

GR_GERICHTE VR1 2025 13 vom 20. Oktober 2025

GR Gerichte, 2025-10-20, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_VR1_2025_13

FR: GR_GERICHTE VR1 2025 13 du 20 octobre 2025

IT: GR_GERICHTE VR1 2025 13 del 20 ottobre 2025

Regeste

Auflösung Dienstverhältnis | Personalrecht

Erwägungen

E. 16

August 2021 E. 1.3 mit Verweis auf U 14 52 vom 15. Dezember 2017 E. 1a). Es würde zudem auf einen überspitzten Formalismus hinauslaufen, wenn auf ein Rechtsmittel nicht eingetreten würde, nur weil es falsch bzw. unzureichend betitelt worden ist (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 21 72 vom 23. August 2022 E. 1.2).

6 / 29 1.2. Da der Beschwerdeführer/Kläger als Adressat und Betroffener der angefochtenen Kündigung zur Erhebung beider Rechtsmittel legitimiert ist (Art. 50 VRG und Art. 65 Abs. 1 VRG) und beide Rechtsmittel rechtzeitig erhoben wurden (Art. 52 VRG und Art. 65 Abs. 1 VRG), ist auf die vorliegende Beschwerde resp. Klage grundsätzlich einzutreten (vgl. zum Ganzen auch PVG 2011 Nr. 2). 2. Streitgegenstand bildet vorliegend die Frage, ob die ausgesprochene Kündigung der Beschwerdegegnerin/Beklagten sachlich begründet war (Rechtsmittel Beschwerde) und ob dem Beschwerdeführer/Kläger aufgrund einer missbräuchlichen Kündigung eine Entschädigung zusteht (Rechtsmittel Klage). 3.1. Grundlage der vorliegenden Streitigkeit bildet der öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag zwischen dem Beschwerdeführer/Kläger und der Beschwerdegegnerin/Beklagten vom 20. Februar 2024 (act. B.3). Soweit der Arbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält, wird darin auf die personalrechtlichen Bestimmungen der B._____ (PG; 021.100) und deren Personalverordnung (PV; 021.110) sowie das Schulgesetz des Kantons Graubünden (BR 421.000) und die Volksschulverordnung (VSV; BR 421.010) verwiesen (siehe act. B.3 Ziff. 16). Weiter verweist das kommunale PG in Art. 1 Abs. 2 subsidiär auf das kantonale PG sowie die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen. 3.2. Gemäss Art. 11 Abs. 1 VRG ist der Sachverhalt von der Behörde von Amtes wegen zu ermitteln. Gemäss Abs. 2 derselben Norm sind die am Verfahren Beteiligten verpflichtet, an der Feststellung des Sachverhalts mitzuwirken. Subsidiär kommen im öffentlichen Personalrecht die Normen des OR zur Anwendung (vgl. sinngemäss Art. 12 PG und analog Art. 6 Abs. 2 des Bundespersonalgesetzes [BPG; SR 172.220.1]). 3.3. Dazu ist anzumerken, dass der Staat und seine öffentlich-rechtlichen Körperschaften in der Rolle als Arbeitgeber an die allgemeinen Grundsätze staatlichen Handelns (Gesetzmassigkeit, 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). Zusammen mit der Rüge der Verletzung des Willkürverbots kann nur geltend gemacht werden, die Kündigung sei krass unangemessen (Urteil des

7 / 29 Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 18 9 vom 19. November 2019 E. 3).
4. Rechtliches Gehör 4.1. Zunächst macht der Beschwerdeführer/Kläger eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend. Zwischen der Gewährung des rechtlichen Gehörs am

E. 17

/ 29 Vertrauensverhältnis zum Schulrat gehabt, dies zeige, wie wenig Beachtung er den Forderungen des Schulrats geschenkt habe, Vorschläge zur Verbesserung der Kommunikation zwischen ihm und der Schulleitung zu machen. Dies sei offensichtlich nur nötig gewesen, weil die Kommunikation überhaupt nicht funktioniert habe. Eine funktionierende und gute Kommunikation sei unweigerlich eine zwingende Grundlage für das Vertrauensverhältnis. Das Verständnis hierüber sei wiederum eine erforderliche Kernkompetenz, die ein Arbeitnehmer für die Arbeitsstelle als Schulleiter mitzubringen habe. Aufgrund einer fehlenden und schlechten Kommunikation sowie eines Unverständnisses darüber, habe auch kein Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer/Kläger und den Lehrpersonen sowie dem Schulrat bestanden. Darüber hinaus sei bei der Übergabe der Geschäfte zu Beginn des Jahres an den neuen Schulrat auch die Pendezenz der ungenügenden Leistungen und des unbefriedigenden Verhaltens des Schulleiters übergeben worden. Der Schulrat sei von Beginn an über die Vorkommnisse informiert worden. Zudem sei die Lösung der untragbaren Situation in der Schulorganisation eine Priorität des Schulrats gewesen. Ausserdem habe sich die Zusammensetzung des Schulrates nicht vollständig geändert. 6.1.5. Ferner hält der Beschwerdeführer/Kläger fest, dass es hinsichtlich der Zielvereinbarung weder eine Besprechung noch eine Rückmeldung gegeben habe, wonach die Ziele nicht erreicht worden seien. Es sei klar, dass erst nach einer solchen Rückmeldung Rückschlüsse betreffend Qualität der Arbeit möglich seien, wobei selbst bei nicht erreichten Zielen nicht per se auf eine schlechte Arbeitsleistung geschlossen werden könne, vor allem wenn die Ziele von weiteren Faktoren abhängen würden (wie die Einführung in das Budget durch weitere Personen). Entsprechend verkehrt sei es, dass die Beschwerdegegnerin/Beklagte vermeintlich nicht erreichte Ziele als Kündigungsgrund anführe, ohne dass sie hierzu eine Rückmeldung an ihn gemacht habe. Hinzu komme, dass er kurz nach der Zielvereinbarung krank ausgefallen sei, wonach das Erreichen der Ziele in dieser kurzen Zeitspanne nicht als Gradmesser für die Arbeitsleistung herangezogen werden könne. Die Zielvereinbarung sei eine gute Gelegenheit gewesen, um die vormals schlechte Arbeitsleistung abzumahnern und entsprechend festzuhalten. Dies sei vorliegend offensichtlich nicht geschehen, wonach die fehlende Abmahnung als Beweis für seine gute oder zumindest nicht abmahnungswerte Arbeitsleistung gewertet werden könne. Mit anderen Worten habe bis Anfang November 2024 kein Grund bestanden, um seine schlechte Arbeitsleistung abzumahnern. Weiter habe er in seiner Stellungnahme vom 24. Januar 2025 klar ausgeführt, dass er den grössten Teil der Ziele bereits vor seinem krankheitsbedingten Ausfall erfüllt habe und die Ergebnisse im Rahmen der

E. 18

/ 29 Schulratssitzungen vom Dezember 2024 habe präsentieren wollen, an der er dann aber krankheitsbedingt nicht habe teilnehmen können. Zudem habe die Zielvereinbarung zur

Leistungssteuerung gedient, wobei die zu verwirklichenden Ziele im Mittelpunkt gestanden seien. Konsequenterweise habe es sich hier um eine einseitige Zielvorgabe gehandelt und nicht um eine echte Zielvereinbarung, die er zu erfüllen gehabt habe. 6.1.6. Demgegenüber bringt die Beschwerdegegnerin/Beklagte vor, dass die Zielvereinbarung, welche mit dem Beschwerdeführer/Kläger am 28. Oktober 2024 besprochen worden sei, grundlegende und für die Schulorganisation essenzielle Ziele enthalten habe, welche nur schriftlich hatten festgehalten werden müssen, da der Beschwerdeführer/Kläger die Erfüllung dieser Aufgaben selbständig nicht zu erreichen vermocht habe. Es habe als Verbesserungstool dienen und aufzeigen sollen, wo Defizite bestehen, welche dringend zu verbessern gewesen seien. Es habe sich nicht um ein beliebiges Mitarbeitergespräch gehandelt, sondern um ein formelles Führungsinstrument mit klaren Erwartungen an die künftige Amtsführung, die in der Folge vollumfänglich unerfüllt geblieben seien. Die Ziele seien mehrheitlich nicht erreicht worden. So sei die Schulleitung unter diesen Umständen nicht weiter tragbar und die Kündigung nach reiflicher Überlegung schlicht unumgänglich gewesen. Darüber hinaus hätte sich der Beschwerdeführer/Kläger, gerade weil eine solche Zielvereinbarung existiert habe, an den darin definierten Zielvorgaben orientieren müssen. Das eigenmächtige Abqualifizieren solcher Zielsetzungen als unverbindlich zeige, dass er sich der arbeitsrechtlichen Anforderungen an seine Funktion nicht bewusst gewesen sei oder diese bewusst ignoriert habe. 6.2. 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). 6.3. Das ehemalige 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

E. 19

/ 29 guten Arbeitsverhältnisses zählt (vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 09 68 und U 09 79 vom 1. Juli 2010 E. 3, U 18 9 vom 19. November 2019 E. 3.2.6). Es entspricht der allgemeinen Lebenserfahrung, dass ein gravierend gestörtes Arbeitsklima sich über kurz oder lang negativ auf den Betrieb selber auswirkt (vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 09 68 und U 09 79 vom 1. Juli 2010 E. 3b). 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, 1C_354/2008 vom 4. Mai 2009 E. 2.4). 6.4. Vorliegend bildet das Pflichtenheft Bestandteil des Arbeitsvertrages (act. B.3, Ziff. 18 Abs. 1). Werden demnach Aufgaben im Pflichtenheft mangelhaft erfüllt, liegt eine Vertragsverletzung im Sinne von Art. 9 Abs. 2 lit. b PG vor. In Art. 6 des Pflichtenhefts ("D. _____", act. C.2) wird Bezug auf Art. 21 des kantonalen Schulgesetzes genommen, welcher besagt, dass zur Erfüllung der operativen Aufgaben die Schulträgerschaften allein oder zusammen mit anderen Schulträgerschaften Schulleitungen einsetzen können. Zudem wird weiter auf Art. 15 der kantonalen Schulverordnung verwiesen, welcher die Mindestvoraussetzungen der Schulleitung enthält.

Im Pflichtenheft (act. C.2) werden die Aufgaben des Schulleiters unter Ziff. II klar definiert: Pädagogische Leitung ("E. _____", Art. 7); Personalleitung ("F. _____", Art. 8); Schulhausleitung ("G. _____", Art. 9 lit. a); Operative Verantwortung für den Unterhalt und Betrieb der Schulgebäude ("H. _____", Art. 9 lit. b); organisatorische und administrative Leitung ("I. _____" Art. 10); Finanzen ("J. _____", Art. 11). 6.5. Nachfolgend ist zu prüfen, ob und in welcher Weise der Beschwerdeführer/Kläger in seiner Funktion als Schulleiter seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachgekommen ist und welche Entwicklung das Arbeitsklima während des bestehenden Arbeitsverhältnisses genommen hat. 6.6. Bereits im Probezeitgespräch vom 26. Juni 2024 (act. C.6) wurden zwei verschiedene Seiten des Beschwerdeführers/Klägers erkannt. Laut der Schulratspräsidentin zeige er einerseits starkes Engagement und hohe Motivation in Bereichen wie der IT-Infrastruktur. Auf der anderen Seite wirke er im Kerngeschäft "Unterricht" und in der Wahrnehmung der Schule als Ganzes unsicher. Er ziehe sich zurück und wage sich nicht in dieses Feld vor. Zudem sei er manchmal ungeduldig und zeige ein trotziges Verhalten. Bezüglich Organisation und Prioritätensetzung wurde festgehalten, dass der Beschwerdeführer/Kläger eine

E. 20

/ 29 umfassende Einführung erhalten habe. Bei unterrichtsnahen Themen werde er distanziert wahrgenommen. Der Beschwerdeführer/Kläger hielt fest, dass er für dieses Schuljahr die Prioritäten bewusst anders gesetzt habe und sich in Bezug auf die Schul- und Pensenplanung das Wissen im Herbst von externen Fachpersonen aneignen werde. Weiter hätten gemäss den Ausführungen der Schulratspräsidentin Lehrpersonen mitgeteilt, dass sie den Beschwerdeführer/Kläger nicht erreicht hätten, um ihre Anliegen und Fragen zu besprechen. Sie hätten die fehlende Präsenz des Beschwerdeführers/Klägers bemängelt sowie die Zusammenarbeit als nicht befriedigend beschrieben. Weiter bestehe eine Unsicherheit betreffend Aufgaben, welche die Schulleitung und welche die Lehrpersonen übernehmen würden. Hier seien verbindliche Massnahmen notwendig. Die Schulratspräsidentin schätzte die Gesamtsituation so ein, dass die Unsicherheit des Beschwerdeführers/Klägers im Kerngeschäft, gepaart mit seiner Botschaft, dass die Schulleitung jetzt für vieles nicht mehr zuständig sei, diese aber neu eine 100 %- Stelle habe, zur Distanz zwischen dem Beschwerdeführer/Kläger und seinen Mitarbeitenden geführt habe. Weiter spüre sie beim Beschwerdeführer/Kläger eine gewisse Ungeduld gegenüber den Lehrpersonen. Folglich wurde dem Beschwerdeführer/Kläger bereits zum damaligen Zeitpunkt mitgeteilt, dass bestimmte Defizite bestehen würden und dass unter anderem das Arbeitsklima zwischen ihm und den Lehrpersonen verbessert werden müsse. Weiter wurden nachfolgende Massnahmen festgesetzt, die der Beschwerdeführer/Kläger innert Frist zu erledigen hatte: Verbesserung der Präsenz und Kommunikation vor allem in Bezug auf die Erreichbarkeit (bis Ende August); Präsenz im Schulalltag erhöhen (bis Ende August); Sicherheit im Kerngeschäft erlangen und Distanz zu den Lehrpersonen abbauen (bis Ende November). Folglich bestanden bereits zu diesem Zeitpunkt ein angespanntes Arbeitsklima sowie ungenügende Arbeitsleistungen, welche der Beschwerdeführer/Kläger zu verbessern hatte. 6.7. Anlässlich der Schulratssitzung vom 26. September 2024 (act. C.7) stellte der Schulrat fest, dass er und der Schulleiter zwar die gleichen Ziele hätten, es jedoch unterschiedliche Meinungen darüber gebe, wie man diese erreichen könne. Für den Schulrat sei es wichtig, dass sich die Situation beruhige. Zudem müsse sich das Schulklima bis Januar ändern und der Schulleiter müsse mit gutem Vorbild vorangehen. Dies zeigt wiederum, dass sich das Schul- bzw. Arbeitsklima bis zu diesem Zeitpunkt nicht verbessert

hatte und weiterhin Uneinigkeiten in der Schulführung bestanden. 6.8. In der Schulratssitzung vom 28. Oktober 2024 (act. C.8) wurden im Protokoll in den Ziffern 3.1 f. verschiedene Probleme zwischen dem Schulleiter und den

E. 21

/ 29 Lehrpersonen angesprochen. Insbesondere wurde dargelegt, dass die Situation in der Schule alles andere als gut sei. In verschiedenen Bereichen habe sich eine negative Dynamik entwickelt und dies trotz verschiedener Gegenmassnahmen. Verschiedene Lehrpersonen würden dem Beschwerdeführer/Kläger Vorwürfe machen, z.B. gebe eine Lehrperson an, dass sich der Beschwerdeführer/Kläger in einem Gespräch dahingehend geäußert habe, dass er sie nicht an der Schule haben möchte. Dies bestritt der Beschwerdeführer/Kläger nachdrücklich und betonte immer wieder, dass dies auf die seit Jahren bestehenden Probleme in der Schule zurückzuführen sei (siehe auch das E-Mail des Beschwerdeführers/Klägers im Vorfeld der Sitzung vom 26. Oktober 2024; act. C.9). Daraus ergibt sich weiterhin kein Hinweis auf eine Verbesserung des Schulklimas. Zudem wurde mit dem Beschwerdeführer/Kläger eine Zielvereinbarung abgeschlossen (act. C.8, Ziff. 3.3 "Decisiun") und schriftlich festgehalten (act. C.10), in welcher die Defizite ausdrücklich aufgezeigt wurden. Die Zielvereinbarung wurde so aufgebaut, dass die jeweiligen Pflichten des Schulleiters dargestellt und zu jedem Aspekt ein Ziel definiert wurde, welches der Beschwerdeführer/Kläger innert einer entsprechenden Frist zu erfüllen hatte (act. C.10). Namentlich sollte der Beschwerdeführer/Kläger unter anderem Folgendes leisten: sich das Wissen über das Budget aneignen; eine erste Fassung der Pensenplanung für das kommende Schuljahr 2024/25 (recte wohl: 2025/2026) bis zum 14. November 2024 dem Schulrat vorlegen und sich dazu Fachwissen aneignen; Mitarbeitergespräche mit den Lehrpersonen bis Anfang Dezember durchführen; flächendeckende Einführung von KLAPP; Erledigung administrativer Aufgaben; die Zusammenarbeit mit dem Schulrat verbessern bzw. ihm einen Vorschlag über die zukünftige Zusammenarbeit unterbreiten. Damit wurde unmissverständlich klargestellt, in welchen Bereichen gravierende Mängel bestanden und dass deren Behebung zwingend erforderlich war. 6.9. Am 3. Dezember 2024 fand eine weitere Schulratssitzung (act. C.11) statt, in der unter anderem vorgesehen war, dass die Beschwerdegegnerin/Beklagte sowie der Beschwerdeführer/Kläger zum aktuellen Stand der Zielsetzungen und der Zusammenarbeit Stellung nehmen (act. C.11 Ziff. 10). Jedoch teilte der Beschwerdeführer/Kläger der Schulratspräsidentin am betreffenden Morgen mit, er müsse aufgrund des Verdachts auf einen Hörsturz einen Arzt aufsuchen. In der Folge war er nicht mehr erreichbar. Der Schulrat überflog das entsprechende Traktandum dennoch und zeigte im Hinblick auf die Zielvereinbarung verschiedene Defizite auf. Namentlich hätten mehrere Lehrpersonen dem Schulrat angekündigt, sich bei gleichbleibenden Bedingungen nach einer anderen Anstellung umzusehen. Weiter sei die Pensenplanung trotz wiederholter Aufforderung nicht erstellt worden. Vielmehr habe der Beschwerdeführer/Kläger am 28. November 2024 mündlich

E. 22

/ 29 gegenüber der Beschwerdegegnerin/Beklagten erklärt, eine Pensenplanung sei nicht zielführend, da diese bis zur Fertigstellung des Stundenplans mehrfach angepasst werden müsse. Dies habe auch die Ausschreibung offener Stellen erheblich erschwert, da hierfür zumindest eine grobe Planung notwendig gewesen wäre. Weiter habe die Präsidentin dem Beschwerdeführer/Kläger zweimal Gelegenheit zur Einführung in das Budget gegeben. Da der erste Termin vom 8. November 2024 nicht ausgereicht habe, sei ein zweiter Termin am

14. November 2024 vereinbart worden, welcher sich ebenfalls als ungenügend erwies, da vorerst eine umfangreiche Frageliste des Beschwerdeführers abgearbeitet haben werden müssen. Ein dritter Termin sei daraufhin auf den 13. Dezember 2024 festgelegt worden. Zudem sei weiter unklar geblieben, ob der Beschwerdeführer/Kläger die vorgesehenen Mitarbeitergespräche tatsächlich durchgeführt habe. Auch sei er über die eingeführte Kommunikationsplattform KLAPP nicht erreichbar gewesen. Der Beschwerdeführer/Kläger sehe zudem nicht ein, weshalb er administrative Abläufe kennen müsse. Zwar habe er eine Mitarbeiterin mit der Zusammenstellung der Abläufe beauftragt, eine eigentliche Einführung habe jedoch nicht stattgefunden. Hinzu komme, dass er Fragen der Lehrpersonen nicht beantwortet habe, sondern diese regelmässig an den Schulrat verwiesen habe. Schliesslich habe der Beschwerdeführer/Kläger zwar die verlangte, schriftliche Darstellung seiner Vorstellungen über die Zusammenarbeit mit dem Schulrat eingereicht. Darin seien jedoch wesentliche Punkte unbeantwortet geblieben, obwohl er hierzu ausdrücklich aufgefordert worden sei. 6.10. Folglich kann aus dem Ausgeführten festgestellt werden, dass der Beschwerdeführer/Kläger nach wie vor zahlreiche unveränderte Defizite aufwies bzw. das Arbeitsklima zwischen dem Beschwerdeführer/Kläger und seinen Mitarbeitenden keine Verbesserung erkennen liess. Deutlich zeigt sich dies in den nachfolgenden Bereichen: Der Beschwerdeführer/Kläger wurde unter anderem mit der Pensenplanung beauftragt, da diese Aufgabe in den Verantwortungsbereich des Schulleiters fällt. Gemäss Pflichtenheft ist diese Tätigkeit unter die Kategorie "organisatorische und administrative Leitung (I. _____", Art. 10)" einzuordnen (act. C.2). Trotz wiederholter Aufforderungen hat der Beschwerdeführer/Kläger der Beschwerdegegnerin/Beklagten eine solche Pensenplanung nie übergeben. Zudem teilte er am 28. November 2024 mündlich mit, dass eine Pensenplanung nicht zielführend sei, weil diese bis zum Erstellen des Stundenplanes noch unzählige Male geändert werden müsse (act. C.11). Der Schulrat hat demnach für das kommende Schuljahr 2025/26 nie eine Pensenplanung erhalten, obwohl dies unerlässlich für die Schulplanung ist.

E. 23

/ 29 6.11. Darüber hinaus ist auch das Verhältnis zu den Lehrpersonen bzw. das Arbeitsklima darzustellen. Laut Angaben der Beschwerdegegnerin/Beklagten hätten Lehrpersonen ihr mitgeteilt, dass sie den Beschwerdeführer/Kläger nicht erreicht hätten, um ihre Anliegen und Fragen zu besprechen, und dass sie die fehlende Präsenz des Beschwerdeführers/Klägers bemängeln würden. Weiter hätten sie die Zusammenarbeit als nicht befriedigend beschrieben. Zudem habe der Beschwerdeführer/Kläger gegenüber einer Lehrperson geäussert, dass er sie nicht an der Schule haben möchte. Ähnliche Vorfälle wurden zahlreich in den Schulratssitzungen dokumentiert (siehe act. C.7, C.8, C.11). Dagegen machte der Beschwerdeführer/Kläger wiederholt geltend, dass die problematische Situation bereits vor seiner Anstellung bestanden habe und er deshalb keinen Anteil an einem schlechten Arbeitsklima trage. Dies ändert jedoch nichts daran, dass die genannten Probleme während seiner Anstellungszeit bestanden und sich auf seine Person bzw. Arbeitsweise bezogen. Dies hat schliesslich zu einer dauerhaften Distanz zwischen den Lehrpersonen und dem Beschwerdeführer/Kläger geführt, welche sich gemäss den Akten auch während seiner gesamten Anstellungszeit nicht verbessert hat. Angesichts des von der Beschwerdegegnerin/Beklagten eingeräumten mangelnden Vertrauens gegenüber dem Beschwerdeführer/Kläger sowie der Tatsache, dass sie keine Weiterbeschäftigung anbot, sondern im Gegenteil eine Freistellung verfügte, brachte sie vorliegend klar zum Ausdruck,

dass eine weitere Zusammenarbeit für alle Beteiligten undenkbar sei. Ein derart gravierend gestörtes Arbeitsklima wirkt sich über kurz oder lang negativ auf den Schulbetrieb aus.

6.12. Daneben ist anzumerken, dass der Beschwerdeführer/Kläger als Quereinsteiger in die Position des Schulleiters eingesetzt wurde. Aus diesem Grund vereinbarte die Beschwerdegegnerin/Beklagte mit ihm einen Einführungsmonat sowie die Absolvierung einer Weiterbildung (CAS Schulleitung; vgl. act. B.3 und B.4). Gemäss Arbeitsvertrag wurde der Beschwerdeführer/Kläger jedoch bereits nach Ablauf des Einführungsmonats zu 100 % als Schulleiter mit sämtlichen Rechten und Pflichten eingesetzt (act. B.3). Den Akten ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer/Kläger in der Folge zwar weiterhin Unterstützung erhielt und schrittweise in verschiedene Aufgabenbereiche – etwa im Zusammenhang mit dem Budget – eingeführt wurde bzw. eingeführt werden sollte (act. C.6 ff., C.10). Gleichwohl oblagen ihm bereits nach einer Einarbeitungszeit von acht Monaten die grundlegenden Leitungsaufgaben, welche für den ordnungsgemässen Schulbetrieb unerlässlich waren und deren Erfüllung die Gemeinde von ihm erwarten durfte (act. C.6 ff., C.10). Das Argument des Beschwerdeführers/Klägers, bestimmte Aufgaben wie insbesondere die Pensenplanung seien nicht sinnvoll, vermag ihn

E. 24

/ 29 nicht zu entlasten. Bei der Pensenplanung handelt es sich um eine durch den Schulrat ausdrücklich auferlegte und zudem arbeitsvertraglich geschuldete Pflicht, deren Erfüllung er nicht verweigern durfte (act. C.2, Art. 10).

6.13. In der Kündigungsandrohung sowie in der Kündigungsverfügung (act. B.1, C.13) wurden erneut folgende Pflichtverletzungen des Beschwerdeführers/Klägers festgehalten: - Unbefriedigende Kommunikation gegenüber Lehrpersonen und Schulrat; viele unbeantwortete (An)fragen, Unerreichbarkeit (z.B. keine Weiterleitung einer lang ersehnten Stellenbewerbung an den zuständigen Schulrat); - wenig Verständnis für den Schulbetrieb (z.B. Anrufe und Eintritte ins Klassenzimmer während des Unterrichts, Unverständnis für die Rolle des Schulleiters im Fachteam, keine Kenntnis des Sonderpädagogischen Konzepts); - unerfüllte Aufgaben gemäss Zielvereinbarung (z.B. keine Budgetverantwortung und keine Kontrolle des Budgets, fehlende Vorschläge für die Kommunikation mit dem Schulrat, Unterlassung der für die Jahresplanung wichtigen Pensenplanung); - fehlende Führungskompetenzen (z.B. negative Rückmeldungen von Mitarbeitern betreffend Mitarbeitergesprächen, unbefriedigende Führung von Teamsitzungen, ungenügende Erledigung der administrativen Personalaufgaben, verschiedene weitere unerledigte Aufgaben); - ungenügende Erfüllung des Pflichtenhefts (z.B. Formular Rückmeldung Schulentwicklung wurde nach mehrmaliger Aufforderung seit Oktober nicht ausgefüllt und eingereicht, mündliche Verweigerung zur Pensenplanung gegenüber der letztjährigen Schulratspräsidentin, Schulentwicklung, keine Einreichung der Anmeldeformulare für Abklärungen von Schülern, Aufgabe zur Betreuung der Gruppen vom SchiWe nicht wahrgenommen, keine zeitnahe Einreichung der Massnahmen der Evaluation); - mangelnde Verlässlichkeit und Prioritätensetzung; - gestörtes Vertrauensverhältnis zum Schulrat und zu den Lehrpersonen. Diesbezüglich gilt es festzuhalten, dass die von der Beschwerdegegnerin/Beklagten aufgeführten Defizite unter anderem Pflichten aus dem Pflichtenheft betreffen, das als integraler Bestandteil des Anstellungsvertrages gilt (act. B.3, Ziff. 18 Abs. 1;

E. 25

/ 29 C.2). Diese Defizite sind somit als vertragliche Pflichtverletzungen im Sinne von Art. 9 Abs. 2 lit. b PG anzusehen. Darüber hinaus ist das übrige Verhalten des

Beschwerdeführers/Klägers insgesamt unter lit. a desselben Artikels zu subsumieren, der als sachlich zureichende Gründe insbesondere ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten aufführt. 6.14. Der Beschwerdeführer/Kläger bringt demgegenüber lediglich vor, dass die in der Verfügung aufgeführten Gründe offensichtlich vorgeschoben seien und für sein Arbeitsverhältnis nicht zuträfen. Bereits in seiner Stellungnahme zur Kündigungsandrohung führte er hierzu aus, dass keine konkreten Beispiele dazu genannt worden seien und er daher nicht in der Lage gewesen sei, dazu Stellung zu nehmen. Wie oben in Erwägung 6.13 dargelegt, wurden entgegen dieser Ausführung sehr wohl Beispiele zu den jeweiligen Kritikpunkten genannt. Auch in der Vernehmlassung wurden hierzu, wie bereits in Erwägung 6.1.2 erwähnt, abermals Ausführungen gemacht (act. A.2): "Gerade in der pädagogischen Leitung und der Personalführung zeigte der Beschwerdeführer zahlreiche Schwächen, die sich auch über die Monate nicht verbesserten ... Es teilten verschiedene Lehrpersonen mit (z.B. an den Schulratsbesuchen des Schulrats im November), dass Fragen zum Schulbetrieb häufig nicht beantwortet werden konnten (z.B. Organisation des Schwimmunterrichts, Pensum-IT) und auf notwendige Rücksprachen mit dem Schulrat oder Sekretariat verwiesen wurde. Der Beschwerdeführer zeigte auch nach mehreren Monaten wenig Verständnis für pädagogische Abläufe. So wurden beispielsweise Lehrpersonen für belanglose Fragen während des Unterrichts gestört und wurde die essenzielle Pensenplanung für das kommende Schuljahr trotz entsprechenden Aufforderungen des Schulrats mit Fristansetzung nicht in Angriff genommen. Die Sitzungsleitung durch den Beschwerdeführer gab Anlass zu verschiedener Kritik von der gesamten Lehrerschaft, weshalb der Schulrat am 26. September 2024 sogar intervenieren musste. ... Die Kritik der Lehrerschaft ging sogar so weit, dass sich verschiedene Lehrpersonen nach entsprechenden Rückmeldungen anlässlich der Schulratsbesuchstage bei gleichbleibenden Bedingungen eine weitere Anstellung überlegen mussten. Mit Problemen wendeten sich die Lehrpersonen zunehmend nicht mehr an den Schulleiter. Sie lösten die Herausforderungen vielmehr im Team oder wandten sich direkt an den Schulrat. Das dürfte insbesondere auch daran gelegen haben, dass sich der Beschwerdeführer in Konflikten häufig hinter dem Schulrat versteckte und die Führungsverantwortung nicht konsequent wahrnahm. Die Kommunikation war häufig sehr ausschweifend und zielte gleichzeitig regelmässig an der Sache vorbei. Die Wahrnehmung von Situationen durch den Beschwerdeführer scheint regelmässig auch verschoben. Er warf dem Schulrat mitunter sogar Unfähigkeit vor Was die finanzielle Führung betrifft, so nahm der Schulleiter diese überhaupt nicht wahr (Budgetplanung etc.). Mit dem Schulrat fanden daher verschiedene Gespräche über Zielsetzungen etc. statt, weil die Leistungen und das Verhalten eben gerade unbefriedigend waren. Die Zielvereinbarung, welche mit dem Beschwerdeführer am 28. Oktober 2024 besprochen wurde, enthielt grundlegende und für die Schulorganisation essentielle Ziele, welche nur schriftlich hatten

E. 26

/ 29 festgehalten werden müssen, da der Beschwerdeführer selbständig die Erfüllung dieser Aufgabe nicht zu erreichen vermochte. Es sollte als Verbesserungstool dienen und aufzeigen, wo Defizite bestehen, welche dringend zu verbessern waren. Die Ziele wurden mehrheitlich nicht erreicht und die notwendigen Arbeiten nicht mit der nötigen Priorisierung in Angriff genommen. So wurde beispielsweise die Pensenplanung für das kommende Schuljahr (Anliegen/Wünsche der Lehrpersonen etc.) nicht rechtzeitig angegangen, um wichtige Planungsentscheide treffen zu können (offene Stellen publizieren, bestehende Arbeitsverträge anpassen etc.). Der Beschwerdeführer musste eine

Kommunikationsplattform Klapp aufbauen, über die er in der Folge gar nicht erreichbar war, sodass deren Aufbau doch sehr kritisch hinterfragt werden muss." Das angerufene Gericht erachtet die hiervon von der Beschwerdegegnerin/Beklagten angegebenen Kündigungsgründe als rechtsgenügend belegt und stellt fest, dass der Beschwerdeführer/Kläger diese nicht in überzeugender Weise zu widerlegen vermag. Zudem verwies er in seiner Stellungnahme vom 24. Januar 2025 (act. B.8) zur Kündigungsandrohung lediglich mehrfach auf das bereits beeinträchtigte Klima in der C._____, insbesondere zwischen den ehemaligen Schulleitern und den Lehrpersonen sowie dem Schulrat (act. C.14). Ferner hob er einzelne Situationen hervor, die er seiner Ansicht nach gut bewältigt und in denen er seine Aufgaben erfüllt habe. Dies mag zwar zutreffen, gleichwohl bestehen weitere gravierende Defizite, die dem Schulleiter seit dem Probezeitgespräch wie auch in den diversen darauffolgenden Gesprächen aufgezeigt wurden, sich jedoch nicht verbessert haben. Vor diesem Hintergrund sah sich der Schulrat veranlasst, eine Zielvereinbarung zu treffen, um diese Defizite erneut zu verdeutlichen. Demzufolge kann nicht von einer genügenden Arbeitsleistung gesprochen werden. 6.15. Weiter bringt der Beschwerdeführer/Kläger vor, dass die Kündigung nicht die mildeste Option gewesen bzw. nicht verhältnismässig gewesen sei. Wie bereits ausgeführt, sieht das öffentliche Personalrecht allerdings keine Kaskade vor, nach welcher Massnahmen in einer bestimmten Reihenfolge getroffen werden müssten. Insofern kann die Beschwerdegegnerin/Beklagte durchaus eine ordentliche Kündigung aussprechen, ohne vorher einen Verweis bzw. eine Abmahnung zu erteilen. Entscheidend ist vielmehr, ob für die ordentliche Kündigung ein sachlich zureichender Grund im Sinne von Art. 9 PG vorlag oder nicht. Mit anderen Worten ist entscheidend, ob der Grund für eine Kündigung sachlich zureichend war oder ob höchstens mildere Massnahmen oder allenfalls sogar keine Massnahmen erforderlich gewesen wären. Dabei ist allerdings die sachlich zureichende Begründetheit für die Kündigung massgeblich und nicht, ob keine milderen Massnahmen zu ergreifen gewesen wären. Insofern ist der Grundsatz der Verhältnismässigkeit in Art. 9 PG enthalten (Urteil des Verwaltungsgerichts des

E. 27

/ 29 Kantons Graubünden U 2023 13 vom 28. Mai 2024 E. 4.5). Da vorliegend ein sachlich zureichender Grund gegeben war, ist die Kündigung rechtmässig erfolgt. 6.16. Die Nichteinhaltung der Pflichten, die mangelnde Umsetzung der Zielvereinbarung sowie das gestörte Verhältnis bzw. Arbeitsklima zwischen dem Beschwerdeführer/Kläger und den Lehrpersonen sowie auch dem Schulrat belegen, dass das notwendige Vertrauensverhältnis nachhaltig beeinträchtigt gewesen war. Damit liegt bereits ein sachlich zureichender Kündigungsgrund vor. Ob die Vorhaltungen, die die Beschwerdegegnerin/Beklagte dem Beschwerdeführer/Kläger macht, jede für sich alleine einen sachlich zureichenden Kündigungsgrund darstellen würde, kann im vorliegenden Fall offengelassen werden. Im Gesamten betrachtet ergeben sich jedoch mehrere Vorfälle, die durchaus auf eine ungenügende Leistung sowie pflichtwidriges Verhalten des Beschwerdeführers/Klägers gemäss Art. 9 Abs. 2 lit. a und b PG schliessen lassen, aber vor allem auch geeignet sind, das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zu beeinträchtigen. Die mit der Kündigung verfügte Freistellung des Beschwerdeführers/Klägers ist zudem ein weiteres Indiz dafür, dass eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses seitens der Beschwerdegegnerin/Beklagten nicht mehr zumutbar war, was wiederum auf ein gestörtes Vertrauensverhältnis hinweist, welches auch die Schulführung beeinträchtigte. Dies kann, wie aus der angeführten Praxis hervorgeht, zum Erkennen eines sachlich zureichenden Grundes genügen. Folglich ist das

Vorbringen, dass kein genügender Kündigungsgrund vorliege, nicht begründet und deshalb nicht überzeugend. 7. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass objektiv ein sachlich zureichender Grund vorlag, der eine ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigte. Die Beschwerdegegnerin/Beklagte konnte hinreichend darlegen, inwiefern der Beschwerdeführer/Kläger unzureichende Arbeit geleistet hatte und die Vertrauensbasis zerstört wurde. In diesem Sinne erfolgte die Kündigung vom 24. Januar 2025 rechtmässig. Demnach ist auch ein Entschädigungsanspruch gemäss Art. 12 des kantonalen PG zu verneinen. Folglich sind sowohl die Beschwerde als auch die Klage abzuweisen. 8. Kosten 8.1. Gemäss Art. 73 Abs. 1 VRG hat vorliegend im Rechtsmittel- und im Klageverfahren der Beschwerdeführer/Kläger als unterliegende Partei die Kosten zu tragen. Zur Geltendmachung und Höhe der Gerichtskosten gilt es vorliegend (mit arbeitsrechtlichem Hintergrund und mit Entschädigungsforderungen) vorweg festzuhalten, dass das Obergericht bei personalrechtlichen Streitigkeiten in

E. 28

/ 29 analoger Anwendung von Art. 114 lit. c ZPO die Praxis verfolgt, bei Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 keine Gerichtskosten von den Parteien zu erheben (vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 16 62 vom 15. Dezember 2016 E. 4b und U 13 38 vom 3. Juni 2014 E. 3a). Der Beschwerdeführer/Kläger verlangt eine Entschädigung von CHF 63'718.20, womit das Verfahren nicht mehr kostenlos ist. Unter Berücksichtigung der bisherigen Praxis erscheint eine Staatsgebühr in der Höhe von CHF 3'000.00 angemessen (vgl. Urteil des Obergerichts des Kantons Graubünden VR1 2024 22 vom 28. März 2025 sowie Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 19 108 vom 15. September 2020 und U 17 45 vom 16. August 2021). 8.2. Der Beschwerdegegnerin/Beklagten steht gemäss Art. 78 Abs. 2 VRG keine aussergerichtliche Entschädigung zu, da sie lediglich in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegt.

E. 29

/ 29 Es wird erkannt:

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