Kanton Bern
Canton de Berne

Bildungs- und Kulturdirektion
Generalsekretariat
Personalmanagement Lehrpersonen/BLVK
Sulgeneckstrasse 70
3005 Bern
+41 31 633 85 11
gs.bkd@be.ch
www.be.ch/bkd

17. Juni 2026

Merkblatt zur Auflösung oder Änderung eines Anstellungsverhältnisses

1. Vorgehen bei Auflösung oder Änderung des Anstellungsverhältnisses

Die Auflösung oder Änderung eines Anstellungsverhältnisses erfolgt in der Regel durch eine Verfügung der Anstellungsbehörde. Diese muss deshalb die im Folgenden dargestellten Verfahrensgrundsätze des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) beachten.

Die Auflösung von Anstellungsverhältnissen richtet sich im Wesentlichen nach Art. 10 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) und nach den Bestimmungen des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01).

1.1 Feststellung des Sachverhaltes

Gemäss Art. 18 Abs. 1 VRPG müssen die Behörden den Sachverhalt von Amtes wegen feststellen. Im vorliegenden Zusammenhang bedeutet dies, dass die Anstellungsbehörde den die Auflösung begründenden Sachverhalt einwandfrei dartut. Die *Entwicklung* im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses ist *nachzuweisen*, etwa durch Vermerke im Protokoll der Anstellungsbehörde oder schriftliches Festhalten erteilter Rügen, geübter Kritik oder Ermahnungen zur Besserung in Bezug auf konkret vorgehaltene Unzulänglichkeiten. Die entsprechenden Aktennotizen sind im *Personaldossier* abzulegen. Auf diese Weise ist die Anstellungsbehörde später im Streitfall in der Lage, die Gründe nachzuweisen, die zur Kündigung geführt haben. Sie kann überdies dartun, dass die Auflösungsverfügung die Konsequenz einer Entwicklung ist und die betroffene Person hinreichend Gelegenheit hatte, sich zu bessern.

1.2 Anhörung der Lehrkraft

Der Lehrkraft ist vor der Auflösung oder Änderung des Anstellungsverhältnisses das *rechtliche Gehör* zu gewähren (Art. 21 VRPG). Die Anstellungsbehörde muss sie rechtzeitig über die vorgesehene Massnahme informieren, damit die Lehrkraft ihre persönliche Sicht der Dinge vorbringen kann, bevor die Anstellungsbehörde den Entscheid trifft. Dabei ist der Lehrkraft auf Gesuch hin Einsicht in die Akten, namentlich in ihr Personaldossier, zu gewähren. Die vom Entscheid betroffene Lehrkraft muss im Wissen um die geplante Massnahme und in Kenntnis der Gründe Stellung nehmen können (mündlich mit Protokoll oder schriftlich). Eine Anhörung muss dagegen nicht erfolgen, wenn die Lehrkraft von sich aus kündigt.

1.3 Begründung einer Kündigung

1.3.1 Kündigung während der Probezeit

Unter Vorbehalt einer abweichenden Regelung im Einzelfall stellt die Anstellungsbehörde Lehrkräfte auf Probe an (Art. 22 Abs. 1 PG). Die Probezeit dauert höchstens sechs Monate (Art. 22 Abs. 3 PG). Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, kann die Anstellungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern (Art. 22 Abs. 4 PG). Für befristete Anstellungen wird die Festlegung einer Probezeit von einem bis zwei Monaten empfohlen. Während der Probezeit kann das befristete oder unbefristete Anstellungsverhältnis von der Anstellungsbehörde aus *triftigen Gründen* oder von der Lehrkraft gekündigt werden. An Kündigungsgründe während der Probezeit sind keine hohen Anforderungen zu stellen, da es sich um ein Anstellungsverhältnis mit provisorischem Charakter handelt. Der Anstellungsbehörde steht ein weiter Beurteilungsspielraum zu. Dennoch ist zu beachten, dass die Gründe *sachlich haltbar und nicht willkürlich* sein dürfen. Gemäss Rechtsprechung reichen beispielsweise folgende Gründe grundsätzlich aus, um während der Probezeit zu kündigen:

- Fähigkeit oder Eignung für die Stelle nicht erbracht und kann voraussichtlich nicht mehr erbracht werden,
- Person entspricht nicht dem ausgeschriebenen Stellenprofil,
- das für die Funktion nötige Vertrauensverhältnis konnte nicht aufgebaut werden.

1.3.2 Ordentliche Kündigung

Bei der ordentlichen Kündigung eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses darf die Anstellungsbehörde nur aus *triftigen Gründen* kündigen (Art. 10 Abs. 1 LAG). Diese Gründe sind in der Verfügung anzugeben. Was triftige Gründe sind, wird in Art. 25 Abs. 2 PG konkretisiert. Diese Aufzählung ist allerdings nicht abschliessend. Dementsprechend gelten etwa der Wegfall des Pensums oder der Funktion und das Nichterfüllen von Auflagen auch als triftige Gründe. Art. 25 Abs. 2 PG zählt folgende Gründe beispielhaft auf:

- ungenügende Leistungen (darin ist auch fachliches Ungenügen enthalten),
- wiederholte Missachtung von Weisungen der Vorgesetzten,
- nachhaltige Störung des Arbeitsklimas während der Arbeitszeit (darin ist auch ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis zwischen Lehrkraft und Klasse, Kollegium, Schulleitung oder Schulkommission enthalten),
- sexuelle Belästigung von Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen.

Es handelt sich dabei grundsätzlich um Gründe, die das Fortführen des Anstellungsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lassen. Auch mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben. Ein Verschulden muss der betreffenden Person nicht nachgewiesen werden, kann aber bei der Gewichtung der Kündigungsgründe mitberücksichtigt werden. Ob die Voraussetzungen zur Auflösung erfüllt sind, ist stets auf Grund der gesamten Umstände zu würdigen.

1.3.3 Fristlose Kündigung

Das Anstellungsverhältnis kann von beiden Parteien fristlos gekündigt werden, wenn *wichtige Gründe* vorliegen (Art. 26 PG). Als solche gelten namentlich Umstände, unter denen den Beteiligten die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin nach Treu und

Glauben nicht mehr zugemutet werden kann. Diese Gründe müssen schwerer wiegen als die triftigen Gründe für eine ordentliche Kündigung, z. B.:

- Straftaten zum Nachteil der anderen Partei,
- schwere Verletzung der Persönlichkeitsrechte der anderen Partei,
- schwere Dienstpflichtverletzungen.

1.3.4 Beendigung einer befristeten Anstellung

Ein befristetes Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der festgelegten Dauer. Es kann aber auch vorzeitig ordentlich oder fristlos beendet werden. Für die Auflösung durch die Anstellungsbehörde müssen dann ebenfalls triftige oder wichtige Gründe vorliegen. Es gelten die gleichen Kündigungsfristen wie bei der ordentlichen Kündigung.

1.3.5 Beendigung einer Anstellung während Krankheit und Unfall

In der Probezeit und während des ersten Dienstjahres ist eine ordentliche Kündigung auch während Krankheit oder Unfall möglich. Es muss keine Sperrfrist beachtet werden. Nach Ablauf der Probezeit bzw. des ersten Dienstjahres ist eine ordentliche Kündigung während Krankheit oder Unfall möglich, sobald die Sperrfrist abgelaufen ist (Art. 28 Abs. 1 Bst. b PG, vgl. Ziffer 1.6). Für die Berechnung der Dienstjahre werden gemäss Art. 9b PV grundsätzlich alle Anstellungen in einer Direktion, an einer Hochschule (Universität, Berner Fachhochschule und Pädagogische Hochschule, jeweils inklusive deren Drittmittelanstellungen) oder an einer öffentlichen Schule im Kanton (vgl. dazu die Definition in Art. 9b Abs. 2 PV) zusammengezählt.

Für die Kündigungsgründe gelten die üblichen Grundsätze (vgl. die Ziffern 1.3.1 und 1.3.2). Unter Umständen können auch Krankheit oder Unfall als Kündigungsgrund beigezogen werden. Gemäss der Rechtsprechung ist dies dann möglich, wenn wegen Krankheit oder Unfall die übertragene Aufgabe nicht (mehr) genügend erfüllt werden kann. Bei andauernden gesundheitlichen Problemen einer Lehrkraft sind die Umstände des Einzelfalls allerdings besonders sorgfältig zu würdigen und muss sich die Kündigung im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung als sachlich begründete und angemessene Lösung erweisen. Beispielsweise ist von der Anstellungsbehörde zu erwarten, dass sie vor der Kündigung andere Massnahmen ergriffen hat, wie Rückkehrplanung, Eingliederungsversuche und damit Zuwarten mit der Kündigung oder flexible Anpassung der Aufgaben. Dies immer unter Berücksichtigung, dass kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, auf Versetzung oder auf ein Angebot von anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten besteht. Heikel sind Konstellationen, in denen widrige Umstände im Arbeitsumfeld zur Entwicklung der Beendigungsgründe geführt haben oder wenn die Erkrankung der Lehrkraft auf das Verhalten des Arbeitgebers zurückzuführen ist.

Wichtig ist neben den rechtlichen Vorgaben der personalpolitische Aspekt: Die Anstellungsbehörde hat immer auch eine soziale Verantwortung gegenüber ihren Angestellten und soll deshalb bei Krankheit oder Unfall nicht ohne weiteres und sofort kündigen.

Neben Krankheit und Unfall gibt es weitere Gründe, welche den Sperrfristschutz auslösen (vgl. Ziffer 1.6).

1.4 Verfügung

Das Schreiben, mit welchem die Anstellungsbehörde die Auflösung oder Änderung des Anstellungsverhältnisses mitteilt, gilt als Verfügung. Nach Art. 52 Abs. 1 VRPG muss eine Verfügung folgende Elemente enthalten:

- die Bezeichnung der verfügenden Behörde,

- die Tatsachen, Rechtssätze und Gründe, auf die sie sich stützt,
- die Verfügungsformel,
- den Hinweis auf das zulässige Rechtsmittel mit Angabe von Frist und Instanz (Rechtsmittelbelehrung),
- die Bezeichnung der Adressatinnen oder Adressaten,
- das Datum,
- die Unterschrift.

Die Verfügungsformel gibt den genauen Inhalt der für das Anstellungsverhältnis angeordneten Rechte und Pflichten wieder. Im Falle einer Kündigung lautet die Verfügungsformel wie folgt: „Die Anstellung von X wird auf den ... (Datum) aufgelöst." Im Falle einer Änderung lautet sie zum Beispiel: „Die mit Verfügung vom ... (Datum) begründete befristete Anstellung von X wird ab dem ... (Datum) als unbefristete Anstellung weitergeführt."

1.5 Form der Eröffnung

Die Verfügung ist mit eingeschriebener Post zuzustellen oder gegen Quittung auszuhändigen. Dabei ist zu beachten, dass eine Kündigung erst wirksam wird, wenn sie dem Adressaten zugegangen ist. Wenn eine Kündigung dem Adressaten mit eingeschriebener Post zugestellt wird, gilt sie als an dem Tag eröffnet, an welchem der Adressat den Brief abholt oder spätestens nach Ablauf der Abholfrist von sieben Tagen. Eine eingeschriebene Kündigung muss deshalb rechtzeitig verschickt werden, damit sie dem Adressaten vor Beginn der Kündigungsfrist eröffnet werden kann.

1.6 Kündigungsfristen

Im *gegenseitigen Einvernehmen* zwischen der Lehrkraft und der Anstellungsbehörde ist die Auflösung des Anstellungsverhältnisses ohne Rücksicht auf Kündigungsfristen und -termine möglich.

Bei einer einseitigen *ordentlichen Kündigung eines Anstellungsverhältnisses* ist von der Anstellungsbehörde wie von der Lehrkraft eine Kündigungsfrist von drei Monaten zu wahren. Der Kündigungstermin ist *auf Ende eines Schulsemesters* (Art. 10 Abs. 1 LAG). Auf Grund von Art. 28 Abs. 1 PG hat die Anstellungsbehörde *Sperrfristen* zu beachten, während denen einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter nicht gekündigt werden darf. Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig. Bei Arbeitsverhältnissen, die vor Beginn einer Sperrfrist gekündigt worden sind, wird die ordentliche Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen (Art. 28 Abs. 2 PG). Nach Ablauf der Sperrfrist kann die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis - unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten - auf das Ende eines Monats kündigen (Art. 10 Abs. 2 LAG). Dies jedoch nur, wenn aufgrund der Sperrfrist die Möglichkeit einer rechtzeitigen ordentlichen Kündigung auf das nächste Semesterende gemäss Art. 10 Abs. 1 LAG nicht bestand. Für ordentliche Kündigungen bestehen folgende Sperrfristen:

- während schweizerischem Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst sowie während vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert,
- während die Lehrkräfte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 60 Tagen, ab 6. bis und mit 9. Dienstjahr während 150 Tagen und ab 10. Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit,
- während die Lehrkräfte mit Zustimmung der Behörde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen,
- für weibliche Lehrkräfte während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt, während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens wegen Verletzung des

Diskriminierungsverbotes gemäss Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1) sowie 6 Monate darüber hinaus,

- während der Dauer eines rechtmässigen Streiks oder einer Aussperrung, sofern die Lehrkräfte am Streik teilnehmen oder von der Aussperrung betroffen sind.

Bei Stellvertretungen gilt Art. 9 der Direktionsverordnung vom 15. Juni 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LADV; BSG 430.251.1). Stellvertretungen bis zu einem Monat können auf den nächsten Tag durch die Lehrkraft oder die Schulleitung aufgelöst werden. Stellvertretungen, die mehr als einen Monat dauern, können im ersten Monat unter Wahrung einer Frist von sieben Tagen von beiden Seiten gekündigt werden. Ab dem zweiten Monat gilt eine Frist von einem Monat und das Anstellungsverhältnis ist auf das Ende eines Monats zu kündigen.

Anstellungsverhältnisse von Fachreferentinnen und Fachreferenten sowie von Klassenhilfen können im ersten Monat auf den nächsten Tag durch die Lehrkraft oder die Schulleitung aufgelöst werden. Ab dem zweiten Monat beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage. Ab dem sechsten Monat beträgt sie einen Monat auf das Ende eines Monats (Art. 9e und 9k LADV).

Gemäss Art. 11 der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0) in Verbindung mit Art. 22 PG kann während der Probezeit 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.

Bei einer *fristlosen Kündigung* müssen keine Fristen eingehalten werden. Die Kündigung ist jedoch innert weniger Arbeitstage nach Eintritt des wichtigen Grundes auszusprechen.

1.7 Aufschiebende Wirkung

Gemäss Art. 25 Abs. 2 LAG in Verbindung mit Art. 108 Abs. 2 PG haben Beschwerden gegen die Kündigung von Anstellungsverhältnissen und gegen die vorläufige Einstellung *keine aufschiebende Wirkung*, ausser die instruierende Behörde ordne sie an. Somit ist eine Kündigung grundsätzlich von Anfang an wirksam. Falls die instruierende Behörde der Beschwerde ausnahmsweise aufschiebende Wirkung zugesteht, bedeutet dies, dass beim Einlegen eines Rechtsmittels gegen eine Verfügung, die Wirksamkeit und die Vollziehbarkeit der angeordneten Rechtsfolgen bis zum Entscheid im Rechtsmittelverfahren gehemmt, eben „aufgeschoben“ wird. Dies hat zur Folge, dass die Lehrkraft bis zum Vorliegen eines rechtskräftigen Rechtsmittelentscheides weiterhin unter Fortzahlung des Gehalts im Schuldienst tätig ist, sofern ihr nicht im Sinne von Art. 8 LAG andere Aufgaben zugewiesen werden oder im gegenseitigen Einvernehmen eine andere Lösung gefunden wird (z. B. unbezahlter Urlaub). Das hinter der Anstellungsbehörde stehende Gemeinwesen trägt das finanzielle Risiko für den Fall, dass sich die Kündigung als unkorrekt erweist.

1.8 Freistellung

Zusätzlich zum Normalfall, dass die Lehrkraft bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses ihre Arbeitspflicht erfüllt, ist es möglich, eine gekündigte Lehrkraft gemäss Art. 25 Abs. 3 PG *freizustellen*, wenn dies *im öffentlichen Interesse* steht. Bei einer Freistellung entbindet die Anstellungsbehörde die Lehrkraft zwischen der Kündigung und der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ganz oder teilweise von der Erfüllung ihrer Leistung. Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) gelten allfällige Ferienguthaben und andere Zeitguthaben als abgegolten, soweit sie zusammengezählt die Dauer der Freistellung nicht übersteigen. Bei der Freistellung ist grundsätzlich zu beachten, dass der Lehrkraft der Lohn weiterhin bezahlt werden muss. Die freigestellte Lehrkraft ist jedoch befugt, eine neue Erwerbstätigkeit vor Ablauf der Freistellungsdauer aufzunehmen (Art. 30 Abs. 1 PV).

Dieses anderweitig erzielte Einkommen wird grundsätzlich angerechnet, in Ausnahmefällen kann darauf verzichtet werden (Art. 30 Abs. 2 PV). Die durch eine Freistellung verursachten Kosten sind von der Trägerschaft der Schule zu übernehmen.

2. Einstellung im Amt

Wenn es das Wohl der Schule verlangt, insbesondere, wenn eine Gefährdung von Schülerinnen und Schülern zu befürchten ist, kann die Bildungs- und Kulturdirektion eine Lehrkraft bis zur Auflösung der Anstellung *im Amt einstellen*; sie kann für diese Zeit das Gehalt ganz oder teilweise kürzen (Art. 10 Abs. 4 LAG). Die Anstellungsbehörde muss demnach die Einstellung bei der Bildungs- und Kulturdirektion beantragen. Die Amtseinstellung ist eine Sicherungsmassnahme provisorischer Natur. Im schulischen Bereich soll diese Massnahme insbesondere den ungestörten Schulbetrieb gewährleisten und die betroffene Lehrkraft bis zur Klärung der Verhältnisse vom Unterricht fernhalten. Sie ist geeignet für Notsituationen, in denen namentlich zum Schutz der Kinder rasch gehandelt werden muss. Die Einstellung rechtfertigt sich bereits dann, wenn ein begründeter, ernsthafter Verdacht für eine Gefährdung vorliegt; der strikte Beweis einer Gefährdung ist nicht erforderlich. Die Einstellung kann auch angeordnet werden, wenn das Wohl der Schule ganz allgemein es verlangt. Der vom Gesetzgeber der zuständigen Behörde eröffnete Spielraum ist damit gross. Liegen genügend Hinweise dafür vor, dass ein Verhalten geeignet ist, die betroffenen Interessen zu gefährden, soll sofort gehandelt werden können, auch auf die Gefahr hin, dass sich die Massnahme später als ungerechtfertigt erweist.

Einstellung im Amt und fristlose Kündigung sind kaum nebeneinander möglich. Es empfiehlt sich deshalb, im Voraus abzuklären, welche der beiden Möglichkeiten (Einstellung im Amt oder fristlose Entlassung) für die aktuelle Situation am besten geeignet ist.

Die Einstellung im Amt ist weiter abzugrenzen von der Freistellung gemäss Art. 25 Abs. 3 PG. Nur bei der Einstellung im Amt ist eine Kürzung oder Einstellung des Gehalts in der Zeit zwischen der Einstellung im Amt und der Auflösung des Anstellungsverhältnisses möglich (vgl. Art. 10 Abs. 4 LAG). Eine Kürzung des Gehalts ist bei der Freistellung nicht zulässig.

3. Auflösung des Anstellungsverhältnisses infolge einer Reorganisation

Art. 10a-d LAG regelt abschliessend die Auflösung infolge Reorganisation. In diesen Fällen wird nicht auf die Personalgesetzgebung oder auf Art. 10 LAG abgestellt. Ein Anstellungsverhältnis einer Lehrkraft kann demnach gemäss Art. 10a Abs. 1 LAG aufgelöst werden, wenn (kumulativ)

- ein massgebender Teil der Anstellung infolge einer durch den Kanton oder die zuständige Gemeinde veranlassten Reorganisation wegfällt (Organisationsstruktur von mindestens einer Schule wird wesentlich geändert, vgl. Art. 14 LAV) und
- die betroffene Lehrkraft nicht in zumutbarem Rahmen weiterbeschäftigt werden kann.

Als „massgebender Teil der Anstellung“ gilt bei einer unbefristet angestellten Lehrkraft der Wegfall von mindestens 12,5 Beschäftigungsgradprozenten infolge der Reorganisation (Art. 15 Abs. 1 LAV). Bei einer Anstellung mit Bandbreite ist die Differenz zu den durchschnittlich entschädigten Beschäftigungsgraden während der letzten zwei Jahre massgebend (Art. 15 Abs. 2 LAV).

Die Stellenvermittlung wird vom Generalsekretariat der Bildungs- und Kulturdirektion geführt (Art. 17 Abs. 1 LAV). Die Lehrkraft muss sich aktiv um eine zumutbare Stelle bemühen (Art. 23 Abs. 1 LAV). Kommt keine neue Anstellung zustande, stellt die Bildungs- und Kulturdirektion im Einvernehmen der Finanzdirektion fest, ob die Entlassung unverschuldet ist oder nicht (Art. 35 PG).

Lehrkräfte, die infolge einer Reorganisation unverschuldet entlassen wurden, haben Anspruch auf eine *Sonderrente*, sofern sie zum Zeitpunkt der Auflösung das 56. Altersjahr vollendet haben und länger als 16

Jahre im Schuldienst des Kantons beschäftigt waren (Art. 10c Abs. 1 LAG). Lehrkräfte, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, haben allenfalls Anspruch auf eine *Abgangsentschädigung*, sofern sie die entsprechenden Voraussetzungen gemäss der Personalgesetzgebung erfüllen (Art. 10c Abs. 4 LAG)