

Die Probezeit im Spannungsfeld von Recht und Praxis

Beratungsteam von Bildung Bern

Die Probezeit sorgt oft für Diskussionen und Konflikte – der folgende Überblick soll Klarheit schaffen.

Sinn und Zweck der Probezeit?

Die Probezeit steht am Anfang eines Anstellungsverhältnisses und bezweckt, dass sich Lehrperson und Schulleitung gegenseitig kennenlernen und prüfen, ob die gegenseitigen Erwartungen erfüllt werden. Sie ist eine beidseitige Versuchsphase mit provisorischem Charakter.

Dauer der Probezeit und allfällige Verlängerung

- Die Probezeit dauert im Normalfall 6 Monate, wobei auch eine kürzere Probezeit vereinbart werden kann. Eine längere Probezeit darf nicht verfügt werden (vgl. Art. 1 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 22 Abs. 3 PG).
- Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, z. B. wegen längerer Arbeitsunfähigkeit, kann die Anstellungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern (vgl. Art. 1 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 22 Abs. 4 PG). Das Maximum der Verlängerung beträgt 2 Monate. Die Verlängerung der Probezeit verlangt eine Verfügung, welche vor Ablauf der Probezeit der Lehrperson zugestellt werden muss. Vor Erlass der Verfügung ist das rechtliche Gehör zu gewähren.

Probezeit bei befristeten Anstellungen

Für eine auf ein Schuljahr befristete Anstellung wird die Festlegung einer Probezeit von 1 bis 2 Monaten als verhältnismässig und damit rechtmässig erachtet.

Wann gibt es keine Probezeit?

- Bei Anstellungen für Stellvertre-

tung, Fachreferierende und Klassenhilfen gibt es keine Probezeit (vgl. Art. 4, 9c und 9h LADV).

- Wird ein neuer Beschäftigungsgrad vereinbart und infolgedessen eine neue Anstellungsverfügung ausgestellt, so wird keine neue Probezeit verfügt. Es handelt sich in solchen Fällen eben gerade nicht um den Anfang eines Anstellungsverhältnisses. In der Verfügung ist festzuhalten, dass auf eine Probezeit verzichtet wird, da das Anstellungsverhältnis bereits länger dauert.

Probezeit in Verfügung nicht erwähnt

Wird die Probezeit in der Anstellungsverfügung nicht explizit geregelt, so gilt eine Probezeit von 6 Monaten.

Kündigung während der Probezeit

Auch wenn es während der Probezeit für die Anstellungsbehörde deutlich einfacher ist, das Anstellungsverhältnis zu kündigen, müssen gewisse Formvorschriften und Fristen eingehalten werden. Vor Erlass der Kündigungsverfügung muss ebenfalls kurz das rechtliche Gehör gewährt werden. Eine Kündigung erfordert auch während der Probezeit triftige Gründe, wobei die Anforderungen tiefer sind als beim definitiven Anstellungsverhältnis. Gründe können fehlende Eignung, mangelnde Fähigkeiten oder ein nicht aufgebautes Vertrauensverhältnis sein. Das Anstellungsverhältnis kann trotz Arbeitsunfähigkeit der Lehrperson gekündigt werden, da während der Probezeit kein Sperrfristschutz besteht (vgl.

Art. 1 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 28 Abs. 1 PG). Auch gelten während der Probezeit andere Kündigungsfristen und -termine. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten auf das Ende eines Monats gekündigt werden, wobei die Kündigungsfrist während des ersten Monats 7 Tage und während der weiteren Probezeit 1 Monat beträgt (vgl. Art. 1 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 22 Abs. 2 PG). Die Kündigungsverfügung muss vor Ablauf der Probezeit zugestellt werden. Es gilt eine Zustellfiktion von 7 Tagen.

Erschienen in der Berner Schule 04, September 2025

Rechtliche Grundlagen:

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

Direktionsverordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LADV):

BSG 430.251.1 - Direktionsverordnung über die Anstellung der Lehrkräfte - Kanton Bern - Erlass-Sammlung

beratung@bildungbern.ch

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