

# Befristete oder unbefristete Anstellung? Was ist korrekt?

Beratungsteam von Bildung Bern

Seit 2014 ist die unbefristete Anstellung die Regel. Eine befristete Anstellung erfolgt nur noch, wenn explizite Gründe für eine Befristung vorliegen.

Die Anstellungsbehörde hat nur eine eingeschränkte Entscheidungsbe fugnis, 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 wird keine Auflage 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:** Falls die Auflage innert Frist nicht erfüllt wird, stellt dies einen triftigen Kündigungsgrund dar und die Anstellungsbehörde hat die Möglichkeit, das Anstellungsverhältnis aufzulösen. 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 Fachreferentin, Fachreferent, 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

Aufgrund des Arbeitnehmerschutzes sind Kettenbefristungen nicht erlaubt! So darf ein befristetes Anstellungsverhältnis für eine Dauer von längstens fünf Jahren geschlossen werden. Ohne Unterbruch aneinan-

dergereichte befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen über fünf Jahre dauern, gelten als ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (vgl. Art. 16a PG).

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

## Fachbereiche des Spezialunterrichts

Auch die Anstellungen für die Fachbereiche Integrative Förderung, Psychomotorik und Logopädie 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 Februar 2024*

[beratung@bildungbern.ch](mailto:beratung@bildungbern.ch)

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