

# GR\_GERICHTE U 2018 8 vom 19. November 2019

GR Gerichte, 2019-11-19, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_U\\_2018\\_8](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2018_8)

FR: GR\_GERICHTE U 2018 8 du 19 novembre 2019

IT: GR\_GERICHTE U 2018 8 del 19 novembre 2019

## Regeste

Auflösung Dienstverhältnis (Primarschule) | Personalrecht

## Erwägungen

### E. 1

A.\_\_\_\_\_ wurde von der Gemeinde X.\_\_\_\_\_ ab 30. Januar 2006 als Stellvertretung für die damalige Primarlehrperson mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Im August 2006 wurde sie als Klassenlehrperson der 3./4. Klasse unbefristet angestellt. Am 18. März 2013, als das neue Schulgesetz in Kraft trat, wurde auch der Arbeitsvertrag zwischen der Gemeinde X.\_\_\_\_\_ und A.\_\_\_\_\_ erneuert. Das Arbeitspensum betrug 100 % und die Kündigungsfrist vier Monate auf das Ende eines Schuljahres (jeweils auf den 31. Juli).

### E. 2

Ab dem Schuljahr 2017/18 stellte die Gemeinde X.\_\_\_\_\_ erstmals einen Schulleiter an. Am 31. Oktober 2017 teilte dieser A.\_\_\_\_\_ mit, dass der Schulrat beabsichtige, das Arbeitsverhältnis mit ihr aufzulösen, worauf die neu gewählte Schulratspräsidentin eine Sitzung mit A.\_\_\_\_\_ veranlasste. An der Sitzung vom 16. November 2017 wurde A.\_\_\_\_\_ mitgeteilt, dass sich der Schulrat Gedanken darüber mache, personelle Veränderungen umzusetzen. Als Begründung brachte er vor, dass der Schulrat die Art und Weise, wie A.\_\_\_\_\_ auf die Kinder eingehe, nicht mittrage. Sie entgegnete im Wesentlichen, dass sie sich an das schulische Heilpädagogische Konzept halte, und dass im Jahr 2006 durch das Schulinspektorat eine Evaluation durchgeführt worden sei, bei dem sich eine 90 %ige Zufriedenheit der Schülerinnen und Schüler abgezeichnet habe. Wenn sie mehr auf die restlichen 10 % eingehen müsste, würde die anderen 90 % der Schülerinnen und Schüler darunter leiden. Die Gemeinde X.\_\_\_\_\_ ist so verblieben, dass der Status Quo keine Option sei und A.\_\_\_\_\_ aufzeigen solle, wie sie zur Schule stehe, wo sie bei sich Veränderungspotenzial sehe, wie sie dieses umsetzen wolle, wie das messbar gemacht werden könnte und wie sie sich eine Zukunft in der Schule X.\_\_\_\_\_ vorstelle. Die protokollierende Schulratspräsidentin hielt fest, dass die Wahl des dritten Mitgliedes des Schulrats abgewartet werde und die Problematik anschliessend nochmals besprochen werde. Ergänzend nahm A.\_\_\_\_\_ zu den Vorwürfen der Schulratspräsidentin Stellung.

- 3 -

### E. 3

Mit E-Mail vom 5. Dezember 2017 wurde A.\_\_\_\_\_ zu einem ausserordentlichen Mitarbeitergespräch auf den 13. Dezember 2017 vorgeladen. An diesem Gespräch nahmen A.\_\_\_\_\_, die Schulratspräsidentin, der neu gewählte Schulrat und ein externer, juristischer

Berater teil. Anlässlich dieses Gesprächs erhielt A.\_\_\_\_\_ ein Dokument mit umfangreichen Zielvorgaben, wobei sie unter anderem verpflichtet wurde, sich zusätzlich zu den obligatorischen Kursen umgehend für sechs Weiterbildungskurse während der unterrichtsfreien Zeit anzumelden.

### **E. 3.1**

Ein Teilgehalt des Anspruchs auf rechtliches Gehör gemäss Art. 30 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) ist das Recht auf richtige Zusammensetzung der entscheidenden Verwaltungsbehörde, weil die Einwände der Partei ihre Wirkung nur entfalten können, wenn sie von einer korrekt besetzten und unvoreingenommenen Instanz gewürdigt werden (vgl. HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich/ St. Gallen 2016 Rz. 979).

### **E. 3.2**

Unbestritten ist, dass die Gespräche zwischen den Parteien sowohl am 16. November 2017 als auch am 13. Dezember 2017 nur mit zwei Schulräten stattfanden. Zum Zeitpunkt des Schreibens vom 2. Februar 2018 und der Kündigungsverfügung am 15. Februar 2018 wäre der Schulrat mit drei Schulräten zwar korrekt zusammengesetzt gewesen, doch ist eine Schulrätin in Ausstand getreten, da massive inhaltliche Differenzen zwischen der Schulrätin und der Beschwerdeführerin, betreffend die Förderung des Sohnes dieser Schulrätin, welcher bei der Beschwerdeführerin zur Schule ging, bestanden hätten. Art. 16 der Verfassung der Gemeinde X.\_\_\_\_\_ sieht vor,

- 8 - dass ein Mitglied der Gemeindebehörde bei Verhandlungen und Abstimmungen über eine Angelegenheit in Ausstand zu treten hat, wenn es selbst ein unmittelbares persönliches Interesse hat. Dabei regelt die Verfassung der Gemeinde X.\_\_\_\_\_ zwar den Ausstand, nicht aber die Ergänzung der Behörde. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin schreiben weder das kantonale noch das kommunale Recht vor, dass eine verfügende Instanz stets vollzählig zusammentreten muss, um als korrekt besetzt gelten zu können (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 99 178 vom 28. Januar 2000 E.1.b.). Selbst wenn die Verfügung in Verletzung von Verfahrensvorschriften ergangen wäre, wäre sie lediglich anfechtbar und ein Mangel könnte im Beschwerdeverfahren vor Verwaltungsgericht ausnahmsweise geheilt werden (WALDMANN/WIEDERKEHR, Allgemeines Verwaltungsrecht, Zürich/Basel/Genf 2019, 4. Kap. N 75, 84). Nach der Rechtsprechung kann ein Verfahrensmangel, insbesondere eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör, zwar geheilt werden, wenn die Kognition der urteilenden Instanz nicht eingeschränkt ist und den Beschwerdeführern daraus auch kein Nachteil erwächst. Eine Heilung ist demgegenüber aber immer dann ausgeschlossen, wenn es sich um eine besonders schwerwiegende Verletzung der Parteirechte handelt; zudem soll sie die Ausnahme bleiben (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden vom 25. Januar 2011 E.2.a.; BGE 134 I 335 E.3.1; 126 I 72, E.2 mit Hinweisen). Im vorliegenden Fall ermittelt das Verwaltungsgericht den Sachverhalt von Amtes wegen gemäss Art. 11 Abs. 1 VRG, so dass ihm eine umfassende Kognition zukommt. Daher könnte die Verletzung des rechtlichen Gehörs, sofern eine solche überhaupt bestehen würde, im Rechtsmittelverfahren, ausnahmsweise geheilt werden. Deshalb erweist sich die Verfügung vom 15. Februar 2018 nicht als nichtig.

### **E. 4**

Mit Schreiben vom 23. Dezember 2017 teilte A.\_\_\_\_\_ der Schulratspräsidentin mit, dass sie die aufgeführten Ziele zur pädagogischen Verantwortung, zur Zusammenarbeit im Lehrerteam und die Zusammenarbeit mit Dritten gemäss ihren Angaben seit ihrer Anstellung im Jahr 2006 wahrgenommen habe und zukünftig wahrnehmen werde. Betreffend die Weiterbildungskurse führte sie aus, dass sie im Schuljahr 2018/19 mit acht Halbtägigen Weiterbildungen allein fast schon das obligatorische Minimum gemäss den Vorschriften des kantonalen Schulgesetzes erfülle, obwohl im darauffolgenden Jahr die obligatorische Weiterbildung zum Lehrplan 21 im Zentrum stehen würde. Somit hätte sie im Schuljahr 2018/19 mindestens 16 Halbtage Weiterbildung zu besuchen, was über den Anforderungen des Berufsauftrags stehen würde. Dies wäre zwar knapp leistbar, würde jedoch auf Kosten der Qualität gehen, da es nach jeder Weiterbildung auch um die Umsetzung im Alltag gehe. Deshalb schlage sie dem Schulrat vor, dass die vorgegebenen Weiterbildungen auf die Schuljahre 2018/19 und 2019/20 verteilt würden. Ausserdem sollte die Planung der Kursbesuche mit der Schulleitung angegangen werden.

#### **E. 4.1**

Der Arbeitsvertrag "Anstellungsvertrag für Lehrpersonen der Volksschule im Kanton Graubünden" vom 18. März 2013 sieht vor, dass es für eine ordentliche Kündigung eines sachlich zureichenden Grundes bedarf. Sach-

- 9 - lich zureichende Gründe sind insbesondere ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten, Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten, fehlende Eignung oder Wegfall bzw. Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen oder ein gestörtes Vertrauensverhältnis. Ebenso setzt die Kündigung durch den Kanton einen sachlich zureichenden Grund voraus. Der Arbeitsvertrag vom 18. März 2013 sieht - im Gegensatz zum PG - ein gestörtes Vertrauensverhältnis explizit als weiteren Grund für eine Kündigung vor. Somit erwähnt der Arbeitsvertrag einen zusätzlichen Tatbestand. Dazu ist anzumerken, dass der Staat und seine öffentlich-rechtlichen Körperschaften in der Rolle als Arbeitgeber an die allgemeinen Grundsätze staatlichen Handelns (Gesetzmässigkeit, Rechtsgleichheit, öffentliches Interesse, Verhältnismässigkeit, Treu und Glauben) gebunden sind. Das aus Art. 9 BV fliessende Willkürverbot sowie der verfassungsmässige Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebieten, dass eine Kündigung in pflichtgemässer Ermessensausübung nur gestützt auf sachliche Gründe ausgesprochen werden kann und zudem eine in der konkreten Situation angemessene Massnahme sein muss. Die Verwaltungsbehörde muss diejenige Massnahme wählen, welche genügt (Urteil des Bundesgerichts 1C\_42/2007 vom 29. November 2007 E.3.6.2). Das in Art. 5 Abs. 2 BV als allgemeiner Verfassungsgrundsatz verankerte Verhältnismässigkeitsgebot kann im Rahmen einer Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten bei der Anwendung kantonalen oder kommunalen Rechts ausserhalb des Schutzbereichs spezieller Grundrechte nur unter dem Gesichtswinkel des Willkürverbots angerufen werden (BGE 134 I 153 E.4.3). Zusammen mit der Rüge der Verletzung des Willkürverbots kann nur geltend gemacht werden, die Kündigung sei krass unangemessen. Nachfolgend wird daher zu prüfen sein, ob die Kündigung missbräuchlich erfolgt ist.

- 10 - Im Schreiben vom 23. Dezember 2017 fragte die Beschwerdeführerin die Beschwerdegegnerin an, ob es möglich sei, gewisse Weiterbildungen auf die Schuljahre 2018/19 und 2019/20 zu verteilen, weil mit Inkrafttreten des Lehrplans 21 im Schuljahr 2018/19 obligatorische Kurse im Zentrum stehen würden. In der Kündigungsverfügung

vom 15. Februar 2018 wird unter anderem vorgebracht, dass die Beschwerdeführerin zu keiner effektiven Verhaltensänderung bereit sei. Auf diesen und weitere Einwände wird in den nachfolgenden Erwägungen näher eingegangen.

#### **E. 4.1.1**

In ihrer Verfügung vom 15. Februar 2018 macht die Beschwerdegegnerin geltend, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Schreiben vom 23. Dezember 2017 deutlich zum Ausdruck bringe, dass sie zu keiner Verhaltensänderung bereit sei, die Feststellungen des Schulrates nicht ernst nehme und gedenke weiterzufahren wie bisher.

#### **E. 4.1.2**

Dem entgegnet die Beschwerdeführerin im Wesentlichen, dass sie die aufgeführten Ziele zur pädagogischen Verantwortung, zur Zusammenarbeit im Lehrerteam und die Zusammenarbeit mit Dritten seit ihrer Anstellung 2006 wahrgenommen habe und auch künftig wahrnehmen werde. Auch habe sie mit ihrem Schreiben vom 15. Januar 2018 die Missverständnisse geklärt und sich auch bereit erklärt, die Vorgaben des Schulrats umzusetzen. Bei ihrem Schreiben vom 23. Dezember 2017 habe es sich somit lediglich um eine Anfrage gehandelt. Als sie gesehen habe, dass der Schulrat ihren Vorschlag abgelehnt hätte, habe sie sich für alle geforderten Kurse angemeldet und sei im Übrigen in ihrem Schreiben vom 15. Januar 2018 auch auf ihre Äusserung betreffend Qualitätsverlust näher eingegangen, indem sie ausführte, dass sie diesen Lerneffekt auf sich selber bezogen hätte und nicht auf den Unterricht selbst. Sie wies auch darauf hin, dass sie – trotz der kurzen Abstände der Kurse – sehr bemüht sei, das Erlernete im Schulalltag umzusetzen. Auch habe sie nie gegen die Zielvereinbarung des Schulrats verstossen oder hätte die Weisungen des Schulrats nicht befolgt.

- 11 -

#### **E. 4.1.3**

Dem widerspricht die Beschwerdegegnerin und führt aus, dass bewusst keine weiteren methodisch-didaktischen Weiterbildungen verordnet worden seien. Der Schwerpunkt der Kurse würde auf sozialem Lernen und der Erweiterung persönlicher Kompetenzen bestehen. Indem die Beschwerdeführerin in ihrem Schreiben vom 23. Dezember 2017 vorgebracht hätte, dass sie den Berufsauftrag erfülle und der pädagogischen Verantwortung nachkommen würde, zeige dies, dass keine Spur von Einsicht vorhanden sei um etwas zu ändern. Dadurch zeige sie deutlich auf, dass sie keinen effektiven Handlungsbedarf bei sich sehe. Die vorgesehenen Kurse würden eine positive Verhaltensänderung vorsehen, was weder eine spezielle Vorbereitung noch einen weiteren zeitlichen Einsatz erfordere.

#### **E. 4.1.4**

Die Begründung der Beschwerdeführerin, dass es sich bei ihrem Schreiben vom 23. Dezember 2017 lediglich um eine Anfrage gehandelt habe, ist einleuchtend. Nachdem der Schulrat der Beschwerdegegnerin diesen Vorschlag abgelehnt hatte, hat sie sich für alle geforderten Kurse angemeldet. Dies zeigt, dass die Beschwerdeführerin einsichtig gehandelt hat und ihrer pädagogischen Verantwortung nachgekommen ist. Diesbezüglich ist auch zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin vom Schulleiter und vom Schulrat stets positiv bewertet wurde. So wurde sie in einem Zwischenzeugnis vom 20. August 2017 von der ehemaligen Schulratspräsidentin so eingeschätzt, dass sie über ihre eigenen Handlungen reflektiert, für Kritik offen ist und entsprechende Anregungen für die eigene

Weiterentwicklung nutzt (beschwerdeführerische Beilage [bf- act.] 20). Auch wurde sie noch am 7. Februar 2018 vom Schulleiter gelobt, dass sie sich gegenüber der Schulleitung immer freundlich, kooperativ und korrekt verhalte (bf- act. 21). Angesichts des richtigen Vorgehens der Beschwerdeführerin, nachdem ihre Anfrage abgelehnt wurde und der durchwegs positiven Beurteilungen ihrer Arbeit, ist der Auffassung der Beschwerdegegnerin, wonach die Beschwerdeführerin ihren Berufsauftrag nicht erfülle und ihrer pädagogischen

- 12 - Verantwortung nicht nachkomme, nicht zu folgen. Die Beschwerdeführerin war somit, soweit ersichtlich, stets zu Verhaltensänderungen bereit. 4.2.1. Weiter wird der Beschwerdeführerin in der Verfügung vom 15. Februar 2018 vorgeworfen, dass sie qualitativ schlecht arbeite, der Schulrat kein Vertrauen mehr in ihre Arbeit habe und keine effektive Bereitschaft bestehe, den Berufsauftrag gemäss den heutigen Anforderungen zu erfüllen. Ausserdem würde die Beschwerdeführerin mit der Heterogenität in der Klasse Mühe haben, was vor allem die besonders schwachen und die besonders starken Schüler betreffen würde. Dadurch sei das Vertrauensverhältnis zerstört. Diese Gründe würden objektive, sachliche Kündigungsgründe darstellen. 4.2.2. Dem widerspricht die Beschwerdeführerin und führt in ihrer Beschwerde aus, dass sie zwölf Jahre im Dienst der Beschwerdegegnerin gestanden hätte, was bereits für ein gutes Arbeitsverhältnis sprechen würde. Auch sei die Heterogenität am 26. September 2016 vom Schulinspektorat als positiv beurteilt worden. Ausserdem seien weder Schulratspräsidenten noch der neu gewählte Schulrat je bei der Beschwerdeführerin im Unterricht gewesen. Ebenso seien ihre Leistungen immer als gut beurteilt worden, so habe der Schulleiter sich am 7. Februar 2018 dahingehend geäussert, dass die Lektionen gewissenhaft vor- und nachbereitet werden, um einen interessanten, lehrreichen und differenzierten Unterricht ermöglichen zu können (bf-act. 21). 4.2.3. In ihrer Vernehmlassung bringt die Beschwerdegegnerin im Wesentlichen vor, dass beim Unterricht an der Schule X.\_\_\_\_\_ grundsätzlich Handlungsbedarf gegeben sei, da er wenig differenzierende Lernangebote enthalte und unterschiedliche Lernvoraussetzungen der Schülerinnen und Schüler insgesamt zu wenig berücksichtige.

- 13 - Konkret zur Beschwerdeführerin wird ausgeführt, dass im Wesentlichen folgende Situationen dazu geführt hätten, dass genügend sachliche Gründe für eine Kündigung der Beschwerdeführerin vorliegen würden: Im Jahre 2015 hätte der Schulrat ein intensives Gespräch mit der Beschwerdeführerin führen müssen, da sie an einem Mittwochnachmittag nicht die Kinder zum Schulzahnarzt hätte begleiten wollen. Ebenso hätte die Beschwerdeführerin im gleichen Jahr einmal beantragt, den Turnunterricht vom Freitag-nachmittag ausfallen zu lassen, da die Turnhalle für einen Unterhaltungsabend besetzt war. Offenbar hätte die Beschwerdeführerin es nicht akzeptieren können, dass ihr Antrag nicht gutgeheissen worden sei. Anstatt den Turnunterricht draussen durchzuführen, hätte sie den Kindern einen Film gezeigt, was die einfachste Art sei, ohne Aufwand Lektionen zu erteilen. Am 22. November 2014 hätte die Beschwerdeführerin sich mit einem Schreiben an die Eltern ihrer Schüler gewandt und sie darauf hingewiesen, dass ein grosser Teil der Klasse im Deutschunterricht massive Probleme hätte und sie darum gebeten, dass sie Hausaufgaben anschauen und an Schwachstellen der Kinder "feilen" würden. Nach Auffassung der Beschwerdegegnerin hätte sie sich im Ton vergriffen und hätte die ganze Klasse in ihrem Verhalten und ihrer Leistung pauschal diffamiert und den Kindern die Schuld für die Situation zugeschoben, denn dieser Brief würde gerade zeigen, dass sie nicht mehr fähig gewesen sei, die Kinder differenziert zu fördern und dort abzuholen, wo sie

stehen würden. Ausserdem hätte sie erst im November 2017 durch den Hinweis einer Schulinspektorin realisiert, dass sie mit Lernzielen arbeiten müsste, was bei einer beruflich erfahrenen Lehrerin nicht der Fall sein dürfte. Ausserdem könne sie mit der Heterogenität der Klasse nicht umgehen, denn in der heutigen Zeit sei es nicht mehr ausreichend, wenn der Unterricht seriös vor- und nachbereitet würde, vielmehr müssten auch besonders begabte Kinder oder solche, die auf zusätzliche Unterstützung angewiesen sind, gebührend unterrichtet werden. Darum würde es nicht mehr reichen, wenn man als Lehrperson 90 % der Kinder gerecht würde. Ebenso hätte die Beschwerdeführerin es

- 14 - nicht geschafft trotz Unterstützung der Schulleitung, individuell getroffene Massnahmen umzusetzen und auf die Anliegen der Eltern situationsge- recht einzugehen. Die Beschwerdeführerin hätte im Prozess keinerlei Ein- sicht oder Bereitschaft sich zu ändern oder an ihrem Unterrichtsziel zu ar- beiten gezeigt. 4.2.4. In ihrer Replik bestreitet die Beschwerdeführerin vehement, dass sie eine "Minderleisterin" gewesen sei, sonst hätte sie keine derart guten Zwische- narbeitszeugnisse und Bewertungen in den Schulratsprotokollen erhalten. So habe sie stets bei Schulanlässen mitgewirkt und sei auch bereit gewe- sen, Mehrarbeit zu leisten. Die Beschwerdeführerin bestätigte, dass wegen des Schulzahnarztbesuches ein Treffen mit dem Schulrat stattgefunden hätte, allerdings sei dieses Treffen sehr wohlwollend verlaufen. Zur Anfrage der Beschwerdeführerin, ob sie den Turnunterricht am Freitagnachmittag ausfallen lassen könne, weil am Abend eine Turnunterhaltung stattfinden würde, an der fast alle Kinder des Dorfes teilnehmen würden, führt sie aus, dass sie die Ablehnung der Anfrage akzeptiert hätte und stattdessen ihren Schülern einen Film gezeigt hätte. Zum Schreiben an die Eltern vom 22. November 2014 äussert sich die Beschwerdeführerin dahingehend, dass sie lediglich die Eltern darauf habe hinweisen wollen, dass es wichtig sei, dass alle (Lehrer, Eltern und Schüler) an einem Strick ziehen würden. Ausserdem würde aus dem Berufsauftrag des LCH hervorgehen, dass auch die Eltern einen Teil der Verantwortung übernehmen müssten. Auch hätte der damalige Schulrat die Beschwerdeführerin nie gerügt oder ge- mahnt. Zur Rüge der Beschwerdegegnerin, dass die Beschwerdeführerin nicht mit Lernzielen arbeiten würde, entgegnet Letztere, dass sie den Input der Inspektorin umgesetzt hätte und die Inhalte künftig verschriftlicht hätte. Die Beschwerdeführerin führt ein Beispiel eines Schülers an, der mit in- teraktiver Förderstunde mit Lernzielanpassung unterstützt würde und sich gut in den Unterricht integriert hätte. Dieses Beispiel würde zeigen, dass

- 15 - die Beschwerdeführerin den Umgang mit Heterogenität durchaus beherr- sche. 4.2.5. Die Beschwerdegegnerin führt in ihrer Duplik im Wesentlichen aus, dass Arbeitgeber in der Regel ein wohlwollendes gutes Zeugnis ausstellen wür- den, weil negative Erwähnungen in einem Arbeitszeugnis regelmässig an- gefochten würden. So würden die Arbeitszeugnisse der Beschwerdeführe- rin keine Aussagen zu methodisch-didaktischen Fähigkeiten der Beschwer- deführerin enthalten. 4.2.6. Auf die Äusserungen der Beschwerdegegnerin bezüglich des grundsätzli- chen Handlungsbedarfs und des schlechten Klimas in der Schule X.\_\_\_\_\_ wird nicht näher eingegangen, da die Klärung dieser Frage nicht Gegen- stand des vorliegenden Verfahrens bildet. Am Schreiben vom 22. November 2014, in welchem die Beschwerdeführe- rin die Eltern der damaligen Klasse dazu aufforderte, sie zu unterstützen, ist nichts auszusetzen. Wie die Beschwerdeführerin und der Berufsauftrag des LCH festhält, kommt auch den Eltern die Pflicht zu, die Kinder in schu- lischen Belangen zu unterstützen. Inwiefern sie die Kinder diffamiert und ihnen die Schuld für die Situation zugeschoben hätte, ist nicht ersichtlich. Es ist zutreffend, dass alle Arbeits- und Zwischenzeugnisse,

wobei das erste vom 29. Dezember 2010 und das letzte vom 7. Februar 2018 datiert, die Leistungen der Beschwerdeführerin als sehr positiv einstufen, so wird sie in allen Zeugnissen als zuverlässige und engagierte Person bezeichnet. So hat die damalige Schulratspräsidentin 2010 den Unterricht der Beschwerdeführerin als methodisch gut aufgebaut und klar strukturiert erlebt (bf- act. 18). Auch im Februar 2018 hat der Schulleiter in einem Zwischenzeugnis festgehalten, dass sie einen interessanten, lehrreichen und differenzierten Unterricht ermöglichen würde (bf- act- 21). Bei der Formulierung

- 16 - eines Arbeitszeugnisses sind insbesondere die Grundsätze der Wahrheit, der Vollständigkeit und des Wohlwollens zu beachten (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 09 80 vom 2. Februar 2010 E.3.). In erster Linie muss ein Arbeitszeugnis wahrheitsgemäss Auskunft geben (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 16 93 vom 9. Mai 2018 E.2.). Indem die Beschwerdegegnerin anführt, dass das Arbeitszeugnis nicht auf die methodisch-didaktischen Fähigkeiten der Beschwerdeführerin eingehe, scheint sie zu verkennen, dass das Arbeitszeugnis sich sehr wohl dazu äussert, indem vorgebracht wird, dass die Beschwerdeführerin einen interessanten, lehrreichen und differenzierten Unterricht ermöglichen würde. Das Wort differenziert bedeutet, dass sie es verstehe auf die verschieden talentierten Schüler einzugehen. Ebenso wird sie von den übrigen Lehrern und der ehemaligen Heilpädagogin als sehr angenehm und kompetent eingeschätzt (bf- act. 31, 33). Diese Aussagen von Mitarbeitern sind nicht unbedeutend, da sie als Lehrpersonen an der gleichen Schule, die Leistungen der Beschwerdeführerin fachlich beurteilen können. Besonders aussagekräftig kann sich die Lehrperson der 5./6. Klasse äussern, die die Klasse der Beschwerdeführerin jeweils übernimmt. Falls diese Lehrperson mit den Leistungen der Beschwerdeführerin nicht zufrieden gewesen wäre und den Unterricht als mangelhaft empfunden hätte, hätte sich die entsprechende Lehrperson negativ geäußert der Beschwerdeführerin wären Reklamationen zugetragen worden. Solche Äusserungen sind, soweit ersichtlich, nicht erfolgt. Die Lehrpersonen äussern sich durchaus sehr positiv zur Beschwerdeführerin als Person und ihren pädagogischen Fähigkeiten. Die Tatsache, dass die Beschwerdegegnerin die beiden Ereignisse mit dem Schulzahnarztbesuch und den Turnunterricht am Freitagnachmittag vorbringt, rückt die Beschwerdegegnerin in ein schlechtes Licht. Wenn sie während den zwölf Berufsjahren der Beschwerdeführerin keine sachlichen Verfehlungen vorwerfen kann, kann sie objektiv betrachtet auf ein überaus gutes und erfolgreiches Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin zurückblicken.

- 17 - Das Verwaltungsgericht hat wiederholt entschieden, dass eine Kündigung stets dann sachlich begründet sei, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten den öffentlichen Interessen, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung widerspreche. Es genüge dabei, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer gestört sei, da ein intaktes Vertrauensverhältnis zu den wesentlichen Voraussetzungen eines guten Arbeitsverhältnisses zähle (vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 09 68 und U 09 79 vom 1. Juli 2010 E.3.). Die Beschwerdeführerin wurde erstmals am 16. November 2017 auf ihre angeblich mangelhafte Leistung hingewiesen. Obwohl sich im Zeitraum vom 16. November 2017 bis zum 15. Februar 2018 nichts Nennenswertes zugetragen hat, wurde die Beschwerdeführerin auf das Ende des Schuljahres 2017/2018 gekündigt. Es darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass die Beschwerdeführerin zuvor nie gemahnt wurde, dass ihre Arbeitsleistung in irgendeiner Weise schlecht gewesen sei. Die vorgebrachten Argumente der

Beschwerdegegnerin vermögen da- her - objektiv gesehen - nicht die Vertrauensbasis zwischen der Beschwer- deführerin und der Beschwerdegegnerin zu zerstören und im Übrigen konnte die Beschwerdegegnerin dem Gericht auch nicht überzeugend dar- legen, dass die Beschwerdeführerin qualitativ schlechte Arbeit geleistet hätte resp. die Beschwerdegegnerin hat dafür nicht die erforderlichen Be- weise erbracht. Daher kann nicht von einem gestörten Vertrauensverhält- nis ausgegangen werden.

## **E. 5**

Mit Schreiben vom 2. Januar 2018 hielt der Schulrat der Gemeinde X.\_\_\_\_\_ fest, dass das Schreiben von A.\_\_\_\_\_ aufzeige, dass sie nicht willens sei, die Zielvorgaben umzusetzen. Sie würde die Feststellungen des

- 4 - Schulrates nicht ernst nehmen und gedenke, weiterhin fortzufahren, wie bisher. Die geforderten Weiterbildungen würde der Schulrat als dringlich und wichtig erachten. Diese seien problemlos nebst den anderen Weiter- bildungen des Lehrplans 21 zu meistern. Der Hinweis von A.\_\_\_\_\_, dass es bei einer allfälligen Durchsetzung der vom Schulrat geforderten Weiter- bildungen, auf Kosten der Qualität im Schulalltag gehen würde, sei inak- zeptabel. Die schriftliche Reaktion von A.\_\_\_\_\_ habe dem Schulrat gezeigt, dass die Vertrauensbasis für eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr ge- geben sei. Deshalb beabsichtige der Schulrat, das Arbeitsverhältnis mit ihr per 31. Juli 2018 ordentlich aufzulösen. A.\_\_\_\_\_ wurde diesbezüglich die Möglichkeit eingeräumt sich bis zum 17. Januar 2018 vernehmen zu las- sen.

### **E. 5.1**

Die Beschwerdeführerin beantragt weiter, dass vier (namentlich genann- ten) Personen betreffend die Mutationen im Schulrat als Zeugen vorgela- den werden. Diesem Antrag wird nicht Folge geleistet, weil die Verkleine- rung des Schulrates von fünf auf drei Mitglieder und die neue Zusammen- setzung der Behörde von der Beschwerdegegnerin nicht bestritten wird.

- 18 -

### **E. 5.2**

Die Beschwerdegegnerin beantragt ebenfalls eine Zeugeneinvernahme. Sie offeriert die beiden beantragten Zeugen B.\_\_\_\_\_ und C.\_\_\_\_\_. Die an- gebotene Zeugin B.\_\_\_\_\_ wird nichts Weiteres berichten können als das- jenige, was in der beschwerdegegnerischen Beilage (bg- act. 20) bereits aktenkundig ist. Ausserdem kann die Angelegenheit als abgeschlossen an- gesehen werden, da das Ereignis sich bereits 2017 zugetragen hat und der Sohn der angebotenen Zeugin die Schule in X.\_\_\_\_\_ gegenwärtig gar nicht mehr besucht. Nach der Praxis des Bundesgerichts ist auf die Abnahme weiterer Beweise zu verzichten, wenn die von Amtes wegen vorzunehmen- den Abklärungen das Gericht bei pflichtgemässer Beweiswürdigung zur Überzeugung führen, ein bestimmter Sachverhalt sei als überwiegend wahrscheinlich zu betrachten und es könnten weitere Beweismassnahmen an diesem feststehenden Ergebnis nichts mehr ändern (antizipierte Be- weiswürdigung; vgl. BGE 124 V 94 E.4b). Im vorliegenden Fall ist das Ge- richt bereits zu einer Überzeugung gelangt und weitere Beweisabnahmen würden an diesem Ergebnis nichts mehr ändern. Was den beantragten Zeugen C.\_\_\_\_\_ anbelangt, erübrigt sich eine Ein- vernahme, da dem Antrag der Beschwerdegegnerin stattgegeben wurde und die Verfügung nicht als nichtig anzusehen ist. 6. Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass objektiv gese-

hen kein sachlicher Grund vorlag, der eine ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt hätte, da die Beschwerdegegnerin nicht hinreichend darlegen konnte, inwiefern die Beschwerdeführerin den Schulrat nicht ernst genommen hätte, qualitativ schlechte Arbeit geleistet hätte und die Vertrauensbasis zerstört worden sei. Daher erfolgte die Kündigung vom 15. Februar 2018 missbräuchlich, was antragsgemäss festgestellt wird.

- 19 -

#### **E. 6**

Mit Schreiben vom 15. Januar 2018 liess A. \_\_\_\_\_ verlauten, dass sie über den Brief des Schulrates erschrocken sei. Offenbar habe ihr Schreiben Missverständnisse hervorgerufen. So habe sie keinesfalls die Absicht geäussert, die ihr vom Schulrat vorgegebene Weiterbildung zu verweigern. Sie habe lediglich angefragt, ob die Kurse, welche auf die ersten vier Monate des neuen Schuljahres fallen würden, nicht auf eine längere Zeit verteilt werden könnten. Weil der Schulrat ihren Vorschlag abgelehnt habe, habe sie sich für alle Kurse angemeldet. Auch habe sie nicht gedroht, dass sich diese Weiterbildungen negativ auf die Schulqualität auswirken würden. Vielmehr habe sie den Qualitätsverlust auf den Lerneffekt auf sich selbst bezogen und nicht auf den Unterricht. Auch werde sie bemüht sein, trotz der kurzen Abstände der Kurse das Erlernte im Schulalltag umzusetzen. Ihres Erachtens würde nach wie vor eine intakte Vertrauensbasis für eine weitere gute Zusammenarbeit bestehen. Sie sei selbstverständlich bereit, Weisungen und Auflagen weiterhin zu befolgen.

#### **E. 7**

Mit Verfügung vom 15. Februar 2018 kündigte die Gemeinde X. \_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis mit A. \_\_\_\_\_ per 31. Juli 2018. Als Begründung wurden im

- 5 - Wesentlichen dieselben Gründe wie im Schreiben vom 2. Januar 2018 angeführt. So sei mit dem Schreiben vom 23. Dezember 2017 von A. \_\_\_\_\_ klar zum Ausdruck gekommen, dass Sie zu keiner Verhaltensänderung bereit sei, die Feststellungen des Schulrats nicht ernst nehme und gedenke weiterzufahren wie bisher. Weiter wird von der Gemeinde X. \_\_\_\_\_ vorgebracht, dass A. \_\_\_\_\_ qualitativ schlecht arbeite, der Schulrat kein Vertrauen mehr in ihre Arbeit habe und keine effektive Bereitschaft bestehe, den Berufsauftrag gemäss den heutigen Anforderungen zu erfüllen. Ausserdem würde sie mit der Heterogenität in der Klasse Mühe haben, was vor allem die besonders schwachen und die besonders starken Schüler betreffen würde. Dadurch sei das Vertrauensverhältnis zerstört. Diese Gründe würden objektive, sachliche Kündigungsgründe darstellen.

#### **E. 7.1**

Zur Geltendmachung und Höhe der Gerichtskosten gilt es vorliegend (mit arbeitsrechtlichem Hintergrund und mit Entschädigungsforderungen) vorweg festzuhalten, dass das Verwaltungsgericht bei personalrechtlichen Streitigkeiten in analoger Anwendung von Art. 114 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) die Praxis verfolgt, bei Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- keine Gerichtskosten von den Parteien zu erheben (so bereits: Entscheide des Verwaltungsgerichts U 13 38 vom 3. Juni 2014 E.3a und U 16 62 vom 15. Dezember 2016 E.4b). Da im vorliegenden Fall bloss die Nichtigkeit resp. die Missbräuchlichkeit der Kündigung festzustellen war, handelt es sich in casu nicht um eine Streitigkeit mit einem Streitwert. Daher werden im vorliegenden Fall keine Gerichtskosten erhoben.

## **E. 7.2**

Aussergerichtlich ist die Beschwerdeführerin für die "notwendig verursachten Kosten" dieses Verfahrens nach Art. 78 Abs. 1 VRG angemessen zu entschädigen, wobei zunächst auf die Honorarnote des Anwalts der Beschwerdeführerin vom 13. Juli 2018 über Fr. 11'474.70 (bestehend aus: Arbeits-/Zeitaufwand 43.10 Std. à Fr. 240.-- [= Fr. 10'344], zzgl. Kleinspesen 3 % [Fr. 310.30] und MWST 7.7 % [Fr. 820.40] abzustellen ist. Die Höhe dieser Honorarnote bedarf jedoch einer angemessenen Kürzung, da die Honorarnote einerseits Positionen enthält, die noch nicht die Arbeiten an die Beschwerde betrafen (die Arbeiten vor dem 15. März 2018) und andererseits unter Berücksichtigung des Parallelverfahrens U 18 9, das sich in weiten Teilen mit dem vorliegenden Fall deckt. Das Gericht erachtet daher ermessensweise einen Arbeits-/Zeitaufwand von 25 Std. à Fr. 240.--/Std. als angemessenen und notwendig, was - zzgl. Kleinspesen à 3 % und

## **E. 7.7**

% MWST - total eine Pauschalentschädigung von Fr. 6'655.85.-- ergibt. Demnach erkennt das Gericht:

- 20 -

## **E. 8**

Dagegen erhob A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 19. März 2018 Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden (nachfolgend: Verwaltungsgericht) und beantragte, dass festzustellen sei, dass die mit Verfügung der Gemeinde X. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) vom 15. Februar 2018 ausgesprochene Kündigung nichtig sei, eventualiter, dass die in der Verfügung der Gemeinde X. \_\_\_\_\_ vom 15. Februar 2018 ausgesprochene Kündigung missbräuchlich sei, unter gerichtlicher und aussergerichtlicher Kosten- und Entschädigungsfolge zzgl. Mehrwertsteuer zulasten der Beschwerdegegnerin.

## **E. 9**

In Ihrer Vernehmlassung vom 20. April 2018 beantragte die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde, da diese unbegründet sei, unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beschwerdeführerin.

## **E. 10**

In der Replik und Duplik wurden im Wesentlichen die bisherigen Ausführungen vertieft.

- 6 - Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften sowie auf den angefochtenen Entscheid wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist die durch die Beschwerdegegnerin ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin vom 15. Februar 2018. Das Beschwerdeverfahren nach Art. 49 Abs. 1 lit. a VRG kommt dann zum Zuge, wenn "Entscheide von Gemeinden, von anderen Körperschaften und von selbständigen Anstalten des kantonalen Rechts" angefochten werden. Im vorliegenden Fall findet das Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (PG; BR 170.400) nicht zwingend Anwendung, da es sich bei der ehemaligen Lehrperson der Gemeinde X. \_\_\_\_\_ nicht um eine Angestellte im Sinne von Art. 3 PG handelt. Nach übereinstimmender Auffassung der Parteien kommt das PG dennoch zum Tragen, weil die Parteien einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben und darin

subsidiär auf das PG verweisen. Die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitgeber stellt eine anfechtbare Verfügung dar (vgl. PVG 2005 Nr. 6 E.3.b). Als Adressatin der Verfügung vom 15. Februar 2018 ist die Beschwerdeführerin berührt und weist ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung auf (Art. 50 VRG). Demnach ist auf die vorliegende Beschwerde einzutreten. 2. Wie soeben ausgeführt, bildet der öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag zwischen der Beschwerdeführerin und der Beschwerdegegnerin "Anstellungsvertrag für Lehrpersonen der Volksschule in Graubünden" vom 18. Februar 2013 Grundlage der vorliegenden Streitigkeit. Dieser Vertrag sieht unter Ziffer 23 vor, dass subsidiär zu den personalrechtlichen Bestimmungen der Schulträgerschaft, die personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons

- 7 - Graubünden Anwendung finden. Subsidiär dazu finden im öffentlichen Personalrecht die Normen des OR Anwendung (vgl. sinngemäss Art. 12 PG und analog Art. 6 Abs. 2 des Bundespersonalgesetzes [BPG; SR 172.220.1]). 3. Einleitend macht die Beschwerdeführerin geltend, dass der Schulrat im Zeitraum vom 15. September 2017 bis zum 7. Dezember 2017 nicht handlungsfähig gewesen sei, da das Gesetz für die Volksschulen des Kantons Graubünden (Schulgesetz; BR 421.000) in Art. 92 Abs. 1 vorschreibe, dass jede Schulträgerschaft nach ihren Vorschriften einen Schulrat wählt, der aus mindestens drei Mitgliedern besteht. In der Gemeinde X. \_\_\_\_\_ ist vorgesehen, dass der Schulrat aus drei Mitgliedern besteht. Im besagten Zeitraum hätte der Schulrat aber nur aus zwei Personen bestanden.

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