

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00564 vom 22. Februar 2022

ZH Verwaltungsgericht, 2022-02-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2021.00564

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00564 du 22 février 2022

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00564 del 22 febbraio 2022

Regeste

Kündigung | [Einsatz als Vikarin, Kündigung, rechtliches Gehör] Gemäss § 26 Abs. 2 Satz 2 LPG wird eine Anhörung in der Regel nachträglich durchgeführt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass diese routinemässig oder sogar ausnahmslos erst nachträglich durchgeführt werden darf. Vielmehr ist im Einzelfall zu prüfen, ob eine vorgängige – mündliche – Anhörung stattfinden kann. Dabei kommt ausnahmsweise auch eine Anhörung durch die antragstellende Schulbehörde infrage (E. 3.2). Dass hier die Rekursfrist bereits abgelaufen war, als der Beschwerdeführerin Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben wurde, verletzte deren Gehörsanspruch nicht. Denn zum einen konnte die nachträgliche Anhörung ihren Zweck erfüllen, dem Beschwerdegegner die Beurteilung der Opportunität weiterer Vikariatseinsätze der Beschwerdeführerin zu ermöglichen. Zum anderen hatte diese bereits im Rahmen der Rekursbegründung die Möglichkeit, auf die ausführliche Begründung des Kündigungsantrags durch die Schulleitung Bezug zu nehmen (E.3.3). Schliesslich lag ein sachlicher Grund für die Kündigung vor (zum Ganzen E. 4).
Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2021.00564 Urteil des Einzelrichters vom 22. Februar 2022 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Volksschulamt des Kantons Zürich, Beschwerdegegner, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. Mit Verfügung vom 8. Juni 2020 wurde A ab dem 17. August bis am 6. November 2020 im Umfang von 26 Wochenlektionen an eine 3. Primarklasse in der Schulgemeinde C abgeordnet. Am 28. Oktober 2020 ersuchte die zuständige Schulleiterin das Volksschulamt (VSA) per E-Mail, das Vikariat von A zu kündigen. Mit Verfügung vom 29. Oktober 2020 löste das VSA das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung der dreitägigen Kündigungsfrist per 3. November 2020 auf. II. Am 27. November 2020 liess A dagegen an die Bildungsdirektion rekurrieren, welche das Rechtsmittel mit Verfügung vom 17. Juni 2021 abwies. III. Am 23. August 2021 liess A Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und folgende Anträge stellen: "I. Die Verfügung der Bildungsdirektion vom 17. Juni 2021 sowie die Verfügung des VSA vom 29. Oktober 2020 betreffend die Kündigung des Vikariats an der Schule C seien aufzuheben. II. Der Beschwerdeführerin sei eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen zuzusprechen. III. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MwSt. zu Lasten des Beschwerdegegners." Die Bildungsdirektion verzichtete am 6. September 2021 auf eine Vernehmlassung. Das VSA beantragte mit Beschwerdeantwort vom 21. September 2021 die Abweisung des

Rechtsmittels. Der Einzelrichter erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Bildungsdirektion über Anordnungen des Volksschulamts auf dem Gebiet des Lehrpersonalrechts nach §§ 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 in der Höhe von zwei Monatslöhnen. Die Höhe eines Monatslohns wird in der Beschwerde nicht beziffert. Bei einem Ansatz von Fr. 91.79 pro Lektion (inklusive Spesen sowie Entschädigung für Sonntage, Feiertage, weitere Ruhetage, Ferien und Anteil am 13. Monatslohn), 26 Wochenlektionen und 39 Schulwochen pro Jahr (vgl. dazu die Vikariatsabordnung vom 8. Juni 2020 sowie § 18 Satz 3, § 31 Abs. 1 und Anhang C der Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 [LPVO, LS 412.311]) resultiert ein Streitwert von rund Fr. 15'500.-. Weil sich keine Frage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, fällt die Angelegenheit damit in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 38b Abs. 1 lit. c und Abs. 2 VRG). 2. 2.1 Gemäss § 25 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG, LS 412.31) ordnet in der Regel die für das Bildungswesen zuständige Direktion die Vikarinnen und Vikare ab (Abs. 1); sie setzt dabei nach Möglichkeit Personen ein, welche gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Lehrerbildung zum Schuldienst zugelassen sind (Abs. 3). Das VSA ist gemäss § 29f Abs. 2 LPVO sowie § 38 Abs. 2 des Gesetzes über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung vom 6. Juni 2005 (LS 172.1) in Verbindung mit § 66 Abs. 1 lit. b und Anhang 3 Ziff. 6.3 lit. a der Verordnung über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung vom 18. Juli 2007 (LS 172.11) für die Abordnung der Vikarinnen und Vikare kompetent (vgl. BGr, 21. Januar 2021, 8C_512/2020, E. 3). 2.2 Das Arbeitsverhältnis der Vikarinnen und Vikare endet in der Regel durch Ablauf der Anstellungsdauer oder Wegfall des Abordnungsgrundes (§ 26 Abs. 1 LPG). Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Vikar oder die Vikarin bzw. das Volksschulamt ist unter Einhaltung einer Frist von drei Tagen möglich; eine Anhörung wird in der Regel nachträglich durchgeführt (§ 26 Abs. 2 LPG). Im Weiteren sind § 19 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) betreffend Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten sowie § 20 PG betreffend Kündigung zur Unzeit auf die Beendigung von Vikariaten nicht anwendbar (§ 26 Abs. 3 LPG; vgl. zur grundsätzlichen Geltung des Personalgesetzes und der Ausführungserlasse für Vikarinnen und Vikare § 2 LPG). 2.3 Gemäss § 18 Abs. 2 PG darf eine Kündigung nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt sie einen sachlich zureichenden Grund voraus. Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung bzw. vorliegend demjenigen an einem gut funktionierenden Schulbetrieb, widerspricht (BGr, 22. Januar 2019, 8C_280/2018, E. 3.4 – 19. März 2015, 8C_647/2014, E. 5.2; VGr, 28. Oktober 2021, VB.2021.00258, E. 2.3). 3. 3.1 Die Beschwerdeführerin macht eine Verletzung ihres rechtlichen Gehörs geltend. In dieser Hinsicht bringt sie insbesondere vor, ihr sei erst mit Schreiben vom 9. Dezember 2020 und damit sechs Wochen nach der erfolgten Kündigung die Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme eingeräumt worden. Damit der Zweck des rechtlichen Gehörs gewahrt werden könne, müsse dieses zeitnah gewährt werden, "und zwar in einem Zeitpunkt, in dem die Stellungnahme des Angehörten effektiv noch etwas bewirken kann". 3.2 Gemäss § 26 Abs. 2 Satz 2 LPG wird eine Anhörung (zur Kündigung eines Anstellungsverhältnisses als Vikarin oder Vikar) in der

Regel nachträglich durchgeführt. 3.2.1 Die Regelung wird in den Materialien inhaltlich nicht begründet (Weisung des Regierungsrats vom 8. Juli 1998 zum Lehrpersonalgesetz, ABl 1998, 835 ff., 850; Prot. KR 1995–1999, 15917). Sie dürfte einerseits darauf zurückgehen, dass aufgrund der sehr kurzen Kündigungsfrist von drei Tagen und der Zuständigkeit des mit dem Schulbetrieb nicht direkt befassten VSA zur Kündigung eine Anhörung regelmässig nicht rechtzeitig vor der Kündigung durchgeführt werden kann. Die Kündigungsfrist wiederum ergibt sich aus der Natur des Vikariats als kurzfristige und (meist) kurzzeitige Stellvertretung (vgl. § 5 Abs. 2 LPG und insbesondere § 30 Abs. 1 f. LPVO; ferner § 29f Abs. 2 LPVO). Andererseits ist zu berücksichtigen, dass nicht der generelle Ausschluss von Vikariatseinsätzen infrage steht, sondern nur die Beendigung eines einzelnen Einsatzes. Entsprechend dient die (nachträgliche) Anhörung eines gekündigten Vikars bzw. einer gekündigten Vikarin dem Beschwerdegegner insbesondere für den Entscheid, ob oder mit welchen Auflagen dieser oder diese für weitere Vikariatseinsätze an der Zürcher Volksschule zugelassen wird. 3.2.2 Dennoch ist § 26 Abs. 2 Satz 2 LPG im Licht von Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101) auszulegen. Demnach darf auf eine vorgängige Anhörung nur verzichtet werden, wenn etwa zeitliche Dringlichkeit besteht oder – was hier nicht relevant ist – die vorgängige Anhörung den Zweck der Massnahme vereiteln würde (vgl. Michele Albertini, Der verfassungsrechtliche Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Bern 2000, S. 308 ff.; Alain Griffel, in: derselbe [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 8 N. 31; VGr, 5. September 2018, VB.2018.00200, E. 7.1 [nicht publiziert], zur fristlosen Kündigung). Dies würde in den "Hinweisen zu kantonalen Vikariaten" auf der Rückseite der Vikariatsabordnung vom 8. Juni 2020 missachtet, sofern darin zum Ausdruck gebracht werden sollte, dass die Anhörungen routinemässig oder sogar ausnahmslos erst nachträglich durchgeführt werden. Vielmehr ist im Einzelfall zu prüfen, ob eine vorgängige – mündliche – Anhörung stattfinden kann. Dabei kommt ausnahmsweise auch eine Anhörung durch die antragstellende Schulbehörde infrage: Im öffentlichen Personalrecht können unter Umständen relativ informelle Äusserungsgelegenheiten genügen, sofern der betroffenen Person klar ist, wozu sie Stellung zu nehmen bzw. mit welcher Massnahme sie zu rechnen hat (BGE 144 I 11 E. 5.3; René Wiederkehr/Kaspar Plüss, Praxis des öffentlichen Verfahrensrechts, Bern 2020, Rz. 394 mit weiteren Hinweisen). Zudem bleibt die nachträgliche Anhörung gewährleistet, weil eine informelle und unter Umständen für sich allein genommen nicht genügende vorgängige Anhörung nicht zum Verzicht auf sie führen darf. 3.2.3 Im vorliegenden Fall fand am 27. Oktober 2020 eine Besprechung zwischen der Schulleiterin und der Beschwerdeführerin statt, in welcher es – bereits zum zweiten Mal – um die vorzeitige Beendigung des Vikariats ging. Dabei ist im vorliegenden Zusammenhang nicht relevant, wie das Gespräch verlief (ob etwa die Schulleiterin der Beschwerdeführerin bedingungslos ihre Unterstützung zusicherte, wie diese vorbringt); massgeblich ist vielmehr, dass der Abbruch des Vikariats besprochen wurde, dies nicht unerwartet erfolgte und die Beschwerdeführerin ihren Standpunkt geltend machen konnte. Sodann informierte die Schulleiterin (wenn auch eher allgemein und in ihrer subjektiven Interpretation) den Beschwerdegegner über die Haltung der Beschwerdeführerin. Unter den gegebenen Umständen liegt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor. 3.3 Die Beschwerdeführerin beanstandet sodann, dass die nachträgliche Anhörung verspätet erfolgt sei. 3.3.1 Zum Zeitpunkt der nachträglichen Anhörung lässt sich § 26 Abs. 2 LPG keine Vorgabe entnehmen. Offenbleiben kann, ob § 26 LPG die Anwendung von § 31 Abs. 2

Satz 2 PG (in Verbindung mit § 2 LPG) ausschliesst, wonach die Anhörung "sobald wie möglich nachzuholen" ist, da dies ohnehin selbstverständlich ist. Immerhin ist dem Beschwerdegegner ein gewisser Ermessensspielraum einzuräumen. 3.3.2 Der Beschwerdeführerin wurde mit Schreiben vom 9. Dezember 2020 und damit rund sechs Wochen nach der Kündigung vom 29. Oktober 2020 die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt. Sie hatte am 27. November 2020 Rekurs bei der Vorinstanz erhoben, welcher dem Beschwerdegegner am 1. Dezember 2020 zugestellt worden war. Im Zeitpunkt der Anhörung war die Rekursfrist demnach bereits abgelaufen. Dies führt jedoch nicht dazu, dass der Gehörsanspruch der Beschwerdeführerin verletzt worden wäre. Denn zum einen konnte die nachträgliche Anhörung ihren Zweck erfüllen, dem Beschwerdegegner die Beurteilung der Opportunität weiterer Vikariatseinsätze der Beschwerdeführerin zu ermöglichen. In diesem Kontext ist hervorzuheben, dass die Beschwerdeführerin offenbar bereits kurze Zeit nach ihrem Einsatz in C ein weiteres Vikariat antreten konnte. Zum andern wurde ihr zusammen mit der Kündigung die E-Mail der Schulleiterin an den Beschwerdegegner mit der ausführlichen Begründung des Kündigungsantrags ausgehändigt, sodass sie im Rekurs darauf Bezug nehmen konnte. Die Aufforderung des Beschwerdegegners vom 9. Dezember 2020 zur Stellungnahme gab den Inhalt dieser E-Mail wieder und nannte keine neuen Kündigungsgründe. Die Rekurshebung wurde somit nicht dadurch erschwert, dass dieses Schreiben erst nach Ablauf der Rekursfrist versandt wurde. Sodann erfolgte auch der Rekursentscheid in Kenntnis der vom 3. März 2021 datierten Stellungnahme der Beschwerdeführerin. 3.4 Selbst wenn der Beschwerdegegner jedoch den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör verletzt haben sollte, wären die Verfahrensmängel jedenfalls nicht hinreichend schwer, um eine Entschädigung zu rechtfertigen (vgl. VGr, 22. September 2021, VB.2021.00290, E. 3.2 f.). 3.5 Schliesslich geht auch die Rüge fehl, die Vorinstanz habe den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör verletzt. Der angefochtene Entscheid geht in ausreichendem Mass auf die Argumente der Beschwerdeführerin ein; eine detaillierte Auseinandersetzung mit den einzelnen Vorwürfen an diese bzw. mit deren ausführlichen Entgegnungen war nicht erforderlich.

E. 4.1

Die Schulleiterin begründete ihr Gesuch um vorzeitige Auflösung des Vikariats in ihrer E-Mail vom 28. Oktober 2020 wie folgt: Bereits in der ersten Arbeitswoche der Beschwerdeführerin hätten die ersten beiden Eltern gemeldet, dass ihre Kinder nicht mehr zur Schule gehen wollten; "sie würden über Bauchweh klagen, sich ungerecht behandelt oder blossgestellt fühlen". Die Beschwerdeführerin fahre – laut diesen Eltern – die Kinder zum Teil harsch an, führe neue Regeln und neue Unterrichtsformen ein, welche die Kinder verunsicherten; Letztere trauten sich nicht mehr, "aufzustrecken und etwas zu sagen". Nachdem es innerhalb der Klasse zu "verschiedenen Vorfällen unter den Kindern gekommen war", habe sie – die Schulleiterin – einen Austausch mit der Beschwerdeführerin, deren Stellenpartnerin, dem Schulsozialarbeiter und dem Heilpädagogen einberufen. Sie habe für einen sofortigen Einsatz des Schulsozialarbeiters in der Klasse plädiert, um die Situation "aufzufangen". Die Beschwerdeführerin habe dies jedoch abgelehnt. Als die Beschwerdeführerin vom 3. bis am 9. September 2020 krankheitshalber abwesend gewesen sei, habe sich die Situation in der Klasse entspannt. Nach ihrer Rückkehr habe ihr die Schulleitung angeboten, das Vikariat (vorzeitig) zu beenden, da sich in der Zwischenzeit weitere Eltern gemeldet hätten, deren Kinder nicht mehr zur Schule kommen wollten. Für die Beschwerdeführerin sei jedoch ein Abbruch

nicht infrage gekommen. Sie habe aber eingewilligt, dass der Schulsozialarbeiter im Rahmen seiner Präventionslektionen zur konfliktfreien Kommunikation mit der Klasse arbeiten könne. Die erhoffte Beruhigung der Situation nach den Herbstferien sei jedoch nicht eingetroffen. Einige Kinder hätten vermehrt mit Verweigerung, frechem Verhalten und Ungehorsam gegenüber den Anweisungen der Beschwerdeführerin reagiert. Bis zum damaligen Zeitpunkt hätten sich "8 der 21 Eltern" an die Schulleitung gewandt. Am 26. Oktober 2020 sei eine Intervention in der Klasse durchgeführt worden; dabei hätten neben der Beschwerdeführerin auch der Heilpädagoge, der Schulsozialarbeiter und die Schulleiterin teilgenommen. Die Situation sei jedoch so verfahren erschienen, dass die Intervention bei einigen Kindern wenig Wirkung gezeigt habe. Im Rahmen einer Präventionslektion des Schulsozialarbeiters hätten sich die Kinder gegenüber der Beschwerdeführerin sehr direkt geäußert und Kritik an ihrem Unterricht angebracht. Dies habe die Beschwerdeführerin sehr verletzt. Am 27. Oktober 2020 habe die Schulleitung der Beschwerdeführerin "[a]uch zu ihrem eigenen Schutz" erneut den Abbruch des Vikariats vorgeschlagen. Die E-Mail schliesst mit dem Hinweis, dass auch die Eltern nicht mehr bereit seien, die Beschwerdeführerin zu unterstützen, sondern für die Klagen der Kinder Verständnis zeigten.

E. 4.2

Der Beschwerdegegner hielt in der Ausgangsverfügung fest, dass er den Kündigungsantrag seitens der Schule nachvollziehen könne. Die Schulleitung habe glaubhaft dargelegt, dass die Voraussetzungen für eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin "nach den bisherigen Vorfällen" nicht gegeben seien. Die Vorinstanz erwog unter Hinweis auf die Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 3. März 2021, dass diese Konflikte, Schwierigkeiten sowie Rückmeldungen von besorgten Eltern grundsätzlich nicht bestreite; die Ereignisse sollen sich nach ihrer Darstellung jedoch "etwas anders zugetragen haben". Die Vorinstanz kam sodann zum Schluss, dass der Beschwerdegegner aufgrund der von der Schulleitung gemeldeten Schwierigkeiten und Probleme, für die keine tragbare Lösung gefunden werden konnte, die (vorzeitige) Kündigung aussprechen durfte. Folglich bejahte die Vorinstanz das Vorliegen eines sachlichen zureichenden Kündigungsgrunds.

E. 4.3

Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, verfängt nicht. Wie die Vorinstanz zu Recht erwog, orientiert sich der Schulbetrieb gemäss § 50 Abs. 1 des Volksschulgesetzes vom 7. Februar 2005 (VSG, LS 412.100) am Wohl der Schülerinnen und Schüler; die Schulleitung hat im Rahmen der personellen Führung der Schule dafür zu sorgen, dass dieses (auch) beim Einsatz von Vikarinnen und Vikaren sichergestellt ist (vgl. § 44 Abs. 1 und Abs. 2 lit. a Ziff. 2 VSG). Dabei kommt ihr bei der Wahl der Vorgehensweise bei während Vikariatseinsätzen auftretenden Problemen ein relativ weiter Ermessensspielraum zu (VGr, 3. März 2021, VB.2021.00021, E. 3.2; vgl. BGr, 5. Juli 2019, 8C_763/2018, E. 4.5). Gleichzeitig zeichnet der Beschwerdegegner als Anstellungsbehörde der Vikarinnen und Vikare dafür verantwortlich, dass diese ihren Berufsauftrag erfüllen und damit zu einem funktionierenden Schulbetrieb mit hoher Qualität beitragen bzw. einem solchen zumindest nicht abträglich sind (VGr, 24. Februar 2016, VB.2015.00737, E. 2.2 – 3. September 2014, VB.2014.00354, E. 2.1 Abs. 2 [beide nicht publiziert]). Der Beschwerdeführerin ist zwar insofern zuzustimmen, dass kein "objektives Beurteilungsverfahren, welches zumindest einen Unterrichtsbesuch durch die kritisierende Schulleiterin beinhaltet hätte", durchgeführt wurde. Mit Blick auf die Natur des Vikariats

als kurzfristige und (meist) kurzzeitige Stellvertretung und den relativ weiten Ermessensspielraum, welcher der zuständigen Schulleitung zukommt, war ein solches "Beurteilungsverfahren" hier jedoch nicht notwendig (vgl. § 26 Abs. 3 LPG, wonach die Kündigungsschutzbestimmungen von § 19 f. PG auf Vikariate nicht anwendbar sind). Vielmehr konnte und durfte die Schulleitung aufgrund der von ihr festgestellten (und von der Beschwerdeführerin grundsätzlich nicht bestrittenen) Konfliktsituationen beim Beschwerdegegner einen Antrag auf Kündigung des Vikariats stellen. Denn eine der wichtigsten Aufgaben einer Lehrperson besteht darin, eine Klasse zu führen und ein lernförderliches Unterrichtsklima zu schaffen (VGr, 3. Oktober 2018, VB.2018.00349, E. 6.2 [nicht publiziert]; vgl. Herbert Plotke, Schweizerisches Schulrecht, 2. A., Bern 2003, S. 627). Vorliegend gelang es der Beschwerdeführerin gemäss Einschätzung der Schulleiterin nicht, während ihres Einsatzes in der Schulgemeinde C ein solches Unterrichtsklima zu schaffen, was wiederum einem gut funktionierenden Schulbetrieb abträglich war. Dem Beschwerdegegner ist hier zwar vorzuhalten, dass er sich auf die E-Mail der Schulleiterin vom 28. Oktober 2020 stützte, ohne etwa – zur Überprüfung der darin enthaltenen Angaben – nach den erwähnten Meldungen von Eltern oder einer Stellungnahme einer weiteren involvierten Person (zum Beispiel des Schulsozialarbeiters) zu fragen. Aufgrund seiner erwähnten Verantwortung als Anstellungsbehörde und unter Berücksichtigung des Ermessensspielraums, welcher der zuständigen Schulleitung einzuräumen ist, führt dies im vorliegenden Fall jedoch nicht dazu, dass ein sachlicher Kündigungsgrund zu verneinen wäre. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 3. März 2021 der Schulleiterin in zahlreichen Aspekten widerspricht bzw. deren Aussagen relativiert. Auch dieser Stellungnahme lässt sich entnehmen, dass der Schulunterricht (vor allem wegen des Verhaltens zweier Schülerinnen) durch massive Störungen beeinträchtigt war, worauf versucht wurde, die Situation durch den Einsatz des Schulsozialarbeiters bzw. eine gemeinsame Intervention der Beschwerdeführerin mit der Schulleiterin, dem Schulheilpädagogen und dem Schulsozialarbeiter gegenüber der Klasse zu beruhigen. Diese aufwändigen Bemühungen waren aber höchstens eingeschränkt erfolgreich. Dass die Beschwerdeführerin selber das Vikariat nicht beenden wollte, unter anderem weil sie kein "falsches Signal" senden und den Kindern vermitteln wollte, dass sie "trotz Schwierigkeiten da bleibe und präsent" sei, führt nicht dazu, dass die abweichende Einschätzung der Schulleitung und des Beschwerdegegners als unzulässig zu beurteilen wäre. Schliesslich belegen die Hinweise auf Konflikte mit dem Schulheilpädagogen und der Umstand, dass sich die Beschwerdeführerin von den genannten Personen im Stich gelassen und vor den Kopf gestossen fühlte, noch keine Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberseite.

E. 4.4

Zusammenfassend lag somit ein sachlich zureichender Grund für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses der Beschwerdeführerin als Vikarin vor. Die Kündigung erweist sich auch als verhältnismässig. Die Kündigungsfrist für eine ordentliche Kündigung eines Vikariats beträgt gemäss § 26 Abs. 2 Satz 1 LPG drei Tage. Weshalb die Beschwerdeführerin hätte freigestellt und damit über diese Frist hinaus hätte angestellt bleiben sollen, ist nicht ersichtlich (vgl. in diesem Zusammenhang auch § 15 Abs. 2 f. der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [LS 177.111]; § 3 Abs. 2 lit. e LPVO).

E. 5.1

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 5.2

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. 5.3

Bei diesem Verfahrensausgang hat die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf Parteientschädigung (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 6

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

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