

# ZG\_VERWALTUNGSGERICHT V 2023 93 vom 28. April 2025

ZG Verwaltungsgericht, 2025-04-28, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg\\_verwaltungsgericht\\_V\\_2023\\_93](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_V_2023_93)

FR: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT V 2023 93 du 28 avril 2025

IT: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT V 2023 93 del 28 aprile 2025

## Regeste

Verwaltungsrechtl. Kammer — Personalrecht (Auflösung des Arbeitsverhältnisses)

## Erwägungen

### E. 2

Urteil V 2023 93 A. A. \_\_\_\_\_, war seit dem 1. August 2014 als Lehrerin für B. \_\_\_\_\_ bei der C. \_\_\_\_\_ in wechselnden Pensen angestellt. Seit 1. August 2017 hatte sie einen Vertrag als Hauptlehrerin B. \_\_\_\_\_ mit einem garantierten Mindestpensum von 66 %.  
Ab

### E. 2.1

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 der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals [Personalverordnung, PVO; BGS 154.211]).

### E. 2.2

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  
6 Urteil V 2023 93 ten oder Eignung, mangelnde Leistung, grobes Fehlverhalten, gravierende Dienstpflichtverletzung oder erhebliche Beeinträchtigung des Arbeitsklimas bezeichnet (vgl. hierzu den Bericht und Antrag des Regierungsrats 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, unbeherrschendes 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). 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*, 1998, S. 299). Zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses genügen auch objektive, nicht vom Mitarbeiter verschuldete Gründe wie gesundheitliche Probleme oder Verhaltensweisen, welche die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen (VGer 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 Untergeordneten 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 Beizug 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).

7 Urteil V 2023 93

### **E. 2.3**

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 weitreichender 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 Beispielfunktionen (wie dies etwa bei Lehrpersonen der Fall ist) oder mit Vorgesetztenfunktionen ein strengerer Massstab 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. 2.4**

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). 3. Mit der Begründung, die Kündigung sei missbräuchlich gewesen, beantragt die Beschwerdeführerin die Zusprechung einer Entschädigung in der Höhe von Fr. 69'692.80 netto. 3.1 Wie in Erwägung 2.2 ausgeführt, ist eine vom Kanton ausgesprochene Kündigung missbräuchlich im Sinne von § 13 PG, wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. 3.2 3.2.1 Die Beschwerdeführerin wirft dem Regierungsrat zunächst vor, die Sachverhaltsfeststellung sei in mehreren Punkten einseitig, was sich exemplarisch an Folgendem auf-

8 Urteil V 2023 93 zeigen lasse: Tatsachen- und wahrheitswidrig sei zunächst, dass die Beschwerdeführerin nicht an einer konstruktiven Zusammenarbeit mit der Schulleitung interessiert gewesen sei. Weiter sei unzutreffend und eine blosser Unterstellung, dass die Beschwerdeführerin auch "nach den klaren, schriftlich formulierten Erwartungen der Rektorin vom 24. März 2021 und 15. Juli 2021 sowie des Leiters des Amtes G. \_\_\_\_\_ vom 29. Juni und 12. Juli 2021" an die Beschwerdeführerin ihr Verhalten weitergeführt habe, "immer wieder Entschiede der Vorgesetzten nicht zu akzeptieren und in Frage zu stellen sowie die Versuche, weitere Kreise in ihre persönlichen Angelegenheiten mit der Schulleitung miteinzubeziehen." Sämtliche Anweisungen der C. \_\_\_\_\_ habe die Beschwerdeführerin – wenn auch allenfalls vorerst hinterfragt – pflichtgemäss ausgeführt. So habe sie z.B. das Feedbackformular gemäss den Vorstellungen und Erwartungen der C. \_\_\_\_\_ unter Nennung ihres Namens ausgefüllt. Auf ihre Fragen habe die Beschwerdeführerin – entgegen den Ankündigungen der C. \_\_\_\_\_ – keine Antwort erhalten. In den gesamten Verfahrensakten finde sich zudem keine einzige Situation, in welcher die Beschwerdeführerin individuell-konkrete Anweisungen missachtet hätte (act. 1 Ziff. 8.3 lit. b–d). Während des gesamten Verfahrens seien seitens der C. \_\_\_\_\_ keine mündlichen oder schriftlichen (unter konkreten Androhungen) Abmahnungen an die Adresse der Beschwerdeführerin erfolgt (welche sie nicht beherzigt habe). Mit der Beschwerdeführerin seien auch keine Zielvereinbarungen geschlossen worden, und ihr seien auch keine besonderen Anweisungen erteilt worden. Es treffe ferner nicht zu, dass die Beschwerdeführerin Kompetenzen oder Entscheidungsbefugnisse nicht anerkannt hätte oder nicht anerkennen würde. Die Beschwerdeführerin habe sich zudem (ab Mitte Januar 2021) nicht "in den Tätigkeitsbereich der Schulleitung eingemischt", wie dies der Regierungsrat unzutreffend festhalte (act. 1 Ziff. 8.3 lit. e–h). Grund für den Gang zum Amtsleiter sei nicht gewesen, um mit ihm die Anstellungsverfahren oder Ähnliches zu diskutieren. Gründe seien das verwerfliche zwischenmenschliche Verhalten der Rektorin H. \_\_\_\_\_ nach dem Gespräch vom 24. März 2021 und dem Prämierungsanlass vom 21. Mai 2021 sowie der Hinweis des I. \_\_\_\_\_ auf vorliegendes Mobbing gewesen. Das Fehlverhalten der Rektorin habe schon vor Mai 2021 Raum gegriffen und System gehabt, insbesondere nachdem sie erfahren habe, dass sie nicht Mitglied der Interessensgemeinschaft J. \_\_\_\_\_ werden konnte (act. 1 Ziff. 8.3 lit. i–k). Es komme hinzu, dass die Schulleitung ein Zusammentreffen mit der J. \_\_\_\_\_ verweigert habe (act. 1 Ziff. 8.3 lit. m).

9 Urteil V 2023 93 3.2.2 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass nach den Feststellungen des Regierungsrats im Wesentlichen das Vorgehen der Beschwerdeführerin, das sie im Zusammenhang mit der Kritik der Klasse D. \_\_\_\_\_ in der Folge – insbesondere am 1./2. Dezember 2021 – an den Tag legte, zur Kündigung führte. Das dadurch entstandene gestörte Vertrauensverhältnis stelle, so der Regierungsrat, [bereits] einen hinreichenden

und sachlichen Grund für eine Kündigung dar (RRB E. 4.7). Ergänzend fügte der Regierungsrat bei, dass die Haltung der Beschwerdeführerin betreffend Entschieden der Schulleitung (Personalentscheidung, Einteilung in die Sommerstudienwoche 2022, nicht anonymes Feedback) immer wieder Anlass zu Differenzen geboten habe. Die Spannungen zwischen der Beschwerdeführerin und der Schulleitung, ausgelöst durch das regelmäßige Anzweifeln von Entschieden der Schulleitung, müsse eine Schulleitung auf Dauer nicht hinnehmen, wenn dadurch die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben seien. Eine Weiterbeschäftigung komme nicht mehr in Frage, weil die Beschwerdeführerin anlässlich des rechtlichen Gehörs und auch in der Stellungnahme ihres Rechtsvertreters vom 10. Januar 2022 zum rechtlichen Gehör jegliche Mitverantwortung an der Situation und jegliches Fehlverhalten kategorisch von sich gewiesen habe. Damit aber habe die Beschwerdeführerin klar demonstriert, dass es dem Interesse an einer gut funktionierenden Schule widerspreche, dass die Beschwerdeführerin Teil der C.\_\_\_\_\_ sei (RRB E. 4.8). Mit den hiervor in E. 3.2.1 aufgeführten Rügen der Beschwerdeführerin befasste sich der Regierungsrat im Wesentlichen bei der Behandlung der Frage, ob das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin verletzt wurde. Er legte dabei die Abläufe sowie die Argumentationen der Verfahrensparteien dar und kam gestützt darauf zum Ergebnis, dass die C.\_\_\_\_\_ den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör nicht verletzt hat (E. 2.1–2.5). Auf Seite 9, mittlerer Abschnitt, beurteilte der Regierungsrat zudem das Verhalten der Beschwerdeführerin und führte, gleich wie später in E. 4.8, aus, die Beschwerdeführerin habe dargetan, dass mit ihr auch in Zukunft keine professionelle und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiterin und Vorgesetzten möglich sein werde. Es rechtfertigt sich somit, nachfolgend zunächst auf die Vorgänge im Zusammenhang mit der Klasse D.\_\_\_\_\_ rund um den 1./2. Dezember 2021 einzugehen.

3.3 3.3.1 Der Regierungsrat führte diesbezüglich in seinem Beschwerdeentscheid (E. 4.7) aus, die Beschwerdeführerin habe gemäss ihren eigenen Angaben (schriftliche Stellungnahme im Rahmen des rechtlichen Gehörs vom 22. Dezember 2021; FD-act. 010.34 S. 6 f.) mit der Klasse D.\_\_\_\_\_ am 1./2. Dezember 2021 über die Kritik, mit welcher sich die Schülerinnen und Schüler betreffend den Unterricht der Beschwerdeführerin an die

10 Urteil V 2023 93 Schulleitung gewandt hatten, gesprochen. Die Beschwerdeführerin habe der Klasse erklärt, dass sie am 27. Oktober 2021 von der Prorektorin eine E-Mail erhalten habe, als sie am Sterbebett ihres Vaters gesessen habe. Die Klasse habe sich darüber empört. Die Klasse habe der Rektorin in der Klassenstunde vom 26. November 2021 [recte: 26. Oktober 2021], als die Rektorin vorbeigekommen sei, gesagt, dass sie nicht wollten, dass die Beschwerdeführerin momentan damit belastet werde. Sie hätten das auch der Prorektorin am 29. Oktober 2021 gesagt. Die Klasse habe dann sofort eine Aussprache mit der Schulleitung gewollt. Die Beschwerdeführerin habe versucht, etwas abzuflachen, da ihr das schwierig erschienen sei. Man hätte sie des Aufhetzens der Klasse anprangern können. Stattdessen sei ihr die Idee gekommen, ein Protokoll der Abläufe und wer was gesagt habe zu machen. Sie habe im Anschluss an die B.\_\_\_\_\_ -Lektion vom 2. Dezember 2021 mit einer Schülerin zusammen ein Schreiben verfasst. Die Schülerin habe vorgeschlagen, das Schreiben direkt an die Schulleitung zu adressieren und darin Fragen zu stellen, die die Schulleitung schriftlich hätte beantworten können. Die Beschwerdeführerin habe das Worddokument an die Schülerin geschickt, und diese habe es in den Klassenchat gestellt, damit die Klassenkameradinnen und Klassenkameraden Ergänzungen und Anpassungen oder Kommentare hätten vornehmen können. Am 6. Dezember 2021 habe dann diese Schülerin ihr mitgeteilt, dass sie doch nicht alles hätten

diskutieren können und dass jemand der Klassenlehrerin gesagt habe, dass ein Schreiben im Gange sei. Die Beschwerdeführerin habe am 7. Dezember 2021 einen WhatsApp-Call von Schülerinnen und Schülern der Klasse D.\_\_\_\_\_ erhalten. Sie hätten berichtet, sie würden nicht wissen, was sie mit dem Schreiben tun sollten. Sie würden sich verunsichert fühlen. Die Klassenlehrerin habe ihnen gesagt, dass dies eine Sache zwischen der Beschwerdeführerin und der Schulleitung sei. Ihr (der Beschwerdeführerin) sei von einem Fachkollegen mitgeteilt worden, dass die Klasse in den Konferenzraum geholt worden sei. Ihr sei danach klar geworden, dass die Klassenlehrerin mit dem Schreiben zur Schulleitung gegangen sei. Die Beschwerdeführerin habe festgehalten, sie habe niemanden zur Unterschrift gezwungen. Es sei klar gewesen, dass nur unterschreiben solle, wer möchte. Das Vorgehen der Beschwerdeführerin in den B.\_\_\_\_\_ -Lektionen vom 1./2. Dezember 2021, so der Regierungsrat, sei aus pädagogischer Sicht unverständlich und insbesondere in einem Schulbetrieb mit minderjährigen Schülerinnen und Schülern nicht tolerierbar. Indem die Beschwerdeführerin der Klasse ihre herausfordernde Situation mit dem im Sterben liegenden Vater und der im gleichen Zeitpunkt eingehenden E-Mail betreffend die Kritik der Klasse an der Beschwerdeführerin schildere, rufe sie in den Schülerinnen und Schülern, sei es bewusst oder unbewusst, Schuldgefühle hervor. Die Klasse sei je-

11 Urteil V 2023 93 doch nicht für diese Situation verantwortlich. Das müsse der Beschwerdeführerin bewusst sein. Als die Beschwerdeführerin den Schülerinnen und Schülern noch ein Protokoll der Abläufe vorschlage und dann (nach einer Idee einer Schülerin) ein Schreiben an die Schulleitung verfasse, in welchem das Vorgehen der Schulleitung kritisiert werde und Fragen an die Schulleitung gestellt werden sollten, lasse sie die Situation eskalieren. Die allgemeine Treuepflicht von Arbeitnehmenden gelte auch für Lehrpersonen. Aufgrund der besonderen Stellung von Lehrpersonen würden an ihre Treuepflicht zu den Arbeitgebern erhöhte Anforderungen gestellt. Dies hänge damit zusammen, dass an die Lehrpersonen aufgrund ihrer Stellung höhere ideelle Maßstäbe angesetzt würden und weil die Lehrpersonen wegen ihrer Nähe zu den Schülerinnen und Schülern ausgeprägt Möglichkeiten hätten, die Schülerinnen und Schüler in eine Richtung zu beeinflussen. Oberstes Ziel sei ein geordneter, störungsfreier Schulbetrieb. Der/die Arbeitnehmende sei zur Loyalität gegenüber dem/der Arbeitgebenden verpflichtet. Lehrpersonen hätten alles zu tun, was die Interessen der Schule bzw. der Arbeitgebenden fördere, bzw. alles zu unterlassen, was sie beeinträchtige. Die Beschwerdeführerin habe die Schülerinnen und Schüler mit ihrem Vorgehen in einen Konflikt gebracht, in welchem diese für die Lehrperson Stellung hätten beziehen müssen und sich damit gegen die Schulleitung gestellt hätten. Dass es ihnen damit unwohl gewesen sei, habe sich gezeigt, indem die Klasse gezögert und der Beschwerdeführerin mitgeteilt habe, dass sie nicht wüssten, was sie mit dem Schreiben tun sollten. Die Beschwerdeführerin habe (bewusst oder unbewusst) die Unsicherheit der Klasse, die die Beschwerdeführerin durch ihre in der Klasse vorgetragene Kritik ausgelöst habe, und die zu diesem Zeitpunkt emotional von Gewissensbissen beeinträchtigte Befindlichkeit der Schülerinnen und Schüler letztlich für ihre eigenen Zwecke benutzt. Die Beschwerdeführerin habe mit diesem Vorgehen die Leitlinien einer pädagogisch verantwortungsvoll handelnden Lehrperson überschritten. Mit dem vorbereiteten Schreiben (im Entwurf) an die Schulleitung habe die Beschwerdeführerin die Schulleitung massiv vor den Schülerinnen und Schülern desavouiert. Eine Lehrperson dürfe diesen Weg der Konfliktbewältigung nicht wählen. Dies dürfe die Schulleitung nicht akzeptieren. Für einen geordneten Schulbetrieb sei es

notwendig, dass die Lehrpersonen nicht Schülerinnen und Schüler für ihre Zwecke instrumentalisierten. Indem die Beschwerdeführerin die Klasse D. \_\_\_\_\_ in ihre Differenzen mit der Schulleitung hineingezogen habe, habe sie ihre Treuepflicht gegenüber der Arbeitgeberin massiv verletzt. Diese Störung des Vertrauensverhältnisses sei auf das Verhalten der Beschwerdeführerin in den B. \_\_\_\_\_ -Lektionen vom 1./2. Dezember 2021 und den nachfolgenden Tagen zurückzuführen und für Dritte nachvollziehbar. Ein derart gestörtes Vertrauensverhältnis stelle einen hinreichenden und sachlichen Grund für eine Kündigung dar.

12 Urteil V 2023 93 3.3.2 Die Beschwerdeführerin bringt vor (Beschwerde Rz. 9 f.), die Darstellung der Abläufe durch den Regierungsrat sei unzutreffend. Hinsichtlich der Situation vom 1./2. Dezember 2021 sei namentlich festzuhalten, - dass die Beschwerdeführerin die Klasse nicht von sich aus mit Kritik an der Schulleitung konfrontiert habe, - dass die Beschwerdeführerin versucht habe, das Empören der Schülerinnen und Schüler (welches nicht sie hervorgerufen, sondern zu moderieren versucht habe) zu kanalisieren (die Intention gewisser Schüler wäre es gewesen, während des Unterrichts direkt die Schulleitung zu konfrontieren, was die Beschwerdeführerin erfolgreich verhindert habe), - dass die Beschwerdeführerin eine Situation zum Eskalieren gebracht hätte (sic!). Die Beschwerdeführerin habe gar keine Schülerinnen und Schüler instrumentalisiert. Es sei so, dass nicht die Beschwerdeführerin, sondern die Klasse D. \_\_\_\_\_ gemeint habe, dass etwas passieren sollte. Der Regierungsrat verkenne, dass die Beschwerdeführerin angesichts der Empörung der Klasse nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt habe. Auf die Schnelle habe sie keinen anderen Weg gesehen, die Situation zu beruhigen. Die Beschwerdeführerin habe das Ansinnen der Klasse nicht einfach ignorieren können. Sie sei der – von der Schulleitung provozierten – Unsicherheit und Empörung der Klasse ausgesetzt gewesen. Sie habe keine Anweisungen und Informationen der Schulleitung, was von ihr unternommen worden sei (oder wie mit der Situation umzugehen sei). Retrospektiv sei ihr Verhalten zwar vielleicht nicht optimal gewesen. Die Beschwerdeführerin sei in der schwierigen Lage gewesen, dass sie diese Situation zu bewältigen gehabt habe. Offen bleibe im angefochtenen Entscheid bezeichnenderweise, wie sich die Beschwerdeführerin in der angefochtenen Situation pädagogisch korrekt (und loyalitätskonform) hätte verhalten sollen. Gesichert sei, dass diese Situation gar nicht erst eingetreten wäre, wenn sich die C. \_\_\_\_\_ an die eigenen Richtlinien (FD-act. 016.10) gehalten hätte. Der Regierungsrat stelle auf die Sachdarstellung anonymer Eltern ab, was verwaltungsprozessual nicht zulässig und bei der Beweiswürdigung nicht berücksichtigt worden sei. Bei Licht besehen hätte, um eine "Hexenjagd" nicht erst zu eröffnen, gar nicht auf die Aussagen anonymer Zeugen abgestellt werden dürfen. Es sei festzuhalten, dass das (in Teilen bestrittene) Verhalten der Beschwerdeführerin am 1./2. Dezember 2021 allenfalls Anlass für eine Freistellung oder eine Abmahnung geboten hätte. Darin sei allerdings kein sachlicher Kündigungsgrund zu erblicken. Insbesondere sei die Beschwerdeführerin diesbezüglich zuvor von der C. \_\_\_\_\_ – entgegen ihrer Darstellung – bislang nicht gemahnt oder verwarnet worden. Indem sich der Regierungsrat gar nicht erst mit den rechtlichen Rah-

13 Urteil V 2023 93 menbedingungen der Situation rund um die Schülerkritik an der Beschwerdeführerin auseinandergesetzt habe, ver falle er bei der Sachverhaltsfeststellung in Willkür. Er ignoriere konkret, dass die C. \_\_\_\_\_ sich nicht an die (eigenen) Richtlinien gehalten und sich die Beschwerdeführerin darauf berufen habe. Der

Regierungsrat setze sich weiter nicht mit der Tatsache auseinander, dass der Beschwerdeführerin am Gespräch vom 26. November 2021 keine Vorgaben betreffend Umgang mit vergangenen Prüfungen gemacht worden seien. Ferner sei es unzutreffend, dass die Beschwerdeführerin der Klasse am 1./2. Dezember 2021 eine herausfordernde persönliche Situation mit dem im Sterben liegenden Vater und der im gleichen Zeitpunkt eingehenden E-Mail geschildert habe. In Tat und Wahrheit sei das der Klasse, wie auch allen anderen, schon länger bekannt gewesen, nachdem dies u.a. der Grund für die Absenz der Beschwerdeführerin gewesen sei. Vielmehr sei es so gewesen, dass die Schulleitung die Klasse D. \_\_\_\_\_ seit dem Besuch vom 26. Oktober 2021 im Ungewissen über ihre Rückmeldung gelassen habe, was bei den Schülerinnen und Schülern Unsicherheit und Irritation hervorgerufen habe. Weiter sei es unzutreffend, dass die Beschwerdeführerin "in den Schülerinnen und Schülern, sei es bewusst oder unbewusst, Schuldgefühle" hervorgerufen habe. Es treffe nicht zu, dass die Beschwerdeführerin eine Eskalation durch ein Protokoll angezettelt habe, vielmehr sei die Klasse ohne das Zutun der Beschwerdeführerin bereits in aufgebrachter Stimmung gewesen, und die Beschwerdeführerin habe diese Empörung irgendwie abzufedern gehabt. Selbst wenn ihr dies nicht optimal gelungen sei, wie hätte sie die Situation auflösen sollen? Tatsache sei gewesen, dass am 2. Dezember 2021 aus der Klasse D. \_\_\_\_\_ der Wunsch hervorgegangen sei, ein Schreiben an die Schulleitung zu verfassen, um über den Ablauf der Geschehnisse Klarheit und Erklärungen zu bekommen. Das sei nicht das Ansinnen oder gar die Idee der Beschwerdeführerin gewesen. Es werde bestritten, dass die Beschwerdeführerin "missbilligt habe, dass sich die Klasse mit Kritik an die Schulleitung gewandt habe", wie von anonymer Quelle kolportiert worden sei. Die Beschwerdeführerin habe auch nie gesagt, dass die Schüler nur mit ihr hätten sprechen sollen. Im Gegenteil habe die Beschwerdeführerin der Klasse mitgeteilt, dass sie ihre Kritik grösstenteils verstehen würde, und dass sie kein Problem mit der Klasse sehe, sondern dass der Ablauf seitens Schulleitung für sie Fragezeichen aufwerfe (was nicht als pädagogisch fragwürdiges Verhalten, als Unbotmässigkeit oder gar als Treuepflichtverletzung qualifiziert werden könne). Es werde als unzutreffend bestritten, dass die Beschwerdeführerin gegenüber der Klasse die Schulleitung kritisiert oder gar den vormaligen Rektor (K. \_\_\_\_\_) ins Spiel gebracht habe. Es werde als einseitige Stimmungsmache gegen die Beschwerdeführerin und unzutreffend bestritten, dass sie die Klasse D. \_\_\_\_\_ für ihre eigenen Zwecke benutzen haben solle. Nicht die Beschwerdeführerin, sondern die Klasse habe dezidiert etwas

## **E. 7**

Es seien die vorinstanzlichen Akten beizuziehen.

### **E. 7.1**

Die Beschwerdeführerin beantragt (Anträge 9–11), E. \_\_\_\_\_, ehemaliger Lehrbeauftragter der C. \_\_\_\_\_, (Beweisthema: Verhalten der Rektorin H. \_\_\_\_\_ am Prämierungsanlass vom 21. Mai 2021) als Zeugen sowie F. \_\_\_\_\_, Präsidentin des O. \_\_\_\_\_, (Beweisthema: Verlauf und Inhalt des Gesprächs vom 26. November 2021) als Zeugin zu befragen. Zudem seien die in der Verwaltungsbeschwerde vom 31. Mai 2022 bezeichneten weiteren Personen als Zeugen zu befragen.

### **E. 7.2**

Diesbezüglich ist Folgendes zu erwägen: Zum Prämierungsanlass vom 21. Mai 2021 liegt bereits ein Gedächtnis-Protokoll von E. \_\_\_\_\_ mit dem Titel "Mobbing an

Känguru-Prämierung 2021", das dieser am 4. März

### **E. 7.3**

Das Gleiche gilt für die Anträge, es sei der Leiter des Amtes G.\_\_\_\_\_ zur editionsweisen Einreichung sämtlicher Unterlagen und seiner "Abklärungen" zu verpflichten, sowie die C.\_\_\_\_\_ habe die Prüfungskorrektur samt Korrekturraster der Prüfung der

### **E. 8**

Es seien vom Verwaltungsgericht eigenständige Sachverhaltsabklärungen zu treffen.

#### **E. 8.1**

Die Beschwerdeführerin bringt vor, es sei bis dato weder von der C.\_\_\_\_\_ noch vom Regierungsrat über die Frage der Anrechenbarkeit allfälligen Ersatzeinkommens während der Dauer der Freistellung rechtsgestaltend entschieden worden. Gleichzeitig macht sie geltend, die C.\_\_\_\_\_ habe verfügt, dass ihr der Lohn ohne jede Einschränkung ausbezahlt sei. Weil der Lohn vorbehaltlos bezahlt worden sei, könne er nicht zurückgefordert werden. Über diesen Punkt sei im vorliegenden Verfahren rechtsfeststellend zu entscheiden.

#### **E. 8.2**

Der Regierungsrat hatte in Erwägung 9.3 seines Beschlusses vom 4. September 2023 festgehalten, aufgrund der Interessenwahrungspflicht habe der freigestellte Mitarbeiter bzw. die freigestellte Mitarbeiterin sich einen während der Freistellung erzielten Lohn an den Lohnanspruch gegenüber dem Kanton anrechnen zu lassen. In ihrer Vernehmlassung

#### **E. 8.3**

Zwar richtet sich die vorliegende Beschwerde aufgrund der in der Beschwerdeschrift und in der Replik gestellten Anträge einzig gegen die Kündigung. Wenn die Beschwerdeführerin einen rechtsfeststellenden Entscheid über den während der Freistellung bezahlten Lohn verlangt, geht das im Grunde genommen über den Verfahrensgegenstand hinaus. Angesichts dessen, dass sich die Parteien im vorliegenden Verfahren ausführlich über die Frage der Anrechenbarkeit von Ersatzverdienst während der Freistellung geäußert haben, sowie aus Gründen der Prozessökonomie (über die Frage der Anrechenbarkeit von Ersatzverdienst während der Freistellung wird früher oder später wohl sowieso zu befinden sein) stellt das Gericht diesbezüglich dennoch die nachfolgenden Überlegungen an.

#### **E. 8.4**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Freistellungsverfügung vom 14. Februar 2022 (FD-act. 010.37) sei rechtskräftig. Damit sei auch die (uneingeschränkte) Pflicht zur Ausrichtung des Lohnes durch die C.\_\_\_\_\_ an die Beschwerdeführerin rechtskräftig. In dieser Freistellungsverfügung werde festgehalten, dass der Beschwerdeführerin während der Freistellung der Lohn ausbezahlt werde. Die Dispositivziffer 3 jener (rechtskräftigen) Verfügung laute: "A.\_\_\_\_\_ wird während der Freistellung der Lohn, inkl. allfällige Sozialansprüche, ausbezahlt." Damit sei die Anrechnung eines allfälligen Ersatzeinkommens kein Thema gewesen und sei auch keines. Da sich die Umstände seither nicht verändert hätten und damals (wie auch in der Kündigungsverfügung) keine ganze oder teilweise Anrechnung eines Ersatzeinkommens verfügt worden sei, bleibe aus der Sicht der Beschwerdeführerin kein Raum, darauf zurückzukommen. Es sei eine komplett

voraussetzungslose Freistellung verfügt worden. Die C.\_\_\_\_\_ hätte dies damals (allenfalls tatsächlich gestützt auf Art. 324 Abs. 2 OR) anders verfügen können. Das habe sie aber nicht getan, was von der C.\_\_\_\_\_ oder dem Regierungsrat zu Recht auch nicht behauptet werde. Dass in der späteren Verfügung (in einem anderen Sachzusammenhang) etwas anderes "erwähnt werde", ändere nichts daran, da dies nicht Verfahrensgegenstand dieses Verfahrens gewesen sei (und auch durch die Beschwerde nicht dazu geworden sei). Über den Freistellungslohn (und dessen ganz oder teilweise Anrechenbarkeit) sei bereits mit der Freistellungsverfügung in Kenntnis aller Umstände – insbesondere in Kenntnis der Freistellungsdauer – entschieden worden. Diese Verfügung sei bis heute

#### **E. 8.5**

Der Regierungsrat bringt vor, die Beschwerdeführerin sei in der Verfügung vom 10. Mai 2022 betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses darauf hingewiesen worden,

#### **E. 8.6**

Der Regierungsrat hat recht, wenn er ausführt, dass die Anrechenbarkeit eines Ersatzeinkommens nicht verfügt werden muss. Mit Art. 324 Abs. 2 OR i.V.m. § 4 Abs. 3 PVO besteht eine gesetzliche Grundlage für die Anrechnungspflicht des Ersatzverdiens-tes. In ihrer Freistellungsverfügung vom 14. Februar 2022 hatte die C.\_\_\_\_\_ in Nachachtung von § 10bis Abs. 2 PG nur – aber immerhin – über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohns während der Freistellung zu entscheiden gehabt. Sie entschied vorliegend zugunsten der Beschwerdeführerin und sah die Ausbezahlung des Lohns, inkl. allfälliger Sozialansprüche, vor. Dies notabene zu einem Zeitpunkt, als noch offen war, ob das Arbeitsverhältnis aufgelöst oder die Freistellung (als vorsorgliche Massnahme) aufgehoben und das Arbeitsverhältnis weitergeführt würde. Mit ihrer Freistellungsverfügung hat die C.\_\_\_\_\_ in keiner Weise auf die Anrechnung eines allfälligen Er-

#### **E. 8.7**

Es ergibt sich somit, dass dem Antrag der Beschwerdeführerin, es sei festzustellen, dass der Lohn während der Freistellung vorbehaltlos bezahlt worden sei und er deshalb nicht zurückgefordert werden könne, nicht entsprochen werden kann. Über eine Rückforderung in Bezug auf den bereits ausbezahlten Lohn während der Freistellung haben die Vorinstanzen – grundsätzlich gestützt auf die Erwägungen hiervoor – zuerst zu verfügen, wobei sie vorgängig bei der Beschwerdeführerin die erforderlichen Unterlagen herauszuverlangen haben und im Falle einer Weigerung die nötigen Schlüsse nach pflichtgemäßem Ermessen selber ziehen dürfen. 9. Zusammenfassend ergibt sich, dass die Beschwerde als unbegründet abgewiesen werden muss. 10. Verfahren im öffentlichen Personalrecht sind bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– kostenlos (§ 70 Abs. 4 PG). Die Beschwerdeführerin beantragte eine Entschädigung im Betrag von Fr. 69'692.80. Damit liegt der Streitwert weit über Fr. 30'000.–, und das Verfahren ist kostenpflichtig. Die vor dem Verwaltungsgericht vollständig unterliegende Beschwerdeführerin hat die Verfahrenskosten zu tragen (§ 23 Abs. 1 Ziff. 3 VRG). Gemäss § 1 Abs. 2 der Verordnung über die Kosten im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht (BGS 162.12) werden die Kosten nach dem Zeit- und Arbeitsaufwand des Gerichtes, der Wichtigkeit und Schwierigkeit der Sache sowie nach dem Streitwert oder den sonstigen Interessen der Parteien an der Beurteilung der Angelegenheit festgesetzt (vgl. dazu die vom Verwaltungsgericht publizierten Richtlinien für die Festlegung der Gerichtskosten vom 25. Oktober 2017). In Nachach-

#### **E. 9**

Insbesondere sei E. \_\_\_\_\_, zum bezeichneten Beweisthema (u.a. Bossing, persönliches Fehlverhalten der sachverhaltsfeststellenden und entscheidenden Rektorin der Beschwerdegegnerin [C. \_\_\_\_\_]) als Zeuge zu befragen.

#### **E. 10**

Insbesondere sei F. \_\_\_\_\_, zum unten bezeichneten Beweisthema (Verlauf und Inhalt des Gesprächs vom 26. November 2021) als Zeugin zu befragen.

#### **E. 11**

Es seien die in der Verwaltungsbeschwerde vom 31. Mai 2022 bezeichneten weiteren Personen als Zeugen zu befragen." Zur Begründung brachte die Beschwerdeführerin zusammengefasst vor, ein sachlicher Kündigungsgrund sei unzulänglich hergeleitet worden und es liege eine Mobbing-Situation vor. Die Kündigung sei missbräuchlich. C. Innert der ihr dafür gesetzten Frist bezahlte die Beschwerdeführerin den von ihr verlangten Kostenvorschuss von Fr. 4'500.– (act. 2 und 3). D. In ihrer namens des Regierungsrats am 10. Januar 2024 eingereichten Vernehmung stellte die Finanzdirektion folgende Anträge (act. 6): "1. Die Beschwerde sei in allen Punkten abzuweisen. 2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdeführerin. Prozessual: 1. Die Beschwerdeführerin sei anzuweisen, die Unterlagen betreffend die sämtlichen erzielten Verdienste in der Zeit ab 14. Februar 2022 bis 31. Juli 2023 zu edieren. 2. Es sei von der Befragung der beantragten Zeugen und von Parteibefragungen abzusehen." Die Finanzdirektion brachte zusammengefasst vor, das gestörte Vertrauensverhältnis zwischen der Schulleitung der C. \_\_\_\_\_ und der Beschwerdeführerin stelle einen hinreichenden und sachlichen Grund für die Kündigung dar. Mobbing bzw. Bossing lasse sich 4 Urteil V 2023 93 aufgrund der Aktenlage nicht erstellen. Die Kündigung könne nicht als missbräuchlich betrachtet werden. Entsprechend sei auch keine Entschädigung aufgrund einer missbräuchlichen Kündigung geschuldet. E. Am 12. Februar 2024 liess die Beschwerdeführerin eine Replik einreichen und folgende zusätzliche Anträge stellen (act. 8): "12. Das Editionsbegehren des Beschwerdegegners sei abzuweisen.

#### **E. 13**

Es sei der Leiter des Amtes G. \_\_\_\_\_ zur editionsweisen Einreichung sämtlicher Unterlagen und Ergebnisse seiner "Abklärungen" zu verpflichten.

#### **E. 14**

Urteil V 2023 93 tun wollen. Die Beschwerdeführerin habe ja nicht einfach davonlaufen, nicht reagieren oder die Klasse mit ihrem Unmut (direkt) zur Schulleitung traben lassen können. Aus der Sicht der Beschwerdeführerin seien die Unsicherheiten der Klasse im Hintergrund durch das Handeln der Klassenlehrperson und der Schulleitung stark gefördert worden, zumal sich beide nicht an die geltenden Richtlinien gehalten hätten. Die Richtlinien sähen vor, dass zuerst das Gespräch mit der kritikbetroffenen Lehrperson zu suchen sei. Solches sei weder seitens der Schulleitung noch von der Klassenlehrperson erfolgt. Darüber sei die Klasse aber anders informiert worden. Die Klasse sei im Glauben gelassen worden, dass die Klassenlehrperson das Gespräch mit der Beschwerdeführerin gesucht habe (wie das im Sinne eines niederschweligen Vorgehens in den Richtlinien als erster Schritt vorgesehen sei). Dies sei indessen nicht getan worden. Die Klassenlehrperson habe im Zusammenhang mit dieser Kritik nur "hintenherum agiert". Dies, indem sie zwischen der Schulleitung und den Schülerinnen und Schülern über die Kritik kommuniziert und

vermittelt habe, ohne je mit der Beschwerdeführerin (die es eigentlich in der Hauptsache betroffen hätte) darüber gesprochen zu haben. Die Klassenlehrperson habe sich schnurstracks an die Schulleitung gewandt, und diese habe die Schilderung aufgenommen, ebenfalls ohne mit der Beschwerdeführerin darüber zu sprechen oder gesprochen zu haben.

3.3.3 Der von der Beschwerdeführerin schriftlich festgehaltenen persönlichen Stellungnahme im Rahmen des rechtlichen Gehörs vom 22. Dezember 2021 (FD-act. 010.34) kann entnommen werden, dass die Beschwerdeführerin am 1. und 2. Dezember 2021 mit der Klasse D. \_\_\_\_\_ deren Kritikpunkte thematisiert hatte. Sie habe der Klasse erklärt, was sie als Kritik annehmen könne und ändern werde und bei welchen Dingen sie nichts ändern werde. Sie habe alles begründet. Dann habe sie erklärt, dass sie am 27. Oktober 2021 von der Prorektorin ein Mail erhalten habe, als sie am Sterbebett ihres Vaters gesessen habe. Die Klasse habe sich sehr darüber empört und ihr erzählt, dass sie in der Klassenstunde vom 26. November 2021 [recte: 26. Oktober 2021], als die Rektorin vorbeigekommen sei, dieser klar gesagt hätten, dass sie nicht wollten, dass die Beschwerdeführerin damit belastet werde. Sie hätte zudem erzählt, dass sie auch beim zweiten Erscheinen der Schulleitung (Prorektorin) in einer Deutschlektion am 29. Oktober 2021, nochmals darauf hingewiesen hätten, dass sie nicht wollten, dass die Beschwerdeführerin momentan belastet werde. Daraufhin habe die Prorektorin nichts gesagt. Die Klasse habe nun sofort eine Aussprache mit der Schulleitung und der Beschwerdeführerin gewollt. Sie, die Beschwerdeführerin, habe versucht, das etwas abzuflachen, da ihr das schwierig erschienen sei und man sie des Aufhetzens der Klasse hätte anprangern können. Stattdessen sei ihr die Idee gekommen, ein Protokoll der Abläufe und wer was gesagt hat zu machen. Es

## **E. 15**

Urteil V 2023 93 habe sich dann herauskristallisiert, dass sie im Anschluss an die B. \_\_\_\_\_ -Lektion vom 2. Dezember 2021 mit einer Schülerin, die nachher keinen Unterricht gehabt habe, zusammengesessen sei und das Schreiben verfasst habe. Zuerst sei die Idee gewesen, nur ein Protokoll zu verfassen, das von den Schülerinnen und Schülern, die gewollt hätten, unterschrieben werden können. Also völlig freiwillig. Die Schülerin habe aber dann vorgeschlagen, das Schreiben direkt an die Schulleitung zu adressieren und darin Fragen zu stellen, die die Schulleitung dann schriftlich beantworten könnte. Sie habe das Worddokument im Anschluss an diese Schülerin geschickt, und diese habe gesagt, dass sie es in den Klassenchat setzen werde, damit alle Klassenkameradinnen und -kameraden Ergänzungen und Anpassungen oder sonstige Kommentare dazu machen könnten.

3.3.4 Am 2. Dezember 2021 meldete sich ein Elternteil eines Kindes der Klasse D. \_\_\_\_\_ per E-Mail bei der Rektorin. Er sei sehr besorgt wegen "sehr bedenklichen Entwicklungen in Bezug auf die Klassendynamik mit Frau A. \_\_\_\_\_, welche ihm, dem Elternteil, gravierend erscheinen" und verlangte einen Gesprächstermin mit der Rektorin. Das Gespräch fand am 3. Dezember 2021 statt. Der von der Rektorin erstellte Aktennotiz (FD-act. 010.28) kann Folgendes entnommen werden: Am Gespräch vom 3. Dezember 2021 habe der Elternteil der Rektorin die Ereignisse aus den B. \_\_\_\_\_ -Lektionen vom 1. und 2. Dezember 2021, welche sein Kind schriftlich festgehalten habe, mitgeteilt. Gemäss den Ausführungen des Elternteils sei in den erwähnten B. \_\_\_\_\_ -Lektionen Folgendes passiert: Frau A. \_\_\_\_\_ habe - missbilligt, dass sich die Klasse mit Kritik an die Schulleitung gewandt habe. Die Schüler/innen hätten mit ihr sprechen sollen. - der Klasse mitgeteilt, dass sie Kritik verstehe, jedoch betreffend Hausaufgaben nichts ändern werde und die Reklamationen betreffend Prüfungskorrektur keine Konsequenzen auf die geschriebenen Prüfungen habe würden. - die Vorgehensweise der Prorektorin Frau

L.\_\_\_\_\_ und der Rektorin Frau H.\_\_\_\_\_ kritisiert: die Mail-Einladung zu einem Gespräch habe sie (Frau A.\_\_\_\_\_), ohne genauere Angaben, "einen Tag vor dem Tod ihres Vaters" erhalten, was für sie sehr belastend gewesen sei. "Die Schulleitung wusste von der schwierigen Situation, in welcher sie (Frau A.\_\_\_\_\_) sich befand, und habe ihr trotzdem das Mail geschickt". Zudem verstehe sie nicht, warum Frau L.\_\_\_\_\_ das gemacht habe, eigentlich wäre M.\_\_\_\_\_ zuständig gewesen. Frau A.\_\_\_\_\_ habe die Klasse gefragt, ob es die Absicht der Klasse gewesen sei, sie (Frau A.\_\_\_\_\_) in dieser für sie so schweren persönlichen Situation mit einer solchen Kritik konfrontieren zu wollen. Die Schüler/innen hätten Frau

#### **E. 16**

Urteil V 2023 93 A.\_\_\_\_\_ mitgeteilt, dass ihnen das leid tue und sie das nicht gewusst und es auch nicht gewollt hätten. Einen Tag später habe eine Schülerin im Namen der Klasse Frau A.\_\_\_\_\_ einen Blumenstrauss geschenkt und sich bei ihr (Frau A.\_\_\_\_\_) entschuldigt. - der Klasse gesagt, "die Schulleitung hat den Fall unnötig gross aufgeblasen und den Ball nicht flach gehalten. Es ging nur um Prüfungskorrekturen und Hausaufgaben." - habe sich über die Schulleitung negativ geäußert: "K.\_\_\_\_\_ hat die Schule aufgebaut und für den guten Ruf gesorgt. Frau H.\_\_\_\_\_ ruiniert die Schule (mit dem Hinweis auf die erschienenen Zeitungsartikel)". - der Klasse erzählt, dass sie an das Gespräch mit der Schulleitung die Präsidentin des kantonalen Lehrervereins mitgenommen habe: "Frau H.\_\_\_\_\_ war verwundert darüber, musste es jedoch am Schluss akzeptieren, unter der Bedingung, dass die Präsidentin nichts sagt." - der Klasse mitgeteilt, dass "die Diskussion am Freitag mit der Schulleitung sich wie ein Verhör angefühlt hat." Sie wolle daher jemanden von der Schulleitung in den B.\_\_\_\_\_ -Unterricht "zitieren, damit sich diese Person vor allen erklärt", so wie die Schulleitung es mit ihr (Frau A.\_\_\_\_\_) gemacht habe. - darüber berichtet, dass sie selbst Präsidentin der Gewerkschaft gewesen sei, sich jedoch habe zurückziehen müssen, da "der Druck von oben auf sie enorm war". Die Schulleitung habe ein Problem damit gehabt, dass sie (Frau A.\_\_\_\_\_) sich engagiere. - gesagt, dass wegen der Schulleitung viele Lehrpersonen die Schule hätten verlassen müssen. Als Präsidentin der Gewerkschaft habe sie sich dagegen gewehrt, und daher habe die Schulleitung ein Problem mit ihr (Frau A.\_\_\_\_\_). Gemäss dem Elternteil habe Frau A.\_\_\_\_\_ zudem die Klasse gefragt, wer bereit sei, mit ihr zusammen ein Schreiben an die Schulleitung zu verfassen. Die Klasse habe zurückgefragt, ob sie dies nicht in der Klassenstunde mit ihrer Klassenlehrerin machen könnten. Frau A.\_\_\_\_\_ sei dagegen gewesen, dass die Klassenlehrerin etwas davon erfahre. Nach Angaben des Elternteils sei dann eine Schülerin dageblieben, welche in der Folge per Klassenchat der ganzen Klasse das Schreiben an die Schulleitung geschickt habe. Dieses Schreiben habe der Elternteil der Rektorin am 3. Dezember 2021 ausgehändigt (FD-act. 010.27). Gemäss Aussage des Elternteils fühlten sich viele Schüler/innen von Frau A.\_\_\_\_\_ unter Druck gesetzt, dieses Schreiben zu unterschreiben, da sie negative Auswirkungen auf ihre Noten befürchteten, sollten sie das Schreiben nicht unterzeich-

#### **E. 17**

Urteil V 2023 93 nen. So ein Verhalten der Lehrerin missbillige der Elternteil. "Mit ihrem Handeln manipuliert Frau A.\_\_\_\_\_ die Klasse und schüchtert sie ein." 3.3.5 Am 7. Dezember 2021 suchte die Klassenlehrerin der Klasse D.\_\_\_\_\_ das Gespräch mit der Rektorin. Gemäss der von beiden Gesprächsteilnehmerinnen unterzeichneten Aktennotiz (FD-act. 010.29) teilte die Klassenlehrerin der Rektorin mit, dass sie gerade die

Klassenstunde mit ihrer Klasse D. \_\_\_\_\_ gehabt habe und sehr um die Klasse besorgt sei und der Schulleitung mitteilen möchte, dass ihre Schüler/innen nach den Vorfällen in den B. \_\_\_\_\_ -Lektionen vom 1. Dezember 2021 sehr verunsichert seien. Konkret habe die Klassenlehrerin bei der Rektorin deponiert, - die Klasse habe in der Klassenstunde berichtet, dass ihre Kritik an Frau A. \_\_\_\_\_ betreffend die Menge an Hausaufgaben und der Prüfungskorrektur wenig gebracht habe. - dass dafür "die Klasse nun zwischen Frau A. \_\_\_\_\_, der Schulleitung und der Klassenlehrerin stehe" und die Schüler/innen das nicht wollten und sich nicht wohl fühlten dabei. - die Klasse befürchte, dass ihre Kritik am Unterricht von Frau A. \_\_\_\_\_ für sie (die Schüler/innen) negative Folgen in der Notensetzung haben könnte. - die Klasse habe ihr mitgeteilt, Frau A. \_\_\_\_\_ habe der Klasse gesagt, - dass das Ganze ein "Racheakt der Schulleitung gegen sie (Frau A. \_\_\_\_\_) sei, weil sie sich gegen eine falsche Entlassung einer Lehrperson eingesetzt habe". - deswegen habe die Schulleitung sie auch am Todestag ihres Vaters zu einem Gespräch eingeladen, was für sie eine sehr schwierige Situation gewesen sei. - die Schulleitung habe auch bewusst das Gespräch mit der Klasse auf die Zeit gesetzt, in der sie krankgeschrieben gewesen sei, was für sie belastend und nicht nachvollziehbar gewesen sei. - die Klasse habe ebenfalls mitgeteilt, dass Frau A. \_\_\_\_\_ der Klasse verboten habe, mit ihrer Klassenlehrerin über diese ganze Angelegenheit zu sprechen, da "diese (die Klassenlehrerin) sie (Frau A. \_\_\_\_\_) nicht mag." Die Klassenlehrerin habe die Rektorin auch darüber informiert, dass gemäss der Klasse Frau A. \_\_\_\_\_ ein Schreiben im Namen der Klasse an die Schulleitung verfasst habe. Laut der Klassenlehrerin fühlten sich nun die Schüler/innen gezwungen, dieses Schreiben zu unterzeichnen, damit sie in Zukunft von Frau A. \_\_\_\_\_ nicht "schlechter vor allem in Bezug auf die Prüfungskorrektur behandelt" würden.

#### **E. 18**

Urteil V 2023 93 3.3.6 Dem Regierungsrat kann keine erhebliche unrichtige oder ungenügende Feststellung des Sachverhalts vorgeworfen werden, wenn er aufgrund dieser Informationen er- wog, die Beschwerdeführerin habe mit ihrem Vorgehen in den B. \_\_\_\_\_ -Lektionen vom 1./2. Dezember 2021 die Leitlinien einer pädagogisch verantwortungsvoll handelnden Lehrperson überschritten, was zu einer Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses zwischen Schulleitung und Beschwerdeführerin geführt habe. Die Beschwerdeführerin gibt zu, dass sie der Klasse gesagt hat, dass der Ablauf der Geschehnisse seitens der Schulleitung für sie Fragen aufwerfe (Beschwerde Ziff. 9.7.9). Zudem hat sie selbst ausgesagt, sie habe der Klasse D. \_\_\_\_\_ am 1. bzw. 2. Dezember 2021 erklärt, dass sie am 27. Oktober 2021 von der Prorektorin eine E-Mail erhalten habe, als sie am Sterbebett ihres Vaters ge- sessen habe (siehe persönliche Stellungnahme im Rahmen des rechtlichen Gehörs vom

#### **E. 22**

Urteil V 2023 93 die Schilderung sofort aufgenommen, ebenfalls ohne mit der Beschwerdeführerin darüber zu sprechen oder gesprochen zu haben. 3.3.7.2 Die C. \_\_\_\_\_ hatte in Erwägung P ihrer Kündigungsverfügung vom 10. Mai 2022 (FD-act. 010.39) Ausführungen darüber gemacht, warum sich die Kritik an der Vor- gehensweise der Schulleitung im Zusammenhang mit der Kritik der Klasse als ungerech- fertigt erweise. Die Rektorin habe anlässlich des jährlichen Besuchs der Klassenstunde der Klasse D. \_\_\_\_\_ am 26. Oktober 2021 von der Kritik der Klasse betreffend Menge an Hausaufgaben und Prüfungskorrektur im Fach B. \_\_\_\_\_ erfahren. Auf die Frage, ob die

Klasse darüber mit der Beschwerdeführerin gesprochen habe, habe die Klasse geantwortet, dass sie das versucht habe, die Beschwerdeführerin in solchen Situationen jedoch immer "hässig" werde. Mit der Klassenlehrperson hätten sie dies auch bereits thematisiert. In der Lektion habe die Rektorin der Klasse gesagt, sie solle nochmals versuchen, mit der Beschwerdeführerin zu sprechen, und wenn das nicht gehen würde, sollten sie sich an die Schulleitung wenden. Die persönliche Situation der Beschwerdeführerin sei in dieser Klassenstunde kein Thema gewesen. Die Klasse habe mit keinem Wort erwähnt, dass die Schulleitung Rücksicht auf die schwierige private Situation der Beschwerdeführerin nehmen solle, was die Klasse im Übrigen in Gesprächen vom 7. und 17. Dezember 2021 bestätigt habe. Im Anschluss an die Lektion und nach Besprechung in der Schulleitung habe sich die Rektorin eingestehen müssen, dass die C.\_\_\_\_\_ bei allfälligen Rekursen wegen unkorrekter Leistungsbeurteilungen schlecht dastehen würde und die Schulleitung nun, da sie in Kenntnis über allenfalls bestehende unkorrekte Leistungsbeurteilungen sei, nicht untätig bleiben können. Die Rektorin habe die Klasse gebeten, die ihr anvertrauten Informationen verwenden zu dürfen. Folgendes Mail habe die Rektorin gleichentags (26. Oktober 2021) von der Klassenchefin erhalten: "Die Klasse wäre damit einverstanden, dass Sie sich mit Frau A.\_\_\_\_\_ unterhalten würden. Wir würden es jedoch schätzen, wenn Sie keine Namen nennen würden." (FD-act. 010.20). Da die Rektorin sich in der Klassenstunde vom 26. Oktober 2021 keine Notizen gemacht habe, sei die Prorektorin am 29. Oktober 2021 in die Klasse gegangen, um den Sachverhalt / die Anliegen seitens der Klasse korrekt zu erfassen. Dies entspreche III. 3.3. i.V.m. III. 3.2. Schritte 6–8 der Richtlinien zum Vorgehen bei Kritik an Lehrpersonen der C.\_\_\_\_\_ vom 20. Januar 2017 (FD-act. 016.10). Die Rektorin sei am 26. Oktober 2021 auf Qualitätsdefizite fachlicher Art im Sinne von III. 3.3. der Richtlinien gestossen. Um zu eruieren, ob sich die Kritik im Sinne von III. 3.2. Schritt 6 der Richtlinien als gerechtfertigt erweist, sei mit der Beschwerdeführerin das Gespräch vom 26. November 2021 geführt worden. Da die Ergreifung von geeigneten Personalentwicklungsmassnahmen durch das für die Personal-

## **E. 23**

Urteil V 2023 93 führung zuständige Schulleitungsmitglied zu erfolgen habe, sei Prorektorin L.\_\_\_\_\_ und eben nicht der stufenverantwortliche Prorektor M.\_\_\_\_\_ in dieser Angelegenheit zuständig. Dass sich die Schulleitung bei ihrem Vorgehen auf das beschriebene Verfahren gestützt habe und die Beschwerdeführerin darüber auch eingehend informiert habe, gehe sowohl aus dem Protokoll vom 26. November 2021 (Gespräch der Schulleitung mit der Beschwerdeführerin; FD-act. 010.23) als auch der Nachricht der Rektorin an A.\_\_\_\_\_ vom 28. November 2021 (FD-act. 010.24), welcher die entsprechenden Richtlinien angehängt gewesen seien, hervor. 3.3.7.3 Die Beurteilung dieser Ausführungen ergibt, dass die C.\_\_\_\_\_ nachvollziehbar dargetan hat, warum sie so vorgegangen ist und dass dieses Vorgehen im Wesentlichen ihren Richtlinien entsprach. Insbesondere wird daraus verständlich, warum in diese Angelegenheit nicht der stufenverantwortliche Prorektor, sondern die für die Personalführung zuständige Prorektorin involviert wurde. Und mit der E-Mail der Klassenchefin der Klasse D.\_\_\_\_\_ vom 26. Oktober 2021 ist die Behauptung der Beschwerdeführerin widerlegt, dass die Kontaktaufnahme der Schulleitung mit der Beschwerdeführerin nach dem Gespräch der Rektorin vom 26. Oktober 2021 mit der Klasse gegen den Willen der Klasse erfolgte. Ob die Schulleitung die Richtlinien zum Vorgehen bei Kritik an Lehrpersonen tatsächlich in allen Punkten genau eingehalten hat, ist jedoch aus folgenden Gründen vorliegend nur in untergeordneter Weise relevant: Zum einen sind gemäss Ziff. I der Richtlini-

en diese nur – aber immerhin – die grundsätzlichen Vorgehensschritte, wenn Kritik an Lehrpersonen erfolgt ist, und begründete Abweichungen von den skizzierten Vorgehensschritten sind möglich. Entscheidend ist zum anderen aber insbesondere, dass es für die Schülerinnen und Schüler der Klasse D. \_\_\_\_\_ mit Bestimmtheit keine Bedeutung hat, wer im Konflikt zwischen der Beschwerdeführerin und der Schulleitung, mit welchem die Klasse nichts zu tun hatte, spricht bzw. gesprochen hat. Wichtig war für die Klasse einzig, dass sie mit ihrer Kritik gehört werden und sich etwas ändert. Es erschliesst sich daher dem Gericht nicht, dass es für die Schülerinnen und Schüler zum Nachteil gereicht hätte, wenn auf Stufe der Erwachsenen nicht diejenigen Personen miteinander gesprochen haben, die sich die Beschwerdeführerin vorstellte. Diese Umstände konnten mit Sicherheit nicht der Grund für die in der Klasse entstandene Unsicherheit und das Unwohlsein der Schülerinnen und Schülern sein. Es bleibt daher dabei, dass für Letzteres die Beschwerdeführerin selbst verantwortlich war. 3.4 Aus dem Gesagten ergibt sich, dass der Regierungsrat keine für seinen Entscheid erhebliche unrichtige oder ungenügende Feststellung des Sachverhalts vorgenommen hat,

#### **E. 24**

Urteil V 2023 93 indem er aufgrund dessen erwogen hat, das aus pädagogischer Sicht unverständliche Vorgehen der Beschwerdeführerin, das sie im Zusammenhang mit der Kritik der Klasse D. \_\_\_\_\_ und insbesondere anlässlich der B. \_\_\_\_\_ -Lektionen vom 1. und 2. Dezember 2021 an den Tag gelegt und welches zu einem massiv gestörten Vertrauensverhältnis zwischen der Schulleitung und ihr geführt habe, stelle einen sachlichen Grund für die Kündigung dar. 4. Zur Darlegung der Gesamtumstände des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin und weil sich sowohl die Vorinstanzen als auch die Beschwerdeführerin ausführlich dazu äussern und die Beschwerdeführerin ihre Verhaltensweisen verteidigt, soll nachfolgend auch auf die übrigen Kritikpunkte, welche die Parteien gegenseitig vorbringen, eingegangen werden. 4.1 4.1.1 Gemäss dem Regierungsrat (E. 4.2 ff.) gehe aus den Akten hervor, dass sich die Rektorin mit E-Mail vom 13. Januar 2021 bei der Beschwerdeführerin gemeldet und ihr mitgeteilt habe, dass die Schulleitung die Aktivierung des C. \_\_\_\_\_ -Lehrerinnen- und Lehrervereins begrüsse. In der Folge habe die Beschwerdeführerin als Präsidentin der Interessengemeinschaft J. \_\_\_\_\_ mit E-Mail vom 29. Januar 2021 einen gemeinsamen Gesprächstermin am 4. Februar 2021 vorgeschlagen. Die Rektorin habe sich noch gleichentags gemeldet und der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass sich die Schulleitung über die Wiederbelebung der J. \_\_\_\_\_ freue. Sie sei jedoch über gewisse Vorgänge und Handlungsweisen der J. \_\_\_\_\_ in den letzten Wochen erstaunt. Sie habe per Zufall von einer Petition (die in der Folge nicht eingereicht worden sei) erfahren, die einen Schulleitungentscheid in einem Anstellungsverfahren hätte umstimmen sollen. Die Rektorin habe die J. \_\_\_\_\_ aufgefordert, sich zu den Zielen der J. \_\_\_\_\_ im Gesamtkontext der Schule und dem Schulentwicklungskonzept "C. \_\_\_\_\_ 2022" zu äussern. Danach würde die Schulleitung sich der J. \_\_\_\_\_ gerne für ein Gespräch zur Verfügung stellen. Die Beschwerdeführerin habe mit E-Mail vom 1. Februar 2021 mitgeteilt, dass die J. \_\_\_\_\_ aus 40 Mitgliedern bestehe und es einiges zu klären gäbe zwischen den Lehrpersonen, die J. \_\_\_\_\_ -Mitglieder seien, und der Schulleitung. Ein Gesprächstermin des J. \_\_\_\_\_ -Vorstandes mit der Schulleitung sollte noch vor den (Sport-)Ferien zustande kommen. Die Rektorin habe sich wiederum gleichentags gemeldet und darauf hingewiesen, dass noch in der gleichen Woche (vor den Ferien) kein Termin mit der Schulleitung angeboten werden könne. Sie habe aber einen Termin in Aussicht gestellt, sobald der

J. \_\_\_\_\_-Vorstand die Fragen der Schulleitung vorgängig beantwortet habe. Am 8. Fe-

### **E. 25**

Urteil V 2023 93 bruar 2021 habe sich die Beschwerdeführerin per E-Mail gemeldet und bedauert, dass vor den Ferien kein Gesprächstermin möglich gewesen sei. Sie habe den Zweck der J. \_\_\_\_\_ dargestellt und damit geschlossen, dass sie einen Gesprächstermin erwarte. Die Rektorin habe am 9. Februar 2021 geantwortet, dass die J. \_\_\_\_\_ die Themen des gemeinsamen Gesprächs inklusive deren Erwartungen sowie die Teilnehmenden vorgängig bekannt geben sollte. Am 15. Februar 2021 habe die Beschwerdeführerin in einer E-Mail an die Schulleitung die Entstehung der J. \_\_\_\_\_ umrissen und festgestellt, dass der Vorstand der J. \_\_\_\_\_ keine Themen oder Erwartungen an das Gespräch mit der Schulleitung schriftlich formulieren möchte. Es gehe nur um einen Austausch darüber, was die gegenseitigen Erwartungen und Wünsche betreffe. Es gebe beträchtliche Spannungen und Unruhe in der Lehrerschaft, ausgelöst durch die aktuellen Beförderungsverfahren. Deshalb werde der gesamte J. \_\_\_\_\_-Vorstand am Gespräch teilnehmen. Mit E-Mail vom 16. Februar 2021 an den J. \_\_\_\_\_-Vorstand habe die Rektorin darauf hingewiesen, dass Besprechungen und Sitzungen an der C. \_\_\_\_\_ nur angesetzt würden, wenn es Informationen gebe, die nicht schriftlich zugestellt werden könnten, oder wenn es konkrete Themen zu besprechen gebe und diese soweit möglich im Voraus bekannt seien. Die Themen im Kontext mit Anstellungs- und Beförderungsverfahren seien bereits mehrfach thematisiert worden. Bezüglich der angesprochenen Spannungen und Unruhe in der Lehrerschaft sei es ihr wichtig, dass sich die Schulleitung diesen direkt stelle und direkt Ansprechperson für das Kollegium bleibe. Die direkten Gespräche und Informationen zwischen der Schulleitung und den direkt Betroffenen seien absolut unabdingbar. Es seien in dieser Sache denn auch schon viele persönliche Gespräche geführt worden, auch mit den Mitgliedern der Leitung der J. \_\_\_\_\_. Die Rektorin habe zu diesem Zeitpunkt keinen Grund für ein Treffen gesehen, habe sich aber für ein Gespräch bereit erklärt, wenn es von Seiten der J. \_\_\_\_\_ konkrete Themen gebe. Der J. \_\_\_\_\_-Vorstand habe mit E-Mail vom 8. März 2021 einen Gesprächstermin am 11. März 2021 an der Schule vorgeschlagen. Die Schulleitung habe die Situation in einer ausführlichen E-Mail dargelegt und einen Gesprächstermin vorgeschlagen. Es habe in der Folge am 15. März 2021 ein Gespräch zwischen dem Vorstand der J. \_\_\_\_\_ und der Schulleitung stattgefunden. Noch am gleichen Tag habe die Rektorin der Beschwerdeführerin eine E-Mail geschrieben und sich erkundigt, warum sich die Beschwerdeführerin durch Aussagen der Rektorin, die an der Sitzung gemacht worden seien, bedroht gefühlt habe. Die Rektorin habe die Beschwerdeführerin zu einem klärenden Gespräch eingeladen, welches am 24. März 2021 stattgefunden und an welchem auch ein weiteres Mitglied des J. \_\_\_\_\_-Vorstandes teilgenommen habe. In diesem Gespräch habe die Rektorin klargestellt, dass es ihr nicht um die lancierte Petition als solche gehe, sondern darum, dass die Kompetenz der Schul-

### **E. 26**

Urteil V 2023 93 leitung im konkreten Anstellungsverfahren nicht respektiert worden sei und das ständige Insistieren darauf zu schlechter Stimmung geführt habe. Die Rektorin habe am Schluss des Gesprächs erläutert, dass konkrete Personalentscheide in der Kompetenz der Schulleitung seien, diese Kompetenzen anzuerkennen seien, personalrechtliche Schritte mögliche Konsequenzen seien, wenn diese Kompetenzen nicht anerkannt würden oder andere dafür instrumentalisiert würden, diese Kompetenzen nicht anzuerkennen. Die

Beschwerdeführerin sowie der weitere Teilnehmer aus dem J. \_\_\_\_\_-Vorstand hätten in der Folge am 4. Mai 2021 Stellung zum Protokoll des Gesprächs vom 24. März 2021 genommen. Sie hätten mitgeteilt, dass rechtliche Abklärungen ergeben hätten, dass sie sich im Zusammenhang mit der Petition betreffend ein Anstellungsverfahren keine personalrechtlichen Verfehlungen hätten zu Schulden kommen lassen. Die Beschwerdeführerin habe ergänzt, dass schon vorher im Kollegium Unruhe bestanden habe, weil befristete Verträge mit Lehrpersonen nicht verlängert worden seien. Aus dieser Unruhe heraus sei das Schreiben (die Petition) entworfen, aber nicht an die Schulleitung übergeben worden. Sie (die Beschwerdeführerin) sei am 28. Januar 2021, als sie die Rektorin über die bevorstehende Generalversammlung der J. \_\_\_\_\_ informiert habe, zu Unrecht als Unruhestifterin bezeichnet worden. Die Schulleitung habe weiter ein nicht anonymes Schulleitungsfeedback eingeholt. Die Beschwerdeführerin und ein weiteres Mitglied des J. \_\_\_\_\_-Vorstandes hätten sich hierauf gemeldet und die Befürchtung mitgeteilt, dass ein nicht anonymes Feedback nicht die tatsächlichen Meinungen spiegle und die von der Schulleitung gestellten Fragen zudem kaum einen konkreten Bezug zu den vom Kollegium genannten Rückmeldungen liefern würden. Daraufhin habe die Rektorin entgegnet, es sei ein Klima gewünscht, wo offen kommuniziert werde, verschiedene Meinungen Platz hätten und Lob und Kritik offen ausgesprochen würden. Zudem ermögliche ein personalisiertes Feedback Nachfragen. Die Beschwerdeführerin habe sich in der Folge am 28. Juni 2021 an den Leiter des Amtes G. \_\_\_\_\_ gewandt, habe ihm ihre Bedenken mitgeteilt und ihn gefragt, ob die Lehrpersonen nicht ein Recht auf eine anonyme Umfrage hätten und ob nicht eine externe Evaluation angebracht wäre. Der Leiter des Amtes G. \_\_\_\_\_ habe der Beschwerdeführerin noch am gleichen Tag geantwortet und ihr mitgeteilt, dass es der Schulleitung hoch anzurechnen sei, dass sie ein Feedback einhole und mit dem Kollegium in einen Dialog trete. Ob man das anonym mache oder nicht, dazu gäbe es keine Vorgaben. Er könne die Schulleitung verstehen, dass sie gerne die Möglichkeit habe, nachfragen zu können.

#### **E. 27**

Urteil V 2023 93 Weiter habe sich der Amtsleiter am 29. Juni 2021 wiederum bei der Beschwerdeführerin gemeldet und ihr per E-Mail mitgeteilt, dass er im Anschluss an das Gespräch mit der Beschwerdeführerin die von ihr vorgebrachten Punkte mit der Schulleitung der C. \_\_\_\_\_ habe besprechen können. Zusammenfassend komme er zum Schluss, dass durch die Rektorin bzw. die Schulleitung kein Fehlverhalten vorliege. Die Anstellungs- und Beförderungsverfahren seien korrekt und nach fachlichen Kriterien durchgeführt worden. Die Vorbehalte der Schulleitung gegenüber der J. \_\_\_\_\_ hätten nichts mit der Wiedereinführung der J. \_\_\_\_\_ an sich zu tun. Es sei jedoch bei der Schulleitung der Eindruck entstanden, dass hinter dem Rücken der Schulleitung Lehrpersonen gegen die Schulleitung aufgebracht worden seien. Die Schulleitung sei zu gemeinsamen Sitzungen mit der J. \_\_\_\_\_ bereit. Zur Vorbereitung seien jedoch vorgängig Traktanden zu vereinbaren. Die Schulleitung möchte nicht nur mit der J. \_\_\_\_\_, sondern mit der gesamten Schulgemeinschaft eine offene und ehrliche Kommunikation führen. Er habe kein Klima der Angst feststellen können. Er erlebe die Schulleitung als selbstkritisch und offen für Veränderungen. Die Beschwerdeführerin habe am 30. Juni 2021 an den Amtsleiter repliziert, dass sie durch den Inhalt der Rückmeldung irritiert sei. Sie sei zum Amtsleiter gekommen, um das Verhalten der Rektorin gegenüber ihr als Präsidentin der J. \_\_\_\_\_ zu thematisieren und um Hilfe zu bitten. Es sei ihr gedroht worden, und sie sei gezwungen gewesen, einen Rechtsanwalt einzuschalten. Zudem

habe die Rektorin sie ignoriert und nicht ge- grüsst. Sie gehe davon aus, dass der Amtsleiter die Rektorin auf deren Verhalten ange- sprochen habe, da sie nun wieder begrüsst und nicht mehr ignoriert werde. Der Amtsleiter habe sich am 12. Juli 2021 wiederum bei der Beschwerdeführerin gemeldet. Er habe auf die Aktennotiz betreffend das Gespräch vom 24. März 2021 (FD-act. 010.9) verwiesen und festgestellt, dass das Thema Bedrohung dort habe geklärt werden können. Aus den dorti- gen Erläuterungen der Rektorin sei keine Bedrohung abzuleiten. Der Amtsleiter habe die Beschwerdeführerin weiter gebeten, mit der Schulleitung der C.\_\_\_\_\_ professionell zusammenzuarbeiten. Die Rektorin habe am 15. Juli 2021 der Beschwerdeführerin per E-Mail eine Nachricht zu- kommen lassen, in welcher sie nochmals festgehalten habe, dass die Schulleitung für die personelle Führung der Schule zuständig sei. Es bestehe kein Mitsprache- bzw. Mitwir- kungsrecht der Lehrpersonen. Es tue ihr leid, wenn die Beschwerdeführerin sich von den Aussagen bedroht gefühlt habe. Das sei nicht ihre Intention gewesen. Die Schulleitung sei sehr interessiert an einer offenen und ehrlichen Kommunikation innerhalb der C.\_\_\_\_\_. Die Schulleitung stehe der Gründung einer Gewerkschaft positiv gegenüber. Die Schulleitung habe die Erwartung, dass die nun abgeschlossenen Themen von allen

## **E. 28**

Urteil V 2023 93 beteiligten Parteien nicht erneut aufgegriffen würden, die Lehrerschaft die Kompetenzen und Entscheide der Rektorin und der Schulleitung anerkennen würde und die Lehrerschaft und die Schulleitung in Zukunft professionell zusammenarbeiten würden. Die Beschwerde- führerin habe der Rektorin am 9. August 2021 entgegnet, dass die Sache für sie auf diese Weise nicht erledigt sei. Sie fühle sich von der Rektorin und vom Amtsleiter unverstanden und habe sich entschlossen, sich nicht nur beim O.\_\_\_\_\_ sondern auch bei der Om- budsstelle des Kantons Zug zu melden. Die Rektorin habe der Beschwerdeführerin am 11. August 2021 zugesagt, mit ihr zur Ombudsstelle zu gehen. Anfangs des neuen Schuljah- res habe sich die Rektorin am 21. August 2021 nochmals bei der Beschwerdeführerin ge- meldet und ihr einen Gesprächstermin am 27. September 2021 angeboten. Die Rektorin habe von der Beschwerdeführerin in Erfahrung bringen wollen, was sie persönlich noch brauche, um im neuen Schuljahr an der C.\_\_\_\_\_ gut arbeiten zu können. Das Ge- spräch bei der Ombudsstelle sei für den 18. Oktober 2021 vorgesehen gewesen. Die Om- budsstelle habe am 13. Oktober 2021 mitgeteilt, dass das Gespräch von der Beschwerde- führerin aus persönlichen Gründen abgesagt worden sei. Im September und Oktober 2021 sei die Beschwerdeführerin mit einer familiären Angele- genheit (der Vater habe im Sterbeprozess gelegen) sehr gefordert gewesen. Die Proreкто- rin habe der Beschwerdeführerin angeboten, die Herbststudienwoche 2021 abzugeben und dafür eine Studienwoche im Sommer 2022 zu übernehmen. Die Rektorin habe auf den 26. Oktober 2021 zur Schulkonferenz eingeladen. Mit E-Mail vom 25. Oktober 2021 habe die Beschwerdeführerin angefragt, ob sie sich von der Konfe- renz abmelden könne, da es ihr schulfreier Tag sei und sie dann tagsüber jeweils ihren im Sterbeprozess stehenden Vater im Altersheim besuche. Die Rektorin habe die Beschwer- deführerin umgehend dispensiert und Unterstützung angeboten. Mit E-Mail vom 27. Oktober 2021 habe sich die Prorektorin bei der Beschwerdeführerin gemeldet und sie zu einem Gespräch auf den 5. November 2021 eingeladen. Es habe sei- tens der Schülerschaft der Klasse D.\_\_\_\_\_ Reklamationen betreffend den B.\_\_\_\_\_ -Unterricht der Beschwerdeführerin gegeben. Die Schulleitung habe die Reklamationen der Klasse aufgenommen. Am 28. Oktober 2021 habe die Beschwerdeführerin mit E-Mail mitgeteilt, dass sie von ihrer behandelnden Ärztin ab 29. Oktober 2021 bis 19. November 2021 zu 100 % arbeitsunfähig geschrieben worden sei. Die

Prorektorin habe sich umgehend bei der Beschwerdeführerin ebenfalls per E-Mail gemeldet und der Beschwerdeführerin auf deren Wunsch auch den Inhalt der Reklamationen (Menge und Umgang mit

### **E. 29**

Urteil V 2023 93 Hausaufgaben sowie Prüfungskorrekturen) mitgeteilt. Der Gesprächstermin sei auf den 26. November 2021 verschoben worden. Am 27. Oktober 2021 habe die Prorektorin die Studienwochen eingeteilt und unter anderem die Beschwerdeführerin informiert, dass sie nun in die Sommerstudienwoche 2022 eingeteilt sei. Die Beschwerdeführerin habe hierauf am 29. Oktober 2021 bzw. 2. November 2021 entgegnet, dass sie ein Arztzeugnis für die Studienwoche im Herbst 2021 habe und somit davon ausgehe, dass sie im Sommer keine Studienwoche halten müsse bzw. im Sommer nicht einspringen könne. Am 9. November 2021 habe sich die Beschwerdeführerin wieder per E-Mail betreffend Studienwoche gemeldet. Sie habe mitgeteilt, dass sie immer noch krankgeschrieben sei und es sehr belastend finde, dass sie sich trotzdem mit dieser verordneten Studienwoche im Sommer 2022 auseinandersetzen habe. Sie würde es angebracht finden, wenn krankgeschriebene Lehrpersonen nicht von der Schulleitung mit unangenehmen Themen oder Dingen, die mündlich zu klären wären, konfrontiert würden. Sie habe sich rechtlich beraten lassen. Es sei offenbar so, dass das Nachholen der nicht gehaltenen Sonderwoche in der Woche vor den Sommerferien nicht rechtens sei. Der Arbeitgeber könne durch Krankheit Verpasstes nachholen lassen, aber nur in der festgelegten Arbeitszeit. Wenn die Prorektorin anderer Meinung sei, möchte sie (die Beschwerdeführerin) eine schriftliche Begründung, basierend auf Obligationenrecht, Personalrecht des Kantons Zug oder anderen gültigen Gesetzen. Am 19. November 2021 habe die Prorektorin entgegnet, dass die Studienwochen jeweils während der regulären Unterrichtszeit stattfinden würden und es sich bei der Einteilung in die Sommerstudienwoche 2022 um eine Anweisung handle. Das Gespräch zwischen der Rektorin, der Prorektorin und der Beschwerdeführerin habe wie abgemacht am 26. November 2021 stattgefunden. Die Beschwerdeführerin habe sich von der Präsidentin des O. \_\_\_\_\_ begleiten lassen. Es sei in diesem Gespräch um die Sichtweise und Wahrnehmung der Beschwerdeführerin in Bezug auf die Reklamation der Klasse D. \_\_\_\_\_ gegangen. Das erstellte Protokoll sei von allen Anwesenden unterzeichnet worden. Die von der Klasse beanstandeten Punkte seien vorgetragen worden, und die Beschwerdeführerin habe dazu Stellung nehmen können. Es sei vereinbart worden, dass die Prorektorin die Klasse über das Gespräch informieren würde und dass dann die Beschwerdeführerin auf die Klasse mit weiteren Informationen zukommen würde. Am 28. November 2021 habe die Rektorin der Beschwerdeführerin ergänzend noch das Dokument betreffend Richtlinien zum Vorgehen bei Kritik an Lehrpersonen übermittelt.

### **E. 30**

Urteil V 2023 93 4.1.2 Der Regierungsrat stellt sich auf den Standpunkt, die Erwartungen der C. \_\_\_\_\_ an die Beschwerdeführerin seien klar kommuniziert worden. Die C. \_\_\_\_\_ habe von der Beschwerdeführerin verlangt, die Kompetenzen und die sich daraus ergebenden Entscheidungen der Schulleitung zu akzeptieren. Auch nach den klaren, schriftlich formulierten Erwartungen der Rektorin vom 24. März 2021 (FD-act. 010.9) und 15. Juli 2021 (FD-act. 010.14) sowie des Leiters des Amtes G. \_\_\_\_\_ vom 12. Juli 2021 (FD-act. 010.13) an die Beschwerdeführerin habe die Beschwerdeführerin ihr Verhalten weitergeführt, immer wieder Entscheide der Vorgesetzten nicht zu akzeptieren

und in Frage zu stellen sowie die Versuche, weitere Kreise in ihre persönlichen Angelegenheiten mit der Schulleitung mithineinzuziehen. Mit der ausführlichen Stellungnahme der Beschwerdeführerin anlässlich des rechtlichen Gehörs (FD-act. 010.34) und wiederum mit der Eingabe des Rechtsvertreters vom 10. Januar 2022 (FD-act. 021.8), in welchem die Beschwerdeführerin jegliches eigenes Fehlverhalten einzeln von sich weise, habe sie keinerlei Einsicht auch nur in Bezug auf einzelne Vorhalte gezeigt. Die Stellungnahmen der Beschwerdeführerin und des Rechtsvertreters zum rechtlichen Gehör zeichneten das Bild einer Mitarbeiterin, die jede andere Sicht der Dinge, Kritik oder Anweisung der Vorgesetzten untersuche und deren Rechtmässigkeit oder Sinnhaftigkeit in Frage stelle. Die Befähigung der Vorgesetzten, sachgerechte Entscheide zu treffen, werde in den Stellungnahmen zum rechtlichen Gehör durchwegs angezweifelt. In diesem Moment werde offensichtlich, dass die Beschwerdeführerin die Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse der Schulleitung und auch der Leitung des Amtes G.\_\_\_\_\_ als hierarchisch Vorgesetzte nicht akzeptieren könne und werde. Damit aber habe sie dargetan, dass mit ihr auch in Zukunft keine professionelle und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiterin und Vorgesetzten möglich sein werde.

4.2 Die Beschwerdeführerin hält dem entgegen (Beschwerde Rz. 8.3 ff.), die C.\_\_\_\_\_ und der Regierungsrat könnten keine einzige konkrete Situation bezeichnen, in welcher die Beschwerdeführerin "Entscheide der Vorgesetzten" nicht akzeptiert hätte. Sämtliche Anweisungen der C.\_\_\_\_\_ habe sie – wenn auch vorerst hinterfragt – pflichtgemäss ausgeführt. Als Beispiel sei auf die Thematik des anonymen Feedbacks hingewiesen. Als die C.\_\_\_\_\_ am anonymen Feedback festgehalten habe, habe diese die Fragen beantwortet und nicht etwa sabotiert oder Ähnliches. Genau das wäre aber zu erwarten gewesen, wenn die These fehlender Akzeptanz von Entscheiden der Vorgesetzten zutreffen würde. Die Beschwerdeführerin habe das Feedbackformular gemäss den Vorstellungen und Erwartungen der C.\_\_\_\_\_ ausgefüllt. Bezeichnend und vom Regierungsrat übergangen werde aber, dass die Beschwerdeführerin auf ihre Fragen – entge-

### **E. 31**

Urteil V 2023 93 gen den Ankündigungen der C.\_\_\_\_\_ – keine Antwort erhalten habe. Anlässlich eines Runden Tisches zur Kommunikation der Schulleitung am 21. September 2021 habe die Beschwerdeführerin vor weiteren Lehrpersonen mitgeteilt, dass sie sich an der Schule als persona non grata fühle, worauf die C.\_\_\_\_\_ nie (klärend) reagiert habe. Die Schulleitung habe dadurch – entgegen der entsprechenden Selbstdarstellung – die erfragte Unterstützung versagt. Auch durch das Schulleitungsfeedback sei erstellt, dass die Beschwerdeführerin zwar kritische Fragen aufwerfe (was zulässig sei und an sich vorgesetzenseitig geschätzt und gefördert werden müsste), die Abläufe aber respektiert und ihren Teil pflichtgemäss oder wie erwartet beitrage. Demgegenüber lasse die C.\_\_\_\_\_ die gestellten Fragen im Leeren verklingen. In den gesamten Verfahrensakten finde sich keine einzige Situation, in welcher sich die Beschwerdeführerin nicht an ihr erteilte Weisungen gehalten hätte. Selbst das qualifiziert selektiv geführte Personaldossier bestätige die entsprechende Behauptung der C.\_\_\_\_\_ nicht. Nicht in Abrede gestellt werde, dass die Beschwerdeführerin vielleicht zuweilen Rückfragen gestellt oder nach (rechtlichen) Erklärungen verlangt habe. Solches mit weisungswidrigem Verhalten oder Verletzung der Treupflicht gleichzusetzen, entbehre indessen jeder Sachverhaltsgrundlagen. Aus einer kritischen, nachfragenden Haltung der Beschwerdeführerin könne keineswegs gefolgert werden, dass sie zur konstruktiven Zusammenarbeit nicht willens oder in der Lage gewesen sei, wie der Regierungsrat zusammenfassend schlussfolgere, wenn er festhalte, dass die

Kündigung im Interesse eines reibungslosen Schulbetriebs geeignet oder gar erforderlich gewesen sein solle. Es treffe nicht zu, dass die Beschwerdeführerin Kompetenzen oder Entscheidungsbefugnisse nicht anerkannt hätte oder nicht anerkennen würde. Es sei ferner ebenfalls unzutreffend, dass sie die Hierarchie nicht anerkennen und befolgen würde. Argumentatorisch werde der Beschwerdeführerin vorgehalten, dass sie sich (spätestens im Rahmen des rechtlichen Gehörs) nicht reuig gezeigt habe und "nicht alles auf sich genommen habe". Dies könne jedoch – bei der gegebenen Ausgangslage (gewerkschaftliches Engagement, schwelender Konflikt mit der Vorgesetzten) – keinen sachlichen Grund im Sinne von § 13 Abs. 1 PG bilden. Alles auf sich zu nehmen, wäre allenfalls indiziert gewesen, wenn mit der Beschwerdeführerin eine Zielvereinbarung geschlossen worden wäre und diese in der Folge nicht erreicht oder gar gebrochen worden wäre oder wenn die Beschwerdeführerin konkrete Weisungen oder Abmahnungen erhalten hätte (oder solche überdies missachtet hätte) oder wenn eine Mediation oder ein Einzel- oder Gruppencoaching nichts gebracht hätte. All diese – teilweise von der Fürsorgepflicht gemäss Art. 328 OR klar geforderten

### **E. 32**

Urteil V 2023 93 Massnahmen – seien nicht geschehen, wie bei sorgfältiger und ausgeglichener Sachverhaltsfeststellung unschwer erkennbar werde. In der Konstellation einer persönlichen Konfliktsituation, in welcher Hilfe und Schutz gesucht werde (§ 28bis PG), gehe es indessen nicht an, die offenlegenden Ausführungen der Beschwerdeführerin im Rahmen des rechtlichen Gehörs ins Gegenteil zu verdrehen und daraus eine Sturheit herzuleiten oder gar zu schlussfolgern, dass sie den Schulbetrieb gefährde oder die Hierarchie grundsätzlich nicht anerkennen könne. Es treffe ferner nicht zu, dass sich die Beschwerdeführerin (ab Mitte Januar 2021) in den Tätigkeitsbereich der Schulleitung eingemischt habe. Die Feststellung sei unzutreffend (zeige jedoch allenfalls eine besondere Empfindlichkeit der Schulleitung). Die Beschwerdeführerin habe sich nie eingemischt und der Schulleitung nie unaufgefordert mitgeteilt, dass sie etwas "falsch" mache oder Ähnliches. Einzelnachweise oder Situationen für diese Behauptung blieben die C.\_\_\_\_\_ und mit ihr der Regierungsrat schuldig. Es sei ferner aktenwidrig und in keiner Weise erstellt, dass die Beschwerdeführerin fortwährend auf irgendein "insistiert" oder den geordneten Schulbetrieb gefährdet hätte. Der Regierungsrat verkenne, dass der Grund für den Gang zum Amtsleiter nicht gewesen sei, um mit ihm die Anstellungsverfahren oder Ähnliches zu diskutieren. Der Beschwerdeführerin sei es dabei keineswegs um "Rechthaberei" gegangen. Gründe für die Beschwerdeführerin, sich an den Amtsleiter zu wenden, seien das verwerfliche zwischenmenschliche Verhalten der Rektorin nach dem Gespräch vom 24. März 2021 und dem Prämierungsanlass vom 21. Mai 2021 und der entsprechende Hinweis seitens des I.\_\_\_\_\_ [gemäss der Beschwerdeführerin soll eine juristische Mitarbeiterin des I.\_\_\_\_\_ das Verhalten der Rektorin der C.\_\_\_\_\_ als Mobbing qualifiziert bzw. zumindest betitelt haben] gewesen. Es werde als unzutreffend bestritten, dass es sich bei der Beschwerdeführerin um eine Mitarbeiterin handle, die jede andere Sicht der Dinge, Kritik oder Anweisung der Vorgesetzten untersuche und deren Rechtmässigkeit oder Sinnhaftigkeit in Frage stelle. Eine solche Feststellung (ohne förmliche Parteibefragung) grenze an unzulässige und undifferenzierte Vorverurteilung. Die Beschwerdeführerin habe schon vor dem Mai 2021 das Verhalten der Rektorin als feindlich gesinnt empfunden. Der Regierungsrat halte unzutreffend fest, dass das Verhalten der Rektorin kein System gehabt habe und dies durch die "zahlreichen und sehr wohl-

### **E. 33**

Urteil V 2023 93 wollend formulierten E-Mails der Rektorin" erstellt werden könne. Einerseits unterliege schriftliche Korrespondenz u.a. einem taktischen Kalkül, andererseits übergehe der Regie- rungsrat, dass die C.\_\_\_\_\_ mit der Kenntnisnahme, dass die Schulleitung in der J.\_\_\_\_\_ nicht vertreten sei, eine bemerkenswerte Kehrtwende vollzogen habe. Die E- Mail, wonach die Schulleitung "an einer offenen und ehrlichen Kommunikation" mit der ganzen Schulgemeinschaft interessiert sei, sei von der Rektorin an das ganze Kollegium erfolgt, bevor sie gewusst habe, dass sie als Schulleitungsmitglied nicht habe Mitglied der J.\_\_\_\_\_ werden können. Nachdem die Rektorin dies erfahren habe, sei es zum Bruch und zu einer Verhaltensänderung und zum verpönten Fehlverhalten der Rektorin (u.a. ge- genüber der Beschwerdeführerin) gekommen. Ab 29. Januar 2021 seien nur noch (per- sönlich) betupfte Mails gekommen und solche, aus welchen hervorgehe, dass die J.\_\_\_\_\_ abgelehnt werde. Ab diesem Zeitpunkt sei die Beschwerdeführerin bei der C.\_\_\_\_\_ in Ungnade gefallen. Ein eigentliches Fehlverhalten – abgesehen von der J.\_\_\_\_\_ -Präsidentschaft – habe sie sich allerdings nicht zu Schulden kommen lassen. Als die Beschwerdeführerin der Rektorin am 28. Januar 2021 erzählt habe, dass die Be- schwerdeführerin als J.\_\_\_\_\_ -Präsidentin prädestiniert sei, habe sich das (bis dahin sehr lobende) Verhalten der Rektorin um 180 Grad gewandelt. Konkret habe die Rektorin zur Beschwerdeführerin bei diesem Gespräch gesagt: "Es hat viele Unruhestifter im Kolle- gium, aus unzähligen Rückmeldungen weiss ich das. (...) Da werde ich eingreifen und diese Unruhestifter aus der Schule befördern! Ihr wollt doch nur eine Schattenregierung aufbauen." Offenkundig sei, dass die Rektorin die Beschwerdeführerin bereits ab dann gemieden habe. Das Fehlverhalten der Rektorin habe sich bis zum Sommer 2021 durch- gezogen. Ende Januar / Anfang Februar habe die Rektorin begonnen, die Beschwerdefüh- rerin nicht mehr zu grüssen oder den Kopf wegzudrehen. Dieses Verhalten habe sich über rund ein halbes Jahr gezogen und sich ab Mai 2021 intensiviert. Das missachtende Ver- halten der Rektorin gegenüber der Beschwerdeführerin habe erst nach der Vorsprache beim Amtsleiter geendet. Im Übrigen habe sich die Schulleitung gegenüber der Beschwer- deführerin bereits im Frühjahr 2021 einem Zusammentreffen mit der J.\_\_\_\_\_ verwei- gert. So habe der Vorstand der J.\_\_\_\_\_, vertreten durch die Präsidentin (Beschwerde- führerin), die Rektorin insgesamt viermal per Mail bitten müssen, sie für ein Antrittsge- spräch zu empfangen. Durch die entsprechende Korrespondenz sei erstellt, dass die Be- schwerdeführerin der J.\_\_\_\_\_ -Gründung mitnichten wohlwollend gegenübergestanden habe. 4.3 Aus den Akten und in Beurteilung der Geschehnisse ergibt sich auch für das Ge- richt mit ausreichender Klarheit, dass die Beschwerdeführerin offenbar Mühe hatte, Ent-

### **E. 34**

Urteil V 2023 93 scheidet der Schulleitung, insbesondere Personalentscheide, zu akzeptieren und anzuer- kennen, obwohl ausschliesslich die Schulleitung befugt ist, solche Entscheide zu fällen. Das zeigt sich z.B. in einem E-Mail der Beschwerdeführerin an die Rektorin vom 15. Fe- bruar 2021 (FD-act. 010.5), in welchem die Beschwerdeführerin die Wiederauferweckung der J.\_\_\_\_\_ u.a. damit begründet, es sei wichtig, dass es an der C.\_\_\_\_\_ ein Ge- fäss gebe, wo Anliegen der Mitglieder aufgenommen werden könnten und damit mit der Schulleitung ins Gespräch gekommen werden könne. Die J.\_\_\_\_\_ sei nicht zufälliger- weise gerade jetzt auferweckt worden: Es gebe beträchtliche Spannungen und Unruhe in der Lehrerschaft – ausgelöst durch die aktuellen Beförderungsverfahren.

Beim Gespräch vom 24. März 2021 wies die Rektorin darauf hin, dass die Personalführung und die Personalentscheidungen Aufgaben der Schulleitung sind. Sie als Rektorin der Schule erwarte nicht, dass man als Lehrperson mit allen Personalentscheidungen einverstanden sei, jedoch dass man diese akzeptiere. Im konkreten Anstellungsverfahren sei die Kompetenz der Schulleitung nicht respektiert worden, und das ständige Insistieren darauf habe zu schlechter Stimmung geführt (Aktennotiz des Gesprächs vom 24. März 2021; FD-act. 010.9). Trotzdem wandte sich die Beschwerdeführerin offenbar u.a. bezüglich dieser umstrittenen Personalangelegenheiten an den Leiter des Amtes G.\_\_\_\_\_, und dieser musste der Beschwerdeführerin daraufhin mitteilen, seine Abklärungen hätten ergeben, dass die Anstellungs- und Beförderungsverfahren korrekt und nach fachlichen Kriterien durchgeführt worden seien, und er möchte nun die Beschwerdeführerin darum bitten, mit der Schulleitung der C.\_\_\_\_\_ professionell zusammenzuarbeiten, wie das von ihr (der Beschwerdeführerin) gewünscht worden sei (E-Mails des Leiters des Amtes G.\_\_\_\_\_ vom 28. Juni 2021 und 12. Juli 2021; FD-act. 010.11 und 010.13). Dass dieses ständige Insistieren, trotz mehrfacher Aufforderung, dies zu unterlassen, von der Schulleitung und vom Regierungsrat als nicht tolerierbar bezeichnet wurde, ist nachvollziehbar. Die Beschwerdeführerin macht geltend, es gebe keine einzige Situation, in welcher sie Entscheide der Vorgesetzten nicht akzeptiert hätte, was sie u.a. damit bewiesen habe, dass sie das Formular des Schulleitungsfeedbacks im Jahr 2021 gemäss den Vorstellungen und Erwartungen der C.\_\_\_\_\_ ausgefüllt habe. Dies scheitert an Folgendem: Die Teilnahme am Feedback war fakultativ. Nichts wäre passiert, wenn die Beschwerdeführerin keine Rückmeldungen gemacht hätte. Insbesondere hätte diesfalls niemand die Beschwerdeführerin der Sabotage bezichtigt. Einzig mühsam für die Schulleitung war jedoch die eindringliche Opposition der Beschwerdeführerin gegen die nicht anonyme Durchführung des Schulleitungsfeedbacks, welche Thematik die Beschwerdeführerin dann sogar noch bis zum Leiter des Amtes G.\_\_\_\_\_ trug. Im Übrigen ist den Vorinstanzen und

## **E. 35**

Urteil V 2023 93 dem Leiter des Amtes G.\_\_\_\_\_ zuzustimmen, dass es der Schulleitung überlassen ist, zu entscheiden, ob eine anonyme oder eine nicht anonyme Befragung durchgeführt wird, und es kein Recht auf eine anonyme Umfrage gibt. Bezeichnend ist auch das Verhalten der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit ihrer Einteilung in die Studienwochen. Sie kritisierte, sie habe sich während ihrer Krankschreibung mit der verordneten Studienwoche im Sommer 2022 auseinandersetzen, was sie sehr belastend finde. Das Gericht kann nichts Negatives darin erkennen, dass die Beschwerdeführerin ausreichend früh – im Übrigen vor der Krankschreibung der Beschwerdeführerin (vgl. E-Mail der Prorektorin vom 27. Oktober 2021, FD-act. 010.22 S. 3; Arztzeugnis vom 28. Oktober 2021, FD-act. 010.21) – über die vorgesehene Einteilung informiert wurde. Es war schliesslich die Beschwerdeführerin selbst, die aus der Frage betreffend Übernahme der Sommerstudienwoche 2022 anstelle der Herbststudienwoche 2021, von deren Teilnahme sie von der Prorektorin dispensiert worden war, einen Konflikt machte bzw. die Schulleitung mit ihrer Weigerung konfrontierte. Gemäss dem Studienwochenreglement der C.\_\_\_\_\_ ist jede Lehrperson, die ein 60 %-Pensum oder mehr hat, verpflichtet, zwei Studienwochen pro Jahr zu leiten. Es liegt ohne Weiteres in der Kompetenz der Schulleitung festzulegen, wann eine verpasste Studienwoche nachzuholen ist, insbesondere da auch die Sommerstudienwoche 2022 während der regulären Unterrichts- bzw. Arbeitszeit stattfand und die Beschwerdeführerin grundsätzlich nichts Zusätzliches hätte leisten müssen. Die von der Beschwerdeführerin mit Vehemenz vorgetragene und für die

Schulleitung belastende Weigerung ist daher unverständlich, zumal die Beschwerdeführerin bei der erstmaligen Thematisierung keine solche Haltung an den Tag legte, sich gar offen zeigte und nur darauf verwies, dass sie Probleme mit der Hitze habe. Die Prorektorin sicherte auch zu, darauf Rücksicht zu nehmen. Unbegründet ist ferner die Behauptung der Beschwerdeführerin, die Schulleitung habe sich bereits im Frühjahr 2021 einem Zusammentreffen mit der J. \_\_\_\_\_ verweigert. Die Schulleitung erklärte Ende Januar 2021 ihre Bereitschaft zu einem Gespräch mit der J. \_\_\_\_\_, unter der Voraussetzung, dass von Seiten der J. \_\_\_\_\_ konkrete zu behandelnde Themen genannt würden. Trotz dreier daraufhin von der Beschwerdeführerin erfolgter E-Mails (1., 8. und 15. Februar 2021; FD-act. 010.5) kam die Beschwerdeführerin bzw. der J. \_\_\_\_\_-Vorstand dieser Aufforderung nicht nach. Im Gegenteil: Am 15. Februar 2021 teilte die Beschwerdeführerin ausdrücklich mit, dass der Vorstand der J. \_\_\_\_\_ keine Themen oder Erwartungen an das Gespräch mit der Schulleitung schriftlich formulieren möchte. Es ist jedoch absolut verständlich, dass die Schulleitung

### **E. 36**

Urteil V 2023 93 generell Sitzungen nur durchführen wollte, wenn es konkrete Themen zu besprechen gab und diese soweit möglich im Voraus bekannt waren, um sich auch gehörig vorbereiten zu können. Das Gespräch zwischen dem Vorstand der J. \_\_\_\_\_ und der Schulleitung fand dann im Übrigen am 15. März 2021 auch tatsächlich statt. Und schliesslich weist die Vorinstanz zu Recht darauf hin, dass die Beschwerdeführerin der Klasse D. \_\_\_\_\_ am 1. Dezember 2021 aus dem Gespräch vom 26. November 2021 erzählt hat, obwohl ihr anlässlich dieses Gesprächs mitgeteilt worden war, dass ihr das weitere Vorgehen nach Sichtung der Darstellungen der Beschwerdeführerin kommuniziert werde und dies zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfolgt war (FD-act. 010.23 S. 6). Gemäss unwidersprochener Aussage der Schulleitung (FD-act. 010.33 S. 6) soll im Gespräch vom 26. November 2021 ausdrücklich Vertraulichkeit vereinbart worden sein. Dies alles zeigt auf, dass die Beschwerdeführerin regelmässig die Kompetenz der Schulleitung in Frage stellte bzw. nicht akzeptieren wollte, dass gewisse Entscheide, vor allem Personalentscheide, in der ausschliesslichen Befugnis der Schulleitung liegen. Obwohl sie aufgefordert worden war, dies zu unterlassen, hat sie dennoch häufig insistiert und sich weiter eingemischt. Selbstverständlich darf die Schulleitung Personalentscheide nicht mit der Beschwerdeführerin diskutieren. Auch in anderen Bereichen ist die Beschwerdeführerin Anweisungen der Vorgesetzten nicht nachgekommen oder hat sich unzulässigerweise heftig dagegen gewehrt. Das Vorgehen der Beschwerdeführerin führte dazu, dass die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben waren und das Vertrauensverhältnis zwischen der Schulleitung und der Beschwerdeführerin massiv gestört wurde. Damit wird die bereits erfolgte Feststellung (E. 3.4), dass vorliegend sachliche Gründe für eine Kündigung gegeben sind, bestätigt. 5. 5.1 Gemäss der Beschwerdeführerin verneine der Regierungsrat zu Unrecht das Vorliegen von Mobbing resp. Bossing und verletze dadurch § 13 PG und Art. 328 OR. Das Fehlverhalten der Rektorin, die Kündigungsabsicht sowie die spannungsgeladene zwischenmenschliche (Konflikt-)Beziehung hätten bereits ab Ende Januar 2021 bestanden. Nur schon der Umgang der C. \_\_\_\_\_ mit der Beschwerdeführerin anlässlich des Känguru-Prämierungsanlasses spreche eine klare Sprache. Nach dem 29. Januar 2021 habe die Rektorin die Beschwerdeführerin auf dem Gang gemieden. Ab dem Gespräch vom 28. Januar 2021 betreffend die J. \_\_\_\_\_-Gründung habe sich das Verhalten der Rektorin um 180 Grad gedreht. Zuvor sei die Beschwerdeführerin von der Rektorin oft gelobt wor-

### **E. 37**

Urteil V 2023 93 den. Ab diesem Zeitpunkt habe sie im persönlichen Kontakt demonstriert, dass sie mit der Beschwerdeführerin nicht mehr habe kommunizieren wollen, und ein ostentatives, aber subtiles Desinteresse an den Tag gelegt. Schon vor dem Gespräch von Ende März 2021 habe die Rektorin die Beschwerdeführerin ignoriert, übersehen und bspw. im Gang nicht mehr gegrüsst oder offenkundig übersehen. Ab Ende März 2021 habe sich dieses Verhalten zugespitzt und systematisiert. Von da an habe die Rektorin die Beschwerdeführerin komplett ignoriert. Konkrete Umstände, die im Rahmen der Beweiswürdigung für das unredliche Verhalten der C.\_\_\_\_\_ resp. der Rektorin sprächen, seien folgende: - die Beschwerdeführerin ist von Lehrerkollegen darauf angesprochen worden, was eigentlich los sei; - Ignorieren, Nichtgrüssen durch Vorgesetzte; - Blossstellen bzw. Übergehen bei einem Prämierungsanlass; - Alleine-Lassen mit der Aufgabenbewältigung während sehr aufwändiger Studienwoche (kurz nach J.\_\_\_\_\_ -Gründung); - die Beschwerdeführerin hat Hilfe und Unterstützung beim I.\_\_\_\_\_ gesucht und gefunden; - die Beschwerdeführerin hat sich unterschiedlich exponiert und – entgegen dem Ansinnen der Schulleitung für ein Antrittsgespräch der J.\_\_\_\_\_ bei der Schulleitung stark gemacht; - die Beschwerdeführerin hat wegen des zwischenmenschlichen Verhaltens der Rektorin den Amtsleiter aufsuchen müssen; Grund für diesen Gang war der Ratschlag des Personalamtes (die Linie einzuhalten) und nicht, weil die Beschwerdeführerin irgendwelche Entscheide der Rektorin oder der C.\_\_\_\_\_ nicht hätte akzeptieren können. Sie wollte den Amtsleiter über das Klima an der C.\_\_\_\_\_ informieren, damit zu dessen Verbesserung geeignete Massnahmen getroffen werden können; - die Beschwerdeführerin hat sich im Herbst 2021 auf die Richtlinien betreffend den Umgang mit Kritik berufen; - die C.\_\_\_\_\_ hat die (schulleitungskritische) Rückmeldung der Mutter einer Schülerin (Mail vom 10. Dezember 2021, FD-act. 021.6) unterschlagen und aus dem Personaldossier und den Verfahrensakten raushalten wollen; - die Rektorin hat die Beschwerdeführerin bei der aufwändigen Studienwoche hängen lassen und obendrein nicht nachgefragt, wie die Studienwoche verlaufen war; - die C.\_\_\_\_\_ hat im Verfahren vor dem Regierungsrat die Eingabe der Beschwerdeführerin vom 10. Januar 2022 (aus deren Beilagen sich u.a. eine Bestätigung des prekären Klimas an der C.\_\_\_\_\_ ergibt) unterschlagen wollen, indem sie nicht zu den "relevanten" Verfahrensakten genommen wurde;

### **E. 38**

Urteil V 2023 93 - die Rektorin hat die Geringschätzung der Beschwerdeführerin vor einem Grossteil der Schule zur Schau getragen; - die Beschwerdeführerin hat auf die Mitteilung ("persona non grata", wegen J.\_\_\_\_\_ -Präsidium) am runden Tisch vom 21. September 2021 und auf die im Feedback-Formular aufgeworfenen Fragen nicht reagiert; - die Beschwerdeführerin hat überdies den Gang zur Ombudsstelle angetreten und der C.\_\_\_\_\_ ein klärendes Gespräch vorgeschlagen. Die Rektorin der C.\_\_\_\_\_ habe eine Mobbing-Situation geschaffen und fürsorgewidrig nichts unternommen, um den geschürten Konflikt zu entschärfen. Die Amtsleitung habe nichts unternommen, und der Regierungsrat sehe einseitig nur die Beschwerdeführerin als (einzig) Fehlbare. 5.2 Mobbing bzw. Bossing (verstanden als durch Vorgesetzte ausgeübtes Mobbing) ist nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (vgl. BGer

8C\_203/2022 vom 8. August 2022 E. 5.2.1; 8C\_107/2018 vom 7. August 2018 E. 5; 8C\_251/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.1). Das Opfer befindet sich oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird – selbst wenn es auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplinarmaßnahmen oder einer Entlassung geschieht –, ihren Arbeitspflichten nachzukommen (BGer 4A\_32/2010 vom 17. Mai 2010 E. 3.2; 4A\_245/2009 vom 6. April 2010 E. 4.2, je mit Hinweisen). Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen. Dabei muss aber stets auch in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft (BGer 8C\_826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 4.2; 4A\_32/2010 vom 17. Mai 2010 E. 3.2; 4A\_245/2009 vom 6. April 2010 E. 4.2; 8C\_358/2009 vom 8. März 2010 E. 5.1; 4C\_179/2004 vom 14. September 2004 E. 2.1, je mit weiteren Hinweisen). 5.3 Es ist unbestritten, dass das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Schulleitung spätestens seit Januar 2021 belastet war. Es gab einen Arbeitskonflikt, der bis zur Entlassung der Beschwerdeführerin führte. Wie hiervor bereits ausgeführt, liegen

### **E. 39**

Urteil V 2023 93 die Gründe für Letzteres jedoch im Wesentlichen im Verhalten der Beschwerdeführerin. Es mag zwar sein, dass es etwas unglücklich war, mit E-Mail vom 27. Oktober 2021 (FD- act. 021.4 S. 2), als sich die Beschwerdeführerin am Sterbebett ihres Vaters befand (am 28. Oktober 2021 starb der Vater der Beschwerdeführerin; die Schulleitung hatte Kenntnis vom fortgeschrittenen Sterbeprozess), zu einem Gespräch über die Reklamationen der Schülerschaft zum Unterricht der Beschwerdeführerin am 5. November 2021 einzuladen. Die von der Beschwerdeführerin aufgelisteten Umstände erlauben jedoch nicht den Schluss, dass der Rektorin der C.\_\_\_\_\_ und der Prorektorin L.\_\_\_\_\_ Mobbing bzw. Bossing gegenüber der Beschwerdeführerin vorgeworfen werden müsste. Dass sich die Schulleitung einem Gespräch mit dem J.\_\_\_\_\_ -Vorstand nicht verwehrt, sondern einzig die Nennung von Traktanden als Bedingung gesetzt hatte und dieses Gespräch dann auch stattfand, wurde bereits ausgeführt. Es gab anschliessend zudem zahlreiche weitere klärende Gespräche mit der Beschwerdeführerin, auf welche sich die Schulleitung einliess. Gleiches gilt für den Umstand, dass sich die Beschwerdeführerin sehr wohl an den Leiter des Amts G.\_\_\_\_\_ gewandt hatte, um mit ihm u.a. umstrittene Personalan- gelegenheiten zu besprechen. Dass das Vorgehen der Schulleitung im Wesentlichen durchaus den Richtlinien der Schule entsprach, wurde ebenfalls bereits festgestellt. Jedenfalls erschliesst sich dem Gericht nicht, warum die Beschwerdeführerin ihr eigenes Be- rufen auf die Richtlinien zum Umgang mit Schülerkritik als Indiz für vorhandenes Mob- bing/Bossing verstanden haben will. Für die Behauptung der Beschwerdeführerin, dass der von der Rektorin genannte Grund (Terminprobleme), nicht wie ursprünglich geplant gemeinsam mit der Beschwerdeführerin die Studienwoche im Frühling 2021 durchführen zu können, nur vorgeschoben war, gibt es keinerlei Hinweise. Auch dass die Beschwerde- führerin von einer juristischen Mitarbeiterin des I.\_\_\_\_\_ Informationen betreffend Mob- bing erhalten haben soll, lässt nicht den Schluss zu, dass solches bzw. Bossing auch tatsächlich vorgelegen hat, kennt ja das I.\_\_\_\_\_ zu diesem Zeitpunkt nur die Sicht der reklamierenden Person und gibt lediglich Auskunft über das

möglich weitere Vorgehen. Zwar reichte die C.\_\_\_\_\_ dem Regierungsrat zwei Dokumente (E-Mail von N.\_\_\_\_\_ vom 10. Dezember 2021 [FD-act. 021.6]; Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 10. Januar 2022 [FD-act. 021.8]), von denen man hätte erwarten dürfen, dass sie bereits mit der Vernehmlassung eingereicht würden, erst mit ihrer Duplik ein. Sowohl der C.\_\_\_\_\_ als auch dem Regierungsrat lagen bei ihren Entscheiden aber alle relevanten Akten vor. Auch aus diesem Umstand kann jedenfalls nicht auf Mobbing/Bossing geschlossen werden. Und schliesslich legt die Beschwerdeführerin keinerlei Belege ein, wonach ihr die Rektorin ab 29. Januar 2021 nur noch (persönlich) betupfte Mails und solche, aus welchen hervorgehe, dass die J.\_\_\_\_\_ abgelehnt werde, geschickt habe.

#### **E. 40**

Urteil V 2023 93 Vielmehr sind diese Mails (FD-act. 010.5, 010.6, 010.7) neutral, sachlich und wohlwollend abgefasst. Zusammengefasst kann dem Regierungsrat keine für seinen Entscheid erhebliche unrichtige oder ungenügende Feststellung des Sachverhalts vorgeworfen werden, wenn er erwogen hat, dass sich ein Mobbing bzw. Bossing aufgrund der Aktenlage nicht erstellen lässt. 6. 6.1 Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Lohnkürzung, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung (§ 10 Abs. 4 PG). 6.2 Die Vorinstanzen führen zu Recht aus, dass eine Lohnkürzung oder ein Aufschub bzw. die Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage (was damals noch möglich war), keine zielführenden Massnahmen gewesen wären, um das zerstörte Vertrauensverhältnis wiederherzustellen. Dass eine Funktionsänderung oder Zuweisung anderer Arbeit der C.\_\_\_\_\_ nicht möglich war, ist glaubhaft und wird von der Beschwerdeführerin auch gar nicht geltend gemacht. Zudem darf eine solche Zuweisung keiner beruflichen Rückstufung entsprechen – die Beschwerdeführerin hätte Anspruch auf eine ähnlich anspruchsvolle Tätigkeit wie die einer Lehrperson gehabt. Sie selbst bringt im Übrigen in keiner Weise vor, welche mildere Massnahme vorliegend hätte in Frage kommen können. Die Vorinstanzen haben somit nicht gegen § 10 Abs. 4 PG verstossen. 7.

#### **E. 41**

Urteil V 2023 93 2022 verfasst hat (FD-act. 001.5), vor, weshalb eine persönliche Befragung von E.\_\_\_\_\_ keine weiteren Erkenntnisse bringt. In seinem Protokoll schreibt E.\_\_\_\_\_, er habe am 21. Mai 2021 an der Prämierung der besten Teilnehmer des B.\_\_\_\_\_ - Wettbewerbs teilgenommen. Es seien zahlreiche Schülerinnen und Schüler ausgezeichnet worden. Alle hätten Preise vom grossen Gabentisch, den die Organisatorin A.\_\_\_\_\_ zusammengestellt habe, bekommen. Am Anlass habe auch die Rektorin H.\_\_\_\_\_ teilgenommen. Sie sei auf die Bühne gestiegen und habe den Teilnehmern gratuliert und allen Helfern gedankt – mit einer Ausnahme: A.\_\_\_\_\_ sei vollständig ignoriert worden. Aufgrund der seit dem Vorfall vergangenen Zeit könne er den Ablauf nicht mehr detaillierter beschreiben, er wisse aber noch ganz genau, dass dieses Leer ausgehen von Frau A.\_\_\_\_\_ ihm absolut ungehörig vorgekommen sei. Er habe sich darüber stark aufgeregt und habe es nach dem Anlass mit seinen Kollegen diskutiert. Abgesehen davon, dass das Gedächtnis-Protokoll von E.\_\_\_\_\_ erhebliche Zeit nach dem Anlass verfasst wurde und die Rektorin der C.\_\_\_\_\_ eine ganz andere Version des am 21. Mai 2021 Geschehenen schildert (dargelegt im angefochtenen Regierungsratsbeschluss E. 5.1, S. 20) lässt die Durchführung der Prämierung des B.\_\_\_\_\_ -

Wettbewerbs 2021 kein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten der Schulleitung der C.\_\_\_\_\_ zu erkennen, mit dem die Beschwerdeführerin an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz hätte entfernt werden sollen, was als Mobbing bzw. Bossing hätte qualifiziert werden können. Was F.\_\_\_\_\_ zum Verlauf und Inhalt des Gesprächs vom 26. November 2021 Zusätzliches sollte aussagen können, legt die Beschwerdeführerin nicht dar. Sie hat das Protokoll, das über dieses Gespräch erstellt wurde (FD-act. 010.23), durchgesehen und unterzeichnet und keine Korrekturen oder Ergänzungen verlangt. Es ist somit nicht ersichtlich, inwiefern eine Befragung von E.\_\_\_\_\_, F.\_\_\_\_\_ oder weiterer Personen zur Ermittlung des relevanten Sachverhaltes beitragen könnte. Es liegen umfangreiche Akten mit Eingaben von beiden Seiten vor. Im Sinne einer antizipierten Beweiswürdigung kann auf die Befragung von Zeugen verzichtet werden. Die entsprechenden Anträge sind abzuweisen.

#### **E. 42**

Urteil V 2023 93 Klasse D.\_\_\_\_\_ vom 2. Dezember 2021 (Klassenschnitt von 5) zu edieren. Massgebend für die Kündigung der Beschwerdeführerin waren nicht die Abklärungen des Leiters des Amtes G.\_\_\_\_\_, sondern die Tatsache, dass sich die Beschwerdeführerin an diesen u.a. bezüglich Personalentscheide der Leitung der C.\_\_\_\_\_ gewandt hatte, obwohl die Rektorin der Beschwerdeführerin beschieden hatte, diese Personalentscheide zu akzeptieren und die Kompetenz der Schulleitung zu respektieren. Dass der Leiter des Amtes G.\_\_\_\_\_ in der Lage ist, die formalen Aspekte der Personalentscheide der Schulleitung zu überprüfen und festzustellen, dass die Anstellungs- und Beförderungsverfahren korrekt und nach fachlichen Kriterien durchgeführt wurden, ist nicht zu bezweifeln. Mit der Feststellung des Leiters des Amtes G.\_\_\_\_\_ betreffend Korrektheit der Verfahren muss es sein Bewenden haben. Die materiellen Personalentscheide hat der Leiter des Amtes G.\_\_\_\_\_ hingegen nicht zu überprüfen gehabt, weil diese in die ausschliessliche Zuständigkeit der Schulleitung fallen (§ 3 Abs. 1 der Verfügung über die Delegation von Entscheidungsbefugnissen in der Direktion für Bildung und Kultur; BGS 153.721). Der Bezug weiterer Akten des Leiters des Amtes G.\_\_\_\_\_ ist daher nicht angezeigt. Die Art, wie die Beschwerdeführerin bei Prüfungskorrekturen vorging und die Frage, ob sie dabei Anpassungen hätte vornehmen müssen, war für die Kündigung irrelevant. Die Prüfungskorrektur der Prüfung der Klasse D.\_\_\_\_\_ vom 2. Dezember 2021 ist daher vorliegend nicht beizuziehen. Auch die in der Replik gestellten Anträge 13 und 14 sind daher abzuweisen. 8.

#### **E. 43**

Urteil V 2023 93 sung vom 10. Januar 2024 stellte daher die Finanzdirektion im vorliegenden Verfahren u.a. den Antrag, die Beschwerdeführerin sei anzuweisen, die Unterlagen betreffend die sämtlichen erzielten Verdienste in der Zeit ab 14. Februar 2022 bis 31. Juli 2023 zu edieren.

#### **E. 44**

Urteil V 2023 93 nicht in Wiedererwägung gezogen worden, was allenfalls verwaltungsprozessual durchaus möglich gewesen wäre. Allerdings hätte selbst eine Wiedererwägungsverfügung keine Wirkung ex tunc, sondern höchstens eine ex nunc-Wirkung. Damit hätte, um eine wirksame Anrechnungspflicht allfälligen Ersatzeinkommens begründen zu können, vor Ende Juli 2023 verfügt werden müssen.

Heute sei die Beschwerdeführerin gegen jede Rückforderung von Freistellungslohn durch den Zeitablauf geschützt. Aber auch unabhängig von diesen Überlegungen würden die Ausführungen des Regierungsrats in diesem Punkt nicht überzeugen. Zwar möge es sein, dass es mit Art. 324 OR allenfalls eine gesetzliche Grundlage für eine Anrechnungspflicht gäbe. Der Regierungsrat verkenne jedoch die relativ zisielierte Rechtsprechung des Bundesgerichts zu dieser Frage. Indessen sei zu konstatieren, dass bei vorbehaltlos ausbezahltem Freistellungslohn nicht nachträglich eine Anrechnungsobliegenheit statuiert werden könne, insbesondere dann nicht, wenn das Gemeinwesen die Modalitäten der Freistellung habe frei bestimmen können und im Zeitpunkt der Freistellung keinerlei Pflichten oder Vorbehalte angebracht worden seien. Selbst wenn man den Ausführungen des Regierungsrats folgen würde: Das Vorliegen einer gesetzlichen Grundlage alleine ersetze jedoch eine entsprechende individuell-konkrete Anordnung (durch Verfügung) im Einzelfall nicht. In der (rechtskräftigen) Freistellungsverfügung sei der Lohn (ungekürzt und ohne Anrechnung) zugesprochen worden. Daran vermöge eine spätere Erwähnung entgegen der Ansicht des Beschwerdedienstes nichts zu ändern. Die Rechtskraft und die Rechtsbeständigkeit der Freistellungsverfügung stünden somit einer Anrechnungspflicht bislang entgegen. Nach der Rechtsauffassung der Beschwerdeführerin könne darüber im status quo auch – insbesondere wegen fehlenden Vorbehalts, Rechtskraft der ursprünglichen Verfügung und der Unzulässigkeit der Rückwirkung – nicht anders entschieden werden. Wenn die C.\_\_\_\_\_ dies plötzlich hätte anders verfügen wollen, so hätte dies im Dispositiv und nicht in allgemeinen Ausführungen in der ursprünglich angefochtenen Verfügung erfolgen müssen. Gemäss § 10bis Abs. 2 Satz 2 PG werde eine Nach- und Rückzahlung des Freistellungsgehalts spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entschieden. Dieser Zeitpunkt sei passé, ohne dass von der C.\_\_\_\_\_ eine Nach- oder Rückzahlung angeordnet worden wäre. Damit bestehe für eine Anrechnung etwaigen Ersatzeinkommens kein Raum, was infolge Vorliegens eines entsprechenden Feststellungsinteresses seitens der Beschwerdeführerin durch das Verwaltungsgericht förmlich festzustellen sei.

#### **E. 45**

Urteil V 2023 93 dass sie sich den Verdienst aus einer neuen Arbeitsstelle oder Beschäftigung an den Lohnanspruch gegenüber dem Kanton Zug bis 31. Juli 2023 anrechnen lassen müsse (FD-act. 010.39 E. V, S. 21 oben). Die Beschwerdeführerin verkenne, dass die Anrechenbarkeit eines Ersatzeinkommens nicht verfügt werden müsse. Mit Art. 324 Abs. 2 OR bestehe eine gesetzliche Grundlage für die Anrechnungspflicht des Ersatzverdienstes infolge Interessenwahrungspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Die herrschende Lehre subsumiere die einseitig vom Arbeitgeber angeordnete Freistellung unter den Annahmeverzug gemäss Art. 324 OR. Bei der Freistellung verzichte der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Die Aufhebung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers habe aber nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Alle übrigen Pflichten des Arbeitnehmers blieben deshalb bestehen, soweit sie unmittelbar mit der Erbringung der Arbeitsleistung zusammenhingen. Der Anwendung von Art. 324 Abs. 2 OR liege die Überlegung zu Grunde, dass sich der Arbeitnehmer nicht auf Kosten des Arbeitgebers bereichern dürfe, indem er ohne Arbeitsleistung vom Arbeitgeber Lohn erhalte und gleichzeitig aus anderweitiger Arbeitstätigkeit ein zusätzliches Einkommen erziele. Das Bundesgericht folgere, dass der Grundsatz, dass sich der Arbeitnehmer nicht auf diese Weise bereichern dürfe, für den freigestellten im Vergleich zum ungerechtfertigt fristlos entlassenen Arbeitnehmer umso

mehr gelten müsse, als er in ein noch andauerndes Arbeitsverhältnis eingebunden sei und damit die allgemeine Treuepflicht dem Arbeitgeber gegenüber (Art. 321a OR) weiterhin bestehe (BGE 128 III 271 E. 4). Aufgrund der Interessenwahrungspflicht habe der freigestellte Mitarbeiter sich einen während der Freistellung erzielten Lohn daher an den Lohnanspruch gegenüber dem Kanton anrechnen zu lassen (vgl. § 28 PG zur Interessenwahrungspflicht). Im Übrigen gelte auch im Verwaltungsrecht der allgemeine Rechtsgrundsatz des Verbots der ungerechtfertigten Bereicherung.

#### **E. 46**

Urteil V 2023 93 satzverdienstes verzichtet. Die C.\_\_\_\_\_ muss sich daher bei der Frage der Anrechenbarkeit von Ersatzeinkommen die Rechtskraft der Freistellungsverfügung vom 14. Februar 2022 nicht entgegenhalten lassen. Paragraf 10bis PG ist denn auch nicht – wie von der Beschwerdeführerin geltend gemacht – lex specialis gegenüber Art. 324 Abs. 2 OR, denn § 10bis PG regelt anderes als die Anrechnung von Ersatzverdienst während einer Freistellung. Auch in ihrer Kündigungsverfügung vom 10. Mai 2022 musste die C.\_\_\_\_\_ nicht explizit über die Anrechnung von Ersatzverdienst entscheiden. Zwar wies sie die Beschwerdeführerin in Erwägung V darauf hin, dass sie sich den Verdienst an den Lohnanspruch gegenüber dem Kanton Zug anrechnen lassen müsse, wenn sie bis zum 31. Juli 2023 eine neue Arbeitsstelle oder Beschäftigung antrete. Wegen Art. 324 Abs. 2 OR wäre dies aber gar nicht erforderlich gewesen.

#### **E. 47**

Urteil V 2023 93 tung dieser Richtlinien werden die Gerichtskosten auf Fr. 4'500.– festgesetzt und mit dem in gleicher Höhe geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. Der unterliegenden Beschwerdeführerin steht keine Parteientschädigung zu (§ 28 Abs. 2 VRG). Den in ihrem amtlichen Wirkungskreis tätigen Behörden wird gemäss § 28 Abs. 2a VRG keine Parteientschädigung ausgerichtet.

#### **E. 48**

Urteil V 2023 93 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---