

SO_GERICHTE VWBES.2020.172 vom 22. Oktober 2019

SO Obergericht, 2019-10-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VWBES.2020.172

FR: SO_GERICHTE VWBES.2020.172 du 22 octobre 2019

IT: SO_GERICHTE VWBES.2020.172 del 22 ottobre 2019

Erwägungen

E. 1

A.____ wurde mit Anstellungsvertrag vom 7. Mai 2019 vom 25. April 2019 bis 31. Juli 2020 im Rahmen einer Stellvertretung als Primarlehrerin im Schulhaus [...] in der Einwohnergemeinde B.____ angestellt. Das Pensum betrug im Schuljahr 2018/2019 26.4 Lektionen und im Schuljahr 2019/2020 23.4 Lektionen. Die im Anstellungsvertrag vorgesehene Probezeit von drei Monaten wurde am 19. Juni 2019 im gegenseitigen Einvernehmen bis zum 25. Oktober 2019 verlängert.

E. 1.1

Auf die Anstellungsverhältnisse der Lehrer und der Schulhilfen finden gemäss § 51bis Volksschulgesetz (VSG, BGS 413.111) das Staatspersonalgesetz (StPG, BGS 126.1) sowie der Gesamtarbeitsvertrag (GAV, BGS 126.3) Anwendung. Nach § 53 Abs. 1 StPG erlässt die Anstellungsbehörde über Anstände aus dem Anstellungsvertrag, die nicht vermögensrechtlicher Natur sind, eine Verfügung. Diese Verfügung kann beim Regierungsrat und anschliessend beim Verwaltungsgericht angefochten werden. Nach ständiger Praxis, die auch im Grundsatzentscheid SOG 2013 Nr. 16 nicht in Zweifel gezogen wurde, sind Kündigungen durch Verfügung auszusprechen. Streitigkeiten um die Beendigung des Dienstverhältnisses unterliegen deshalb der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege im Beschwerdeverfahren (vgl. auch § 200 Gemeindegesetz, BGS 131.1). Das Verwaltungsgericht ist demnach zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch § 49 Abs. 1 Gerichtsorganisationsgesetz [GO, BGS 125.12]).

E. 1.2

Die Beschwerdeführerin ist durch den angefochtenen Regierungsratsbeschluss beschwert und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung (§ 12 Verwaltungsrechtspflegegesetz [VRG, BGS 124.11]). Daran ändert nichts, dass der Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen wurde. Das aktuelle und praktische Interesse an der Aufhebung der Kündigung infolge Missbräuchlichkeit bleibt erhalten, da diesfalls nach § 33 Abs. 1 StPG grundsätzlich ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz oder an einem anderen möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz besteht. Unerheblich ist dabei, dass die Stelle der Beschwerdeführerin längst wieder besetzt ist. Jedenfalls hat die Beschwerdeführerin auf den bei Aufhebung einer missbräuchlichen Kündigung grundsätzlich bestehenden Weiterbeschäftigungsanspruch an der Primarschule B.____ nicht verzichtet (vgl. auch BGE 144 I 181, E. 5.2.1, wonach die Aufhebung der Kündigung grundsätzlich die Anordnung der Weiterbeschäftigung zur Folge hat). Zudem kann die Missbräuchlichkeit einer Kündigung zu einer Entschädigungspflicht gegenüber der Beschwerdeführerin führen.

E. 1.3

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht (§§ 67 und 68 VRG) eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

2. Die Beschwerdeführerin rügt eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 Bundesverfassung [BV, SR 101]) durch die Beschwerdegegnerin. Da die Gutheissung der Beschwerde in diesem Punkt aufgrund der formellen Natur des Gehörsanspruchs unabhängig von den Erfolgsaussichten in der Sache selbst zur Aufhebung der angefochtenen Verfügung führen kann, ist die Rüge vorab zu prüfen (statt vieler: BGE 137 I 195, E. 2.2).

E. 2

Mit Verfügung vom 22. Oktober 2019 löste die Primarschule B.____ das Anstellungsverhältnis mit A.____ per 22. November 2019 auf. Zur Begründung wurde ausgeführt, aufgrund mangelnder Kooperationsbereitschaft und unkollegialem Verhalten im Team sei die Beschwerdeführerin zur Ausübung der Lehrtätigkeit an der Primarschule B.____ nicht geeignet. Die von der Schulleiterin und einer Gemeinderätin unterzeichnete Kündigung wurde A.____ im Rahmen eines Gesprächs am 22. Oktober 2019 übergeben. Die am Ende des Kündigungsschreibens enthaltene Empfangsbestätigung unterschrieb A.____ nicht. Das Kündigungsschreiben wurde A.____ am 23. Oktober 2019 zudem mit Einschreiben zugestellt.

E. 2.1

Konkret macht die Beschwerdeführerin geltend, ihr Anspruch auf rechtliches Gehör sei bereits dadurch verletzt worden, dass sie von der Schulleitung ohne irgendwelche vorgängige Ankündigung am 22. Oktober 2019 zu einem Gespräch aufgefordert worden sei, wobei ihr das Thema des Gesprächs nicht vorgängig bekannt gegeben worden sei. Dadurch habe sie keine Gelegenheit erhalten, um sich darauf vorzubereiten. Sie habe keine Möglichkeit gehabt, in geeigneter Form zu den gegen sie gerichteten Vorwürfen Stellung zu nehmen und sich allenfalls vorgängig über ihre Rechte zu informieren oder beraten zu lassen. Das Bundesgericht habe in seinem Urteil 8C_395/2009 (E. 7.5.1) bereits eine Vorbereitungsfrist von 48 Stunden als zu kurz angesehen. Im Urteil 8C_176/2015 (E. 2.2) habe es auf die Doktrin hingewiesen, welche eine Vorbereitungszeit von 8 bis 10 Tagen als angemessen erachte. Durch die gänzliche Verweigerung einer Vorbereitungszeit sei der Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör in erheblichem Mass und in mehrfacher Weise verletzt worden.

E. 2.2

Die Vorinstanz führte im angefochtenen Entscheid aus, mit ihrer Fokussierung auf den 22. Oktober 2019, den Tag der Kündigungseröffnung, blende die Beschwerdeführerin sämtliche Besprechungen aus, die bereits seit dem 2. Mai 2019 ■ also schon sieben Tage nach dem Stellenantritt ■ stattgefunden und immer dasselbe Thema zum Gegenstand gehabt hätten, nämlich die fehlende oder ungenügende Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen. Dem Gespräch vom 22. Oktober 2019 seien fünf Besprechungen vorausgegangen. Die Beschwerdeführerin habe somit vor diesem Zeitpunkt mehrmals Gelegenheit gehabt, zu den immer wieder festgestellten Problemen Stellung zu nehmen und ihr Verhalten entsprechend anzupassen. Infolgedessen habe die Beschwerdegegnerin gemäss ihren Ankündigungen vom 19. Juni 2019 und vom 24. September 2019 schliesslich am 22. Oktober 2019 die Auflösung des Anstellungsverhältnisses per 22. November 2019 ausgesprochen. Aus den Akten gehe hervor, dass die Beschwerdeführerin am 22. Oktober

2019 und damit kurz vor Ablauf der Probezeit am 25. Oktober 2019 von der Schulleiterin und einer Gemeinderätin noch einmal angehört worden sei. Nach der Anhörung sei, wie im Juni und September bereits angekündigt, die Kündigung ausgesprochen worden. Da dem Gespräch vom 22. Oktober 2019 über mehrere Monate verschiedene Gespräche vorangegangen seien, sei die entscheidungsrelevante Sachlage allen Parteien bestens bekannt gewesen. Hinzu komme, dass die Beschwerdeführerin gewusst habe, dass der Ablauf der Probezeit unmittelbar bevorstand und ein weiteres Gespräch unabdingbar gewesen sei, weil nach dem 25. Oktober 2019 keine ordentliche Kündigung mehr möglich gewesen sei. Das rechtliche Gehör sei damit nicht verletzt worden.

E. 2.3

Die Beschwerdeführerin wendet hiergegen ein, dass anlässlich der Gespräche vor dem 22. Oktober 2019 nie konkret um die beabsichtigte Kündigung gegangen sei. Auch im Gespräch vom 24. September 2019, dem letzten Gespräch vor der Kündigung, sei es um die aus Sicht der Schulleitung zu verbessernde Punkte gegangen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei zu diesem Zeitpunkt eine bloss mögliche zukünftige Option gewesen. Das rechtliche Gehör müsse immer im Hinblick auf eine konkret beabsichtigte und ausdrücklich in Aussicht gestellte Kündigungsverfügung gewährt werden. Hierfür wäre es nötig gewesen, der Beschwerdeführerin konkret die einzelnen Kündigungsgründe vorzuhalten und sie zur Stellungnahme dazu aufzufordern. Für diese nach § 23 Abs. 1 VRG schriftliche Stellungnahme hätte der Beschwerdeführerin eine angemessene Frist gesetzt werden müssen. Die formellen Anforderungen an ein korrektes Kündigungsverfahren ■ insbesondere die zentralen Verfahrensgarantien wie das rechtliche Gehör ■ seien auch bei einer Kündigung während der Probezeit einzuhalten, weshalb kein Unterschied zum ordentlichen Kündigungsverfahren bestehe und die diesbezügliche Rechtsprechung anwendbar sei. Schliesslich genüge die Besprechung vom 22. Oktober 2019 den Anforderungen an die Gewährung des rechtlichen Gehörs vor der Kündigung nicht. Es sei nicht darum gegangen, die Argumente der Beschwerdeführerin anzuhören und gestützt darauf einen Entscheid zu fällen. Vielmehr sei die Kündigung bereits beschlossene Sache gewesen. An diesem Entscheid habe es gemäss Aussage der Gemeinderätin «nichts zu rütteln» gegeben. Die Beschwerdeführerin habe somit nie Gelegenheit gehabt, sich zur beabsichtigten Kündigung äussern zu können. Das Mitteilen der Kündigungsgründe anlässlich der Kündigungseröffnung genüge nicht. Eine Anhörung hätte erfolgen müssen, bevor der Kündigungsentschluss festgestanden sei.

E. 2.4

Die Beschwerdegegnerin macht geltend, die Beschwerdeführerin sei anlässlich von fünf Gesprächen mit der Schulleitung und z.T. weiteren Lehrpersonen sowie dem Gemeinderat ermahnt und eine Verbesserung ihres Verhaltens verlangt worden. Als nach dem vierten Gespräch immer noch keine Verbesserung des Verhaltens der Beschwerdeführerin festzustellen gewesen sei, habe am 24. September 2019 eine weitere Besprechung stattgefunden, an welcher von ihr zwingend die Einhaltung von konkret formulierten Vorgaben verlangt worden sei. Gleichzeitig sei ihr klar und deutlich in Aussicht gestellt worden, dass das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Probezeit aufgelöst werde, wenn die gerügten Punkte weiterhin beanstandet werden müssten. Wenn die Beschwerdeführerin angesichts dieser Vorgeschichte behauptete, die Entlassung vom 22. Oktober 2019 sei für sie «völlig unerwartet» gekommen, leide sie an Realitätsverlust. Die Gespräche vor dem 22. Oktober 2019 seien als Gewährung des rechtlichen Gehörs zu werten. Nachdem mehrfache,

deutliche Ermahnungen der Beschwerdeführerin mit Kündigungsandrohung keine Besserung des Verhaltens bewirkt hätten, sei die Beschwerdegegnerin am 22. Oktober 2019 angesichts der Tatsache, dass die bereits verlängerte Probezeit am 25. Oktober 2019 abgelaufen sei, nicht verpflichtet gewesen, die Beschwerdeführerin nochmals mit vorgängiger Ankündigung zu einem Gespräch mit vorangehender Vorbereitungs- und anschliessender Bedenk- und Reaktionszeit einzuladen. Es möge zwar zutreffen, dass die Besprechung vom 22. Oktober 2019 nicht mehr als Gewährung des rechtlichen Gehörs qualifiziert werden könne. Dazu habe aber nach den vorgängigen Gesprächen auch keine Veranlassung mehr bestanden.

E. 2.5

Gemäss Art. 29 Abs. 2 BV haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Dieses dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört unter anderem das Recht der Betroffenen, an der Erhebung wesentlicher Beweise mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (statt vieler: BGE 142 I 86, E. 2.2). Der Anspruch auf rechtliches Gehör gilt auch im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt. Im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses darf die zuständige Behörde erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheiderelevanten Sachlage und mithin erst nach Anhörung der betroffenen Person zu einer Entscheidung gelangen. Der Anspruch ist verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (in BGE 140 I 320 nicht publizierte E. 5.2 des Urteils 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014; in BGE 136 I 39 nicht publizierte E. 6.5 des Urteils 8C_158/2009). Der Anspruch auf vorgängige Äusserung als Teilgehalt des rechtlichen Gehörs steht den Betroffenen primär in Bezug auf die Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und das Beweisergebnis zu. Ein Anspruch auf vorgängige Anhörung zu Fragen der Rechtsanwendung besteht grundsätzlich nicht (BGE 145 I 167, E. 4.1; Bernhard Waldmann/Jürg Bickel in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, Zürich/Basel/Genf 2016, Art. 30 VwVG N 20 f.). Voraussetzung des Äusserungsrechts sind genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf, was auf das Recht hinausläuft, in geeigneter Weise über die entscheidewesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg orientiert zu werden (BGE 141 I 60, E. 3.3; BGE 140 I 99, E. 3.4). Wie weit dieses Recht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Umstände beurteilen. Entscheidend ist, ob dem Betroffenen ermöglicht wurde, seinen Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen. Im öffentlichen Personalrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (BGE 144 I 11, E. 5.3; Urteil des Bundesgerichts 8C_158/2009 vom 2. September 2009, E. 5.2). Dabei hat der Betroffene nicht bloss die ihm zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern er muss darüber hinaus auch wissen, dass gegen ihn eine Verfügung mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (Urteil des Bundesgerichts 8C_158/2009 vom 2. September 2009, E. 5.2; Urteil des Bundesgerichts 2P.241/1996 vom 27. November 1996, E. 2c).

E. 2.6

Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass vor dem Gespräch vom 22. Oktober 2019 zwischen ihr und der Schulleitung weitere Gespräche stattgefunden haben. Nachfolgend ist

auf den Inhalt dieser Gespräche einzugehen, wie er sich aus den unbestritten gebliebenen Gesprächsprotokollen der Schulleitung ergibt:

E. 2.7

Das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin wurde schliesslich mit Verfügung der Primarschule B.____ vom 22. Oktober 2019 gekündigt. Die Kündigung wurde damit begründet, dass die Beschwerdeführerin aufgrund mangelnder Kooperationsbereitschaft und unkollegialem Verhalten im Team zur Ausübung der Lehrtätigkeit an der Primarschule B.____ nicht geeignet sei. Aus den besprochenen Gründen an den Gesprächen vom 2. Mai 2019, 17. Juni 2019, 19. Juni 2019, 9. September 2019 und 24. September 2019 zwischen der Beschwerdeführerin, den Lehrpersonen und der Schulleitung sei festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin die Anforderungen dafür, weiterhin an der Schule zu arbeiten, nicht erfülle. Aus der Aktennotiz vom 22. Oktober 2020 ergibt sich, dass die Schulleitung unmittelbar nach dem Gespräch vom 24. September 2019 festgestellt hatte, dass sich die Vereinbarung von möglichen Elterngesprächsterminen für Standortgespräche mit einer anderen Lehrperson aufgrund mangelnder Kooperationsbereitschaft über mehrere Tage erstreckt hätten. Zudem habe die Beschwerdeführerin das Protokoll vom 2. Mai 2019 nicht unterschrieben nachgereicht, den vom Sekretariat eingeforderten Strafregisterauszug nach mehrmaliger Erinnerung nicht abgegeben und das Protokoll vom 24. September 2019 nicht entgegengenommen.

E. 2.8

Aus der Aktennotiz vom 22. Oktober 2019 ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin im Rahmen des Gesprächs vom 22. Oktober 2019 mit den seit dem 24. September 2019 neu erfolgten Beanstandungen konfrontiert wurde. Die Beschwerdeführerin hatte demnach Gelegenheit, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Damit wurde der Beschwerdeführerin das rechtliche Gehör gewährt. In der Aktennotiz wurde denn auch festgehalten, dass die Beschwerdeführerin darüber informiert worden sei, dass mit diesem Gespräch das rechtliche Gehör gewährt werde. Dass die Beschwerdegegnerin die begründete Kündigungsverfügung bereits vorbereitet hatte, ändert daran nichts. Namentlich bedeutet dies nicht, dass die Kündigung bereits definitiv beschlossen war und insofern die Entscheidungsfindung nicht mehr offen war. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Kündigung im Hinblick darauf, dass die Vorwürfe nicht entkräftet werden könnten, vorbereitet worden war. Die Beschwerdeführerin war vor dem Gespräch vom 22. Oktober 2019 insgesamt im Rahmen von fünf formellen, protokollierten Gesprächen namentlich aufgrund ihres Umgangs und ihres Verhaltens im Team ermahnt und es war ihr Gelegenheit zur Verbesserung gegeben worden. Am 24. September 2019 waren explizit zu verbessernde Punkte vereinbart worden. Bei zwei Gesprächen, am 19. Juni 2019 und am 24. September 2019, war die Beschwerdeführerin sodann ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass das Anstellungsverhältnis mit ihr gekündigt werde, sollte keine Verbesserung eintreten. Nach dem Gespräch vom 24. September 2019 musste der Beschwerdeführerin bewusst gewesen sein, dass bei einem Verstoß gegen die definierten Punkte die Kündigung erfolgen würde. Dennoch versties die Beschwerdeführerin wiederum gegen diverse Punkte: Aufgrund fehlender Kooperation verzögerte sich die Terminfindung für Standortgespräche, sie reichte den geforderten Strafregisterauszug nicht ein und weigerte sich, ein Protokoll zu unterschreiben. Die bemängelten Punkte waren keineswegs neu, sondern vielmehr bereits explizit Gegenstand einer Vereinbarung gewesen. Am Gespräch vom 22. Oktober 2019 konnte sich die Beschwerdeführerin vor der Kündigungseröffnung

dazu äussern, ob die diesbezüglichen tatsächlichen Feststellungen der Schulleitung zutrafen oder nicht. Dass die Beschwerdegegnerin sodann die Kündigung überreichte, als die Beschwerdeführerin die Vorwürfe nicht entkräften konnte, ist nicht zu beanstanden. Die Beschwerdeführerin musste am 22. Oktober 2019 mit der Kündigung rechnen, hatte sie doch trotz eindringlicher Ermahnung am 24. September 2019 die vereinbarten Punkte nicht eingehalten. Eine längere Frist zur Stellungnahme vor dem Aussprechen der Kündigung war damit nicht erforderlich, zumal sich die Beschwerdeführerin in der verlängerten Probezeit befand (vgl. E. 4.3 hienach). Die von der Beschwerdeführerin angeführten Bundesgerichtsurteile 8C_176/2015 und 8C_395/2009 sind nicht einschlägig, waren den Betroffenen in diesen Fällen doch die gegen sie gerichteten Vorwürfe gar nicht bekannt, weshalb ihnen eine längere Frist zur Stellungnahme eingeräumt wurde. Vorliegend geht es jedoch um Beanstandungen von Punkten, um deren Wichtigkeit für die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses die Beschwerdeführerin wissen musste. Die kurze Frist zur Stellungnahme ist unter diesen Umständen nicht zu beanstanden. Die Beschwerdegegnerin hat das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin nicht verletzt.

3. Die Beschwerdeführerin rügt weiter eine Verletzung des Replikrechts als Teilgehalt des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 BV) durch die Vorinstanz.

E. 3

Mit Beschwerde vom 4. November 2019 wandte sich A.____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin), vertreten durch Rechtsanwalt David Lüthi, an den Regierungsrat des Kantons Solothurn und verlangte die Aufhebung der Kündigung vom 22. Oktober 2019.

E. 3.1

Konkret macht die Beschwerdeführerin geltend, sie habe die Vorinstanz bereits in der Beschwerde vom 10. März 2019 aufgefordert, ihr das Replikrecht zu gewähren. Zudem habe sie mit Schreiben vom 24. April 2020 der Vorinstanz nochmals mitgeteilt, dass sie zur Vernehmlassung der Beschwerdegegnerin vom 15. April 2020 eine Replik einreichen werde und um eine Fristgewährung bis 18. Mai 2020 ersucht. Insbesondere habe sie Stellung nehmen wollen zu den Vorwürfen in Ziff. 2 der Vernehmlassung. Ohne die angekündigte Replik abzuwarten, habe die Vorinstanz bereits am 28. April 2020 ihren Beschluss gefällt. Das Replikrecht der Beschwerdeführerin sei in eklatanter Weise missachtet worden und der Entscheid in Unkenntnis aller wesentlichen Fakten erfolgt.

E. 3.2

In (Beschwerde-)Verfahren vor den Verwaltungsbehörden gilt lediglich ein bedingtes Replikrecht in Bezug auf Eingaben, soweit die darin vorgebrachten Noven prozessual zulässig und materiell geeignet sind, den Entscheid zu beeinflussen (BGE 138 I 154, E. 2.3.2; Giovanni Biaggini, BV Kommentar, Zürich 2017, Art. 29 BV N 20). Ein unbedingtes Replikrecht gilt einzig in Gerichtsverfahren. Dieses umfasst die Befugnis der Parteien, von allen bei Gericht eingereichten Stellungnahmen Kenntnis zu erhalten und sich dazu äussern zu können, unabhängig davon, ob die Eingaben neue und/oder wesentliche Vorbringen enthalten. Es besteht ohne Rücksicht darauf, ob ein zweiter Schriftenwechsel angeordnet, eine Frist zur Stellungnahme angesetzt oder die Eingabe lediglich zur Kenntnisnahme oder zur Orientierung zugestellt worden ist. Dabei wird erwartet, dass eine Partei, die eine Eingabe ohne Fristansetzung erhält und dazu Stellung nehmen will, dies umgehend tut oder zumindest beantragt; ansonsten wird angenommen, sie habe auf eine weitere Eingabe verzichtet (statt vieler: BGE 138 I 484, E. 2.1 f.).

E. 3.3

Das von der Beschwerdeführerin angerufene unbedingte Replikrecht ist im fraglichen Beschwerdeverfahren vor dem Regierungsrat nicht anwendbar. Die entsprechende Garantie bezieht sich nach der Rechtsprechung lediglich auf gerichtliche Verfahren. Entsprechend durfte die Vorinstanz auf die Einräumung einer Nachfrist für die Replik der Beschwerdeführerin unter der Voraussetzung verzichten, dass die Vernehmlassung der Beschwerdegegnerin keine Noven enthielt, welche geeignet waren, den Entscheid zu beeinflussen. Die von der Beschwerdeführerin angeführten «Vorwürfe» und die zugehörigen Beilagen beziehen sich auf die Gespräche der Schulleitung mit der Beschwerdeführerin sowie die hierzu angefertigten Protokolle (vgl. oben E. 2.6). Es handelt sich nicht um eigentliche Noven, sondern um Bestandteile des Personaldossiers der Beschwerdegegnerin, die der Beschwerdeführerin hinlänglich bekannt waren. Diese werden nicht vom Replikrecht erfasst (vgl. René Wiederkehr/Kaspar Plüss, Praxis des öffentlichen Verfahrensrechts, Bern 2020, Rz. 433). Vor diesem Hintergrund durfte die Beschwerdegegnerin auf die Einräumung einer Frist zur Einreichung einer Replik verzichten. Die Rüge der Verletzung des Replikrechts erweist sich demnach als unbegründet.

E. 4

Mit Zwischenverfügung des Regierungsrats des Kantons Solothurn vom 15. Januar 2020 wurde der Beschwerde auf Antrag der Einwohnergemeinde B.____ die aufschiebende Wirkung entzogen. Die dagegen erhobene Beschwerde wies das Verwaltungsgericht mit Urteil vom 9. März 2020 ab.

E. 4.1

Die Beschwerdeführerin rügt schliesslich mit Blick auf die materielle Beurteilung der Kündigung eine Verletzung des Grundsatzes von Treu und Glauben, einen Verstoss gegen das Willkürverbot sowie fehlende Verhältnismässigkeit. Die diesbezüglichen Rügen werden allerdings nicht weiter begründet; vielmehr beschränkt sich die Beschwerdeführerin auf pauschale Kritik daran, dass sich die Vorinstanz bei der Überprüfung der angefochtenen Kündigungsverfügung unzulässigerweise von den Prinzipien des Privatrechts habe leiten lassen. Es trifft zwar zu, dass die Vorinstanz namentlich zur Begründung des provisorischen Charakters der Probezeit auch auf privatrechtliche Literatur und Rechtsprechung zurückgegriffen hat. Die entscheidenden Erwägungen sind jedoch hinlänglich mit das öffentliche Personalrecht betreffenden Urteilen des Bundesgerichts und des Verwaltungsgerichts unterlegt. Es kann deshalb keine Rede davon sein, dass die Vorinstanz die Kündigung nur aus privatrechtlicher Optik beurteilt hat.

E. 4.2

Die Vorinstanz hielt fest, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin im Team und gegenüber anderen Lehrpersonen nachweislich mehrfach beanstandet worden und Thema verschiedener Gespräche gewesen sei. Anlässlich dieser Gespräche sei zweimal eine Kündigungsandrohung ausgesprochen worden, sollte es der Beschwerdeführerin nicht gelingen, ihr Verhalten den Abmachungen entsprechend zu ändern. Aus diesem Grund sei am 19. Juni 2019 auch die Probezeit um drei Monate, d.h. bis am 25. Oktober 2019, verlängert worden. Die Beschwerdeführerin habe nicht nur mehrmals Gelegenheit gehabt, dazu Stellung zu nehmen, sondern auch Zeit gehabt, ihr Verhalten entsprechend anzupassen. Es genüge für die Kündigung während der Probezeit, wenn die

Beschwerdegegnerin den Eindruck habe, eine Zusammenarbeit sei nicht in der von ihr erwarteten Weise möglich. Die Kündigung während der Probezeit sei deshalb zu Recht ausgesprochen worden.

E. 4.3

Die Auffassung der Vorinstanz ist nicht zu beanstanden. Das Verwaltungsgericht hat in einem Urteil aus dem Jahr 2017 festgehalten, dass die Kündigung eines Probeverhältnisses durch die Verwaltung bereits zulässig sei, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheine, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht sei und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden könne. Ein Verschulden sei nicht erforderlich (Urteil des Verwaltungsgerichts VWBES.2017.201 vom 2. November 2017, E. 4.3, mit Verweis auf BGE 120 Ib 134, E. 2.a sowie das Urteil 8C_649/2012 vom 14. Dezember 2012, E. 8.2). Vorliegend zeigte die Beschwerdeführerin im Rahmen der Probezeit eindeutige Defizite namentlich im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen und der Schulleitung. Dass einer Lehrperson, welche zusammen mit einer Stellenpartnerin eine Klasse führt, ein diesbezüglich kooperatives Verhalten abverlangt werden kann, bedarf keiner weiteren Erläuterung. Dasselbe gilt für die Befolgung von Anordnungen der Schulleitung. Der Beschwerdeführerin wurden ihre Defizite in mehreren Gesprächen aufgezeigt und es wurde ihr Gelegenheit zur Verbesserung gegeben. Die Beschwerdegegnerin hat zu Recht die Kündigung noch während der Probezeit ausgesprochen, als keine Verbesserung eintrat.

E. 4.4

Die Rügen der Verletzung des Grundsatzes von Treu und Glauben, des Willkürverbots sowie der fehlenden Verhältnismässigkeit erweisen sich nach dem Gesagten als unbegründet.

5.1 Die Beschwerde ist unbegründet; sie ist abzuweisen. Bei diesem Ausgang hat die Beschwerdeführerin die Kosten des Verfahrens vor Verwaltungsgericht zu bezahlen, die einschliesslich der Entscheidegebühr auf CHF 1'500.00 festzusetzen sind.

5.2 Der Kostenentscheid präjudiziert die Entschädigungsfrage. Der Beschwerdeführerin wird keine Parteientschädigung zugesprochen. Den am verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren beteiligten Behörden werden zwar in der Regel keine Verfahrenskosten auferlegt und keine Parteientschädigungen zugesprochen. Eine Ausnahme wird für kleinere und mittlere Gemeinden gemacht, die weniger als 10'000 Einwohner aufweisen und daher wohl über keinen eigenen Rechtsdienst verfügen und sich in komplexeren Angelegenheiten durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen müssen (vgl. SOG 2010 Nr. 20; Urteile des Bundesgerichts 1P.651/2004 vom 17. Januar 2004, E. 6 und 1P.297/2002 vom 26. November 2002, E. 6). Eine solche Ausnahme liegt hier vor. Nach dem Gesagten ist der Einwohnergemeinde B.____ eine Parteientschädigung zuzusprechen, welche von der Beschwerdeführerin zu tragen ist. Die Parteientschädigung der Beschwerdegegnerin ist entsprechend der von Rechtsanwalt Daniel von Arx eingereichten Honorarnote, die angemessen ist, auf total CHF 1'372.95 (5h à CHF 250.00 nebst CHF 24.80 Auslagen und CHF 98.15 MWST) festzusetzen und von der Beschwerdeführerin zu bezahlen.

Demnach wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

dann nicht ins Zimmer gelassen. Als Erklärung habe sie gemeint, dass für die Kinder sonst schon alles neu gewesen sei und eine weitere Person gestört hätte. Sodann sei am 17. Juni 2019 die Beschwerdeführerin von einer weiteren Lehrperson daran erinnert worden, dass sie Pausenaufsicht habe. Die Beschwerdeführerin sei wütend geworden und habe sehr heftig reagiert. Sie habe, währenddem mit ihr geredet worden sei, das Lehrerzimmer verlassen. Ihr Verhalten habe sie damit begründet, dass sie wütend auf ihre Stellenpartnerin sei. Sie sei eine Nein-Sagerin, da sie die Pausenaufsicht nicht machen wolle. Die Stellenpartnerin habe entgegnet, dass sie nicht gefragt worden sei, sondern dass es ihr einfach gesagt worden sei im Sinne eines Befehls. Die Stellenpartnerin habe mit der Beschwerdeführerin reden wollen. Die Beschwerdeführerin sei einfach weggelaufen. Gleichzeitig habe die Beschwerdeführerin behauptet, dass ihre Stellenpartnerin nicht mit ihr reden wolle und unflexibel sei. In der Folge wurde die Erstellung einer Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Stellenpartnerin vereinbart. – Anlässlich des Gesprächs vom 19. Juni 2019 wurde die Verlängerung der Probezeit um drei Monate bis zum 25. Oktober 2019 vereinbart. Die Beschwerdeführerin wurde darauf hingewiesen, dass sie sich gegenüber anderen Lehrpersonen kollegial und kooperativ verhalten müsse und namentlich keine Anweisungen gegenüber Kolleginnen erteilen dürfe. Zuletzt wurde Folgendes festgehalten: «Sollte sich ein weiterer Zwischenfall ereignen, dann wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist aufgelöst.» – Aus dem Gesprächsprotokoll vom 9. September 2019 ergibt sich, dass die Stellenpartnerin der Beschwerdeführerin den Wunsch äusserte, von der Beschwerdeführerin als gleichwertige Fachlehrperson behandelt zu werden und dass die Beschwerdeführerin auch mit ihr Dinge diskutiere und bespreche. Das Protokoll enthält keine Vereinbarung oder Dienstanweisung im Hinblick auf das Verhalten der Beschwerdeführerin. – Im Rahmen des Gesprächs vom 24. September 2019 wurden seitens der Schulleitung Punkte definiert, welche von der Beschwerdeführerin gemäss Wortlaut «zwingend eingehalten» werden mussten, so namentlich betreffend Umgangston (nicht befehlend, sondern fragend) und kollegialem Verhalten (Beteiligung an Aufgaben der Allgemeinheit und Einhaltung von Abmachungen). Ferner wurde auch festgehalten, dass das Protokoll vom 2. Mai 2019, welches die Beschwerdeführerin nicht unterschrieben hatte, unterschrieben nachzureichen und der vom Sekretariat geforderte Strafregisterauszug abzugeben sei. In einem Fazit wurde festgehalten, dass es einige Punkte seien, welche die Beschwerdeführerin noch nicht erfülle oder sich verbessern müsse. Sofern es bis zum Ablauf der Probezeit in genannten Punkten etwas zu beanstanden gebe, werde das Arbeitsverhältnis aufgelöst.

E. 22

Oktober 2019 gekündigt. Die Kündigung wurde damit begründet, dass die Beschwerdeführerin aufgrund mangelnder Kooperationsbereitschaft und unkollegialem Verhalten im Team zur Ausübung der Lehrtätigkeit an der Primarschule B.____ nicht geeignet sei. Aus den besprochenen Gründen an den Gesprächen vom 2. Mai 2019, 17. Juni 2019, 19. Juni 2019, 9. September 2019 und 24. September 2019 zwischen der Beschwerdeführerin, den Lehrpersonen und der Schulleitung sei festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin die Anforderungen dafür, weiterhin an der Schule zu arbeiten, nicht erfülle. Aus der Aktennotiz vom 22. Oktober 2020 ergibt sich, dass die Schulleitung unmittelbar nach dem Gespräch vom 24. September 2019 festgestellt hatte, dass sich die Vereinbarung von möglichen Elterngesprächsterminen für Standortgespräche mit einer anderen Lehrperson aufgrund mangelnder Kooperationsbereitschaft über mehrere Tage

erstreckt hätten. Zudem habe die Beschwerdeführerin das Protokoll vom 2. Mai 2019 nicht unterschrieben nachgereicht, den vom Sekretariat eingeforderten Strafregisterauszug nach mehrmaliger Erinnerung nicht abgegeben und das Protokoll vom 24. September 2019 nicht entgegengenommen.

E. 24

April 2020 der Vorinstanz nochmals mitgeteilt, dass sie zur Vernehmlassung der Beschwerdegegnerin vom 15. April 2020 eine Replik einreichen werde und um eine Fristgewährung bis 18. Mai 2020 ersucht. Insbesondere habe sie Stellung nehmen wollen zu den Vorwürfen in Ziff. 2 der Vernehmlassung. Ohne die angekündigte Replik abzuwarten, habe die Vorinstanz bereits am 28. April 2020 ihren Beschluss gefällt. Das Replikrecht der Beschwerdeführerin sei in eklatanter Weise missachtet worden und der Entscheid in Unkenntnis aller wesentlichen Fakten erfolgt.

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