

ZG_VERWALTUNGSGERICHT V 2021 78 vom 16. Dezember 2022

ZG Verwaltungsgericht, 2022-12-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_V_2021_78

FR: ZG_VERWALTUNGSGERICHT V 2021 78 du 16 décembre 2022

IT: ZG_VERWALTUNGSGERICHT V 2021 78 del 16 dicembre 2022

Regeste

Verwaltungsrechtl. Kammer — Personalrecht (Rückerstattung Zusatzausbildungskosten) - Leitentscheid

Erwägungen

E. 2

Soweit der Besuch der Zusatzausbildung auf Arbeitstage fällt, wird ein bezahlter Urlaub im Umfang von maximal 40 Lektionen der ausfallenden Lektionen während der ganzen 3 Ausbildungsjahre gewährt. Die Lohn- und Sozialkosten des Kantons betragen pro Lektion Fr. F._____ (Stand: Mai 2017). Somit werden maximal Fr. G._____ bezahlt.

E. 2.1

Gemäss § 37 PG sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen verpflichtet werden. Nach § 37bis PG kann der Kanton die zur Ausübung einer bestimmten Funktion notwendigen Ausbildungskosten übernehmen. Gemäss § 37ter Abs. 3 PG sind bei Austritt aus dem Staatsdienst innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung die während der Ausbildung vom Kanton übernommenen Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilmässig zurückzuerstatten; der Regierungsrat regelt die Höhe der Rückerstattungspflicht.

E. 2.2

Gemäss § 28 der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung, PV; BGS 154.211) trägt der Kanton die Fort- und Weiterbildungskosten, soweit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur beruflichen Fort- und Weiterbildung bzw. zur Aus- und Zusatzbildung durch Teilnahme an bestimmten Veranstaltungen (Kurse, Seminare, Tagungen zur Fachausbildung, Führungsschulung oder zum Erfahrungsaustausch) verpflichtet werden (Abs. 1). An die Kosten der freiwilligen Fort- und Weiterbildung bzw. Zusatzbildung kann ein Beitrag bewilligt werden, sofern die Fort- und Weiterbildung bzw. Zusatzbildung im Interesse des Kantons liegt. Die Beitragsleistung kann für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist nach Beendigung der Weiterbildung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gekündigt wird, unter dem Vorbehalt der Rückerstattung bewilligt werden (Abs. 2). Die Voraussetzungen und den Umfang der Kostenbeteiligung des Kantons sowie der Rückerstattungsverpflichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legt der Regierungsrat in einem separaten Reglement fest (Abs. 4). Entsprechend hat der Regierungsrat das Reglement über die Weiter- oder Zusatzausbildung sowie den Studienurlaub des

Staatspersonals (BGS 154.215; nachfolgend: Weiterbildungsreglement) erlassen.

E. 2.3

Für freiwillige Weiter- oder Zusatzbildung gemäss § 28 Abs. 2 PV, welche weitgehend im Interesse des Kantons liegt, übernimmt der Kanton 80 % des Kursgeldes und der Kursspesen sowie den vollen Zeitaufwand, wobei ab einer Kostenübernahme von total Fr. 4'000.– die Bewilligung an die Verpflichtungszeit und die

E. 2.4

Die Beschwerdeführerin besuchte ab 8. März 2017 während dreier Jahre die Zusatzausbildung E._____ und schloss diese ordnungsgemäss ab. Die vom Kanton ausbezahlten Beiträge für Kursgeld und -spesen beliefen sich gemäss Detailabrechnung des Personalamts vom 7. September 2020 auf Fr. N._____. Darüber hinaus wurden

E. 2.5

Mit ihrer Kündigung vom 31. Juli 2020 per 31. Januar 2021 trat die Beschwerdeführerin im ersten Jahr nach Beendigung der Zusatzausbildung aus dem Staatsdienst aus. Damit hat sie grundsätzlich 70 % der vom Kanton übernommenen Ausbildungskosten und -spesen sowie Lohn- und Sozialkosten, somit gesamthaft Fr. Q._____, zurückzuerstatten. Das Gesuch der Beschwerdeführerin um Verzicht auf die Rückerstattung dieser Kosten wies der Regierungsrat ab. 3.

E. 3

Der Kanton übernimmt ausserdem 80 % des Kursgeldes von Fr. H._____ das sind Fr. I._____ sowie 80 % der Kursspesen von Fr. J._____ das sind Fr. K._____

E. 3.1

Gemäss § 4 Abs. 3 Satz 2 des Weiterbildungsreglements besteht bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit keine Rückzahlungspflicht. Der Regierungsrat kann zudem auf die Rückerstattung ausnahmsweise ganz oder teilweise verzichten (Abs. 4).

15 Urteil V 2021 78

E. 3.2

Der Regierungsrat stellt sich auf den Standpunkt, kündige eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter selbst (oder werde das Arbeitsverhältnis mit einer Aufhebungsvereinbarung aufgelöst), könne nicht von einer unverschuldeten Beendigung des Dienstverhältnisses gesprochen werden. Deshalb sei die Beschwerdeführerin grundsätzlich verpflichtet, dem Kanton 70 % der Ausbildungskosten und -spesen sowie 70 % der Lohn- und Sozialkosten der gewährten Urlaubstage zurückzuerstatten. Andere Gründe, welche es erlauben könnten, ausnahmsweise auf die Rückerstattung ganz oder teilweise zu verzichten, lägen keine vor. Um die Bedeutung einer "unverschuldeten" Beendigung des Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 3 Satz 2 des Weiterbildungsreglements zu ermitteln, könne auf § 24 PG zurückgegriffen werden: Nach § 24 PG bestehe unter anderem ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt werde, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gebe. Aus dieser Bestimmung sei abzuleiten, dass eine Beendigung des Dienstverhältnisses nur unverschuldet sein könne, wenn der Kanton die Kündigung ausspreche.

E. 3.3

Die Beschwerdeführerin hingegen meint, der Vergleich der beiden Bestimmungen zeige, dass die Darlegung des Regierungsrats nicht nachvollziehbar und darüber hinaus willkürlich erscheine. Im Gegensatz zu § 24 PG umfasse § 4 Abs. 3

Weiterbildungsreglement nur eine Bedingung, nämlich dass das Arbeitsverhältnis unverschuldet beendet worden sei. Bei den genannten Bestimmungen gehe es zudem um Vorschriften, welche einen unterschiedlichen Anwendungsbereich hätten. Eine Auslegung von § 4 Abs. 3 Weiterbildungsreglement mittels Analogie zu § 24 PG dränge sich daher nicht auf.

E. 3.4

§ 24 PG lautet wie folgt: 1 Wird das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat. 2 Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

16 Urteil V 2021 78 § 37ter PG hält fest: 1 Bei einem von der oder dem Mitarbeitenden verursachten Abbruch der Ausbildung sowie bei Austritt aus dem Staatsdienst vor Beendigung derselben sind die während der Ausbildung bezahlten Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten dem Kanton voll zurückzuerstatten. 2 Bei unverschuldetem Abbruch der Ausbildung seitens der oder des Mitarbeitenden besteht keine Rückzahlungspflicht. 3 Bei Austritt aus dem Staatsdienst innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung sind die während der Ausbildung vom Kanton übernommenen Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilmässig zurückzuerstatten. Der Regierungsrat regelt die Höhe der Rückerstattungspflicht. Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht. 4 Der Regierungsrat kann auf die Rückerstattung ausnahmsweise ganz oder teilweise verzichten. § 4 Abs. 3 des Weiterbildungsreglements hat folgenden Wortlaut: Bei Austritt aus dem Staatsdienst innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Weiter- oder Zusatzbildung sind die während der Weiter- oder Zusatzbildung vom Kanton übernommenen Kursgelder und Kursspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilmässig wie folgt zurückzuerstatten: a) im 1. Jahr nach Beendigung der Weiter- und Zusatzbildung zu 70 %, b) im 2. Jahr nach Beendigung der Weiter- und Zusatzbildung zu 50 %, c) im 3. Jahr nach Beendigung der Weiter- und Zusatzbildung zu 30 %. Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht.

E. 3.5

Der Argumentation der Beschwerdeführerin ist zuzustimmen. Mit der Regelung in § 4 Abs. 3 Satz 2 des Weiterbildungsreglements und insbesondere in § 37ter Abs. 3 PG kann der Verordnungsgeber nicht gemeint haben, dass im Sinne des § 24 PG die Beendigung des Dienstverhältnisses nur unverschuldet sein kann, wenn der Kanton die Kündigung ausspricht. Im Gegensatz zu § 24 PG ist in § 37ter PG und § 4 Abs. 3 des Weiterbildungsreglements die Bedingung nicht enthalten, dass das Arbeitsverhältnis seitens

des Kantons gekündigt wird. Das weist darauf hin, dass eine unverschuldete Beendigung des Dienstverhältnisses, welche zum Wegfall der Rückzahlungspflicht führt, nicht davon abhängt, ob das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer gekündigt wird oder ob das Arbeitsverhältnis infolge Pensionierung oder Tod endet. Massgebend ist einzig, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverschuldet erfolgt ist oder nicht.

17 Urteil V 2021 78 Massgebend kann hier im Zusammenhang mit der Weiterbildungsregelung und in Berücksichtigung auch des gegenseitigen Interesses des öffentlichen Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers an der betreffenden Weiterbildung nur sein, ob die Beschwerdeführerin die gesundheitlichen Probleme, die sie zur Kündigung bewegt haben, im Sinne einer mangelnden oder entfallenen Eignung oder Tauglichkeit selber bzw. alleine zu vertreten hat. 4.

E. 4

Bei unbegründetem Abbruch der Zusatzausbildung sowie bei Austritt aus dem Staatsdienst vor Beendigung der Zusatzausbildung sind die bis dahin gemäss den Ziffern 2 und 3 entstandenen Kosten dem Kanton voll zurückzubezahlen.

E. 4.1

Unbestritten ist, dass zwischen der Schulleitung der D._____ auf der einen Seite und der Gesuchstellerin sowie weiteren Lehrpersonen der D._____ auf der anderen Seite eine Konfliktsituation bestand, zumindest zu jener Zeit, als die Beschwerdeführerin noch bei der D._____ angestellt war. Gemäss der Beschwerdeführerin seien die Belastungen daraus so gross gewesen, dass es bei ihr zu gesundheitlichen Folgeerscheinungen gekommen sei. Im Sinne der Selbstfürsorge sei ihr keine andere Möglichkeit offen gestanden, als ihre Arbeitsstelle an der D._____ zu kündigen. Deshalb sei die Auflösung des Arbeitsverhältnisses unverschuldet erfolgt.

E. 4.2

Zu den gesundheitlichen Problemen der Beschwerdeführerin ist Folgendes festzustellen: Am 28. Dezember 2018 bzw. 2. Januar 2019 bestätigte Dr. med. W._____ eine Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin von 100 % vom 24. Dezember 2018 bis zum 6. Januar 2019 (Bf-Beil. 7). Im April 2019 musste sich die Beschwerdeführerin notfallmässig in einem Spital in San Francisco behandeln lassen (s. Spitalrechnung, Bf-Beil. 9). Die Beschwerdeführerin war auch vom 7. Mai bis zum 3. Juni 2019 zu 100 % krankgeschrieben und konnte ihre Arbeit ab dem 4. Juni 2019 schrittweise wieder aufnehmen. Ab dem 16. Juni 2019 arbeitete sie wieder zu 90 % ihres normalen Arbeitspensums an der D._____ (Bf-Beil. 8). Am 27. Oktober 2020 bestätigte X._____ dass die Beschwerdeführerin bei ihr in ärztlicher Behandlung sei. Zentrale Themen in ihren Gesprächen in den letzten Jahren (ausser November 2018 bis Januar 2019) seien Belastungen am Arbeitsplatz mit ihrem Vorgesetzten gewesen. Diese Belastungen mit der Schulleitung hätten bei der Beschwerdeführerin zu gesundheitlichen Problemen geführt. Trotz beharrlicher Bemühungen seitens der Beschwerdeführerin, einen konstruktiven Umgang mit L._____ zu finden, habe keine positive Entwicklung erreicht werden können und die oben erwähnten Belastungen hätten in den letzten Schulwochen sogar noch deutlich zugenommen. Schliesslich habe sich die Beschwerdeführerin Ende Juli 2020 entschlossen, dieses Arbeitsverhältnis zu kündigen.

18 Urteil V 2021 78 Sie, X. _____, erachte diese Kündigung aus medizinischen Gründen als angezeigt, um eine Gefährdung der Gesundheit der Beschwerdeführerin zu vermeiden. X. _____ bestätigte denn auch gegenüber der Unia Arbeitslosenkasse, Zürich, am 23. Februar 2021, die anhaltende Belastung am Arbeitsplatz (Probleme mit Vorgesetztem) hätten bei der Beschwerdeführerin zu einer zunehmend depressiven Entwicklung geführt. Diese Probleme seien in ihren Sitzungen zentrales Thema in den letzten Jahren gewesen. Die Fortführung der Tätigkeit an dieser Arbeitsstelle hätte eine gesundheitliche Gefährdung bedeutet, z.B. eine Verschlechterung/Chronifizierung der depressiven Symptome (Bf-Beil. 8). Am 4. Oktober 2021 bestätigte Y. _____, dass die Beschwerdeführerin vom 8. Mai bis zum 8. Juli 2019 und vom 20. Juli bis zum 28. Oktober 2020 bei ihr in der Therapie zur Behandlung von Krankheitssymptomen wie Schlafstörungen, Kopfschmerzen und einer Erschöpfungsdepression gewesen sei. Auslöser sei das schwer angeschlagene Arbeitsverhältnis mit L. _____ gewesen. Dank den Gesprächen und der Körpertherapie habe sie, Y. _____, allmählich eine Verbesserung ihres Gesundheitszustandes beobachten können. Insbesondere sei das deutlich spürbar nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses Ende Juli 2020 gewesen (Bf-Beil. 11).

E. 4.3

Damit sind die gesundheitlichen Probleme der Beschwerdeführerin als eine Folge der Umstände im konkreten Arbeitsverhältnis ausgewiesen. Auch wenn sich die Personen, welche die Beschwerdeführerin medizinisch behandelt haben, bezüglich der Gründe für die gesundheitlichen Schwierigkeiten der Beschwerdeführerin naturgemäss auf deren Aussagen abstützen mussten, kann davon ausgegangen werden, dass es ihnen als Fachleuten ohne weiteres möglich war, den Zusammenhang der Gesundheitsprobleme der Beschwerdeführerin mit ihrem Arbeitskonflikt festzustellen, wie sie das denn auch bestätigt haben. Auch L. _____, welcher als Vorgesetzter sehr eng mit der Beschwerdeführerin zusammenarbeitete, führte in seiner Stellungnahme vom 21. Dezember 2020 zum Erlassgesuch der Beschwerdeführerin aus, diese sei während ihrer Anstellung an der D. _____ von unterschiedlichen, teilweise länger dauernden Erkrankungen und erschöpfungsbedingten Beeinträchtigungen betroffen gewesen, welche mit ärztlichen Zeugnissen belegt seien. Es sei daher glaubhaft, dass sie die Stelle gekündigt habe, um ihre Gesundheit zu schützen. Angesichts der objektiv gegebenen gesundheitlichen Problematik und der subjektiv empfundenen mentalen Belastung sei es glaubhaft, dass die Beschwerdeführerin es als zwingend notwendig erachtet habe, ihre Stelle an der D. _____ zu kündigen, um ihre Gesundheit und Würde zu schützen. Der Zusammenhang der Erkrankung der Beschwerdeführerin mit dem Arbeitsverhältnis ist somit offensichtlich gegeben. Offenbleiben kann, wie weit eine vom Arbeitsverhältnis

E. 4.4

Hatte sowohl nach der Beurteilung durch medizinische Fachpersonen als auch durch L. _____ der jahrelange Arbeitskonflikt, in welchem sich die Beschwerdeführerin befand, derart negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit, ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses verständlich. Jedenfalls konnte von der Beschwerdeführerin nicht verlangt werden, dass sie trotz ihrer gesundheitlichen Probleme, welche offensichtlich auf das belastete Verhältnis zur Schulleitung zurückzuführen waren, das Dienstverhältnis weitergeführt hätte. Das sah denn auch die Unia Arbeitslosenkasse, Zürich, so, indem sie aufgrund der ärztlichen Bestätigung von X. _____ das von der Beschwerdeführerin aufgelöste Arbeitsverhältnis als unzumutbar wertete und auf Einstelltage verzichtete (s. Bf-

Beil. 31). Solche hätten erfolgen müssen, wenn die Beschwerdeführerin durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden wäre (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, AVIG; SR 837.0), umso mehr als bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist (BGE 124 V 234 E. 4b/bb; BGer 8C_943/2012 vom 13. März 2013 E. 2; 8C_606/2010 vom

E. 4.5

Indem der Regierungsrat § 4 Abs. 3 des Weiterbildungsreglements unrichtig angewendet hat, hat er eine Rechtsverletzung begangen. Die Beschwerde erweist sich als begründet, weshalb sie gutzuheissen ist. Im vorliegenden Fall besteht daher keine Rückzahlungspflicht.

5. Am 7. Oktober 2022 hatte das Gericht von der Finanzdirektion bzw. vom Amt V._____ sowie von der D._____ weitere Unterlagen beigezogen, um deren Zustellung zwecks Stellungnahme die Beschwerdeführerin anschliessend ersuchte. Angesichts dessen, dass die Beschwerde vollumfänglich gutgeheissen wird, kann jedoch auf deren Verwendung in diesem Verfahren und demzufolge auf deren Edition an die Beschwerdeführerin verzichtet werden. Aus dem gleichen Grund ist auch der weitere prozessuale Antrag der Beschwerdeführerin, es sei zwecks Klärung von Gegenstand und Ursache des Konfliktes zwischen L._____ und den Lehrpersonen und zum Nachweis

E. 5

Urteil V 2021 78 unangemessenes Rollenverständnis und eine fehlende Distanz. Diese Umgangsart und nicht die Person der Gesuchstellerin hätten zur Kündigung geführt. L._____ brachte hingegen vor, die Ursachen und Beweggründe für die von der Gesuchstellerin als notwendig empfundene Kündigung würden von den beiden beteiligten Parteien sehr unterschiedlich beurteilt. Diese unterschiedlichen Perspektiven liessen sich nicht zur Deckung bringen. Mit Beschluss vom 7. September 2021 wies der Regierungsrat das Gesuch von A._____ um Verzicht auf die Rückerstattung der vom Kanton getragenen Kosten ihrer Zusatzausbildung ab. Seiner Entscheidung begründete der Regierungsrat zusammengefasst damit, um die Bedeutung einer "unverschuldeten" Beendigung des Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 2 des Reglements über die Weiter- oder Zusatzausbildung sowie den Studienurlaub des Staatspersonals (Weiterbildungsreglement; BGS 154.215) zu ermitteln, könne auf § 24 des Personalgesetzes (PG; BGS 154.21) zurückgegriffen werden: Nach § 24 PG bestehe unter anderem ein Anspruch auf eine Abgangschädigung, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt werde, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gebe. Aus dieser Bestimmung sei abzuleiten, dass eine Beendigung des Dienstverhältnisses nur unverschuldet sein könne, wenn der Kanton die Kündigung ausspreche. Kündige hingegen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter selbst (oder werde das Arbeitsverhältnis mit einer Aufhebungsvereinbarung aufgelöst), so sei die Beendigung des Dienstverhältnisses nicht unverschuldet. Das Personaldossier lasse darauf schliessen, dass zwischen der Schulleitung und der Gesuchstellerin eine Konfliktsituation bestanden habe, welche massgeblich durch die von Letzterer selbst erwähnten "konstruktiv-kritischen Bestrebungen" verursacht und verstärkt worden sei. Auf der anderen Seite ergäben sich aus dem Personaldossier keinerlei Hinweise auf Mobbing, welches habe darauf hinwirken sollen, die Gesuchstellerin loszuwerden; das werde von der Gesuchstellerin auch nicht geltend gemacht. Auch aus dem Umstand, dass der Arzt der Gesuchstellerin offensichtlich die gesundheitlichen Probleme auf die belastete berufliche Situation bzw. die Konfliktsituation zwischen Schulleitung und Gesuchstellerin

zurückführe, könne die Gesuchstellerin in Bezug auf die Rückzahlungspflicht nichts zu ihren Gunsten ableiten. Es möge zwar durchaus sein, dass der Entscheid, die Stelle an der D._____ zu kündigen, aus Sicht der Gesuchstellerin zwingend gewesen sei. Dabei handle es sich aber um eine persönliche, subjektive Sichtweise, welche – juristisch und damit objektiv betrachtet – nicht standhalte, um auf eine Rückforderung zu verzichten.

E. 6

Urteil V 2021 78 B. Am 11. Oktober 2021 reichte RA M._____ namens und auftrags von A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) Verwaltungsgerichtsbeschwerde ein mit folgenden Rechtsbegehren: "1. Es sei die Beschwerde gutzuheissen und der Entscheid des Regierungsrates vom 7. September 2021 sei aufzuheben; 2. Es sei festzustellen, dass der Kanton Zug keinen Anspruch auf eine Rückerstattung der Ausbildungskosten im Zusammenhang mit der Zusatzausbildung "E._____" hat; Eventualiter sei das Verfahren an die Vorinstanz zurückzuweisen. 3. Unter Kosten und Entschädigungsfolgen zuzüglich MWST zu Lasten des Beschwerdegegners. und folgenden prozessualen Anträgen: 1. Es seien die Akten der Vorinstanz beizuziehen; 2. Es seien die von anderen Lehrpersonen der D._____ bei der Direktion für Bildung und Kultur eingereichten Dokumente betreffend die Missstände in der D._____ beizuziehen. 3. Es sei zwecks Klärung von Gegenstand und Ursache des Konfliktes zwischen L._____ und den Lehrpersonen und zum Nachweis der Kausalität zwischen Konflikt und Kündigung der Beschwerdeführerin die Erstellung eines medizinischen bzw. arbeitspsychologischen Gutachtens anzuordnen." Zur Beschwerdebegründung wurde zusammengefasst vorgebracht, zwischen der Schulleitung – namentlich L._____ – und verschiedenen Lehrpersonen der D._____ bestehe bzw. habe seit geraumer Zeit ein Konflikt bestanden. Ursache des Konflikts sei die Art und Weise, wie L._____ seine Führungsverantwortung wahrgenommen habe resp. wahrnehme. Der Leidensdruck sei hoch gewesen. Ein im Jahr 2018 durchgeführtes Schulleitungsfeedback habe offengelegt, dass ein erheblicher Teil der Lehrpersonen grosse Mühe mit der Art und Weise bekunde, wie die D._____ geleitet worden sei und werde. Das Schulleitungsfeedback sei aber in den grundlegenden Punkten wirkungslos geblieben. Die Beschwerdeführerin sei damals insoweit aus dem Kollegium hervorgetreten, als dass sie ein Schreiben zahlreicher Lehrpersonen überbracht und es L._____, R._____ und S._____ persönlich und wohlwollend erläutert habe. Für L._____ habe das Verhalten der Beschwerdeführerin einen enormen Vertrauensbruch, ja de facto einen Verrat bedeutet. Das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und L._____ sei fortan belastet gewesen. L._____ habe tief gekränkt über das Feedback und den Brief reagiert. Die Situation an der D._____, namentlich der Konflikt mit L._____, habe direkte und erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschwerdeführerin gehabt. Verantwortlich für die gesundheitlichen

E. 6.1

Im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht trägt die unterliegende Partei die Kosten (§ 23 Abs. 1 Ziff. 3 VRG). Allerdings belastet die entscheidende Behörde dem Gemeinwesen, dem sie angehört, keine Kosten (§ 24 Abs. 1 VRG). Zudem ist das Verfahren gemäss § 70 Abs. 4 PG bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– kostenlos. Dem Regierungsrat wird daher keine Spruchgebühr auferlegt.

E. 6.2

Gemäss § 28 Abs. 2 VRG ist der im Rechtsmittelverfahren ganz oder teilweise obsiegenden Partei zulasten der unterliegenden Partei eine Parteientschädigung nach Massgabe ihres Obsiegens zuzusprechen. Laut § 5 Abs. 1 VRG gelten als Parteien insbesondere Behörden, deren Entscheid angefochten wird. Gemäss § 8 Abs. 1 der Verordnung über die Kosten im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht (KoV VG; BGS 162.12) ist der Partei, die einen berufsmässigen Vertreter hat, für das Honorar und die notwendigen Barauslagen des Vertreters, die unmittelbar mit der Vertretung im Verfahren zusammenhängen, eine angemessene Entschädigung zuzusprechen. Das Honorar, das zwischen Fr. 100.– bis Fr. 10'000.– (inklusive Mehrwertsteuer und Barauslagen) beträgt, ist nach dem Zeit- und Arbeitsaufwand, der Wichtigkeit und Schwierigkeit der Sache sowie nach dem Streitwert oder den sonstigen Interessen der Parteien an der Beurteilung der Angelegenheit festzusetzen (§ 9 Abs. 1 und 2 KoV VG). Die Beschwerdeführerin obsiegt im vorliegenden Verfahren vollständig. Ihr ist daher zulasten des Regierungsrats des Kantons Zug eine Parteientschädigung zuzusprechen. Das Gericht erachtet eine solche von Fr. 6'000.– (inkl. MWST und Barauslagen) als angemessen.

E. 7

Urteil V 2021 78 Probleme der Beschwerdeführerin sei nicht der Konflikt selbst gewesen, sondern die Art und Weise, wie die D._____ resp. L._____ damit umgegangen sei. Von Mitte November bis Mitte Dezember 2018 sei die Beschwerdeführerin notfallmässig in den USA gewesen, um ihre Schwester, die plötzlich und lebensbedrohlich erkrankt gewesen sei, zu betreuen. Anschliessend sei es zwischen L._____ und der Beschwerdeführerin zu einer Konfliktsituation in Bezug auf den Lohn während ihrer Abwesenheit und die nachzuholende Arbeit gekommen. Mitten im Lösungsprozess habe sich L._____ spontan zu einem Urlaub entschlossen, was die Lösung des Konflikts um etwa drei Monate verzögert und sie belastet habe. Trotz dieser Situation und ihrer angeschlagenen Gesundheit sei sie von der Schulleitung zunehmend unter Druck gesetzt worden, noch mehr zu leisten. Der Berg an Nachholarbeit sei weiter angewachsen, weshalb die körperlichen und psychischen Symptome weiter zugenommen hätten. Anfang Mai 2019 habe die Beschwerdeführerin einen Zusammenbruch erlitten und sei krankgeschrieben worden. Ab dem 16. Juni 2019 habe sie wieder zu 90 % ihres normalen Arbeitspensums an der D._____ gearbeitet. Erst nach einem Vorfall Anfang Juli 2020 mit einem "Klärungsgespräch" mit L._____, bei dem sie den Umgang und die Massnahmen als schikanös erlebt habe, habe sie wieder unter Symptomen gelitten, die denen des Frühjahrs 2019 teilweise ähnlich, aber nur viel weniger stark gewesen seien. Es sei ihr klar geworden, dass es nun höchste Zeit sei, sich aus dem gesundheitsschädigenden Arbeitsverhältnis zu lösen, da sich der Umgang von L._____ mit ihr und den anderen Lehrpersonen, der auf seine Persönlichkeitsstruktur zurückzuführen sei, nicht ändern würde. Sehr eigenartig und belastend seien auch die starken Ambivalenzen und Schwankungen von L._____ in seiner Haltung und seinem Verhalten ihr gegenüber gewesen. Unmittelbar nach der Kündigung am 31. Juli 2020 habe sie eine Besserung ihrer Krankheitssymptome und eine stetige Rückkehr zu ihrer gewohnten Gesundheit erlebt, die seit nun mehr als einem Jahr anhalte. Die Kausalität zwischen der Belastungssituation und den daraus resultierenden gesundheitlichen Beschwerden einerseits und der Kündigung andererseits sei offensichtlich. Beim "Klärungsgespräch" vom 3. Juli 2020 habe L._____ der Beschwerdeführerin zu Unrecht eine Verletzung des Dienstwegs vorgeworfen. Zudem habe L._____ in verschiedenen E-Mails der Beschwerdeführerin eine Unzufriedenheit mit Entscheidungen oder Vorgehensweisen der Schulleitung sowie eine behauptete "emotionale Wucht" in der

Kommunikation der Beschwerdeführerin sowie eine angebliche durch sie verursachte "externe Eskalation" gesehen. Auch habe L. _____ behauptet, die Beschwerdeführerin habe ihre Pläne nicht mit der Schulleitung besprochen. In zwei sehr langen E-Mails von

E. 8

Urteil V 2021 78 L. _____ werde zudem deutlich, wie sehr es L. _____ persönlich gekränkt habe, dass er im Zusammenhang mit der Verabschiedung von T. _____ Ende Mai 2020 zu den Plänen der Beschwerdeführerin nicht konsultiert worden sei und die Schulleitung sowie eine L. _____ nahestehende Person von der Geschenkübergabe "ausgeschlossen" worden seien. Anschliessend liess die Beschwerdeführerin mehrere ihrer Ansicht nach negative Beispiele bezüglich des Führungsstils von L. _____ vorbringen. Zudem nannte sie einige Verhaltensweisen von L. _____, welche sie als Mobbing bzw. Bossing empfunden habe. Auf die näheren Ausführungen dazu wird – sofern erforderlich – in den Erwägungen eingegangen. Der Vergleich der beiden Bestimmungen gemäss den Darlegungen des Regierungsrats, wonach um die Bedeutung einer "unverschuldeten" Beendigung nach § 4 Abs. 3 des Weiterbildungsreglements zu ermitteln, auf § 24 PG (Anspruch auf eine Abgangsentschädigung) zurückgegriffen werden könne, sei nicht nachvollziehbar und erscheine darüber hinaus willkürlich. Im Gegensatz zu § 24 PG umfasse § 4 Abs. 3 Weiterbildungsreglement nur eine Bedingung, nämlich dass das Arbeitsverhältnis unverschuldet beendet worden sei. Bei den genannten Bestimmungen gehe es zudem um Vorschriften, welche einen unterschiedlichen Anwendungsbereich hätten. Die Ausführungen des Regierungsrats, dass zwischen der Schulleitung und der Beschwerdeführerin eine Konfliktsituation bestanden habe, welche massgeblich durch die von Letzterer selbst erwähnten "konstruktiv-kritischen Bestrebungen" verursacht und verstärkt worden sei, seien unzutreffend. Der Konflikt sei durch die Art und Weise, wie L. _____ seit Jahren seine Führungsverantwortung wahrgenommen habe, verursacht worden. C. In ihrer namens des Regierungsrats am 5. November 2021 eingereichten Vernehmlassung stellte die Finanzdirektion des Kantons Zug folgende Anträge: "1. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 11. Oktober 2021 sei vollumfänglich abzuweisen. 2. Vom Beizug der von anderen Lehrpersonen der D. _____ bei der Direktion für Bildung und Kultur via Ombudsstelle eingereichten Dokumente betreffend die – angeblichen – Missstände in der D. _____ und von Befragungen von Zeugen oder Auskunftspersonen sei abzusehen. 3. Von der Anordnung eines medizinischen respektive arbeitspsychologischen Gutachtens sei abzusehen.

E. 9

Urteil V 2021 78 4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beschwerdeführerin." Die Finanzdirektion stellte sich – wie auch schon der Regierungsrat – auf den Standpunkt, im vorliegenden Fall könne die Kündigung nicht als unverschuldet betrachtet werden, da die Beschwerdeführerin das Dienstverhältnis aufgelöst habe. Sollte das Verwaltungsgericht wider Erwarten eine Kündigung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit einer Weiterbildungsvereinbarung und der entsprechenden Rückzahlungsverpflichtung als mögliche unverschuldete Beendigung des Dienstverhältnisses betrachten, nehme die Finanzdirektion wie folgt Stellung [vom Gericht zusammengefasst]: Die U. _____, auch die D. _____, seien typische Expertenorganisationen. Es sei systembedingt, dass es in einer Expertenorganisation Reibungen gebe und dass man um Antworten ringe, Kompromisse finde, Rollen und Kompetenzen klären müsse. Dies solle unaufgeregt, nüchtern, auf konkrete Situationen und

eine solide Faktenbasis gestützt erfolgen. Dazu gehöre, dass die Schulleitung gegenüber Mitarbeitenden nichtfunktionale Verhaltensweisen anspreche und erwartete Verhaltensweisen benenne. Die Reibungszone intensiviere sich zwangsläufig, wenn grössere Change-Prozesse zu bewältigen seien, weil dabei bewährte Gewohnheiten, Abläufe und Vorrechte auf den Prüfstand kämen. In den letzten zehn Jahren habe die D._____ zahlreiche neue Anforderungen zu meistern gehabt, für deren Erfüllung die Schulleitung verantwortlich zeichne. Nach Abschluss der zwei Vermittlungsgespräche im Sommer 2021 auf der Ombudsstelle habe der Leiter des Amts V._____ die Aufgabe übernommen, die Anliegen der unzufriedenen Lehrpersonen sorgfältig zu prüfen und ihnen das Ergebnis in Form einer differenzierten schriftlichen Stellungnahme zukommen zu lassen. Die Überprüfung durch den Leiter des Amts V._____ habe in der Summe ergeben, dass der Schulleitung der D._____ kein widerrechtliches Vorgehen vorgeworfen werden könne. Vor diesem Hintergrund gelte es, die von der Beschwerdeführerin auch namens weniger weiterer Lehrpersonen gegen die Schulleitung bzw. L._____ erhobenen Vorwürfe resp. die geltend gemachten wesentlichen und grundlegenden Führungsmängel zu hinterfragen. Die Schwierigkeiten mit der Akzeptanz der Führungsrolle von L._____ respektive der Schulleitung hätten sich bei der Beschwerdeführerin im Vergleich zu anderen Lehrpersonen noch akzentuierter und deutlicher geäussert. Bezüglich der notfallmässigen USA-Reise sei das selbstverschuldete Fernbleiben der Beschwerdeführerin vom Arbeitsplatz nachträglich in einen zur Hälfte bezahlten und zur Hälfte unbezahlten Urlaub umgewandelt worden, obwohl nach kantonalem Personalrecht in einem solchen Fall kein

E. 10

Urteil V 2021 78 gesetzlicher Anspruch auf bezahlten Urlaub bestehe. Es werde bestritten, dass die Beschwerdeführerin zunehmend unter Druck gesetzt worden sei, mehr zu leisten, bzw. dass die Schulleitung ihre Fürsorgepflicht verletzt habe. Generell sei zu bemerken, dass die Beschwerdeführerin an zahlreiche ihrer Arbeitsleistungen sehr hohe Ansprüche, einen strengen Qualitätsmassstab und ein hohes Mass an Perfektion, Sorgfalt, Gründlichkeit sowie Ausführlichkeit angesetzt habe, was andererseits aber auch mit einer gewissen Tendenz zur Selbst-Überforderung einhergegangen sei – eine Tendenz, die durch die Umstellungen und Belastungen der Corona-Pandemie noch verstärkt worden sei. Dass der Konflikt die Beschwerdeführerin belastet und möglicherweise zur Verschlechterung ihres Gesundheitszustands beigetragen habe – die Beschwerdeführerin erwähne diesbezüglich ja auch familiäre Belastungen –, werde nicht angezweifelt. Diese Ursächlichkeit allerdings daraus ableiten zu wollen, dass sie bei ihren früheren Tätigkeiten in der Krisenintervention, wo sie nicht Direkt-Betroffene gewesen sei, gesund geblieben sei, erscheine als kausale Argumentation wenig stringent. Fakt sei, dass weder die Direktion für Bildung und Kultur noch die Ombudsstelle nach Prüfung der in der mehrfach erwähnten sogenannten "Beschwerde" einiger Lehrpersonen erhobenen Vorwürfe und Klärungsanträge einen Grund gesehen hätten, L._____ bzw. die Schulleitung deswegen in die Pflicht zu nehmen. Dass die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde erstmals Mobbingvorwürfe gegen L._____ bzw. die Schulleitung erhebe, spreche für sich selbst und lasse erahnen, dass es ihr bei diesem Verfahren nicht nur um die Rückforderung der Weiterbildungskosten, sondern um eine abrechnungsartige Rundum- Kritik an L._____ und an der Schulleitung gehe. Ferner sei zu betonen, dass weder L._____ noch die übrigen Mitglieder der Schulleitung, trotz der sehr erheblichen Ressourcen, welche durch die Auseinandersetzung mit der Beschwerdeführerin und ihren Standpunkten gebunden worden seien, der

Beschwerdeführerin in irgendeiner Weise nahegelegt hätten, die D._____ zu verlassen. Im Gegenteil: Seitens der Schulleitung sei nachweislich immer wieder versucht worden, den Bedürfnissen, Wünschen und Erwartungen der Arbeitnehmerin mit Angeboten, Verständnis und – soweit vertretbar – zusätzlichen Ressourcen entgegenzukommen. D. Am 10. Februar 2022 liess die Beschwerdeführerin, nun neu vertreten durch RA B._____ eine Replik einreichen. Darin liess sie u.a. ausführen, die Finanzdirektion gebe den Konflikt zwischen L._____ und den Lehrpersonen falsch wieder. Entgegen den Behauptungen der Finanzdirektion habe die Situation gerade nicht beruhigt werden können. Im Gegenteil: Fakt sei, dass in den letzten drei Monaten mehrere langjährige und engagierte Lehrpersonen gekündigt hätten und teilweise auch länger arbeitsunfähig

E. 11

Urteil V 2021 78 gewesen seien. Zudem habe R._____ nach den Herbstferien seinen Rücktritt aus der Schulleitung bekanntgegeben. Die aktuelle Situation an der D._____ sei immer noch sehr belastet. Zahlreiche Lehrpersonen trauten sich nicht, ihre Meinung zu äussern, weil sie negative Folgen seitens L._____ befürchteten. Anstatt die nach wie vor bestehende Konfliktsituation zu anerkennen (und anzugehen), würden in der Vernehmlassung allgemeine theoretische Ausführungen gemacht, die auf den vorliegenden Sachverhalt nicht anwendbar seien. Insbesondere sei es die ausgeprägte Inkongruenz von L._____, kombiniert mit seiner Verdrehung von Tatsachen und Projektion eigener Fehler auf andere, die Konflikte verursache und in der Kumulation zur Erkrankung beitrage. Während ihrer gesamten Anstellungsdauer (von mehr als 16 Jahren) seien der Beschwerdeführerin stets sehr gute Arbeitsleistungen attestiert worden. Von unangemessen emotionalen Äusserungen oder fehlender Akzeptanz der Führungsrolle sei nie die Rede gewesen. Erst im Gespräch vom 3. Juli 2020, umgehend nachdem L._____ erfahren habe, dass die Beschwerdeführerin um die Unterstützung der Leiterin ad interim des Amts V._____ ersucht gehabt habe, seien ihr "negative Mutmassungen" und "emotionale Wucht" vorgeworfen worden, was jedoch in keiner Weise sachlich belegt werden können. Bestritten würde ferner, dass die Beschwerdeführerin eine Tendenz zur "Selbst-Überforderung" haben solle, welche durch die Corona-Pandemie noch verstärkt worden sei. Abgesehen davon, dass diese Behauptung nicht nur falsch sei, sei sie auch nicht ansatzweise belegt. Es sei klar aufgezeigt worden, dass der Grund für die Krankheit der Beschwerdeführerin und letztlich für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Führungsverhalten von L._____ gewesen sei. Dies sehe im Übrigen auch die zuständige Arbeitslosenkasse UNIA so, die der Beschwerdeführerin keinen einzigen Einstelltag auferlegt habe, weil die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis eben unverschuldeterweise aufgelöst habe. E. Am 5. April 2022 duplizierte die Finanzdirektion. Sie erklärte dabei u.a., weshalb es aus ihrer Sicht zu den drei Kündigungen (davon eine Frühpensionierung) sowie zum Rücktritt von R._____ nach acht Jahren Amtszeit gekommen sei. Generell sei festzustellen, dass die Personalfuktuation an der D._____ sehr gering sei und viele Mitarbeitende für sich eine langjährige Anstellungsperspektive in guter Zusammenarbeit mit der Schulleitung realisierten. Die Klärungsversuche zwischen Schulleitung und Kollegium seien erfolgreich verlaufen. Es sei an der D._____ eine zuversichtliche Aufbruchstimmung und ein entspanntes Miteinander von Lehrpersonen und Schulleitung deutlich feststellbar.

E. 12

Urteil V 2021 78 F. Am 7. Oktober 2022 zog das Gericht von der Finanzdirektion bzw. vom Amt V. _____ sowie von der D. _____ weitere Unterlagen bei. G. Am 7. November 2022 erfolgte noch eine Eingabe von der Beschwerdeführerin und am 29. November 2022 eine Reaktion darauf von der Finanzdirektion. Das Verwaltungsgericht erwägt: 1. 1.1 Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege gemäss § 70 Abs. 1 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz, PG; BGS 154.21) nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG; BGS 162.1). Gegen Verwaltungsentscheide des Regierungsrats ist die Beschwerde an das Verwaltungsgericht zulässig, soweit die Gesetzgebung den Weiterzug nicht ausnahmsweise ausschliesst (§ 61 Abs. 1 Ziff. 2 VRG). Ein solcher Ausschluss ist vorliegend nicht gegeben. Die Beschwerdeführerin ist durch den angefochtenen Entscheid, deren Adressatin sie im Übrigen als Gesuchstellerin ist, im Sinne von § 62 Abs. 1 lit. b VRG besonders berührt, und sie hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung im Sinne von § 62 Abs. 1 lit. c VRG. Da die Beschwerde form- und fristgerecht eingereicht wurde, ist darauf einzutreten. Das Verwaltungsgericht entscheidet über die Beschwerde gestützt auf § 29 seiner Geschäftsordnung (GO VG; BGS 162.11) im Zirkulationsverfahren. 1.2 Mit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde kann jede Rechtsverletzung gerügt werden. Als Rechtsverletzung gelten: 1. die Nichtanwendung und die unrichtige Anwendung eines Rechtssatzes; 2. die unrichtige rechtliche Beurteilung einer Tatsache; 3. der Missbrauch oder die Überschreitung des Ermessens; 4. die Verletzung einer wesentlichen Form- oder Verfahrensvorschrift; 5. Rechtsverweigerung und Rechtsverzögerung (§ 63 Abs. 1 Ziff. 1–5 VRG). Vor Gericht kann auch jede für den Entscheid erhebliche unrichtige oder ungenügende Feststellung des Sachverhaltes angefochten werden (§ 63 Abs. 2 VRG). In Fällen, in denen – wie vorliegend – Beschwerde gegen einen Entscheid des

E. 13

Urteil V 2021 78 Regierungsrats geführt wird, ist die Rüge der unrichtigen Ermessenshandhabung unzulässig (§ 63 Abs. 3 VRG e contrario). 2.

E. 14

Urteil V 2021 78 Rückzahlungsbedingungen gemäss § 4 geknüpft ist (§ 3 Abs. 1 des Weiterbildungsreglements). Die Rückzahlungsbedingungen sehen vor, dass bei Austritt aus dem Staatsdienst innerhalb von drei Jahren nach der Beendigung der Weiter- oder Zusatzbildung die während der Weiter- oder Zusatzbildung vom Kanton übernommenen Kursgelder und Kursspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten dem Kanton anteilmässig zurückzuerstatten sind, und zwar im ersten Jahr nach Beendigung der Weiter- und Zusatzbildung zu 70 %, im zweiten Jahr nach Beendigung der Weiter- und Zusatzbildung zu 50 % und im dritten Jahr nach Beendigung der Weiter- und Zusatzbildung zu 30 %. Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht (§ 4 Abs. 3 des Weiterbildungsreglements). Dieselbe Regelung, wie sie das Weiterbildungsreglement in § 4 Abs. 3 vorsieht, wurde mit der Gesuchstellerin in der Weiterbildungsvereinbarung vom 23. Mai 2017 getroffen.

E. 19

Urteil V 2021 78 unabhängig eintretende Erkrankung auf Seiten der Arbeitnehmerin bezüglich der Regelung von § 37ter PG zu würdigen wäre.

E. 20

Urteil V 2021 78 der Kausalität zwischen Konflikt und Kündigung der Beschwerdeführerin die Erstellung eines medizinischen bzw. arbeitspsychologischen Gutachtens anzuordnen, abzuweisen. 6.

E. 21

Urteil V 2021 78 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

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