

# GR\_GERICHTE VR1 2024 22 vom 28. März 2025

GR Gerichte, 2025-03-28, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_VR1\\_2024\\_22](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_VR1_2024_22)

FR: GR\_GERICHTE VR1 2024 22 du 28 mars 2025

IT: GR\_GERICHTE VR1 2024 22 del 28 marzo 2025

## Regeste

Auflösung des Dienstverhältnisses | Personalrecht

## Erwägungen

### E. 14

April 2023 begründet wurde, ist unbestrittenermassen als öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu qualifizieren. Gemäss Art. 34 des Personalgesetzes der Gemeinde C.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Personalgesetz C.\_\_\_\_\_) richtet sich die gerichtliche Beurteilung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis beziehungsweise die Anfechtung personalrechtlicher Entscheide nach Art. 66-68 PG (BR 170.400). 1.2. Bei der Eingabe der Beschwerdeführerin/Klägerin vom 21. März 2024 handelt es sich um eine Kombination zwischen einer Beschwerde und einer Klage. Diese Kombination hat das ehemalige Verwaltungsgericht in der Vergangenheit bereits zugelassen (vgl. etwa Urteil des Verwaltungsgerichts U 21 72 vom 23. August 2022 E. 1.2 m.w.H.). Das Beschwerdeverfahren nach Art. 49 Abs. 1 lit. a

8 / 28 VRG (BR 370.100) kommt immer dann zum Zuge, wenn Entscheide von Gemeinden, von anderen Körperschaften und von selbständigen Anstalten des kantonalen Rechts durch das Obergericht beurteilt werden sollen, soweit diese nicht bei einer anderen Instanz angefochten werden können oder endgültig sind. Gemäss Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG beurteilt das Obergericht im Klageverfahren unter anderem vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlichem Dienstverhältnis, soweit keine andere Behörde bestimmt ist. Eine Beschwerde im Sinne von Art. 49 Abs. 1 lit. a VRG liegt vorliegend insofern vor, als die Aufhebung der verfügten Kündigung der Vorinstanz vom 20. Februar 2024 beantragt wird (vgl. Ziff. 1 des Rechtsbegehrens). Demgegenüber handelt es sich um eine Klage im Sinne von Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG, soweit die Forderung bzw. Entschädigung geltend gemacht wird (vgl. Ziff. 2 des Rechtsbegehrens). Die verfügte Kündigung des Oberstufen-Schulverbandes B.\_\_\_\_\_ stellt damit ein taugliches Anfechtungsobjekt dar. Desweiteren werden gemäss Art. 122 Abs. 5 GOG Verfahren, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes beim Kantons- oder Verwaltungsgericht hängig sind, mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes dem Obergericht übertragen. Folglich ist das Obergericht für die Beschwerde sowie die Klage das zuständige Gericht. 1.3. Die Beschwerdeführerin/Klägerin als formelle und materielle Adressatin der angefochtenen Verfügung ist von dieser offensichtlich beschwert und somit legitimiert, dagegen Beschwerde zu erheben resp. Klage einzureichen (Art. 50 VRG). Auf die im Übrigen frist- und formgerechte Beschwerde resp. Klage der Beschwerdeführerin/Klägerin ist somit einzutreten. 2. Referentenaudienz 2.1. Dem von der Beschwerdeführerin/Klägerin gestellten Antrag auf Durchführung einer Referentenaudienz wurde im laufenden Verfahren nicht entsprochen. Gemäss Art. 41 VRG kann der Instruktionsrichter in jedem Stadium des Verfahrens eine Referentenaudienz durchführen, an der eine gänzliche oder teilweise

Einigung der Parteien über die Streitsache oder über das weitere Verfahren angestrebt wird. Aus der Formulierung («kann») geht hervor, dass dem Instruktionsrichter bei der Durchführung einer Referentenaudienz ein erhebliches Ermessen eingeräumt wird. Sinn und Zweck einer Referentenaudienz ist es, zwischen den Parteien einen (teilweisen oder gänzlichen) Vergleich herbeizuführen, woraus hervorgeht, dass eine Referentenaudienz nur angezeigt ist, wenn die Parteien eine minimale Gesprächs- oder Kompromissbereitschaft erkennen lassen (Urteil des Verwaltungsgerichts U 18 81 vom 6. August 2020 E. 7).

9 / 28 2.2. Im vorliegenden Fall wurde dem Antrag auf Durchführung einer Referentenaudienz nicht stattgegeben, weil schon im Vorfeld der Kündigung Konfliktlösungsversuche stattfanden, wie bspw. der runde Tisch am 30. Januar 2024 zwischen den Parteien, wobei die Lehrerschaft die Lösung einzig in der Entlassung der Beschwerdeführerin/Klägerin sah. Der Konflikt zwischen der Lehrerschaft und der Beschwerdeführerin/Klägerin konnte auch nach weiteren, teilweise mehrstündigen Gesprächen (Gespräch Lehrerschaft mit Beschwerdegegner/Beklagtem vom 7. Februar 2024) nicht geklärt werden. Unter anderem wurde seitens des Beschwerdegegners/Beklagten nach der in Aussicht gestellten Kündigung auch eine persönliche Aussprache am 12. Februar 2024 angeboten, welche von der Beschwerdeführerin/Klägerin nicht wahrgenommen wurde. Auch die Einladung zum Gespräch mit dem Beschwerdegegner/Beklagten am 20. Februar 2024 betreffend die Stellungnahme der Beschwerdeführerin/Klägerin zur Kündigung wurde von ihr ebenfalls nicht in Anspruch genommen. Vorliegend gab es somit genügend Möglichkeiten für eine Einigung sowie eine teilweise Einigung, womit eine Referentenaudienz keine zielführende Möglichkeit für einen erneuten Versuch einer Konfliktlösung darstellt bzw. die Chancen als zu gering eingeschätzt werden. 3. Dauer der Probezeit / Zeitpunkt der Kündigung 3.1. Die Beschwerdeführerin/Klägerin macht geltend, dass der vorliegende öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag eine Probezeit von sechs Monaten sowie nach Ablauf der Probezeit eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vorsehe. Das Personalgesetz C.\_\_\_\_\_ werde im Arbeitsvertrag für anwendbar erklärt und Art. 2 dieses Gesetzes erkläre das Personalgesetz des Kantons Graubünden für anwendbar. Weiter erfolge ein Verweis auf die subsidiäre Anwendung des OR. Der Rückschluss des Beschwerdegegners/Beklagten, wonach die Regelung von Art. 335b OR sinngemäss für anwendbar erachtet werde bzw. sich die Probezeit bei Krankheit automatisch verlängere, werde bestritten. Die Bestimmung von Art. 335b OR sei auf eine Regelung von einer maximal zulässigen Probezeit von drei Monaten zugeschnitten. Bei öffentlich-rechtlichen Verhältnissen bestehe diese maximale Obergrenze nicht. Es könne nicht Sinn und Zweck sein, dass man im öffentlichen Recht lange Probezeiten vereinbare und sich diese zudem bei kleineren Abwesenheiten (Ferien, Krankheiten, etc.) automatisch verlängerten. So sehe denn Art. 7 PG keine Verlängerung der Probezeit bei Abwesenheit infolge Krankheit etc. vor. Vielmehr könne eine Verlängerung der Probezeit verfügt werden. Dies sei aber im vorliegenden Fall nicht geschehen. Ohne Erstreckung der Probezeit durch die Verfügung und ohne klare Regelung im Vertrag analog Art. 335b OR habe sich die

10 / 28 Probezeit durch die krankheitsbedingte Abwesenheit der Beschwerdeführerin/Klägerin nicht verlängert. Dies gelte im vorliegenden Fall umso mehr, als dass der Beschwerdegegner/Beklagte den Arbeitsvertrag verfasst habe und er den Grundsatz «in dubio contra stipulatorem» sich entgegenhalten lassen müsse: Mit anderen Worten sei die Probezeit am 31. Januar 2024 abgelaufen. Aber selbst wenn eine

Erstreckung der Probezeit erfolgt sein sollte, so wäre diese am

#### **E. 17**

Februar 2024 abgelaufen oder allenfalls ein oder zwei Tage später, jedenfalls vor dem 20. Februar 2024 (Tag des Entscheids der Kündigung) und vor dem 23. Februar 2024 (Tag der Zustellung der Kündigung). 3.2. In der Vernehmlassung bringt der Beschwerdegegner/Beklagte dagegen vor, dass arbeitsvertraglich eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart worden sei. Zur Verlängerung der Probezeit im Krankheitsfall lasse sich weder dem Arbeitsvertrag noch dem Personalgesetz C.\_\_\_\_\_ bzw. der kantonalen Schulgesetzgebung eine Regelung entnehmen. Folglich würden diesbezüglich die obligationenrechtlichen Bestimmungen zur Anwendung gelangen. Gemäss Art. 335b Abs. 3 OR erfolge unter anderem bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit eine entsprechende Verlängerung der Probezeit. Für den Beginn der Probezeit sei gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung der tatsächliche und nicht der vereinbarte Arbeitsbeginn massgebend. Vorliegend sei der 1. August 2023 als Arbeitsbeginn vereinbart worden. Da es sich aber um einen gesetzlichen Feiertag handle, habe die Beschwerdeführerin/Klägerin ihre Stelle tatsächlich erst am 2. August 2023 angetreten. Folglich habe die Probezeit ebenfalls erst am 2. August 2023 begonnen und hätte am 1. Februar 2024 geendet. Nun sei die Beschwerdeführerin/Klägerin jedoch ab dem 26. Januar 2024, d.h. während fünf in die Probezeit fallenden Arbeitstagen, krankheitsbedingt ausgefallen. Die Probezeit habe sich folglich um diese fünf Arbeitstage verlängert. Entgegen den Behauptungen der Beschwerdeführerin/Klägerin habe die verlängerte Probezeit jedoch nicht bereits ab dem 14. Februar 2024 wieder zu laufen begonnen. Zu diesem Zeitpunkt sei der Schulverband aufgrund der Krankschreibung bis am 23. Februar 2024 nach wie vor davon ausgegangen, dass die Beschwerdeführerin/Klägerin krankheitsbedingt ihrer Arbeit nicht nachgehe. Sie habe sich denn auch nicht aus ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit zurückgemeldet. Es würde den Sinn und Zweck der Probezeit völlig unterlaufen, wenn eine Arbeitnehmerin heimlich ihre Arbeit wieder aufnehmen könnte. Ziel der Probezeit sei es schliesslich insbesondere, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in dieser Zeit kennenlernen und sich von der Qualität der Arbeitsleistung überzeugen kann. Dies könne selbstredend nur dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber über die Arbeitstätigkeit auch tatsächlich Bescheid wisse. Ganz

11 / 28 abgesehen davon sei es offensichtlich, dass A.\_\_\_\_\_ mit ihrer heimlichen Wiederaufnahme ihrer Arbeit klammheimlich die Probezeit habe überstehen wollen, um vom stärkeren Kündigungsschutz nach Ablauf der Probezeit profitieren zu können. Dieses Vorgehen sei rechtsmissbräuchlich und verdiene daher keinen Rechtsschutz. Die verbleibende Probezeit von fünf Tagen sei damit erst mit der offiziellen Rückkehr von A.\_\_\_\_\_ an ihren Arbeitsplatz bzw. mit dem Anbieten ihrer Arbeitsleistung, d.h. frühestens am 20. Februar 2024, fortgesetzt worden. Folglich habe die Probezeit fünf Arbeitstage später, sprich am 26. Februar 2024, geendet. Damit sei der Beschwerdeführerin/Klägerin selbst die per Einschreiben versandte Kündigung am 23. Februar 2024 innert der Probezeit zugegangen. Aufgrund des geltenden Zugangsprinzips sei es aber ohnehin entscheidend, wann die Kündigung in den Machtbereich der Beschwerdeführerin/Klägerin gelangt sei. Dies sei spätestens am 21. Februar 2024 der Fall gewesen, als der Unterzeichnende (RA Decurtins) die Kündigung im Beisein von Zeugen in ihren Briefkasten gelegt habe. Die Kündigung sei somit formell korrekt innerhalb der Probezeit erfolgt. Abgesehen davon habe die Beschwerdeführerin/Klägerin aufgrund des E-Mails vom

## E. 20

Februar 2024 samt Kündigungsschreiben bereits zu diesem Zeitpunkt Kenntnis von der Kündigung gehabt. 3.3. Replizierend hielt die Beschwerdeführerin/Klägerin fest, dass der Beschwerdegegner/Beklagte bestreite, dass das Personalgesetz des Kantons Graubünden subsidiär Anwendung finde. Tatsache sei, dass das Personalgesetz C.\_\_\_\_\_ unklar formuliert sei. Im öffentlichen Recht sei ein Abweichen von der maximalen Probezeit gemäss schweizerischem Obligationenrecht zulässig. Dies führe allerdings dazu, dass, wenn man eine Probezeit von sechs Monaten vereinbaren dürfe, diese nicht durch kurze Absenzen wie freie Tage oder krankheitsbedingte Abwesenheiten zu einer Verlängerung der Probezeit führe. Würde man der Argumentation des Beschwerdegegners/Beklagten folgen, müsste sich die Probezeit sogar durch Ferien, Feiertage etc. erstrecken, selbst wenn sechs Monate Probezeit vereinbart worden seien. Gemäss Art. 335b Abs. 1 OR gelte der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Im Arbeitsvertrag, in einem Normalarbeitsvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag könne die Probezeit verlängert werden oder es könne auch komplett auf eine Probezeit verzichtet werden. Gemäss Art. 335 Abs. 2 OR dürfe die Probezeit höchstens auf drei Monate verlängert werden. Diese (zwingende) Bestimmung gelte nur im privaten Arbeitsrecht. Eine «Verlängerung» der Probezeit erfolge allerdings dann, wenn infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht die vereinbarte Dauer nicht geleistet werden könne. Der Terminus «Verlängerung» sei insofern nicht zutreffend, als die effektive

12 / 28 Beobachtungsperiode nicht verlängert werden solle. Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin sollten sich während einer bestimmten «Nettozeit» kennenlernen können, weshalb eine entsprechende Verlängerung (besser Verlagerung) eines Teils der Probezeit erfolge. Im öffentlichen Recht würden sich verschiedene Kantone und Gemeinden finden, die gemäss ihrem Personalrecht längere Probezeiten als gemäss OR ermöglichten. Dabei fehle regelmässig eine Regelung für eine Verlängerung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht über das Höchstmass von Art. 335b Abs. 2 OR hinaus. Es entspreche denn auch der ratio legis, dass im öffentlichen Recht die Probezeit durch kürzere Abwesenheiten nicht verlängert werde. Dies auch vor dem Hintergrund, dass im öffentlichen Recht aufgrund der leicht strengeren Vorschriften für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eine längere Probezeit vorab schon vereinbart und diese auch verlängert werden könne. Nur weil im Personalgesetz C.\_\_\_\_\_ nichts zur Verlängerung der Probezeit stehe, komme nicht automatisch die Regelung gemäss Obligationenrecht zur Anwendung. Der generelle Verweis zum subsidiären Recht nach Art. 2 des Personalgesetzes C.\_\_\_\_\_ bedeutet nicht, dass sämtliche dispositiven Regelungen des OR auf nicht geregelte Punkte Anwendung fänden. Bei der Regelung von Art. 335b OR handle es sich weder um eine absolut zwingende (Art. 361 OR) noch um eine relativ zwingende (Art. 362 OR) Bestimmung. Es handle sich demnach um eine dispositive Regelung. Das Personalgesetz des Kantons Graubünden enthalte auch nur einen allgemeinen Verweis auf die subsidiäre Anwendung des OR. Die Probezeit verlängere sich bei den Mitarbeitenden des Kantons Graubünden allerdings infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht. Also trotz allgemeinen Verweises des Personalgesetzes des Kantons Graubünden auf das OR finde Art. 335b OR keine Anwendung für Mitarbeitende des Kantons Graubünden. Vielmehr kenne das Personalrecht des Kantons Graubünden (in der Personalverordnung) eine andere Regelung. So sei vorgesehen, dass eine Verlängerung der Probezeit nur dann erfolge, wenn die Abwesenheit einen Sechstel der Probezeit übersteige. Ansonsten erfolge

keine Erstreckung der Probezeit. Dies vor dem erwähnten Hintergrund, dass die Anstellungsbehörde im öffentlichen Recht es selbst in der Hand habe, die Probezeit festzulegen, weil sie nicht an die Höchstgrenze von drei Monaten gemäss OR gebunden sei. Tatsache sei, dass das Personalgesetz C. \_\_\_\_\_ in Art. 7 betreffend Verlängerung der Probezeit nicht auf das OR verweise. Aus diesem Grund sei davon auszugehen, dass die Regelung des OR vorliegend nicht subsidiär Anwendung finde. Diese Schlussfolgerung ergebe sich auch mit Blick auf die systematische Auslegung. So werde im nächsten Artikel des Personalgesetzes betreffend die Folgen der ordentlichen und ausserordentlichen Kündigung

13 / 28 ausdrücklich auf das OR verwiesen. Dieser Verweis in Art. 8 Abs. 6 des Personalgesetzes C. \_\_\_\_\_ wäre nicht notwendig, wenn der allgemeine Verweis gemäss Art. 2 des Personalgesetzes C. \_\_\_\_\_ für sämtliche Regelungen aus dem OR gelten würde. Die systematische Auslegung führe auch dazu, dass in Ermangelung eines ausdrücklichen Verweises in Art. 7 des Personalgesetzes C. \_\_\_\_\_ auf Art. 335b Abs. 3 OR – dies im Unterschied zum Verweis in Art. 8 Abs. 6 – eine Verlängerung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt. Weil keine Verlängerung der Probezeit erfolgt sei, habe die Probezeit am 31. Januar 2024 geendet. Die am

## **E. 22**

Februar 2024 zugestellte Kündigung erweise sich daher als ordentliche Kündigung und die Beschwerdeführerin/Klägerin habe Anspruch auf vollen Lohn für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist. Dies nebst einer Entschädigung wegen Kündigung ohne sachlichen Grund (missbräuchliche Kündigung). Weiter hielt die Beschwerdeführerin/Klägerin in ihrer Argumentation fest, dass, selbst bei einer Verlängerung der Probezeit, diese vor dem 22. Februar 2024 bereits abgelaufen wäre. Die Probezeit sei analog der Lehrpersonen auf sechs Monate festgelegt worden. Die Probezeit würde daher am 31. Januar 2024 enden. Dies entgegen den Ausführungen des Beschwerdegegners/Beklagten, der als Arbeitsbeginn den 2. August 2023 annehme und das Ende der Probezeit auf den 1. Februar 2024 festlege. Wenn der erste Tag eines Arbeitsverhältnisses auf einen arbeitsfreien Tag falle – sei es ein Sonntag oder ein Feiertag – so finde dadurch keine Verlängerung der Probezeit statt, wenn der Arbeitsvertrag bereits vorher unterzeichnet worden sei. Es werde dann der gesamte Monat als Probezeit angerechnet. Dies gelte im vorliegenden Fall ohnehin, zumal der Stellenantritt bereits mit der Arbeitsübergabe am 6. Juni 2023 erfolgt sei und die Beschwerdeführerin/Klägerin auch bereits am 8. Juni 2023 am obligatorischen zweitägigen Schulausflug ins Tessin und in das Misox habe teilnehmen müssen. Zudem habe sie auch noch am 7. Juli 2023 einen weiteren Arbeitstag für den Beschwerdegegner/Beklagten geleistet. In einem neueren Urteil habe das Bundesgericht in einem privatrechtlich geregelten Arbeitsverhältnis festgehalten, dass die während der Probezeit versäumten Tage effektiv abzuarbeiten seien. Dies bedeute, dass die genaue Anzahl verpasster Arbeitstage noch geleistet werden müsse und erst dann die Probezeit abgelaufen sei. Sollte das Gericht wider Erwarten eine Verlängerung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht für anwendbar erachten, so sei festzuhalten, dass die Probezeit vom 1. August 2023 bis zum 31. Januar 2024 gedauert habe. Unter Berücksichtigung der bereits geleisteten zwei bis drei Arbeitstage würde die Probezeit – ohne Verlängerung – sogar spätestens bereits

14 / 28 am Montag 29. Januar 2024 enden. Die Beschwerdeführerin/Klägerin sei am

## **E. 26**

Januar 2024 bis am 29. Januar 2024 (zwei effektive Arbeitstage) krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen. Am 30. Januar 2024 habe sie sich auf den einberufenen runden Tisch vorbereitet und habe an diesem teilgenommen. Am

## **E. 30**

Januar 2024 ein Arztzeugnis ein, welches eine Arbeitsunfähigkeit von 100 % vom 26. Januar 2024 bis zum 9. Februar 2024 attestierte (act. B. 14). Am 9. Februar 2024 legte sie dem Schulrat ein weiteres Arztzeugnis vor, welches die Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit bis zum 23. Februar 2024 verlängerte (act. B. 16). Aufgrund des stark belasteten Arbeitsklimas und dem Schreiben der Lehrerschaft vom 24. Januar 2024 wurde die Beschwerdeführerin/Klägerin zur Stellungnahme aufgefordert (act. B. 15). Diese reichte sie fristgerecht nach einer gewährten Fristverlängerung am 19. Februar 2024 ein (act. B. 17, 21). Darin führte sie aus, dass ein neues Arztzeugnis datierend vom 13. Februar 2024 ihre Arbeitsfähigkeit ab dem 14. Februar 2024 bestätigen würde (act. B. 18). Folglich habe sie ab dem 14. Februar 2024 zu Hause im Home-Office gearbeitet. Die Beschwerdeführerin/Klägerin erschien jedoch erst am 20. Februar 2024 wieder an ihrem Arbeitsort. Am selben Tag wurde die Kündigung verfügt (act. B. 1). Die Beschwerdeführerin/Klägerin war jedoch seit dem E-Mail des Schulrates vom 8. Februar 2024 in Kenntnis darüber, dass der Schulrat in Erwägung zog, das

18 / 28 Arbeitsverhältnis mit ihr aufzulösen (act. B. 15). Ihr wurde aufgezeigt, dass sie sich damals noch in der sechsmonatigen Probezeit befunden habe, welche sich durch ihre krankheitsbedingte Abwesenheit verlängern würde. Weiter führte der Schulrat aus, dass eine Kündigung während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen zulässig sei (act. B. 15). Somit wusste die Beschwerdeführerin/Klägerin um die Verlängerung sowie die kurze Kündigungsfrist während der Probezeit. Der Schluss, dass die Beschwerdeführerin/Klägerin durch ihre Wiederaufnahme der Arbeitszeit im Home-Office die Verlängerung der Probezeit bzw. die kurze Kündigungsfrist umgehen wollte, liegt nahe und kann vorliegend nicht unberücksichtigt bleiben. Die Arbeit im Home-Office, welche nicht üblich war und – wenn überhaupt – ohne Wissen des Beschwerdegegners/Beklagten stattgefunden hatte, kann nicht als Arbeitszeit in dem Sinne angerechnet werden, dass die Probezeit dadurch weiterlief. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die Probezeit, wie bereits ausgeführt, eine Möglichkeit bieten soll, einander kennenzulernen, was ohne Wissen des Beschwerdegegners/Beklagten im Home-Office offensichtlich nicht möglich war. Zudem teilte die Beschwerdeführerin/Klägerin dem Beschwerdegegner/Beklagten nicht mit, dass sie von der krankheitsbedingten Abwesenheit ins Home-Office zurückkehrte. Die Beschwerdeführerin/Klägerin erschien erst am 20. Februar 2024 wieder am Arbeitsort. Erst an diesem Tag gelangte der Beschwerdegegner/Beklagter durch die Stellungnahme der Beschwerdeführerin/Klägerin in Kenntnis des beigelegten neuen Arztzeugnisses mit einer bescheinigten Arbeitsunfähigkeit nur bis zum 13. Februar 2024 anstatt bis zum 24. Februar 2024 (act. B. 18, 21). Folglich verlängerte sich die Probezeit ab dem 20. Februar 2024 als die Beschwerdeführerin/Klägerin ihre Arbeit wieder an ihrem Arbeitsplatz aufnahm. Die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit während der Probezeit betrug sechs effektive Arbeitstage, nämlich vom 26. Januar 2024 bis zum Ende der Probezeit am 3. Februar 2024 (27.1.; 28.1. und 3.2. = Wochenende). Die verlängerte Probezeit endete folglich am Sonntag, den 25. Februar 2024 (20. Februar 2024 + sechs ausgefallene, effektive

Arbeitstage). Aufgrund von Art. 78 Abs. 1 OR gilt als letzter Tag einer Frist der nächstfolgende Werktag, wenn der letzte Tag auf einen Sonntag oder auf einen andern am Erfüllungsort staatlich anerkannten Feiertag fällt. Somit endete die Frist am 26. Februar 2024. 3.11. Die Eröffnung von Verfügungen ist im Verwaltungsverfahren von zentraler Bedeutung: Das Gebot, einen Entscheid den direkt betroffenen bzw. anfechtungsberechtigten Personen zu eröffnen, ergibt sich als elementares Prinzip aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV. Die

19 / 28 Verfügungseröffnung ist massgebend dafür, dass die Anfechtungsfrist ausgelöst wird und dass die Verfügung rechtswirksam bzw. vollstreckbar werden kann (PLÜSS, Eröffnungsfehler und ihre Folgen; in: Häner/Waldmann [Hrsg.], 8. Forum für Verwaltungsrecht - Brennpunkt «Verfügung», S. 104). Die «Eröffnung» ist eine empfangsbedürftige, nicht aber eine annahmebedürftige einseitige Rechtshandlung, die dem Empfänger oder der Empfängerin die Kenntnisnahme der Verfügung ermöglicht und die ihre Rechtswirkungen vom Zeitpunkt der ordnungsgemässen Zustellung an entfaltet (PLÜSS, a.a.O., S. 104). Die korrekte Eröffnung einer Verfügung setzt erstens voraus, dass die gesetzlichen Formvorschriften beachtet werden (Rechtsmittelbelehrung, Begründung, Amtssprache, Unterzeichnung etc.), und zweitens, dass die gesetzlichen Zustellvorschriften (schriftlich, elektronisch etc.) eingehalten werden (PLÜSS, a.a.O., S. 121). Gemäss Art. 23 Abs. 1 VRG sind Entscheide schriftlich mitzuteilen. Demzufolge liegt ein Eröffnungsmangel vor, wenn die Behörde eine Verfügung mit gewöhnlicher E-Mail zustellt (vgl. PLÜSS, a.a.O., S. 116 f.; PVG 2018 Nr. 29). 3.12. Die verfügte Kündigung vom 20. Februar 2024 wurde am selben Tag um 18:16 Uhr der schweizerischen Post übergeben (act. B. 1 und 2) sowie der Beschwerdeführerin/Klägerin per E-Mail zugeschickt. Die Zustellung per E-Mail ist vorliegend nicht relevant, da gemäss Art. 23 Abs. 1 VRG eine Verfügung schriftlich zu eröffnen ist. Folglich ist zu prüfen, wann die am 20. Februar 2024 verfügte Kündigung der Beschwerdeführerin/Klägerin zugegangen ist. Aufgrund eines erfolglosen Zustellversuchs wurde am 22. Februar 2024 (act. B. 3) die Abholungseinladung in den Briefkasten der Beschwerdeführerin/Klägerin gelegt, folglich ist die Sendung ab diesem Zeitpunkt in den Machtbereich der Beschwerdeführerin/Klägerin gelangt und sie hatte die Möglichkeit, die Sendung ab dem nächsten Tag, dem 23. Februar 2024, abzuholen, was auch auf der Abholungseinladung jeweils so vermerkt wird. Aufgrund der Ankündigung bzw. ihrer Stellungnahme konnte die Beschwerdeführerin/Klägerin auch mit einer Kündigung rechnen. Aufgrund zeitlicher Dringlichkeit entschied sich der Beschwerdegegner/Beklagte weiter dazu, die Kündigung am 21. Februar 2024 per A-Post Plus zu versenden und gleichentags durch den Rechtsvertreter des Schulverbandes RA Decurtins übergeben zu lassen. Da die Beschwerdeführerin/Klägerin am Nachmittag des 21. Februars 2024 durch den Rechtsvertreter an ihrem Wohnort nicht angetroffen werden konnte resp. ihr Lebenspartner die Entgegennahme des Couverts verweigert hatte, warf der Rechtsvertreter RA Decurtins das Couvert mit der Verfügung vom 20. Februar 2024 im Beisein von zwei Zeugen in den Briefkasten der Beschwerdeführerin/Klägerin. Die Zeugen bestätigten den Einwurf sowohl auf dem Couvert selbst als auch auf

20 / 28 einem separaten Dokument. Die per A-Post Plus versandte Verfügung ging der Beschwerdeführerin/Klägerin am 22. Februar 2024 zu (act. B. 6). 3.13. Folglich war die Beschwerdeführerin/Klägerin seit dem 21. Februar 2024, spätestens jedoch am 23. Februar 2024, in Kenntnis der Kündigung. Da die Probezeit erst am 25. Februar 2024 endete, erfolgte die Kündigung während der laufenden Probezeit. 4. Beendigung des

Arbeitsverhältnisses 4.1. Die Beschwerdeführerin/Klägerin macht geltend, dass wenn die Probezeit abgelaufen sei, eine Kündigungsfrist von sechs Monaten gelte. Die Kündigung sei am 23. Februar 2024 zugestellt worden. Damit ende das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und dem Beschwerdegegner/Beklagten am 31. August 2024. Diesbezüglich werde auf die Regelung im Arbeitsvertrag verwiesen. Sie sei am 20. Februar 2024 vom Gemeindegemeinschafter und der Personalverantwortlichen der Gemeinde ohne Begründung vom Arbeitsplatz weggeschickt worden. Ebenso habe man ihr den Laptop weggenommen. Zu diesem Zeitpunkt sei offenbar der Entscheid, eine Kündigung auszusprechen und sie zu entlassen, bereits gefällt worden. Anders lasse sich das Verhalten des Gemeindegemeinschafters und der Personalverantwortlichen nicht erklären. Faktisch hätten diese beide Personen durch konkludentes Verhalten die Beschwerdeführerin/Klägerin freigestellt. Die Beschwerdeführerin/Klägerin habe daraufhin ausdrücklich ihre Arbeitsleistung angeboten. Diese Arbeitsleistung sei nicht in Anspruch genommen worden. Vielmehr sei auf ihre E-Mail keine Antwort erfolgt. Mit Verfügung vom 20. Februar 2024 sei die Beschwerdeführerin/Klägerin freigestellt worden. Damit habe sie keine Arbeitsleistung mehr erbringen müssen. Trotzdem habe sie Anspruch auf den vollen Lohn bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis dauere – wie ausgeführt – bis Ende August 2024. 4.2. Der Beschwerdegegner/Beklagte hält dem entgegen, dass die Kündigung aus materieller Sicht korrekt sei (Kündigung während Probezeit). Er argumentiert, dass wenn anwendbare Vorschriften keine Entlassungsgründe für die Probezeit vorsähen, es der entlassenden Behörde gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung grundsätzlich freistehe, auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu verzichten. Dies vor dem Hintergrund, dass die Probezeit den Parteien eben gerade dazu dienen soll, sich auf ein auf Dauer angelegtes Arbeitsverhältnis vorzubereiten, indem das Vertrauensverhältnis erprobt und festgestellt werden könne, ob die Parteien zueinander passten, bevor sie sich für einen längeren Zeitraum bänden. Entspreche das eingegangene Vertragsverhältnis

21 / 28 nicht den Erwartungen, müssten es die Parteien wieder beenden können. Die Probezeit diene also dazu, die Persönlichkeit des Mitarbeiters und seine Eignung für eine bestimmte Position zu beurteilen. Bei einer Kündigung während der Probezeit genüge deshalb die Unmöglichkeit, ein für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben notwendiges Vertrauensverhältnis aufzubauen, als sachlicher Kündigungsgrund. Vor Ablauf der Probezeit könnten die Parteien mithin nicht darauf vertrauen, das Arbeitsverhältnis werde langfristig Bestand haben (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_370/2021 vom 24. Juni 2021 E. 5.1). Aufgrund des Führungsstils der Beschwerdeführerin/Klägerin hätten sich die Lehrpersonen bereits nach nicht einmal sechs Monaten dazu gezwungen gesehen, geschlossen an den Schulrat heranzutreten und eine Intervention zu verlangen. Anfänglich habe der Schulrat versucht, mit einem runden Tisch und dem Vorschlag einer Mediation die Situation zu beruhigen. Bedauerlicherweise habe er jedoch feststellen müssen, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Lehrpersonen und der Beschwerdeführerin/Klägerin dermassen zerrüttet gewesen sei, dass unter der Beschwerdeführerin/Klägerin in der Funktion als Schulleiterin keine Rückkehr in den normalen Schulbetrieb möglich gewesen sei. Nachdem sämtliche Versuche, eine Normalisierung der Verhältnisse zu erreichen, gescheitert seien, sei dem Schulrat keine andere Wahl geblieben, als das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin/Klägerin innerhalb der Probezeit ordentlich zu kündigen. Alles andere hätte den regulären Schulbetrieb stark gefährdet und zu einer unzumutbaren Situation für alle Beteiligten geführt. In solchen Konstellationen anerkenne denn auch das Gericht die betriebliche Interessen als sachliches Kriterium, welches bei der Wahl, wem zu

kündigen sei, herangezogen werden dürfe (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts U 18 13 vom 5. November 2019 E. 3.3). Hinzu komme, dass die heimliche Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit bzw. das Hin und Her der Beschwerdeführerin/Klägerin mit ihrer Arbeitsunfähigkeit sich ebenfalls nicht gerade vertrauensbildend ausgewirkt habe. Aufgrund dieser Geschehnisse sei der Schulrat daher ohne weiteres dazu berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit zu kündigen. Eine Missbräuchlichkeit der Kündigung könne darin nicht erblickt werden. Damit könne die Beschwerdeführerin/Klägerin auch keine Entschädigungsansprüche aus einer missbräuchlichen Kündigung geltend machen. 4.3. Replizierend führt die Beschwerdeführerin/Klägerin aus, dass im öffentlichen Recht auch bei einer Kündigung während der Probezeit ein sachlicher Kündigungsgrund vorliegen müsse (und die Kündigung dürfe nicht missbräuchlich sein). Die Anforderungen seien jedoch insgesamt tiefer. So genüge es zum Beispiel gemäss dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich bereits, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheine,

22 / 28 dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht sei und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden könne (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2022.00092). Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV und gemäss den entsprechenden kantonalen und kommunalen Personalrechtsbestimmungen ergebe sich der Anspruch der Arbeitnehmenden, sich vor Erlass einer für sie negativen Verfügung zur Absicht zu äussern und ihre diesbezügliche Stellungnahme wirksam zur Geltung zu bringen. Dies gelte auch während der Probezeit (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2015.00697). Im vorliegenden Fall liege keine Kündigung während der Probezeit vor, sondern eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit. Es seien folglich auch nicht tiefere Anforderungen an den sachlichen Kündigungsgrund zu stellen. Die Beschwerdeführerin/Klägerin halte an der Missbräuchlichkeit der Kündigung fest. Die Kündigung sei einzig deshalb erfolgt, weil sich die Vertreter des Beschwerdegegners/Beklagten durch die Lehrerschaft hätten erpressen lassen. Der Beschwerdegegner/Beklagte räume indirekt selber ein, dass lediglich die tieferen Anforderungen an einen sachlichen Grund für eine Kündigung während der Probezeit vorlägen. Ein sachlicher Grund für eine ordentliche Kündigung mache der Beschwerdegegner/Beklagte denn auch nicht geltend. Weil die Kündigung aber nach Ablauf der Probezeit erfolgt sei, seien keine ausreichenden sachlichen Gründe für eine ordentliche Kündigung vorhanden. Damit erweise sich die Kündigung als missbräuchlich und die Beschwerdeführerin/Klägerin habe Anspruch auf eine Entschädigung (zusätzlich zum Anspruch auf Lohnzahlung für die Kündigungsfrist). 4.4. Der Beschwerdegegner/Beklagte betont in seiner Duplik erneut, dass die Kündigung entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin/Klägerin innerhalb der Probezeit erfolgt sei. Abgesehen davon, sei die Kündigung aufgrund des zerstörten Vertrauensverhältnisses zwischen der Lehrerschaft und der Schulleitung auch sachlich gerechtfertigt. Von einer Erpressung durch die Lehrerschaft könne dabei keine Rede sein. Vielmehr sei es das gute Recht der Lehrpersonen, sich gegen Missstände an ihrem Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen. Anlässlich der Besprechung vom 30. Januar 2024 habe sich der Schulrat zudem selbst ein Bild von der irreparabel zerstörten Beziehung zwischen der Beschwerdeführerin/Klägerin und der Lehrerschaft machen können. Der Schulrat habe sich schliesslich nach Anhörung der Beschwerdeführerin/Klägerin dazu entschieden, das Arbeitsverhältnis mit ihr aus diesem Grund innerhalb der Probezeit zu beenden. Für den Schulrat habe schlicht keine

Alternative bestanden, um wieder Ruhe und Ordnung in den Schulbetrieb zu bringen. Weiter legt der Beschwerdegegner/Beklagte dar, dass der Schulverband mitnichten eingeräumt habe, dass lediglich die tieferen Anforderungen an einen sachlichen Grund für eine

23 / 28 Kündigung während der Probezeit vorliegen würden. Gemäss Rechtsprechung des ehemaligen Verwaltungsgerichts stelle ein gravierend gestörtes Arbeitsklima denn auch einen sachlichen Grund dar, welcher eine Kündigung auch nach Ablauf der Probezeit begründen könne (Urteil des Verwaltungsgerichts U 18 13 vom 5. November 2019 E. 3.3). Ein solch gestörtes Arbeitsklima habe aufgrund des zerrütteten Vertrauensverhältnisses zwischen der Lehrerschaft und der Beschwerdeführerin/Klägerin offensichtlich vorgelegen, sodass die Kündigung, unabhängig von der Frage, ob die Kündigung während oder nach der Probezeit erfolgt sei, sachlich gerechtfertigt gewesen sei. Vor diesem Hintergrund würden auch keine finanziellen Ansprüche seitens der Beschwerdeführerin/Klägerin bestehen. 4.5. Wie bereits oben ausgeführt, wurde die Kündigung während der Probezeit verfügt; deshalb sind die Modalitäten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit zu prüfen. 4.6. Nach Art. 7 Abs. 2 des Personalgesetzes C.\_\_\_\_\_ kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf einen beliebigen Termin gekündigt werden. Nach Abs. 3 derselben Bestimmung gelten für Lehrpersonen die ersten sechs Monate als Probezeit, während welcher das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Monaten jeweils auf Ende Woche gekündigt werden kann. Vorliegend arbeitete die Beschwerdeführerin/Klägerin als Schulleiterin und somit ist die Bestimmung gemäss Art. 7 Abs. 3 des Personalgesetzes C.\_\_\_\_\_ nicht anwendbar. Gemäss Art. 8 Abs. 6 des Personalgesetzes C.\_\_\_\_\_ richten sich im Übrigen betreffend die Kündigung die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der ordentlichen und ausserordentlichen Kündigung abschliessend nach Art. 336 – 337d OR. 4.7. Die ordentliche Kündigung erfolgte am 20. Februar 2024 unter Einhaltung der Kündigungsfrist von sieben Tagen per 28. Februar 2024. Weiter verfügte der Beschwerdegegner/Beklagte, dass die Beschwerdeführerin/Klägerin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 28. Februar 2024 bei voller Lohnzahlung per sofort von der Arbeitsleistung befreit werde. Ein allfälliger Gleitzeitsaldo sowie allfällige Ferien- und Überstundenguthaben gälten mit der Freistellung als abgegolten (act. B. 1, Ziff. II.1-2). Demzufolge wurde die Kündigung fristgemäss mit der während der Probezeit geltenden Kündigungsfrist von sieben Tagen laut Art. 7 Abs. 2 des Personalgesetzes C.\_\_\_\_\_ verfügt. 4.8. Eine Lohnfortzahlung während der Freistellung, welche auch explizit von der Beschwerdeführerin/Klägerin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

24 / 28 gefordert wurde, gesteht der Beschwerdegegner/Beklagte in der Verfügung vom 20. Februar 2024 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 28. Februar 2024 tatsächlich zu. Folglich bleibt die Ausrichtung der Lohnfortzahlung während der Freistellung unbestritten. Die beiden Parteien sind sich demgegenüber nur bezüglich des Enddatums des Arbeitsverhältnisses uneinig, was bereits rechtlich ausgeführt wurde. Demzufolge ist auf die Lohnfortzahlung während der Freistellung nicht weiter einzugehen. 4.9. Wie bereits oben unter E. 3.6 ausgeführt, findet das OR subsidiär Anwendung. Gemäss Art. 8 Abs. 6 des Personalgesetzes C.\_\_\_\_\_ richten sich die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der ordentlichen und ausserordentlichen Kündigung abschliessend nach Art. 336 – 337d OR. Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie wegen persönlicher Eigenschaften der anderen Vertragspartei ausgesprochen wird und weder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis

hat noch der Wahrung des Betriebsklimas dient (MILANI, a.a.O., Art. 336 N. 11). Es entspricht der allgemeinen Lebenserfahrung, dass ein gravierend gestörtes Arbeitsklima sich über kurz oder lang negativ auf den Betrieb selber auswirkt (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 09 68 und U 09 79 vom 1. Juli 2010 E. 3.b.). Die betrieblichen Interessen sind ein sachliches Kriterium, welches bei der Wahl, wem zu kündigen ist, durchaus berücksichtigt werden darf (Urteile des Bundesgerichts 8C\_594/2010 vom 25. August 2011 E. 4.1 ff., 8C\_340/2009 vom 24. August 2009 E. 4.4.3 und 1C\_354/2008 vom 4. Mai 2009 E. 2.4). Es ist gerade der Sinn der Probezeit, den Parteien den Entscheid, ob sie sich langfristig binden wollen, in Kenntnis der Arbeitserfahrungen am konkreten Arbeitsplatz zu ermöglichen. Wenn der Beschwerdegegner/Beklagte während der Probezeit erkennt, dass es bei der Zusammenarbeit mit den übrigen Angestellten zu Problemen kommt, und er sich daher nicht langfristig an die Beschwerdeführerin/Klägerin binden will, ist dies legitim und entspricht dem Zweck der Probezeit. Hier wirkt eben die Abschlussfreiheit nach (BGE 134 III 108 E. 7.1.1 m.H.) und räumt dem Arbeitgeber die Möglichkeit ein, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, um einen Arbeitnehmer zu suchen, der sich besser in die bestehenden Verhältnisse einfügt (Urteil des Bundesgerichts 4A\_432/2009 vom 10. November 2009 E. 2.4).

4.10. Aufgrund des zerrütteten Vertrauensverhältnisses zwischen der Lehrerschaft und der Beschwerdeführerin/Klägerin sah sich der Beschwerdegegner/Beklagte dazu gezwungen, die irreparabel zerstörte Beziehung nach Anhörung der Beschwerdeführerin/Klägerin zu beenden. Zuvor hatte der Beschwerdegegner/Beklagte mehrmals versucht, die Ordnung bzw. das 25 / 28 Arbeitsklima wiederherzustellen, in dem ein runder Tisch einberufen wurde sowie weitere Gespräche mit der Lehrerschaft sowie der Beschwerdeführerin/Klägerin geführt wurden. Für den Beschwerdegegner/Beklagten habe schlicht keine andere Alternative bestanden, um wieder Ruhe und Ordnung in den Schulbetrieb zu bringen.

4.11. Das dagegen vorgehaltene Mobbingverhalten der Lehrpersonen gegenüber der Beschwerdeführerin/Klägerin wird zu wenig konkret ausgeführt bzw. geht in dem Umstand auf, dass vorliegend ein angespanntes Arbeitsklima bestand. Gemäss Bundesgericht liegt Mobbing nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird – auch nicht auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplinar massnahmen oder einer Entlassung –, ihren Arbeitspflichten nachzukommen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4.1 m.w.H.). Daher erweist sich auch diese Rüge als unbegründet.

4.12. Demzufolge ist der sachliche Kündigungsgrund gegeben und die Kündigung daher rechtmässig erfolgt.

5. Rechtliches Gehör 5.1. Die Beschwerdeführerin/Klägerin macht geltend, dass der begründete Verdacht bestehe, dass die Kündigung vom 20. Februar 2024 bereits vor Zugang der Stellungnahme der Beschwerdeführerin/Klägerin und damit in Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör erfolgt sei. Diesbezüglich werde nochmals der Antrag gestellt, dass der Beschwerdegegner/Beklagte das Protokoll vom 20. Februar 2024 und die Original-Word-Datei der Kündigung bei Gericht einreiche. Aus den Meta-Daten dieser Datei lasse sich ermitteln, wann und von wem die Kündigung effektiv verfasst worden sei.

5.2. Der Beschwerdegegner/Beklagte hält dem entgegen, dass der Schulrat sich nach Anhörung der Beschwerdeführerin/Klägerin dazu entschieden habe, das Arbeitsverhältnis mit ihr innerhalb der Probezeit, aufgrund der irreparabel zerstörten Beziehung zwischen ihr und der Lehrerschaft, zu beenden.

5.3. Gemäss Art. 29 Abs. 2 BV steht den Parteien das

rechtliche Gehör zu. Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst u.a. das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines in seine Rechtsstellung eingreifenden Akts zur Sache äussern zu können. Er verlangt von der Behörde, dass sie seine Vorbringen tatsächlich hört, ernsthaft prüft und in ihrer Entscheidungsfindung angemessen berücksichtigt. Dies gilt für alle form- und fristgerechten Äusserungen, Eingaben und

26 / 28 Anträge, die zur Klärung der konkreten Streitfrage geeignet und erforderlich erscheinen (BGE 136 I 184 E. 2.2.1 m.H.; Urteil des Bundesgerichts 4D\_31/2021 vom 22. Juni 2020 E. 2.1). 5.4. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur, womit seine Verletzung ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids führt (BGE 143 IV 380 E. 1.4.1, 142 II 218 E. 2.8.1, 135 I 187 E. 2.2; Urteil des Bundesgerichts 4D\_31/2021 vom 22. Juni 2020 E. 2.1), wenn eine Heilung in oberer Instanz ausser Betracht fällt (zu den Voraussetzungen: BGE 142 II 218 E. 2.8.1). 5.5. Aufgrund der von der Lehrerschaft hingewiesenen Missstände zwischen ihr und der Schulleitung sah sich der Beschwerdegegner/Beklagte verpflichtet, Massnahmen in Form eines runden Tisches und einer Mediation einzuleiten. Der runde Tisch fand am 30. Januar 2024 zwischen vier Lehrpersonen, der Beschwerdeführerin/Klägerin und dem Beschwerdegegner/Beklagten statt. Am Abend des 7. Februars 2024 fand eine weitere Aussprache zwischen dem Beschwerdegegner/Beklagten und der Lehrerschaft statt. 5.6. Der Beschwerdegegner/Beklagte teilte der Beschwerdeführerin/Klägerin am 8. Februar 2024 mit, dass er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Erwägung ziehe. Zur Wahrung des rechtlichen Gehörs räumte er der Beschwerdeführerin/Klägerin eine Frist zur Einreichung einer schriftlichen Stellungnahme bis zum 12. Februar 2024 ein und teilte ihr mit, dass der Schulrat am 12. Februar 2024 auch für eine persönliche Aussprache zur Verfügung stehe (act. B. 15). Die Beschwerdeführerin/Klägerin ersuchte mit Schreiben vom 9. Februar 2024 aufgrund von Krankheit um Erstreckung dieser Frist (act. B. 1). Am Morgen des 20. Februars 2024 erschien die Beschwerdeführerin/Klägerin wieder an ihrem Arbeitsplatz. Im Verlauf dieses Vormittags traf sodann die Stellungnahme der Beschwerdeführerin/Klägerin bei der zuständigen Person ein. Der Schulrat wollte die Beschwerdeführerin/Klägerin anschliessend zu einer am Abend des 20. Februars 2024 stattfindenden Besprechung einladen. Die Kontaktaufnahme per Telefon und Whatsapp schlug jedoch fehl und die Beschwerdeführerin/Klägerin blieb in der Folge der Besprechung fern (act. B. 2, 3). Die Kündigung der Beschwerdeführerin/Klägerin wurde gegen Abend des 20. Februars 2024 verfügt (act. B. 1). 5.7. Somit hatte die Beschwerdeführerin/Klägerin nach der Bekanntgabe einer möglichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses am 8. Februar 2024 genügend Möglichkeiten, sich dazu zu äussern bzw. Stellung zu nehmen. Die explizite

27 / 28 Möglichkeit einer schriftlichen Stellungnahme zur in Aussicht gestellten Kündigung bis zum 19. Februar 2024 nahm sie wahr. Folglich war der Beschwerdegegner/Beklagte am Folgetag in Kenntnis der Stellungnahme der Beschwerdeführerin/Klägerin. Die Kündigung wurde erst am 20. Februar 2024 verfügt bzw. der schweizerischen Post um 18:16 Uhr übergeben (act. B. 2). Somit ist offensichtlich, dass der Schulrat während der Besprechung gegen Abend des 20. Februars 2024 über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses befunden hatte und im Anschluss daran die Kündigung verfügt wurde. Dieser Vorgang erfolgte somit in Kenntnis der Stellungnahme der Beschwerdeführerin/Klägerin, welche am selben Morgen dem Beschwerdegegner/Beklagten zugegangen war. Vorliegend gibt es keine Hinweise, dass sich der Beschwerdegegner/Beklagte im Zeitpunkt der Gewährung des

rechtlichen Gehörs bereits definitiv und unwiderruflich für die Entlassung der Beschwerdeführerin/Klägerin entschieden hatte und dieser das rechtliche Gehör bloss pro forma gewährt haben soll. Weiter hätte die Beschwerdeführerin/Klägerin auch eine persönliche Aussprache mit dem Schulrat am 12. Februar 2024 in Anspruch nehmen können, welche aufgrund ihrer Krankheit auf Wunsch eventuell auch auf den 19. Februar 2024 hätte verschoben werden können. 6. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die verfügte Kündigung rechtmässig erfolgte und die Beschwerde demnach abzuweisen ist. Das Arbeitsverhältnis endete am 28. Februar 2024 und der Beschwerdeführerin/Klägerin steht eine Lohnfortzahlung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtmässig zu. 7. Kosten 7.1. Gemäss Art. 73 Abs. 1 VRG hat vorliegend im Rechtsmittel- und im Klageverfahren die Beschwerdeführerin/Klägerin als unterliegende Partei die Kosten zu tragen. Das Verfahren ist aufgrund der Forderung in der Höhe von insgesamt rund CHF 90'000 (Entschädigung und Lohnfortzahlung) nicht mehr kostenlos. Unter Berücksichtigung der bisherigen Praxis erscheint eine Staatsgebühr in der Höhe von CHF 3'000.00 angemessen (vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts U 19 108 vom 15. September 2020 und U 17 45 vom 16. August 2021). 7.2. Dem Beschwerdegegner/Beklagten steht gemäss Art. 78 Abs. 2 VRG keine aussergerichtliche Entschädigung zu, da er lediglich in seinem amtlichen Wirkungskreis obsiegt.

28 / 28 Es wird erkannt:

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