

TG_GERICHTE TVR-2025-11 vom 15. August 2025

TG Obergericht, 2025-08-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/tg_gerichte_TVR-2025-11

FR: TG_GERICHTE TVR-2025-11 du 15 août 2025

IT: TG_GERICHTE TVR-2025-11 del 15 agosto 2025

Erwägungen

E. 3.1

Laut Â§ 1 Abs. 1 RSV VS untersteht dieser Verordnung, wer an einer Ã¶ffentlichen Volksschule selbstverantwortlich mit einem pädagogisch-erzieherischen Auftrag als Lehrperson im Klassenverband, als Lehrperson in Deutsch als Zweitsprache (DaZ) oder als Schulische Heilpädagogin oder Schulischer Heilpädagoge unterrichtet. (â) Im Anstellungsentscheid der Schulgemeinde G vom 21. April 2021 wurde ausdrÃ¼cklich auf die Massgeblichkeit der LBV, der RRV BesVO und der RSV VS hingewiesen.

E. 3.2

(â) Â§ 20 Abs. 1 RSV VS sieht vor, dass das ArbeitsverhÃltnis aus wichtigem Grund beidseitig ohne Einhaltung von Fristen und Terminen aufgelÃ¶st werden kann. Einer fristlosen KÃ¼ndigung stehen auch die in Â§ 21 Abs. 1 RSV VS geregelten Sperrfristen (z.B. wÃhrend Krankheit gemÃss Â§ 21 Abs. 1 Ziff. 2 RSV VS) gemÃss einleitendem Satz von Â§ 21 Abs. 1 RSV VS nicht entgegen. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des ArbeitsverhÃltnisses nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist (Â§ 20 Abs. 1 RSV VS). Die fristlose KÃ¼ndigung hat unverzÃ¼glich nach Kenntnis des wichtigen Grundes zu erfolgen (Â§ 20 Abs. 2 RSV VS). Die Folgen der fristlosen KÃ¼ndigung richten sich zufolge Â§ 20 Abs. 3 RSV VS nach den entsprechenden Bestimmungen des OR. Das OR gelangt somit als subsidiÃres Ã¶ffentliches Recht zur Anwendung.

E. 3.3.1

(...) Auch nach den Bestimmungen des Obligationenrechts kann der Arbeitgeber die fristlose Entlassung auch im Falle einer krankheitsbedingten ArbeitsunfÃhigkeit der Arbeitnehmerin aussprechen, denn die zeitliche KÃ¼ndigungsbeschrÃnkung nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR gilt nur fÃ¼r die ordentliche KÃ¼ndigung. Nach Art. 337 Abs. 3 OR darf das Gericht aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung der Arbeitnehmerin an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund fÃ¼r die fristlose Entlassung anerkennen. Mit dem Begriff der unverschuldeten Verhinderung wird auf Art. 324a OR Bezug genommen, der unter anderem Krankheit der Arbeitnehmerin als Grund fÃ¼r ein berechtigtes Fernbleiben von der Arbeit nennt. Ob im Zeitpunkt der Entlassung eine solche Verhinderung vorliegt, beurteilt sich einzig aufgrund der tatsÃchlichen Situation der Arbeitnehmerin (Urteil des Bundesgerichts 4A_521/2016 vom 1. Dezember 2016 E. 2.2.3 mit weiteren Hinweisen).

E. 3.3.2

Eine fristlose Entlassung ist ein Ventil, welches nur bei besonders schwerer Verfehlung der Arbeitnehmerin gerechtfertigt ist. Ihre ZulÃssigkeit darf nur mit grosser ZurÃ¼ckhaltung angenommen werden. Die dafÃ¼r geltend gemachten Vorkommnisse

müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zuzumuten ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder tiefgreifenden Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. (â) Ob die der Arbeitnehmerin vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab (Urteil des Bundesgerichts 4A_521/2016 vom 1. Dezember 2016 E. 2.2.2 mit weiteren Hinweisen).

E. 3.3.3

(â)

E. 3.4.1

Grundsätzlich liegt die Beweislast für die Arbeitsunfähigkeit bei der Arbeitnehmerin (Art. 8 ZGB). (â)

E. 3.4.2

(â)

E. 3.5.1

Zufolge Â§ 55 RSV VS können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in begründeten Fällen ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung vorübergehend von der Arbeit freigestellt werden (Â§ 55 Abs. 1 RSV VS). (â)

E. 3.5.2

Lehrpersonen haben die Pflichten gemäss Â§ 51 ff. RSV VS zu erfüllen. Die bewusste und absichtliche Weigerung, die Arbeit trotz Mahnung des Arbeitgebers - nach Wiedererlangung der ganzen oder teilweisen Arbeitsfähigkeit - wiederaufzunehmen oder diese weiterzuführen, kann die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages rechtfertigen (Urteil des Bundesgerichts 4C.10/2002 vom 9. Juli 2002 E. 3.1; Pra 2003 Nr. 52; ARV 2002 S. 214; vgl. auch Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 321a N. 7). Diese Grundregel ist insofern abzuschwächen, als eine fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt ist, wenn die Arbeitnehmerin in gutem Glauben an die Rechtmässigkeit ihres Fernbleibens von der Arbeit glauben durfte (Urteil des Bundesgerichts 4C.10/2002 vom 9. Juli 2002 E. 3.1; Pra 2003 Nr. 52; ARV 2002 S. 214). (â)

E. 3.5.3

Die Beschwerdeführerin macht sinngemäss geltend, sie habe insbesondere unter drei Aspekten in gutem Glauben an die Rechtmässigkeit ihres Fernbleibens von der Arbeit glauben dürfen. Erstens macht sie geltend, die Schulgemeinde G habe sie definitiv freigestellt (dazu nachstehend E. 4). Zweitens macht sie geltend, im Zeitpunkt der Aufforderung, ihre Arbeit wiederaufzunehmen, sei sie nach wie vor nicht arbeitsfähig gewesen (dazu nachstehend E. 5). Drittens macht sie geltend, die Schulgemeinde G habe ihr keine zumutbare Arbeit angeboten (dazu nachstehend E. 6).

E. 4.1

Vorliegend ist unbestritten, dass in einer elektronischen Mitteilung (nachfolgend: "E-Mail") vom 15. Juni 2021, 09.24 Uhr, Folgendes festgehalten wurde: "Auf diesem Weg möchte ich Dir mitteilen, dass wir von Seiten der Schulbehörde im Hinblick auf eine weitere Zusammenarbeit mit Dir unüberbrückbare Differenzen sehen. Aus diesem Grund teile ich Dir bereits an dieser Stelle mit, dass wir Dich sogleich nach Deiner krankheitsbedingten Absenz freistellen werden. Ebenfalls beabsichtigen wir das Arbeitsverhältnis aufzulösen. (â)"

E. 4.2

Unbestritten ist auch, dass die E-Mail vom damaligen Präsidenten der Schulgemeinde G im Namen der Schulbehörde verfasst wurde ("wir von Seiten der Schulbehörde" "â Dich freistellen werden"; vgl. auch die im Verteiler cc angeführten weiteren Behördenmitglieder).

E. 4.3

Weiter ist unbestritten (und im Äbrigen auch aus dem Text der Mitteilung vom 15. Juni 2021 ersichtlich), dass die Schulgemeinde G im Zeitpunkt, als das Schreiben an die Beschwerdeführerin verfasst wurde, über deren krankheitsbedingte Absenz - ebenso wie das noch nicht absehbare Ende derselben - informiert war. Dennoch wurde die Absicht der Freistellung vorbehaltlos angezeigt ("wir Dich sogleich nach Deiner krankheitsbedingten Absenz freistellen werden."). Dies wurde damit begründet, dass von Seiten der Schulbehörde "unüberbrückbare Differenzen für eine Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin" gesehen würden. Zudem wurde der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass die Schulbehörde beabsichtige, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Die Stelle der Beschwerdeführerin wurde in der Folge sofort ausgeschrieben. Mit Schreiben vom 30. Juni 2021 wurde die Beschwerdeführerin aufgefordert, ihre Sachen abzuholen sowie den Schlüssel für das Schulhaus abzugeben. Ebenso wurde die Beschwerdeführerin aufgefordert, die Personalordner betreffend die Kindergartenkinder abzugeben.

E. 4.4

Mit Schreiben vom 1. April 2022 teilte die Schulgemeinde G der Beschwerdeführerin mit, sie sei spätestens ab 1. April 2022 wieder als voll arbeitsfähig einzustufen. Zudem warf sie der Beschwerdeführerin vor, sich trotz ihrer arbeitsrechtlichen Treuepflicht nicht bereits einige Tage vor dem Ende ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit mit der Schulleitung in Verbindung gesetzt zu haben, um ihren Wiedereintritt in den Schuldienst zu besprechen.

E. 4.5

Aufgrund der Äusserungen der Schulgemeinde G im Juni 2021 (Mitteilung, dass aufgrund unüberbrückbarer Differenzen bei Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit die sofortige Freistellung und Kündigung erfolgen werde; Aufforderung zur Abholung der persönlichen Gegenstände und zur Abgabe des Schlüssels und des Personalordners) sowie der Ausschreibung der Stelle der Beschwerdeführerin im Juni 2021 durfte die Beschwerdeführerin in gutem Glauben davon ausgehen, dass sie der Schulgemeinde G ihre Arbeitskraft nach ihrer Genesung, deren Zeitpunkt umstritten ist, nicht wieder anzubieten hatte. Sie durfte in gutem Glauben an die Rechtmässigkeit ihres Fernbleibens von der Arbeit glauben. (â) Per 1. April 2022, als die Beschwerdeführerin erstmals mit dem Meinungswandel der Schulgemeinde G, sie wieder beschäftigen zu wollen,

konfrontiert wurde, kann ihr daher keine Verletzung ihrer Treuepflicht vorgeworfen werden, wie dies die Schulgemeinde G in ihrem Schreiben vom 1. April 2022 tat. Vielmehr erscheint das Verhalten der Schulgemeinde G widersprüchlich. (â■)

E. 5.1

Mit dem erwähnten Schreiben vom 1. April 2022 teilte die Schulgemeinde G der Beschwerdeführerin mit, aufgrund des Schreibens der Versicherungs-Gesellschaft A vom 17. März 2022 sei sie spätestens ab 1. April 2022 wieder als voll arbeitsfähig einzustufen. Sie werde daher aufgefordert, ihre Arbeitskraft bis 6. April 2022, 12.00 Uhr, ordnungsgemäss anzubieten, andernfalls sich die Schulgemeinde G gezwungen sehe, das Anstellungsverhältnis fristlos aufzulösen.

E. 5.2

Mit Schreiben vom 4. April 2022 protestierte die Beschwerdeführerin gegen diese Aufforderung und machte unter anderem geltend, nach wie vor vollständig arbeitsunfähig zu sein. Sie berief sich dabei auf das mit diesem Schreiben eingereichte Arztzeugnis von med. pract. H, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, welche ihr am 31. März 2022 eine Arbeitsunfähigkeit von 100% bis 30. April 2022 bestätigt hatte.

E. 5.3

Am 12. April 2022 verlangte die Schulgemeinde G erneut, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeitskraft vollumfänglich und ordnungsgemäss anbiete und ihr bis spätestens nach Ende der Frühlingsferien am 19. April 2022 bestätige, dass sie bereit sei, eine ihrem Pensum sowie ihrer Ausbildung angepasste Arbeitstätigkeit auszuführen. Gleichzeitig wurde ihr das rechtliche Gehör eingeräumt, sich zur von der Schulgemeinde G in Erwägung gezogenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses und deren Begründung innert Frist von 10 Tagen zu äussern. Nachdem die Beschwerdeführerin von dieser Möglichkeit offenbar keinen Gebrauch gemacht hatte, hat die Schulgemeinde G am 22. April 2022 das Anstellungsverhältnis zufolge ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeitsstelle und Arbeitsverweigerung fristlos aufgelöst.

E. 5.4

Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin im April 2022 gestützt auf das Arztzeugnis ihrer Ärztin und Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, welche ihr am 31. März 2022 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bis 30. April 2022 attestierte, in gutem Glauben an die Rechtmässigkeit ihres Fernbleibens von der Arbeit glauben durfte.

E. 5.4.1

Mit an die Beschwerdeführerin gerichtetem Schreiben vom 17. März 2022, welches der Schulgemeinde G in Kopie zur Kenntnis zugestellt wurde, hatte die Versicherungs-Gesellschaft A unter Bezugnahme auf die Berichte der versicherungs-psychiatrischen Standortbestimmung festgehalten, gemäss ihrer abschliessenden Einschätzung stehe der Arbeitstätigkeit der Beschwerdeführerin aus medizinischer Sicht nichts mehr entgegen. Sie gehe gestützt auf die vorliegenden medizinischen Berichte davon aus, dass es sich vorwiegend um ein reaktives Geschehen auf medizinalfremde Belastungsfaktoren handle. Dr. med. W, Fachärztin für Neurologie, hatte zuvor nach im Auftrag der Versicherungs-Gesellschaft A durchgeführt

verhaltensneurologisch-leistungspsychologischer Abklärung vom 10. Februar 2022 in ihrem Bericht vom 28. Februar 2022 versicherungsintern u.a. festgehalten, ausserhalb einer leichtgradigen affektbetonten dysthymen Zeichnung lasse sich bei der Beschwerdeführerin aus verhaltensneurologisch psychopathologischer Sicht (u.a. in Anlehnung AMDP) kein relevantes depressogenes Störungsbild objektivieren. (â) Die aktuell mit 20% veranschlagte Einschränkung des arbeitsbezogenen Funktionspotenzials (angestammt/allgemein) sei als passager/verbesserungsfähig einzustufen. (â) "Reevaluation bei protrahiertem Verlauf" (â). Als Anmerkung hielt Dr. W fest, die Beschwerdeführerin sei am Arbeitsplatz freigestellt. Die Zumutbarkeit der Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz sei zu prüfen (â).

E. 5.4.2

Hinsichtlich des Beweiswertes der Abklärungen von Dr. W bzw. ihres Berichts vom 28. Februar 2022 fällt auf, dass diese zwar über einen Facharzttitel in Neurologie, nicht aber in Psychiatrie verfügt. Nachdem die Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin zufolge eines allfälligen psychischen Leidens zu beurteilen war, wäre an sich die Beurteilung durch einen Facharzt oder eine Fachärztin der Psychiatrie geeigneter gewesen. Hinsichtlich des Beweiswertes einer vom Krankentaggeldversicherer in Auftrag gegebenen ärztlichen Beurteilung ist zudem zu berücksichtigen, dass im geltenden Recht in einem Zivilprozess zwischen einer Krankentaggeldversicherung und einem Arbeitgeber bzw. einem Arbeitnehmer ein vom Taggeldversicherer erstelltes Privatgutachten lediglich eine Parteibehauptung darstellt (BGE 141 III 433 E. 2.6; vgl. jedoch Art. 177 ZPO in der ab. 1. Januar 2025 gültigen Fassung, wonach private Gutachten künftig unter den Urkundenbegriff fallen). Ausserhalb des Zivilprozesses, z.B. im Rahmen eines IV-Verfahrens, kann zwar einem vom Krankentaggeldversicherer erstellten Gutachten Beweiswert zukommen. Wird ein solches Privatgutachten aber nicht unter Einhaltung von Art. 44 ATSG eingeholt, wonach der Partei unter anderem das Recht zusteht, Gutachter aus triftigen Gründen abzulehnen, zur Person des Gutachters Gegenvorschläge zu machen und dem Gutachter Ergänzungsfragen zu stellen, kommt dem Privatgutachten lediglich der Beweiswert versicherungsinterner ärztlicher Feststellungen zu (Urteil des Bundesgerichts 8C_131/2022 vom 27. Juni 2022 E. 3.2.2), weshalb an die Beweiswürdigung strenge Anforderungen zu stellen sind (Urteil des Bundesgerichts 8C_23/2022 vom 21. September 2022 E. 4.2.2). Aus den Akten ist nicht ersichtlich, dass der Beschwerdeführerin die Möglichkeit eingeräumt wurde, sich zur Person der abklärenden Ärztin zu äussern, durch welche sie im Auftrag der Versicherungs-Gesellschaft A untersucht wurde oder ihr die Möglichkeit eingeräumt wurde, Gegenvorschläge zu unterbreiten oder der Gutachterin Ergänzungsfragen zu unterbreiten. Zu berücksichtigen ist zudem, dass dem Bericht von Dr. W vom 28. Februar 2022 lediglich eine Prognose zu entnehmen ist, wobei für den Fall eines protrahierten Verlaufs eine Reevaluation empfohlen wurde. Auch hat Dr. W ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Frage der Zumutbarkeit der Rückkehr der Beschwerdeführerin an den bisherigen Arbeitsplatz offen und abzuklären sei (â). Es ist daher nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen die Vorinstanz diesem Bericht vom 28. Februar 2022 einen höheren Beweiswert beigemessen hat als dem echtzeitlichen Arztzeugnis der behandelnden Psychiaterin med. pract. H vom 31. März 2022, worin diese eine Arbeitsunfähigkeit von 100% bis 30. April 2022 attestiert hatte. Der Beschwerdeführerin ist daher nicht vorwerfbar, dass sie aufgrund des echtzeitlichen Arztzeugnisses von med. pract. H, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, vom

31. März 2022, welches ihr eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bis 30. April 2022 attestierte, davon ausging, ihre Arbeitskraft nicht anbieten zu müssen. (â) Ob die Beschwerdeführerin im April 2022 tatsächlich krank und vollständig arbeitsunfähig war oder ob es sich allenfalls um eine rein arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit in dem Sinne handelte, als sie zwar gesund, die Arbeit bei der Schulgemeinde G aber aus psychischen Gründen nicht mehr zumutbar war (wofür die unbestrittene Bewerbung der Beschwerdeführerin für eine neue Anstellung per 1. August 2022 bzw. die am 7. April 2022 erfolgte Anstellung bei der Primarschulgemeinde P sprechen würden), ist dabei nicht von Bedeutung.

E. 5.4.3

Die Schulgemeinde G bringt in ihrer Beschwerdevernehmlassung vom 8. Januar 2024 vor, ihr sei als Arbeitgeberin der detaillierte Bericht von Dr. W vom 28. Februar 2022 nicht zugestellt worden, womit sie davon keine Kenntnis gehabt habe. (â) Wenn nun aber bereits dem Bericht von Dr. W vom 28. Februar 2022 nicht höherer Beweiswert als dem Arztzeugnis von med. pract. H vom 31. März 2022 beigemessen werden kann (vgl. E. 5.4.2 vorstehend), so gilt das umso mehr für das Schreiben der Versicherungs-Gesellschaft A vom 17. März 2022. Wenn die Schulgemeinde G aufgrund dieses Schreibens - ohne Kenntnis der dahinterstehenden medizinischen Abklärungen - Zweifel an der Korrektheit des Arztzeugnisses von med. pract. H vom 31. März 2022 hegte, wäre sie gehalten gewesen, gestützt auf Â§ 33 Abs. 2 RRV BesVO selber eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen. Eine solche vertrauensärztliche Untersuchung wäre im übrigen auch dann anzuordnen gewesen, wenn die Schulgemeinde G vom Bericht von Dr. W vom 28. Februar 2022 Kenntnis gehabt hätte, weil diesem - aufgrund der Ausführungen in vorstehender Erwägung 5.4.2 - nicht höherer Beweiswert hätte beigemessen werden können als dem echtzeitlichen Arztzeugnis von med. pract. H vom 31. März 2022. (â)

E. 5.5

Alles in allem durfte die Beschwerdeführerin bei diesen Gegebenheiten in gutem Glauben davon ausgehen, sie dürfte dem Arbeitsplatz gestützt auf die ihr seitens der sie behandelnden Fachärztin für Psychiatrie attestierten 100%igen Arbeitsunfähigkeit auch nach dem 1. April 2022 fernbleiben bzw. sie habe ihre Arbeitskraft der Schulgemeinde G nicht anzubieten.

E. 6

Schliesslich ist noch auf den Einwand der Beschwerdeführerin einzugehen, die Schulgemeinde G habe ihr auch keine zumutbare Arbeit angeboten.

E. 6.1

Laut Â§ 11 Abs. 3 RSV VS kann bei längerfristiger Verhinderung einer Lehrperson eine befristet angestellte Stellvertretung eingesetzt werden. Laut Â§ 13 Abs. 2 RSV VS kann bei voraussichtlich andauernder Arbeitsunfähigkeit die Stelle in der Regel frühestens nach einem Jahr seit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit unbefristet besetzt werden. Bei Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit ist diesfalls der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach Möglichkeit eine andere, zumutbare Stelle zuzuweisen.

E. 6.2

Mit Schreiben vom 4. April 2022 hatte sich die Beschwerdeführerin bei der Schulgemeinde G erkundigt, welche Arbeit ihr bei einer Rückkehr an den Arbeitsplatz zugewiesen würde und wie ihr Arbeitsumfeld aussehen würde. (â)

E. 6.3

Die Schulgemeinde G hat der Beschwerdeführerin nicht im Sinne von Â§ 13 Abs. 2 RSV VS eine angemessene, zumutbare Stelle zugewiesen. Sie hat insbesondere nicht konkret dargelegt, was genau die Tätigkeit der Beschwerdeführerin beinhalten werde, mit welchen Personen sie zusammenzuarbeiten habe und wo sie die Arbeit zu versehen habe. Im Schreiben der Schulgemeinde G vom 12. April 2022 wurde ausdrücklich festgehalten, es werde eine angemessene Tätigkeit "gesucht". Auch wenn die Schulgemeinde G in diesem Schreiben andeutete, worin diese Arbeit bestehen könnte, kann dies nicht mit einem konkreten Angebot bzw. mit der Zuweisung einer Tätigkeit im Sinne von Â§ 13 Abs. 2 RSV VS gleichgesetzt werden. Daran ändert nichts, dass die Schulgemeinde G im Schreiben vom 12. April 2022 die Auffassung vertrat, eine zumutbare Stelle erst zuweisen zu können, wenn die Beschwerdeführerin sich bereit erklärt habe, eine ihrem Pensum und ihrer Ausbildung angemessene Arbeitstätigkeit dann auch auszuführen. Es ist nämlich nicht ersichtlich, inwiefern die Zuweisung einer zumutbaren Arbeit von der Bereitschaft der Beschwerdeführerin, diese auch tatsächlich zu verrichten, abhängig ist. Vielmehr kann ein Annahmeverzug der Beschwerdeführerin erst eintreten, wenn die Zuweisung erfolgt ist. Mangels "Zuweisung" einer konkreten Stelle lässt sich deren Zumutbarkeit letztlich auch nicht beurteilen, womit der Beschwerdeführerin nicht vorgeworfen werden kann, eine zumutbare Tätigkeit - sollte sie dafür arbeitsfähig gewesen sein - nicht angetreten zu haben. Auch unter diesem Aspekt durfte die Beschwerdeführerin in gutem Glauben an die Rechtmäßigkeit ihres Fernbleibens von der Arbeit glauben.

E. 7.1

(â).

E. 7.2

Bei diesen Gegebenheiten kann der Beschwerdeführerin weder vorgeworfen werden, ihre Arbeit zu Unrecht nicht angeboten zu haben noch kann ihr vorgeworfen werden, der Arbeit ungerechtfertigt ferngeblieben zu sein. Damit erweist sich die von der Schulgemeinde G ausgesprochene fristlose Kündigung als unbegründet. (â) Daher wird der angefochtene Entscheid aufgehoben und die Sache an die Vorinstanz zurückgewiesen, damit sie nach Durchführung der erforderlichen Abklärungen über die Entschädigungsansprüche der Beschwerdeführerin zufolge der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung neu entscheidet. (â) Entscheid des Verwaltungsgerichts VG.2023.144/E vom 23. Oktober 2024 Das Bundesgericht trat auf eine dagegen erhobene Beschwerde mit Urteil 1C_689/2024 vom 9. Dezember 2024 nicht ein. Die Personalrekurskommission entschied mit Entscheid vom 15. August 2025, A.2025.2, Â§ 16/2025 (vgl. TVR 2025 Nr. 33) über die Entschädigungsansprüche der Beschwerdeführerin. ×