

AG_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2023.4 vom 3. Juli 2024

AG Verwaltungsgericht, 2024-07-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_verwaltungsgericht_WKL.2023.4

FR: AG_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2023.4 du 3 juillet 2024

IT: AG_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2023.4 del 3 luglio 2024

Erwägungen

E. 1

A._____ war ab 1. August 2021 mit einem Pensum von 24 Unterrichtslektionen unbefristet und ab 18. Oktober 2021 mit einem zusätzlichen Pensum von drei Unterrichtslektionen bis 31. Juli 2022 befristet als Lehrperson Primarstufe / Einschulungsklasse bei der Einwohnergemeinde Q._____ angestellt.

E. 2

An einem Mitarbeitergespräch vom 23. November 2021 wurden A._____ von ihren Vorgesetzten B._____ (damalige Schulleiterin) und C._____ (damalige Schulpflegepräsidentin, heutige Gemeinderätin Ressort Bildung und Gemeinderatsvizepräsidentin) Qualitätsdefizite sowie Mängel im Unterricht und im Verhalten vorgeworfen, was zum Anlass genommen wurde, ihr eine Bewährungszeit von 30 Tagen zur Behebung der Mängel und Defizite einzuräumen, auf der Grundlage einer entsprechenden Zielvereinbarung und beginnend ab der voraussichtlichen Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit am 3. Dezember 2021 (mit einem vorerst reduzierten Pensum) nach ihrem krankheitsbedingten Ausfall seit 25. Oktober 2021. Für den Fall, dass sich die Situation nicht verbessern sollte, wurde A._____ eine Mahnung mit Ansetzung einer nochmaligen Bewährungszeit angedroht.

E. 2.1

Die Verlegung der Parteikosten richtet sich nach den Bestimmungen über das Beschwerdeverfahren gemäss VRPG (§ 38a Abs. 2 GAL). Demnach werden die Parteikosten in der Regel nach Massgabe des Unterliegens und Obsiegens auf die Parteien verlegt (§ 32 Abs. 2 VRPG). Als vollständig unterliegende Partei hat die Klägerin keinen Anspruch auf Ersatz ihrer Parteikosten für ihre anwaltliche Vertretung vor Verwaltungsgericht. Vielmehr schuldet sie der Beklagten eine volle Parteientschädigung für deren anwaltliche Vertretung.

E. 2.2

Gemäss § 5 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Freizügigkeit der Anwältinnen und Anwälte vom 2. November 2004 (EG BGFA; SAR 290.100) regelt der Grosse Rat durch Dekret die in Verfahren vor aargauischen Gerichts- und Verwaltungsbehörden festzulegende Entschädigung. In vermögensrechtlichen Verwaltungssachen bemisst sich die Entschädigung nach dem Streitwert und beträgt im Klageverfahren Fr. 3'000.00 bis Fr. 10'000.00, wenn der Streitwert – wie im vorliegenden Fall – zwischen Fr. 20'000.00 und Fr. 50'000.00 liegt (§ 8a Abs. 1 lit. b Ziff. 2 des Dekrets über die Entschädigung der Anwälte vom 10. November 1987 [Anwaltstarif; SAR 291.150]). Innerhalb dieses Rahmens richtet sich die Entschädigung nach dem mutmasslichen Aufwand des Anwaltes sowie nach der Bedeutung und der Schwierigkeit

des Falles (§ 8a Abs. 2 Anwalts- tarif). In Streitsachen, die einen ausserordentlichen Aufwand verursachen, kann der Rahmen gemäss § 8a Abs. 1 Anwalts- tarif bei der Bemessung der Entschädigung um bis zu 50% überschritten werden (§ 8b Abs. 1 Anwalts- tarif). Die Entschädigung wird als Gesamtbetrag festgesetzt. Auslagen und Mehrwertsteuer sind darin enthalten (§ 8c Anwalts- tarif). Mit Fr. 20'687.82 ist der Streitwert der vorliegenden Klage im untersten Be- reich des in § 8a Abs. 1 lit. b Ziff. 2 Anwalts- tarif vorgegebenen Streitwert- rahmens angesiedelt. Der mutmassliche Aufwand des beklagischen Rechtsvertreters ist als durchschnittlich zu bezeichnen. Auch war die Mate- rie trotz teilweise umstrittenen Sachverhalts nicht besonders komplex, zu- mal sich die bei der Auflösung von öffentlich-rechtlichen Anstellungsver- hältnissen üblichen Rechtsfragen stellten. Der Streitfall war für die Beklagte sodann höchstens von mittlerer Bedeutung. Unter Berücksichtigung aller

- 26 - Faktoren ist die volle Parteientschädigung der Beklagten auf den mit der Honorarnote ihres Rechtsvertreters geltend gemachten Betrag von Fr. 5'426.05 festzusetzen. Das Verwaltungsgericht erkennt:

E. 2.2.1

Aus Sicht der Klägerin gelten die Bestimmungen für den Gemeinderat, wo- nach der Gemeinderat seine Beschlüsse als Kollegialbehörde fasse (Ziff. 4.1 Abs. 2 der Gemeindeordnung Q._____ vom tt.mm.jjjj), was die Beschlussfassung an einer Gemeinderatssitzung voraussetze und die Stimmabgabe auf dem Korrespondenzweg in der Regel ausschliesse, ana- log für die Schulpflege. Ausgenommen davon seien nur Routinegeschäfte und Geschäfte von geringer Bedeutung. Der von der Schulpflege Q._____ am 29. Dezember 2021 auf dem Zirkularweg gefällte Beschluss betreffend die Kündigung der Anstellungsverträge der Klägerin (Klagebeilage 20) sei weder als Routinegeschäft einzustufen noch von geringer Bedeutung. Er sei mit drei Ja-Stimmen und zwei Enthaltungen erfolgt, also nicht einstim- mig. Allein aufgrund dieses unzulässigen Vorgehens sei der Kündigungs- beschluss aufzuheben, wenn er denn nicht als nichtig zu qualifizieren sei, was von Amtes wegen geprüft werden müsse. Auf jeden Fall sei dieser Verfahrensfehler bei der Festlegung der Entschädigung zu berücksichti- gen.

E. 2.2.2

Die Beklagte hält dagegen, die Bestimmungen in der Gemeindeordnung hätten sich nicht auf die Schulpflege übertragen lassen, die einen Ent- scheid auch im Zirkularverfahren habe fällen können. Ausdrücklich müsse der Aussage der Klägerin widersprochen werden, bei der Kündigung der

- 8 - Anstellungsverträge der Klägerin habe es sich nicht um ein Routinege- schäft der Schulpflege gehandelt. Das Gegenteil sei der Fall, die Begrün- dung und Beendigung von Anstellungsverhältnissen mit Lehrpersonen ha- be zu den Routinegeschäften der Schulpflege gehört, woran die Tragweite des Entscheids für die Betroffenen nichts ändere.

E. 2.2.3

Unabhängig davon, ob dem Kündigungsbeschluss der Schulpflege ein Ver- fahrensmangel anhaftet, weil er nicht an einer Sitzung, sondern auf dem Zirkularweg gefasst wurde, würde ein entsprechender Mangel jedenfalls zu wenig schwer wiegen, um von einem nichtigen Entscheid auszugehen. Nur sehr gewichtige und leicht erkennbare Verfahrensfehler können einen Nichtigkeitsgrund bilden, wobei die Praxis diesbezüglich sehr zurückhal- tend ist

(ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage 2020, Rz. 1111). In der vorliegenden Konstellation gebricht es schon an der leichten Erkennbarkeit eines allfälligen Verfahrensmangels, zumal spezifisch für die Schulpflege keine explizite Vorschrift existierte, die Beschlüsse auf dem Zirkularweg in der Regel ausschloss. Aufheben lässt sich der Kündigungsbeschluss schon deshalb nicht, weil selbst eine formelle Widerrechtlichkeit der Vertragsauflösung lediglich Entschädigungsansprüche auslöst (§ 13 Abs. 1 GAL), solange – wie im vorliegenden Fall – eine Kündigung nicht geradezu nichtig ist. Demnach wäre ein allfälliger Fehler bei der Beschlussfassung (auf dem Zirkularweg anstatt an einer Sitzung) höchstens bei der Entschädigungshöhe zu berücksichtigen. In Anbetracht dessen, dass der behauptete formelle Fehler für die Klägerin mit keinen ersichtlichen nachteiligen Folgen verbunden war, ist dessen Einfluss auf die Höhe einer allfälligen Entschädigung wegen widerrechtlicher Kündigung von vornherein abzulehnen. Es bestehen namentlich keine Anhaltspunkte dafür, dass sich die Mitglieder der Schulpflege auf dem Zirkularweg weniger gut hätten einbringen können und der Beschluss der Schulpflege bei Durchführung einer Sitzung anders ausgefallen wäre. Die ehemalige Schulpflegepräsidentin C._____ gab an der Befragung an der Verhandlung vor Verwaltungsgericht zu Protokoll, die mit einer schriftlichen Dokumentation des Geschäfts ausgestatteten Mitglieder der Schulpflege hätten sich per Mail einbringen können. Ausserdem habe die Möglichkeit bestanden, auf Wunsch eine Sitzung einzuberufen, wenn mehrere Mitglieder (darunter die beiden Mitglieder, die sich der Stimme enthielten) dies gefordert hätten (Protokoll der Verhandlung vor Verwaltungsgericht vom 3. Juli 2024 [nachfolgend: Protokoll], S. 13). Demnach ist in Bezug auf den Beschluss der Kündigung des Anstellungsverhältnisses der Klägerin von einer unverfälschten und fehlerfreien Willensbildung und -kundgabe innerhalb der Schulpflege als für die Kündigung zuständige Anstellungsbehörde auszugehen.

- 9 -

E. 2.3.1

Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom

E. 2.3.2

Der Klägerin wurde mit den Schreiben der Schulpflegepräsidentin und des Leiters der Schulverwaltung vom 16. Dezember 2021 (Klagebeilage 15) und 21. Dezember 2021 (Klagebeilage 18) zweimal eine Frist zu einer allfälligen schriftlichen Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung ihrer Anstellungsverträge gewährt. Die darin angesetzten Fristen mögen je für sich genommen mit fünf Tagen (einschliesslich des Wochenendes) bzw. sieben Tagen (einschliesslich der Weihnachtsfeiertage) relativ kurz bemessen gewesen sein. Insgesamt stand der Klägerin aber genügend Zeit zur Verfügung, um zu den ihr von der Schulleitung vorgehaltenen Mängeln in der Leistung und im Verhalten (wobei im ersten Schreiben vom 16. Dezember 2021 diesbezüglich auf die der Klägerin beim oder nach dem Mitarbeitergespräch vom 23. November 2021 ausgehändigte Mängelliste verwiesen wurde) und der darauf gründenden Kündigungsabsicht der Schulpflege respektive der Schulpflegepräsidentin wirksam Stellung zu nehmen und sich in diesem Zusammenhang gegebenenfalls auch rechtlich beraten zu lassen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass sich die Klägerin im fraglichen Zeitraum in "intensiver ambulanter Rehabilitation" befand (vgl. Klagebeilage 17). Jedenfalls war die Klägerin nicht stationär

untergebracht und damit offenbar in der Lage, weiterhin zu Hause zu wohnen und sich zu einer ambulanten Therapie zu begeben. Es ist deshalb davon auszugehen, dass sie trotz ihres Gesundheitszustands zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme oder wenigstens zur Erteilung von Instruktionen dazu an eine andere Person im Stande gewesen wäre. Es wurde ihr denn im betreffenden Arzzeugnis (Klagebeilage 17) auch nur bescheinigt, nicht an einem Gespräch bezüglich ihrer Kündigung teilnehmen zu können. Nicht stichhaltig ist sodann das Argument der Klägerin, es sei ihr in der Zeitspanne vom 17. Dezember 2021 bis 28. Dezember 2021 nicht möglich gewesen, externe Hilfe zu organisieren. Der Auffassung der Klägerin, der Kündigungsentschluss der Schulpflege habe schon vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs unverrückbar festgestanden, kann ebenfalls nicht gefolgt werden. In beiden Schreiben vom 16. Dezember 2021 und 21. Dezember 2021, an denen im Übrigen bloss die Schulpflegepräsidentin, nicht die Schulpflege in corpore mitgewirkt hat, ist lediglich von einer Kündigungsabsicht die Rede ("dass wir die beiden Anstellungsverhältnisse [...] beenden möchten"; "erwägen wir, die beiden erwähnten Anstellungsverhältnisse [...] zu kündigen"). Dass sich die Schulpflegepräsidentin ihre Meinung bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Gehörsvergabe bis zu einem gewissen Grad schon gebildet hatte, liegt in der Natur der Sache. Deswegen ohne weiteres darauf zu schliessen, dass nichts, was die Klägerin in einer Stellungnahme

- 11 - zur Kündigungsabsicht vorgebracht hätte, einen Meinungsumschwung bei der Schulpflegepräsidentin hätte bewirken können, wäre hingegen verfehlt. Bei den anderen vier Mitgliedern der Schulpflege, speziell denjenigen, die sich beim Kündigungsbeschluss der Stimme enthielten, gibt es erst recht keinen Anlass zur Annahme, es habe eine Vorbefassung und Voreingenommenheit in dem Masse vorgelegen, dass jedwede Einwände der Klägerin sie nicht mehr umzustimmen vermocht hätten und die Kündigung somit unabwendbar gewesen wäre. Demnach lässt sich der Beklagten bzw. der für sie handelnden Anstellungsbehörde in Bezug auf die streitgegenständliche Kündigung der Anstellungsverträge der Klägerin keine Gehörsverletzung vorwerfen. 3.

E. 3

Mit Schreiben vom 16. Dezember 2021 teilten die Schulpflegepräsidentin und der Leiter der Schulverwaltung A._____ ihre Absicht mit, das Anstellungsverhältnis mit ihr zu beenden, und gewährten ihr dazu das rechtliche Gehör, das entweder in einem persönlichen Gespräch oder in einer Online-Anhörung nach Absprache bis spätestens 23. Dezember 2021 oder mit einer schriftlichen Stellungnahme bis spätestens 21. Dezember 2021 wahrgenommen werden könne.

E. 3.1

In der Sache sind das Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes und die Missbräuchlichkeit der Kündigung streitig.

E. 3.2

Die Klägerin bringt vor, bis drei Tage vor Ablauf der dreimonatigen Probezeit Ende Oktober 2021 seien vonseiten der Arbeitgeberin keinerlei Aktivitäten betreffend eine geplante Probezeitkündigung zu verzeichnen gewesen. So habe es bis dahin keine negativen Rückmeldungen (der Schulleitung) zum Arbeitsverhalten der Klägerin, keine Einladung zu einem Mitarbeitergespräch oder auch nur einen Versuch gegeben, mit der Klägerin diesbezüglich in Kontakt zu treten. Im Gegenteil sei mit der Klägerin nach den

Herbstferien der zweite Anstellungsvertrag über weitere drei Wochen- lektionen (Klagebeilage 5) vereinbart worden. Unter Würdigung dieser Um- stände erschienen die von der Beklagten genannten Kündigungsgründe der Mängel in der Leistung und im Verhalten unglaubwürdig. Effektiv habe die Beklagte erst nach Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Klägerin ab 25. Oktober 2021 ins Auge gefasst, das Arbeitsverhältnis mit ihr möglichst rasch und ohne Kostenfolgen aufzulösen. Grund dafür sei- en aber offensichtlich nicht die Leistungen und das Verhalten der Klägerin gewesen, sondern deren Arbeitsausfall zufolge Krankheit. Somit habe auch in Berücksichtigung dessen, dass die Anforderungen an den sachlichen Kündigungsgrund während der Probezeit herabgesetzt seien, kein sach- licher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin vorge- legen. Das gelte auch für den zweiten Anstellungsvertrag, für den ohnehin keine Probezeit vereinbart worden sei. Die Erkrankung der Klägerin habe die Beklagte in eine schwierige Situation gebracht, zumal die der Klägerin zugeteilte SHP-/DaZ-Lehrperson zuvor schon entlassen worden sei und Ungewissheit über den Zeitpunkt der Rückkehr der Klägerin in den Unterricht bestanden habe. In dieser für die Beklagten belastenden Situation sei beabsichtigt worden, sich einerseits

- 12 - der Lohnfortzahlungspflicht gegenüber der Klägerin zu entledigen und an- dererseits ihre Stelle möglichst kurzfristig neu zu besetzen. Dieses Vorge- hen verstosse gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und lasse die Kündigung der Anstellungsverträge der Klägerin sogar als missbräuchlich im Sinne von § 7 GAL i.V.m. Art. 336 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligatio- nenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220) erscheinen.

E. 3.3

Die Beklagte räumt ein, dass die Krankheit und der dadurch bedingte Ar- beitsausfall der Klägerin für sie eine Herausforderung gewesen seien. Sie verwahre sich aber ausdrücklich gegen den Vorwurf, die der Klägerin vor- gehaltenen Leistungs- und Verhaltensmängel erfunden zu haben, um auf diese Weise einen sachlichen Kündigungsgrund zu konstruieren und die Klägerin möglichst rasch ohne Kostenfolgen loszuwerden. Vielmehr habe die Beklagte die Klägerin beim Mitarbeitergespräch vom 23. November 2021 mit Mängeln in der Leistung und im Verhalten konfrontiert, um ihr die Möglichkeit zu geben, sich zu verbessern und dadurch in letzter Konse- quenz eine Kündigung abzuwenden. Die Beklagte anerkenne aber, dass sie bei der Kündigung des ersten Anstellungsvertrages über 24 Wochenlek- tionen (Klagebeilage 4) während der (verlängerten) Probezeit nicht korrekt vorgegangen sei und bei der Kündigung des zweiten Anstellungsvertrages (Klagebeilage 5) die Bestimmungen des GAL verletzt habe, weil sie die Klägerin nicht vorgängig gemahnt habe. Mit den Mängeln in der Leistung und im Verhalten der Klägerin habe indessen ein sachlicher Kündigungs- grund bestanden. Auch sei die Kündigung nicht missbräuchlich gewesen. Nach Ablauf des zeitlichen Kündigungsschutzes (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR) sei es zulässig, jemandem wegen einer die Arbeitsleistung beeinträchtigenden Krankheit zu kündigen. Anders sei es dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit in einer Pflichtverletzung des Arbeitgebers begründet liege, was hier nicht der Fall sei. Bei der Annahme einer missbräuchlichen Kündigung in der Konstella- tion von Art. 336 Abs. 1 lit. c OR müsse die Entstehung des vereitelten An- spruchs unmittelbar bevorstehen. Betreffend den Vertrag über 24 Wochen- lektionen gelte aufgrund der laufenden Probezeit keine Sperrfrist; die Sperrfrist von 30 Tagen betreffend den Vertrag über drei Wochenlektionen sei im

Kündigungszeitpunkt am 30. Dezember 2021 abgelaufen gewesen. Die Sperrfrist sei der einzige Schutz vor einer Kündigung während der Krankheit. Infolgedessen sei die Kündigung wegen Krankheit ausserhalb der Sperrfrist nicht als missbräuchliche Kündigung zur Vereitelung von (Lohnfortzahlungs-)Ansprüchen aufzufassen.

- 13 -

E. 3.4.1

Soweit das GAL nichts anderes bestimmt, gelten gemäss dessen § 7 insbesondere für die Probezeit, für die ordentliche Auflösung des Anstellungsverhältnisses und für den Kündigungsschutz die Vorschriften von Art. 334–337d OR als kantonales öffentliches Recht. Nach Art. 335b OR kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat des Arbeitsverhältnisses (Abs. 1). Durch schriftliche Abrede kann die Probezeit auf höchstens drei Monate verlängert werden (Abs. 2), was im ersten Anstellungsvertrag zwischen den Parteien über 24 Wochenlektionen (Klagebeilage 4) geschehen ist. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Abs. 3; vgl. zur Berechnung der Verlängerung BGE 148 III 126 Erw. 5.2.6 f. S. 130 f.). Aufgrund dessen wurde die hier eigentlich bis 31. Oktober 2021 befristete Probezeit wegen des Krankheitsausfalls der Klägerin ab 25. Oktober 2021 verlängert und dauerte im Kündigungszeitpunkt (30. Dezember 2021) fort. Keine Probezeit wurde demgegenüber für den zweiten Anstellungsvertrag über drei Wochenlektionen (Klagebeilage 5) vorgesehen. Die Kündigungsschutzbestimmung in Art. 336c OR (Kündigung zur Unzeit, namentlich während einer unverschuldeten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers) gilt nicht in der Probezeit. Hier bestand jedoch im Kündigungszeitpunkt auch für den zweiten Anstellungsvertrag ohne Probezeit schon deswegen kein zeitlicher Kündigungsschutz mehr, weil die Sperrfrist von 30 Tagen im ersten Dienstjahr nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR bereits abgelaufen war. Hingegen gilt das in § 11 GAL statuierte Erfordernis, wonach die Kündigung durch die Arbeitgeberin nur aus sachlich zureichenden Gründen ausgesprochen werden darf, grundsätzlich auch während der Probezeit. In Anbetracht dessen, dass das Probeverhältnis der Überprüfung der Fähigkeit und der Eignung eines Angestellten dient und von der Konzeption her einem "lockeren" Anstellungsverhältnis entspricht, sind indessen an das Vorliegen eines sachlich zureichenden Kündigungsgrundes keine strengen Anforderungen zu stellen (AGVE 2007, S. 365). Es ist zudem fraglich, ob es im Falle von Leistungs- oder Verhaltensmängeln einer vorgängigen formellen Mahnung und der Ansetzung einer Bewährungszeit bedarf; denn die Probezeit als solche ist ja eine Art Bewährungszeit (vgl. die Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2020.7 vom 25. Februar 2021, Erw. II/2.1, und WKL.2016.18 vom 17. Oktober 2017, Erw. II/4.3). In § 11 Abs. 1 GAL werden die sachlich zureichenden Gründe für eine ordentliche Kündigung des Anstellungsverhältnisses von Lehrpersonen wie folgt umschrieben:

- 14 - Die Kündigung durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich: a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen Gründen, insbesondere auf Grund gesunkener Schülerzahlen, oder aus wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Lehrpersonen nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten, Erfahrungen und Eignungen entspricht; b) mangelnde Eignung für die im

Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit; c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen; d) mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten. Diese Aufzählung von Kündigungsgründen ist beispielhaft, also nicht abschliessend zu verstehen. Anders als der private Arbeitgeber ist jedoch der staatliche Arbeitgeber in jedem Fall an die allgemeinen Grundsätze staatlichen Handelns gebunden (für die Lehrpersonen explizit § 11 Abs. 2 GAL), so an das in Art. 9 BV statuierte Willkürverbot oder den Grundsatz der Verhältnismässigkeit nach Art. 5 Abs. 2 BV. Schon von Verfassung wegen darf er eine Kündigung nur aussprechen, wenn sachliche Gründe vorliegen (vgl. Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2017.13 vom 20. Juni 2018, Erw. II/3.3.1, WKL.2015.11 vom 10. November 2015, Erw. II/3.1, und WKL.2014.2 vom 28. April 2014, Erw. II/3.3.1; Entscheide des Personalrekursgerichts 2-KL.2012.1 vom 23. November 2012, Erw. II/3.2.3, 2-KL.2008.11 vom 17. September 2009, Erw. II/1.2, und 2-KL.2002.50003 vom 16. April 2003, Erw. II/2/a mit Hinweis). Das Vorliegen sachlich zureichender Gründe, wofür der Arbeitgeber beweispflichtig ist (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6277/2014 vom 16. Juni 2015, Erw. 6.1), ist nicht nur zu bejahen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheint. Es genügt, wenn die Weiterbeschäftigung des Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einem gut funktionierenden Betrieb, widerspricht (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2015.11 vom 10. November 2015, Erw. II/3.2; Entscheid des Personalrekursgerichts 2-BE.2008.5 vom 2. April 2009, Erw. II/1.3; Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich PB.2001.00011 vom 29. August 2001, Erw. 7/a, publiziert in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI] 102/2001, S. 581 ff.; ANDREAS KEISER, Das neue Personalrecht – eine Herausforderung für die Zürcher Gemeinden, in: ZBI 102/2001, S. 561 ff., 577; MATTHIAS MICHEL, Beamtenstatus im Wandel, Diss. Zürich 1998, S. 299 f.). Dies kann bei unzureichenden Leistungen, unbefriedigendem Verhalten, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder aus betrieblichen Gründen der Fall sein. In einem Fall von Vertrauensverlust, der auf einem Fehlverhalten des Angestellten oder darauf zurückzuführenden Unstimmigkeiten im Betrieb basiert, liegt die Beendigung des Anstellungsverhältnisses grundsätzlich im öffentlichen Interesse (Urteile des Bundes-

- 15 -
gerichts 8C_995/2012 vom 27. Mai 2013, Erw. 3.3, und 8C_340/2009 vom 24. August 2009, Erw. 4.4.3). Länger andauernde Krankheiten, die zu einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers führen, können je nach den Umständen ebenfalls einen sachlichen Kündigungsgrund bilden. Man spricht in diesem Kontext auch von einer mangelnden Eignung aus medizinischen Gründen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_122/2021 vom 26. Mai 2021, Erw. 5; Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2020.18 vom 3. November 2021, Erw. II/2.7.7, und WKL.2019.18 vom 11. Januar 2021, Erw. II/4.1). Fehlt die Möglichkeit einer zumutbaren Weiterbeschäftigung, ist es grundsätzlich auch dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber erlaubt, nach Ablauf der Sperrfrist zu kündigen, es sei denn, es zeichne sich bei Ablauf der Sperrfrist eine baldige Verbesserung der Situation ab, die eine Kündigung aus Gründen der Verhältnismässigkeit als nicht angezeigt erscheinen liesse (Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2019.3 vom 20. September 2021, Erw. II/2.3.2, und WKL.2018.17 vom 14. Januar 2020, Erw. II/2.5.1). Die Kündigung eines Probearbeitsverhältnisses ist nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung (BGE 120 Ib 134, Erw. 2a) bereits dann sachlich begründet, wenn aufgrund der Wahrnehmung der

Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet scheint, dass der Ausweis der Fähigkeiten oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Entspricht ein Angestellter dem Stellenprofil nicht oder kann ein für die vorgesehene Funktion unbedingt nötiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden, erweist sich die Kündigung des Probearbeitsverhältnisses als zulässig. Selbst persönliche Gründe genügen, wenn sie objektiviert sind. Die Botschaft zum Bundespersonalgesetz (BBl 1999, S. 1615) lässt "als Grund die auf Tatsachen beruhende Prognose genügen, zwischen den Vertragsparteien lasse sich mit vernünftigem Aufwand eine befriedigende und fruchtbare Zusammenarbeit nicht erreichen" (vgl. zum Ganzen HARRY NÖTZLI, in: Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], Bern 2013, Art. 12 N 16). Liegen sachliche Kündigungsgründe vor, ist zusätzlich zu prüfen, ob nicht auch mildere Massnahmen zum Ziel geführt hätten und ob sich die Kündigung aufgrund einer Abwägung sämtlicher auf dem Spiel stehender Anliegen rechtfertigen lässt. Namentlich ist das Interesse der Verwaltung an einer störungsfreien und geordneten Arbeitserfüllung gegen das Interesse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an einer Weiterbeschäftigung abzuwägen (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2015.11 vom 10. November 2015, Erw. II/3.2; Entscheide des Personalrekursgerichts 2-KL.2006.6 vom 30. April 2007, Erw. II/2.1, und KL.2003.50005 vom 29. Juni 2004, Erw. II/1/a).

- 16 -

E. 3.4.2.1

Beim protokollierten Mitarbeitergespräch vom 23. November 2021 (vgl. Klagebeilage 13) wurden verschiedene Qualitätsdefizite, Mängel im Unterricht und im Verhalten der Klägerin diskutiert. Die darin referenzierte Mängelliste ("Beilage 1") liegt jedoch nicht bei den Akten, dafür eine ebenfalls auf den 23. November 2021 datierte, von den Parteien aber nicht unterzeichnete Zielvereinbarung mit diversen Verbesserungsmassnahmen im Berufsfeld 1 (Unterricht) und Berufsfeld 2 (Schule) (Klagebeilage 14). An der Parteibefragung bestätigte die als Zeugin einvernommene ehemalige Schulleiterin, dass sich die in der Zielvereinbarung aufgelisteten Verbesserungsmassnahmen auf die bei diesem Gespräch angesprochenen Mängel bezogen hätten. Das Gespräch habe einerseits dazu gedient, abzuklären, wann die Klägerin als vollwertige Lehrperson an den Arbeitsplatz zurückkehren würde. Andererseits sollten die Mängel aufgearbeitet werden, die während ihrer Krankenschreibung zum Vorschein gekommen seien (Protokoll, S. 6). Die Klägerin habe es insbesondere trotz entsprechender Weisungen der Schulleiterin versäumt, die von ihr eigens verlangte Jahresplanung für die Klasse vorzulegen, die Unterlagen zu Lernkontrollen und Beurteilungsbelege gemäss den Richtlinien der Schule zeitnah und seriös im Lehreroffice (für den Zugriff durch eine Stellvertretung) zu dokumentieren und Elterngespräche festzusetzen. Die Lücken bei den Lehreroffice-Einträgen seien noch vor den Herbstferien 2021 bemerkt worden (Protokoll, S. 5). Auch habe sich die Klägerin bewusst oder unbewusst den Anweisungen der Schulleitung widersetzt, die Zusammenarbeit mit der SHP/DaZ-Lehrperson zu regeln, bei Problemen mit dem Lehreroffice um Unterstützung bei der schulischen Fachstelle nachzusuchen und Assistenten keine Halbklassen unterrichten zu lassen, was sich von Anfang Schuljahr an durchgezogen habe. Ihren Hund habe sie an den Schulunterricht mitgenommen, ohne vorgängig die Erlaubnis der Schulleitung einzuholen (Protokoll, S. 6). Die Klägerin berichtete, sie sei beim Gespräch vom 23. November 2021 völlig unverhofft mit den in der Zielvereinbarung thematisierten, jedoch frei erfundenen Mängeln konfrontiert worden. Bis

dahin seien Leistungs- und Verhaltensmängel ihrerseits kein Thema gewesen. Die Schulleitung sei ihr mit Wohlwollen begegnet, habe erst ab dem 12. November 2021 eine eigentliche Kehrtwende um 180 Grad vollzogen und dieses und jenes beanstandet, das zuvor, während 84 Tagen der 90-tägigen Probezeit nie Anlass zu Tadel gegeben habe. Auf die Frage, wie sie auf die ihr beim Gespräch vom 23. November 2021 vorgehaltenen Mängel reagiert habe, erwiderte die Klägerin, sie habe in erster Linie nur zugehört und sich erst später zusammen mit ihrer Case-Managerin damit auseinandergesetzt. Auf den Grund für den angeblichen Strategiewechsel der Schulleitung angesprochen, antwortete die Klägerin sinngemäss, ein solcher sei für sie bis heute nicht erkenn- und nachvollziehbar (Protokoll, S. 9 und 11). Die Klägerin wies im Besonderen auch die Vorwürfe im Zusammenhang mit einer

- 17 - fehlenden oder ungenügenden Jahresplanung, der lückenhaften Dokumentation von Lernkontrollen und Beurteilungsbelegen im Lehreroffice und Versäumnisse bei der Festsetzung von Elterngesprächen von sich. Sie sei einzig mit der Jahresplanung etwas in Verzug geraten, was dadurch erklärbar sei, dass sie im ersten Quartal sehr damit beschäftigt gewesen sei, Lücken zu füllen. Sie habe 18 Schüler unterrichtet, wovon sieben einen grossen Betreuungsaufwand erfordert und eine klare Führung gebraucht hätten. Die Einträge im Lehreroffice habe sie wöchentlich nachgeführt (Protokoll, S. 8).

E. 3.4.2.2

Die Darstellung der Beklagten, die Klägerin sei seitens der Schulleitung bereits vor dem Mitarbeitergespräch vom 23. November 2021 (mündlich) auf Leistungs- und oder Verhaltensmängel hingewiesen worden, was die Klägerin in Abrede stellt (Protokoll, S. 9), liess sich an der Zeugen- und Parteibefragung vor Verwaltungsgericht nicht hinreichend erhärten, zumal die ehemalige Schulleiterin diesbezüglich deutliche Erinnerungslücken aufwies und sich nicht verlässlich und widerspruchsfrei darauf festlegen konnte, wann welche Mängel entdeckt und gegenüber der Klägerin jeweils gerügt wurden. Dazu existieren auch keine schriftlichen Belege, beispielsweise in Form von Protokollen zu strukturierten Personalgesprächen. Daraus lässt sich jedoch nicht ohne Weiteres schliessen, dass es keine solchen Mängel gab. Auch wenn keine Mängel gravierender Natur vorgelegen haben sollten, finden sich in den Akten doch einige Anhaltspunkte dafür, dass die Schulleiterin mit der Arbeit der Klägerin nicht durchwegs zufrieden war, sei es im Berufsfeld Unterricht oder Schule. So ist der eigenen Schilderung der Klägerin zur "Ist-Situation vom 9. August – 1. Oktober 2021" (Klagebeilage 10) zu entnehmen, dass sie sich schon vor dem Gespräch vom 23. November 2021 mit dem Vorwurf der Gleichgültigkeit offenbar bei der Grobplanung des Unterrichts nach den Herbstferien 2021 sowie bei der Gestaltung der Elternkontakte konfrontiert sah. Gewisse Anzeichen für Nachlässigkeiten im Hinblick auf die Einträge und die Dokumentation im Lehreroffice liefert vorab die von der Klägerin erstellte "Kurzfassung Arbeitssituation 1.8.2021 – 20.1.2022" (Klagebeilage 11), worin die Klägerin zum 24. Oktober 2021 schrieb: "Sonntagnachmittag, ich mache noch Vorbereitungen für die kommende Woche, die Woche ist geplant, die Stellenbesetzung nicht gelöst, dies stresst mich, rechts auf dem Fenstersims neben dem Pult hielt ich noch die Lernkontrollen in Händen, trug die Daten nicht ins LO, da ich bereits wieder ca. 3h in der Schule war (...)". In einer (der Klägerin zur Verfügung gestellten) Aufstellung der Schulleitung über die Kommunikation mit der Klägerin (Klagebeilage 12 und Klageantwortbeilage 2) heisst es, bei diversen Gesprächen sei vereinbart worden, dass die Klägerin in den Herbstferien die gemäss ihrer Darstellung

- 18 - vorliegenden handschriftlichen Notizen zu Vorkommnissen, SchülerInnen usw. ins Lehreroffice eintrage. In einer Mail vom 24. Oktober 2021 sei die Klägerin gebeten worden, konkrete Beobachtungen / Situationen hinsichtlich eines verhaltensauffälligen Kindes zusammenzustellen, da solche Informationen nicht im Lehreroffice erfasst seien. Die betreffende Mail liegt ebenfalls bei den Akten (Klageantwortbeilage 3). Am 1. November 2021 soll die Schulleiterin der Klägerin den Vorschlag gemacht haben, dass die fehlenden Lehreroffice-Einträge, zu denen gemäss Klägerin handschriftliche Notizen existierten, durch das Sekretariat ins Lehreroffice übertragen würden, was die Klägerin abgelehnt und versichert habe, sie werde diese Pendeuz bis zum 10. November 2021 erledigen. In einer Mail an die Schulleiterin vom 13. November 2021 (Klageantwortbeilage 3) beschwerte sich die Klägerin, sie habe in den sieben Wochen (zwischen Schuljahresbeginn und Herbstferien 2021) alles allein gestemmt inklusive KB gecoacht. Sie wisse nicht, wie sie da noch alle Lehreroffice-Einträge, plus Tests, plus weitere Elterngespräche fein säuberlich hätte dokumentieren können. Mit Mail vom 15. November 2021 an die Schulleiterin (Klageantwortbeilage 3) vermeldete sie, die Einträge im Lehreroffice seien nun vollständig nachgeführt. In einer späteren (der Beklagten im Rahmen der Gehörgewährung nicht eingereichten) Stellungnahme (Klagebeilage 19) hielt die Klägerin zum Thema der Vereinbarung, die Lehreroffice-Einträge in den Herbstferien zu erledigen, fest, die Vereinbarung sei nur mündlich getroffen worden, die Fehltage der Schulkinder seien immer korrekt eingetragen worden, den Rest habe sie nach den Ferien ergänzt. Sie habe sich auch vorgenommen, diese Arbeit, die zu kurz gekommen sei, künftig korrekt zu machen. Nicht von der Hand zu weisen ist ferner der in der Aufstellung der Schulleitung (Klagebeilage 12 und Klageantwortbeilage 2) thematisierte Vorwurf, dass die Klägerin zu wenig Beurteilungsanlässe für das Semester geplant habe, dadurch keine seriösen Zwischenberichte hätten erstellt und die vereinbarten Elterngespräche nicht hätten stattfinden können. Zur Thematik der Beurteilungsanlässe und -belege äusserte sich die Klägerin in einer Mail an die Schulleiterin vom 12. November 2021 (Klageantwortbeilage 3) und gab an, sie habe nach Konsultation einer Kollegin und deren Schilderung ihrer Arbeitsweise keine Tests zum Unterschreiben nach Hause gegeben, stattdessen die Tests in einem Mäppchen gesammelt, um diese den Eltern Ende Jahr mitzugeben und beim Zwischengespräch miteinzubeziehen. Mit Mail vom 13. November 2021 (Klageantwortbeilage 3) erkundigte sich die Schulleiterin bei der Klägerin nach dem Verbleib von Lernkontrollen und merkte an, die Klägerin werde die Ergebnisse zur Leistung eines jeden Kindes sicher irgendwo zusammengefasst haben. Die Antwortmail der Klägerin (Klageantwortbeilage 3) deutet darauf hin, dass sie über den Verbleib der Lernkontrollen selbst nicht mehr so genau im Bilde war. Sie habe das betreffende Mäppchen in den Herbstferien aber noch in den Händen gehalten. Die der Klägerin abhanden gekommenen Lernkontrollen und entsprechende Lücken im Lehreroffice waren auch in der Kommunikation zwischen

- 19 - der Schulleiterin und der Klägerin auf dem Messengerdienst Threema vom 11./12. November 2021 ein Thema. Bei dieser Gelegenheit wies die Schulleiterin die Klägerin zudem darauf hin, dass sich die Vorgaben bezüglich der Mitgabe von Beurteilungsanlässen geändert hätten (Klageantwortbeilage 4). In ihrer späteren Stellungnahme (Klagebeilage 19) war die Klägerin gleichwohl nicht bereit, die Verantwortung für die "verschwundenen Lernkontrollen" zu übernehmen und insinuierte sinngemäss ein Drittverschulden. Jedoch nahm sie auf sich, die diesbezüglichen Ergebnisse nicht ins Lehreroffice eingetragen zu haben. Auch räumte sie darin Versäumnisse bei der Jahresplanung ein, die wegen der

Zusammenarbeitsprobleme mit der SHP-/DaZ-Lehrperson zu kurz gekommen sei. Demnach ist darauf abzustellen, dass bestimmte, beim Zielvereinbarungsgespräch vom 23. November 2021 erstmals förmlich gerügte Vorwürfe an die Adresse der Klägerin berechtigt waren und eine Grundlage im tatsächlichen Geschehen hatten, mithin die Qualität ihrer Schulplanung samt Berichterstattung und Elternarbeit sowie die Zusammenarbeit mit der Schulleitung verbesserungswürdig waren oder zumindest nicht den Vorstellungen der Schulleitung entsprachen. Das betrifft nicht nur jenen Zeitraum, in welchem die Klägerin mit den Zusammenarbeitsschwierigkeiten mit der SHP-/DaZ-Lehrperson absorbiert war und allenfalls zu wenig Zeit für andere Dinge hatte, sondern auch noch den Zeitraum nach dessen Entlassung per Ende September 2021, in welchem Pendenzen nicht aufforderungsgemäss aufgearbeitet wurden. Mit Rücksicht auf die herabgesetzten Anforderungen an den sachlichen Kündigungsgrund im Probezeitverhältnis genügen diese Umstände, um einen sachlichen Kündigungsgrund anzunehmen. Daran würde auch der Umstand nichts ändern, dass neben den betreffenden Defiziten, die aufgrund der oben geschilderten Kommunikation zwischen der Schulleitung und der Klägerin nicht konstruiert wirken, der Krankheitsausfall der Klägerin mit ein (wichtiger) Grund war, ihre Anstellungsverträge am 30. Dezember 2021 zu kündigen. Die Aufstockung des Unterrichtspensums der Klägerin per 18. Oktober 2021 um drei Wochenlektionen von 24 auf 27 bedeutet im Übrigen nicht notwendigerweise, dass die Leistung und das Verhalten der Klägerin bis dahin ohne Fehl und Tadel gewesen wären. Diese Pensenaufstockung könnte auch bloss dem Umstand geschuldet gewesen sein, dass sich nach dem Ausscheiden der SHP-/DaZ-Lehrperson kurzfristig keine bessere Lösung erreichen liess, was die Schulleiterin an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht auch sinngemäss so begründete (vgl. Protokoll, S. 4). Es ist notorisch, dass bei den Lehrkräften im fraglichen Zeitpunkt Fachkräftemangel herrschte und sich Stellen daher nicht einfach besetzen liessen, erst recht nicht mitten im Semester. Unmassgeblich ist, dass die Klägerin bis zu ihrem Krankheitsausfall gegen Ende der Probezeit allenfalls nie auf die in Frage stehenden Leistungs- und Verhaltensmängel hingewiesen und zur Verbesserung ihrer Leistung und/oder ihres Verhaltens angehalten wurde. Beim Mitarbeitergespräch vom

E. 3.4.3.1

Eine Missbräuchlichkeit der Kündigung im Sinne von § 7 GAL i.V.m. Art. 336 OR scheidet aus den folgenden Gründen aus:

E. 3.4.3.2

Der Missbrauch kann sich entsprechend dem aus Art. 2 ZGB fliessenden Gebot der schonenden Rechtsausübung nicht nur aus den Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. So kann ein krass vertragswidriges Verhalten, nämlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung, diese trotz fehlender Kausalität als missbräuchlich erscheinen lassen, ebenso, wenn der Arbeitgeber ein falsches und verstecktes Spiel treibt. Dazu genügt jedoch bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsbetrieb unwürdiges Verhalten wie z.B. die Entlassung eines Arbeitnehmers ohne jedes Gespräch mit diesem noch nicht (vgl. ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Auflage 2012, N. 4 zu Art. 336 [S. 997]; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. Auflage 2020, N. 25 f. zu Art. 336). Solche Umstände sind im

vorliegenden Fall nicht ersichtlich. Ausweislich der Akten wurde die Klägerin von der Beklagten im Kündigungsprozess korrekt und fair behandelt, samt Gewährung des rechtlichen Gehörs (vgl. dazu die Ausführungen in Erw. 2.3.2 vorne). Dass der Klägerin die beim Mitarbeitergespräch vom 23. November 2021 angekündigten Bewährungszeiten schliesslich nicht eingeräumt wurden, hatte – wie erwähnt (vgl. Erw. 3.4.2.2 vorne) – mit einer veränderten Ausgangslage hinsichtlich der erwarteten Rückkehr der Klägerin an den Arbeitsplatz nach ihrem krankheitsbedingten Ausfall ab 25. Oktober 2021 zu tun. Es macht schon einen Unterschied, ob eine Arbeitnehmerin bereits nach wenigen Wochen an den Arbeitsplatz zurückkehren und sich alsdann bewähren kann, oder erst nach mehreren Monaten Arbeitsunterbruch, vor allem wenn sich die Arbeitgeberin – wie hier – eine längere Vakanz aus Gründen der Unterrichtsqualität nicht leisten kann. Dass die Klägerin von der Beklagten in irgendeiner

- 22 - Weise gedemütigt worden wäre, ist nicht erkennbar. Auch die Partei- und Zeugenbefragung lieferte dafür keine Anhaltspunkte.

E. 3.4.3.3

Der Missbrauch kann sich sodann aus einem krassen Missverhältnis der Interessen ergeben. Dieser Tatbestand kommt indessen vorwiegend bei langjährigen Arbeitsverhältnissen zum Tragen. Eine Rolle scheinen daneben auch die wirtschaftlichen Auswirkungen der Entlassung für die Arbeitnehmerin zu spielen (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 4 zu Art. 336 [S. 1005]; PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., N. 24 zu Art. 336). Die Klägerin war nur sehr kurz bei der Beklagten angestellt und hatte aufgrund des derzeitigen Fachkräftemangels bei Lehrpersonen trotz ihres fortgeschrittenen Alters stets gute Aussichten, nach ihrer (teilweisen) Genesung schnell wieder eine Stelle zu finden. Aufgrund dessen kann ein krasses Missverhältnis der Interessen ausgeschlossen werden.

E. 3.4.3.4

Auch widersprüchliches Verhalten als eine Form rechtsmissbräuchlichen Handelns kann eine Kündigung missbräuchlich machen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 4 zu Art. 336 [S. 1007]; PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., N. 30a zu Art. 336). Widersprüchlichkeit auf Seiten der Beklagten kann aber insbesondere aus den bereits in Erw. 3.4.3.2 dargelegten Gründen auch nicht darin erkannt werden, dass die Klägerin trotz vorhergehender anderslautender Ankündigung ihrer Vorgesetzten keine Gelegenheit mehr zur Bewährung erhielt, was einer veränderten Ausgangslage in Bezug auf die Dauer ihres krankheitsbedingten Ausfalls zuzuschreiben war.

E. 3.4.3.5

Die Klägerin selbst scheint den Missbrauchsvorwurf primär daraus abzuleiten, dass mit der Kündigung ihrer Anstellungsverträge Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des in Art. 336 Abs. 1 lit. c OR normierten Tatbestands vereitelt worden sein sollen, konkret Lohnfortzahlungsansprüche. Der fragliche Tatbestand erfasst jedoch in erster Linie Sondervergütungen, die an bestimmte Voraussetzungen geknüpft sind, wie etwa Dienstaltersgeschenke oder Abgangsentschädigungen, die erst ab einer bestimmten Lebens- oder Dienstaltersgrenze geleistet werden. Zwar können grundsätzlich auch Lohnfortzahlungsansprüche vereitelt werden, was etwa dann angenommen wird, wenn einem Arbeitnehmenden kurz vor einer Operation oder in Erwartung einer baldigen Schwangerschaft gekündigt wird (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 7 zu

Art. 336; PHILIPPE NORDMANN, Die missbräuchliche Kündigung im schweizerischen Arbeits- vertragsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsge-
- 23 - setzes, Diss. 1998, S. 109 f.). Grundsätzlich ist aber die Kündigung wegen einer die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigenden Krankheit, die bei Fortführung des Arbeitsverhältnisses regelmässig entweder einen Lohnfortzahlungsan- spruch gegenüber dem Arbeitgeber oder Versicherungsleistungen (Kran- kentaggelder) auslösen würde, nicht als Vereitelungskündigung einzustu- fen (vgl. das Urteil des Bundesgerichts 4C.174/2004 vom 5. August 2004 [publiziert in: ARV 2004, S. 244 ff.], Erw. 2.2.2). Weshalb dies im Falle einer Kündigung während (verlängerter) Probezeit anders sein soll, ist nicht er- sichtlich. Abgesehen davon lässt sich der Beklagten kaum nachweisen, dass sie die Anstellungsverträge der Klägerin aus Kostenminimierungs- gründen gekündigt hat, erst recht nicht ausschliesslich oder zumindest überwiegend (zum Erfordernis der Ausschliesslichkeit vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 7 zu Art. 336; NORDMANN, a.a.O., S. 110 f.). Vielmehr dürfte dabei die Sorge der Vorgesetzten im Vordergrund gestan- den haben, durch eine möglichst rasche dauerhafte Neubesetzung der Stelle spätestens per Anfang des zweiten Semesters des Schuljahrs 2021/22 die Unterrichtsqualität zu gewährleisten (vgl. Protokoll, S. 4 f.), was nicht als missbräuchliches Verhalten zu werten ist, sondern ein legiti- mes (öffentliches) Interesse darstellt.

E. 3.4.3.6

Schliesslich wird eine Kündigung als missbräuchlich angesehen, wenn sie wegen eines Umstands ausgesprochen wird, den der Arbeitgeber als Folge einer eigenen Pflichtverletzung ganz oder teilweise zu verantworten hat. Ein anschauliches Beispiel bildet dabei die Kündigung wegen einer Leis- tungseinbusse des Arbeitnehmers, die sich als Folge von Mobbing erweist, das vom Arbeitgeber nicht verhindert wurde (vgl. BGE 125 III 72). Ein Ar- beitgeber, der Mobbing nicht verhindert, verletzt seine Fürsorgepflicht nach Art. 328 OR, sofern ihm die Mobbingsituation bekannt ist oder diese offen zu Tage tritt (vgl. PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., N. 27 zu Art. 336). Die Klägerin behauptet nicht, dass ihre Erkrankung, derentwegen sie ab

E. 3.5

Zusammenfassend erfolgte die von der Beklagten respektive der Schul- pflge als Anstellungsbehörde gegenüber der Klägerin am 30. Dezember 2021 ausgesprochene Kündigung ihrer Anstellungsverträge formell korrekt, jedenfalls ohne entschädigungswirksamen formellen Fehler, aus einem sachlich zureichenden Grund und war weder unverhältnismässig noch missbräuchlich. Demnach ist die vorliegende Klage als unbegründet abzu- weisen, soweit darauf einzutreten ist (zum Umfang des Nichteintretens siehe Erw. I/2 vorne). In Anbetracht dessen, dass die Kündigung des Probezeitverhältnisses über den Hauptanteil der Unterrichtslektionen jedenfalls in der gegebenen Si- tuation keiner vorgängigen förmlichen Mahnung bedurfte, erscheint es frag- lich, ob lediglich für die dem Hauptpensum von 24 Wochenlektionen per 18. Oktober 2021 hinzugeschlagenen drei Wochenlektionen für das Un- terrichten derselben Klasse wegen des Verzichts auf die Vereinbarung einer Probezeit eine vorgängige Mahnung erforderlich gewesen wäre. Dies kann jedoch offengelassen werden, weil dem Verwaltungsgericht die von der Beklagten für die unterlassene vorgängige Mahnung bereits geleistete Entschädigung von Fr. 4'500.00, deren Erhalt die Klägerin vor Verwal- tungsgericht bestätigt hat (Protokoll, S. 8), als angemessen erscheint, zu- mal dieser Betrag bezogen auf die allenfalls mahnbedürftige

Kündigung der drei Zusatzlektionen, welcher der besagte formelle Mangel anhaften würde, weit mehr als einem halben Monatslohn entspricht (vgl. dazu KB 4 und 5, wonach die drei Zusatzlektionen einem Beschäftigungsgrad von 11,11% entsprachen, was beim für die Klägerin festgelegten Gehalt einen Jahreslohn von brutto Fr. 12'931.80 bedeutete). Die Gründe für die Kündigung der SHP-/DaZ-Lehrperson, mit welcher sich die Zusammenarbeit für die Klägerin nach übereinstimmender Parteidarstellung schwierig gestaltete, haben für die Beurteilung der Rechtmässigkeit der gegenüber der Klägerin (später) ausgesprochenen Kündigung keine Relevanz, weshalb auf die Erhebung der von der Klägerin zu dieser Thematik beantragten Beweise (Edition der Personalakten der betreffenden Lehrperson, einschliesslich Kündigungsschreiben) verzichtet werden darf. Selbst wenn die besagte Lehrperson für ihre Arbeit gänzlich unqualifiziert gewesen wäre und mangels Eignung oder wegen gravierender Leistungsmängel entlassen worden sein sollte, vermöchte dies die Klägerin im Hinblick auf ihre eigenen, in Erw. 3.4.2.2 vorne beschriebenen Defizite (im Bereich Jahresplanung, Lehreroffice und Dokumentation von Beurteilungsanlässen) nicht vollständig zu entlasten.

- 25 - III. 1. Im Verfahren vor Verwaltungsgericht werden bis zur hier nicht erreichten Streitwertgrenze von Fr. 30'000.00 keine Verfahrenskosten erhoben (§ 38a Abs. 1 GAL). 2.

E. 4

Per ärztlichem Zeugnis vom 20. Dezember 2021 wurde A._____ bescheinigt, dass sie sich bis und mit 14. Januar 2022 in intensiv ambulanter Rehabilitation befinde, zu 100% arbeitsunfähig sei und nicht an einem Gespräch bezüglich der Kündigung ihres Anstellungsverhältnisses teilnehmen könne.

E. 5

Mit Schreiben vom 21. Dezember 2021 der Schulpflegepräsidentin und des Leiters der Schulverwaltung wurde A._____ die Frist für das rechtliche Gehör zur beabsichtigten Kündigung "während der Probezeit" bis

- 3 - 28. Dezember 2021 verlängert. Gleichzeitig enthielt das Schreiben eine detaillierte Liste mit den ihr vorgeworfenen Mängeln, zu denen sie nun Stellung nehmen könne, was A._____ innert Frist nicht tat.

E. 6

Am 29. Dezember 2021 beschloss die Schulpflege Q._____ auf dem Zirkularweg mit drei Ja-Stimmen bei zwei Stimmenthaltungen, die Anstellungsverträge mit A._____ zu kündigen, den unbefristeten per 7. Januar 2022 und den befristeten per 31. Januar 2022. Dieser Beschluss wurde A._____ mit Schreiben der Schulpflegepräsidentin vom 30. Dezember 2021 eröffnet. B. 1. Am 25. Januar 2022 gelangte A._____ mit einem Gesuch an die Schlichtungskommission für Personalfragen (nachfolgend: Schlichtungskommission) und beantragte an der Schlichtungsverhandlung vom 28. April 2022 die Überprüfung der Kündigung auf ihre Rechtmässigkeit sowie die Bezahlung einer Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen und allenfalls einer Genugtuung (wegen Verletzung der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers). 2. Die Schlichtungskommission empfahl den Parteien Folgendes (Versand der Empfehlung: 18. August 2022): Die Anstellungsbehörde bezahlt der Gesuchstellerin CHF 9'000.- als Entschädigung. 3. Mit Entscheid vom 16. September 2022 lehnte der Gemeinderat Q._____ den Vorschlag der Schlichtungsbehörde ab und sprach A._____ stattdessen eine Entschädigung von Fr. 4'500.00 zu. C. 1. Am 19.

April 2023 liess A._____ beim Verwaltungsgericht eine Klage gegen die Einwohnergemeinde Q._____ einreichen, mit den Anträgen: I. Die Verfügung vom 16. September 2022 Ziffer 1 sei aufzuheben. II. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin eine zusätzliche Entschädigung von zwei Monatslöhnen à CHF 10'343.91, d.h. total CHF 20'687.82 zu bezahlen.

- 4 - III. Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich Mehrwertsteuer zu Lasten der Beklagten. 2. Mit Klageantwort vom 23. Juni 2023 beantragte die Beklagte die kostenfällige Abweisung der Klage, soweit darauf einzutreten sei. 3. Im zweiten Schriftenwechsel (Replik vom 13. Oktober 2023; Duplik vom

E. 11

Januar 2024) hielten die Parteien an ihren Anträgen fest. D. 1. Mit Verfügung der instruierenden Verwaltungsrichterin vom 22. April 2024 wurden die Parteien zu einer Hauptverhandlung mit Partei- und Zeugenbefragung auf den 3. Juli 2024 vorgeladen, wobei B._____ (mit separater Verfügung vom 14. Mai 2024) als Zeugin vorgeladen wurde. Gleichzeitig wurden die Parteien über die Beweislastverteilung und den vorläufigen Verzicht auf weitere Beweismassnahmen aufgeklärt. Die Beklagte wurde zudem aufgefordert, innert zehn Tagen ein allfälliges Organisationsreglement der Schulpflege, Stand Dezember 2021, einzureichen. 2. Mit Eingabe vom 2. Mai 2024 teilte der Rechtsvertreter der Beklagten dem Verwaltungsgericht u.a. mit, dass kein Organisationsreglement der Schulpflege existiere bzw. existiert habe. 3. An der Verhandlung vom 3. Juli 2024 hat das Verwaltungsgericht B._____ als Zeugin angehört und anschliessend die Klägerin sowie auf Seiten der Beklagten C._____ als Partei bzw. Parteivertreterin zur Sache befragt. Alsdann konnten die Parteien in Schlussvorträgen zum Beweisergebnis Stellung nehmen. 4. Im Anschluss an die Verhandlung hat das Verwaltungsgericht den Fall beraten und entschieden.

- 5 - Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung: I. 1. Das Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen vom 17. Dezember 2002 (GAL; SAR 411.200) regelt in Bezug auf das Personalrecht die Grundzüge der Rechtsverhältnisse unter anderem zwischen den Gemeinden und den Lehrpersonen an Volksschulen gemäss Schulgesetz vom 17. März 1981 (SchulG; SAR 401.100). Für das Anstellungsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten kommen daher das GAL und dessen Ausführungsbestimmungen zur Anwendung. Der Rechtsschutz richtet sich nach den §§ 35 ff. GAL. 2. Das Verwaltungsgericht ist zuständig zum einen zur Beurteilung von gerichtlichen Klagen betreffend vertragliche Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis und Schadenersatzforderungen der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers gegen die Lehrperson und umgekehrt (§ 36 GAL), zum anderen zur Behandlung von gerichtlichen Beschwerden gegen Verfügungen in Personal- und Lohnfragen (§ 37 GAL). Das Anstellungsverhältnis von Lehrpersonen wird – wie vorliegend geschehen (Klagebeilagen 4 und 5) – durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet (§ 3 Abs. 1 GAL). Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses stellt keine Verfügung dar (Umkehrschluss aus § 3 der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen vom 13. Oktober 2004 [VALL; SAR 411.211]), sondern eine vertragliche Erklärung. Dasselbe gilt trotz unzutreffender Bezeichnung als "Verfügung" für den nach der Empfehlung der Schlichtungskommission gestützt auf § 35 Abs. 2 GAL gefällten neuen Entscheid des Gemeinderats Q._____ vom 16. September 2022, der Klägerin nur eine herabgesetzte Entschädigung zu bezahlen. Das Verwaltungsgericht ist folglich zuständig, die

klägerischen Anträge im Klageverfahren zu behandeln (§ 36 Abs. 1 lit. a GAL). Unzulässig ist im Rahmen eines Klageverfahrens ein Antrag auf Aufhebung der eine vertragliche Erklärung darstellenden neuen Entscheidung der Anstellungsbehörde betreffend (teilweise) Ablehnung der geforderten Entschädigung, womit auf den in Ziff. I ihres Rechtsbegehrens formulierten Antrag der Klägerin nicht einzutreten ist. 3. Das Schlichtungsverfahren wurde ordnungsgemäss durchgeführt (vgl. § 35 Abs. 1 GAL). 4. Die in § 35 Abs. 2 Satz 3 GAL vorgesehene sechsmonatige Klagefrist mit Fristbeginn am 20. September 2022 (Folgetag des Zustelldatums des neu-

- 6 - en Entscheidung des Gemeinderats Q. _____ vom 16. September 2022) wurde mit Klageeinreichung am 19. April 2023 unter Berücksichtigung des Fristenstillstandes während der Weihnachtsgerichtsferien vom 18. Dezember 2022 bis 2. Januar 2023 sowie der Ostergerichtsferien vom 2. April 2023 bis 16. April 2023 eingehalten (§§ 28 Abs. 1 und 63 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Dezember 2007 [Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG; SAR 271.200] i.V.m. Art. 142 Abs. 1 und 2 sowie Art. 145 Abs. 1 lit. a und c der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 [Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272]). 5. Die weiteren Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Klage ist mit der in Erw. 2 vorerwähnten Ausnahme bezüglich Antrag I einzutreten. II. 1. Die Klägerin begründet ihren Antrag auf Zusprechung einer Entschädigung in Höhe von zwei Monatslöhnen mit verschiedenen Rechtsverletzungen im Zusammenhang mit der Kündigung ihrer Anstellungsverträge durch die Schulpflege Q. _____. Zunächst wirft die Klägerin der Beklagten eine mehrfache Verletzung der ihr als Arbeitgeberin obliegenden Fürsorgepflicht vor, indem die Klägerin in einer für sie schwierigen Situation in der Klasse mit einer ihr zugeteilten überforderten SHP-/DaZ-Lehrperson zu lange allein gelassen worden sei und ihr die Schulpflege nach dem Mitarbeitergespräch vom 23. November 2021 keine echte Bewährungsmöglichkeit zugestanden, sondern schon am

E. 16

Dezember 2021 den Kündigungsprozess eingeleitet und damit eine eigentliche Kehrtwende vollzogen habe. Dies sei bei der Bestimmung der Entschädigungshöhe angemessen zu berücksichtigen. Ferner habe die Schulpflege ihren Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt, weil es der Klägerin krankheits- und therapiebedingt nicht möglich gewesen sei, über die Weihnachtstage eine Stellungnahme abzugeben. Abgesehen davon sei die Schulpflege bereits bei der Gehörgewährung nicht mehr ergebnisoffen gewesen. Die Schulpflege hätte die Kündigung sodann nicht auf dem Zirkularweg beschliessen dürfen, sondern hätte dafür eine Sitzung anberaumen müssen. An einem sachlichen Grund für eine Kündigung habe es auch während der Probezeit mit insoweit herabgesetzten Anforderungen gefehlt. Die von der Schulpflege geltend gemachten Kündigungsgründe der Mängel in der Leistung und im Verhalten seien vorgeschoben, was sich insbesondere daran zeige, dass diese bis kurz vor Ablauf ihrer Probezeit Ende Oktober 2021

- 7 - kein Thema gewesen seien, sondern erst rund einen Monat nach ihrem krankheitsbedingten Arbeitsausfall ab 25. Oktober 2021. Per 18. Oktober 2021 sei mit dem zweiten Anstellungsvertrag sogar noch ihr Pensum aufgestockt worden, ohne Vereinbarung einer Probezeit. Der wahre Kündigungsgrund sei daher in ihrer Krankheit bzw. der daraus resultierenden Arbeitsunfähigkeit zu erblicken. Deswegen sei die Kündigung auch als missbräuchlich einzustufen. Damit habe sich die Beklagte ihrer

Lohnfortzahlungspflicht entledigen und die Stelle der Klägerin möglichst rasch neu besetzen wollen, ohne ihr einen gestaffelten Wiedereinstieg zu ermöglichen. Über einen Eintritt in die Einzelversicherung habe sich die Klägerin ihre Lohnfortzahlung selbst finanzieren müssen. An der neuen Stelle habe sie mit einem zu tiefen Pensum und einer entsprechenden Lohneinbusse ins Berufsleben zurückkehren müssen. 2.

E. 18

April 1999 [BV; SR 101] und § 22 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Aargau vom 25. Juni 1980 [KV; SAR 110.000]) dient einerseits der Sachaufklärung und stellt andererseits ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht der Parteien dar (BGE 140 I 99, Erw. 3.4; 136 V 351, Erw. 4.4; 132 V 368, Erw. 3.1; 129 I 232, Erw. 3.2, je mit Hinweisen; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 1001). Dieser Gehörsanspruch ist nicht nur bei den Kündigungen mittels Verfügung, sondern auch bei denjenigen mittels vertraglicher Erklärung gewährleistet (statt vieler: Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2016.7 vom 19. Oktober 2016, Erw. II/1.2.1, und WKL.2015.3 vom 10. November 2015, Erw. II/2.2; Entscheide des Personalrekursgerichts 2-KL.2012.1 vom 23. November 2012, Erw. II/2.2, und 2-KL.2007.3 vom 30. Mai 2008, Erw. II/7.2). Wesentlicher Teilgehalt des Gehörsanspruchs ist das Recht auf vorgängige Anhörung (vgl. § 21 Abs. 1 VRPG). Die Behörden müssen die Äusserungen der Betroffenen tatsächlich zur Kenntnis nehmen und sich damit in der Entscheidungsfindung und -begründung sachgerecht auseinandersetzen (BGE 136 I 184, Erw. 2.2.1; 123 I 31, Erw. 2c; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 1010). Die Anhörung kann nur ausnahmsweise unterbleiben, wenn Gefahr in Verzug ist oder eine vorgängige Anhörung den Zweck der behördlichen Anordnung vereiteln würde (§ 21 Abs. 2 VRPG; vgl. auch BGE 140 I 99, Erw. 3.4). Im öffentlichen Dienstrecht kann auch eine relativ informelle Äusserungsmöglichkeit vor der Kündigung dem Gehörsanspruch genügen, sofern für den Betroffenen klar war, dass er mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechnen hatte (BGE 144 I 11, Erw. 5.3; Urteile des Bundesgerichts 8C_176/2015 vom 9. Februar 2016, Erw. 2.2, 8C_258/2014 vom 15. Dezember 2014, Erw. 7.2.4, und 2P.233/2000 vom 22. März 2001, Erw. 2c/bb; Aargauische Gerichts- und Verwaltungsentscheide [AGVE] 2011, S. 395; 2003, S. 436 ff. mit Hinweis). Eine Anhörung darf nicht nur pro forma erfolgen. Damit ein faires Verfahren gewährleistet bleibt, muss die betroffene Person in der Lage sein, sich zu den vorgesehenen Massnahmen fundiert und wirksam äussern zu können. Dies bedingt, dass ihr ein gewisses Mass an Bedenk- und Vorbereitungszeit eingeräumt wird. Insbesondere darf dabei auch die Möglichkeit, sich beraten zu lassen, nicht unterlaufen werden. Diesen Erfordernissen kann mit der Einräumung der Gelegenheit zur schriftlichen Äusserung in aller Regel problemlos Genüge getan werden; dies selbst bei Ansetzung einer vergleichsweise kurzen Frist. Wo die Anhörung indes – in gesetzlich zulässiger Weise – mündlich erfolgt, bedarf es besonderer Rücksichtnahme, indem die betroffene Person frühzeitig über den Gegenstand des Gesprächs ins Bild gesetzt wird. Denn dort, wo sie sich völlig unvermittelt mit bestimmten Vorhaltungen oder Rechtsfolgen konfrontiert sieht, besteht für eine wirksame Mitwirkung keine

- 10 - Gewähr (AGVE 2011, S. 395; vgl. zur einer Anhörung lediglich pro forma auch die Urteile des Bundesgerichts 8C_158/2009 vom 2. September 2009, in BGE 136 I 39 nicht publizierte Erw. 6.5).

E. 23

November 2021 bekundeten die Schulleitung und die Schulpflegepräsidentin ihre Bereitschaft, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin (über die zufolge Arbeitsunfähigkeit verlängerte Probezeit hinaus) fortzuführen, anstatt schon damals eine Kündigung während der Probezeit auszusprechen und der Klägerin dadurch die Gelegenheit auf Bewährung abzuschneiden. Für die Bewährung räumte die Beklagte der Klägerin eine Frist von zunächst 30 Tagen ein, beginnend ab supponiertem Wiedereintritt (mit reduziertem Pensum) am 3. Dezember 2021 und unter Ankündigung einer Mahnung mit Ansetzung einer abermaligen Bewährungszeit, falls sich während der ersten 30 Tage (Arbeitseinsatz) keine hinreichende Verbesserung einstellen sollte. Vor diesem Hintergrund war nicht eine verspätete Mängelrüge während der Probezeit ursächlich dafür, dass die Klägerin keine Chance auf Bewährung erhielt. Dies lag vielmehr daran, dass es am 3. Dezember 2021 und in der Folge nicht zum erwarteten Wiedereintritt der Klägerin kam, wofür die Beklagte nicht verantwortlich gemacht werden kann, und die Klägerin der Arbeit schliesslich bis zum Kündigungszeitpunkt am 30. Dezember 2021 krankheitsbedingt fernblieb. Es stellt sich somit die Frage, ob die Beklagte in dieser (veränderten) Situation mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses länger hätte zuwarten müssen, um der Klägerin nach (teilweiser) Wiedererlangung ihrer Arbeitsfähigkeit eine effektive Chance auf Bewährung zu geben. In Anbetracht dessen, dass die Klägerin vor ihrem krankheitsbedingten Arbeitsausfall erst seit knapp drei Monaten für die Beklagte tätig war, ihre Leistung und ihr Verhalten nicht den Vorstellungen ihrer Vorgesetzten entsprachen und zudem Ungewissheit darüber herrschte, wann und in welchem Umfang sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren würde (vgl. Protokoll, S. 4 f., 6 und 9–11), war die Beklagte gegen Ende Dezember 2021 nicht gehalten, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses weiter aufzuschieben. Entsprechendes lässt sich zumindest nicht aus dem am Mitarbeitergespräch vom 23. November 2021 abgegebenen Zugeständnis betreffend die Einräumung von (zwei) Bewährungszeiten (die zweite nach einer Mahnung) ableiten, stand doch dieses Zugeständnis eindeutig unter der Prämisse der baldigen Wiederaufnahme der Arbeit durch die Klägerin. Dass die Beklagte aus Rücksichtnahme auf die unverschuldete Arbeitsunfähigkeit der Klägerin und ihr fortgeschrittenes Alter (Jahrgang 1967) trotz bislang nicht vollständig überzeugender Leistung verpflichtet gewesen wäre, der Klägerin einen Wiedereinstieg zu ermöglichen, hiesse die eher lockere Bindung eines Probezeitverhältnisses überzustrapazieren. Dies gilt umso mehr, als für den Fall eines längerfristigen Krankheitsausfalls der Klägerin eine Neubesetzung ihrer Stelle zur Gewährleistung eines einwandfreien und reibungslosen Unterrichts für ihre Klasse von hohem öffentlichen Interesse war und die Beklagte vor allem im Hinblick auf den Beginn des zweiten Semesters Planungssicherheit haben wollte und musste. Auf eine

- 21 - Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund oder in Verletzung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes (mangels Ausschöpfung milderer Massnahmen) wäre somit ohnehin nur dann zu erkennen, wenn im Kündigungszeitpunkt eine baldige Rückkehr der Klägerin an ihren Arbeitsplatz festgestanden hätte oder mit hoher Wahrscheinlichkeit anzunehmen gewesen wäre. Dies war nach übereinstimmender Parteidarstellung gerade nicht der Fall (vgl. Protokoll, S. 4 f., 6 und 9–11). Infolgedessen ist nicht nur von einem sachlich zureichenden Kündigungsgrund, sondern auch von einer verhältnismässigen Kündigung des Anstellungsverhältnisses der Klägerin auszugehen.

Oktober 2021 arbeitsunfähig war, auf eine (Fürsorge-)Pflichtverletzung der Beklagten zurückzuführen wäre. Die Kündigung als solche kann, selbst wenn kein sachlich zureichender Grund vorgelegen hätte und der krankheitsbedingte Arbeitsausfall (haupt-)ursächlich für die Kündigung gewesen wäre, nicht als Fürsorgepflichtverletzung aufgefasst werden, zumal die Beklagte – wie erwähnt (vgl. Erw. 3.4.3.5 vorne) – ein legitimes Interesse an einer zügigen Neubesetzung der Stelle hatte. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist nicht derart weit auszulegen, dass man sich von einer älteren Arbeitnehmerin, die krankheitsbedingt ihre Leistung während längerer Zeit nicht mehr (voll) erbringen kann, kaum noch trennen kann; dies gilt umso weniger bei kurzzeitigen Arbeitsverhältnissen und guten Aussichten auf eine neue Stelle (nach der Genesung). Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Klägerin an der neuen Stelle (vor allem auch wegen ihres geringeren Pensums) weniger verdient und in der Krankheitsphase nach

- 24 - Beendigung ihrer Anstellungsverträge finanzielle Einbussen erlitten hat (vgl. Klagebeilage 24), gegenüber der Lohnfortzahlungspflicht nach § 19 Abs. 1 des Dekrets über die Löhne der Lehrpersonen vom 24. August 2004 (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP; SAR 411.210).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.