

Pflichtverletzung! Was nun?

Daniela Schnyder-Brand

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



Daniela Schnyder-Brand, Rechtsanwältin.

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. Es kann entweder eine formlose Verwarnung ausgesprochen oder ein Verweis verfügt werden.

Bedeutung und Einordnung der Verwarnung

Die Verwarnung stellt eine informelle Rüge und keine eigentliche Disziplinar-massnahme dar, welche durch die Schulleitung formlos mündlich oder schriftlich eröffnet wird. Es handelt sich um eine administrative Zu-rechtweisung 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 Lehreran-stellungs-gesetzgebung analog der Personal-gesetzgebung 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 An-

sehen 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 und
3. eine Abwägung der gegenseitigen Interessen den Verweis als gerechtfertigt bzw. zumutbar erscheinen lassen.

Der Verweis wird als anfechtbare Verfügung erlassen und muss sämtliche Verfügungselemente gemäss Art. 52 Abs. 1 VRPG enthalten. Dies 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, so 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, so verfasse ich eine Gegendarstellung zuhanden des Personaldossiers. Ich kann Anspruch darauf erheben, dass diese ebenfalls in meinem Dossier abgelegt wird.

Wir sind für Sie da

Daniela Schnyder-Brand
Rechtsanwältin
Tel. 031 326 47 44
daniela.schnyder@bildungbern.ch

Kaspar Haller, Jurist, Lehrer, Coach und Mediator
Tel. 031 326 47 36
kaspar.haller@bildungbern.ch

Unsere Beratungszeiten:

Mo, 09.30–11.30 Uhr / 14.30–16.30 Uhr
Di, 14.30–16.30 Uhr
Do, 14.30–16.30 Uhr

Mo, 9.30–11.30 Uhr / 14.30–16.30 Uhr
Mi, 9.30–11.30 Uhr / 14.30–16.30 Uhr