

Befristete oder unbefristete Anstellung? Was ist korrekt?

Beratungsteam von Bildung Bern

Die unbefristete Anstellung ist die Regel und eine befristete Anstellung sollte nur dann erfolgen, wenn explizite Gründe für eine Befristung vorliegen. Unsere Erfahrungen zeigen, dass dieser Grundsatz leider noch nicht bei allen in gleicher Weise präsent ist.

Die Anstellungsbehörde hat nur eine eingeschränkte Entscheidungsbefugnis darüber, ob eine Lehrperson befristet oder unbefristet anzustellen ist.

Unbefristete Anstellung

Eine Lehrperson ist im Normalfall unbefristet anzustellen, und zwar unabhängig davon, ob sie über ein anerkanntes Lehrdiplom oder Lehrpatent für die entsprechende Stufe und die entsprechenden Fächer verfügt (vgl. Art. 4 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 10 LAV).

Eine unbefristete Anstellung kann mit oder ohne Auflagen erfolgen.

Unbefristete Anstellung ohne Auflagen: Kann die Lehrperson ein anerkanntes Lehrdiplom oder Lehrpatent für die entsprechende Stufe und die entsprechenden Fächer vorweisen, erfüllt sie die Anstellungsvoraussetzungen, und es werden keine Auflagen verfügt.

Unbefristete Anstellung mit Auflagen: Verfügt die Lehrperson nicht über das erforderliche Diplom, kann die Anstellungsbehörde mit ihr vereinbaren, dass dieses innerhalb einer angemessenen Frist erworben werden muss. Die verlangte Nachqualifikation wird als Auflage in der Anstellungsverfügung verfügt.

Achtung: Das Nichterfüllen der Auflage innert Frist kann einen triftigen

Kündigungsgrund darstellen und zur Auflösung der Anstellung führen. Es empfiehlt sich deshalb, sich frühzeitig mit der Anstellungsbehörde in Verbindung zu setzen, wenn erkennbar wird, dass die angesetzte Frist nicht eingehalten werden kann.

Befristete Anstellung

Lehrpersonen sind grundsätzlich in drei Fällen befristet anzustellen:

- Wenn das Ende der Anstellung mit grosser Wahrscheinlichkeit feststeht (Art. 10 LAV).
- Wenn die Lehrkraft als Fachreferent:in, Stellvertretung oder als Klassenhilfe angestellt wird (Art. 10 LAV)
- Wenn eine Lehrperson nach dem 65. Altersjahr weiterhin angestellt wird, darf dies jeweils nur befristet für maximal ein Jahr erfolgen (Art. 11 LAG).

Kettenbefristungen

Der Arbeitnehmerschutz verbietet sogenannte «Kettenverträge». So darf ein befristetes Anstellungsverhältnis für eine Dauer von längstens fünf Jahren geschlossen werden. Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen über fünf Jahre dauern, gelten als unbefristete Arbeitsverhältnisse (vgl. Art. 16a PG).

Achtung: Diese Regelung gilt nicht für Fachreferent:innen, die im Einzelkationenansatz entschädigt werden.

Fachbereiche des Spezialunterrichts

Auch die Anstellungen für die Fachbereiche Integrative Förderung, Psychomotorik, Logopädie etc. haben grundsätzlich unbefristet zu erfolgen, wobei es sich empfiehlt, die maximale Bandbreite auszunutzen. Ist eine Weiterbeschäftigung nicht möglich (Wegfall des Pensums), so ist dies ein sachlicher Kündigungsgrund und das Anstellungsverhältnis kann – unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine – beendet werden.

Aktualisiert im August 2025

Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV):

BSG 430.251.0 - Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte - Kanton Bern - Erlass-Sammlung

Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG):

BSG 430.250 - Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte - Kanton Bern - Erlass-Sammlung

Personalgesetz (PG):

BSG 153.01 - Personalgesetz - Kanton Bern - Erlass-Sammlung

beratung@bildungbern.ch

<https://www.bildungbern.ch/engagement/beratung>