

# Vorgehen bei Beschwerden gegen Lehrpersonen

Gemeinsames Papier von KLV, SGV und VSLSG

Seite 1

## Richtlinien zur Kommunikation

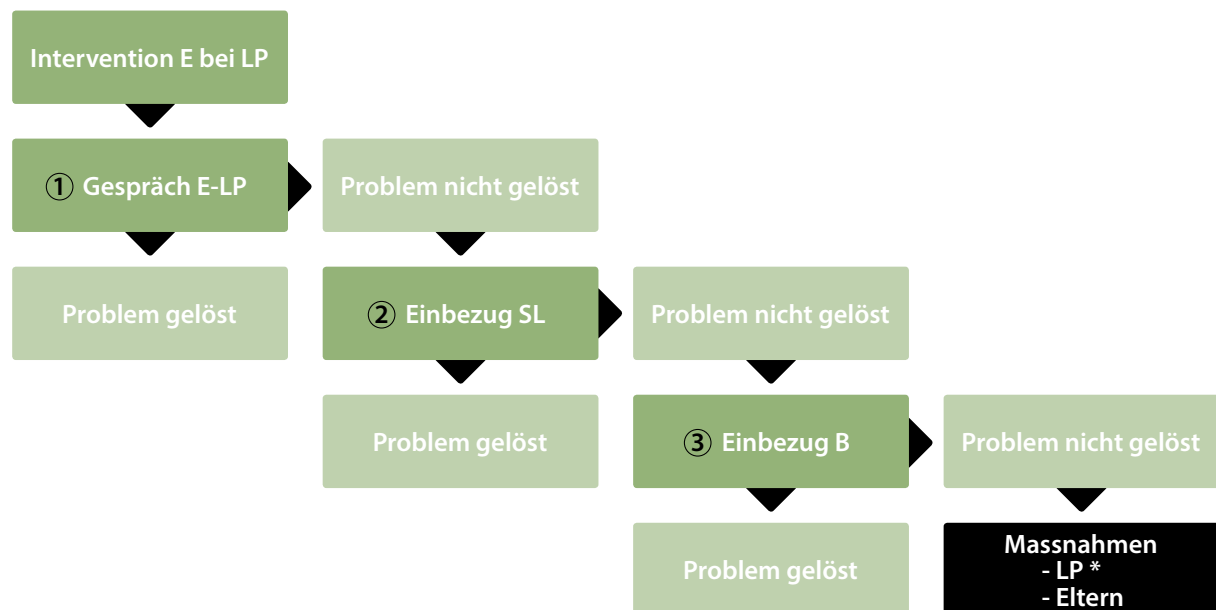
In den allermeisten Fällen wenden sich die Eltern oder Fachstellen (Bsp. Sozialarbeit) mit Anliegen und Beschwerden direkt an die betreffende Lehrperson. Es kommt aber auch vor, dass die Eltern direkt bei der Schulleitung oder sogar bei der Behörde intervenieren. In diesen Fällen ist eine sorgfältige und transparente Kommunikation unabdingbar, um Lehrpersonen, Schulleitungspersonen und Behördenvertreter vor ungeRechtfertigten Anschuldigungen zu schützen.

Gegebenenfalls haben Schulleitung oder Behörde zu triagieren; sie nehmen lediglich Kenntnis von der Beschwerde, geben keine vorschnelle Stellungnahme

dazu ab und verweisen auf die betreffende Lehrperson. Gleichzeitig informieren sie die Eltern über die internen Kommunikationsabläufe, die u.a. beinhalten, dass die Lehrperson über die Beschwerde mit Bekanntgabe des Namens informiert wird. Wesentlich ist nun, dass die Involvierten sofort einen konstruktiven und offenen Dialog aufnehmen.

Die folgenden Flussdiagramme A, B und C geben Auskunft darüber, wie sich Lehrpersonen, Schulleitungen und Schulbehörde verhalten sollen, je nachdem auf welcher Ebene die Beschwerden in der Schule ankommen.

## A Beschwerden/Anliegen direkt an Lehrperson (Normalfall)

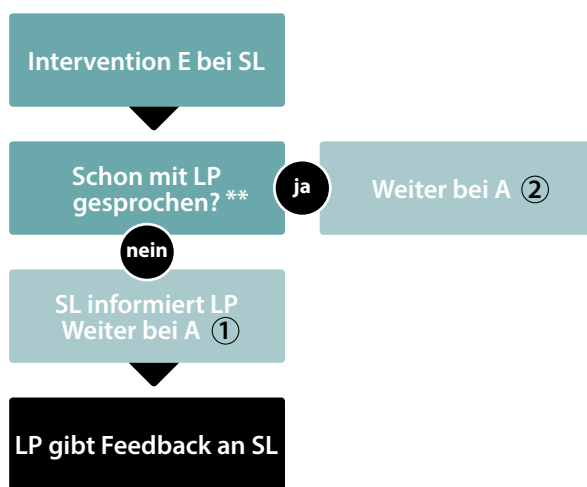


Abkürzungen: E/ Eltern; LP/ Lehrperson; B/ Behörde

\* Unterstützend und/oder personalrechtlich

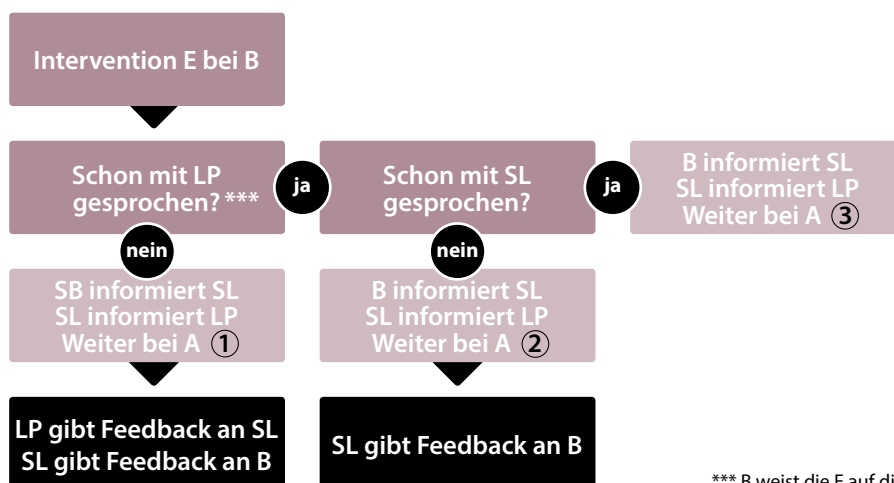
(Art. 81 des Volksschulgesetzes und Art. 71 ff. bzw. 75 ff. des Personalgesetzes)

## B Beschwerden/Anliegen via Schulleitung



\*\* SL weist die E auf die internen Kommunikationsabläufe hin

## C Beschwerden / Anliegen via Behörde



\*\*\* B weist die E auf die internen Kommunikationsabläufe hin

## D Formalrechtliche Beschwerden

### Vorbemerkungen

Beschwerden gegen Lehrpersonen sind Aufsichtsbeschwerden. Sie spielen sich meist im Dreieck Schülerinnen oder Schüler/ Eltern, Schulleitungen und Lehrpersonen ab. Die Aufsichtsbeschwerde («Anzeige») ist kein Rechtsmittel, sondern ein Rechtsbehelf, durch den die übergeordnete Instanz veranlasst werden soll, in ihrem Aufsichtsbereich «zum Rechten zu sehen». Im Unterschied zu einem Rechtsmittel kommt dem Anzeiger nicht die Stellung eines eigentlichen Verfahrensbeteiligten mit entsprechenden Parteirechten zu. Der Anzeiger hat bei einer Aufsichtsbeschwerde zwar Anspruch darauf, dass diese zur Kenntnis genommen und zumindest in der Weise beantwortet wird, als er Auskunft über die Behandlung der Anzeige erhält. Dagegen besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine materielle Prüfung der Anzeige oder auf Zustellung eines begründeten Entscheids<sup>1</sup>. Konkret bedeutet dies, dass in der Phase der Aufsichtsbeschwerde gegen Lehrpersonen die Schulleitungen grosses Ermessen, die belastete Lehrpersonen aber nicht die Parteienrechte eines Rechtsmittelverfahrens haben. Dennoch muss der Umgang auf dieser Ebene von Fairness geprägt sein und die Rechtsordnung eingehalten werden; rechtsfreie Räume existieren nicht.

Ist die Schulleitung bzw. die Behörde der Auffassung, dass die Lehrperson sich eine Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis hat zuschulden kommen lassen, richtet sich das Vorgehen nach Art. 81 des Volksschulgesetzes und Art. 71 ff. bzw. 75 ff. des Personalgesetzes. Bei der Anordnung entsprechender personalrechtlicher Massnahmen, gegebenenfalls bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, steht der betroffenen Lehrperson das rechtliche Gehör zu. Dieses umfasst die Gelegenheit zur Stellungnahme zur in Aussicht genommenen Massnahme, die Akteneinsicht und die Begründung der getroffenen Massnahmen.

Auch wenn sich Vorwürfe im Nachhinein als haltlos oder als nicht schwerwiegend erweisen, wird eine Kündigung häufig ausgesprochen und nicht mehr rückgängig gemacht, weil das Vertrauensverhältnis oft als Folge öffentlich ausgetragener gegenseitiger Vorwürfe und Beschuldigungen als zerstört angesehen wird. Da Kündigungen keine Verfügungen mehr sind, können sie auch in einem Gerichtsverfahren nicht aufgehoben werden. Im Fall von ungerechtfertigter Kündigung kann das Gericht nur die Zahlung einer Entschädigung, nicht mehr aber eine Weiterbeschäftigung anordnen.

<sup>1</sup> Cavelti/Vögeli, Verwaltungsgerichtsbarkeit im Kanton St.Gallen – dargestellt an dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht, St.Gallen 2003, Rz. 1218 ff.).

### Verhalten beschuldigter Lehrpersonen

Werden Lehrpersonen mit Vorwürfen konfrontiert, sollen sie bei der Schulleitung nachfragen, ob diese zu personalrechtlichen Massnahmen gegen sie führen könnten. Wenn ja, sollen sie die Aufnahme eines formellen Verfahrens verlangen. Damit bekommen sie volle Parteienrechte. Wenn nein, sollen sie sich das schriftlich bestätigen lassen. Dann kann eine Diskussion über Verbesserungen freier geführt werden, weil ja keine personalrechtlichen Massnahmen vorgesehen sind, sondern allenfalls auf der Ebene der unterstützenden Führung eine Verhaltensänderung der belasteten Lehrperson angestrebt wird.

Damit eine Person nicht das Risiko erhöht, wegen eines zerstörten Vertrauensverhältnisses entlassen zu werden,

soll sie sich jeglicher öffentlicher „Verteidigungen“ und Gegenvorwürfe enthalten. Nicht selten sind es Kaskaden gegenseitiger Beschuldigungen mit öffentlicher Mobilisierung von weiteren Kreisen, die zu unverhältnismässiger Ausweitung des Konflikts und schliesslich zur „unvermeidlichen“ Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen. Eine sachliche und ruhige Argumentation ist im Hinblick auf eine Weiterbeschäftigung die beste Strategie.

Falls eine Kündigung ausgesprochen wird, ohne dass ein ausreichender Grund vorliegt (siehe Anhang), kann die Schlichtungsstelle angerufen werden und anschliessend beim Verwaltungsgericht eine personalrechtliche Klage erhoben werden.

### Verhalten der Schulleitungen

Aufgrund des Anstellungsverhältnisses haben Schulleitungen eine Schutz- und Unterstützungspflicht gegenüber ihren Lehrpersonen und müssen deren Persönlichkeitsrechte achten und ihre persönliche Integrität schützen. Beschwerden unterliegen dem Amtsgeheimnis. Die „Unschuldsvermutung“ hat auch hier zu gelten. Beschwerdeführer sind darauf hinzuweisen, dass ungerechtfertigte Beschuldigungen zu rechtlichen Schritten wegen Rufschädigung gegen sie führen können. Gegen anonyme Aktivitäten ist einzuschreiten; es ist Transparenz zu verlangen, ansonsten der Eingabe keine Folge gegeben wird. „Vorverurteilungen“ sollen vermieden werden.

Oft ist der Ursprung von Beschwerden bei Schülerinnen

oder Schülern oder Eltern zu suchen, die sich unverstanden oder nicht gerecht oder angemessen behandelt fühlen. Auch sie haben selbstverständlich ein Recht, nach fairen Verfahrensregeln angehört zu werden. In dessen kommt ihnen im Arbeitsverhältnis der Schule zur Lehrperson nicht Parteistellung zu.

Werden beschuldigte Lehrpersonen aufgrund von Vorwürfen befragt, die zu personalrechtlichen Massnahmen gegen sie führen können, muss ein sorgfältig und umsichtig geführtes Verfahren unter Wahrung der Partei-/ Verfahrensrechte der Belasteten eröffnet werden. Die Belasteten müssen sich auf die Befragung vorbereiten und, falls gewünscht, den KLV einschalten oder einen Rechtsbeistand beziehen können.

## E Strafrechtsbeschwerden

---

Diese werden in diesem Papier nicht berücksichtigt.

Dieses Merkblatt wurde von den Vorständen im August 2015 zustimmend verabschiedet.

Vertiefte Informationen zum Personalgesetz sind abrufbar unter:

[www.gesetzessammlung.sg.ch/frontend/versions/1752](http://www.gesetzessammlung.sg.ch/frontend/versions/1752)

---

[www.klv-sg.ch](http://www.klv-sg.ch)

KLV St. Gallen  
Kantonaler Lehrerinnen-  
und Lehrerverband

[www.vslsg.ch](http://www.vslsg.ch)

VSL St. Gallen  
Verband Schulleitungs-  
personen des Kanton  
St. Gallen

[www.sgv-sg.ch](http://www.sgv-sg.ch)

SGV St. Gallen  
Verband St. Gallen  
Volksschulträger