

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00258 vom 28. Oktober 2021

ZH Verwaltungsgericht, 2021-10-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2021.00258

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00258 du 28 octobre 2021

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00258 del 28 ottobre 2021

Regeste

Kündigung | [Kündigung einer Primarschullehrerin aufgrund mangelhafter Leistung und unbefriedigenden Verhaltens] Lediglich in Ausnahmefällen liegt eine Konstellation vor, bei welcher § 19 PG bei Leistungs- oder Verhaltensmängeln nicht greift. So kann es sich etwa beim ungeschriebenen Kündigungsgrund des "fehlenden Vertrauens" oder in Fällen verhalten, in denen eine Bewährungsfrist weder nötig noch geeignet ist, um das von der oder dem Arbeitnehmenden erwartete Verhalten zu festigen bzw. die geforderte Leistung aufzubauen (E. 4.2.1 f.). Hier durfte die Beschwerdegegnerin davon absehen, der Beschwerdeführerin eine Bewährungsfrist anzusetzen, da von vornherein feststand, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen konnte (§ 19 Abs. 1 Satz 2 PG) (E. 4.2.3). § 3 Abs. 2 lit. d LPVO, wonach der Verzicht auf eine Bewährungsfrist vom Volksschulamt bewilligt werden muss, verstösst gegen übergeordnetes Recht (E. 4.3). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2021.00258 Urteil der 4. Kammer vom 28. Oktober 2021 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Stadt Zürich, vertreten durch die Kreisschulpflege Uto der Stadt Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A, geboren 1961, war ab dem 24. Oktober 2016 als Primarlehrperson an einer Aufnahmeklasse im Schulkreis Zürich-Uto angestellt. Mit Verfügung vom 9. April 2019 löste die Kreisschulbehörde Uto das Anstellungsverhältnis per 31. August 2019 auf. II. Dagegen liess A an die Bildungsdirektion rekurrieren und beantragen, es sei ihr "eine Entschädigung wegen einer Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund in der Höhe von vier Monatslöhnen zuzusprechen". Die Bildungsdirektion wies den Rekurs mit Verfügung vom 19. Februar 2021 ab. III. Mit Beschwerde vom 15. April 2021 liess A dem Verwaltungsgericht beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Rekursentscheid aufzuheben und ihr eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zuzusprechen. Die Bildungsdirektion verzichtete am 3. Mai 2021 auf eine Vernehmlassung. Mit Beschwerdeantwort vom 19. Mai 2021 beantragte die Kreisschulbehörde Uto die Abweisung der Beschwerde. Mit Replik vom 10. Juni 2021 hielt A an ihren Anträgen fest. Am 15. Juli 2021 reichte die Kreisschulbehörde Uto dem Verwaltungsgericht das Personaldossier von A ein. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Bildungsdirektion betreffend das Anstellungsverhältnis einer Lehrperson (§ 10 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 [LPG, LS 412.31]) gemäss §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai

1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Weil auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Die Beschwerdeführerin beantragt eine Entschädigung von drei Monatslöhnen. Bei einem Bruttomonatslohn von rund Fr. 9'000.- (inklusive Anteil 13. Monatslohn) ergibt dies einen Streitwert von rund Fr. 27'000.-, weshalb die Sache in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38b Abs. 1 lit. c VRG e contrario). 2. 2.1 Die an der Volksschule tätigen Lehrpersonen, die im Lehrplan vorgesehene Fächer unterrichten, werden von den Gemeinden gemäss kantonalem Recht beschäftigt (§ 1 LPG). Gemäss § 8 Abs. 1 LPG ist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Schulpflege zuständig; § 8 Abs. 2 f. LPG betreffen die Kündigungsfrist. Im Übrigen regelt das Lehrpersonalgesetz – wie auch die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LVPO, LS 412.311) – Zulässigkeit und Verfahren der Kündigung nicht weiter. Damit kommen gemäss § 2 LPG die für das übrige Staatspersonal geltenden Bestimmungen zur Anwendung. 2.2 Nach § 16 lit. a des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) endet das Anstellungsverhältnis unter anderem durch Kündigung. Die Kündigungsfrist beträgt vier Monate auf Ende eines anstellungsrechtlichen Schuljahres (§ 8 Abs. 2 lit. a LPG); wenn eine beabsichtigte Kündigung infolge der Sperrfristen gemäss Art. 336c des Obligationenrechts (OR, SR 220) nicht auf das Ende des Schuljahres ausgesprochen werden darf, kann die Schulpflege einer Lehrperson auf das Ende eines Monats kündigen (§ 8 Abs. 3 LPG). 2.3 Gemäss § 18 Abs. 2 PG darf eine Kündigung nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und muss sie zudem auf einem zureichenden Grund beruhen. Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 14. Dezember 2012, 8C_649/2012, E. 8.1 – 25. August 2011, 8C_594/2010, E. 4.4 mit Hinweisen) . Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere an demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung bzw. vorliegend demjenigen an einem gut funktionierenden Schulbetrieb, widerspricht (BGr, 19. März 2015, 8C_647/2014, E. 5.2 mit Hinweisen). 3. Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde: 3.1 Die Beschwerdeführerin war ab dem 24. Oktober 2016 als Lehrperson an einer Aufnahmeklasse im Schulkreis Zürich-Uto angestellt. Diese Klasse war zunächst der Schule C zugeteilt. In einer Mitarbeiterbeurteilung vom 1. Juni 2017 wurde die Beschwerdeführerin von der dortigen Schulleiterin, D, insgesamt mit der Stufe "II" ("Gut [entspricht den Anforderungen vollumfänglich]") bewertet . Aus dem Personaldossier der Beschwerdeführerin geht hervor, dass sie Ende 2017 von D aufgefordert worden war, sich einem pädagogischen Team anzuschliessen. Die Beschwerdeführerin meldete mit E-Mail vom 5. Dezember 2017 unter anderem zurück, dass sie "im Moment keine übrige Zeit mehr habe". Ausserdem forderte sie die Schulleiterin auf, sie nicht mehr zu kontaktieren, "ausser es ist lebensnotwendig". Eine vereinbarte Sitzung am 11. Januar 2018 vergass die Beschwerdeführerin in der Folge offenbar. Unter anderem aus diesem Grund fand am 10. April 2018 ein Gespräch statt, an welchem neben der Beschwerdeführerin und D auch E, Fachbereich Personal der Kreisschulbehörde Uto, teilnahm. Inhaltlich sollte geklärt werden, "wie sich die Wochen bis zu den Sommerferien bzgl. Zusammenarbeit gestalten sollen". Ein Gesprächsprotokoll dazu liegt nicht bei den Akten. 3.2 Nachdem die Aufnahmeklasse der Beschwerdeführerin per 1. August 2018 organisatorisch in die Schuleinheit F überführt worden war, führte die dortige stellvertretende Schulleiterin, G, am 21. September 2018 einen Unterrichtsbesuch

durch. In einem dazu ausgefüllten Formular "Unterrichtsbesuch Lehrpersonen" wurden die Klassenführung und die Unterrichtsgestaltung der Beschwerdeführerin mit einem "C" ("Entspricht den Anforderungen teilweise") bewertet; die stellvertretende Schulleiterin bemängelte insbesondere, dass der Unterricht der Beschwerdeführerin "in vielen Bereichen nicht den heutigen Anforderungen in Bezug auf Individualisierung und Kompetenzorientierung" entspreche. Am 24. September 2018 führten die Schulleiterin der Schule F, H, und G ein Mitarbeitergespräch mit der Beschwerdeführerin durch. Anlässlich desselben wurden verschiedene Themen angesprochen ("Teamfähigkeit", "Erfüllung von Aufgaben", "Unterricht", "Elterngespräche") und wurde von der Schulleitung Kritik angebracht. In einer E-Mail vom selben Tag an E wies die Beschwerdeführerin sämtliche Kritik der Schulleitung zurück. Dabei zog sie auch die Kompetenz ihrer beiden Vorgesetzten in Zweifel ("Allerdings haben m.W. weder G noch H je Kleinklassen geführt").

3.3 In der Folge nahm I, Präsidentin der Aufsichtskommission der Schule F, am 6. November 2018 einen Unterrichtsbesuch bei der Beschwerdeführerin vor. In einer E-Mail vom selben Tag an G (mit Kopie an die Beschwerdeführerin) listete I verschiedene Kritikpunkte auf, welche auf ihren Beobachtungen basierten. Unter anderem hielt sie fest, die Beschwerdeführerin würde "fast ausschliesslich Frontalinteraktionen" verwenden, zu lange Sequenzen abhalten und "viele verbale Anweisungen" geben. Ausserdem geht aus der E-Mail hervor, dass die Beschwerdeführerin sich offenbar einverstanden erklärte, gewisse Hinweise von I in den nächsten Lektionen zu berücksichtigen. Am Abend des 7. November 2018 leitete die Beschwerdeführerin die E-Mail von I an E weiter; in ihrer dazu verfassten Nachricht bezeichnet sie die Beobachtungen der Präsidentin der Aufsichtskommission als "teilweise völlig falsch". Ausserdem enthält die E-Mail folgende Passage: "Offensichtlich wurde [I] von G bereits 'instruiert'. Diese hat ebenfalls kein gutes Wort für mich übrig. Es scheint für mich, dass sie mich loshaben will." Ebenso hält sie G erneut mangelnde Kompetenz vor ("G war Mittelstufenlehrerin und Schulleiterin. Unterstufenenerfahrung an einer Sonderklasse fehlt ihr."). In einer weiteren Nachricht an E vom selben Abend bekräftigte die Beschwerdeführerin ihren Standpunkt; sie "wehre sich mit aller Deutlichkeit" gegen den Bericht von I. Schliesslich bat die Beschwerdeführerin E um Unterstützung.

3.4 Aus einer "Gesprächsnotiz: Begegnung mit [der Beschwerdeführerin], 7.11.18, 8.20 – 8.30 Uhr", erstellt von I, geht hervor, dass die Beschwerdeführerin am 7. November 2018 ihre Klasse unmittelbar vor Schulbeginn am Morgen verliess, um wegen eines blutunterlaufenen Auges zum Arzt zu gehen. Darüber hatte sie G um 8.18 Uhr per SMS in Kenntnis gesetzt. I hielt in ihrer Gesprächsnotiz fest, sie habe die Beschwerdeführerin darauf hingewiesen, dass "das Verlassen des Klassenzimmers ohne persönliche Absprache nicht akzeptabel sei". Am 9. November 2018 gelangte G per E-Mail an die Beschwerdeführerin; darin führte sie unter anderem aus, dass es aufgrund des Vorfalls vom 7. November 2018 "und allenfalls [zu] weiteren Punkten" ein Gespräch mit H und J, Leiterin Fachbereich Personal der Kreisschulbehörde Uto, brauche. Dieses wurde auf den 23. November 2018 angesetzt. Die Beschwerdeführerin meldete mit E-Mail vom selben Tag zurück, dass es ihr leid tue, dass sie sich am 7. November 2018 nicht früher abgemeldet habe. Da sie ihr Auge "schon mehrfach operiert habe und der Verlust des Augenlichts droht", sei sie "in Panik geraten"; deshalb habe sie das Schulhaus verlassen, um einen Arzt aufzusuchen. Die E-Mail schliesst mit folgender Passage: "Damit habe ich mich m.E. rechtsgenügend erklärt bzw. entschuldigt. Ein Arztzeugnis kann allenfalls nachgereicht werden". Am 12. November 2018 hielt G am angekündigten Gespräch fest, da trotz der Erklärung der Beschwerdeführerin "Aspekte [ihres] abrupten Weggehens besprochen

werden müssen und zudem [ihre] Klassenführung / Unterricht ebenfalls angeschaut werden müssen". Die Beschwerdeführerin meldete wenige Stunden später zurück, dass sie es "unakzeptabel" finde, "einen weitere Gesprächspunkt anzusetzen"; davon habe G in ihrem E-Mail vom 9. November 2018 nichts gesagt. Weiter heisst es: "Ansonsten besprechen wir Dein Verhalten als Schulleiterin mir gegenüber". In der Folge wurde die Beschwerdeführerin von J offiziell zu einer Sitzung am 23. November 2018 eingeladen. Gleichzeitig wurde die Beschwerdeführerin aufgefordert, "solche Mails wie eben zu unterlassen". An der Sitzung vom 23. November 2018 nahmen neben der Beschwerdeführerin auch eine Vertrauensperson von ihr sowie H, G und J teil. Anlässlich des Gesprächs wurde neben dem Vorfall vom 7. November 2018 auch die Unterrichtsbesuche in der Klasse der Beschwerdeführerin thematisiert. Diesbezüglich hielt die Beschwerdeführerin fest, dass "weder H noch G oder I Praxiserfahrung als Unterstufen-Lehrpersonen hätten" und sie deshalb "ihren Unterricht auch gar nicht beurteilen [könnten]". Mit Blick auf das weitere Vorgehen wurde unter anderem vereinbart, dass die Beschwerdeführerin ab sofort ein persönliches Wochenziel, mit welchem sie ihren Unterricht optimieren möchte, auswählen werde. Dieses solle sie jeweils (spätestens) am Sonntagabend der Schulleitung zustellen. Im Weiteren wurde mehr Präsenz der Beschwerdeführerin im Schulhaus gefordert; ebenso habe sie Entscheidungen der Schulleitung zu respektieren und auszuführen. Ausserdem wurde auf die Bedeutung einer "[r]espektvollen Kommunikation mit allen Personen" hingewiesen. Schliesslich wurde für die "Woche 51" (das heisst zwischen dem 17. und 21. Dezember 2018) ein Standortbestimmungsgespräch geplant und eine ausserordentliche Mitarbeiterbeurteilung (MAB) angekündigt für den Fall, dass die Beschwerdeführerin "sich den Erwartungen der Schulleitung widersetzen oder diese nicht erfüllen" sollte. Mit Schreiben vom 5. Dezember 2018 nahm die Beschwerdeführerin zum Protokoll des Gesprächs vom 23. November 2018 Stellung. Sie führt darin aus, dass sie "mit diversen Ereignissen seit meinem Wechsel an die Schule F im Sommer 2018 nicht einverstanden" sei. Ausserdem hielt die Beschwerdeführerin fest, dass sie das Gefühl habe, man wolle sie "am liebsten loswerden", und es werde versucht, "alles, was ich tue, negativ auszulegen". Sodann kündigte sie an, K von der Fachstelle Mobbing und Belästigung GmbH an das Standortbestimmungsgespräch mitzunehmen. 3.5 Aufgrund von Terminkollisionen wurde dieses auf den 29. Januar 2019 verschoben. Neben der Beschwerdeführerin nahmen K, H und J daran teil. Aus dem dazu erstellten Gesprächsprotokoll geht hervor, dass die Beschwerdeführerin lediglich einmal, am 13. Januar 2019, ein Wochenziel an G gemeldet hatte; eine schriftliche Reflexion desselben – wie am 23. November 2018 ebenfalls vereinbart – habe nie stattgefunden. Aus Sicht der Schulleitung sei das diesbezüglich vereinbarte Ziel nicht erreicht. Sodann sei zwar die Präsenz der Beschwerdeführerin im Schulhaus "besser geworden". Die Entscheide der [Schulleitung] würden jedoch nach wie vor nicht respektiert und ausgeführt. Ebenso werde das Ziel "respektvolle Kommunikation mit allen Personen" von der Schulleitung als nicht erfüllt beurteilt, da die Beschwerdeführerin "mehrmals sehr gehässige Mails" an G geschrieben und mehrfach erklärt habe, dass weder Letztere noch H noch I "eine Ahnung davon hätten, wie man eine Aufnahmeklasse unterrichten müsse". Unter dem Titel "Weiteres Vorgehen" heisst es schliesslich, dass die aktuelle Situation für die Schulleitung "so nicht mehr tragbar" sei; daher werde sie beim Personalausschuss eine ausserordentliche MAB beantragen. 3.6 Am 1. Februar 2019 wandte sich G an die Beschwerdeführerin und teilte ihr "[i]n Absprache [mit] und im Auftrag von H" mit, dass ihre Lernberichte nicht genügend seien. Dabei wies sie die Beschwerdeführerin auf verschiedene Aspekte hin,

welche bei der Überarbeitung derselben zu berücksichtigen seien. Die Beschwerdeführerin antwortete, dass die Lernberichte genügend seien; wären sie ungenügend, "dann hätte man mich bereits schon darauf aufmerksam machen müssen". Sodann enthält die E-Mail folgenden Satz: "Ich merke, dass sich H mit Sonderpädagogik nicht auskennt". Kurze Zeit später richtete die Beschwerdeführerin eine E-Mail an diese. Darin führt sie unter anderem aus, dass "meine Zeugnisse und Lernberichte schon seit gut vier Wochen parat liegen". Die Nachricht schliesst wie folgt: "Liebe H, eines weiss ich sicher meine eigene Sozial-, Sach- und Selbstkompetenz sind in Ordnung, daran ändern auch Deine Interventionen nichts!" Aus einer E-Mail von L, Fachbereich Schüler/in der Kreisschulbehörde, vom 4. Februar 2019 an H geht hervor, dass auch sie die Lernberichte für ungenügend hält. Diese Nachricht leitete H gleichentags an die Beschwerdeführerin weiter und forderte sie erneut auf, "[a]lle Lernberichte (gemäss Vorgaben)" zeitnah einzureichen. Anderntags meldete die Beschwerdeführerin Folgendes zurück: "Die Lernberichte zum Notenzeugnis sind im Lehreroffice abrufbar und ausdrückbar. Sie sind vollständig." Mit E-Mail vom 5. Februar 2019 gelangte L direkt an die Beschwerdeführerin. Darin führt sie unter anderem Folgendes aus: "Nach Rücksprache mit der Schulleitung fordern wir Sie zum letzten Mal auf die Lernberichte korrekt, vollständig und pro Kind zu erfassen und uns per Email zuzustellen. Frau G, Frau H und ich haben Sie bereits mehrere Male darauf hingewiesen, wie die Lernberichte erstellt werden müssen...". Rund eine Stunde später sandte die Beschwerdeführerin die Lernberichte an L; diese habe sie "schon lange parat" gehabt. Am 7. Februar 2019 gelangte L erneut an die Beschwerdeführerin. Sie teilte ihr mit, dass sie die Lernberichte "in Zusammenarbeit mit unserer Fachstelle Schulentwicklung geprüft" habe. "Die von Ihnen verfassten Lernberichte sind in dieser Form nicht genügend und müssen überarbeitet werden." Dafür wurde der Beschwerdeführerin eine Frist bis am 27. Februar 2019 eingeräumt. Letztere antwortete an demselben Tag und führte aus, dass ihre Lernberichte inhaltlich korrekt und "gemäss Reglement vollständig" seien. In einer weiteren E-Mail vom 7. Februar 2019 an L hielt die Beschwerdeführerin sodann fest, dass sie deren Ausführungen für "willkürlich" erachte; "[s]ie entbehren teilweise der rechtlichen Grundlage". Ausserdem hielt die Beschwerdeführerin fest, dass sie "keine neuen Lernberichte erstellen [werde], es sei denn, dass Sie mir sämtliche Lernberichte der [Schülerinnen und Schüler], welche bereits schon [Deutsch als Zweitsprache] bei einer Lehrperson in der Stadt Zürich hatten, zustellen". Mit eingeschriebenem Brief vom 14. Februar 2019 wurde die Beschwerdeführerin "aufgrund Arbeitsverweigerung und unkooperativem Verhalten" ermahnt und ihr eine Frist zur Einreichung der überarbeiteten Lernberichte bis am 27. Februar 2019 angesetzt. Es wurde ausdrücklich festgehalten, dass die Beschwerdeführerin eine Pflichtverletzung begangen habe und dass ein solches Verhalten nicht weiter geduldet werde. Ebenso heisst es im Schreiben, die Kreisschulbehörde prüfe personalrechtliche Massnahmen (act. 8/6/11/1). In der Folge reichte die Beschwerdeführerin die überarbeiteten Lernberichte ein. 3.7 Am 18. Februar 2019 gelangte K an den Personalausschuss der Beschwerdegegnerin. Darin weist sie sich als Bevollmächtigte der Beschwerdeführerin aus und bittet den Personalausschuss, "den Entscheid der ausserordentlichen MAB nochmals zu überdenken". Ausserdem bat sie die Beschwerdegegnerin, "[a]b sofort (...) sämtliche Korrespondenz [die Beschwerdeführerin] betreffend an mich zu senden". Der Personalausschuss stimmte dem Antrag auf Durchführung einer ausserordentlichen MAB am 22. Februar 2019 zu, woraufhin H der Beschwerdeführerin mitteilte, dass das Beurteilungsteam aus ihr und I bestehe. Auf diese E-Mail antwortete gleichentags K und bat auch H, ab sofort sämtliche Korrespondenz die

Beschwerdeführerin betreffend direkt an sie zu richten. 3.8 Mit Schreiben vom 4. März 2019 an L lehnte es die Kreisschulbehörde Uto unter Hinweis auf § 49 PG und § 18b LPG ab, die die Beschwerdeführerin betreffende Korrespondenz nur noch an L zu richten. Ausserdem wies die Kreisschulbehörde darauf hin, dass der Personalauschluss den Antrag der Schulleitung, mit der Beschwerdeführerin eine ausserordentliche MAB durchzuführen, unterstütze. Mit E-Mail vom 6. März 2019 sandte J eine Kopie des Schreibens vom 4. März 2019 an die Beschwerdeführerin. Tags darauf wandte sich Letztere per E-Mail an J und bat diese, "keine Korrespondenz an mich zu senden. Ich leite sie ungelesen an Frau L weiter, was mir von der Rechtsschutzabteilung auch so empfohlen wurde". Ausserdem hielt sie fest, sie halte I für nicht neutral; diese müsse in den Ausstand treten. "Ebenfalls ist Frau H absolut nicht wohlwollend, weshalb ihr Urteil jetzt schon klar ist". In einer wenige Minuten später versandten E-Mail an J und I heisst es sodann, was folgt: "Alles wird ungelesen an Frau L weitergeleitet. Sollte dies nicht akzeptiert werden, werde ich die Rechtsschutz am Hauptsitz informieren". 3.9 Mit eingeschriebenem Brief vom 11. März 2019 informierte die Kreisschulbehörde Uto die Beschwerdeführerin darüber, dass sie beabsichtige, das Anstellungsverhältnis per 31. Juli 2019 aufzulösen. Die ausserordentliche MAB werde deshalb hinfällig. Der Beschwerdeführerin stehe es frei, bis am 20. März 2019 Stellung zu nehmen. Zur Begründung wird auf verschiedene Vorkommnisse in der Vergangenheit verwiesen und insbesondere hervorgehoben, dass die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten die Zusammenarbeit verunmögliche, was einer Arbeitsverweigerung gleichkomme. Die Beschwerdeführerin liess durch ihre Rechtsanwältin am 20. März 2019 Stellung nehmen. Da die Beschwerdeführerin vom 22. März bis am 5. April 2019 krankgeschrieben war, löste die Kreisschulbehörde Uto das Anstellungsverhältnis am 9. April 2019 per 31. August 2019 auf. Zur Begründung wird auf folgende Elemente verwiesen: die Gespräche im Zusammenhang mit den Unterrichtsbesuchen und dem dortigen Verhalten der Beschwerdeführerin, die Nichterreichung der Ziele gemäss Standortbestimmungsgespräch vom 23. November 2018, die erst nach Verweis erfolgte korrekte Erstellung der Lernberichte im Februar 2019 und das Beharren der Beschwerdeführerin darauf, dass Korrespondenz der Schulleitung und der Schulbehörde an ihre Bevollmächtigte und nicht an sie zuzustellen sei. Zusammenfassend heisst es: "Durch Ihr Verhalten verunmöglichen Sie eine weitere Zusammenarbeit, unser Vertrauen in Sie als Lehrperson ist aufgrund diverser Vorkommnisse nicht mehr gegeben, Sie sind für uns als Anstellungsinstanz als Lehrperson nicht mehr tragbar."

E. 4.1

Die Begründung der hier strittigen Kündigung vom 9. April 2019 trägt folgende Überschrift: "Auflösung Arbeitsverhältnis per 31. August 2019 aufgrund mangelnder Leistung und Verhalten"; auch inhaltlich wird auf die Leistung und das Verhalten der Beschwerdeführerin Bezug genommen. Letztere bestreitet die ihr vorgeworfenen Verhaltensweisen zu Recht nicht; sie verweist jedoch auf § 19 Abs. 1 PG, wonach die Anstellungsbehörde der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten einräumt, bevor sie eine Kündigung aufgrund mangelhafter Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht. Sie stellt sich auf den Standpunkt, dass ihr eine Bewährungsfrist hätte angesetzt werden müssen.

E. 4.2.1

Die Pflicht, Angestellten in der Regel vor der Kündigung eine Bewährungsmöglichkeit einzuräumen, ist Ausfluss des Willkürverbots und des Verhältnismässigkeitsprinzips (VGr,

16. Juni 2010, PB.2010.00007, E. 8 – 25. Februar 2004, PB.2003.00021, E. 2.4.3 f.; BGr, 15. Januar 2014, 8C_500/2013, E. 7).

E. 4.2.2

Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass von der Ansetzung einer Bewährungsfrist habe abgesehen werden dürfen, da "nicht nur ein Anwendungsfall von § 19 PG" vorliege; vielmehr sei die Kündigung wegen Verletzung der Berufspflichten ausgesprochen worden. Wie sich im Folgenden zeigt, kann diesem Schluss nicht gefolgt werden. Das Verwaltungsgericht hat zwar festgehalten, dass es Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der oder des Angestellten geben kann, welche nicht von § 19 Abs. 1 PG erfasst werden. So entschied es etwa betreffend den ungeschriebenen Kündigungsgrund des "fehlenden Vertrauens". Im Urteil PB.2005.00034 erwog das Gericht: "Erfolgt eine ordentliche Kündigung wegen der Störung des Vertrauensverhältnisses, ohne dass dem Gekündigten eine Bewährungsfrist angesetzt und eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt wurde, so leidet die Kündigung richtig verstanden [...] nur dann an einem formellen Mangel und ist mithin ungerechtfertigt, wenn der Tatbestand des Vertrauensverlustes angerufen wird, um die Schutzvorschriften der Kündigung in Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten am Arbeitsplatz zu umgehen. Es sind somit durchaus Fälle denkbar, bei welchen eine ordentliche Kündigung wegen Vertrauensverlustes ohne Bewährungsfrist und Mitarbeiterbeurteilung zulässig ist" (VGr, 21. Dezember 2005, PB.2005.00034, E. 5.2.3 Abs. 2; vgl. etwa VGr, VB.2015.00105, E. 4.2 und E. 4.7.3 [Vertrauensverlust verneint bei Vorwurf der Treuepflichtverletzung] – 17. April 2013, VB.2012.00667, E. 2.4.3 und E. 3.2 [nicht publiziert; Vertrauensverlust bejaht aufgrund Nichteinhaltens der mit einem Buschauffeur vereinbarten Alkohol-Totalabstinenz] – 6. Februar 2013, VB.2012.00554, E. 3 [Vertrauensverlust verneint bei einer Mitarbeiterin eines RAV, die vordienstlich Zwischenverdienste der Arbeitslosenversicherung nicht gemeldet hatte] – 16. September 2009, PB.2009.00003, E. 5.3.1 [tiefgreifende Störung des Vertrauensverhältnisses aufgrund "komplexe[r] Arbeitskonflikte" bejaht]). Im von der Vorinstanz zitierten Verfahren VB.2020.00164 beurteilte das Verwaltungsgericht den Fall eines Angestellten, dem vorgeworfen wurde, er sei nach seinem unbezahlten Urlaub nicht wie vereinbart, sondern erst rund fünfeinhalb Wochen später wieder am Arbeitsplatz erschienen, ohne sich während dieser Zeit je bei der Arbeitgeberin gemeldet zu haben. Die Pflichtverletzung bestand demnach im unentschuldigtem Fernbleiben vom Arbeitsplatz. In einer solchen Konstellation sei eine Bewährungsfrist weder nötig noch geeignet, um das von der oder dem Arbeitnehmenden erwartete Verhalten zu festigen bzw. die geforderte Leistung aufzubauen. Denn die Pflicht, bei Leistungs- oder Verhaltensmängeln grundsätzlich eine Bewährungsfrist anzusetzen, beruhe auf dem Umstand, dass eine Leistungsverbesserung oder Verhaltensänderung in der Regel einer gewissen Zeit bedürfe und deshalb nicht sofort erwartet werden könne (VGr, 9. Juli 2020, VB.2020.00164, E. 2.4; exemplarisch VGr, 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 5).

E. 4.2.3

Diese Urteile erhellen, dass lediglich in Ausnahmefällen eine Konstellation vorliegt, bei welcher § 19 PG bei Leistungs- oder Verhaltensmängeln nicht greift. Eine solche ist hier nicht gegeben. Zwar führte die Beschwerdegegnerin im Kündigungsschreiben aus, dass " unser Vertrauen in Sie als Lehrperson aufgrund diverser Vorkommnisse nicht mehr gegeben [ist]". Damit beruft sie sich jedoch nicht auf den vorerwähnten

Kündigungstatbestand des fehlenden Vertrauens, wie aus dem Rest des Schreibens klar wird. Ebenso ist der vorliegende Fall nicht mit dem Sachverhalt im Verfahren VB.2020.00164 vergleichbar: Denn hier wäre eine Bewährungsfrist grundsätzlich geeignet gewesen, um das von der Beschwerdeführerin erwartete Verhalten zu festigen. Dennoch durfte die Beschwerdegegnerin davon absehen, der Beschwerdeführerin eine Bewährungsfrist anzusetzen, da von vornherein feststand, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen konnte (§ 19 Abs. 1 Satz 2 PG). Denn wie aufgezeigt, hatte die Beschwerdeführerin mehrfach und deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sie nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten zu ändern (vgl. § 18 Abs. 3 lit. b der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [VVO, LS 177.111]). Insbesondere hat sie ihren Vorgesetzten verschiedentlich zu verstehen gegeben, dass sie ihre Leistungen anders einschätzt als Erstere und das ihr vorgeworfene Verhalten als korrekt erachtet (vgl. VGr, 5. Dezember 2018, VB.2018.00413, E. 7.2 Abs. 2 [nicht publiziert] – 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 5.2 Abs. 2). Ebenso war – gerade in den Monaten vor der Kündigung – kein ernsthaftes Bemühen der Beschwerdeführerin um Besserung ersichtlich; die Lernberichte etwa reichte sie trotz mehrfachen und ausdrücklichen Aufforderungen ihrer Vorgesetzten und Fachpersonen der Kreisschulbehörde erst in korrekter Form ein, nachdem sie eine förmliche Ermahnung erhalten hatte. Ebenso geht aus den oben zitierten Gesprächsprotokollen und E-Mails klar hervor, dass sich die Beschwerdeführerin betreffend der ihr gegenüber geäußerten Kritik uneinsichtig zeigte und den Fehler immer lediglich bei ihren Vorgesetzten sah.

E. 4.3

Die Beschwerdeführerin rügt weiter, die Beschwerdegegnerin habe unterlassen, den Verzicht auf eine Bewährungsfrist vom Volksschulamt genehmigen zu lassen. Sie beruft sich auf § 18 Abs. 3 VVO, wonach im Einvernehmen mit der Direktion auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist verzichtet werden kann, sowie auf § 3 Abs. 2 lit. d LPVO, wonach das Volksschulamt zuständig für "die Genehmigung des Verzichts auf eine Bewährungsfrist gemäss § 18 Abs. 3 VVO" ist. Nach § 8 Abs. 1 LPG ist die Schulpflege für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses zuständig. Weder aus dieser Bestimmung noch aus § 19 Abs. 1 PG ergibt sich eine Kompetenz des Regierungsrats, die Zuständigkeit der Schulpflege betreffend Verzicht auf eine Bewährungsfrist auf dem Verordnungsweg einzuschränken. § 3 Abs. 2 lit. d LPVO fehlt es demnach an einer gesetzlichen Grundlage, weshalb der Verzicht auf eine Bewährungsfrist durch eine Schulpflege keiner Genehmigung durch das Volksschulamt bedarf. Die Rüge der Beschwerdeführerin dringt deshalb nicht durch. Es bleibt anzumerken, dass damit nichts über die Kompetenz des Regierungsrats gesagt ist, bei einer Delegation der Anstellungskompetenz durch die Direktion gestützt auf § 12 Abs. 4 VVO den Verzicht auf eine Bewährungsfrist vom Einverständnis der Direktion abhängig zu machen (§ 18 Abs. 3 VVO).

E. 4.4

Nach dem Gesagten lag ein sachlicher Grund für die Kündigung vor und durfte die Beschwerdegegnerin von der Ansetzung einer Bewährungsfrist absehen. Sodann erweist sich die Kündigung auch als verhältnismässig. Denn die Beschwerdeführerin wurde am 14. Februar 2019 "aufgrund Arbeitsverweigerung und unkooperativem Verhalten" ermahnt und auf mögliche (weitere) personalrechtliche Konsequenzen hingewiesen. Der Beschwerdeführerin war somit spätestens ab diesem Zeitpunkt klar, welche Verhaltensweisen von ihr erwartet werden. Ohnehin war die Beschwerdeführerin bereits

davor im Rahmen verschiedener Gespräche zu Verhaltensänderungen angehalten worden.

E. 4.5

Demnach erweist sich die Kündigung durch die Beschwerdegegnerin als rechtmässig. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde.

E. 5.1

Gemäss § 65a Abs. 3 Satz 1 VRG werden in personalrechtlichen Streitigkeiten mit einem Streitwert bis Fr. 30'000.- keine Gerichtskosten auferlegt. Dieser Streitwert wird vorliegend nicht erreicht, weshalb die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind.

E. 5.2

Bei diesem Verfahrensausgang steht der Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 6

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, 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.