

Unbefristet? Befristet? Stellvertretung?

Von Roland Amstutz

BERATUNG Unbefristete oder befristete Anstellung? Einige gesetzliche Grundlagen haben in diesem Jahr geändert.

Es gibt drei Anstellungsformen. Alle drei müssen mit einer schriftlichen Anstellungsverfügung vorgenommen werden. Gerade bei Stellvertretungen geht dies oft vergessen. Bei einer Anstellungsverfügung gilt grundsätzlich eine Beschwerdemöglichkeit von 30 Tagen. Man muss eine Anstellungsverfügung umgehend korrigieren lassen, sollte etwas darin nicht stimmen, sonst erwächst sie nach 30 Tagen in Rechtskraft.

Unbefristete Anstellung (Art. 4 LAG)

Eine unbefristete Anstellung ohne Auflage ist die Regel und erfolgt grundsätzlich dann, wenn die Lehrperson über ein gesamtschweizerisch oder vom Kanton Bern anerkanntes Lehrdiplom für die entsprechende Stufe und die entsprechenden Fächer verfügt und damit die Anstellungsvoraussetzungen erfüllt.

Aber auch eine Lehrperson, die die Ausbildungsvoraussetzungen für die entsprechende Stelle nicht erfüllt, muss unbefristet angestellt werden, allerdings mit folgenden Vorbehalten: Eine unbefristete Anstellung kann mit Auflagen erfolgen, sofern die Lehrperson nicht über ein gesamtschweizerisch oder vom Kanton Bern anerkanntes Lehrdiplom verfügt für die Stufe und die entsprechenden Fächer, so dass die Anstellungsvoraussetzungen nicht erfüllt sind. In der Regel wird in diesen Fällen eine unbefristete Anstellung mit detaillierten Auflagen bezüglich Erwerb des erforderlichen Diploms sowie Festsetzung einer angemessenen Frist, um das Diplom zu erlangen, verfügt.

Achtung: Werden die Auflagen innert der verfügten Frist nicht erfüllt, kann dies zur Auflösung

der Anstellung führen. Es empfiehlt sich, sich frühzeitig mit der Anstellungsbehörde in Verbindung zu setzen, wenn erkennbar ist, dass die Frist nicht eingehalten werden kann.

Beim Gehalt haben die fehlenden Ausbildungsvoraussetzungen ebenfalls Konsequenzen: ein sogenannter Vorstufenabzug auf dem sonst üblichen Gehalt wird vorgenommen.

Befristete Anstellung (Art. 10 LAV)

Eine befristete Anstellung darf nur erfolgen, wenn explizite Gründe für eine Befristung vorliegen. Zwei Gründe kommen in Frage. Erstens: Das Ende der Anstellung steht mit grosser Wahrscheinlichkeit fest. Zweitens: FachreferentInnen oder Klassenhilfen werden befristet angestellt. Eine weitere Möglichkeit einer Befristung ist – anders als im alten Recht – nicht mehr vorgesehen. Ich gehe beim absehbaren Ende einer Anstellung (z. B. sinkende Schülerzahlen) von maximal einem Jahr aus. Eine fehlende Ausbildung ist kein Grund für eine befristete Anstellung.

Neu gibt es ausserdem keine sogenannten Kettenbefristungen mehr. Aneinandergereihte befristete Anstellungen bei der gleichen Anstellungsbehörde gehen nach fünf Jahren automatisch über in eine unbefristete Anstellung. Wichtig ist, dass der Übergang zu einer unbefristeten Anstellung nicht automatisch auch die Aufhebung von allfälligen Vorstufenabzügen beim Gehalt beinhaltet. Diese Abzüge richten sich weiterhin nach den für die jeweilige Stelle vorgeschriebenen Anstellungsvoraussetzungen.

Stellvertretung (Art. 3 bis 9 LADV)

Eine Stellvertretung wird eingesetzt, wenn eine Stelleninhaberin oder ein Stelleninhaber ihre/seine Anstellung nicht erfüllen kann, aber angestellt bleibt. Gründe sind z. B. Krankheit, Mutterschaft, unbezahlter und bezahlter Urlaub (z. B. Quartalskurs), Militärdienst. Entscheidend gegenüber einer befristeten Anstellung ist, dass im Hintergrund eine Anstellung einer anderen Lehrperson für die entsprechende Stelle besteht und man diese Person vertritt. Eine Stellvertretung sollte daher auch als solche bezeichnet werden, um Missverständnissen vorzubeugen.

Bei Stellvertretungen gelten wesentlich kürzere Kündigungsfristen (Art. 9 LADV), und auch die Gehaltszahlung ist bei Stellvertretungen bis zu 30 Tagen nur gemäss einem Einzellektionensatz vorgesehen. Dieser ist fix und unabhängig von der Berufserfahrung. Zudem ist die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall eingeschränkter als bei einer (un-)befristeten Anstellung.

Probezeit (Art. 22 PG)

Grundsätzlich gilt bei unbefristeten Anstellungen eine Probezeit von sechs Monaten. Sie kann auch kürzer verfügt werden. Wird nichts bestimmt, gilt neu die maximale Probezeit von sechs Monaten.

Erkrankt eine Lehrperson während der Probezeit, kann diese um die entsprechende Zeit verlängert werden, jedoch nur um maximal zwei Monate (Art. 13 PV, Personalverordnung). Für eine befristete Anstellung wird maximal eine Probezeit von zwei Monaten akzeptiert. Bei Stellvertretungen gibt es keine Probezeit. ☹



Roland Amstutz,
Rechtsanwalt

WIR SIND FÜR SIE DA

Roland Amstutz, Rechtsanwalt

Tel. 031 326 47 40

roland.amstutz@bildungbern.ch

Kaspar Haller, Jurist, Lehrer,
Coach und Mediator

Tel. 031 326 47 36

kaspar.haller@bildungbern.ch

Unsere Beratungszeiten

Mo, 9.30–11.30 / 14.30–16.30 Uhr

Mi, 9.30–11.30 / 14.30–16.30 Uhr

Do, 9.30–11.30 Uhr