

Beamtenrecht Fonction publique

*KGE (Öffentlichrechtliche Abteilung) vom 16. Februar 2024 – A1
23 132*

Sanktion

- Disziplinar massnahmen und deren Verjährung bei Lehrpersonen (E. 5.2).

Sanction

- Mesures administratives et leur prescription à l'égard des enseignants (consid. 5.2).

Aus den Erwägungen

5.2

5.2.1 Art. 34 GPOS regelt die allgemeinen Pflichten des Personals. Dieses ist verpflichtet, Leistungen von Qualität zu erbringen. Es erfüllt seine Aufgaben im Bemühen um Wirksamkeit, berufliches Pflichtbewusstsein, Verschwiegenheit, Loyalität und Treue zu seinem Arbeitgeber. Der Angestellte arbeitet in einer Gesinnung der gegenseitigen Unterstützung und der Zusammenarbeit (Abs. 1). Er muss unter allen Umständen professionell und gemäss den Interessen des Staates und des öffentlichen Dienstes in Beachtung der geltenden Normen, Aufgaben, Zielsetzungen und Weisungen seiner Vorgesetzten handeln (Abs. 2). Die Lehrperson arbeitet im Rahmen der Bildung und Erziehung der ihr anvertrauten Schüler, unter der Verantwortung des Schuldirektors, eng mit der Schulbehörde zusammen. Sie ist ebenfalls verpflichtet, an den Aktivitäten aus dem Tätigkeitsfeld «Zusammenarbeit und verschiedene Aufgaben», zu denen sie aufgefordert wird, teilzunehmen sowie sich beruflich fort- beziehungsweise weiterzubilden (Abs. 3).

5.2.2 Lehrpersonen sind gemäss Art. 42 Abs. 1 GPOS pädagogisch und administrativ direkt dem Schuldirektor unterstellt. Letzterer trägt gemäss Art. 5 der Verordnung über die Direktion der allgemeinen Mittelschulen (SGS/VS 413.101) gegenüber dem Departement und den Schulpartnern die Gesamtverantwortung für die Schule und hat die ent-

sprechenden Entscheidungskompetenzen. Er gewährleistet die Führung der Schule in Zusammenhang mit den personellen Ressourcen, der Pädagogik, der Verwaltung der Finanzen. Der Auftrag des Direktors ist gemäss Art. 5 Abs. 2 derselben Verordnung in einem Pflichtenheft festgehalten und umfasst u.a. die Leitung des Lehrpersonals und des administrativen Personals.

5.2.3 Der Gesetzgeber hat gemäss Art. 46e Abs. 1 GPOS und Botschaft zum Gesetzesentwurf zur Änderung der Gesetze über das Personal des Staates Wallis (Angestellte, Polizeikorps, Lehrpersonen) vom 22. August 2018 (Memorial des Grossen Rats des Kantons Wallis, Novembersession 2018, S. 75), zwei Verjährungsfristen für die administrative Verantwortlichkeit vorgesehen: Die erste Frist von einem Jahr nach Bekanntwerden einer Dienstpflichtverletzung regelt den spätest möglichen Zeitpunkt um das Verfahren einzuleiten. Es handelt sich dabei um eine relative Frist (vgl. dazu PELLATON, *Le droit disciplinaire des magistrats du siège, Un essai dans une perspective de droit suisse*, 2016, S. 479).

Das Gesetz statuiert eine zweite Frist von fünf Jahren seit der letzten Dienstpflichtverletzung. Die zweite Frist dürfte eine absolute Frist darstellen, da hier von «in jedem Fall fünf Jahre nach der letzten Verletzung dieser Pflichten» die Rede ist (zur Qualifizierung vgl. auch MUSTER, *Handbuch Öffentliches Personalrecht*, 2017, S. 220). Die Verjährung bleibt während des Beschwerdeprozesses unterbrochen (Art. 46e Abs. 2 GPOS).

Die administrative Massnahme wird nach der Schwere der Dienstpflichtverletzung und unter Berücksichtigung des bisherigen Verhaltens des Angestellten festgesetzt (Art. 46 Abs. 2 GPOS). Die Behörde kann folglich kein Verfahren einleiten, wenn der Sachverhalt relativ verjährt ist. Gesetzgeber und Doktrin haben in Disziplinarverfahren verschiedene Lösungen gewählt, ob und wie die relative Frist unterbrochen werden kann (vgl. FELLMANN, *Anwaltsrecht*, 2. A., 2017, S. 297; AYER/KIESER/POLEDNA/SPRUMONT, *Medizinalberufegesetz, Kommentar*, N. 3 und N. 7 ff. zu Art. 46 MedBG; DONZALLAZ, *Traité de droit médical*, Band II, N. 5825 und 5828 ff.; PORTMANN/UHLMANN, *Bundespersonalgesetz (BPG)*, 2013, S. 468 f.). Das GPOS statuiert keine Unterbrechung, weshalb zugunsten des Beschwerdeführers davon ausgegangen wird, derlei sei bei der relativen Frist nicht vorgesehen.

Gesetzgebung und Doktrin sind auch uneinheitlich, inwiefern im Disziplinarprozess verjährten Sachverhalte beachtet werden können, sobald ein Verfahren eröffnet ist (AYER/KIESER/POLEDNA/SPRUMONT, a.a.O., N. 12 zu Art. 46 MedBG; CHRISTINAT/SPRUMONT, *La surveillance disciplinaire dans le domaine de la santé* / V. – Annexe : Tableaux des autorités cantonales compétentes, in: BELLANGER/TANQUEREL [Hrsg.], *Le droit disciplinaire*, 2018, S. 132; DONZALLAZ, a.a.O., N. 5844 ff.). Das GPOS regelt unzweideutig, das bisherige Verhalten der Lehrperson sei bei der Festsetzung der Sanktion («la mesure administrative est fixée [...] et selon la conduite antérieure de l'enseignant») zu beachten (Art. 46 Abs. 2 GPOS). Die Disziplinarbehörde kann demnach die Art der Massnahme unter Beachtung des bisherigen Verhaltens bestimmen.

5.2.4 Das Verfahren wird laut Botschaft (Memorial des Grossen Rats des Kantons Wallis, Novembersession 2018, S. 75), durch ein Schreiben des Arbeitgebers eröffnet, in welchem er den Mitarbeiter darüber informiert, eine administrative Massnahme in Betracht zu ziehen und in welchem dem Mitarbeiter eine Frist zur schriftlichen Stellungnahme gesetzt wird.

5.2.5 Art. 46 Abs. 1 GPOS statuiert folgende Sanktionen: Verwarnung, Kürzung der Besoldung um bis zu einem Drittel, Versetzung in eine andere Funktion oder an eine andere Stelle und fristlose Entlassung ohne Entschädigung.

Es gilt das Prinzip der Exklusivität von Disziplinar massnahmen. Der Vorgesetzte verfügt daneben aber über die üblichen Mittel der Verwaltungsführung wie Weisungen, Belehrungen oder Ermahnungen. Ein Disziplinarverfahren muss dazu nicht eröffnet werden (BAUMANN, *Aargauisches Gemeinderecht*, 4. A., 2017, S. 319).