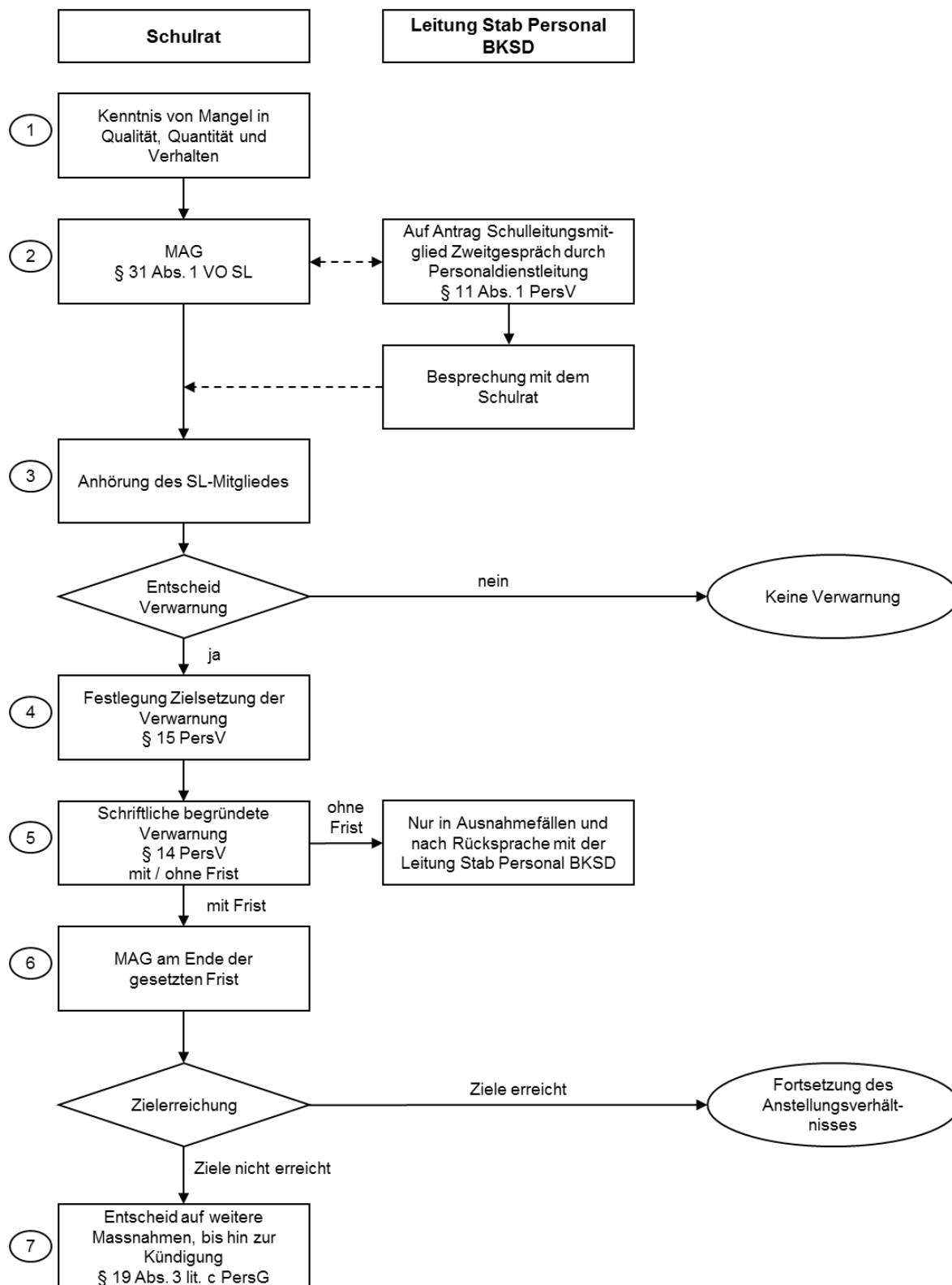


Verwarnung bei ungenügender Leistung eines Schulleitungsmitgliedes



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 Verssesserung einer ungenügenden Leistung in Bezug auf Qualität, Quantität und Verhalten zum Ziel. Sie wird angesetzt, wenn der Schulrat in Kenntnis einer ungenügenden Leistung oder eines unbefriedigenden Verhaltens eines Schulleitungsmitgliedes 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. Das MAG findet mit der Präsidentin oder dem Präsidenten oder einer Delegation des Schulrates statt (§ 31 Abs. 1 VO SL). Der Termin und der spezielle Gesprächsgegenstand sind rechtzeitig im Voraus schriftlich mitzuteilen, damit sich das Schulleitungsmitglied entsprechend vorbereiten kann. Beim MAG wird unmissverständlich der Ist-Zustand, sowie die Abweichung zur gewünschten und geforderten Leistung dokumentiert. Auf Antrag des Schulleitungsmitgliedes kann ein Zweitgespräch durch die Leitung des Stabs Personal BKSD erfolgen (§ 11 PersV). In Ermangelung einer nächst höher vorgesetzten Person resp. stellvertretend für die Direktionsleitung führt der Stab Personal das Zweitgespräch durch.
- 3 Siehe Handbuch für Schulräte und Schulleitungen unter „Rechtliches Gehör“.
- 4 Der Schulrat setzt 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; Meilensteile 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 und Verhalten handelt, dass ein erneutes Vorkommen nicht mehr geduldet resp. zugemutet werden kann. Das Schreiben wird dem Schulleitungsmitglied 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 Präsidentin oder der Präsident oder eine Delegation des Schulrates beurteilt, ob das Schulleitungsmitglied die vorgegebenen Ziele erreicht hat.
- 7 Erreicht das Schulleitungsmitglied die Ziele, wird das Anstellungsverhältnis fortgesetzt. Erreicht es sie nicht, entscheidet der Schulrat über weitere Massnahmen, bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 19 PersG.