# A N S T E L L U N G S V E R F Ü G U N G

***evtl.: (ersetzt die Anstellungsverfügung vom xxx)***

Sehr geehrte / geehrter

Wir freuen uns, Ihnen mitzuteilen, dass Sie wie folgt angestellt werden:

## Anstellungsform: Öffentlich-rechtlich unbefristet / unbefristet mit Auflage(n) oder befristet *[entsprechendes auswählen]* nach den Bestimmungen der Lehreranstellungsgesetzgebung.

**Funktion:**

**Arbeitsort:**

**Eintrittsdatum:**

**Anstellungsdauer:** Die Anstellung endet ohne vorzeitige Kündigung auf
den

***[Dieser Punkt ist nur bei befristeten Anstellungen zu regeln!]***

*(****Achtung:*** *Befristete Anstellungsverhältnisse können nur dann eingegangen werden, wenn das Ende der Anstellung mit grosser Wahrscheinlichkeit feststeht oder bei Stellvertretungen, Fachreferenten oder Klassenhilfen. Für Stellvertretungen und Fachreferenten existieren separate Vorlagen (vgl. Art. 10 LAV[[1]](#footnote-1)).*

|  |  |
| --- | --- |
| *Hinweis: Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen über fünf Jahre dauern, gelten als ein unbefristetes Arbeitsverhältnis [Art. 16a Abs. 2 PG[[2]](#footnote-2)].)* |  |

**Beschäftigungsgrad:** % (inkl. allfällige Altersentlastung)

[bei Bandbreite:] Untergrenze: %
Obergrenze: % *[Differenz höchstens 12,5 Beschäftigungsgradprozente (Art. 8 Abs. 1 LAV)]*

**Probezeit:**

Die Probezeit dauert sechs Monate. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.

***(Achtung:*** *Es kann auch eine Probezeit unter sechs Monaten vereinbart werden. Wird bei unbefristeten Anstellungen die Probezeit in der Anstellungsverfügung nicht explizit geregelt, so gilt eine Probezeit von sechs Monaten [Art. 22 PG].*

*Bei befristeten Anstellungen wird eine Probezeit von ein bis zwei Monaten empfohlen.)*

**Einstufung und Gehalt (Art. 28 LAV):**

* *Bei den Berufsfachschulen, welche die Gehälter selber verarbeiten, ist hier die Einstufung festzuhalten****.***
* *Für die Schulleitungsmitglieder und Lehrkräfte der Volksschulen, Gymnasien und der Berufsfachschulen, welche die Gehälter nicht selbst verarbeiten, verfügt die Abteilung Personaldienstleistungen des Amtes für zentrale Dienste (APD) der Bildungs- und Kulturdirektion die Einstufung in die entsprechende Gehaltsklasse sowie die Festlegung der anrechenbaren Gehalts- oder Vorstufen in einer separaten Verfügung.*

**Auflage:**

Die vorliegende, unbefristete Anstellung erfolgt mit folgender Auflage:

Erwerb des Diploms XX *[genaue Bezeichnung Diplom]* gemäss Absprache vom *[genaues Datum]* bis spätestens am *[genaues Datum]*.

*Das Nichterfüllen der Auflage innert Frist kann einen triftigen Grund gemäss Art. 10 Abs. 1 LAG darstellen und zur Auflösung der Anstellung führen.*

**Besonderes:**

*[Weitere Regelungen bezüglich Auflagen / Klasse / Schulstufe / Nebenbeschäftigung / Ausübung öffentlicher Ämter / Amtsgeheimnis usw.]*

Für die neue Aufgabe wünschen wir Ihnen viel Erfolg und Befriedigung.

**ORT, DATUM: DIE ANSTELLUNGSBEHÖRDE:**

**Beilage:** *(Sofern die Einstufung in dieser Verfügung geregelt wird)*

Tabelle «Anrechnung Berufserfahrung/Dienstzeit Lehrkräfte»

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen seit ihrer Zustellung schriftlich und begründet bei der Bildungs- und Kulturdirektion, Rechtsdienst, Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern Beschwerde geführt werden.

Sehr geehrte / geehrter

Bitte nehmen Sie zudem Kenntnis von nachfolgenden gesetzlichen Grundlagen:

## Fristen zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses:

* Während der Probezeit (Art. 22 Abs. 2 PG)

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Während des ersten Monats beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, während der weiteren Probezeit einen Monat.

* Nach Ablauf der Probezeit (Art. 10 LAG[[3]](#footnote-3))
* Durch die Lehrkraft:
Lehrkräfte können ihr Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Schulsemesters auflösen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann von der Kündigungsfrist abgewichen werden.
* Durch die Anstellungsbehörde:
Die zuständige Behörde kann Anstellungsverhältnisse unter Wahrung einer Frist von drei Monaten aus triftigen Gründen auf das Ende eines Schulsemesters auflösen.
Triftige Gründe sind einerseits Gründe im Sinne von Art. 25 PG (z.B. ungenügende Leistungen, wiederholte Missachtung von Vorgesetztenweisungen etc.). Diese Aufzählung ist nicht abschliessend. Triftige Gründe sind gleichgesetzt mit sachlichen Gründen. Dementsprechend gelten etwa der Wegfall des Pensums oder der Funktion oder auch das Nichterfüllen von Auflagen als triftige Gründe. Es muss sich dabei um Gründe handeln, die das Fortführen des Anstellungsverhältnisses insgesamt als unzumutbar erscheinen lassen.
* Diese Kündigungsbestimmungen gelten auch für befristete Anstellungsverhältnisse.

**13. Monatsgehalt (Art. 32 PV):**

Das 13. Monatsgehalt wird je zur Hälfte im Juni und Dezember ausgerichtet. Austretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine pro rata-Ausrichtung.

**Familien- und Betreuungszulagen:**

Der Anspruch auf Familien- und Betreuungszulage richtet sich nach Artikel 83ff. PG.

**Unfallversicherung:**

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen ist die Lehrkraft gegen Berufsunfälle sowie Berufskrankheiten obligatorisch versichert. Nichtberufsunfälle sind versichert bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 8 und mehr Stunden. Aufgrund der besonderen Umstände im Lehrerberuf entsprechen diese 8 Stunden 4 Lektionen pro Woche. Darüber hinaus besteht eine Zusatzversicherung, welche im Todes- und Invaliditätsfall Kapitalleistungen vorsieht.

**Berufliche Vorsorge:**

Untersteht die Lehrkraft der obligatorischen beruflichen Vorsorge, hat sie der Bernischen Lehrerversicherungskasse (BLVK) bzw. derjenigen Kasse, welcher die Schule angeschlossen ist, beizutreten.

**Personalrechtliche Grundlagen; Rechte und Pflichten:**

Die Rechte und Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis richten sich nach den geltenden Bestimmungen der Lehreranstellungsgesetzgebung. Wo dieser keine Regelung entnommen werden kann, findet die Personalgesetzgebung des Kantons Anwendung. Findet sich auch dort keine Regelung, so wird das Obligationenrecht analog hinzugezogen.

1. Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0) [↑](#footnote-ref-1)
2. Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) [↑](#footnote-ref-2)
3. Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) [↑](#footnote-ref-3)