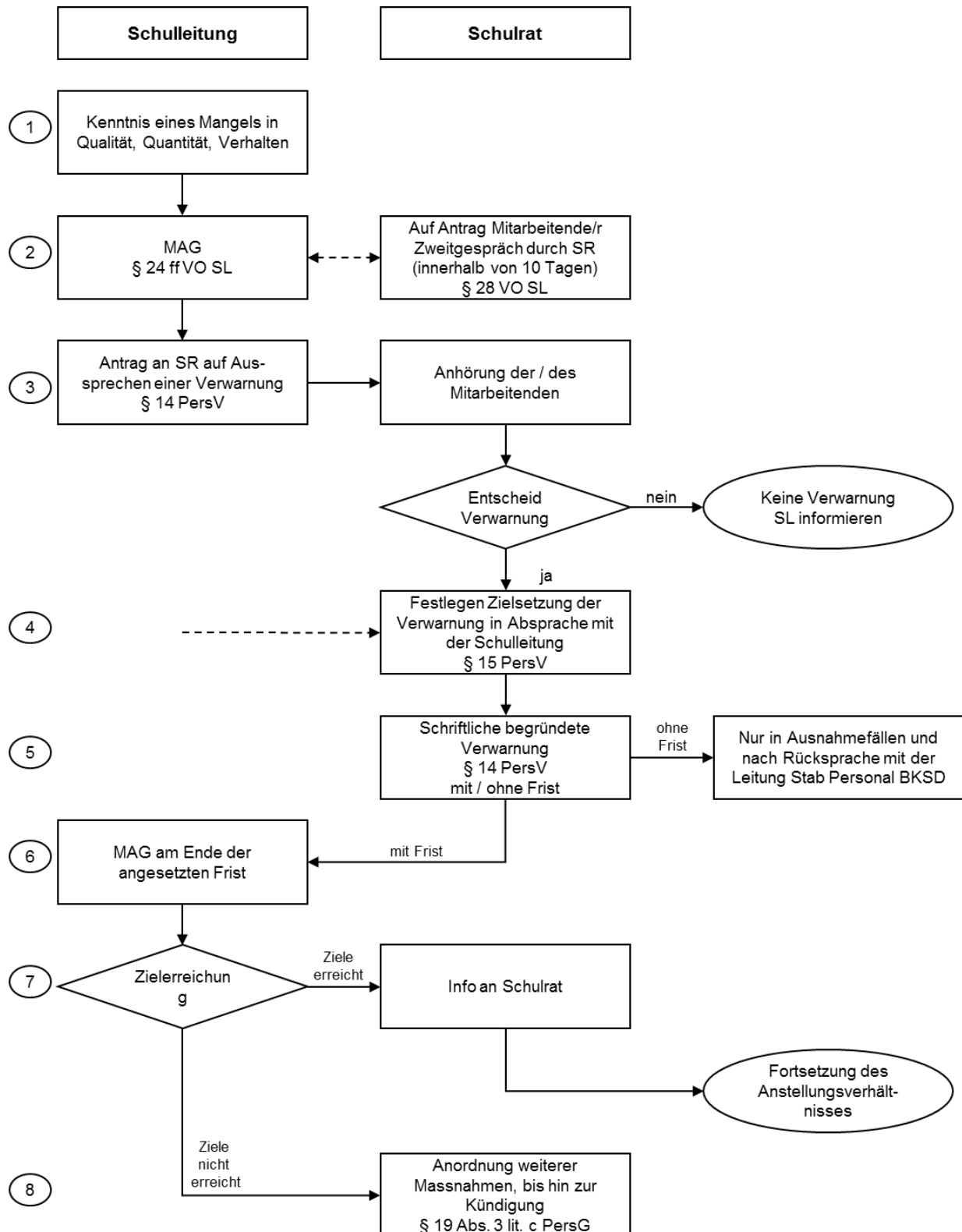


Verwarnung bei ungenügender Leistung einer Lehrperson oder anderer Mitarbeitenden einer Schule



Grundlagen: Personalgesetz BL (PersG, SGS 150), Personalverordnung (PersV, SGS 150.11) und Verordnung für die Schulleitung und die Schulsekretariate (VO SL, SGS 647.12)

- 1 Die Verwarnung hat primär die Verbesserung einer ungenügenden Leistung in Bezug auf Qualität, Quantität und Verhalten zum Ziel. Sie wird ausgesprochen, wenn die Schulleitung in Kenntnis einer ungenügenden Leistung oder eines unbefriedigenden Verhaltens einer Lehrperson ist (§ 14 PersV). Eine ungenügende Leistung oder ein unbefriedigendes Verhalten kann ein wesentlicher Grund für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses sein (§ 19 PersG). Nach § 19 Abs. 3 PersG liegen wesentlichen Gründe vor, wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen (lit. c). Voraussetzung für eine ordentliche Kündigung gemäss § 19 Abs. 3 lit. c PersG ist in jedem Fall eine vorangegangene Verwarnung.
- 2 Ein Mitarbeitergespräch wird angesetzt. Dies kann ein ordentliches oder ein ausserordentliches MAG sein. Der Termin ist einvernehmlich festzulegen und der spezielle Gesprächsgegenstand rechtzeitig im Voraus schriftlich mitzuteilen, damit sich die Lehrperson entsprechend vorbereiten kann (§ 24 Abs. 2 VO SL). Beim MAG wird unmissverständlich der Ist-Zustand, sowie die Abweichung zur gewünschten und geforderten Leistung dokumentiert. Auf Antrag der Lehrperson kann ein Zweitgespräch mit der Präsidentin oder dem Präsidenten des Schulrates erfolgen. Die Lehrperson muss dies innerhalb von 10 Tagen nach dem MAG beantragen (§ 28 Abs. 1 VO SL). Zum Zweitgespräch kann sich die Lehrperson zudem von einer Vertrauensperson begleiten lassen (§ 28 Abs. 2 VO SL). Die oder der Erstbeurteilende ist zu dem Gespräch beizuziehen (§ 28 Abs. 3 VO SL)
- 3 Die Schulleitung stellt beim Schulrat den Antrag eine Verwarnung auszusprechen. Der Schulrat hört die Lehrperson an (siehe Handbuch für Schulräte und Schulleitungen unter „Rechtliches Gehör“). Es empfiehlt sich, den Stab Personal zu kontaktieren. Danach entscheidet der Schulrat, ob eine Verwarnung ausgesprochen wird oder nicht.
- 4 Der Schulrat setzt in Absprache mit der Schulleitung die Ziele der Verwarnung fest (§ 15 PersV). Die Verwarnung muss folgende Punkte beinhalten: Bezeichnung als Verwarnung; Dauer (Start- und Enddatum) situativ in Bezug auf die Mängel, in der Regel bis zu 6 Monaten; Gründe für das Aussprechen der Verwarnung; klar formulierte und messbare Ziele, die erreicht werden müssen; Meilensteine und Kontrolle; Konsequenzen bei Nichterreichung der gesetzten Ziele, bis hin zu einer Kündigung gemäss § 19 Abs. 3 lit. c PersG; Unterschrift.
- 5 Eine Verwarnung ohne Frist resp. Enddatum kann in der Regel nur ausgesprochen werden, wenn es sich um derart gravierende Mängel in Leistung oder Verhalten handelt, dass ein erneutes Vorkommen nicht mehr geduldet resp. zugemutet werden kann.
 Das Schreiben wird der Lehrperson persönlich gegen eine Empfangsbestätigung abgegeben oder eingeschrieben zugestellt. Die Verwarnung ist nicht anfechtbar (§ 15 Abs. 3 PersV).
- 6 Am Ende der Frist zur Verwarnung wird ein MAG geführt. Die Schulleitung beurteilt, ob die Lehrperson die Ziele erreicht hat.
- 7 Hat die Lehrperson die Ziele erreicht, informiert die Schulleitung den Schulrat. Das Arbeitsverhältnis wird fortgesetzt. Wurden die Ziele nicht erreicht, stellt die Schulleitung beim Schulrat den Antrag auf weiterführende Massnahmen.
- 8 Der Schulrat ordnet die beantragten Massnahmen, bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 19 PersG, an.