reglemente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung zulassen. Bei unverändert versichertem Verdienst entrichten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die gesetzlich vorgeschriebenen Beiträge auf dem bisherigen versicherten Verdienst. *

² Auf Gesuch der betroffenen Person hin wird der versicherte Verdienst an die neuen Verhältnisse angepasst.

Art. 15 *Arbeitsweg*

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).

Art. 16 *Besondere Härte, Kriterien*

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.

Art. 17 *Zumutbarkeit von befristeten Stellen*

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. *

4 Angebot einer zumutbaren Stelle

Art. 18 *Informationspflicht der ZPS*

¹ Die ZPS orientiert die bisherige Ernennungsbehörde mit einem schriftlichen Kurzbericht spätestens zwei Monate vor dem jeweiligen Endtermin über das Ergebnis ihrer Vermittlungsbemühungen.

Art. 19 *Prüfungspflicht der bisherigen Ernennungsbehörde*

¹ Die bisherige Ernennungsbehörde prüft auf Grund des Kurzberichts der ZPS, ob ein zumutbares Stellenangebot nach Artikel 31 PG unterbreitet werden kann.

² Wird ein zumutbares Stellenangebot geprüft, klärt die bisherige Ernennungsbehörde mit der für die neue Stelle zuständigen Behörde die Bereitschaft für eine Anstellung ab.

Art. 20 *Bereitschaft zur Anstellung*

¹ Die neue Ernennungsbehörde erklärt gegenüber der bisherigen Ernennungsbehörde gegebenenfalls die Bereitschaft zur Anstellung der betroffenen Person schriftlich.

² Die Vakanz ist bis zum Ablauf der Geltungsdauer des Stellenangebotes nach Artikel 21 Absatz 2 offen zu halten.

Art. 21 *Verbindliches Stellenangebot*

¹ Die bisherige Ernennungsbehörde bietet der betroffenen Person ohne Verzug eine zumutbare Stelle nach Artikel 31 PG an. Das Stellenangebot wird der betroffenen Person in beweisbarer Form schriftlich übermittelt.

² Ein Stellenangebot ist auch verbindlich, wenn es der betroffenen Person vor Beginn des ZPS-Verfahrens unterbreitet wird (Art. 8 Abs. 3).

³ Wird es nicht innert zehn Tagen nach Zustellung schriftlich angenommen, gilt das Angebot als abgelehnt.

Art. 22 *Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung*

¹ Kommt trotz des Stellenangebots keine neue Anstellung zu Stande oder kann keine zumutbare Stelle angeboten werden, stellt die nach Artikel 35 PG zuständige Behörde fest, ob die Entlassung verschuldet ist oder nicht.

5 Externe Personalrekrutierung**Art. 23**

¹ Vakante Stellen können in Absprache mit der ZPS extern ausgeschrieben werden, wenn keine von der Entlassung bedrohte Person für die betreffende Anstellung in Betracht fällt.

6 Unterstützung bei der externen Stellensuche**Art. 24** *Arbeitsvermittlungsprogramm*

¹ Die Teilnahme am Arbeitsvermittlungsprogramm erfolgt auf Wunsch der von der Entlassung bedrohten Person.

² Das Arbeitsvermittlungsprogramm bezweckt die Betreuung der von der Entlassung Bedrohten und unterstützt sie aktiv bei der Stellensuche auf dem externen Arbeitsmarkt. Mit der Stellenvermittlung können Dritte beauftragt werden (Gruppen- oder Einzeloutplacements).

³ Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses das volle Gehalt.

⁴ Die Kosten des Arbeitsvermittlungsprogramms übernimmt das Personalamt, und zwar auch dann, wenn nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein begonnenes Arbeitsvermittlungsprogramm weitergeführt wird.

Art. 25 *Bezahlter Kurzurlaub*

¹ Läuft die Beendigungsfrist, kann den Betroffenen für die Stellensuche im erforderlichen Ausmass bezahlter Kurzurlaub gewährt werden. Der Kurzurlaub fällt nicht unter die Beschränkung nach Artikel 156 Absatz 2 PV.

² Die Ernennungsbehörde kann die Stellensuchenden vor Ablauf der Beendigungsfrist in begründeten Fällen von der Pflicht zur Arbeitsleistung entbinden.

³ Die Zahlung des Gehalts durch den Kanton endet mit dem Antritt einer anderen Stelle ausserhalb der Kantonsverwaltung, spätestens jedoch mit dem Ablauf der Beendigungsfrist.

Art. 26 *Versuchszeit bei verwaltungsexternen Arbeitgebern*

¹ Auf Wunsch der betroffenen Person und des zukünftigen Arbeitgebers kann bei verwaltungsexternen Arbeitgebern ein probeweiser Einsatz absolviert werden, sofern die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der betroffenen Person zu diesem Zeitpunkt verfügt ist.

² In der Regel dauert die Versuchszeit einen Monat, ausnahmsweise bis zu drei Monaten, jedoch längstens bis zu dem in der Beendigungsverfügung festgesetzten Endtermin. Die Dauer ist im Voraus schriftlich festzulegen; eine Verlängerung ist nicht zulässig.

³ Personen, die probeweise einen Einsatz absolvieren, werden bis zum Ablauf der Versuchszeit zum bisherigen Gehalt vom Kanton (angestammte Dienststelle) entlohnt, wobei die Versicherungsverhältnisse nicht berührt werden. Das Arbeitsverhältnis wird somit beim Kanton weitergeführt, obwohl der Arbeitseinsatz bereits zu Gunsten des verwaltungsexternen Arbeitgebers erfolgt.

⁴ Die angestammte Dienststelle schliesst mit dem verwaltungsexternen Arbeitgeber unter Beizug der Finanzdirektion (Personalamt) oder Justizleitung einen Vertrag über die Abgeltung der Arbeitsleistung der vermittelten Person ab. Nach Möglichkeit ist die Abgeltung in einem Pauschalbetrag festzulegen, der dem Gehalt entspricht, das die vermittelte Person gemäss Absatz 3 vom Kanton bezieht. Der Vertrag ist nach einem Muster auszugestalten, welches die Finanzdirektion (Personalamt) bereitstellt. *

7 Schlussbestimmungen

Art. 27 *Sistierung einzelner Bestimmungen*

¹ Die ZPS teilt den Direktionen, der Staatskanzlei und der Justizleitung mit, wenn keine Personen zur Vermittlung angemeldet sind. In diesem Fall ist die Anwendung von Artikel 9 Absatz 1 und Artikel 23 sistiert. *

² Die Sistierung dauert bis zur entsprechenden Mitteilung der ZPS an die Direktionen, die Staatskanzlei und die Justizleitung. *

Art. 28 *Inkrafttreten*

¹ Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2005 in Kraft.

Bern, 20. April 2005

Im Namen des Regierungsrates
Die Präsidentin: Egger-Jenzer
Der Staatsschreiber: Nuspliger

Änderungstabelle - nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	BAG-Fundstelle
20.04.2005	01.07.2005	Erlass	Erstfassung	05-41
28.06.2006	01.09.2006	Art. 2 Abs. 2	geändert	06-76
28.06.2006	01.09.2006	Art. 2 Abs. 3	eingefügt	06-76
15.10.2008	01.01.2009	Art. 8 Abs. 1	geändert	08-114
18.08.2010	01.01.2011	Art. 1 Abs. 2	geändert	10-65
18.08.2010	01.01.2011	Art. 4 Abs. 1	geändert	10-65
18.08.2010	01.01.2011	Art. 4 Abs. 2	geändert	10-65
18.08.2010	01.01.2011	Art. 14 Abs. 1	geändert	10-65
18.08.2010	01.01.2011	Art. 26 Abs. 4	geändert	10-65
18.08.2010	01.01.2011	Art. 27 Abs. 1	geändert	10-65
18.08.2010	01.01.2011	Art. 27 Abs. 2	geändert	10-65
26.02.2014	01.08.2014	Art. 12 Abs. 1	geändert	14-31
26.02.2014	01.08.2014	Art. 17 Abs. 2	geändert	14-31
26.02.2014	01.08.2014	Art. 17 Abs. 3	geändert	14-31

Änderungstabelle - nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	BAG-Fundstelle
Erlass	20.04.2005	01.07.2005	Erstfassung	05-41
Art. 1 Abs. 2	18.08.2010	01.01.2011	geändert	10-65
Art. 2 Abs. 2	28.06.2006	01.09.2006	geändert	06-76
Art. 2 Abs. 3	28.06.2006	01.09.2006	eingefügt	06-76
Art. 4 Abs. 1	18.08.2010	01.01.2011	geändert	10-65
Art. 4 Abs. 2	18.08.2010	01.01.2011	geändert	10-65
Art. 8 Abs. 1	15.10.2008	01.01.2009	geändert	08-114
Art. 12 Abs. 1	26.02.2014	01.08.2014	geändert	14-31
Art. 14 Abs. 1	18.08.2010	01.01.2011	geändert	10-65
Art. 17 Abs. 2	26.02.2014	01.08.2014	geändert	14-31
Art. 17 Abs. 3	26.02.2014	01.08.2014	geändert	14-31
Art. 26 Abs. 4	18.08.2010	01.01.2011	geändert	10-65
Art. 27 Abs. 1	18.08.2010	01.01.2011	geändert	10-65
Art. 27 Abs. 2	18.08.2010	01.01.2011	geändert	10-65