

ZG_VERWALTUNGSGERICHT V 2020 1 vom 16. Februar 2022

ZG Verwaltungsgericht, 2022-02-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_V_2020_1

FR: ZG_VERWALTUNGSGERICHT V 2020 1 du 16 février 2022

IT: ZG_VERWALTUNGSGERICHT V 2020 1 del 16 febbraio 2022

Regeste

Personalrecht (Kündigung des Arbeitsverhältnisses)

Erwägungen

E. 2

Urteil V 2020 1

E. 2.1

Mitarbeitenden, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehalts ausgerichtet. (§ 54 Abs. 1 PG). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem 30. und dem 35. Dienstjahr wird das zweite Dienstaltersgeschenk gemäss § 19 Abs. 1 der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung, PV; BGS 154.211) anteilmässig zu je einem Fünftel pro vollendetes oder mindestens zur Hälfte erfülltes Dienstjahr ausgerichtet.

E. 2.2

Im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren sind grundsätzlich nur Rechtsverhältnisse zu überprüfen bzw. zu beurteilen, zu denen die zuständige Verwaltungsbehörde vorgängig verbindlich – in Form einer Verfügung – Stellung genommen hat. Insoweit bestimmt die Verfügung den beschwerdeweise weiterziehbaren Anfechtungsgegenstand. Umgekehrt fehlt es an einem Anfechtungsgegenstand und somit an einer Sachurteilsvoraussetzung, wenn und insoweit keine Verfügung ergangen ist (BGE 125 V 413 E. 1a).

E. 2.3

Die Beschwerdeführerin lässt in der Replik vom 20. Mai 2020 beantragen, der Regierungsrat sei zu verpflichten, ihr als Dienstaltersgeschenk für das Ausscheiden nach

E. 3

Eventualiter sei der angefochtene Entscheid aufzuheben und im Sinne der nachfolgenden Begründung zur neuen Beurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

E. 3.1

Gemäss § 8 PG endigt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder seitens des Kantons. Der Kanton kann gemäss § 10 Abs. 1 PG das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen kündigen. Vor der Kündigung ist den

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren, und die Kündigung ist zu begründen (§ 10 Abs. 3 PG; vgl. auch § 10 Abs. 1 PV).

E. 3.2

Gemäss § 13 PG ist eine Kündigung seitens des Kantons missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Aus den Materialien zum Personalgesetz ergibt sich, dass der Gesetzgeber mit der Verletzung der Verfahrensvorschriften eine Verletzung des rechtlichen Gehörs und der Begründungspflicht meint. Als sachliche Gründe für eine Kündigung werden in den Materialien etwa ungenügende fachliche, führungsmässige oder charakterliche Fähigkeiten oder Eignung, mangelnde Leistung, grobes Fehlverhalten, gravierende Dienstpflichtverletzung oder erhebliche Beeinträchtigung des Arbeitsklimas bezeichnet (vgl. hierzu den Bericht und Antrag des Regierungsrates zum Personalgesetz vom 1. Februar 1994, Vorlage Nr. 130.4 – Laufnummer 8257, 25; vgl. BGer 8C_995/2012 E 3.1 vom 27. Mai 2013 sowie 8C_690/2010 vom 1. November 2010 E. 4.2.2, welche unzureichende Leistungen, unbefriedigendes Verhalten, erhebliche Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder betriebliche Motive als sachliche Gründe erwähnen). Die Gründe müssen nicht die Intensität eines wichtigen Grundes erreichen, welcher die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar macht, denn nur eine fristlose Entlassung verlangt einen wichtigen Grund. Als unsachlich gelten z.B. Gründe, welche im Sinne von Art. 336 OR missbräuchlich wären (vgl. hierzu den teilweise identischen Wortlaut von § 13 PG mit Art. 336 Abs. 1 OR).

E. 3.3

Im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gilt es weiter, das Willkürverbot, den Grundsatz von Treu und Glauben sowie den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Letzterer findet seinen Niederschlag explizit in § 10 Abs. 4 PG, indem der Arbeitgeber vor der Entlassung die Angemessenheit weniger weitreichenden Massnahmen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung zu prüfen hat. Die Kündigung muss daher zur Lösung eines Problems nicht nur geeignet, sondern auch erforderlich sein. Die Abwägung der gegenseitigen Interessen muss eine Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (vgl. Michel, a.a.O., S. 301). Bei dieser Interessenabwägung kann bei Personen mit Beispielsfunktionen (wie dies etwa bei Lehrpersonen der Fall ist) oder mit Vorgesetztenfunktionen ein strengerer Massstab

E. 3.4

Anspruch auf eine Abgangsentschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt wird, ohne dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten begründeten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (§ 24 Abs. 1 PG). Dieser Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis (§ 24 Abs. 2 PG). Die Abgangsentschädigung beträgt nach zehn Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren (§ 25 Abs. 1 PG). 4. Zunächst ist die Einhaltung der Kündigungsformalitäten zu prüfen. Wie bereits erwähnt (E. 3.1 und 3.2 am Anfang) hat die Kündigung schriftlich und unter Einhaltung der im Einzelfall geltenden Kündigungsfrist zu erfolgen. Weiter ist der

betroffenen Person das rechtliche Gehör zu gewähren und die Kündigung ist zu begründen. Mit Verfügung vom 5. September 2018 löste das C. _____ das Arbeitsverhältnis mit A. _____ per 31. Juli 2019 auf (BG-act. 001.02). Damit wurden sowohl die gesetzliche Kündigungsfrist von sechs Monaten ab dem 15. Dienstjahr gemäss § 9 Abs. 2 lit. c PG als auch der für die Entlassung von Lehrkräften der kantonalen Schulen in § 10 Abs. 2 PG vorgesehene Kündigungstermin (Ende des Schuljahres) eingehalten. Vorgängig zu dieser einschneidenden personalrechtlichen Massnahme wurde die Beschwerdeführerin im Beisein ihres Rechtsvertreters gemäss § 10 Abs. 3 Satz 1 PG angehört (vgl. Protokoll vom 28. November 2017 [act. 10.6 im C. _____-Ordner 1]). In der Verfügungsbegründung wurden zudem in Beachtung von Satz 2 der genannten Bestimmung die Umstände, die zur Kündigung geführt haben, ausführlich geschildert. Die Einhaltung der Kündigungsformalitäten wurde von der Beschwerdeführerin denn auch nicht bemängelt, womit nicht weiter darauf einzugehen ist. 5. Mit der Begründung, die Kündigung sei missbräuchlich gewesen, beantragt die Beschwerdeführerin die Zusprechung von neun Monatsgehältern, insgesamt Fr. 112'420.90, zuzüglich Zinsen von 5 % seit dem 1. August 2019 (act. 11 S. 1).

E. 4

Im Beweispunkt werden der Beizug der vorinstanzlichen Akten ("Vorakten") von Amtes wegen sowie die Parteibefragung und Beweisaussage der Beschwerdeführerin beantragt.

E. 5

Im Beweispunkt werden der Beizug der vorinstanzlichen Akten ("Vorakten") von Amtes wegen sowie die Parteibefragung und Beweisaussage der Beschwerdeführerin beantragt.

E. 5.1

Wie in Erwägung 3.2 ausgeführt, ist eine vom Kanton ausgesprochene Kündigung missbräuchlich im Sinne von § 13 PG, wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt.

E. 5.2

Unter Hinweis auf ihre Einreihung in die höchste Stufe ihrer Lohnklasse sowie auf einen Gratulationsbrief des Regierungsrates nach 25 Dienstjahren im Jahr 2012 stellt sich die Beschwerdeführerin zunächst auf den Standpunkt, ihre Leistungen seien bis 2016 grundsätzlich gut gewesen (act. 1 S. 4 f., act. 11 S. 3, act. 22 S. 2 der Plädoyernotizen). Die am 28. Juni 2016 eingereichte Spesenabrechnung für die E. _____-Aufnah- meprüfung sei der Auslöser der zur Kündigung führenden Vorfälle gewesen (act. 1 S. 5 f., act. 11 S. 19). Nachdem sich F. _____-Lernende im Sommer 2016 über sie beschwert hätten, habe das C. _____ ein regelrechtes Bossing und Mobbing betrieben (act. 11 S. 6 f., act. 22 S. 3 f. der Plädoyernotizen). Die Schüler seien animiert worden, sich bei der Schulleitung hinter ihrem Rücken zu beschweren. Die gehäuften kritischen Rückmeldungen von Lernenden seien von der Schulleitung zum Anlass genommen worden, sie durch fortan regelmässige Gespräche, Schulbesuche, anonyme Schülerumfragen und Diskussion ihres Unterrichts in einer Klasse ohne ihre Anwesenheit unter Druck zu setzen und zu schikanieren (act. 1 S. 7 ff., 19 und 21 f.). Dabei seien belastende Elemente stark betont, zu ihren Gunsten ausgefallene Schülerfeedbacks dagegen nicht berücksichtigt worden (act. 1 S. 14 f., act. 11 S. 4 und 9, act. 27 S. 6). Sodann bestreitet die Beschwerdeführerin, der am 28. Februar 2017 unterzeichneten Zielvereinbarung zugestimmt zu haben. Vielmehr sei diese von der Schulleitung einseitig angeordnet worden. Sie (die Beschwerdeführerin) habe

lediglich das Protokoll der Sitzung vom 23. Februar 2017, an der es um die Zielvereinbarung gegangen sei, wie auch die Zielvereinbarung selbst mit dem Vermerk "Erhalt" versehen (act. 1 S. 17 f., act. 11 S. 20). Weiter rügt die Beschwerdeführerin, das C. _____ habe am 27. März 2018 eine faktenwidrige Aktennotiz erstellt. Darin seien die Ergebnisse der Schülerumfragen vom Januar und Februar 2018 tendenziös und einseitig zu ihren Lasten ausgelegt worden. Da sie (die Beschwerdeführerin) ab Dezember 2017 krankgeschrieben und nicht mehr in der Schule gewesen sei, untermauere diese Aktennotiz den Verdacht der negativen Beweismittelproduktion (act. 1 S. 16, act. 11 S. 13 ff. und 18, act. 27 S. 5).

E. 5.3

Die ersten dokumentierten Reklamationen von Lernenden über den Schulunterricht der Beschwerdeführerin gehen auf das Jahr 1997 zurück. In der Folge gingen beim Rektorat beinahe jährlich negative Rückmeldungen von Lernenden und Lehrpersonen über Benotung, Unterrichtsqualität und Verhalten der Beschwerdeführerin im Unterricht bzw. im Lehrerkollegium ein (vgl. dazu die gesammelten Unterlagen im C. _____-Ordner 5). Dies führte zu verschiedenen Massnahmen seitens der Schule. Nach verschiedenen Interventionen erteilte der Rektor der Beschwerdeführerin am

E. 5.4

Dem soeben wiedergegebenen, langjährigen Verlauf, lässt sich deutlich entnehmen, dass die Qualität des Unterrichts der Beschwerdeführerin schon mehrere Jahre vor Einleitung des zur Kündigung führenden Prozesses seitens der Schulleitung thematisiert wurde. Von durchwegs guten Leistungen kann daher entgegen der Meinung der Beschwerdeführerin nicht ausgegangen werden. Die 2008 vom C. _____ in Auftrag gegebene externe Standortbestimmung zeigte Schwachpunkte auf und gab klare Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Situation. In der Folge dürfte sich die Problematik einige Jahre lang abgeschwächt haben bzw. nicht mehr im Vordergrund gestanden sein. Denn trotz verschiedenen negativen Rückmeldungen über Unterrichtsqualität bzw. -inhalt, Prüfungsstoff, Benotung, und Verhalten der Beschwerdeführerin den Lernenden gegenüber, blieben weitere Massnahmen seitens der Schule in den Jahren 2010, 2011 und 2014 aus. Die Qualität der Leistungen in der Vergangenheit war für die Kündigung demzufolge offensichtlich nicht relevant, weshalb nicht weiter darauf einzugehen ist. Erst im Rahmen der Planung ihres sechsmonatigen Bildungsurlaubs im Sommersemester 2015 wurde die Beschwerdeführerin vom Rektor aufgefordert, sich auch pädagogisch- didaktischen Themen zu widmen. Ziel dieser Weisung war es, negative bzw. kritische Schülerfeedbacks künftig zu reduzieren. Diese Auszeit führte allerdings nicht zur geforderten, nachhaltigen Besserung. Erneute Reklamationen von Lernenden nach der Rückkehr der Beschwerdeführerin aus dem Bildungsurlaub veranlassten die Schulleitung, die Lehrtätigkeit der Beschwerdeführerin nunmehr enger zu begleiten. Dass die Spesenabrechnung vom 28. Juni 2016 Auslöser der Massnahmen gewesen sein soll, erscheint in diesem Kontext wenig wahrscheinlich. Vielmehr ist die gleichzeitige Thematisierung der von der Schule nicht anerkannten Spesenabrechnung eher auf die zeitliche Konnexität zurückzuführen. Dies erhellt auch aus dem Inhalt der vom Anfang an auf eine positive Entwicklung der Unterrichtsqualität und des Lehrerverhaltens zielenden Massnahmen. Dabei setzte die Schule verschiedene Handlungsempfehlungen um, die

E. 5.5

Weiter kann der Beschwerdeführerin nicht gefolgt werden, wenn sie bestreitet, der am 23. Februar 2017 unterzeichneten Zielvereinbarung zugestimmt zu haben. Dazu ist zunächst festzuhalten, dass der Beschwerdeführerin bereits im November 2016 aufgetragen worden war, sich im Rahmen eines Konzeptes zu überlegen, wie sie in Zukunft auch mit schwierigen Klassen umgehen könne (vgl. act. 4.9 im C. _____ - Ordner 3). Zur folgenden Besprechung am 6. Januar 2017 brachte sie jedoch laut Protokoll ein äusserst minimalistisches Konzept mit, worin sich die Massnahmen auf wenige allgemeine Stichworte beschränkten und pädagogische Grundhaltungen stichwortartig skizziert wurden. Ausführungen zu konkreten Massnahmen fehlten (act. 6.11 im C. _____ - Ordner 3, BG-act. 020.24). Die Beschwerdeführerin hätte es somit in der Hand gehabt, sich in den laufenden Prozess aktiv einzubringen. In der Folge eröffneten Rektor H. _____ und Prorektor D. _____ an der Besprechung vom 27. Januar 2017

E. 5.6

Mit ihrem Vorwurf der negativen Beweismittelproduktion in Zusammenhang mit der Aktennotiz vom 27. März 2018 verkennt die Beschwerdeführerin, dass sie im Zeitpunkt der Auswertung der Ergebnisse der Schülerumfragen vom Unterricht bereits freigestellt worden war (act. 8.8 im C. _____ - Ordner 1). Der Entscheid, die seit Dezember 2017 krankgeschriebene Beschwerdeführerin trotz der per 19. Februar 2018 erwarteten, teilweisen Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit nicht einzusetzen, wurde am 13. Februar 2018 als vorsorgliche Massnahme im Rahmen des laufenden Verfahrens betreffend personalrechtliche Massnahmen gefällt. Dieses Verfahren wurde bereits am 28. November 2017 mit der förmlichen Gewährung des rechtlichen Gehörs eingeleitet (act. 16 im C. _____ - Ordner 3). Die Schulleitung bemängelte aufgrund der Ergebnisse des anderthalb Jahren dauernden Entwicklungs-, Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozesses Arbeit und Verhalten der Beschwerdeführerin in qualitativer Hinsicht und strebte eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses an (act. 10.6 im C. _____ - Ordner 1). Demzufolge bestand die Absicht, sich von der Beschwerdeführerin zu trennen, bereits längere Zeit. Deren Weiterverfolgung wurde allerdings aufgrund der Erkrankung hinausgeschoben. Es bestand für die Beschwerdeführerin daher kein Anlass mehr, die Beschwerdeführerin belastende Dokumente zu produzieren.

E. 5.7

Wenn die Beschwerdeführerin geltend macht, im Sinne einer mildereren Massnahme anstelle der Kündigung hätten ihr durch die Schule vermehrt Klassen des intellektuell anspruchsvolleren E-Profiles zugewiesen werden können (act. 11 S. 12), ist ihr zu entgegnen, dass auch von Schülern des E-Profiles immer wieder kritische Rückmeldungen gekommen sind (vgl. act. 0.1, 12.1 im C. _____ - Ordner 3; vgl. ferner

E. 5.8

Schliesslich ist festzuhalten, dass die Kündigung angesichts der dem heutigen Lehrstandard und der unbestrittenermassen anspruchsvolleren Schülerschaft nicht mehr genügenden Leistungen der Beschwerdeführerin auch sachlich begründet ist.

E. 5.8.1

So erfüllte die Beschwerdeführerin das am 23. Februar 2017 vereinbarte Ziel der Verbindlichkeit in Bezug auf die Sorgfalt und Transparenz der Unterrichtsvorbereitung nicht. Insbesondere waren bei den Unterrichtsbesuchen vom 12. Mai, 6. und 19. September 2017 keine schriftliche Unterrichtsdispositionen vorhanden (act. 12.6, 12.22 und 12.23

im C. _____-Ordner 3). Es mag zutreffen, dass die Beschwerdeführerin ihre Unterrichtsdispositionen zu Hause gehabt habe (vgl. act. 22 S. 5). Dadurch hinderte sie jedoch die Schulleitung an der entsprechend der Zielvereinbarung erwarteten jederzeitigen Einsichtnahme in die Unterrichtsvorbereitung. Nicht hilfreich war ausserdem am 12. Mai 2017 die nachträgliche Anpassung der Unterrichtsdisposition einer anderen Klasse, deren Inhalt jedoch wenig mit dem von Prorektor D. _____ besuchten Unterricht gemeinsam hatte. Dieselbe Unterrichtsdisposition lag übrigens der von Rektor H. _____ am 18. Mai 2017 besuchten Lektion zugrunde (vgl. act. 12.7 im C. _____-Ordner 3). Die Vorbereitung der beiden im September 2017 besuchten Lektionen bestand sodann aus wenigen Stichworten im Lehrerbuch. Laut Angaben der Beschwerdeführerin ihrem Anwalt gegenüber entsprach dies denn auch ihrer üblichen Unterrichtsvorbereitung (vgl. BG-act. 001.19 und 020.23). Selbst wenn die Beschwerdeführerin für die von Rektor H. _____ am 19. September 2017 besuchte Lektion eine Unterrichtsdisposition vorbereitet hatte – die sie angeblich zu einem späteren Zeitpunkt der Schulleitung hatte zukommen lassen (vgl. act. 27 S. 11) –, verhinderte sie durch ihr Vorgehen wiederum die erwartete jederzeitige Einsichtnahme in die Unterrichtsvorbereitung. Gemäss Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017 hätte die Beschwerdeführerin aber jede Lektion schriftlich vorbereiten und Inhalte sowie Setting so festhalten sollen, dass sie für Aussenstehende nachvollziehbar seien. Während den vier als angekündigte Stichkontrollen zu wertenden Unterrichtsbesuchen vermochte die Beschwerdeführerin dieses Ziel nicht zu erfüllen. Die erst im Rahmen des streitigen Verwaltungsverfahrens mit der Replik vom 21. Februar 2019 (BG-act. 020) nachgereichten Unterrichtsdispositionen (BG-act. 020.14–18) vermögen nichts daran zu ändern, denn sie decken nur einen Teil der ab der Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017 bis zum Abschluss des Prozesses im November 2017 gehaltenen Lektionen ab. Auch der gemäss Angaben der Lernenden fehlende Einsatz von Prüfungsplänen mit Lernzielen (act. 12.6, 12.22 und 12.23 im C. _____-Ordner 3) lässt darauf schliessen, dass die Beschwerdeführerin nicht bereit war, vom gewohnten Vorgehen abzuweichen und den von ihr erwarteten Einsatz in der Unterrichtsvorbereitung an den Tag zu legen.

E. 5.8.2

Weiter hätte die Beschwerdeführerin gemäss Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017 mit den Klassen E1d, DHF1b, DHF2b, DHF3d und DHF3e pro Quartal je ein Feedback durchführen und deren schriftlich festgehaltenen Ergebnisse vom jeweiligen Klassenchef unterschreiben lassen sollen. Bei den Akten liegt allerdings lediglich eine nicht unterzeichnete Notiz über eine am 9. Mai 2017 stattgefundene Aussprache mit der Klasse E1d (act. 12.5 im C. _____-Ordner 3). In den Klassen DHF1b (bzw. im Schuljahr 2017/2018 DHF2b; vgl. act. 7 S. 18) und DHF2b (bzw. im Schuljahr 2017/2018 DHF3b) wurden bis zu den Schulbesuchen im September 2017 keine Feedbacks eingeholt (act. 12.22–24 im C. _____-Ordner 3). Von den Klassen DHF3d und DHF3e sind lediglich die von der Schule regelmässig durchgeführten Schülerumfragen dokumentiert (act. 1 und 2 im C. _____-Ordner 4; vgl. auch act. 12.21 im C. _____-Ordner 3). Unbestrittenermassen wäre eine Erhebung von Rückmeldungen der Lernenden, wie sie in der Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017 umschrieben wurde, für die Beschwerdeführerin keine angenehme Aufgabe gewesen. Durch die Nichtbeachtung dieses Ziels vermied sie es jedoch, sich mit den Erwartungen und Problemen der ihr anvertrauten Lernenden auseinandersetzen zu müssen, was wiederum auf eine fehlende Bereitschaft zu der von der Schulleitung geforderten Veränderung hinweist. Dementsprechend unterliess es die Beschwerdeführerin auch, Selbstreflexionen zu dokumentieren. Die mit der Replik vom

21. Februar 2019 im Verwaltungsverfahren nachgereichten Selbstreflexionen (BG-act. 020.19–22) decken gerade zwei Tage ab, den 15. und den 16. Mai 2017. Darin finden sich allerdings keine Reflexionen des Lehrerverhaltens, sondern lediglich Beurteilungen und Beobachtungen von Lernenden sowie kurze, beschreibende Bemerkungen zum Unterrichtsgeschehen. Keine Selbstreflexionen stellen sodann die von der Beschwerdeführerin nach der öffentlichen Verhandlung eingereichten Unterlagen dar (BF-act. 23-36; vgl. dazu act. 24 S. 3). Inhaltlich handelt es sich dabei um Notizen zu einzelnen Schülern, was eher auf Coaching-Gespräche hinweisen dürfte. Noch in der Verwaltungsbeschwerde vom

E. 5.8.3

Die der Beschwerdeführerin gesetzten Ziele bezweckten eine mittelfristige Verbesserung der Unterrichtsqualität und des Lehrerverhaltens. Durch ihre mangelnde

24 Urteil V 2020 1 Mitwirkung an der Erfüllung dieser Ziele bekundete die Beschwerdeführerin ihr Desinteresse an der von der Schule angesichts der verschiedenen Reklamationen geforderten Weiterentwicklung. Unter diesen Umständen hätte eine Weiterbeschäftigung nicht nur das Image einer gut funktionierenden Schule in Frage gestellt, sondern – und insbesondere – die berechtigten Interessen der betroffenen Lernenden missachtet. Die vom Kanton ausgesprochene Kündigung beruht daher auf sachlichen Gründen im Sinne von § 13 PG. 6. Die Verletzung von Verfahrensvorschriften kann ebenfalls zur Missbräuchlichkeit einer Kündigung führen. Damit sind eine Verletzung des rechtlichen Gehörs und der Begründungspflicht gemeint (vgl. dazu E 3.2).

E. 6

In formeller Hinsicht wird gestützt auf Art. 30 Abs. 3 BV und Art. 6 Ziff. 1 EMRK die Durchführung einer öffentlichen Verhandlung beantragt.

E. 6.1

Wiederholt rügt die Beschwerdeführerin Verletzungen des rechtlichen Gehörs im Verlaufe der personalrechtlichen Massnahmen. So habe die Schulleitung des C. _____ bereits am 3. Oktober 2016 gestützt auf das Protokoll eines Gesprächs zwischen Rektor, Prorektor und ihr vom 28. September 2016 beschlossen, einen Prozess gegen sie einzuleiten, obwohl ihr zugesichert worden sei, sich zu diesem Protokoll noch äussern zu dürfen, und ihr dafür Zeit eingeräumt worden sei (act. 1 S. 21). Sodann habe es der Beschwerdegegner versäumt, sich mit den Ausführungen zu einer inhaltlich falschen Aktennotiz des C. _____ vom 27. März 2018 auseinanderzusetzen, und dadurch den Anspruch auf einen genügend begründeten Entscheid verletzt (act. 11 S. 14). Weiter habe der Beschwerdegegner beim Abstellen auf anonyme Schülerbefragungen das Recht auf Akteneinsicht verletzt, weil zur Möglichkeit, sich zu den Akten und zum Beweisverfahren zu äussern, auch das Wissen gehöre, wer etwas gesagt oder geschrieben habe (act. 1 S. 25 und 11 S. 13; ferner act. 27 S. 7). Auch das Absehen von einer Parteibefragung sowie von Zeugenbefragungen unter Verweis auf die antizipierte Beweiswürdigung stelle eine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar (act. 1 S. 26 f.).

E. 6.2

Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt er ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, der in die Rechtsstellung des Einzelnen

eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann. Voraussetzung des

25 Urteil V 2020 1 Äusserungsrechts sind genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf, was auf das Recht hinausläuft, in geeigneter Weise über die entscheidungswesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg orientiert zu werden. Wie weit dieses Recht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Umstände beurteilen. Im öffentlichen Personalrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern der betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (BGE 144 I 11 E. 5.3 mit Hinweisen).

E. 6.3

Den Akten lässt sich entnehmen, dass Prorektor D. _____ das Protokoll des Gesprächs vom Vortag der Beschwerdeführerin am Donnerstag, 29. September 2016, um

E. 6.4.1

Wesentlicher Bestandteil des Anspruchs auf rechtliches Gehör ist die Begründungspflicht. Die Begründung soll verhindern, dass sich die Behörde von unsachlichen Motiven leiten lässt, und dem Betroffenen ermöglichen, die Verfügung gegebenenfalls sachgerecht anzufechten. Dies ist nur möglich, wenn sowohl er wie auch die Rechtsmittelinstanz sich über die Tragweite des Entscheids ein Bild machen können. In diesem Sinn müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf welche sich ihr Entscheid stützt. Dies bedeutet indessen nicht, dass sie sich ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung und

E. 6.4.2

Zur Bedeutung der Aktennotiz vom 27. März 2018 wurde bereits in Erwägung 5.6 im Zusammenhang mit dem Vorwurf der negativen Beweismittelproduktion Stellung genommen. Unter Verweis darauf kann festgehalten werden, dass sich in der fehlenden Auseinandersetzung des Beschwerdegegners mit dem Inhalt der fraglichen Aktennotiz im angefochtenen Entscheid vom 26. November 2019 keine Verletzung der Begründungspflicht erblicken lässt.

E. 6.5.1

Art. 29 Abs. 2 BV räumt den Parteien und Betroffenen als allgemeine Verfahrensgarantie und Teil des Anspruchs auf rechtliches Gehör einen Anspruch auf Akteneinsicht ein. Im Hinblick auf den Erlass einer Verfügung sollen die Verfahrensbeteiligten von den Entscheidungsgrundlagen vorbehaltlos und ohne Geltendmachung eines besonderen Interesses Kenntnis nehmen können. Das Akteneinsichtsrecht findet indes seine Grenzen an überwiegenden öffentlichen Interessen des Staates oder an berechtigten Interessen Dritter. Diesfalls sind die einander entgegenstehenden Interessen an der Akteneinsicht einerseits und an deren Verweigerung andererseits sorgfältig gegeneinander abzuwägen (BGE 129 I 249 E. 3).

E. 6.5.2

Vorliegend ist nicht einzusehen, welchen Nutzen die Beschwerdeführerin im Rahmen des personalrechtlichen Verfahrens aus der Kenntnis ziehen könnte, welche Angaben die einzelnen Lernenden in den anonymen Umfragen gemacht haben. Insbesondere machte die Schule die Beschwerdeführerin bereits zu Beginn des Verfahrens darauf aufmerksam, dass nicht die einzelnen Rückmeldungen der Lernenden im Detail massgebend seien, sondern das Gesamtbild. Dadurch wollte sie verhindern, dass die sich kritisch äussernden Lernenden in den laufenden Prozess hineingezogen werden und sich die Beschwerdeführerin veranlasst sieht, sich vor den betroffenen Klassen zu rechtfertigen oder die erhobenen Vorwürfe zu bestreiten (vgl. act. 2.7 im C. _____-Ordner 3).

E. 6.6.1

Zum Anspruch auf rechtliches Gehör gehört das Recht auf Abnahme der rechtzeitig und formrichtig angebotenen rechtserheblichen Beweismittel. Indessen steht die Verfassungsgarantie einer vorweggenommenen Beweiswürdigung nicht entgegen.

E. 6.6.2

Sowohl im Rahmen des streitigen Verwaltungsverfahrens als auch im vorliegenden Beschwerdeverfahren offerierte die Beschwerdeführerin neben der eigenen Parteibefragung (vgl. u.a. act. 1 S. 2 und act. 11 S. 2) die Einvernahme verschiedener Zeugen. So soll eine Lehrerin am C. _____ darüber Auskunft geben, dass eine Lernende im vollen Lift erwähnt haben soll, man habe die Beschwerdeführerin nicht "weggebracht". Zwei weitere Lehrerinnen sollen aussagen können, dass sich die Eltern dieser Lernenden auch über die Stellvertreterin der Beschwerdeführerin während deren Weiterbildungsurlaub im Jahre 2015 beschwert hätten (act. 1 S. 7). Sodann soll eine Lehrmeisterin ein für beide Seiten gut verlaufenes Gespräch sowie die Probleme einer weiteren Lernenden schildern (act. 1 S. 7 und 9). Weiter sollen vier Lehrpersonen den fehlenden Einsatz einer Klasse der Beschwerdeführerin bestätigen (act. 1 S. 9). Eine Reinigungsperson soll bestätigen, dass Prorektor D. _____ im Herbst 2017 im Gang zwei Lernende über die Beschwerdeführerin ausgefragt habe (act. 1 S. 10). Zur psychischen Verfassung der Beschwerdeführerin nach den regelmässigen Gesprächen mit Rektor H. _____ und Prorektor D. _____ und zum erlittenen Mobbing sollen ihr

E. 6.6.3

Verschiedene der von der Beschwerdeführerin genannten Zeugen können offensichtlich lediglich zu vorliegend nicht relevanten Vorfällen Auskunft geben. Insbesondere darf aufgrund der Aussage einer Lernenden, man habe die Lehrerin nicht "weggebracht", nicht darauf geschlossen werden, dass sich die der Beschwerdeführerin gegenüber kritisch stehenden Lernenden verschiedener Klassen und Stufen zusammengeschlossen hätten, um sie mit negativen Rückmeldungen in Schwierigkeiten mit der Schulleitung zu bringen. Zu bedenken ist dabei, dass die ersten dokumentierten Reklamationen von Lernenden über den Schulunterricht der Beschwerdeführerin auf das Jahr 1997 zurückgehen und in der Folge beim Rektorat beinahe jährlich negative Rückmeldungen von Lernenden und Lehrpersonen eingingen (vgl. dazu E. 5.3). Zwar ist nicht auszuschliessen, dass andere Lehrpersonen von Reklamationen betroffen sind. Sollte dies häufig vorkommen, wird es Aufgabe der Schulleitung sein, dem nachzugehen. Daraus kann die Beschwerdeführerin allerdings nichts zu ihren Gunsten ableiten, denn allfällige mangelhafte Arbeitsleistungen anderer Lehrpersonen vermögen die Beurteilung ihrer eigenen Arbeitsleistung und insbesondere ihres Lehrerverhaltens nicht zu beeinflussen. Schliesslich lässt sich ein Mobbing bzw.

Bossing aufgrund der Aktenlage nicht erstellen. Es ist jedoch unbestritten, dass das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Schulleitung seit bereits mehreren Jahren vorbelastet war (vgl. auch E. 5.4). Dies schmälert die Beweiskraft der Aussagen von Zeugen, die darüber lediglich aufgrund der von der Beschwerdeführerin ihnen gegenüber gemachten Schilderungen berichten können.

E. 6.6.5

Aus diesen Gründen stellt das Absehen von einer Parteibefragung sowie von den beantragten Zeugenbefragungen unter dem Verweis auf die antizipierte Beweiswürdigung keine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar. 7. Zusammenfassend lässt sich die vom Kanton am 5. September 2018 ausgesprochene Kündigung auf sachliche Gründe stützen (E. 5). Auch wurden keine Verfahrensvorschriften verletzt (E. 6), weshalb die Kündigung nicht missbräuchlich im Sinne von § 13 PG ist. Eine Rückweisung zur Neuurteilung (act. 1 S. 2 und 28, 11 S. 2) kommt unter diesen Umständen nicht in Betracht. 8. Mit dem Argument, dass sie nicht schuldhaft begründeten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe, erhebt die Beschwerdeführerin Anspruch auf eine Abgangsentschädigung von sechs Monatsgehältern im Gesamtbetrag von Fr. 74'947.25, zuzüglich Zinsen von 5 % seit dem 1. August 2019 (act. 1 S. 23 f. und 11 S. 2). Wie bereits dargelegt (E. 5.8.3) bekundete die Beschwerdeführerin durch ihre mangelnde Mitwirkung an der Erfüllung der Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017 ihr Desinteresse an der von der Schule angesichts der verschiedenen Reklamationen geforderten Weiterentwicklung. Dies führte zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses. Gab die Beschwerdeführerin somit durch schuldhaftes Verhalten begründeten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, steht ihr keine Abgangsentschädigung zu (§ 24 Abs. 1 PG). 9.

E. 7

Urteil V 2020 1 Beschwerde wurde fristgerecht eingereicht und entspricht den übrigen formellen Voraussetzungen, weshalb sie zu prüfen ist. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11). 1.3 Mit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde kann jede Rechtsverletzung gerügt werden (§ 63 Abs. 1 VRG). Als Rechtsverletzung gelten unter anderem die Nichtanwendung und die unrichtige Anwendung eines Rechtssatzes, die unrichtige rechtliche Beurteilung einer Tatsache, der Missbrauch oder die Überschreitung des Ermessens und die Verletzung einer wesentlichen Form- oder Verfahrensvorschrift (vgl. § 63 Abs. 1 Ziff. 1–4 VRG). Vor Verwaltungsgericht kann überdies jede für den Entscheid erhebliche unrichtige oder ungenügende Feststellung des Sachverhalts angefochten werden (§ 63 Abs. 2 VRG). In Fällen, in denen wie hier Verwaltungsentscheide des Regierungsrates angefochten sind, kann die unrichtige Handhabung des Ermessens nicht gerügt werden (§ 63 Abs. 3 VRG e contrario). 2.

E. 8

Urteil V 2020 1 32 Jahren den Betrag von Fr. 8'071.25 zzgl. Zinsen von 5 % seit dem 1. August 2019 zu zahlen (act. 11 S. 1 f.). Über einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf ein Dienstaltersgeschenk ist im Verwaltungsverfahren nicht befunden worden. Ein solcher stand im verwaltungsverfahren auch nicht zur Diskussion (vgl. Verwaltungsbeschwerde vom 26. September 2018 [BG-act. 001 S. 2]). Demzufolge kann auf den Antrag auf Zusprache eines Dienstaltersgeschenks im Beschwerdeverfahren vor Verwaltungsgericht – wie der Beschwerdegegner in act. 14 S. 15 zu Recht einwendet – nicht eingetreten werden.

3.

E. 9

Urteil V 2020 1 Allgemein umschrieben ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 299). Zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses genügen auch objektive, nicht vom Mitarbeiter verschuldete Gründe wie gesundheitliche Probleme oder Verhaltensweisen, welche die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen (VG ZH vom 2. September 1999, in: Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. Aufl. 2008, S. 558). Weitere sachlich haltbare (triftige) Gründe zur ordentlichen Beendigung des Angestelltenverhältnisses sind folgenden Beispielen aus der Rechtsprechung verschiedener Kantone zu entnehmen: Fehlender Wille zur Zusammenarbeit, inexistentes gegenseitiges Vertrauen, undenkbare Zusammenarbeit; gestörtes Vertrauensverhältnis; quantitativ und qualitativ ungenügende Arbeitsleistungen; persönliche Schwierigkeiten sowohl mit Unterstellten als auch mit Vorgesetzten, die das Vertrauens- und Arbeitsverhältnis nachhaltig ungünstig beeinflussen; mangelhafte Leistungen des Angestellten und Spannungen zwischen diesem und seinem Vorgesetzten; mangelnde Sozialkompetenz, bei welcher eine Angestellte über einen längeren Zeitraum hinweg und bei unterschiedlichen Gelegenheiten immer wieder von Neuem Anlass zu Kritik bot, wobei die Kritik nicht bloss von einer Seite, sondern von Schülern, Eltern und Lehrerkollegen kam; ungenügende Arbeitsleistungen, die trotz Bezug von fachlicher Unterstützung nicht verbessert werden konnten; minimalistische Grundeinstellung bei der Umsetzung des Lehr- und Erziehungsauftrags (vgl. zum Ganzen Hänni, a.a.O., S. 567 f., mit weiteren Verweisen sowie BGer 8C_995/2012 vom 27. Mai 2013 E. 3.1).

E. 10

Urteil V 2020 1 angelegt werden. Andererseits ist auch die Dauer des bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses in die Interessenabwägung einzubeziehen, ist doch eine Kündigung für eine langjährige Mitarbeiterin oder einen langjährigen Mitarbeiter von einschneidenderer Bedeutung als für eine jüngere Person.

E. 11

Urteil V 2020 1

E. 12

Urteil V 2020 1 Schliesslich bestreitet die Beschwerdeführerin die Verhältnismässigkeit der Kündigung, weil keine mildereren Massnahmen geprüft worden seien (act. 11 S. 11, act. 22 S. 8 der Plädoyernotizen).

E. 14

Urteil V 2020 1 und die Sammlung sämtlicher Prüfungsunterlagen zwecks allfälliger späterer Evaluation. Mit dem erklärten Ziel einer nachhaltigen Verbesserung und Vermeidung künftiger Probleme ähnlicher Natur wurde sodann das weitere Vorgehen skizziert. Konkret würden der Rektor oder der Prorektor Gespräche mit den beiden betroffenen Klassen in Abwesenheit der Beschwerdeführerin führen und die Klassen anonym befragen, allenfalls Unterrichtsvisitationen durchführen und Prüfungssetting, -aufgaben sowie -korrekturen evaluieren (act. 1.11 im C. _____-Ordner 3). Dem folgte eine regelmässige Berichterstattung per E-Mail seitens der Beschwerdeführerin (act. 1.17,

1.19, 1.20 und 2.2–2.5 im C. _____-Ordner 3). Nach vorgängiger Orientierung der Beschwerdeführerin (act. 2.1 im C. _____-Ordner 3) suchten der Rektor und der Prorektor im September 2016 die beiden betroffenen Klassen auf (act. 2.6 im C. _____-Ordner 3) und konfrontierten die Beschwerdeführerin am 28. September 2016 mit ihren Feststellungen anlässlich der Schulbesuche und mit den durchgeführten anonymen Umfragen. Anlässlich dieser Besprechung wies der Prorektor die Beschwerdeführerin an, einen Semester- und Prüfungsplan für die Klassen zu erstellen, Prüfungen transparent zu korrigieren, Lernziele je Doppellektionen schriftlich zu definieren und den Lernenden mitzuteilen. Erklärtes Ziel war wiederum, künftig solche und ähnliche Probleme zu vermeiden (act. 2.7 im C. _____-Ordner 3). Die Schulleitung unterstützte im Beschluss vom 3. Oktober 2016 dieses Vorgehen. Sie ordnete eine anonyme schriftliche Befragung der Lernenden an und beauftragte Rektor und Prorektor mit der Gestaltung des anstehenden Prozesses (act. 3.3 im C. _____-Ordner 3). Eine Erkrankung der Beschwerdeführerin verhinderte allerdings die im Oktober 2016 angekündigten Schulbesuche (act. 2.10-2.12 und 3.1 im C. _____-Ordner 3). Am 30. Oktober 2016 nahm die Beschwerdeführerin detailliert zum Protokoll des Schulbesuchs vom 26. September 2016 Stellung und legte der Schulleitung nahe, andere Lehrpersonen der betroffenen Klassen zu befragen (act. 2.8 im C. _____-Ordner 3). In der Folge fanden regelmässige Besprechungen zwischen Rektor, Prorektor und Beschwerdeführerin statt. Zunächst wurden Handlungsanweisungen erteilt (act. 4.1, 4.9, 6.11, 7.7 und 7.12 im C. _____-Ordner 3; vgl. auch act. 9.1, 11.1 und 12.2 im C. _____-Ordner 3). Unzufrieden mit der als passiv beurteilten Beteiligung der Beschwerdeführerin am laufenden Prozess, wurde an der Besprechung vom 27. Januar 2017 das weitere Vorgehen eröffnet. Zum ersten Mal wurde auch die Möglichkeit von personalrechtlichen Massnahmen erwähnt (act. 7.12 im C. _____-Ordner 3). Am 23. Februar 2017 wurde unter Beizug einer Vertrauensperson der Beschwerdeführerin aus

E. 15

Urteil V 2020 1 der Lehrerberatung folgende Zielvereinbarung getroffen (act. 8.5, 8.7 und 8.8 im C. _____-Ordner 3): Unterrichtsvorbereitung Vorgehen • Jede Klasse erhält einen detaillierten Semesterplan, welcher mit den Lernenden regelmässig besprochen und nach Bedarf angepasst wird. Der Unterricht richtet sich nach diesem Plan. • Für jede Lektion, Einheit oder Thema werden Unterrichts-, Lernziele definiert, welche den Lernenden in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt werden. Die Unterrichtsziele werden zu Beginn besprochen und müssen den Lernenden klar sein. • Jede Lektion muss schriftlich vorbereitet werden. Inhalte und Setting sind dabei so festzuhalten, dass sie für Aussenstehende nachvollziehbar sind. Die Schulleitung kann jederzeit Einsicht in die Vorbereitung nehmen. • Mindestens eine Woche vor den Prüfungen erhalten die Lernenden einen detaillierten Prüfungsplan mit den Lernzielen, der Form der Prüfung und falls möglich Aufgaben- und Punkteverteilung. Dieser Plan wird mit den Lernenden besprochen, Unklarheiten werden geklärt. Ziel Der Unterricht muss klar strukturiert sein. Die Lernenden wissen jederzeit woran sie arbeiten und was das Ziel ist. Dank transparenter Vorbereitung können sie auch selbständig und in ihrem Tempo arbeiten. Es bestehen keine Unsicherheiten bezüglich Unterrichts- und Prüfungsstoff. Reflexion Vorgehen • Pro Quartal führt A. _____ mit den Klassen DHF3e, DHF3d, E1d, DHF2b und DHF1b ein Feedback durch. Die Form ist frei wählbar, die Ergebnisse müssen jedoch schriftlich festgehalten werden (Unterschrift A. _____ und Klassenchef). • A. _____ fasst die Ergebnisse zusammen und überlegt sich die daraus folgenden Konsequenzen, Veränderungen, Anpassungen für den Unterricht

und das Lehrerverhalten. • Die Erkenntnisse aus diesen Überlegungen zusammen mit den schriftlich festgehaltenen Feedbacks werden mit der Schulleitung besprochen und können zu weiteren pädagogisch-didaktischen Vorgaben führen. • Sinnvolle Vorschläge und Anregungen der Lernenden werden aufgenommen und in den Semesterplan, die Lernziele eingearbeitet. Die Anpassungen werden mit der Klasse thematisiert. Ziel Ziel ist es, mit den Lernenden im Kontakt zu bleiben, ihre Anliegen und Ängste wahrzunehmen und gemeinsam mit ihnen an einem lehrreichen Unterricht zu arbeiten. Der Unterricht dient in erster Linie den Lernenden und ihren Bedürfnissen. Anpassungen der Planung oder der Lernformen sind unabdingbar. Damit verbunden sollte auch die Zufriedenheit der Lernenden steigen. Unterrichtsdurchführung / Verhältnis der Lehrperson mit den Lernenden Vorgehen

E. 15.08

Uhr per E-Mail zugestellt und sie gebeten hatte, bis zum Abend des Montags, 3. Oktober 2016, mitzuteilen, ob sie mit dem Protokoll einverstanden sei, d.h. ob das Protokoll den Inhalt der Sitzung wiedergebe (act. 2.13 im C. _____-Ordner 3; vgl. auch act. 2.7 im C. _____-Ordner 3). Mit keinem Wort wurde der Beschwerdeführerin in Aussicht gestellt, dass vor Einbezug der Schulleitung zwecks Festlegung der weiteren Schritte auf ihre Rückmeldung gewartet werde. Darüber hinaus nahm sich die Beschwerdeführerin trotz der ihr bis Montag 3. Oktober 2016 angesetzten Frist eigenmächtig bis zum 30. Oktober 2016 Zeit, um ihre Ergänzungen zum Inhalt des fraglichen Protokolls bekannt zu geben (act. 3.8 im C. _____-Ordner 3; vgl. ferner act. 2.13, 3.5 und 3.6 im C. _____-Ordner 3). Sie konnte daher nicht erwarten, dass die Schulleitung die Einleitung der im Protokoll vom 28. September 2016 erwähnten Sofortmassnahmen um mehrere Wochen hinausschiebt. Durch den Beschluss der Schulleitung vom 3. Oktober 2016 (act. 3.3 im C. _____-Ordner 3) wurde der Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör in keinem seiner Teilaspekte tangiert.

E. 16

Urteil V 2020 1 • Es ist guter Unterricht nach den Grundsätzen und Zielsetzungen des C. _____ durchzuführen. Der Unterricht wird mehrfach von Mitgliedern der Schulleitung besucht und beurteilt. Angekündigt und unangekündigt. Die Beobachtungen werden protokolliert und mit A. _____ besprochen. Ziele werden konkretisiert und verfeinert und erneut beobachtet sowie beurteilt. • Die Lernenden müssen sich gut betreut und ernst genommen fühlen. Die Lernenden aller Klassen werden schriftlich und mündlich von Mitgliedern der Schulleitung befragt; die Kriterien orientieren sich an jenen der bereits durchgeführten Umfragen. Die Feedbacks finden – zum Schutz der Lernenden und zwecks Objektivität – ohne Anwesenheit der Lehrperson statt. Die Aussagen der Lernenden werden protokolliert. Die Feedbacks ausgewertet und beurteilt. Ziel Ziel ist es, nebst den formalen Vorgaben (siehe oben) auch die Interaktion und das “class room management“ zu beurteilen, Fortschritte zu erkennen und zu unterstützen, allfällige Mängel transparent zu machen und zu dokumentieren. Daneben besuchten Rektor H. _____ und Prorektor D. _____ im Januar und Mai 2017 den Unterricht der Beschwerdeführerin. Die den Unterricht besuchenden Rektor und Prorektor bemängelten in ihren Notizen die ungenügende Strukturierung und fehlende Individualisierung des Unterrichts sowie eine zum durchgeführten Unterricht inhaltlich nicht passende Unterrichtsdisposition (act. 7.1, 7.5, 7.6, 12.6 und 12.7 im C. _____- Ordner 3). Im Mai 2017 durchgeführte Schülerbefragungen ergaben zwar bessere Werte als diejenigen im Herbst 2016. Diese

wurden jedoch vom Rektor als noch deutlich zu tief betrachtet (act. 12.1 und 12.21 im C. _____-Ordner 3; vgl. auch act. 1–8 im C. _____-Ordner 4). Die Ergebnisse der jüngsten Schulbesuche und der neuesten Schülerbefragung wurden am 1. Juni 2017 besprochen. Dabei wurde die Beschwerdeführerin daran erinnert, dass der Prozess im Herbst 2017 abgeschlossen werden soll (act. 12.20 im C. _____-Ordner 3). Nach zwei weiteren Unterrichtsbesuchen im September 2017 kam Prorektor D. _____ zum Schluss, dass weder eine positive Veränderung des Unterrichts noch zumindest Bemühungen in diese Richtung ersichtlich gewesen seien. Die Zielvereinbarung sei nicht umgesetzt worden (act. 12.22 und 12.23 im C. _____-Ordner 3). Nach erneuten negativen Rückmeldungen der Lernenden im Oktober 2017 (act. 13.1 und 13.2 im C. _____-Ordner 3) fand im November 2017 in der betroffenen Klasse eine Umfrage statt (act. 13.5 im C. _____-Ordner 3). Dem von der Beschwerdeführerin wiederum vorgetragenen Wunsch, dass andere Lehrpersonen der betroffenen Klassen befragt würden, entsprach der Rektor am 27. Oktober 2017 nicht. Er begründete dies damit, dass alle anderen Lehrpersonen von keinerlei Reklamationen betroffen seien (act. 13.4 im C. _____-Ordner 3).

E. 17

Urteil V 2020 1 Unzufrieden mit dem Ergebnis des seit Sommer 2016 laufenden Prozesses, lud der Rektor die nun anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin am 9. November 2017 zu einer informellen Besprechung (act. 16 im C. _____-Ordner 3) und am 28. November 2017 zur förmlichen Gewährung des rechtlichen Gehörs mit Blick auf mögliche personalrechtliche Massnahmen ein (act. 10.8 im C. _____-Ordner 1). Am 27. November 2017 nahm die Beschwerdeführerin zu den ihr übermittelten Akten zunächst schriftlich Stellung und ersuchte die Schulleitung, Schüler nicht in deren Abwesenheit zu befragen und von Mobbing-Handlungen abzusehen (act. 10.7 im C. _____-Ordner 1). Tags darauf wurde ihr schliesslich das rechtliche Gehör zum Abschluss des nunmehr anderthalb Jahre dauernden Entwicklungs-, Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozesses mündlich gewährt. Thematisiert wurden Qualitätsmängel, Nichterfüllung der Zielsetzungen, fehlende Einsicht und Veränderungswille seitens der Beschwerdeführerin, fehlende Erfolgsaussichten weiterer Prozesse sowie Vertrauensmangel. Auch wurde die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt. Die Beschwerdeführerin gab dabei im Wesentlichen an, sich seit Übernahme der Prorektorenstelle durch D. _____ gemobbt zu fühlen (act. 10.6 im C. _____-Ordner 1). Anschliessend erkrankte sie und war vom 6. Dezember 2017 bis 18. Februar 2018 arbeitsunfähig (act. 10.2 und 10.3 im C. _____-Ordner 1). Am 23. Januar 2018 nahm sie zum Protokoll der Anhörung vom 28. November 2017 schriftlich Stellung. Sie bestritt den ihr vorgeworfenen Qualitätsmangel und beantragte die Beurteilung der Unterrichtsqualität durch eine neutrale Fachperson (act. 9 im C. _____-Ordner 1). Nach vorgängiger Gewährung des rechtlichen Gehörs (act. 11.1 und 11.2 im C. _____-Ordner 1) verfügte der Rektor am 13. Februar 2018 die vorsorgliche Freistellung der Beschwerdeführerin (act. 8.8 im C. _____-Ordner 1), womit diese trotz Attestierung einer 50%igen Arbeitsfähigkeit ab 19. Februar 2018 die Arbeit nicht mehr wiederaufnehmen durfte (vgl. act. 9 Beilage 6 im C. _____-Ordner 1). Im Januar/Februar 2018 erfassten die Lernenden elektronische Schülerfeedbacks. Deren Auswertung hielt der Rektor in einer Aktennotiz vom 27. März 2018 fest. Dabei hob er einerseits die auffallend hohe Anzahl an kritischen Äusserungen zum Unterricht der Beschwerdeführerin und andererseits die mangelhafte Durchführung der zum Pflichtenheft der Beschwerdeführerin als Klassenlehrperson gehörenden Coaching-Gespräche hervor

(BF-act. 12). Am 29. März 2018 wurde die Beschwerdeführerin vom Rektor zu einer Stellungnahme dazu sowie zu weiteren, ihr zugestellten Akten aufgefordert. Daneben

E. 18

Urteil V 2020 1 hätte sie sich zu einer wenige Tage zuvor durchgeführten anonymen, für das C._____ nachteiligen Flugblattaktion in der Schule äussern sollen (BG-act. 001.16). In ihrer Stellungnahme vom 28. Mai 2018 äusserte sich die Beschwerdeführerin allerdings nur zu den an ihrem Unterricht erhobenen Kritiken und ersuchte um Aufhebung der Freistellung, evtl. um Zuweisung anderer Arbeit (BG-act. 001.18). Am 5. September 2018 folgte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des C._____ (BG-act. 001.02).

E. 19

Urteil V 2020 1 Dr. G._____ in seinem Schlussbericht vom 18. März 2008 (act. 19 im C._____ - Ordner 5) genannt hatte. So führte sie regelmässige Aussprachen und Unterrichtsbesuche ein und verlangte von der Beschwerdeführerin einerseits Bereitschaft zur Selbstreflexion und andererseits Verbesserungen in der Unterrichtsgestaltung. Dass das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Schulleitung vorbelastet war (Hinweise dazu findet man u.a. in act. 15.1 im C._____ -Ordner 1 und act. 26.4 im C._____ -Ordner 5), wurde bereits von Dr. G._____ festgestellt (act. 19 im C._____ -Ordner 5 S. 6) und verwundert angesichts der oben wiedergegebenen Chronologie nicht. Von einem Bossing und Mobbing kann allerdings nicht die Rede sein. Auch die regelmässigen Schülerumfragen können nicht als Schikane betrachtet werden, dienten sie doch der möglichst breit abgestützten Beurteilung von Lehrerverhalten, Unterrichtsvorbereitung/-durchführung, Betreuung der Lernenden und schlussendlich der Erfüllung der Vorgaben gemäss der Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017. Konsequenterweise kam den Schülerrückmeldungen in diesen Bereichen mehr Gewicht zu, was durch unbestrittenermassen vorhandene positive Feedbacks zu anderen Themen oder durch Umfragen, welche von der Beschwerdeführerin selbst ausgewertet wurden (vgl. dazu act. 10.10 im C._____ -Ordner 1) nicht ausgeglichen werden kann. Ausserdem dürfte von einer erfahrenen Lehrperson erwartet werden, dass sie auch in "schwierigen Klassen" bzw. mit "schwierigen Schülern" einen qualitativ hochwertigen Unterricht anzubieten vermag. Daher vermochten auch offenbar deutlich bessere Resultate in einzelnen Klassen (vgl. dazu act. 4.9 im C._____ -Ordner 3) den Gesamteindruck nicht zu verändern.

E. 20

Urteil V 2020 1 das weitere Vorgehen und die dabei zu erreichenden Ziele (act. 7.12 im C._____ - Ordner 3). Nach Besprechung der Details der Zielvereinbarung am 23. Februar 2017 erklärte sich die Beschwerdeführerin laut dem Sitzungsprotokoll damit einverstanden. Ihr zweimal vorgebrachter Vorwurf, nie etwas zu sagen zu haben, wurde von H._____ und D._____ unter Hinweis auf den bisherigen Prozess dezidiert zurückgewiesen (act. 8.5 im C._____ -Ordner 3). Eine Woche später, an der Besprechung vom 3. März 2017, gab die Beschwerdeführerin an, mit den Protokollen vom 27. Januar und 23. Februar 2017 einverstanden zu sein. Das dies festhaltende Protokoll genehmigte die Beschwerdeführerin am 16. März 2017. Gestützt darauf darf sich die Beschwerdegegnerin zu Recht auf eine Zustimmung der Beschwerdeführerin zur Zielvereinbarung berufen (vgl. act. 7 S. 18 f.).

E. 21

Urteil V 2020 1 die älteren Rückmeldungen in act. 12, 16, 25, 26, 28 und 30 im C. _____-Ordner 5). Nach eigenen Angaben prüfte die Schule auch weitere, eine Kündigung verhindernde Massnahmen, wobei insbesondere eine Versetzung am fehlenden Bedarf seitens der angefragten – und angesichts der Qualifikationen der Beschwerdeführerin als geeignet erachteten – Institutionen scheiterte (vgl. BG-act. 013 S. 11 f.). Von der förmlichen Erteilung eines Verweises durfte sich die Schule angesichts der Vorgeschichte keine nachhaltige Wirkung auf die Unterrichtsqualität versprechen. Auch eine Gehaltskürzung oder den Aufschub bzw. Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage erscheinen nicht als geeignet, die den Lernenden geschuldete, rasche Besserung der Unterrichtsqualität und des Lehrerverhaltens herbeizuführen. Die Kündigung erweist sich deshalb als erforderliche Massnahme. Bei der Abwägung der Verhältnismässigkeit der Kündigung ist zunächst das dreissigjährige Anstellungsverhältnis zu berücksichtigen. Unbestrittenermassen stellte die Kündigung für die kurz vor der Pensionierung stehende Beschwerdeführerin ein sehr einschneidendes Ereignis dar. Dieses dürfte sie jedoch nicht völlig unvorbereitet getroffen haben, denn ihr Lehrerverhalten sowie die Qualität des Unterrichts waren schon zehn Jahre vor der Kündigung ernsthaft thematisiert und unter anderem mit Hilfe eines Fachmanns angegangen worden. Zwei Jahre vor der Kündigung wurde ausserdem ein Prozess eingeleitet, dessen erklärte Ziele die Besserung der Situation und die Aufrechterhaltung der Arbeitsstelle waren. Zu berücksichtigen ist auf der anderen Seite die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin als Lehrperson insbesondere ihren Schülern gegenüber eine Vorbildfunktion innehatte, weshalb die Interessen der Schule und der Schülerschaft auf einen qualitativ guten Unterricht höher zu gewichten sind als die Interessen der Beschwerdeführerin an einer Weiteranstellung bis zur Erreichung des ordentlichen Pensionsalters. Auch die Dauer des 1 ½ Jahre dauernden und auf eine Erhaltung des Arbeitsverhältnisses zielenden Prozesses ist als verhältnismässig zu werten, denn dadurch wurde der Beschwerdeführerin eine Chance gegeben, die von der Schule erwartete Veränderung zu vollbringen oder allenfalls sich beruflich umzuorientieren und dadurch eine Stellenlosigkeit zu vermeiden.

E. 22

Urteil V 2020 1

E. 23

Urteil V 2020 1

E. 26

Urteil V 2020 1 jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen muss. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 133 I 270 E. 3.1).

E. 27

Urteil V 2020 1 Das Gericht kann auf die Abnahme von Beweisen verzichten, wenn es aufgrund bereits abgenommener Beweise seine Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür annehmen kann, seine Überzeugung werde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert. Der Anspruch auf rechtliches Gehör kann durch kantonales Verfahrensrecht über die Minimalgarantie von Art. 29 Abs. 2 BV hinaus ausgedehnt werden (BGE 134 I 140 E. 5.3; 131 I 153 E. 3). Auf kantonaler Ebene statuiert § 12 VRG das Untersuchungsprinzip. Zur Feststellung des Sachverhaltes kann die Behörde Parteien und Drittpersonen befragen, Urkunden beiziehen, Augenscheine vornehmen und Gutachten einholen. Dem

Regierungsrat, den Direktionsvorstehern, den Generalsekretären sowie dem Verwaltungsgericht und dessen Generalsekretär steht überdies das Recht zur förmlichen Partei- und Zeugenbefragung zu (§ 13 VRG). Für das Beweisverfahren, insbesondere die Zeugnispflicht, das Zeugnisverweigerungsrecht, die Urkundenedition, den Augenschein, die Sachverständigen und die Sanktionen bei Nichtbefolgung von Pflichten im Beweisverfahren, verweist § 14 Abs. 1 VRG auf die entsprechenden Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272). Gegenstand des Beweises sind gemäss Art. 150 Abs. 1 ZPO in erster Linie rechtserhebliche, streitige Tatsachen. Dabei räumt Art. 152 Abs. 1 ZPO den Parteien das Recht ein, dass das Gericht die von ihnen form- und fristgerecht angebotenen tauglichen Beweismittel abnimmt.

E. 28

Urteil V 2020 1 Sohn und die behandelnde Psychiaterin aussagen (act. 1 S. 9 und 12). Zwei Lehrerinnen sollen sodann darüber aussagen, wie schwache Problemschüler durch Denunziation der Lehrerin ihr schulisches Unvermögen zu kompensieren versucht hätten, und bestätigen, dass sie im Schuljahr 2017/2018 bis Weihnachten die Beschwerdeführerin bei verschiedenen Krisenfällen unterstützt hätten (act. 11 S. 4, 11 und 17). Weitere elf Lehrpersonen sollen bezeugen, dass auch über sie selbst oft Reklamationen bei der Schulleitung vorgetragen worden seien (act. 27 S. 2). Über Reklamationen über den Unterricht des Rektors selbst sollen schliesslich eine pensionierte Lehrerin und ein ehemaliger Regierungsrat aussagen (act. 27 S. 3).

E. 29

Urteil V 2020 1

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