

# \*-\*\*de\* Beendigung eines Anstellungsverhältnisses \*fr\* Fin des rapports de travail \*-\*((sync.over.parent.id=9339138))

Mit Ablauf der Anstellungsdauer, Auflösung, Pensionierung oder Tod endet das Anstellungsverhältnis einer Lehrperson. Abhängig vom Grund für die Beendigung des Anstellungsverhältnisses gelten andere Fristen, Abläufe und Bedingungen.

## Wichtige Links und Formulare

[Merkblatt zur Auflösung oder Änderung eines Anstellungsverhältnisses](#)

## Beendigung eines Anstellungsverhältnisses

Das Anstellungsverhältnis einer Lehrperson wird durch Ablauf der Anstellungsdauer, Auflösung, Pensionierung oder Tod beendet. Im Folgenden werden die einzelnen Sachverhalte kurz beschrieben, Einzelheiten können dem [Merkblatt zur Auflösung oder Änderung eines Anstellungsverhältnisses](#) entnommen werden.



Bei [Stellvertretungen](#), [Fachreferierenden](#) oder auch [Klassenhilfen](#) gelten spezielle Kündigungsmodalitäten. Weiterführende Informationen finden Sie bei der entsprechenden Anstellungsform.

## Ablauf der Anstellungsdauer

[Befristete Anstellungen](#) enden mit dem vereinbarten Austrittstermin. Ein befristetes Anstellungsverhältnis kann auch vorzeitig beendet werden. Für die Auflösung durch die Anstellungsbehörde müssen dann ebenfalls wichtige Gründe vorliegen. Es gelten dabei die gleichen Kündigungsfristen wie bei der ordentlichen Kündigung.

## Auflösung des Anstellungsverhältnisses

Bis Ende der [Probezeit](#) gelten hinsichtlich Kündigungsfristen spezielle Bedingungen.

Nach Ablauf der Probezeit kann eine Lehrperson ihr Anstellungsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Schulsemesters auflösen. Somit ist eine Einreichung der [Kündigung](#) jeweils bis zum 31. Oktober bzw. 30. April möglich. Für [Stellvertretende](#), [Fachreferierende](#), [Klassenhilfen](#), [Lehrerinnen während der Schwangerschaft und nach der Geburt](#) sowie für abwesende Lehrpersonen infolge [Krankheit oder Unfall](#) gelten spezielle Fristen.

Nach Ablauf der Probezeit kann die Anstellungsbehörde ein Anstellungsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten aus triftigen Gründen auf das Ende eines Schulsemesters ordentlich kündigen. Nach Ablauf einer allfälligen Sperrfrist (vgl. Art. 28 PG) ist die Auflösung jeweils auf das Ende eines Monats zulässig.

Ein Arbeitsverhältnis beruht auf gegenseitigem Vertrauen. Wird das Vertrauen durch das Verhalten des Partners zerstört, besteht jederzeit die Möglichkeit der fristlosen Kündigung. Mit ihr kann ein Anstellungsverhältnis ohne Einhalten der Kündigungsfrist von beiden Seiten beendet werden. Einer fristlosen Kündigung gehen wichtige Gründe voraus, aufgrund derer den Beteiligten die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Als wichtige Gründe gelten beispielsweise schwere Verletzungen der Persönlichkeitsrechte der anderen Partei, Straftaten zum Nachteil der anderen Partei oder schwere Dienstpflichtverletzungen. Bei der fristlosen Kündigung müssen die Sperrfristen nicht eingehalten werden.

Wird eine Lehrperson freigestellt ist sie nach der Kündigung bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses von ihrer Arbeitspflicht entbunden. Sie erhält während dieser Zeit ihren Lohn jedoch weiter ausbezahlt. Die durch eine Freistellung verursachten Kosten sind von der Trägerschaft der Schule (beispielsweise der Gemeinde) zu übernehmen.

Wenn es das Wohl der Schule verlangt, insbesondere, wenn eine Gefährdung von Schülerinnen und Schülern zu befürchten ist, kann die Bildungs- und Kulturdirektion eine Lehrperson bis zur Auflösung der Anstellung *im Amt einstellen*. Während dieser Zeit ist eine vollständige oder teilweise Kürzung des Gehalts möglich.

## Auflösung des Anstellungsverhältnisses in gegenseitigem Einverständnis

Die Fristen zur Auflösung eines Anstellungsverhältnisses sind in Art. 10 LAG festgelegt. Im gegenseitigen Einverständnis zwischen der Lehrperson und der Anstellungsbehörde ist die Auflösung des Anstellungsverhältnisses jedoch ohne Rücksicht auf Kündigungsfristen und -termine möglich.

In jedem Fall empfiehlt es sich, das gegenseitige Einverständnis in schriftlicher Form festzuhalten.

## Auflösung infolge Reorganisation

Eine [Reorganisation](#) im Sinne von Artikel 10a LAG liegt vor, wenn die Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen wesentlich geändert wird. Für eine Lehrperson bedeutet eine Reorganisation, dass ihr Anstellungsverhältnis ganz oder teilweise aufgelöst werden kann.

Der Kanton Bern bietet betroffenen Lehrpersonen und Mitgliedern der Schulleitung Unterstützung an. Er tut dies in Form von Unterstützung bei der Stellenvermittlung aber auch durch sozialpolitische Massnahmen.

## Auflösung infolge Pensionierung

Das Anstellungsverhältnis von Lehrpersonen endet automatisch auf Ende des Schulsemesters, in dem die Lehrperson das 65. Lebensjahr vollendet oder frühpensioniert wird. Eine Teilpensionierung führt entsprechend zu einer teilweisen Auflösung des Anstellungsverhältnisses. Welche Entscheide, insbesondere hinsichtlich Versicherungen, zum Zeitpunkt der Pensionierung getroffen werden müssen, wird im Eintrag [Anstellungsende infolge Pensionierung](#) thematisiert.

## Auflösung infolge Todesfall

Mit dem [Todesfall einer Lehrperson](#) endet das Anstellungsverhältnis. Die Familienangehörigen resp. Personen, deren Versorgerin die verstorbene Person war, haben Anspruch auf eine Gehaltsfortzahlung.



### Kündigung durch die Anstellungsbehörde - Vorlagen für Schulleitende

Bei einer einseitigen Auflösung (Kündigung) oder Änderung (Änderungskündigung) des Anstellungsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde gelten strenge Verfahrensgrundsätze. Viele wichtige Informationen hierzu sind im [Merkblatt zur Auflösung oder Änderung eines Anstellungsverhältnisses](#) enthalten. Weitere Vorlagen und Informationen finden Sie hier:

[Merkblatt zur fristlosen Kündigung \(inkl. Musterschreiben\)](#)  
[Musterschreiben zur ordentlichen Kündigung](#)

## Rechtliche Grundlagen

### LAG Art. 9 Beendigung

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis wird durch Ablauf der Anstellungsdauer, Auflösung, Rücktritt oder Tod beendet.

#### Kommentare

### LAG Art. 10 Auflösung

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit können Anstellungsverhältnisse nach diesem Gesetz durch die Anstellungsbehörde unter Wahrung einer Frist von drei Monaten aus triftigen Gründen auf das Ende eines Schulsemesters aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Nach Ablauf einer Sperrfrist gemäss Artikel 28 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG[1]) ist die Auflösung jeweils auf das Ende eines Monats zulässig.[2]

<sup>3</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann die Lehrkraft ihr Anstellungsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Schulsemesters auflösen.

<sup>4</sup> Wenn das Wohl der Schule es verlangt, insbesondere wenn eine Gefährdung von Schülerinnen und Schülern zu befürchten ist, kann die zuständige Direktion des Regierungsrates eine Lehrkraft bis zur Auflösung der Anstellung im Amt einstellen. Sie kann für diese Zeit das Gehalt ganz oder teilweise kürzen.

[1] BSG 153.01

[2] Durch die Redaktionskommission am 25. November 2005 in Anwendung von Artikel 25 des Publikationsgesetzes berichtigt.

#### Kommentare

### LAG Art. 10a Auflösung infolge von Reorganisation 1. Allgemein

<sup>1</sup> Fällt ein massgebender Teil der Anstellung infolge einer durch den Kanton oder die zuständige Gemeinde veranlassten Reorganisation weg und kann die betroffene Lehrkraft nicht in zumutbarem Rahmen weiterbeschäftigt werden, löst die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis auf.

<sup>2</sup> Die zuständige Direktion strebt an, der betroffenen Person eine zumutbare Anstellung zu vermitteln.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten der Auflösung infolge von Reorganisation durch Verordnung.

## Kommentare

### LAG Art. 10b 2. Lehrkräfte der Gemeinden

<sup>1</sup> Für Lehrkräfte der Volksschule erfolgt die Stellenvermittlung in Zusammenarbeit mit den Gemeinden. Die Anstellungsbehörden sind verpflichtet, von der Entlassung betroffene Lehrkräfte auf Aufforderung der zuständigen Direktion zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

## Kommentare

### LAG Art. 10c 3. Anspruch auf Rentenleistungen und Abgangsentschädigung

<sup>1</sup> Lehrkräfte, die gemäss Artikel 10a unverschuldet entlassen worden sind, haben Anspruch auf eine Sonderrente in der Höhe der Invalidenrente der Pensionskasse, bei der sie versichert sind, sofern sie zum Zeitpunkt der Auflösung des Anstellungsverhältnisses das 56. Altersjahr vollendet haben und länger als 16 Jahre im Schuldienst des Kantons beschäftigt gewesen sind.

<sup>2</sup> Die Rente gemäss Absatz 1 wird gegebenenfalls durch Kinderrenten ergänzt und nach den Leistungsgrundsätzen der entsprechenden Pensionskasse ausgerichtet.

<sup>3</sup> Bezüglich Überbrückungsrenten, Verschuldensfeststellung und Finanzierung der Mehrleistungen der Pensionskassen gelten die Artikel 33 bis 36 PG<sup>[5]</sup> sinngemäss.<sup>[6]</sup>

<sup>4</sup> Lehrkräfte, welche die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht erfüllen, haben Anspruch auf eine Abgangsentschädigung gemäss der Personalgesetzgebung.

[5] BSG 153.01

[6] Durch die Redaktionskommission am 25. November 2005 in Anwendung von Artikel 25 des Publikationsgesetzes berichtigt.

## Kommentare

### LAG Art. 10d 4. Lastenausgleich

<sup>1</sup> Der Ersatz von Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen, die Aufwendungen für Abfindungen und der Aufwand für flankierende Massnahmen unterliegen dem Lastenausgleich, soweit die Aufwendungen des Kantons durch Lehrkräfte der Volksschule verursacht werden.

<sup>2</sup> Ist die verspätete Meldung der Anstellungsbehörde wesentliche Ursache dafür, dass die Vermittlung einer zumutbaren Stelle für die betroffene Lehrkraft nicht möglich war, kann die zuständige Direktion den Träger der Schule verpflichten, die Kosten einer allfälligen Sonderrente oder Abgangsentschädigung dem Kanton ganz oder teilweise zu erstatten.

## Kommentare

### LAG Art. 10e Austrittsvereinbarung

<sup>1</sup> Artikel 27a PG<sup>[8]</sup> findet auf die Anstellungsverhältnisse der Lehrkräfte keine Anwendung.

[8] BSG 153.01

## Kommentare

### LAG Art. 11 Rücktritt

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis endet spätestens auf Ende des Schulsemesters, in welchem die Lehrkraft das 65. Altersjahr vollendet.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann Lehrkräfte für jeweils höchstens ein Jahr befristet anstellen, wenn sie das 65. Altersjahr überschritten haben.

## Kommentare

### LADV Art. 9e Auflösung

<sup>1</sup> Anstellungsverhältnisse von Fachreferentinnen und Fachreferenten können im ersten Monat auf den nächsten Tag durch die Lehrkraft oder durch 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.

## Kommentare

### LADV Art. 9k Auflösung

<sup>1</sup> Anstellungsverhältnisse von Klassenhilfen können im ersten Monat auf den nächsten Tag durch die Klassenhilfe oder durch die Anstellungsbehörde aufgelöst werden. Ab dem zweiten Monat beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage. Ab dem sechsten Monat beträgt sie einen Monat auf das Ende eines Monats.

## Kommentare

### PG Art. 25 Kündigung durch die Anstellungsbehörde

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats durch Verfügung kündigen. Der Regierungsrat kann durch Verordnung für besondere Personalkategorien abweichende Kündigungsfristen und -termine festlegen.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde hat für die Kündigung triftige Gründe anzugeben. Diese liegen insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte

a ungenügende Leistungen erbringt,

b Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat,

c durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört oder

d Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt.

<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde kann eine im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Person freistellen, wenn es im öffentlichen Interesse liegt.

## Kommentare

### PG Art. 26 Fristlose Kündigung

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien fristlos gekündigt werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Als solche gelten namentlich Umstände, unter denen den Beteiligten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.

## Kommentare

### PG Art. 28 Kündigung zur Unzeit

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen,

a während die Angestellten schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert,

b während die Angestellten ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 60 Tagen, ab sechstem bis und mit neuntem Dienstjahr während 150 Tagen und ab zehntem Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit,

c während die Angestellten mit Zustimmung der Behörde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen,

d für weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt,

e 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[7]) sowie sechs Monate darüber hinaus,

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Fällt der Termin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer unterbrochenen Kündigungsfrist nicht mit dem Monatsende zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Monatsende.

<sup>4</sup> Diese Sperrfristen gelten nicht bei fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund.

## Kommentare

## PG Art. 29 Folgen unbegründeter Kündigung

<sup>1</sup> Ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne triftigen Grund im Sinn von Artikel 25 Absatz 2 oder ohne wichtigen Grund im Sinne von Artikel 26 verfügt worden, wird die betroffene Person weiterbeschäftigt.

<sup>2</sup> Wenn die Anstellungsbehörde die Unmöglichkeit einer Weiterbeschäftigung feststellt aus Gründen, welche die betroffene Person nicht zu vertreten hat, entsteht ein Anspruch nach Artikel 32 oder 33.

### Kommentare

## PG Art. 30 Kündigung infolge Aufhebung der Stelle

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde verfügt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, wenn eine Stelle aufgehoben wird und die oder der Angestellte nicht im Sinn von Artikel 23 versetzt werden kann.

<sup>2</sup> Sie strebt an, den betroffenen Personen eine zumutbare Stelle anzubieten.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat sieht durch Verordnung Massnahmen vor, um die Stellenvermittlung zu erleichtern und Entlassungen infolge Aufhebung von Stellen nach Möglichkeit zu vermeiden oder durch Finanzierung von flankierenden Massnahmen sozial verträglich zu gestalten.

### Kommentare

## Arbeitsunterlagen

Datei	Geändert
-------	----------

## FAQ

Keine Inhalte

Überschrift

Kein Inhalt gefunden.

## Archiv

Keine Inhalte

## Feedback

Haben Ihnen diese Informationen weitergeholfen? Vielen Dank für Ihre Rückmeldung.

Rückmeldung  
Ja Teilweise Nein

[themepressdefault:Feedbackformular]

## Kontakt

### Haben Sie Fragen oder fehlen Ihnen Informationen? Oder haben Sie einen Fehler entdeckt?

Hier wird das Kontakt-Formular angezeigt. Sie können sich aber auch per Tel/Mail bei uns melden: [+41 31 633 83 12](tel:+41316338312) / [wpgl@be.ch](mailto:wpgl@be.ch)

Kommentar required  
Anzahl verfügbare Zeichen: 2000  
Kontakt

Ich möchte, dass Sie mich kontaktieren.

Anrede required

Keine

Herr

Frau

Vorname required

Nachname required

Firma/Organisation

Strasse und Hausnr.

PLZ required

Bitte nur Zahlen eintragen

Ort required

E-Mail-Adresse required

Telefon required

Bitte nur Zahlen eintragen.

Datenbearbeitung required

Ich bin damit einverstanden,  
dass meine IP-Adresse gespeichert wird und meine Angaben mittels E-Mail an die zuständige Stelle weitergeleitet werden.

[themepressdefault:Kontaktformular]

## Themen

Was Sie auch noch interessieren könnte:

[Probezeit\(\(sync.over.parent.id=9339138\)\) Kündigung durch Lehrperson\(\(sync.over.parent.id=9339138\)\)](#)

[Individuelle Pensenbuchhaltung \(IPB\)\(\(sync.over.parent.id=6131053\)\)](#)

[Zwischenverdienst- und Arbeitgeberbescheinigung\(\(sync.over.parent.id=9339136\)\)](#)

[Kündigung bei Krankheit oder Unfall \(Sperrfrist\)\(\(sync.over.parent.id=9339138\)\)](#)

[Entzug der Unterrichtsberechtigung\(\(sync.over.parent.id=9339138\)\)](#)

