

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00069 vom 2. September 2021

ZH Verwaltungsgericht, 2021-09-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2021.00069

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00069 du 2 septembre 2021

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00069 del 2 settembre 2021

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses | [Die Beschwerdeführerin war seit dem Jahr 1999 mit einem Teilpensum als Fachlehrperson für Musik auf der Ober- bzw. Sekundarstufe bei der Beschwerdegegnerin tätig, als ihr Anstellungsverhältnis aufgrund ihrer Nebentätigkeit als Sexualtherapeutin aufgelöst wurde]. Die beanstandete Nebenbeschäftigung der Beschwerdeführerin geniesst grundrechtlichen Schutz und lässt sich mit der Tätigkeit einer Musiklehrperson auf der Sekundarstufe vereinbaren; ein Ausübungsverbot wäre jedenfalls unverhältnismässig gewesen (zum Ganzen E. 3.5). Damit ging die Beschwerdegegnerin zu Unrecht davon aus, dass die Beschwerdeführerin in der Freizeit einer unzulässigen Nebenbeschäftigung nachgeht, und es lag demnach kein sachlicher Kündigungsgrund vor (E. 3.6). Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2021.00069 Urteil der 4. Kammer vom 2. September 2021 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Schulgemeinde C, vertreten durch die Schulpflege C, diese vertreten durch RA D, Beschwerdegegner, und Volksschulamt des Kantons Zürich, Mitbeteiligter, betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses, hat sich ergeben: I. A (geboren 1960) war seit dem Jahr 1999 mit einem Teilpensum von zuletzt 34 % als Fachlehrperson für Musik auf der Ober- bzw. Sekundarstufe an der Schule C tätig, zunächst im Rahmen eines kommunalen Anstellungsverhältnisses und seit dem 1. August 2015 als kantonal beschäftigte Lehrperson. Mit Verfügung vom 26. März 2019 löste die Schulpflege C das Anstellungsverhältnis mit A unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per Ende Juli 2019 auf. II. Einen dagegen erhobenen Rekurs wies die Bildungsdirektion mit Verfügung vom 7. Dezember 2020 ab (Dispositiv-Ziff. I); Verfahrenskosten wurden nicht erhoben (Dispositiv-Ziff. II) und auch keine Parteientschädigungen zugesprochen (Dispositiv-Ziff. III). III. Am 25. Januar 2021 liess A Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Rekursentscheid aufzuheben und "festzustellen, dass die mit Verfügung vom 26. März 2019 am 28. März 2019 ausgesprochene Kündigung sachlich ungerechtfertigt und damit missbräuchlich" sei, sowie die Schulpflege C zu verpflichten, ihr eine Entschädigung von mindestens fünf und eine Abfindung von mindestens zehn Monatslöhnen zu bezahlen. Die Bildungsdirektion verzichtete am 16. Februar 2021 auf Vernehmlassung. Mit Beschwerdeantwort vom 1. März 2021 liess die Schulpflege C beantragen, unter Entschädigungsfolge sei die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei. Mit

weiteren Stellungnahmen vom 15. März 2021 bzw. vom 3. Mai 2021 hielten A und die Schulpflege C an ihren jeweiligen Anträgen fest. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Gegen Rekursentscheide der Vorinstanz in personalrechtlichen Angelegenheiten steht die Beschwerde an das Verwaltungsgericht offen (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Da auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Die Beschwerdeführerin verlangt eine Entschädigung in Höhe von mindestens fünf sowie eine Abfindung in Höhe von mindestens zehn Monatslöhnen. Damit beläuft sich der Streitwert auf über Fr. 58'000.-, weshalb die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 2. 2.1 Das Lehrpersonalgesetz enthält mit Bezug auf die hier umstrittene Frage der Rechtmässigkeit der Kündigung einer Lehrperson keine eigenen Regelungen, weshalb die für das übrige Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen, namentlich die des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) und seiner Ausführungserlasse, zur Anwendung kommen (§ 2 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 [LPG, LS 412.31]). Danach darf die Kündigung durch den Staat nicht missbräuchlich sein und setzt sie einen sachlich zureichenden Grund voraus (§ 18 Abs. 2 PG). Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund besteht laut § 16 Abs. 1 lit. b der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) namentlich, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen (§ 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [VVO, LS 177.111]), so etwa, weil die arbeitnehmende Person ihre Treuepflicht gegenüber der Anstellungsbehörde verletzt hat (vgl. BGr, 16. November 2016, 8C_397/2016, E. 5.5 f.). Dabei darf nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gerade von Lehrpersonen ein besonders integrires Verhalten den ihnen vorgesetzten Schulbehörden gegenüber erwartet werden, weil Letztere auf die Wahrung des Rufs ihrer Institution bedacht sein müssen (BGr, 22. August 2014, 8C_728/2013, E. 4.2.1). Auch ausserdienstliches Verhalten vermag insofern eine Kündigung zu rechtfertigen, wenn es wegen der Stellung der arbeitnehmenden Person der Glaubwürdigkeit und dem Ansehen von Gemeinwesen und Verwaltung schadet (vgl. BVGr, 24. März 2015, A-4586/2014, E. 3.3.2; siehe auch Tobias Jaag, Das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich – ausgewählte Fragen, ZBl 95/ 1994 S. 433 ff., 455). Vorbehalten bleiben jedoch stets das Verbot des Rechtsmissbrauchs, der Grundsatz von Treu und Glauben und das Verhältnismässigkeitsprinzip (zum Ganzen VGr, 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 3.1 mit Hinweisen). Bei einer beabsichtigten Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der angestellten Person ist deshalb in der Regel zunächst eine Bewährungsmöglichkeit einzuräumen (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV, SR 101]; vgl. dazu BGr, 15. Januar 2014, 8C_500/2013, E. 7.5). In diesem Sinn hält das kantonale Personalrecht die Anstellungsbehörden denn auch explizit dazu an, dem oder der betroffenen Angestellten vor einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten (schriftlich) eine angemessene Bewährungsfrist von in der Regel drei bis sechs Monaten einzuräumen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 PG und § 18 Abs. 1 f. VVO), und darf auf das Ansetzen einer solchen Frist nur ausnahmsweise verzichtet werden, wenn die strengen Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss § 22 PG erfüllt sind, mithin also die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nach Treu und Glauben als unzumutbar erscheint, oder wenn feststeht, dass die Bewährungsfrist ihren Zweck nicht erfüllen kann (§ 19 Abs. 1 Satz 2 PG und § 18 Abs. 3 VVO; VGr, 12. März 2020, VB.2019.00701, E. 3.4, und 13. Januar 2010, PB.2009.00033, E. 5.1 mit Hinweis). Nach Ablauf einer angesetzten

Bewährungsfrist ist (erneut) eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen; in Ausnahmefällen kann an ihre Stelle ein gleichwertiges Verfahren treten (§ 18 Abs. 2 VVO).

3. 3.1 Die Beschwerdegegnerin begründet die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin damit, dass diese als Nebenbeschäftigung – gemäss ihrer Website – "Sexualtherapie' im Angebot [... habe], ohne dass die Schule davon Kenntnis" gehabt habe. Der Beschwerdeführerin sei deshalb am 21. März 2019 im Rahmen eines Gesprächs mitgeteilt worden, dass "dies nicht toleriert" werde, wofür Erstere Verständnis gezeigt und sich bereit erklärt habe, "Ende Schuljahr zurückzutreten". Dem hält die Beschwerdeführerin entgegen, dass es sich bei ihrer – damals erst im Aufbau bzw. in Planung befindlichen – Nebenbeschäftigung nicht um eine Tätigkeit im "Sex-Gewerbe", sondern um "einen seriösen therapeutischen Beruf [handle], bei welchem Menschen geholfen wird, zu mehr Körperbewusstsein und einem authentischen Ausdruck der Sexualität zu gelangen". Hierüber habe sie die Beschwerdegegnerin am 19. März 2019 "aus freien Stücken" informiert, worauf man sie direkt und ohne vertiefte Abklärungen zum Sachverhalt vor die Wahl gestellt habe, entweder ihre Nebentätigkeit aufzugeben oder auf die Anstellung als Lehrerin zu verzichten. Sie sei von dieser totalen Ablehnung der Nebenbeschäftigung überrumpelt gewesen und habe den Personen, mit denen sie seit zwanzig Jahren gut zusammengearbeitet habe, keine Probleme bereiten wollen, weshalb sie sich am 26. März 2019 auf Nachfrage seitens der Beschwerdegegnerin mit der Kündigung durch diese grundsätzlich einverstanden erklärt habe. Es könne aber nicht ernsthaft behauptet werden, dass sie damit einer einvernehmlichen Aufhebung ihres Anstellungsverhältnisses zugestimmt habe. Auch sei sie mit dem angeführten Kündigungsgrund "Leistung und Verhalten" keineswegs einverstanden.

3.2 Aus den Akten ergibt sich hierzu Folgendes:

3.2.1 Die Beschwerdeführerin war seit dem Beginn des Schuljahrs 1999/2000 mit einem Teilpensum von knapp 30 % als kommunale Fachlehrperson für Musik an der Oberstufe bei der Beschwerdegegnerin angestellt. Mit Verfügung vom 30. April 2015 wurde das kommunale Anstellungsverhältnis kantonalisiert und die Beschwerdeführerin ab 1. August 2015 mit einem Pensum von 9 Wochenlektionen (33 bzw. 34 %) kantonale weiterbeschäftigt. Noch Anfang März 2019 wurden ihr nach einer guten Mitarbeiterbeurteilung für die folgenden vier Jahre Stufenanstiege gewährt und es wurde ihr für ihr grosses Engagement für die Schule C gedankt. Mit E-Mail vom 19. März 2019 wandte sich die Beschwerdeführerin an die Beschwerdegegnerin, die Leitung der Sekundarschule C sowie ihre Kolleginnen und Kollegen und informierte die Genannten über ihre "weiteren Entwicklungsschritte". Sie habe im Jahr 2017 eine Ausbildung zur Sexualtherapeutin begonnen und im Folgejahr ihr Diplom erhalten. Aktuell lasse sie sich "zur Sexualberaterin und -therapeutin weiter ausbilden". Sie teile ihnen das einerseits mit, weil sie seit bald 20 Jahren Teil der Schule C sei, andererseits bzw. primär jedoch wegen ihrer Schülerinnen und Schüler. So hätten einige von ihnen ihre Homepage entdeckt und seien, wie sie ihren Reaktionen angemerkt habe, "damit schlichtweg überfordert" gewesen. Falls auch von ihnen jemand damit seitens der Schülerschaft konfrontiert werde, wüssten sie jetzt aus erster Hand Bescheid, wobei sie (die Beschwerdeführerin) sehr dankbar wäre, wenn sie den Schülerinnen und Schülern einfach in Ruhe erklärten, dass es sich um eine therapeutische Arbeit handle. In der Folge fand am 20. März 2019 ein Gespräch zwischen der Präsidentin der Beschwerdegegnerin, einem weiteren Mitglied dieser, der Schulleiterin der Sekundarschule C und der Beschwerdeführerin statt. In dessen Rahmen wurde Letztere – gemäss der durch die Schulleiterin erstellten, von der Beschwerdeführerin nicht unterzeichneten Aktennotiz vom 24. März 2019 – darauf aufmerksam gemacht, dass sie die

Schulpflege früher über ihre Nebenbeschäftigung hätte informieren müssen und diese aus Sicht der Schule "nicht vereinbar mit der Tätigkeit als Lehrerin an der Volksschule" sei, weil die Klassenführung darunter leiden und ihre Autorität untergraben werden könnte. Man habe der Beschwerdeführerin deshalb mitgeteilt, dass ihr Anstellungsverhältnis aufgelöst werde, "wenn sie die Nebenbeschäftigung nicht aufgebe", wobei sie entweder "von sich aus künden" könne oder ihr gekündigt werde. Die Beschwerdeführerin habe hierauf entgegnet, dass die Kündigung sehr überraschend für sie komme, sie diese aber vielleicht brauche, um den Schritt in die Selbständigkeit zu wagen. Abschliessend sollen sich die Gesprächsteilnehmer laut der Aktennotiz darauf geeinigt haben, dass die Kündigung durch die Beschwerdegegnerin ausgesprochen werde "(wegen der Einstelltage beim RAV)".

3.2.2 Wie die Parteien bezüglich des weiteren Vorgehens genau verblieben sind, ist nicht belegt. Am 26. März 2019 versandte die Schulleiterin der Sekundarschule C jedenfalls eine E-Mail mit dem Betreff "Wie entschieden?" an die Beschwerdeführerin, welche ihr noch gleichentags antwortete, dass sie natürlich lieber selber gekündigt hätte, jedoch "in Anbetracht dessen, dass [... ihre] Selbständigkeit erst im Aufbau" sei, darauf angewiesen sei, dass die Beschwerdegegnerin ihr kündige. Der Entscheid, die Tätigkeit in C jetzt aufzugeben, fühle sich – so die Beschwerdeführerin weiter – stimmig an; "[m]ehr Mühe" bereite ihr aber, dass sie auch an der Musikschule aufhören müsse. Es sei ihr ausserdem wichtig, sich bei der Formulierung der Kündigung (bzw. des Kündigungsgrunds) einbringen zu können. Noch am gleichen Tag erging die Ausgangsverfügung mit dem Kündigungsgrund "Leistung und Verhalten" und der eingangs wiedergegebenen (separat beigefügten) Kündigungsbegründung. Am 3. April 2019 erklärte die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin erstmals, mit der Kündigung und vor allem deren Begründung nicht einverstanden zu sein.

3.3 Entgegen der Beschwerdegegnerin lässt sich der Beschwerdeführerin damit kein treuwidriges bzw. rechtsmissbräuchliches Verhalten vorwerfen. Vielmehr ist aufgrund der glaubhaften Ausführungen der Beschwerdeführerin und der von der Beschwerdegegnerin erstellten Aktennotiz des Gesprächs vom 20. März 2019 davon auszugehen, dass Erstere an diesem Tag von der absoluten Haltung der Beschwerdegegnerin betreffend ihre Nebenbeschäftigung überrumpelt worden war. Statt ihr genügend Zeit einzuräumen, um sich zu Umfang und Art der beanstandeten Nebentätigkeit zu äussern und gemeinsam das weitere Vorgehen zu besprechen, wurde die Beschwerdeführerin im Rahmen des Gesprächs vom 20. März 2019 betreffs des weiteren Vorgehens zudem bloss vor die Wahl gestellt, zwischen drei "Alternativen" zu wählen, welche alle keinerlei Vorteile für sie in sich bargen. Auf die Interessen der Beschwerdeführerin wurde nicht näher eingegangen, sondern es wurden ihr sogar noch weitere Vorhaltungen gemacht, welche nicht direkt mit ihrer Nebenbeschäftigung zusammenhängen und sich in den Akten nicht belegt finden. Vor diesem Hintergrund erstaunt nicht, dass die Beschwerdeführerin – wie sie selbst sagt – den Eindruck gewann, die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses habe im Zeitpunkt des Gesprächs bereits festgestanden. Dass sie diese Situation überforderte, hätte auch der Beschwerdegegnerin klar sein müssen. Keine Woche später hakte diese jedoch bereits bei der Beschwerdeführerin nach, wie sie sich entschieden habe, was zeigt, dass ihr nicht wirklich daran lag, die Beschwerdeführerin ihren wahren Willen erkennen zu lassen. Es erscheint insofern nachvollziehbar, dass sich die Beschwerdeführerin in diesem Moment mit dem vermeintlich geringsten der drei vorgeschlagenen Übel einverstanden erklärte, der arbeitgeberseitigen Kündigung, hatte man ihr doch zuvor versichert, diesfalls zumindest keine Nachteile beim Bezug von Arbeitslosentaggeldern befürchten zu müssen. Daraus

kann aber nicht geschlossen werden, es habe dem Willen der Beschwerdeführerin entsprochen, entlassen zu werden, erst recht nicht wegen ungenügender Leistung bzw. unbefriedigenden Verhaltens. Bezüglich ihrer Tätigkeit an der Musikschule, welche eine integrierte Einheit der Schule C bildet, liess die Beschwerdeführerin die Beschwerdegegnerin zudem ohnehin ausdrücklich wissen, diese nicht verlieren zu wollen.

3.4 Was die beanstandete Nebenbeschäftigung der Beschwerdeführerin anbelangt, ist zunächst festzuhalten, dass diese grundrechtlichen Schutz genießt. So können sich im Dienst des Staats stehende Personen, welche – wie die Beschwerdeführerin – beabsichtigen, in ihrer Freizeit eine privatwirtschaftliche, nicht mit ihrer amtlichen Funktion in Zusammenhang stehende Tätigkeit auszuüben, auf ihre nach Art. 27 BV geschützte Wirtschaftsfreiheit berufen (VGr, 13. Februar 2020, VB.2019.00597, E. 4.3.2 mit Hinweisen, auch zum Folgenden). Ein mit dem Verbot einer Nebenbeschäftigung einhergehender Grundrechtseingriff bedarf deshalb einer gesetzlichen Grundlage und muss durch ein öffentliches Interesse gerechtfertigt sowie verhältnismässig sein (vgl. Art. 36 BV). Entsprechend statuiert § 22 LPG, dass die Schulpflege die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes untersagen kann, wenn die Ausübung sich nicht mit dem Lehramt vereinbaren lässt oder die Lehrperson übermässig in Anspruch nimmt (vgl. auch § 53 Abs. 1 PG). Erstere (negative) Voraussetzungen erachten die Vorinstanz und die Beschwerdegegnerin hier als erfüllt. So lässt sich dem Rekursentscheid in diesem Zusammenhang entnehmen, dass die Beschwerdegegnerin aufgrund der Reaktionen der Schülerinnen und Schüler davon habe ausgehen dürfen, dass die Nebentätigkeit der Beschwerdeführerin geeignet sei, deren Klassenführung zu beeinträchtigen und ihre Glaubwürdigkeit sowie Autorität zu untergraben, was sich auch negativ auf das Ansehen der Beschwerdegegnerin ausgewirkt hätte.

3.5 Dem lässt sich nicht folgen. Wie die Beschwerdeführerin bereits im Rahmen des Gesprächs vom 20. März 2019 betont hatte, ist ihre Nebenbeschäftigung rein therapeutischer Art. Gemäss dem von der Beschwerdegegnerin eingereichten Flyer können folgende Aktivitäten Teil einer Behandlung bei ihr bilden: "Atemübungen, Beckenbodenübungen, Bodyscan, Gespräche, Körperreisen, Meditation, [Selbst-]Berührung, Stimmcoaching". Ihr Angebot richtet sich an erwachsene Personen und wurde bzw. wird weder mit erotischen Darstellungen noch mit einer (vulgären) sexuellen Sprache beworben. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die von der Beschwerdeführerin unterrichteten Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe die strittige Nebenbeschäftigung – allenfalls nach entsprechender Aufklärung – korrekt einzuordnen vermochten bzw. vermocht hätten (vgl. dazu auch BGE 144 II 233 E. 8.2 ff., wonach Jugendliche und selbst Kinder heute angesichts verbreiteter sexualisierter Darstellung im öffentlichen Raum noch ganz andere Inhalte einordnen können müssen). Den unbestritten gebliebenen Angaben der Beschwerdeführerin zufolge haben ihre Schülerinnen und Schüler "das Thema" denn auch verstanden, nachdem sie im März 2019 altersgerecht auf ihre Fragen eingegangen sei und mit ihnen darüber gesprochen habe, und habe sich die Beziehung zwischen ihr und der Klasse seither eher verbessert. Dass bzw. inwiefern die Autorität und Glaubwürdigkeit der Beschwerdeführerin als Lehrerin unter ihrer Nebentätigkeit gelitten hätte bzw. hätte leiden können, ist ebenfalls nicht ersichtlich, zumal in diesem Zusammenhang nicht nur das Alter der unterrichteten Schülerinnen und Schüler von Relevanz ist, sondern auch der Umstand, dass es sich bei der Beschwerdeführerin nicht um ihre Klassenlehrerin oder die Schulleiterin handelte, sondern um eine (erfahrene) Musiklehrerin. Die Beschwerdeführerin übt ihre Nebenbeschäftigung zudem unter ihrem Künstlernamen aus und erwähnt auf dem eingereichten Flyer ihre

Lehrtätigkeit an der Volksschule unter dem Punkt "Berufserfahrung" nicht. Mit weiteren – weniger einschneidenden – Massnahmen hätte eine allfällige von der (rein privaten) Nebenbeschäftigung der Beschwerdeführerin ausgehende Gefahr für deren Autorität und das Ansehen der Schule jedenfalls ohne Weiteres massgeblich reduziert bzw. minimiert werden können, zumal sich die Selbständigkeit der Beschwerdeführerin im Kündigungszeitpunkt ohnehin erst im Aufbau befand. Dies zeigen auch die Anpassungen hinsichtlich Eigenwerbung, welche die Beschwerdeführerin seit ihrer Kündigung vorgenommen hat. So hat die Beschwerdeführerin, welche seit Beginn des Schuljahrs 2019/2020 in einer anderen Schule als Fachlehrerin Musik auf Sekundarstufe tätig ist, etwa ihren Internetauftritt inzwischen stark abgeändert und tauchen die Worte "Sexualtherapie" bzw. "Sexualität" oder "sexual" dort nirgends (mehr) auf. Dabei handelt es sich offensichtlich um ein taugliches Mittel zur Reduktion der – aus Sicht der Beschwerdegegnerin – von der Nebenbeschäftigung der Beschwerdeführerin ausgehenden Gefahr für deren Unterricht und das Ansehen der Schule. 3.6 Damit ging die Beschwerdegegnerin zu Unrecht davon aus, dass die Beschwerdeführerin in der Freizeit einer im Sinn von § 22 LPG unzulässigen Nebenbeschäftigung nachgeht, bzw. hätte sie ihr mit Blick auf Art. 27 BV nicht verbieten dürfen, diese weiter auszuüben. Entsprechend lässt sich der Beschwerdeführerin höchstens vorwerfen, die Beschwerdegegnerin nicht früher über ihre Nebenbeschäftigung informiert zu haben (§ 144 Abs. 2 VVO), wobei sich selbst hier einwenden liesse, dass die Beschwerdeführerin ihre Ausbildung im damaligen Zeitpunkt noch gar nicht ganz abgeschlossen und damit noch nichts verdient hatte. Über die Teilnahme der Beschwerdeführerin am Ausbildungsgang "Sexualtherapeutin" war die Schulleitung zudem informiert. Das Missachten der Informationspflicht nach § 144 Abs. 2 VVO allein genügt freilich ohnehin nicht, um die Auflösung des bald zwanzigjährigen Anstellungsverhältnisses der Beschwerdeführerin zu rechtfertigen. Dies gilt umso eher, als ihre Leistung und ihr Verhalten in den letzten Jahren keinen Anlass zu Beanstandungen gegeben hatten, sondern die Beschwerdeführerin – gegenteils – wenige Tage vor der Kündigung noch einen Stufenanstieg bewilligt erhalten hatte. 3.7 Im Zeitpunkt der Kündigung der Beschwerdeführerin lag demnach kein sachlicher Kündigungsgrund vor; die Kündigung erfolgte grundlos. Im Übrigen würde sich die Kündigung auch dann als unrechtmässig erweisen, wenn der Vorwurf der Ausübung einer unzulässigen Nebenbeschäftigung zutreffen würde, da die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin diesfalls mit Blick auf deren langjährige Anstellung zumindest zunächst (schriftlich) hätte verwarnen müssen (vgl. BGr, 30. Juni 2008, 1C_277/2007, E. 5.3; ferner BGr, 15. Januar 2014, 8C_500/2013, E. 7.3 f., und 2. März 2009, 1C_245/2008, E. 5.4). Der bloss (noch dazu bestrittene) Hinweis in dem Gespräch vom 20. März 2019, dass die Nebenbeschäftigung nicht toleriert werde, und die Aufforderung, sich zwischen jener und der Anstellung als Fachlehrperson zu entscheiden, genügt den Anforderungen an eine solche Verwarnung nicht, zumal der Beschwerdeführerin nicht einmal genügend Zeit eingeräumt wurde, um sich diesbezüglich einen Willen zu bilden (vgl. BGr, 30. Juni 2008, 1C_277/2007, E. 6.2 mit Hinweisen – 15. Januar 2014, 8C_500/2013, E. 7.5 – 2. März 2009, 1C_245/2008, E. 5.3 f.).

E. 4.1

Erweist sich die Kündigung als sachlich nicht gerechtfertigt und wird die entlassene Person nicht wieder eingestellt, ist ihr eine Entschädigung auszurichten, welche sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) über die missbräuchliche Kündigung richtet (§ 18 Abs. 3 Satz 1 PG). Nach Art. 336a Abs. 2 OR wird die Entschädigung unter

Würdigung aller Umstände des Einzelfalls festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, welcher dem Lohn der arbeitnehmenden Person für sechs Monate entspricht. Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Höhe der Entschädigung ist dabei zu berücksichtigen, dass diese sowohl eine pönale Komponente als auch eine Wiedergutmachungsfunktion beinhaltet, weshalb es zum einen der Schwere der Verfehlung der arbeitgebenden Person und der Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der arbeitnehmenden Person Rechnung zu tragen gilt und zum anderen den wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für Letztere (vgl. zum Ganzen VGr, 24. Juni 2021, VB.2021.00084, E. 6.1 mit Hinweisen).

E. 4.2

Die Beschwerdeführerin war im Kündigungszeitpunkt 58-jährig und stand seit bald 20 Jahren im Dienst der Beschwerdegegnerin. Ihre Kündigung erfolgte sodann – wie aufgezeigt – ohne sachlichen Grund und lässt jede Rücksichtnahme gegenüber einer langjährigen, verdienten Mitarbeiterin vermissen. Angesichts der gesamten Umstände ist der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen zuzusprechen. Massgebend ist der zuletzt bezogene Bruttomonatslohn, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen sind (VGr, 8. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb). Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 18. März 2009, PB. 2008.00041, E. 5).

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin beantragt schliesslich, ihr sei eine Abfindung von mindestens zehn Monatslöhnen zuzusprechen. Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 PG haben Angestellte ab dem Alter von 35 Jahren Anspruch auf eine Abfindung, wenn das Anstellungsverhältnis nach wenigstens fünf Dienstjahren auf Veranlassung des Kantons sowie ohne ihr Verschulden aufgelöst wurde. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist die Auflösung des Dienstverhältnisses dann unverschuldet, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von dem oder der Angestellten zu vertreten sind (VGr, 15. April 2021, VB.2020.00752, E. 5.1 auch zum Folgenden). Die Beschwerdeführerin erfüllt sowohl die Voraussetzung des Mindestalters als auch das Erfordernis betreffend Anzahl Dienstjahre. Die Entlassung ist zudem nicht auf von ihr zu vertretende Gründe zurückzuführen, sodass sie grundsätzlich Anspruch auf Ausrichtung einer Abfindung hat.

E. 5.2

Die Abfindung wird gemäss § 26 Abs. 5 Satz 1 PG nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Der Regierungsrat regelt die Festsetzung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie (§ 26 Abs. 4 PG). Gemäss § 16g Abs. 2 VVO beträgt die Abfindung ab vollendetem 50. Alters- und vollendetem 19. Dienstjahr acht bis dreizehn Monatslöhne und wird innerhalb dieses Rahmens anhand der persönlichen Verhältnisse festgesetzt. Berücksichtigt werden im Rahmen der persönlichen Verhältnisse insbesondere Unterstützungspflichten der Angestellten, ihre Arbeitsmarktchancen, ihre finanziellen Verhältnisse und die Umstände des Stellenverlusts (§ 16g Abs. 3 VVO).

E. 5.3

Die Beschwerdeführerin behauptet nicht, im Kündigungszeitpunkt (noch) unterstützungspflichtig gewesen zu sein. Die angesichts des Alters der Beschwerdeführerin erfahrungsgemäss deutlich eingeschränkten Chancen auf dem Arbeitsmarkt rechtfertigen jedoch eine angemessene Erhöhung des Mindestbetrags nach § 16g Abs. 2 VVO, weshalb

ihr eine Abfindung von zehn Monatslöhnen zuzusprechen ist. Als Monatslohn gilt ein Zwölftel des letzten Jahresbruttolohns (§ 16g Abs. 1 Satz 2 VVO). Nach Art. 7 lit. q der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV, SR 831.101) sind auf der Abfindung Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (vgl. auch Art. 8bis und 8ter AHVV). Die Abfindung ist ausserdem gemäss § 26 Abs. 5 Satz 3 PG in Verbindung mit § 17 Abs. 4 VVO um die Hälfte eines von der Beschwerdeführerin während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens zu kürzen.

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. I der Verfügung der Bildungsdirektion vom 7. Dezember 2020 und die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 26. März 2019 sind aufzuheben und Letztere ist zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von insgesamt sechs Monatslöhnen sowie eine Abfindung von zehn Monatslöhnen zu bezahlen.

E. 7

In personalrechtlichen Streitigkeiten, die einen – wie hier – Fr. 30'000.- übersteigenden Streitwert aufweisen, sind den Parteien nach § 65a Abs. 3 e contrario VRG die Gerichtskosten aufzuerlegen. Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG) und ist diese zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine angemessene Parteientschädigung für das Beschwerdeverfahren auszurichten (§ 17 Abs. 2 VRG; vgl. zur Kosten- und Entschädigungsregelung auch VGr, 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 8). Für das Rekursverfahren ist der Beschwerdeführerin dagegen keine Entschädigung geschuldet, da sie vor Vorinstanz ohne Rechtsvertretung auftrat und nicht darlegt, inwiefern ihr ein besonderer Aufwand im Sinn von § 17 Abs. 2 lit. a VRG entstanden wäre.

E. 8

Weil der Streitwert Fr. 15'000.- übersteigt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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