

Pflichtverletzung! Was nun?

Beratungsteam von Bildung Bern

Auf eine Pflichtverletzung muss reagiert werden. Die Frage ist nur: Wie? Welche Reaktion ist angemessen, verhältnismässig und letztlich überhaupt sinnvoll?

Aus der Praxis: Einer Schulleitung wird zur Kenntnis gebracht, dass eine ihrer Lehrpersonen morgens regelmässig zu spät zum Unterricht erscheint, ohne die Verspätung zu entschuldigen. Klar ist, dies ist ein No-Go! Aber welche Reaktion ist nun die richtige?

Verletzt eine Lehrperson ihre Pflichten, so muss sie damit zwingend konfrontiert werden. Entweder kann eine formlose Verwarnung ausgesprochen oder ein Verweis verfügt werden.

Bedeutung und Einordnung der Verwarnung

Die Verwarnung stellt eine informelle Rüge – keine eigentliche Disziplinar-massnahme – dar, welche durch die Schulleitung formlos mündlich oder schriftlich eröffnet wird. Es handelt sich um eine administrative Zurechtweisung von geringer Intensität.

Bedeutung und Einordnung des Verweises

Es wird zwischen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit, der disziplinarischen Verantwortlichkeit und der vermögensrechtlichen Verantwortlichkeit (Staatshaftung) unterschieden. Der Verweis gehört zur Kategorie der Disziplinar-massnahmen. Abgesehen vom Verweis, welcher in Art. 23 LAG noch explizit normiert ist, verzichtet die Lehrer-anstellungsgesetzgebung analog der Personalgesetzgebung auf ein eigentliches Disziplinarrecht.

Ein Verweis setzt ein konkretes Verhalten voraus, mit welchem eine Lehrperson ihr obliegende Pflichten vorsätzlich oder fahrlässig verletzt oder durch das sie Würde und Ansehen der Schule gefährdet. Wie jedes staatliche Handeln, ist der Verweis an den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebunden (Art. 5 Abs. 2 BV). Demnach muss der Verweis:

1. ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein,
2. in dem Sinn erforderlich sein, als dass nicht weniger einschneidende Massnahmen wie beispielsweise eine Verwarnung ebenfalls zum Ziel führen würden
3. nach einer Abwägung der gegenseitigen Interessen als gerechtfertigt bzw. zumutbar erscheinen.

Der Verweis wird als anfechtbare Verfügung erlassen und muss sämtliche Verfügungselemente gemäss Art. 52 Abs. 1 VRPG enthalten. Das bedeutet insbesondere, dass vorgängig zwingend das rechtliche Gehör gewährt werden muss. Entscheidend ist auch, dass der Verweis mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen wird.

Was macht für mich als Schulleitung Sinn?

Der Nutzen des Verweises ist im Vergleich zum grossen Aufwand und zur Fehleranfälligkeit gering. Zu empfehlen sind daher in der Regel eher gut dokumentierte Verwarnungen.

Wie kann ich mich als Lehrperson wehren?

Wird mir gegenüber ein Verweis verfügt, prüfe ich genau, ob sämtliche Formvorschriften und Verfahrensschritte eingehalten worden sind. Entdecke ich einen formellen Fehler oder erachte ich den Verweis materiell als nicht gerechtfertigt respektive nicht verhältnismässig, so reiche ich fristgerecht Beschwerde ein. Bin ich mit einer formlosen Verwarnung nicht einverstanden, verfasse ich eine Gegendarstellung zuhänden des Personaldossiers. Ich habe Anspruch darauf, dass diese ebenfalls in meinem Dossier abgelegt wird.

Aktualisiert im September 2025

Rechtliche Grundlagen:

Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG):

BSG 430.250 - Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte - Kanton Bern - Erlass-Sammlung

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV):

SR 101 - Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 | Fedlex

Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG):

BSG 155.21 - Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege - Kanton Bern - Erlass-Sammlung

beratung@bildungbern.ch

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