

Kündigungsbegründung

Die ausreichende Begründung einer Verfügung ist Teilgehalt des Anspruches auf rechtliches Gehör. Die Begründung soll die betroffene Person eines Entscheides in die Lage versetzen diesen zu überprüfen und allenfalls sachgerecht anzufechten. Die Pflicht zur Offenlegung der Entscheidungsgründe verhindert, dass sich die Behörde von unsachgemässen Motiven leiten lässt. Durch eine verständlich formulierte, für die Betroffenen gedanklich nachvollziehbare Begründung erhöht sich die Akzeptanz der hoheitlichen Anordnung und die Betroffenen fühlen sich von der Behörde ernst genommen.

Die Begründung soll angemessen umfangreich sein und die wichtigsten Punkte festhalten. Dies zur Widerspiegelung der Gedankengänge, die die Behörde bei der Entscheidung gehabt hat. Der grober Aufbau der Begründung ist der Sachverhalt, die Erwägungen und der Entscheid (das Dispositiv).

Musterkündigung

Schulrat der Sekundarschule Mustertal
Musterstrasse 7
4222 Mustertal

EINSCHREIBEN

Herr Beispiel
Beispielstrasse 40
4222 Oberbeispiel

Mustertal, 1. Dezember 2017

Verfügung

Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 19 Absatz 3 Buchstabe c des Personalgesetzes per 31. Juli 2018

Sehr geehrter Herr Beispiel

Mit Schreiben vom 22. November 2017 haben wir Ihnen mitgeteilt, dass die Schulleitung dem Schulrat der Sekundarschule Mustertal den Antrag gestellt hat, Ihr unbefristetes Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von 3 Monaten auf Ende des Sommersemesters per 31. Juli 2018 zu kündigen.

Die Schulleitung begründete Ihren Antrag damit, dass Sie seit den Sommerferien mehrfach verspätet am Arbeitsplatz erschienen seien und Ihr Unterricht deshalb mit grosser Verzögerung begonnen habe. So habe Ihr Unterricht unter anderem am 22. August 2017 mit einer Verspätung von einer halben Stunde und am 24. August 2017 mit einer solchen von 40 Minuten begonnen. Am ausserordentlichen Mitarbeitendengespräch vom 5. September 2017 habe die Schulleitung das Verhalten Ihnen gegenüber bemängelt und Sie darauf hingewiesen, dass ein solches Verhalten nicht toleriert werde. Trotz einer in der Zwischenzeit ausgesprochene Verwarnung des Schulrats vom 20. September 2017, worin unter anderem das Ziel vereinbart worden sei, dass Ihr Unterricht inskünftig stets pünktlich beginne, habe Ihr Unterricht am Morgen des 24. und des 26. Oktober 2017 erneut erst mit einer Verzögerung von je

Schilderung
der
Ausgangslage

über 30 Minuten begonnen. Sie hätten geltend gemacht, dass sie zu spät am Arbeitsplatz erschienen seien, weil der öffentliche Bus mit Verspätung unterwegs gewesen sei. Die Transportunternehmung X habe jedoch auf Nachfrage schriftlich bekannt gegeben, dass an den besagten Daten keine bedeutsamen Verspätungen aufgetreten seien.

In unserem Schreiben vom 22. November 2017 haben wir Ihnen die Möglichkeit eingeräumt, zu den Vorwürfen im Rahmen einer mündlichen Anhörung Stellung zu nehmen. An der gemeinsamen Besprechung zwischen Ihnen und dem Ausschuss des Schulrats vom 29. November 2017 haben Sie von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Dabei haben Sie primär erneut geltend gemacht, Ihr zu spätes Erscheinen an der Sekundarschule sei auf Verspätungen des öffentlichen Busses zurückzuführen.

Gewährung
des rechtlichen
Gehörs

In seiner Sitzung vom 30. November 2017 hat der Schulrat der Sekundarschule Mustertal den Fall eingehend besprochen.

Der Schulrat zieht in Erwägung:

Gemäss § 19 Absatz 2 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz, SGS 150) kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Nach § 19 Absatz 3 des Personalgesetzes liegt ein wesentlicher Grund insbesondere dann vor, wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen (Buchstabe c).

Der Schulrat stellt fest, dass durch Ihr wiederholtes verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz der Unterricht der Klasse 1c mehrfach verspätet begonnen hat. Es ist erstellt und es wird von Ihnen auch nicht in Abrede gestellt, dass Ihr Unterricht an folgenden Tagen erst mit einer Verspätung von mindestens 30 Minuten begonnen hat:

- 22. August 2017: Unterricht beginnt mit einer Verspätung von 30 Min.
- 24. August 2017: Unterricht beginnt mit einer Verspätung von 40 Min.
- 24. Oktober 2017: Unterricht beginnt mit einer Verspätung von 35 Min.
- 26. Oktober 2017: Unterricht beginnt mit einer Verspätung von 30 Min.

Erwägungen:

Die Argumentation, wonach die öffentlichen Verkehrsmittel vom Wohnort zur Schule an den genannten Daten mit grosser Verspätung unterwegs gewesen seien, ist unglaubwürdig. Erstens hat die Transportgesellschaft X schriftlich bestätigt, dass an den genannten Tagen keine besonderen Vorkommnisse oder erwähnenswerte Verspätungen aufgetreten sind. Hinzu kommt zweitens, dass Sie bereits am ausserordentlichen Mitarbeitendengespräch vom 5. September 2017 auf das mangelhafte Verhalten hingewiesen worden sind. Sodann hat der Schulrat am 20. September 2017 eine Verwarnung ausgesprochen. In der Zielvereinbarung haben Sie sich verpflichtet, Ihr Verhalten zu korrigieren und inskünftig stets rechtszeitig am Arbeitsplatz zu sein, damit der Unterricht pünktlich beginnen kann und ein geordneter Schulbetrieb gewährleistet ist. Gemäss Zielvereinbarung hätten allfällige Verspätungen umgehend der Schulleitung mitgeteilt werden müssen.

- Rechtsgrundlagen
- Würdigung der Argumente
- Fazit

Trotz der Verwarnung und trotz der Zielvereinbarung sind Sie am 24. sowie am 26. Oktober 2017 erneut erst mit grosser Verspätung am

Arbeitsplatz erschienen. Eine Mitteilung an die Schulleitung oder eine Entschuldigung erfolgte nicht. Dadurch konnte der Unterricht der Klasse 1c erneut erst mit einer Verspätung von 30 bzw. 35 Minuten beginnen und die Schülerinnen und Schüler blieben während dieser Zeit unbeaufsichtigt.

Ihr mehrfach verspätetes, unentschuldigtes Erscheinen belastet den Schulbetrieb. Ausserdem ist zu berücksichtigen, dass eine Lehrperson der Sekundarschule die Verantwortung für minderjährige Schülerinnen und Schüler. Gerade mit Blick auf die in der Verwarnung gesetzten Ziele wäre es Ihnen ohne weiteres möglich und zumutbar gewesen, genügend Zeit einzukalkulieren und einen früheren Bus zu nehmen, damit Sie rechtzeitig am Arbeitsplatz erscheinen. Ihre erneuten Verspätungen trotz schriftlicher Verwarnung haben gezeigt, dass Sie nicht bereit sind, Ihr Verhalten zu ändern.

Insgesamt ist für den Schulrat erstellt, dass sich die Mängel in Ihrem Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten und sich wiederholt haben. Folglich liegt ein wesentlicher Grund vor, der eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt.

Gestützt auf diese Ausführungen fasst der Schulrat der Sekundarschule Mustertal folgende

Beschlüsse:

- ://: 1. Das Arbeitsverhältnis zwischen Herr Beispiel und der Sekundarschule Mustertal wird gestützt auf § 19 Absatz 3 Buchstabe d Personalgesetz unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 3 Monaten per 31. Juli 2018 gekündigt.
2. Herr Beispiel hat den Schulhausschlüssel am 31. Juli 2018 der Schulleitung zurückzugeben.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Entscheid kann innert zehn Tagen seit Eröffnung schriftlich und begründet beim Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal, schriftlich Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerde muss ein klar umschriebenes Begehren und die Unterschrift der Beschwerdeführenden oder der sie vertretenden Person enthalten. Der angefochtene Entscheid ist der Beschwerde in Kopie beizulegen. Das Beschwerdeverfahren ist nicht kostenpflichtig (§ 20a Absatz 5 Buchstabe b Verwaltungsverfahrensgesetz).

Im Namen des Schulrats der Sekundarschule Mustertal

Max Mustermann

Max Muster, Präsident

Erwägungen

Dispositiv

Entscheid

Rechtsmittel-
belehrung

Unterschrift