

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00542 vom 1. September 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-09-01, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2022.00542](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00542)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00542 du 1 septembre 2020

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00542 del 1 settembre 2020

## Regeste

Kündigung | [Die Beschwerdegegnerin kündigte der als Fachlehrperson an einer Primarschule angestellten Beschwerdeführerin wegen mangelhafter Leistung.] Gemäss dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Anstellungsbehörde Angestellten vor einer Kündigung wegen mangelhafter Leistung eine Möglichkeit zur Verbesserung gewähren (E. 2.4). Aus der durchgeführten Mitarbeiterbeurteilung ergibt sich, inwiefern die Beschwerdeführerin die Anforderungen bezüglich wesentlicher Aspekte ihrer Tätigkeit nicht erfüllte. Die objektiven und nachvollziehbaren Ausführungen in der Mitarbeiterbeurteilung belegen die mangelhafte Leistung der Beschwerdeführerin ausreichend. Ein sachlicher Kündigungsgrund ist damit gegeben. Eine Bewährungsmöglichkeit wurde der Beschwerdeführerin gewährt (E. 4). Abweisung.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2022.00542 Urteil der 4. Kammer vom 6. Juli 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiberin Selina Sigerist. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Stadt Bülach, vertreten durch die Primarschulpflege, diese vertreten durch RA C Beschwerdegegnerin, und Volksschulamt des Kantons Zürich, Mitbeteiligter, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A, geboren 1959, war ab dem 1. August 2018 bei der Stadt Bülach als Fachlehrperson für das Fach Textiles und Technisches Gestalten angestellt. Die Primarschulpflege Bülach beschloss am 12. März 2019, das Arbeitsverhältnis mit A wegen mangelnder Leistung auf den nächstmöglichen Termin aufzulösen. Nach Ablauf einer durch eine Krankheit ausgelösten Sperrfrist kündigte die Primarschulpflege das Arbeitsverhältnis am 12. September 2019 auf den 31. Januar 2020 II. Dagegen rekurrierte A am 10. Oktober 2019 an die Bildungsdirektion des Kantons Zürich. Diese wies den Rekurs mit Entscheid vom 21. Juli 2022 ab, soweit sie ihn nicht als durch Rückzug erledigt abschrieb. III. Am 13. September 2022 erhob A Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge sei der Entscheid der Bildungsdirektion aufzuheben und festzustellen, dass die Kündigung vom 12. September 2019 widerrechtlich sei. Die Stadt Bülach sei zu verpflichten, ihr eine Entschädigung in Höhe von 4 Monatslöhnen sowie eine Abfindung in Höhe von 15 Monatslöhnen zu bezahlen. Eventualiter sei das Verfahren zur Berechnung des Abfindungsanspruchs an das Volksschulamt des Kantons Zürich zu überweisen. Das Volksschulamt und die Bildungsdirektion verzichteten am 26. September bzw. 13. Oktober 2022 auf eine Stellungnahme. Die Stadt Bülach beantragte mit Beschwerdeantwort vom 20. Oktober 2022 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Die Kammer

erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Bildungsdirektion betreffend das Anstellungsverhältnis einer Lehrperson gemäss § 10 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG, LS 412.31) und §§ 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 Höhe von 4 Monatslöhnen sowie eine Abfindung in Höhe von 15 Monatslöhnen. Bei einem Jahresteillohn von rund Fr. 130'000.- ergibt dies einen Streitwert von rund Fr. 200'000.-, 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, unterstehen dem Lehrpersonalgesetz (§ 1 LPG). Soweit dieses keine ausdrückliche Regelung enthält, kommen ergänzend die für das übrige Staatspersonal geltenden Bestimmungen zur Anwendung. Nach den allgemeinen intertemporalrechtlichen Regeln hat das Verwaltungsgericht als Rechtsmittelinstanz das zum Zeitpunkt des erstinstanzlichen Entscheids massgebende materielle Recht anzuwenden (BGE 147 V 278 E. 2.1, 144 II 326 E. 2.1.1, 139 II 243 E. 11.1, je mit weiteren Hinweisen; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. A., Zürich/St. Gallen 2020, Rz. 293; VGr, 3. Februar 2022, VB.2021.00688, E. 3). Folglich sind in der vorliegenden Konstellation die personalrechtlichen Vorschriften in der zum Zeitpunkt des Kündigungsbeschlusses vom 12. März 2019 geltenden Fassung massgebend. 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 (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 auf einem sachlich zureichenden Grund beruhen. Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (VGr, 14. November 2019, VB.2019.00174, E. 3.2 mit Hinweis). Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann unter anderem dann der Fall sein, wenn die angestellte Person mangelhafte Leistungen erbringt oder ihr Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden und Vorgesetzten sich als unbefriedigend erweist (vgl. § 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [LS 177.111]). Einmalige geringfügige Beanstandungen reichen jedoch nicht aus, es wird vielmehr ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt (vgl. VGr, 2. September 2021, VB.2020.00880, E. 4.2 mit Hinweisen). 2.4 Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung wegen mangelhafter Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, musste sie der oder dem Angestellten gemäss § 19 Abs. 1 PG eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten einräumen (OS 60, 517). Die Pflicht zur Einräumung einer Bewährungsmöglichkeit ist Ausfluss des Willkürverbots und des Verhältnismässigkeitsprinzips (vgl. VGr, 28. Oktober 2021, VB.2021.00258, E. 4.2.1 mit Hinweisen). Nach § 8 Abs. 4 LPG bestand für Lehrpersonen im ersten Dienstjahr kein

Anspruch auf Einräumung einer Bewährungsfrist. Im Lichte der verfassungsrechtlichen Vorgaben bedeutet dies indes nur, dass keine formelle Bewährungsfrist angesetzt werden musste; hingegen war auch Angestellten im ersten Dienstjahr in Nachachtung des Verhältnismässigkeitsprinzips zunächst eine Möglichkeit zur Verbesserung zu gewähren, bevor die Anstellungsbehörde zur Kündigung schreiten durfte.

2.5 Die Beweislast für das Vorliegen sachlich zureichender Gründe für eine Kündigung liegt bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden. Die Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen daher durch eine objektive Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt sein. Für Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der angestellten Person ergab sich dies im massgeblichen Zeitpunkt explizit aus § 19 Abs. 2 PG (vgl. auch Marco Donatsch, *Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst*, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 24; VGr, 28. Januar 2022, VB.2021.00479, E. 3.1).

3. Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

3.1 Die Beschwerdeführerin war ab dem 1. August 2018 bei der Beschwerdegegnerin als Fachlehrperson in der Schule D tätig. Nach einer negativen Rückmeldung eines Elternteils sowie einem Unterrichtsbesuch führte die Schulleiterin mit der Beschwerdeführerin am 20. September 2018 ein Probezeit-Zwischengespräch. Anlässlich des Gesprächs hielt sie fest, dass die Beschwerdeführerin die Erwartungen teilweise noch nicht erfülle. Es seien Verbesserungen im Bereich der Klassenführung notwendig und die Beschwerdeführerin habe sich an die Schulhausregeln zu halten. In der Folge gingen weitere negative Rückmeldungen von Eltern sowie von einer Lehrperson ein und es wurden zwei Unterrichtsbesuche durchgeführt. Am 16. November 2018 fand das Probezeit-Schlussgespräch statt. Im Rahmen des Gesprächs hielt die Schulleiterin fest, die Beschwerdeführerin erfülle die Erwartungen mehrheitlich, weshalb das Arbeitsverhältnis vorläufig weitergeführt werde. Sie vereinbarte mit der Beschwerdeführerin zwei Ziele (Verbesserung der Kommunikation mit den Kindern und Veränderung der Fehlerkultur), die im Rahmen einer ausserordentlichen Mitarbeiterbeurteilung überprüft werden sollten. Die Schulleiterin wies die Beschwerdeführerin ferner darauf hin, dass anlässlich der ausserordentlichen Mitarbeiterbeurteilung endgültig über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entschieden würde. Im Januar und Februar 2019 gingen bei der Beschwerdegegnerin eine negative sowie eine positive Rückmeldung von Eltern ein. Zudem meldeten sich zwei Klassenlehrpersonen bei der Schulleitung und teilten dieser mit, dass sie von verschiedener Seite Kritik am Unterricht der Beschwerdeführerin vernommen hätten. Nach weiteren Unterrichtsbesuchen führten die Schulleiterin sowie ein Mitglied der Primarschulpflege am 1. März 2019 das am Ende der Probezeit in Aussicht gestellte Mitarbeiterbeurteilungsgespräch mit der Beschwerdeführerin. Im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung kritisierten sie die Leistung der Beschwerdeführerin in verschiedenen Punkten und hielten mehrfach fest, dass diese den Anforderungen lediglich teilweise entspreche. Sie kamen zum Schluss, die Beschwerdeführerin würde insbesondere in den Bereichen Klassenführung sowie Unterrichtsgestaltung, die den Kern des Unterrichts bildeten, die Standards der Schule nicht erfüllen. Betreffend die Klassenführung bemängelten sie etwa, dass sich die Beschwerdeführerin schnell verärgern lasse und die Geduld verliere. Deshalb würden sich die Kinder teilweise nicht trauen, nachzufragen. Durch ihre unberechenbaren Reaktionen auf einzelne Schülerinnen und Schüler schaffe sie eine angespannte Stimmung und Verunsicherung. Auf disziplinarische Schwierigkeiten einzelner Kinder könne sie nicht adäquat eingehen. Im Bereich Unterrichtsgestaltung hielten sie etwa fest, die Beschwerdeführerin orientiere sich stark am Produkt und nicht am

Lernprozess. Bei der Anleitung richte sie sich vor allem auf die schnellsten Schülerinnen und Schüler aus und biete kaum Möglichkeiten für Differenzierungen. Durch Unterbrechungen stifte sie teilweise Unruhe und Verwirrung. Im Rahmen der Gesamtwürdigung bewerteten die Schulleiterin und das Schulpflegemmitglied die Leistung der Beschwerdeführerin mit der Stufe III ("Genügend, entspricht den Anforderungen teilweise"). Schliesslich gaben sie an, bezüglich der am Ende der Probezeit vereinbarten Ziele könne nur teilweise eine Verbesserung festgestellt werden. Damit seien die Erwartungen der Schule nicht erfüllt. Daher werde die Schulleitung bei der Schulpflege die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantragen. 3.2 Ab dem 4. März 2019 war die Beschwerdeführerin krankgeschrieben. Am 7. März 2019 nahm sie fristgemäss zur beabsichtigten Kündigung Stellung. Mit Beschluss vom 12. März 2019 entschied die Primarschulpflege, das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Termin aufzulösen. Nach Ablauf der Sperrfrist kündigte die Primarschulpflege das Arbeitsverhältnis am 12. September 2019 per 31. Januar 2020 wegen mangelhafter Leistung.

#### **E. 4.1**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Mitarbeiterbeurteilung vom 1. März 2019 sei in keinem Teilbereich ungenügend. Würden die Erwartungen teilweise erfüllt, liege eine genügende Leistung vor. Auch die im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung vorgenommene Gesamtwürdigung falle genügend aus. Daher hätte keine Kündigung wegen mangelhafter Leistung ausgesprochen werden dürfen. Zudem hätten ihre Leistungen auch höher bewertet werden können, was sich aus den Beurteilungen an ihren aktuellen Arbeitsorten ergebe.

#### **E. 4.2**

Aus der Mitarbeiterbeurteilung vom 1. März 2019 ergibt sich, in welchen Bereichen die Beschwerdeführerin die Anforderungen aus welchen Gründen nicht erfüllt. Auch ergibt sich aus der Mitarbeiterbeurteilung, dass die Beschwerdeführerin die am Ende der Probezeit vereinbarten Ziele nicht ausreichend erfüllt hat. Dabei stützen sich die in der Mitarbeiterbeurteilung vorgenommenen Bewertungen auf die Rückmeldungen von Lehrpersonen und Eltern sowie die durchgeführten Unterrichtsbesuche. Die Ausführungen in der Mitarbeiterbeurteilung sind objektiv und nachvollziehbar. Gründe, an ihnen zu zweifeln, bestehen nicht. Die mangelhafte Leistung der Beschwerdeführerin ist dadurch ausreichend belegt, auch wenn die Gesamtwürdigung in der Mitarbeiterbeurteilung genügend ausfiel. Die Kritik des Beschwerdegegners bezog sich insbesondere auf die Klassenführung und die Unterrichtsgestaltung der Beschwerdeführerin. Dabei handelt es sich um wesentliche Aspekte der Tätigkeit als Lehrperson. Da die Beschwerdeführerin die Anforderungen in diesen Bereichen teilweise nicht erfüllte, ist ein sachlicher Kündigungsgrund zu bejahen (vgl. VGr, 7. Juni 2023, VB.2022.00616, E. 4.1).

#### **E. 4.3**

Daraus, dass ihre Leistungen im Schuljahr 2021/2022 als gut qualifiziert wurden, kann die Beschwerdeführerin nichts zu ihren Gunsten ableiten. Eine gute Qualifikation durch andere Schulen im Schuljahr 2021/2022 bedeutet nicht, dass die Leistungen bei der Beschwerdegegnerin im Schuljahr 2018/2019 ebenfalls ausreichend sein mussten.

#### **E. 4.4**

Da die Beschwerdeführerin sich zum Zeitpunkt des Kündigungsbeschlusses im ersten Anstellungsjahr befand, war die Beschwerdegegnerin nicht verpflichtet, ihr eine formelle Bewährungsfrist anzusetzen (vgl. vorne E. 2.4). Eine Bewährungsmöglichkeit wurde der

Beschwerdeführerin eingeräumt.

**E. 5**

Weil die Beschwerdeführerin durch ihre mangelhafte Leistung einen sachlichen Grund für die Kündigung gesetzt hat und sich die Kündigung als rechtmässig erweist, steht ihr weder eine Entschädigung noch eine Abfindung zu. Die Beschwerde ist abzuweisen.

**E. 6**

Der Streitwert beträgt mehr als Fr. 30'000.-, weshalb das Verfahren kostenpflichtig ist (§ 65a Abs. 3 VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen und ist dieser keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 und § 17 Abs. 2 VRG). Der in ihrem amtlichen Wirkungsbereich tätig gewordenen Beschwerdegegnerin steht ebenfalls keine Parteientschädigung zu (vgl. die Beschwerdegegnerin betreffend etwa VGr, 1. September 2020, VB.2020.00134, E. 4.2).

**E. 7**

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.