

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. 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 Disziplinarmassnahme dar, welche durch die Schulleitung formlos mündlich oder schriftlich eröffnet wird. Es handelt sich um eine administrative Zuweisung 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 Disziplinarmassnahmen. Abgesehen vom Verweis, welcher in Art. 23 LAG noch explizit normiert ist,

verzichtet die Lehrernstallungsge-
setzung analog der Personalge-
setzung auf ein eigentliches Dis-
ziplinarrecht.

Ein Verweis setzt ein konkretes Ver-
halten voraus, mit welchem eine
Lehrperson ihr obliegende Pflichten
vorsätzlich oder fahrlässig verletzt
oder durch das sie Würde und An-
sehen der Schule gefährdet. Wie je-
des staatliche Handeln, ist der Ver-
weis an den verfassungsrechtlichen
Grundsatz der Verhältnismässigkeit
gebunden (Art. 5 Abs. 2 BV). Dem-
nach muss der Verweis:

1. ein geeignetes Mittel zur Problem-
lösung sein,
2. in dem Sinn erforderlich sein, als
dass nicht weniger einschneiden-
de Massnahmen wie beispielswei-
se eine Verwarnung ebenfalls zum
Ziel führen würden und
3. eine Abwägung der gegenseitigen
Interessen den Verweis als ge-
rechtfertigt bzw. zumutbar er-
scheinen lassen.

Der Verweis wird als anfechtbare Ver-
fügung erlassen und muss sämtliche
Verfügungselemente gemäss Art. 52
Abs. 1 VRPG enthalten. Dies bedeutet
insbesondere, dass vorgängig zwin-
gend das rechtliche Gehör gewährt
werden muss. Entscheidend ist auch,
dass der Verweis mit einer Rechtsmit-
telbelehrung versehen wird.

Was macht für mich als Schulleitung Sinn?

Der Nutzen des Verweises ist im Ver-
gleich zum grossen Aufwand und zur
Fehleranfälligkeit gering. Zu empfeh-
len sind daher in der Regel eher gut
dokumentierte Verwarnungen.

Wie kann ich mich als Lehrperson wehren?

Wird mir gegenüber ein Verweis ver-
fügt, so prüfe ich genau, ob sämtliche
Formvorschriften und Verfahrenss-
chritte eingehalten worden sind.
Entdecke ich einen formellen Fehler
oder erachte ich den Verweis mate-
riell als nicht gerechtfertigt respek-
tive 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 An-
spruch darauf erheben, dass diese
ebenfalls in meinem Dossier abge-
legt wird.

*Erschienen in der Berner Schule 06,
Dezember 2023*

beratung@bildungbern.ch

[https://www.bildungbern.ch/enga-
gement/beratung](https://www.bildungbern.ch/engagement/beratung)