

GR_GERICHTE U 2023 13 vom 28. Mai 2024

GR Gerichte, 2024-05-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2023_13

FR: GR_GERICHTE U 2023 13 du 28 mai 2024

IT: GR_GERICHTE U 2023 13 del 28 maggio 2024

Regeste

Auflösung des Dienstverhältnisses | Personalrecht

Erwägungen

E. 11

Im Zusammenhang mit einer per Mail geführten Diskussion um die Freigabe einer Broschüre hielt F._____ am 3. Juni 2022 in einem Mail an A._____ fest, dass er mit ihrer gemeinsamen Arbeitsweise in bestimmten, einzelnen Bereichen nicht zufrieden sei. Ihm sei es wichtig, dass sie bestimmte Vorgehensweisen miteinander klären. Gerne können sie dazu auch eine weitere Person beiziehen (bg-act. 16).

E. 12

Mit einer Leistungsprämie für das Jahr 2021 in der Höhe von CHF 800.-- bedankte sich die B._____ am 15. Juni 2022 bei A._____ für ihren ausserordentlichen Einsatz (bf-act. 5).

E. 13

Am 29. Juni 2022 hält F._____ in einem Mail an G._____ ([...]) und E._____ fest, dass A._____ nach wie vor ihre Kompetenzen überschreite. Als Beispiel führt er folgende Punkte auf (bg-act. 11):

- 5 - - Löschen eines Unterrichtsordners der K._____ (Kompetenzüberschreitung. Eigenmächtiges Handeln ohne Rücksprache zu nehmen) - Ignorieren von Anweisungen beim Selbstbeurteilungsbericht (mehrfaches ignorieren von klaren Anweisungen) - Inserat L._____ (Abgabe an Marketing vergessen. Dadurch überstürzte Freigabe; eigenmächtiges Erstellen des Inserates ohne Rücksprache mit mir [Anm. Verf.: F._____] > vor vollendete Tatsachen gestellt). Seine Geduld und sein Vertrauen seien am Ende. Er glaube mittlerweile nicht mehr, dass eine Verbesserung der Zusammenarbeit möglich sei. Es sei schnell eine Lösung notwendig, das Versetzen von A._____ wäre seiner Ansicht nach eine gute Option. Abschliessend hält er fest, dass er und G._____ am folgenden Tag einen Verweis mit Kündigungsandrohung aussprechen werden.

E. 14

Zwischen A._____, F._____ und G._____ fand am 30. Juni 2022 ein Gespräch statt. Es existiert kein Protokoll zu diesem Gespräch.

E. 15

Am 1. Juli 2022 lässt G._____ F._____ ein Mailentwurf zukommen, den sie beabsichtigte an A._____ zuzustellen (bg-act. 12). Demnach wollten sie ihr die Gründe für den geplanten Verweis zur Stellungnahme unterbreiten. Später am selben Tag schreibt G._____ an F._____, dass sie mit H._____ (Zentrale Dienste, Personalverantwortlicher) habe sprechen

können und er (F. _____) statt eines Verweises auch die Beitragsvereinbarung anpassen könne und konkrete Ziele zu den A. _____ vorgeworfenen Punkten vereinbaren könne. Dies sei die sanfteste Vorgehensweise.

- 6 -

E. 16

Am 14. Juli 2022 fand ein Gespräch im Rahmen einer ausserordentlichen Beitragsvereinbarung zwischen A. _____, F. _____ und G. _____ statt (bg- act. 5). Dabei wurden zum einen die am 10. Februar 2022 festgelegten Ziele beurteilt und andererseits erfolgte eine neue Zielvereinbarung für die Zeitperiode von August bis November 2022. Im Rahmen der Beurteilung der Ziele vom 10. Februar 2022 wurden die Ziele betreffend Qualitätssicherung & -entwicklung als "nicht erfüllt" beurteilt, jene zum Teambeitrag wurden nicht beurteilt und die Ziele zum persönlichen Beitrag wurden als "teilweise erfüllt" angesehen. In den übrigen Kategorien erhielt A. _____ Bewertungen von "gut erfüllt" (4x) über "teilweise erfüllt" (3x) bis zu "nicht erfüllt" (1x). In der Gesamtbeurteilung über die Erreichung der am 10. Februar 2022 festgesetzten Ziele wurde A. _____ mit einem "C" bewertet. Als "Massnahmen, Entscheide" wurden für verschiedene Arbeiten, die A. _____ zu erledigen hat, Termine per Ende August 2022 und Ende November 2022 angesetzt. Ausserdem wurde vorgesehen, Ende November 2022 erneut eine ausserordentliche Beitragsvereinbarung zu Dritt mit G. _____ durchzuführen. Unter "übrige Bemerkungen" wurde Folgendes festgehalten: "Die häufig und in vielen Bereichen vorkommenden Überschreitungen der Kompetenzen und das eigenmächtige Handeln sind ein ernstzunehmendes Problem und sind per sofort zu beenden. Ab sofort sind die Aufgaben wöchentlich mit der SL zu besprechen und gemäss SL auszuführen. Nachfolgend exemplarisch und nicht abschliessend ein paar Beispiele aus den letzten Monaten. Diese dienen der Verständlichkeit und dürfen nicht weiter vorkommen. - Nicht genehmigte Teilnahme an Exkursionen - Nicht genehmigte Teilnahme an Weiterbildungen - Beanspruchung von J. _____-Mitarbeitende ohne Rücksprache

- 7 - - Eingriffe in Ordner, Dokumente etc. K. _____ - Eigenmächtiges Bestimmen ohne Rücksprache von Prozessen mit Marketing, OA, Services etc." Unter "Rückmeldung der Mitarbeiterin an die direkt vorgesetzte Person" wurde dokumentiert, dass sie aus Erfahrung in der Vergangenheit grosse Teile der Organisation selbst übernommen habe. Es sei nicht klar gewesen, dass der neue Vorgesetzte andere Vorstellungen habe. Sie wünsche sich klare Kommunikation und Klärung des Rollenverständnisses sowie stärkere Rückenstärkung durch den Vorgesetzten.

E. 17

Ebenfalls am 14. Juli 2022 stellte A. _____ den sogenannten Selbstbeurteilungsbericht einer externen Lektorin zu. Dafür wurde sie von G. _____ mit Mail vom 15. Juli 2022 gerügt. Diese brachte ihr grosses Erstaunen darüber zum Ausdruck, nachdem sie am Vortag besprochen (und auch schriftlich festgehalten) hätten, dass Aufgaben nur nach vorgängiger Absprache und Zustimmung des Vorgesetzten übergeben werden dürfen. Es sei nicht akzeptabel, dass sie ohne Rücksprache mit Vorgesetzten einen internen Bericht mit sensiblem Inhalt, welcher nur für ausgewählte, befugte Personen bestimmt sei, an eine externe Person weiterleite und eine Offerte einhole. Gleichentags entschuldigte sich A. _____ für ihr unüberlegtes Handeln (bg-act. 13).

E. 18

Am

E. 19

Mit Mail vom 25. Juli 2022 nahm G._____ von A._____ 's Stellungnahme Kenntnis und erinnerte sie daran, dass bereits am 30. Juni 2022 ein Gespräch mit denselben Teilnehmern (A._____, F._____ und G._____) stattgefunden habe (bg-act. 7). Ausserdem hält sie in genanntem Mail fest, dass ursprünglich geplant gewesen sei, einen Verweis auszusprechen – dies sei ihr im Gespräch vom 30. Juni 2022 kommuniziert worden. F._____ habe in Absprache mit ihr und dem Personal [recte wohl Personaldienst] statt eines Verweises entschieden, eine ausserordentliche Beitragsvereinbarung durchzuführen, welches die sanfteste Vorgehensweise sei. Die Einladung zum ausserordentlichen Beitragsvereinbarungs-Gespräch sei daher nicht überraschend gekommen. Abschliessend führt G._____ aus, dass sie das weitere Vorgehen und Optionen am 9. August besprechen werden.

E. 20

Am 9. August 2022 fand eine Besprechung mit A._____, G._____, F._____ und H._____ statt. Es existiert kein Protokoll zu diesem Gespräch.

E. 21

A._____ ersuchte H._____ am 16. August 2022 um Einsicht in ihr Personaldossier – im Speziellen in die für sie geltende Kompetenzregelung, auf die in ihrer Stellenbeschreibung Bezug genommen werde. Sobald sie ihr Personaldossier besitze, werde sie sich spätestens innerhalb von fünf Arbeitstagen zu den dargelegten Optionen äussern. Gleichentags stellt ihr H._____ ihr Personaldossier elektronisch zu, zusammen mit einem Link, der zur Kompetenzmatrix führe. In der Folge bat sie am 18. August 2022 um Bestätigung der Vollständigkeit und

- 9 - Richtigkeit der ihr zugestellten Unterlagen. H._____ bestätigt am 19. August 2022 ihr das komplette Personaldossier, so wie es bei der Personalabteilung aktuell vorhanden sei, kopiert zu haben (bf-act. 17).

E. 22

A._____ wandte sich am 23. August 2022 per Mail an H._____ mit cc an G._____ und F._____ (bf-act. 10). Demnach sei sie am 9. August 2022 dazu angehalten worden, zu den Optionen "Verweis mit Kündigungsandrohung" oder "Auflösung des Dienstverhältnisses (Aufhebungsvereinbarung)" Stellung zu nehmen. Deshalb habe sie am 16. August 2022 um Einsicht in das Personaldossier sowie Informationen zur einschlägigen Kompetenzregelung gebeten. Es scheine ihr offenkundig, dass keine spezifische Regelung erstellt worden sei, wonach sie sich orientieren könne, weshalb sie beim besten Willen leider auch die jüngst an sie herangetragene Kompetenzüberschreitung nicht nachvollziehen könne. Im Weiteren bat sie um eine persönliche Besprechung mit dem Institutsleiter, E._____, sowie um eine klare Regelung der Kompetenzen. Zudem bemängelt sie, dass in ihrem Personaldossier verschiedene Dokumente fehlen würden (keine Informationen zu der Kompetenzüberschreitung hinsichtlich des Lektorats oder ähnliches, ihre Stellungnahme zur ausserordentlichen Beitragsvereinbarung vom 14. Juli 2022). Abschliessend bringt sie ihre Motivation, weiter für die B._____ tätig zu sein, zum Ausdruck. Sie sei überzeugt, dass sie weiterhin einen wichtigen Beitrag für den Studiengang leisten könne, wie sie es die letzten Jahre bereits sehr erfolgreich getan habe. Gleichzeitig setze dies jedoch voraus, dass

sie sich innerhalb ihrer Aufgaben entsprechend orientieren könne, weshalb sie nochmals um eine klare Regelung der Kompetenzen bitte. Dies sei auch unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit rechtlich angezeigt und die B._____ würde damit auch ihrer Fürsorgepflicht gerecht werden.

- 10 -

E. 23

Gleichentags antwortete H._____, dass er zur Kenntnis nehme, dass sie die Aufhebungsvereinbarung ablehne. Zudem stellte er in Aussicht, dass sie ihr Anliegen und das weitere Vorgehen prüfen werden und wieder auf sie zurückkommen würden. Ausserdem erklärte er, dass er die fehlenden Dokumente erst nach Abschluss der laufenden Diskussionen und Stellungnahmen ablegen werde (bf-act. 10).

E. 24

Die B._____ teilte A._____ mit Schreiben vom 15. September 2022 mit, dass sie personalrechtliche Massnahmen bis hin zur Kündigung gegen Sie prüft und gewährte A._____ das rechtliche Gehör (bf-act. 11). Begründend wurde dargelegt, dass ihr bereits im Jahre 2021 für die Beurteilungsperiode 2020 anlässlich der Beitragsvereinbarung klar kommuniziert worden sei, dass sie sich auf die Zuständigkeiten und die Kerntätigkeit zu fokussieren habe. Im Juli 2022 hätten ihre Vorgesetzten nun erneut wiederholte Kompetenzüberschreitungen im Rahmen der Beitragsvereinbarung festgestellt. Zudem habe es verspätete Auftrags erledigungen gegeben und insbesondere die ausstehende Anpassung des Studienganghandbuches sei zu bemängeln. Weitere Mängel seien aus der Beitragsvereinbarung 2022 zu entnehmen. Betreffend Handlungs- und Sozialkompetenz sei sie ihrer Verantwortung klar nicht nachgekommen.

E. 25

Mit Schreiben vom

E. 29

Acht Lehrbeauftragte im Studiengang L._____ brachten im Oktober 2022 mit einem Schreiben ihr Bedauern darüber zum Ausdruck, dass A._____ ihnen künftig nicht mehr zur Verfügung stehen wird (bf-act. 16).

E. 30

Gegen die Kündigung erhob A._____ am 3. November 2022 Beschwerde an den Personalausschuss des Hochschulrats der B._____. Dabei macht sie eine Verletzung des rechtlichen Gehörs sowie die Unverhältnismässigkeit der Kündigung geltend. Zudem bringt sie vor, dass die Kündigungsgründe vorgeschoben seien. Bis zum Wechsel des Studiengangleiters per 1. Oktober 2021 habe die B._____ nie etwas an ihrer Arbeitsweise auszusetzen gehabt, im Gegenteil, sie sei immer gelobt worden. Mit dem Wechsel in der Studiengangleitung sei systematisch gegen sie vorgegangen worden, um eine Kündigung zu konstruieren. Eine einzige Beurteilung aus der Beurteilungsperiode 2020, die wohlgemerkt nie eine personalrechtliche Massnahme zeitigte, sei herangezogen worden, um sie als "Kompetenzanmasserin" darzustellen. Im Weiteren bestreitet sie sämtliche Vorwürfe generell sowie auch im Einzelnen.

E. 31

Die B._____ stellte dem Rechtsvertreter von A._____ am 8. Dezember 2022 die E-Mail Korrespondenz zwischen F._____ und A._____ zu und räumte ihm eine zehntägige Frist zur Stellungnahme ein (bf-act. 19). A._____ nahm am 22. Dezember 2022 dazu zu Händen des Personalausschusses des Hochschulrats Stellung (bf-act. 20). Dabei hielt

- 14 - sie unter anderem fest, dass sie zwar die Edition dieses E-Mail-Verkehrs in ihrer Beschwerde vom 3. November 2022 beantragt habe, aber auch die Herausgabe des kompletten Personaldossiers, des Besprechungsprotokolls vom 30. Juni 2022 und des Besprechungsprotokolls vom 9. August 2022. Sie betont ausserdem, dass sie immer noch nicht im Besitz des gesamten Personaldossiers sei, ihr Anspruch auf rechtliches Gehör werde damit abermals verletzt.

E. 32

Der Personalausschuss des Hochschulrats der B._____ wies die Beschwerde mit Beschwerdeentscheid vom 13. Januar 2023 ab. Der Personalausschuss widerlegt die Verletzung des rechtlichen Gehörs sowie die Unverhältnismässigkeit der Kündigung. Zudem bringt er seine Überzeugung zum Ausdruck, dass die Probleme nicht im Wechsel des Vorgesetzten gelegen haben. Vielmehr habe A._____ diesen Wechsel zum Anlass genommen, ihre eigenen Kompetenzen und Zuständigkeiten auszubauen bzw. neue zu beanspruchen. Insgesamt ist der Personalausschuss der Überzeugung, dass die Beschwerdeführerin ein Mass an Kompetenzen und Autorität in Anspruch genommen habe, das ihr weder vertraglich, noch vom Stellenbeschrieb, noch von ihrer Funktion her zugekommen sei. Sie habe ihre Prioritäten teilweise falsch gesetzt und immer wieder ihre Kompetenzen überschritten und habe dabei insbesondere den neuen Studiengangleiter mehrmals übergangen, etwa durch eigenmächtige Prozessanpassungen.

E. 33

Mit verwaltungsgerichtlicher Beschwerde und Klage vom 13. Februar 2023 stellte A._____ (Beschwerdeführerin) folgende Anträge: 1. Der Beschwerdeentscheid der Vorinstanz vom 13. Januar 2023 sei aufzuheben.

- 15 - 2. Die Vorinstanz sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin zufolge missbräuchlicher und ungerechtfertigter Kündigung eine Entschädigung von CHF 47'775.00 netto zu bezahlen. 3. Eventualiter sei festzustellen, dass die von der Vorinstanz gegenüber der Beschwerdeführerin ausgesprochene Kündigung vom 5. Oktober 2022 nichtig ist. 4. Subeventualiter sei der mittels vorliegender Beschwerde respektive Klage angefochtene Entscheid der Vorinstanz vom 13. Januar 2023 (Ziffer 1 des Dispositivs) aufzuheben und die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. 5. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich Barauslagen und Mehrwertsteuer zulasten der Vorinstanz.

E. 34

Die B._____ (Beschwerdegegnerin) beantragte in ihrer Vernehmlassung vom 17. April 2023 die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde sowie der Klage. Der Beschwerdeentscheid des Hochschulrates der B._____ vom 13. Januar 2023 sei zu schützen.

E. 35

Mit Replik vom 31. Mai 2023 resp. Duplik vom 8. August 2023 hielten die Parteien unverändert an ihren Anträgen fest, dabei vertieften und wiederholten sie ihre

Argumentation.

E. 36

Im Rahmen des Replikrechts nahm die Beschwerdeführerin am 23. August 2023 Stellung zur Duplik der Beschwerdegegnerin.

E. 37

Mit Schreiben vom 1. Dezember 2023 reichte die Beschwerdeführerin den Entscheid des Datenschutzbeauftragten des Kantons Graubünden vom 27. November 2023 in Sachen A.____ / B.____ ein.

- 16 - Der Datenschutzbeauftragte kommt in seiner Stellungnahme zum Schluss, dass die B.____ zu Unrecht A.____ nicht die vollständige Akteneinsicht gewährt habe. Eine Einschränkung des Auskunftsrechts sei in casu nicht gerechtfertigt gewesen. Zudem sei A.____ nicht angemessen über die Einschränkung informiert worden.

E. 38

Darauf nahm die Beschwerdegegnerin am 14. Dezember 2023 Stellung. Gleichentags liess sie der Beschwerdeführerin das Personaldossier zustellen. Woraufhin die Beschwerdeführerin am 22. Dezember 2023 wiederum eine Stellungnahme einreichte. II. Das Gericht zieht in Erwägung: 1.1. Anfechtungsobjekt ist der Beschwerdeentscheid des Personalausschusses des Hochschulrats der B.____ vom 13. Januar 2023, mit welchem die Kündigung der B.____ vom 6. Oktober 2022 bestätigt wird. Nach Art. 49 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) beurteilt das Verwaltungsgericht Beschwerden gegen Entscheide von Gemeinden, von anderen Körperschaften und von selbständigen Anstalten des kantonalen Rechts, soweit diese nicht bei einer anderen Instanz angefochten werden können oder nach kantonalem oder eidgenössischem Recht endgültig sind. Der angefochtene Entscheid der Beschwerdegegnerin (als selbständige Körperschaft des kantonalen Rechts) erfüllt diese Voraussetzungen im konkreten Fall und stellt deshalb ein taugliches Anfechtungsobjekt für eine Beschwerde vor Verwaltungsgericht dar. 1.2. Gleichzeitig mit der Beschwerde beantragt die Beschwerdeführerin eine Entschädigung in der Höhe von CHF 47'775.00. Gemäss Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG beurteilt das Verwaltungsgericht im Klageverfahren vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlichem Dienstverhältnis, soweit

- 17 - keine andere Behörde bestimmt ist. Diese Voraussetzungen sind vorliegend gegeben und das Verwaltungsgericht entsprechend zur Beurteilung der Klage zuständig. 1.3. Die Kombination von Beschwerde und Klage hat das Verwaltungsgericht in der Vergangenheit zugelassen (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts [VGU] U 17 45 vom 16. August 2021 E.1.3 mit Verweis auf VGU U 14 52 vom 15. Dezember 2017 E.1a) und es besteht kein Grund dies vorliegend nicht zu tun. Weil die Adressatin und Direktbetroffene der angefochtenen Kündigung zur Erhebung beider Rechtsmittel legitimiert ist (Art. 50 und Art. 65 Abs. 1 VRG) und mit ihren Anträgen frist- und formgerecht an das Verwaltungsgericht gelangt ist, ist auf ihre Beschwerde resp. Klage einzutreten. 2. Die Beschwerdeführerin macht im Wesentlichen eine Verletzung des rechtlichen Gehörs sowie des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit geltend. Diese Verstösse würden derart schwer wiegen, dass die Kündigung nur schon deswegen als missbräuchlich bzw. anfechtbar und ungerechtfertigt erachtet werden müsse. 3. Gemäss der Beschwerdeführerin habe die Beschwerdegegnerin ihr rechtliches Gehör mehrfach und trotz entsprechender Hinweise darauf in eklatanter

Weise verletzt und die Kündigung sei nur schon wegen dieser schwerwiegenden Verletzung als missbräuchlich und ungerechtfertigt, wenn nicht sogar als nichtig zu qualifizieren. 3.1.

Die Beschwerdeführerin erachtet ihr rechtliches Gehör aus folgenden Gründen als verletzt:

- An der Besprechung vom 9. August 2022 sei der Entscheid bereits gefällt gewesen, dass entweder eine Aufhebungsvereinbarung oder

- 18 - ein Verweis mit Kündigungsandrohung erfolgen werde. Dies ohne, dass sich die Beschwerdeführerin über den das erste Mal anlässlich dieser Besprechung gemachten Vorwurf (Kompetenzüberschreitung bei Vergabe eines Lektorats) hätte informieren oder dazu äussern können. - Die Beitragsvereinbarung 2020 sowie die Originale weiterer Beitragsvereinbarungen habe sie mit Zustellung des vermeintlich kompletten Personaldossiers nicht erhalten. - Das Schreiben der Beschwerdegegnerin vom 15. September 2022 sei völlig untauglich zur Gewährung des Gehörsanspruchs, da es auf Unterlagen verweise, über welche die Beschwerdeführerin nicht verfüge und nur allgemeine Vorhalte beinhalte, anstatt konkrete Vorhalte präzise zu benennen und auf Verlangen zu belegen. Im Weiteren verweist die Beschwerdeführerin darauf, dass vorliegend eine Heilung des rechtlichen Gehörs nicht möglich sei. Kündige die Arbeitgeberin wie vorliegend, ohne die Arbeitnehmerin angehört zu haben, könne die nachträgliche Gewährung des rechtlichen Gehörs nichts mehr an der bereits vorgenommenen Kündigung ändern, da ein Anspruch auf Wiedereinstellung fehle. 3.2. Das rechtliche Gehör dient gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Entscheid dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind,

- 19 - damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt zum Ausdruck bringen kann (vgl. statt vieler BGE 144 I 11 E.5.3 mit weiteren Hinweisen). 3.3.1. Wenn die Beschwerdeführerin darlegt, dass ihr der Vorwurf der Kompetenzüberschreitung bei Vergabe des Lektorats im Zusammenhang mit dem Selbstbeurteilungsbericht an der Besprechung vom 9. August 2022 zum ersten Mal gemacht worden sei, handelt es sich dabei nachweislich nicht um die Wahrheit. Schliesslich hat ihr G. _____ mit Mail vom 15. Juli 2022 verdeutlicht, dass dieses Verhalten nicht akzeptabel sei, woraufhin sich die Beschwerdeführerin gleichentags für dieses "unüberlegte Verhalten" ebenfalls per Mail entschuldigt hat. Folglich war ihr am 9. August 2022 der Vorwurf der Kompetenzüberschreitung infolge Vergabe eines Lektorats durchaus bekannt und sie hätte sich auch entsprechend dazu äussern können. 3.3.2. Die Beschwerdegegnerin widerspricht der Darstellung der Beschwerdeführerin, dass am 9. August 2022 überhaupt eine Wahloption bestanden habe. Es sei einzig um die Annahme einer Aufhebungsvereinbarung vor dem Hintergrund der offen dargelegten Verfehlungen und Kompetenzüberschreitungen gegangen. Von Verletzungen des rechtlichen Gehörs könne aufgrund der vielen Äusserungsmöglichkeiten, welche die Beschwerdeführerin nur schon bis zum 9. August gehabt habe, keine Rede sein. Der Beschwerdegegnerin ist dahingehend zuzustimmen, dass die Beschwerdeführerin ab dem 30. Juni 2022 mit Vorwürfen der Beschwerdegegnerin konfrontiert war und seither diverse Möglichkeiten hatte, sich dazu zu äussern. Spätestens seit der ausserordentlichen Beitragsvereinbarung vom 15. Juli 2022 muss der Beschwerdeführerin klar gewesen sein, dass die

Beschwerdegegnerin mit ihrer Arbeitsleistung nicht zufrieden ist. Unbestritten ist, dass an der Besprechung vom

- 20 - 9. August 2022 eine Aufhebungsvereinbarung zur Diskussion stand. Ob nun zusätzlich auch ein Verweis mit Kündigungsandrohung Teil des Gesprächs war, ist insofern irrelevant, als die Beschwerdeführerin eine Verletzung ihres rechtlichen Gehörs darin sieht, dass der Entscheid bereits gefällt war, dass eine der beiden Alternativen zur Anwendung gelangen werde und im Endeffekt keine zur Anwendung gelangt ist. Zudem handelt es sich bei einer Aufhebungsvereinbarung um ein zweiseitiges Rechtsgeschäft, somit hatte die Beschwerdeführerin auch noch die Möglichkeit und die Zeit, sich dazu zu äussern, nachdem ihr diese vorgelegt worden ist – wie sie dies schliesslich auch getan hat. Ausserdem können im öffentlichen Personalrecht gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung sogar vor einer Kündigung relativ informelle Äusserungsgelegenheiten ausreichen, um dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV, SR 101) zu genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (vgl. BGE 144 I 11 E.5.3, VGU U 2017 45 vom 16. August 2021 E.2.3 [mit weiteren Hinweisen]). Wenn dies für eine Kündigung gilt, muss das umso mehr auch für die Unterbreitung einer Aufhebungsvereinbarung gelten, da es sich dabei schliesslich nicht wie bei der Kündigung um einen einseitigen Willensakt handelt, sondern eine gegenseitige Übereinkunft getroffen wird. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist diesbezüglich somit nicht ersichtlich. 3.4. Betreffend Beitragsvereinbarung 2020, die die Beschwerdeführerin gemäss eigenen Aussagen am 16. März 2023 zum ersten Mal zu Gesicht bekommen habe, ist festzustellen, dass die Beschwerdeführerin diese am 1. Dezember 2021 selbst unterzeichnet hat. Die Beschwerdegegnerin ist der Ansicht, dass bei Dokumenten, welche die Beschwerdeführerin selbst

- 21 - verfasst oder unterzeichnet habe, ihre Kenntnis davon sowie der Besitz einer Kopie vorausgesetzt werden könne. Gemäss Datenschutzbeauftragtem stellt die vorliegend unvollständige Herausgabe der Akten einen Verstoss gegen das Recht auf Akteneinsicht dar, es handelt sich dabei aber um keine schwerwiegende Verletzung des Datenschutzrechts, da es sich bei den fehlenden Unterlagen, um solche handelt, die von der Beschwerdeführerin selbst eingereicht worden sind. Ein Verstoss gegen das Recht auf Akteneinsicht stellt jedoch nicht per se eine Gehörsverletzung dar. Wie bereits ausgeführt, dient das rechtliche Gehör vor allem der Möglichkeit der betroffenen Person, in einem Verfahren ihren Standpunkt zum Ausdruck zu bringen. Obwohl das Recht auf Akteneinsicht der Beschwerdeführerin gemäss Datenschutzbeauftragtem verletzt wurde, handelt es sich bei den Akten, die die Beschwerdeführerin nicht erhalten hat, um Akten, die sie entweder selbst verfasst hat oder die sie zumindest selbst unterzeichnet hat. Ihre Kenntnisse über diese Akten können somit vorausgesetzt werden. Folglich kann ihr rechtliches Gehör dadurch nicht verletzt worden sein. Ausserdem konnte sie ihren Standpunkt im Verfahren mehrfach klar zum Ausdruck bringen. 3.5. Im Schreiben vom 15. September 2022 werden der Beschwerdeführerin hauptsächlich wiederholte Kompetenzüberschreitungen, verspätete Auftrags erledigungen und insbesondere die ausstehende Anpassung des Studienganghandbuchs vorgeworfen. Insgesamt habe sich auch gezeigt, dass sie teilweise falsche Prioritäten setze. Weitere Mängel seien der Beitragsvereinbarung 2022 zu entnehmen. Betreffend Handlung- und Sozialkompetenz sei sie ihrer Verantwortung klar nicht nachgekommen. Um dem verfassungsrechtlichen

Gehörsanspruch nach Art. 29 Abs. 2 BV zu genügen, reichen – wie bereits weiter oben festgehalten – im

- 22 - öffentlichen Personalrecht gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung vor einer Kündigung relativ informelle Äusserungsgelegenheiten aus, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (vgl. BGE 144 I 11 E.5.3, VGU U 2017 45 vom 16. August 2021 E.2.3 [mit weiteren Hinweisen]). Vorliegend fanden diverse Gespräche statt, die Beschwerdeführerin hat sich mehrfach schriftlich zu den Vorwürfen geäussert und aus dem Schreiben vom 15. September 2022 zusammen mit der Beitragsvereinbarung 2022 ergibt sich, aus welchen Gründen, die Beschwerdegegnerin beabsichtigte, der Beschwerdeführerin zu kündigen. Die Beschwerdeführerin konnte darauf auch angemessen Stellung nehmen. Folglich ist für das Gericht keine Verletzung des rechtlichen Gehörs ersichtlich. 4.1. Die Beschwerdeführerin führt weiter aus, dass die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses immer auch dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit genügen müsse (Eignung, Erforderlichkeit und Verhältnismässigkeit im engeren Sinne). Gerade im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis gehe die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäss Bundesgerichtspraxis sehr weit, bis er als letzte Möglichkeit eine Kündigung aussprechen könne. 4.2. Dem entgegnet die Beschwerdegegnerin, dass die Verhältnismässigkeit im kantonalen Personalgesetz durch die Erforderlichkeit eines sachlich zureichenden Grundes nach Art. 9 PG gewahrt werde. Durch die vorliegend hohe Sachlichkeit des Kündigungsgrundes, etwa der mehrfachen Kompetenzüberschreitung und anderen Verfehlungen wie das Löschen von Ordnern ohne Zustimmung der Vorgesetzten, aber auch durch die mehrmaligen Gespräche mit der Beschwerdeführerin, die sich nicht einsichtig zeigte, sei erwiesen, dass mildere Massnahmen als die

- 23 - ordentliche Kündigung, vor allem ohne den Arbeitsvertrag massiv zu verletzen, nicht möglich gewesen seien. Dass die Fürsorgepflicht in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen sehr weit gehe, treffe nicht zu. Art. 328 OR sei analog anwendbar. 4.3. Anlässlich der Besprechung vom 9. August 2022 sei die Beschwerdegegnerin zum Schluss gekommen, dass entweder eine einvernehmliche Beendigung oder aber ein Verweis mit Kündigungsandrohung die geeignete und erforderliche Massnahme sei. Nachdem die Beschwerdeführerin die Aufhebungsvereinbarung abgelehnt habe, sei nicht vom alternativen Verweis mit Kündigungsandrohung Gebrauch gemacht worden, sondern direkt die Kündigung in Aussicht gestellt worden, ohne, dass sich in der Zwischenzeit neue Sachverhalte ereignet hätten, die der Kündigung zugrunde gelegt worden seien. Bezeichnenderweise verweise das Schreiben vom 15. September 2022 lediglich auf angebliche Ereignisse, die vor dem 9. August 2022 sattgefunden haben sollen. Mit diesem Verhalten habe die Beschwerdegegnerin selbst den Beweis geliefert, dass die Kündigung vom 5. Oktober 2022 unverhältnismässig gewesen sei, habe sie doch zunächst für dieselben behaupteten Verfehlungen noch einen Verweis mit Kündigungsandrohung als geeignete personalrechtliche Massnahme angesehen. 4.4. Die Beschwerdegegnerin hält diesbezüglich fest, dass am 9. August 2022 nur noch die Möglichkeit einer Aufhebungsvereinbarung besprochen worden sei. Ein Verweis sei am 30. Juni 2022 noch als Möglichkeit diskutiert worden, danach aber nie mehr. Selbst wenn jedoch am 9. August 2022 ein Verweis in Aussicht gestellt worden wäre, gäbe es nichts, was die Arbeitgeberin bei einer neuen Beurteilung daran gehindert hätte, doch auf einen Verweis zu verzichten und stattdessen eine

- 24 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ins Auge zu fassen und der betroffenen Mitarbeiterin hierzu das rechtliche Gehör zu erteilen. 4.5. Unbestritten ist, dass am 9. August 2022 eine Aufhebungsvereinbarung zur Diskussion stand. Somit war ab diesem Zeitpunkt klar, dass die Beschwerdegegnerin grundsätzlich die Auflösung des Dienstverhältnisses anstrebte. Eine Aufhebungsvereinbarung ist die mildere Version einer ordentlichen Kündigung. Folglich ist es auch nicht unbedingt erforderlich, dass sich nach dem Vorschlag der Aufhebungsvereinbarung bis zum Erteilen des rechtlichen Gehörs für eine ordentliche Kündigung zusätzliche Gründe für eine Kündigung ergeben müssten. Anders würde es sich verhalten, wenn aufgrund derselben Verfehlungen im Nachhinein eine fristlose Kündigung ausgesprochen worden wäre. Es spricht aber nichts dagegen, dass zunächst versucht wird, eine gemeinsame Lösung im Sinne einer Aufhebungsvereinbarung zu finden, bevor infolge Uneinigkeit das rechtliche Gehör für eine ordentliche Kündigung gewährt wird. Auf der anderen Seite verlangt die Beschwerdeführerin ja gerade, dass zunächst eine mildere Massnahme hätte Anwendung finden müssen. Das öffentliche Personalrecht sieht allerdings keine Kaskade vor, nach welcher Massnahmen in einer bestimmten Reihenfolge getroffen werden müssten. Insofern kann die Beschwerdegegnerin durchaus eine ordentliche Kündigung aussprechen, ohne vorher einen Verweis ausgesprochen zu haben, unabhängig davon, ob am 9. August 2022 nun ein Verweis zur Diskussion stand oder nicht. Entscheidend ist vielmehr, ob für die ordentliche Kündigung ein sachlich zureichender Grund im Sinne von Art. 9 PG vorlag oder nicht. Mit anderen Worten, ob der Grund für eine Kündigung ausreichend war oder ob höchstens mildere Massnahmen oder allenfalls sogar keine Massnahmen erforderlich gewesen wären. Dabei ist allerdings die Begründung der Beschwerdegegnerin für die Kündigung massgeblich und nicht, ob keine milderen Massnahmen ergriffen worden

- 25 - sind. Insofern ist der Beschwerdegegnerin zuzustimmen, dass der Grundsatz der Verhältnismässigkeit in Art. 9 PG enthalten ist. Diesbezüglich 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 (VGU U 18 8 vom 19. November 2019 E.4.1 mit Verweis auf Urteil des Bundesgerichts 1C_42/2007 vom 29. November 2007 E.3.6.2). Nachfolgend wird daher zu prüfen sein, ob die Kündigung gerechtfertigt war. 5. Gemäss Art. 9 Abs. 1 PG setzt die Kündigung durch den Kanton einen sachlich zureichenden Grund voraus. Abs. 2 definiert sodann als sachlich zureichende Gründe insbesondere ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten (lit. a); Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten (lit. b), fehlende Eignung oder Wegfall beziehungsweise Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen (lit. c); Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen (lit. d). 5.1 Die Beschwerdegegnerin wirft der Beschwerdeführerin im Wesentlichen Kompetenzüberschreitungen vor. Gemäss Kündigungsschreiben vom 6. Oktober 2022 und Beschwerdeentscheid vom 13. Januar 2023 werden der Beschwerdeführerin vor allem folgende Verfehlungen vorgehalten:

- 26 - - Löschen eines Unterrichtsordners der K._____ - Ignorieren der klaren Anweisungen des Vorgesetzten zum Selbstbeurteilungsbericht - Eigenmächtiges, fehlerhaftes Verändern der Studienbroschüre ohne Rücksprache mit der Studienleitung - Versand eines vertraulichen Dokuments, Selbstbeurteilungsbericht, an eine externe Person - Änderung einer Präsentation des Vorgesetzten - Entscheide über Dispensationen Die Liste sei nicht abschliessend. 5.2. Im Einzelnen widerspricht die Beschwerdeführerin einen Unterrichtsordner gelöscht zu haben. Sie habe einzig den Ordner "Gemeinsame Module" auf inaktiv gesetzt. Dies sei von Studierenden bemerkt und gemeldet worden. Der Ordner sei daraufhin wieder auf aktiv geschaltet worden. Dieses Versehen stelle aber bei Weitem keinen sachlichen Grund für eine Kündigung dar. Der Beschwerdeführerin ist zuzustimmen, dass dieser Umstand für sich alleine keinen ausreichenden Kündigungsgrund darstellt. Dabei kann es sich tatsächlich um ein Versehen gehandelt haben und anscheinend konnte der Ordner wiederhergestellt werden. 5.3. Welche klaren Anweisungen zum Selbstbeurteilungsbericht die Beschwerdeführerin ignoriert haben soll, ergibt sich aus den Akten nicht. Ersichtlich ist lediglich, dass es bei diesem Bericht zu Verspätungen gekommen ist. Was durchaus als ungenügende Leistung der Beschwerdeführerin gewertet werden kann.

- 27 - 5.4. Betreffend Studienbroschüre ist festzuhalten, dass dem Gericht der diesbezügliche E-Mail-Verkehr (bg-act. 16) vorliegt, welcher belegt, dass die Beschwerdeführerin ihren Vorgesetzten übergangen hat, indem sie nach seinem "gut zum Druck" neue Anweisungen erteilt hat. Dabei handelt es sich offensichtlich um eine Kompetenzüberschreitung. 5.5. Die Beschwerdegegnerin ist der Ansicht, dass alleine die Weitergabe des vertraulichen Selbstbeurteilungsberichts an eine externe Lektorin einen Kündigungsgrund darstelle, ganz unbeschrieben aller anderen Vorfälle. Die Beschwerdeführerin bestreitet den unbefugten Versand des Selbstbeurteilungsberichts und wirft der Beschwerdegegnerin vor, dass dieser Vorwurf im Kündigungsbeschluss das erste Mal schriftlich auftauche. Wie bereits weiter oben ausgeführt, steht fest, dass die Beschwerdeführerin den fraglichen Selbstbeurteilungsbericht an eine Lektorin herausgegeben hat. Dieser Umstand lässt sich dem E-Mail-Verkehr zwischen der Beschwerdeführerin und G._____ eindeutig entnehmen (bg-act. 13). Die diesbezüglichen Abstreitungsversuche der Beschwerdeführerin überzeugen in keiner Weise. Ausserdem muss der Beschwerdeführerin aufgrund des Inhalts des Selbstbeurteilungsberichts klar gewesen sein, dass die B._____ ein Interesse an der Geheimhaltung dieses Berichts hat. Schliesslich handelt es sich dabei um eine kritische Beurteilung der B._____. Mit der eigenmächtigen Weitergabe dieses Berichts hat die Beschwerdeführerin ihre Kompetenzen überschritten und vereinbarte Pflichten verletzt. Es steht somit fest, dass es sich dabei um ein klares Fehlverhalten der Beschwerdeführerin gehandelt hat, welches durchaus geeignet ist, das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zu stören.

- 28 - 5.6. Die Beschwerdeführerin bestreitet die ihr vorgeworfene Abänderung einer Präsentation. Dabei handle es sich abermals um einen Vorwurf, der erstmalig in der Kündigung auftauche. Die Beschwerdegegnerin führt dazu nachvollziehbar aus, dass die Beschwerdeführerin über Nacht die Präsentation für den Kick-off-Anlass der neuen Studierenden eigenmächtig und ohne Rücksprache mit dem Studiengangleiter abgeändert hat, ohne eine Kopie der alten Fassung zu hinterlegen. Auch dabei handelt es sich offensichtlich um ein unbefriedigendes Verhalten der Beschwerdeführerin, das negative Auswirkungen auf das Vertrauensverhältnis der Parteien hat. 5.7. Ebenso legt die

Beschwerdegegnerin überzeugend dar, dass die Beschwerdeführerin eigenhändig und ohne Rücksprache einem Studenten einen Studienplan vorlegte, der vom Studiengangleiter nachträglich wieder abgeändert werden musste. Auch dieser Vorfall ist als unbefriedigendes Verhalten der Beschwerdeführerin zu taxieren, das ihren Vorgesetzten in eine unangenehme Situation brachte. 5.8.1. Insgesamt vertritt die Beschwerdeführerin die Auffassung, dass die Kündigungsgründe vorgeschoben seien. Der neue Vorgesetzte sei subjektiv nicht mit ihr klar gekommen (aus welchen Gründen auch immer) und habe sie loswerden wollen, objektiv hätten aber keine Probleme bestanden. 5.8.2. Die Beschwerdegegnerin widerspricht dieser Darstellung, von einem Vorschieben von Kündigungsgründen könne keine Rede sein, die im Recht liegende Dokumentationen würden ein anderes, ganz und gar objektiviertes Bild über sachliche Kündigungsgründe zeigen. 5.8.3. Für die Darstellung der Beschwerdeführerin spricht die Tatsache, dass die Beitragsvereinbarungen mit dem Vorgesetzten D._____ deutlich positiver

- 29 - ausgefallen sind als jene mit dem neuen Vorgesetzten F._____. Hinzu kommt, dass die Beschwerdeführerin bis zum Wechsel des Vorgesetzten für ihre Arbeiten mehrheitlich gelobt wurde, Leistungs- und Spontanprämien sowie Lohnerhöhungen erhielt. Auf der anderen Seite handelt es sich bei den der Beschwerdeführerin gemachten Vorwürfen mehrheitlich um Vorkommnisse, die erst nach dem Vorgesetztenwechsel erfolgt sind. Gemäss der Beschwerdegegnerin hätte überhaupt niemand an eine Kündigung gedacht, wenn die Verfehlungen und Kompetenzüberschreitungen im Jahr 2022 nicht derart gehäuft aufgetreten wären, vor allem nicht in der heutigen Zeit, wo es nicht so einfach sei, Mitarbeitende zu ersetzen. Das Verwaltungsgericht hat wiederholt entschieden, dass eine Kündigung stets dann sachlich begründet ist, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten den öffentlichen Interessen, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung widerspricht. Es genügt dabei, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer gestört ist, da ein intaktes Vertrauensverhältnis zu den wesentlichen Voraussetzungen eines guten Arbeitsverhältnisses zählt (vgl. VGU U 18 8 vom 19. November 2019 E.4.2.6 mit Verweis auf VGU U 09 68 und U 09 79 vom 1. Juli 2010 E.3). Ob die Vorwürfe, die die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin macht, jeder für sich alleine einen ausreichenden sachlichen Kündigungsgrund darstellen würde, kann vorliegend offen gelassen werden. Im Gesamten betrachtet, ereigneten sich auf jeden Fall mehrere Vorfälle nacheinander, die durchaus auf eine ungenügende Leistung, unbefriedigendes sowie pflichtverletzendes Verhalten der Beschwerdeführerin schliessen lassen und zudem fraglos tauglich sind,

- 30 - das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zu zerstören. Die Kündigung erweist sich somit als gerechtfertigt. 5.9. Im Übrigen rügt die Beschwerdeführerin, dass sie ohne Anhörung freigestellt worden sei sowie dass ihr Foto vor Ablauf der Kündigungsfrist von der Homepage entfernt worden sei. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch an der Überprüfung der Rechtmässigkeit einer Freistellung grundsätzlich kein aktuelles Interesse mehr, sofern der volle Lohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt wurde (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_450/2020 vom 30. März 2023 E3.3), was vorliegend gegeben ist. Für das Gericht ist nicht ersichtlich, inwiefern die Entfernung des Fotos der Beschwerdeführerin von der Homepage der Beschwerdegegnerin vor Ablauf der Kündigungsfrist eine Persönlichkeitsverletzung darstellen soll. Auf diese Rügen ist somit nicht weiter

einzuweisen. 5.10. In diesem Sinne ist die Kündigung weder missbräuchlich oder ungerechtfertigt und schon gar nicht nichtig. Eine Aufhebung des Kündigungsentscheids wie von der Beschwerdeführerin in Ziffer 1 ihrer Rechtsbegehren gefordert, ist nicht möglich. Wie die Beschwerdeführerin in ihrer Eingabe später selbst ausführt, kann an der erfolgten Kündigung nichts geändert werden, da ein Anspruch auf Wiedereinstellung fehlt. Es wäre lediglich möglich im Falle einer missbräuchlichen Kündigung eine Entschädigung zuzusprechen. Da das Gericht aber zum Schluss gekommen ist, dass die Kündigung gerechtfertigt war, entfällt der Entschädigungsanspruch. Folglich sind sowohl die Beschwerde wie auch die Klage abzuweisen

- 31 - 5.11. Auf die beantragten Zeugeneinvernahmen der Beschwerdegegnerin kann demnach verzichtet werden, da sie diesen Antrag nur stellt, sollte das Gericht nicht aufgrund der Akten auf eine Abweisung der Beschwerde schliessen. 6.1. 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 CHF 30'000.00 keine Gerichtskosten von den Parteien zu erheben (so bereits: VGU U 13 38 vom 3. Juni 2014 E.3a und U 16 62 vom 15. Dezember 2016 E.4b). Die Beschwerdeführerin verlangt eine Entschädigung von CHF 47'775.00, der Streitwert ist somit überschritten. Die Staatsgebühr bemisst sich nach der Bedeutung der Sache sowie dem konkreten Aufwand für das Gericht. Das Gericht erachtet vorliegend eine Staatsgebühr von CHF 2'000.00 als angemessen. Bei diesem Ausgang des Verfahrens werden die Gerichtskosten der unterliegenden Beschwerdeführerin auferlegt (Art. 73 Abs. 1 VRG). 6.2 Der Beschwerdegegnerin wird keine Parteientschädigung zugesprochen, da sie in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegt hat (Art. 78 Abs. 2 VRG). III. Demnach erkennt das Gericht:

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