

# GR\_GERICHTE U 2018 9 vom 19. November 2019

GR Gerichte, 2019-11-19, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_U\\_2018\\_9](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2018_9)

FR: GR\_GERICHTE U 2018 9 du 19 novembre 2019

IT: GR\_GERICHTE U 2018 9 del 19 novembre 2019

## Regeste

Auflösung Dienstverhältnis (Primarschule) | Personalrecht

## Erwägungen

### E. 1

A.\_\_\_\_\_ wurde von der Gemeinde X.\_\_\_\_\_ als Stellvertretung für die damalige Primarlehrperson mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag vom 5. April 2012 für das Schuljahr 2012/13 befristet als Primarlehrperson angestellt. Mit Arbeitsvertrag vom 18. März 2013 wurde das Arbeitsverhältnis in ein Unbefristetes umgewandelt. Das Arbeitspensum betrug 60 % bis 80 % 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 8. November 2017 teilte dieser A.\_\_\_\_\_ mit, dass sie sich nach einer neuen Stelle umschauen und bis Ende Januar 2018 kündigen solle, ansonsten ihr der Schulrat kündigen werde. Am 10. November 2017 veranlasste die neu gewählte Schulratspräsidentin eine Sitzung mit A.\_\_\_\_\_ aufgrund des Gesprächs vom 8. November 2017 zwischen ihr und dem Schulleiter. An dieser Besprechung vom 20. November 2017 nahm auch ein Gemeindevorstandsmitglied teil. Die Schulratspräsidentin teilte A.\_\_\_\_\_ mit, dass der Schulrat sich Gedanken darüber machen würde, personelle Veränderungen umzusetzen. Als Begründung führte sie die Unzufriedenheit der Eltern an. Dem entgegnete A.\_\_\_\_\_ im Wesentlichen, dass sie seit 2012 unterrichte und ihr Verhalten sei während dieser Zeit nie kritisiert worden sei. Im Mitarbeitergespräch, welches am 20. Juni 2017 stattgefunden habe, seien weder Anmerkungen noch Hinweise auf Punkte, die angesprochen werden müssten, oder über unzufriedene Eltern erkennbar gewesen.

### E. 3

Am 5. Dezember 2017 wurde A.\_\_\_\_\_ auf den 13. Dezember 2017 zu einem Mitarbeitergespräch eingeladen, an welchem die Schulratspräsidentin, der neu gewählte Schulrat und ein externer juristischer Berater der Gemeinde X.\_\_\_\_\_ teilnahmen. Anlässlich dieses Gesprächs erhielt A.\_\_\_\_\_ ein Dokument mit umfangreichen Zielvorgaben, wobei sie unter anderem verpflichtet wurde, sich zusätzlich zu den obligatorischen Kursen umge-

- 3 - hend für sechs Weiterbildungskurse während der unterrichtsfreien Zeit anzumelden.

### E. 4

Mit Schreiben vom 22. 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 2012 wahrge- nommen habe und auch zukünftig wahrnehmen werde. Betreffend die Wei- terbildungskurse führte sie aus, dass sie im Schuljahr 2018/19 mit acht Halbtagen Weiterbildung 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**

Die Beschwerdeführerin beantragt, dass fünf von ihr vorgeschlagenen Per- sonen vom Gericht als Zeugen einvernommen werden. Diesem Antrag wird nicht Folge geleistet. Nach der Praxis des Bundesgerichts ist auf die Ab- nahme weiterer Beweise zu verzichten, wenn die von Amtes wegen vorzu- nehmenden Abklärungen das Gericht bei pflichtgemässer Beweiswürdi- gung zur Überzeugung führen, ein bestimmter Sachverhalt sei als überwie- gend wahrscheinlich zu betrachten und es könnten weitere Beweismass- nahmen an diesem feststehenden Ergebnis nichts mehr ändern (antizi- pierte Beweiswürdigung; vgl. BGE 124 V 94 E.4b). Da das Gericht bereits aufgrund der Rechtsschriften und der beigelegten Akten zum Schluss kommt, dass die Anträge der Beschwerdeführerin gutgeheissen werden können, erübrigt sich im Übrigen ohne Weiteres die Einvernahme der offe- rierten Zeugen. Daher wird, weil das Gericht bereits zu einer Überzeugung gelangt ist, auf die Zeugeneinvernahme verzichtet, da weitere Beweisab- nahmen an diesem Ergebnis nichts mehr ändern würden.

#### **E. 4.2**

Die Beschwerdegegnerin beantragt ebenfalls die Einvernahme von Zeugen und offeriert drei Zeugen B.\_\_\_\_\_, C.\_\_\_\_\_ und D.\_\_\_\_\_. B.\_\_\_\_\_ wird als Zeugin offeriert, um sich näher über den geringen Aus- tausch mit der Beschwerdeführerin zu äussern. Es ergibt sich bereits genü- gend aus den dem Verfahren beiliegenden Akten, dass eine intensivere Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und der Kindergarten- lehrperson durchaus möglich wäre. Jedoch hat die Beschwerdeführerin bei den notwendigen Angelegenheiten genügend mit der Kindergartenlehrper- son zusammengearbeitet. Da die beantragte Zeugin B.\_\_\_\_\_ nichts Rele- vantes zum Fall beitragen kann, wird sie nicht als Zeugin einvernommen.

- 20 - Zu den Ausführungen betreffend antizipierte Beweiswürdigung wird auf Zif- fer 4.1. verwiesen. Die angebotene Zeugin C.\_\_\_\_\_ wird nichts Weiteres berichten können als dasjenige, was bereits in der beschwerdegegnerischen Beilage (bg- act. 18) aktenkundig ist. Ausserdem kann die Angelegenheit als abge- schlossen angesehen werden, da sich das Ereignis bereits 2017 zugetra- gen hat und der Sohn der angebotenen Zeugin C.\_\_\_\_\_ die Schule in X.\_\_\_\_\_ gegenwärtig gar nicht mehr besucht. Daher lehnt das Gericht den Antrag auf Einvernahme dieser Zeugen ebenfalls ab (vgl. Ausführungen zur antizipierten Beweiswürdigung unter Ziffer 4.1.). Zur offerierten Zeugeneinvernahme von D.\_\_\_\_\_ kann gesagt werden, dass weitere Ausführungen zur externen Evaluation für das Gericht nicht

relevant sind. Es ist davon auszugehen, dass diese Beweisabnahme am bereits feststehenden Beweisergebnis nichts mehr ändern würde. Deshalb wird auf eine Zeugeneinvernahme von D.\_\_\_\_\_ verzichtet (vgl. Ausführungen zur antizipierten Beweiswürdigung unter Ziffer 4.1.) 5. Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass objektiv gesehen 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.

## **E. 5**

Mit Schreiben vom 2. Januar 2018 hielt der Schulrat der Gemeinde X.\_\_\_\_\_ fest, dass das Schreiben von A.\_\_\_\_\_ vom 22. Dezember 2017 aufzeige, dass sie nicht willens sei, die Zielvorgaben umzusetzen. Sie würde die Feststellungen des 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 Weiterbildungen des Lehrplans 21 zu meistern. Der Hinweis von A.\_\_\_\_\_, dass es bei einer allfälligen Durchsetzung der vom Schulrat geforderten Weiterbildungen, auf Kosten der Qualität im Schulalltag gehen würde, sei inakzeptabel. Insgesamt handle es sich um sechs

- 4 - zusätzlich angeordnete Weiterbildungstage in einem Zeitraum von neun Monaten. Die schriftliche Reaktion von A.\_\_\_\_\_ habe dem Schulrat gezeigt, dass die Vertrauensbasis für eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr gegeben 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 lassen.

## **E. 6**

Mit Schreiben vom 10. 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 bei 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. 6.1**

Zur Geltendmachung und Höhe der Gerichtskosten gilt es vorliegend (mit arbeitsrechtlichem Hintergrund und mit Entschädigungsforderungen) vorweg festzuhalten, dass das Verwaltungsgericht bei personalrechtlichen

- 21 - 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 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. 6.2**

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. 12'300.05 (bestehend aus: Arbeits-/Zeitaufwand 46.20 Std. à Fr. 240.-- [= Fr. 11'088], zzgl. Kleinspesen 3 % [Fr. 332.65] und MWST 7.7 % [Fr. 879.40] 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 8, welches sich in weiten Teilen mit dem vorliegenden Fall deckt. Das Gericht erachtet daher ermessensweise hier einen Arbeits-/Zeitaufwand von 25 Std. à Fr. 240.--/Std. als angemessen und notwendig Aufwand, was – zzgl. Kleinspesen à 3 % und 7.7 % MWST - total eine Pauschalentschädigung von Fr. 6'655.85 ergibt. Demnach erkennt das Gericht:

## **E. 7**

Mit Verfügung vom 15. Februar 2018 kündigte die Gemeinde X.\_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis mit A.\_\_\_\_\_ per 31. Juli 2018. Als Begründung wurden im Wesentlichen dieselben Gründe wie im Schreiben vom 2. Januar 2018 angeführt. So sei mit dem Schreiben vom 22. Dezember 2017 von A.\_\_\_\_\_ klar zum Ausdruck gekommen, dass Sie zu keiner Verhaltensänderung bereit sei, die Feststellungen des Schulrats nicht ernstnehme und gedenke weiterzufahren wie bisher. Weiter wird von der Gemeinde X.\_\_\_\_\_ vorge-

- 5 - bracht, 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 Mühe haben, auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder einzugehen. Dadurch sei das Vertrauensverhältnis zerstört. Diese Gründe würden objektive, sachliche Kündigungsgründe darstellen.

## **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 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. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften sowie auf die angefochtene Verfügung wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen.

- 6 - 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 "Entscheiden 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 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]).

- 7 - 3. Der Arbeitsvertrag "Anstellungsvertrag für Lehrpersonen der Volksschule im Kanton Graubünden" vom 24. August 2015 sieht vor, dass es für eine ordentliche Kündigung eines sachlichen zureichenden Grundes bedarf. Sachlich 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 24. August 2015 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

- 8 - werden, die Kündigung sei krass unangemessen. Nachfolgend wird daher zu prüfen sein, ob die Kündigung missbräuchlich erfolgt ist. Im Schreiben vom 22. 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. 3.1.1. In ihrer Verfügung vom 15. Februar 2018 macht die Beschwerdegegnerin geltend, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Schreiben vom 22. 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. 3.1.2. 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 2012 wahrgenommen habe und auch künftig wahrnehmen werde. Auch habe sie mit ihrem Schreiben vom 10. Januar 2018 die Missverständnisse geklärt und sich auch bereit erklärt, die Vorgaben des Schulrats umzusetzen. Bei ihrem Schreiben vom 22. 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 10. 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

- 9 - kurzen Abstände der Kurse – sehr bemüht sei, das Erlernte im Schulalltag umzusetzen. Auch habe sie nie gegen die Zielvereinbarung des Schulrats verstossen oder hätte die Weisungen des Schulrats nicht befolgt. 3.1.3. 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 22. 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. Diese Erkenntnisse hätten unmittelbar nach dem Kursbesuch umgesetzt werden können, denn es wären weder eine spezielle Vorbereitung noch ein weiterer zeitlicher Einsatz erforderlich, um an der persönlichen Haltung zu arbeiten. Erforderlich wäre ein blosser Wille zur Verhaltensänderung gewesen. Aus dem Schreiben der Beschwerdeführerin gehe jedoch hervor, dass ein solcher nicht

vorhanden sei. 3.1.4. Die Begründung der Beschwerdeführerin, dass es sich bei ihrem Schreiben vom 22. Dezember 2017 lediglich um eine Anfrage gehandelt habe, ist einleuchtend. Nachdem der Schulrat der Gemeinde X.\_\_\_\_\_ 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, vom Schulrat und vom Schulinspektorat stets positiv bewertet wurde. So wurde sie in einem Zwischenzeugnis vom 14. Januar 2015 vom ehemaligen Schulratspräsidenten so eingeschätzt, dass sie aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung und ihrem grossen Engagement ihre Aufgabe sehr selbständig, gewissenhaft und zuverlässig erledige.

- 10 - Auch würden ihre didaktischen Fähigkeiten geschätzt. Sie sei gegenüber Schülern sehr verständnisvoll und habe für Probleme immer ein offenes Ohr. Auch werde ihre Hilfsbereitschaft und pflichtbewusste Art von den Vorgesetzten, Schülern und Eltern sehr geschätzt (beschwerdeführerische Beilage [bf-act.] 14). Daher ist es nicht ersichtlich, inwiefern bei der Beschwerdeführerin keine Spur von Einsicht vorhanden sein sollte, um etwas zu ändern. 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 Verantwortung nicht nachkomme, nicht zu folgen. Die Beschwerdeführerin war somit, soweit ersichtlich, stets zu Verhaltensänderungen bereit. 3.2.1. Weiter wird der Beschwerdeführerin in der Verfügung vom 15.

Februar 2018 vorgeworfen, dass sie offensichtlich fachliche Mängel habe, Systemkritik betreibe und die Schuld bei der eingetretenen Situation bei allen anderen suchen würde. Ebenso habe sie grosse Mühe, auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder einzugehen. Dies, obwohl ihre aktuelle Klasse nur zwölf Kinder umfassen würde. Dadurch sei das Vertrauensverhältnis zerstört. Diese Gründe würden objektive, sachliche Kündigungsgründe darstellen. 3.2.2. Dem widerspricht die Beschwerdeführerin und führt

in ihrer Beschwerde aus, dass sie beinahe sechs Jahre im Dienst der Beschwerdegegnerin gestanden hätte und in dieser Zeitspanne stets gute Arbeit geleistet habe und keinerlei Anlass zu Beanstandungen seitens des Schulrats gegeben habe. So habe ein ehemaliger Schulratspräsident der Beschwerdeführerin am 4. Juli 2014 für ihre gute und zuverlässige Arbeit, die sie das ganze Jahr für die Kinder erbracht habe, gedankt. Am 14. Januar 2015 habe ihr auch der damalige Schulratspräsident ihre vorzügliche Arbeit attestiert und lobte

- 11 - sie für ihre ruhige und überlegte Arbeitsweise und ihre didaktischen Fähigkeiten. Ebenso habe sie sowohl von der ehemaligen Schulratspräsidentin am 20. August 2017 als auch vom Schulleiter am 7. Februar 2018 ein vorzügliches Arbeitszeugnis erhalten. Der Schulleiter hielt insbesondere fest, dass sie ihre Fachkenntnisse immer wieder in verschiedenen obligatorischen, aber auch freiwilligen Weiterbildungskursen in ihrer unterrichtsfreien Zeit erweitert und auf den neuesten Stand gebracht habe. Weiter verstehe sie es ausserordentlich, die Kinder mit ihrem interessanten, anschaulichen und kreativen Unterricht zu fördern und zu passender Eigenarbeit anzuregen. Ebenso sei sie stets bereit, zusätzliche Einsätze, welche ausserhalb ihres Pensums stattfinden, zu übernehmen. Zudem habe die Beschwerdeführerin während all den Jahren über ein heilpädagogisches Konzept verfügt, welches klar festgehalten habe, wie konkret vorzugehen sei, wenn sich bei Kindern Leistungsschwächen bei einzelnen Lerninhalten gezeigt hätten. Die

Beschwerdeführerin sehe somit keine Anhaltspunkte, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zerstört sein sollte. 3.2.3. In ihrer Vernehmlassung bringt die Beschwerdegegnerin hauptsächlich vor, dass beim Unterricht an der Schule X. \_\_\_\_\_ grundsätzlich Handlungsbedarf gegeben sei, da sie wenig differenzierende Lernangebote enthalte und die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der Schülerinnen und Schüler insgesamt zu wenig berücksichtige. Konkret zur Beschwerdeführerin wird ausgeführt, dass im Wesentlichen folgende Situationen dazu geführt hätten, dass genügend sachliche Gründe für eine Kündigung der Beschwerdeführerin vorliegen würden: Anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 20. Juni 2017 habe die Beschwerdeführerin zu Protokoll gegeben, dass ein geringer Austausch mit der Kindergartenlehrperson stattfinden würde. Die Beschwerdegegnerin führte dazu aus,

- 12 - dass die Beschwerdeführerin kein Interesse an stufenübergreifenden Projekten zeigen würde. Ausserdem hätte sie, obwohl sie eine sehr kleine Klasse gehabt habe, Entlastungslektionen und Assistenzlehrpersonen gefordert, was von wenig pädagogischem Geschick zeugen würde. Von jeder erfahrenen Lehrperson dürfe erwartet werden, dass selbst mit einigen anspruchsvolleren Kindern ein erfolgreicher Unterricht erteilt werden könne. Auch habe sich eine Mutter bezüglich des Kindes N. an den Schulleiter gewandt und bemängelt, dass die Hausaufgabenmenge viel zu gross sei, wobei Gespräche mit der Beschwerdeführerin keine Besserung gebracht hätten. Die Beschwerdegegnerin führt auch die Situation mit dem Schüler L. an, bei dem es sich um ein herausforderndes, auffälliges Kind handle. Bald nachdem das Kind L. zur Beschwerdeführerin in die Schule gekommen sei, habe eine neuropsychologische Abklärung stattgefunden, wobei sich herausgestellt habe, dass der Junge nicht zu den starken Schülern zählen würde und auch emotional noch etwas unreif sei. Bemerkenswert sei jedoch, dass er im Kindergarten gut führbar gewesen sei. In der Klasse der Beschwerdeführerin sei er jedoch überfordert und gestresst gewesen und es sei zu zwischenmenschlichen Konflikten gekommen. Ebenfalls erläutert die Beschwerdegegnerin die Situation mit dem Schüler L.B., der ein schwacher Schüler gewesen sei und hätte abgeklärt werden müssen. Die Beschwerdeführerin habe es jedoch unterlassen einen entsprechenden Antrag zu stellen. Bei einer Deutschprüfung habe sie ihm die Note 2.6 gegeben, was zeigen würde, dass die Beschwerdeführerin das Augenmass verloren habe. Es sei schon vorgekommen, dass die Beschwerdeführerin zu Anlässen wie Sporttage gar nicht erschien oder diese frühzeitig wieder verliess. Begrün-

- 13 - det habe sie dies damit, dass sie an diesen Tagen keinen Unterricht habe. Dadurch würden notwendige Zeitgefässe für notwendige Zusammenarbeit wie das Einrichten eines Ressourcenzimmers und Absprachen fehlen. 3.2.4. In ihrer Replik bestreitet die Beschwerdeführerin vehement, dass sie eine "Minderleisterin" gewesen sei, sonst hätte sie keine derart guten Zwischenarbeitszeugnisse und Bewertungen in den Schulratsprotokollen erhalten. Anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 20. Juni 2017 hielt die Schulratspräsidentin in ihrem Protokoll explizit fest, dass die Beschwerdeführerin bei der Vorbereitung einen grossen Aufwand betreiben würde. Dies würde widerlegen, dass sie eine "Minderleisterin" gewesen sei. So habe sie auch stets bei Schulanlässen mitgewirkt und sei auch bereit gewesen, Mehrarbeit zu leisten. Im Weiteren treffe es nicht zu, dass ihr mangelnder Einsatz in Bezug auf die Gestaltung des Ressourcenzimmers vorgeworfen werden könne. Sie selber habe während der Sommerferien 2017 mitgeholfen, das Zimmer einzurichten. Auch bestreitet die Beschwerdeführerin, dass sie sich gegenüber der Kindergartenlehrperson dahingehend geäussert haben soll, nichts mit dem Kindergarten

unternehmen zu wollen. So seien jährlich Schnuppertage durchgeführt worden. Auch seien die Schüler der Beschwerdeführerin am 16. November 2017 an die Theatervorstellung gegangen, welche die Kindergartenlehrperson organisiert hätte. Bezüglich der Anzahl Schüler führt die Beschwerdeführerin aus, dass es nicht auf deren Anzahl, sondern auf die Konstellation ankomme. So bestreitet sie anlässlich des Gesprächs vom 20. November 2017 ausgesagt zu haben, sie hätte Mühe mit drei Eltern und deren Kindern. Zum Kind N. führt sie aus, dass am 21. November 2017 ein Gespräch mit dessen Mutter stattgefunden habe, an dem der Schulleiter und die Schul-

- 14 - rätin anwesend gewesen seien. Die Mutter von N. äusserte sich dahingehend, dass die Hausaufgabenmenge in keinem Verhältnis zur Aufgabenmenge an einer anderen Schule stehen würde. Nach den Herbstferien 2017 sei es jedoch besser geworden. Das Elterngespräch vom 15. Januar 2018 verlief gut. Nach dem Gespräch vom 21. November 2017 habe sich die Mutter nie mehr an die Beschwerdeführerin gewendet. Bezüglich des Schülers L. äussert sich die Beschwerdeführerin dahingehend, dass der Knabe im ersten Quartal derart unter Druck geraten sei, dass Lernstörungen aufgetreten seien, weshalb er neuropsychologisch abgeklärt worden sei. Die Abklärungen, welche die Eltern mit dem Schüler L. durchgeführt hätten, wurden der Beschwerdeführerin nie mitgeteilt, weshalb es schwierig gewesen sei, eine Lösung zum Wohle dieses Kindes zu finden. Als die Beschwerdeführerin die Mutter von L. zwischen den Sommer- und Herbstferien 2017 einmal auf der Strasse traf, teilte ihr diese mit, dass sie nur Positives über die Schule berichten könne und ihr Sohn gerne zur Schule gehe. Ebenso erzählte sie ihr, dass es L. schwer falle, sich an Regeln zu halten und er deshalb eine Begleitung benötige. Daher sei die Beschwerdeführerin völlig überrascht gewesen, als ihr zur Kenntnis gebracht wurde, dass sich die Mutter von L. offenbar beim Schulrat über sie beschwert hätte. Als am 24. November 2017 ein Gespräch zwischen L.'s Eltern, dem Schulleiter und der Beschwerdeführerin stattgefunden habe, sei den Eltern vorgeschlagen worden, dass es sinnvoll wäre, wenn künftig eine Klassenassistenz den Knaben während einigen Stunden begleiten würde, was die Eltern jedoch abgelehnt hätten. Am 15. Januar 2018 habe ein Schulwechsel von L. stattgefunden, ohne dass er sich von der Klasse und der Lehrperson verabschiedet hätte. Nicht einmal seine Schulsachen seien persönlich abgeholt worden. Was den Schüler L.B. anbelange, hätten sich bereits im Kindergarten verschiedene Schwierigkeiten gezeigt. Am 25. September 2017 habe diesbe-

- 15 - züglich ein Standortgespräch zwischen der Beschwerdeführerin, der Schulischen Heilpädagogin und der Mutter von L.B. stattgefunden. Die beiden Pädagoginnen hätten der Mutter eine Abklärung empfohlen. Dazu wäre jedoch eine Zustimmung der Eltern erforderlich gewesen, was tatsächlich nicht erfolgt sei. Was die Note von 2.6 betreffe, sei es normal und üblich, dass Lehrpersonen Lernkontrollen durchführen würden. Im Sinne der Transparenz sei eine Lehrperson verpflichtet, den Leistungen der Schüler entsprechende Noten zu erteilen. Als erfahrene Lehrperson könne sie gut einschätzen, was und wieviel von den Schülern auf der entsprechenden Stufe erwartet werden könne. Zusätzlich führt sie das Beispiel des Schülers C. an, der mit interaktiven Förderstunden mit Lernzielanpassung eingeschult worden sei. Dieser Junge würde heute gerne zur Schule gehen und sich dort sehr wohl fühlen. Die Zusammenarbeit mit den Eltern hätte ebenfalls sehr gut geklappt und sie würden sich über die Fortschritte ihres Sohnes in der Schule sehr freuen. Hierbei handle es sich um ein exemplarisches Beispiel, wie unterstützungsbedürftige Schüler bestens in eine Schulklasse integriert werden könnten, wenn zwischen Eltern und Schulrat

Kooperationsbereitschaft bestünde. Im Übrigen treffe es nicht zu, dass die Beschwerdeführerin jeweils sehr knapp vor Unterrichtsbeginn in der Schule erschienen sei. Während ihrer gesamten Anstellungsdauer sei sie nie zu spät zum Unterricht eingetroffen. Auch habe sie in den letzten Jahren etliche Überstunden geleistet. Die Beschwerdeführerin sei erstmals am 20. November 2017 auf ihre angeblich mangelhafte Leistung angesprochen worden. Gemäss der Auffassung der Beschwerdeführerin könne von einem zerrüteten Vertrauensverhältnis keine Rede sein. Die Eltern seien grossmehr-

- 16 - heitlich mit ihrer Arbeitsleistung sehr zufrieden gewesen. Vor diesem Hintergrund erweise sich die Kündigung als völlig unverhältnismässig und liege nicht im öffentlichen Interesse. 3.2.5. Die Beschwerdegegnerin führt in ihrer Duplik im Wesentlichen aus, dass die Bedingungen in X.\_\_\_\_\_ für einen Pädagogen extrem gut seien, weil die Klassen klein seien und die Elternhäuser sich um die Erziehung der Kinder kümmern würden. Das Beispiel des Schülers C. zeige, dass die Beschwerdeführerin sich nur gut um die schwächeren Kinder kümmern würde, sofern die Eltern sich aktiv beteiligen würden. 3.2.6. Auf die Äusserungen der Beschwerdegegnerin bezüglich des grundsätzlichen Handlungsbedarfs und des schlechten Klimas in der Schule X.\_\_\_\_\_ wird nicht näher eingegangen, da die Klärung dieser Frage nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet. Was das Verhältnis mit der Kindergartenlehrperson anbelangt, wurde darauf gelegt, dass die Beschwerdeführerin das zu erwartende Minimum immer erfüllt hat. So haben die Kindergartenschnuppertage jährlich stattgefunden und sie hätte mit ihren Schülern auch die Theatervorstellung des Kindergartens besucht. Eine intensivere Zusammenarbeit mit der Kindergartenlehrperson wäre durchaus möglich, jedoch kann die Beschwerdeführerin dazu nicht verpflichtet werden. Den Vorwurf der Beschwerdegegnerin, dass die Beschwerdeführerin, obwohl sie eine sehr kleine Klasse gehabt habe, Entlastungslektionen und Assistenzlehrpersonen gefordert habe, was von wenig pädagogischem Geschick zeugen würde, ist zu entgegnen, dass es sich bei den erwähnten Fällen offenbar um problematischere Kinder gehandelt habe. Aus den Beweismitteln geht klar hervor, dass die Beschwerdeführerin ihr Möglichstes getan hat. Ohne die Mitwirkung von Eltern scheint es jedoch fast ein un-

- 17 - mögliches Unterfangen, Kinder mit Lernschwierigkeiten in die ordentlichen Klassen einzugliedern. Es ist notorisch, dass sowohl die Lehrer als auch die Eltern am gleichen Strick ziehen müssen, damit eine Integration erfolgreich stattfinden kann. Es ist davon auszugehen, dass auch andere Lehrpersonen in einer ähnlichen Situation gleich behandelt hätten. Diesbezüglich hat die Heilpädagogin die Arbeit mit der Beschwerdeführerin stets geschätzt und dazu ausgeführt, dass die Zusammenarbeit mit ihr immer unkompliziert und immer sehr konstruktiv gewesen sei. Auch habe die Beschwerdeführerin den Anspruch, allen Kindern so gut wie möglich gerecht zu werden. Dabei sei sie stets offen für Ideen und Anregungen. Auch handle es sich bei der Beschwerdeführerin um eine Lehrperson, die innovativ sei und ihr Wissen stetig erweitere (bf-act. 30). Ebenso lauten alle Arbeits- und Zwischenzeugnisse, wobei das erste vom

#### **E. 14**

Januar 2015 und das letzte vom 7. Februar 2018 datiert, überaus positiv zu Gunsten der Beschwerdeführerin. So wird sie vom Schulratspräsidenten am 14. Januar 2015 insbesondere gelobt, dass sie sehr hilfsbereit sei und ihre hilfsbereite Art von den Vorgesetzten, Schülern und Eltern sehr geschätzt würde. Durch verschiedene zielgerichtete, kreative Lernmethoden würde sie die Schüler typgerecht fördern (bf-act. 14). Im August

2017 äusserte sich die Schulratspräsidentin dahingehend, dass die Beschwerdeführerin sehr gut vorbereitet und strukturiert sei. Auch sie bestätigte, dass die Zusammenarbeit mit der Heilpädagogin sehr gut funktioniere (bf- act. 15). Noch im Februar 2018 lobte der Schulleiter die Beschwerdeführerin, dass sie zwischenmenschliche Probleme rechtzeitig erkenne und sie zur Sprache bringe, so dass mit den Betroffenen zusammen Lösungen gefunden werden können. Auch habe sie die im Lehrplan vorgegebenen Lernziele immer sehr gut erreicht (bf- act. 16). Im Weiteren wird sie von den übrigen Lehrern und der ehemaligen Heilpädagogin als sehr angenehm und kompetent eingeschätzt (bf- act. 28 - 30). Diese Aussagen von Mitarbeitern sind nicht unbedeutend, da sie als Lehrpersonen an der gleichen

- 18 - Schule, die Leistungen der Beschwerdeführerin fachlich beurteilen können. Wenn die Beschwerdeführerin ihre Schüler nicht dermassen gewissenhaft ausgebildet hätte, müsste davon ausgegangen werden, dass die Lehrpersonen, welche die Schüler jeweils von ihr übernommen haben, sie auf ihre Mankos hingewiesen hätten. Solche Reaktionen sind jedoch, soweit ersichtlich, nie erfolgt. Daher konnte die Beschwerdegegnerin während den rund sechs Berufsjahren der Beschwerdeführerin keine sachlichen Verfehlungen vorwerfen, die eine Kündigung rechtfertigen würden. Somit kann die Beschwerdegegnerin objektiv betrachtet auf ein gutes und erfolgreiches Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin zurückblicken. 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 8. November 2017 auf ihre angeblich mangelhafte Leistung hingewiesen. Obwohl sich im Zeitraum vom 8. November 2017 bis zum 15. Februar 2018 nichts Nennenswertes zugetragen hatte, wurde der Beschwerdeführerin von der Beschwerdegegnerin 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 daher nicht die Vertrauensbasis zwischen der Beschwerdeführerin und der Beschwerdegegnerin zu zerstören. Im Übrigen konnte die Beschwerdegegnerin dem Gericht auch nicht überzeugend darlegen, dass die Beschwerdeführerin qualitativ schlechte Arbeit ge-

- 19 - leistet hätte resp. die Beschwerdegegnerin hat dafür nicht die erforderlichen Beweise erbracht. Daher kann nicht von einem gestörten Vertrauensverhältnis ausgegangen werden.

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