

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 21. August 2015

Verwaltungsrichter Burkhard, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichterin Herzog, Verwaltungsrichter Keller
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

A. _____
vertreten durch Fürsprecher ...
Beschwerdeführerin

gegen

B. _____
Verein, handelnd durch die Direktion, ...
Beschwerdegegner

und

Erziehungsdirektion des Kantons Bern
Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der Erziehungsdirektion des Kantons Bern vom 3. Juli 2014; 4800.600.500.53/13 [644993])



Sachverhalt:

A.

A._____, geboren am ... 1950, war seit dem 1. August 2001 als ...lehrerin am heutigen B._____, [im Bereich] X._____ tätig. Mit Verfügung vom 21. Oktober 2013 kündigte B._____ das Arbeitsverhältnis mit A._____ per 31. Januar 2014.

B.

Gegen die Kündigungsverfügung erhob A._____ am 19. November 2013 Beschwerde bei der Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ). Mit Entscheid vom 3. Juli 2014 wies die ERZ das Rechtsmittel ab.

C.

Gegen diesen Entscheid hat A._____ am 25. Juli 2014 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit dem Antrag, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben.

Mit Vernehmlassung vom 15. August 2014 hat die ERZ die Abweisung der Beschwerde beantragt. B._____ hat mit Beschwerdeantwort vom 14. August 2014 ebenfalls Antrag auf Abweisung der Beschwerde gestellt.

Erwägungen:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des

Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig. Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 VRPG).

2.

Die Beschwerdeführerin macht in verfahrensrechtlicher Hinsicht eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend. B. _____ habe ihr im Kündigungsverfahren nur in einen Teil der Akten Einsicht gewährt, erst im Verfahren vor der ERZ habe es sämtliche Akten vorgelegt. Zudem habe B. _____ nachträglich Beweismittel erstellt.

2.1 Der Anspruch auf rechtliches Gehör (vgl. Art. 21 ff. VRPG; Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1]; Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]) umfasst das Recht auf Akteneinsicht. Danach haben die Parteien Anspruch auf Einsicht in die Verfahrensakten, soweit nicht überwiegende öffentliche oder private Interessen deren Geheimhaltung erfordern (Art. 23 Abs. 1 VRPG). Das Einsichtsrecht bezieht sich auf alle Akten, die geeignet sind, Grundlage der Verfügung bzw. des Entscheids zu bilden (BVR 2012 S. 252 E. 3.3.4, 2011 S. 27 E. 2.2). Der Gehörsanspruch umfasst sodann das Recht, sich zu den Aktenstücken äussern zu können (vgl. Art. 21 Abs. 1 VRPG; BVR 2012 S. 28 E. 2.3.1; BGE 136 I 265 E. 3.2 mit Hinweisen). Denn es gehört zum Kerngehalt des rechtlichen Gehörs, dass die Verfügungsadressatinnen und -adressaten vor Erlass eines für sie nachteiligen Verwaltungsakts zum Beweisergebnis Stellung nehmen können. Das Akteneinsichtsrecht ist somit eng mit dem Äusserungsrecht verbunden, gleichsam dessen Vorbedingung (RR 21.10.2009, in BVR 2010 S. 13 E. 4.1). Aus dem Gehörsanspruch folgt weiter die Pflicht zur vollständigen Aktenführung. In den Akten ist alles fest-

zuhalten, was zur Sache gehört und entscheidungswesentlich sein kann (BVR 2013 S. 407 E. 3.2, 2012 S. 252 E. 3.3.5).

2.2 Es ist unbestritten, dass B._____ dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin nach Eingang des Akteneinsichtsgesuchs nur einen Bruchteil (39 Seiten) der insgesamt vier Ordner umfassenden Akten vorlegte, ohne ihn auf diesen Umstand hinzuweisen (angefochtener Entscheid E. 2.2.3; Beschwerdeantwort S. 2). Von den vollständigen Akten erhielt die Beschwerdeführerin erst im Verfahren vor der ERZ Kenntnis. B._____ sieht darin zu Unrecht keine Gehörsverletzung: Bei den vier Ordnern handelt es sich um das komplette Personaldossier der Beschwerdeführerin, in welches sie im Hinblick auf eine allfällige Kündigung vollständig Einsicht nehmen können muss. B._____ verkennt Sinn und Umfang des Akteneinsichtsrechts gründlich, wenn es meint, es sei an ihm, darüber zu befinden, welcher Inhalt des Personaldossiers «wesentlich» ist oder nicht (vgl. Beschwerdeantwort S. 2). Die Vorinstanz hat daher zu Recht auf eine Gehörsverletzung erkannt. Es steht sodann fest, dass B._____ im Verfahren vor der ERZ drei Schreiben von Lehrerinnen betreffend die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin und deren Verhalten einreichte, die erst nach Anhebung des Beschwerdeverfahrens erstellt worden sind (Akten B._____ [act. 3G]). Darin ist indes kein Nachschieben von Kündigungsgründen zu erkennen; darunter wird die Begründung der Kündigung mit erst nach der Entlassung eingetretenen Tatsachen verstanden, was nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig ist (vgl. BVR 2003 S. 412 [VGE 21576 vom 5.3.2003] unpubl. E. 4b, 1999 S. 433 E. 6d; VGE 2013/389 vom 17.7.2014, E. 3.2). Mit den genannten Schreiben haben die drei Lehrerinnen einzig den bereits in der Kündigungsverfügung angeführten Vorwurf der Störung des Arbeitsklimas durch unkollegiales Verhalten verschriftlicht und konkretisiert, was zulässig ist. B._____ muss sich insoweit aber eine unvollständige Aktenführung vorwerfen lassen, da es im Zeitpunkt der Kündigungsverfügung diese Vorwürfe noch nicht aktenkundig gemacht hatte. Als Teil der übrigen Personalakten hätte der Beschwerdeführerin alsdann Gelegenheit gegeben werden müssen, sich vorgängig auch zu den konkreten Vorhaltungen der drei Lehrerkolleginnen zu äussern.

2.3 Eine Gehörsverletzung führt – entsprechend der formellen Natur des Gehörsanspruchs – ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache grundsätzlich zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids. Praxisgemäss können allerdings Gehörsverletzungen unter bestimmten Voraussetzungen geheilt werden (vgl. BGE 138 II 77 E. 4, 131 II 271 E. 11.7.1; BVR 2014 S. 508 [VGE 2013/433 vom 15.7.2014] unpubl. E. 3.5, 2012 S. 28 E. 2.3.5, 2009 S. 328 E. 2.3, 2008 S. 97 E. 2.2.3). Diese Voraussetzungen waren im vorinstanzlichen Verfahren erfüllt: Zwar handelt es sich um keine leichte Gehörsverletzung. Die Beschwerdeführerin konnte indes im Verfahren vor der ERZ in sämtliche Akten Einsicht nehmen und sachbezogen Stellung nehmen (Akten ERZ act. 6, 8 und 10). Die ERZ entschied sodann mit gleicher Kognition wie B._____ (Art. 66 VRPG). Weshalb es der Beschwerdeführerin im Verfahren vor der ERZ nicht zumutbar gewesen sein sollte, sich zum gesamten Akteninhalt zu äussern (Beschwerde Ziff. 1.4), ist nicht ersichtlich und wird von ihr auch nicht näher ausgeführt. Wie die ERZ zutreffend entgegenhält (Vernehmlassung Ziff. 1.2), hätte sie bei Bedarf eine Fristverlängerung zur Einreichung ihrer Stellungnahme beantragen können. Der Heilung der Gehörsverletzung im vorinstanzlichen Verfahren stand mithin nichts entgegen, zumal mit einer anderen Entscheidung des B._____ nicht ernsthaft zu rechnen war. Die Rückweisung der Sache an dieses wäre einem formalistischen Leerlauf gleichgekommen und hätte zu unnötigen Verzögerungen geführt, die mit den Interessen an einer beförderlichen Beurteilung der Sache und prozessökonomischen Verfahrensführung nicht zu vereinbaren wären.

2.4 Die Heilung einer Gehörsverletzung ist als besonderer Umstand bei der Kostenverlegung zu berücksichtigen. Die behördliche Fehlleistung darf für die Betroffenen auch hinsichtlich der Verfahrenskosten keine Nachteile zeitigen (Merkli/Aeschlimann/Herzog, Kommentar zum bernischen VRPG, 1997, Art. 108 N. 9). Die ERZ hat der Beschwerdeführerin aus diesem Grund einen Fünftel der geltend gemachten Parteientschädigung als Parteikostenersatz zugesprochen. Dies erweist sich bei aller Zurückhaltung, mit welcher das Verwaltungsgericht vorinstanzliche Kostenentscheide grundsätzlich überprüft, als rechtsfehlerhaft (vgl. BVR 2014 S. 508 [VGE 2013/433 vom 15.7.2014] unpubl. E. 3.6, 2004 S. 133 E. 1.3; Merkli/Aeschlimann/Herzog, a.a.O., Art. 80 N. 15). Der Beschwerdeführerin

wurden massgebliche Grundlagen des Kündigungsentscheids erst im Verfahren vor der ERZ zugänglich gemacht. Sie konnte ihr diesbezügliches Mitwirkungsrecht, namentlich das Recht zur Stellungnahme, somit erst im Rechtsmittelverfahren ausüben. Dieser Umstand hätte es gerechtfertigt, ihr im vorinstanzlichen Verfahren trotz Unterliegens hälftigen Parteikostenersatz zuzusprechen (vgl. weiter hinten E. 7).

3.

In der Sache ist die Auflösung des Anstellungsverhältnisses strittig.

3.1 Das Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin [bei] B._____, einer vom Kanton subventionierten ...schule, untersteht dem Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250; Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 Bst. g LAG). Anstellungsverhältnisse nach dem LAG können durch die Anstellungsbehörde unter Wahrung einer Frist von drei Monaten aus triftigen Gründen auf das Ende eines Schulsemesters aufgelöst werden (Art. 10 Abs. 1 LAG). Mit dem Erfordernis des triftigen Grundes hat der Gesetzgeber die Auflösung von Anstellungsverhältnissen mit Lehrkräften von denselben Voraussetzungen abhängig gemacht, wie sie Art. 25 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) für das übrige öffentliche Personal vorsieht (BVR 2010 S. 157 E. 3.1; Vortrag des Regierungsrats betreffend das LAG, in Tagblatt des Grossen Rates 2004, Beilage 25, S. 7, 13; von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., N. 115).

3.2 Triftige Gründe liegen nach Art. 25 Abs. 2 PG insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b), durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c) oder Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Bst. d). Die gesetzliche Aufzählung ist indes nicht abschliessend. Als zulässige Auflösungsgründe sind ferner Dienstpflichtverletzungen oder ein

zerrüttetes Vertrauensverhältnis anerkannt (BVR 2000 S. 312 E. 2b). Ebenso können je nach den Umständen des Einzelfalls charakterliche Mängel sowie private Probleme oder Verhaltensweisen, welche die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen, eine Kündigung rechtfertigen (BVR 2006 S. 97 E. 4.2). Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E. 4.5; von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., N. 60). Eine Kündigung ist immer dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung einer Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (BVR 2012 S. 294 E. 4.1, 2009 S. 443 E. 2.3, 2007 S. 538 E. 3.3, je mit Hinweisen). Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen näher steht als das Gericht. Die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2009 S. 107 E. 9.1, 2007 S. 538 E. 3.3 und 4).

3.3 Eine Kündigung darf nicht ausschliesslich mit Vorfällen begründet werden, welche zu einem früheren Zeitpunkt nicht als gewichtig genug für die Entlassung angesehen wurden und nur zu einer Beanstandung oder Verwarnung geführt haben (vgl. VGE 2013/389 vom 17.7.2014, E. 3.2, 21999 vom 28.2.2005, E. 3.4). Der Entscheid über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses hat aber immer aufgrund einer Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu erfolgen (vgl. E. 3.2 hiervor). Haben sich neue Vorfälle ereignet, dürfen daher frühere Vorkommnisse durchaus in die Gesamtwürdigung einbezogen werden. Entsprechend können einzelne Aspekte, die für sich allein nicht zur Kündigung geführt haben, im Verbund mit späteren Vorkommnissen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sie wie hier (vgl. E. 4 hiernach) abgemahnt worden sind (vgl. VGE 2013/389 vom 17.7.2014, E. 3.2, 21999 vom 28.2.2005, E. 3.4; für das Bundespersonalrecht vgl. BVGer A-897/2012 vom 13.8.2012, E. 6.3.2; für das private Arbeitsrecht vgl. Adrian Staehelin, in Zürcher Kommentar zum schweizerischen Zivilgesetzbuch, 2014, Art. 337 OR N. 9). Dem steht auch die (Warn-)Funktion der Mahnung nicht

entgegen (vgl. BGer 8C_500/2013 vom 15.1.2014, E. 7.5): Die Mahnung soll der betroffenen Person vor Augen führen, was von ihr erwartet und welches Verhalten nicht mehr toleriert wird. Beim Entscheid über eine Sanktion muss folglich auch das frühere Verhalten berücksichtigt werden können. Tatsächlich kann nach einer Mahnung auch ein Vorfall zur Kündigung ausreichen, der für sich allein die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu rechtfertigen vermöchte (VGE 2013/389 vom 17.7.2014, E. 3.3; für das Bundespersonalrecht vgl. BVGer A-897/2012 vom 13.8.2012, E. 6.3.2; für das private Arbeitsrecht vgl. Adrian Staehelin, a.a.O., Art. 337 OR N. 9).

3.4 Die Anstellungsbehörde begründet ihre Kündigungsverfügung vom 21. Oktober 2013 im Wesentlichen mit einem uneinsichtigen pädagogischen und menschlichen Verhalten der Beschwerdeführerin gegenüber Schülerinnen und Schülern, dem wiederholten Missachten von Weisungen, dem Vertrauensverlust der Schulleitung und einzelner Lehrkräfte sowie der Störung des Arbeitsklimas. Hinzu komme eine Häufung von mehreren kleineren Vorkommnissen. Aus diesen Gründen sei eine Weiterbeschäftigung unzumutbar. Die ERZ führt im angefochtenen Entscheid zusammenfassend aus (E. 2.3.10), die Beschwerdeführerin habe sich gegenüber Lernenden, Mitarbeitenden und einem Vorgesetzten unangemessen verhalten und eine falsche E-Mail-Signatur verwendet. Dabei habe sie mehrmals gegen Weisungen der Schulleitung verstossen. Dieses Verhalten habe das Verhältnis zu ihrer direkten Vorgesetzten zerrüttet. Die Beschwerdeführerin habe ihr Verhalten über die Jahre nicht genügend verändert, eine weitere geringfügige Beanstandung ausgelöst und damit einen triftigen Kündigungsgrund gesetzt.

4.

Aufgrund der Akten ist im Zusammenhang mit den Kündigungsgründen von folgendem rechtserheblichem Sachverhalt auszugehen:

4.1 B._____ ist als Verein konstituiert, der unter einheitlicher Leitung (Direktion) [die Bereiche] Y._____ X._____ und Z._____ führt.

Die Beschwerdeführerin war seit 1. August 2001 als Lehrerin für ... und ... [im Bereich] X._____ tätig und dabei der Rektorin X._____ direktunterstellt. Daneben leistete sie zwischen 1. Februar 2010 und 31. Dezember 2011 unregelmässige Einsätze [im Bereich] Z._____ als Dozentin für ..., an deren Entwicklung, Aufbau und Etablierung sie mitgearbeitet hatte (Akten B._____, Ordner 4, Reg. 8). In dieser Funktion unterstand sie dem Rektor Z._____.

4.2 Hinsichtlich des Unterrichts der Beschwerdeführerin ist Folgendes aktenkundig: Im März 2004 wurden zum ersten Mal Klagen einer Klasse über die Beschwerdeführerin aktenkundig. Die Klasse warf der Beschwerdeführerin (ihrer Klassenlehrerin) vor, dass sie bei Kritik die Lernenden blossstelle, ignoriere oder wütend werde; einzelne Schüler spreche sie trotz deren Wunsches, dies zu unterlassen, mit dem Übernamen an oder beleidige sie (Akten B._____, Personaldossier, Reg. 3). Die Beschwerdeführerin wurde darauf angesprochen und es kam zu einer Aussprache zwischen ihr und der Klasse. Am 24. Juni 2010 beklagte sich erneut eine Klasse über gewisse Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin, woraufhin am 20. August 2010 in Anwesenheit der Rektorin X._____ eine Aussprache zwischen der Beschwerdeführerin und der Klasse stattfand. Auslöser war offenbar ein Streit wegen nicht gemachter Hausaufgaben und eines Tests. Die Lernenden brachten vor, die Beschwerdeführerin sei eine schwierige Person, an manchen Tagen sei sie «sehr ungnädig», ihre Reaktionen auf «Vergehen» seien nicht immer gleich, manchmal werde «hart angepackt», sie habe die Klasse mit Worten verletzt, einzelne Lernende fühlten sich «klein gemacht», zudem verlasse sie den Raum während des Unterrichts (Akten B._____, Ordner 1, Reg. 13; Flipchartblätter [act. 3H]). Aufgrund anderer Schwierigkeiten der Beschwerdeführerin und daraus resultierender Massnahmen der Schule (vgl. hinten E. 4.3) wurde das für November 2010 geplante Mitarbeitergespräch (MAG) verschoben und schliesslich am 23. Juni 2011 durchgeführt (vgl. Akten B._____, Ordner 1, Reg. 5). Anlässlich dieses MAG wurde die fachliche Arbeit der Beschwerdeführerin positiv gewürdigt, gleichzeitig aber festgestellt, dass die Unterrichtstätigkeit in einer Klasse misslungen sei. Laut den ergänzenden Bemerkungen aus der Schülerbefragung dieser Klasse kam die Beschwerdeführerin oft zu spät und wirkte

unvorbereitet, behandelte gleiche Vorfälle ungleich, zeigte ihre schlechte Laune und vergriff sich in Ton und Wortwahl; gemäss den Rückmeldungen von Lernenden dieser Klasse bestand Verbesserungsbedarf vorab hinsichtlich einer gesamthaft guten und förderlichen Lernatmosphäre (Akten B._____, Ordner 1, Reg. 6). Am 18. August 2011 fand im Beisein des Direktors B._____ und der Rektorin X._____ ein Standortgespräch statt, weil nach Auffassung der Schulleitung in einer Klasse nach wie vor keine Besserung erkennbar war (Akten B._____, Ordner 1, Reg. 4). Dabei wurde zum Ersten vereinbart, dass die Beschwerdeführerin zukünftig nach einem festen Plan Feedbacks bei den von ihr unterrichteten Klassen einhole mit dem Ziel, mehrheitlich positive Rückmeldungen aus den Klassen zu erreichen. Zum Zweiten wurde die Beschwerdeführerin angehalten, den Unterricht pünktlich zu beginnen und in der Regel nicht während der Lektionen zu kopieren. Die Unterrichtsfeedbacks vom Herbst/Winter 2011/12 aus fünf Klassen waren mehrheitlich positiv, mehrere Schülerinnen und Schüler kritisierten aber, dass die Beschwerdeführerin manchmal launisch, ungeduldig und gestresst sei, ihre schlechte Laune zeige, zu wenig Verständnis habe, Lernende persönlich angreife und diese teilweise blossstelle (Akten B._____, Ordner 2, Reg. 6 und 7). Die weiteren Unterrichtsfeedbacks vom 24. bzw. 25. April 2012 aus zwei Klassen fielen überwiegend positiv aus; einzelne Lernende beanstandeten jedoch das Blossstellen von Schülerinnen und Schülern sowie fehlendes Verständnis ihnen gegenüber (Akten B._____, Ordner 2, Reg. 7). Gemäss zwei von der Schule anonymisierten E-Mails vom 27. und 28. Juni 2013 einer Lehrkraft an die Rektorin X._____ hätten sich bei ihr Ende des ersten Semesters 2012/13 zwei Lernende namens ihrer Klasse über die Beschwerdeführerin beklagt. Diese behandle die Klasse aber normal, seit sich die Lernenden schriftlich an sie [die Beschwerdeführerin] gewandt habe; ein persönliches Gespräch hätten sie aus Furcht vor der Reaktion der Beschwerdeführerin nicht gewagt (Akten B._____, Ordner 4, Reg. 8).

4.3 Im weiteren schulbetrieblichen Zusammenhang ist Folgendes aktenkundig: Mit Schreiben vom 20. März 2009 wurde der Beschwerdeführerin angedroht, die Auflösung der Anstellung in Erwägung zu ziehen für den Fall, dass sie nicht innert zusätzlicher Frist zu ihrem Verhalten Stellung

nimmt und dazu, ob sie bereit sei, der Kontaktnahme mit ihrem Vertrauensarzt zuzustimmen (Akten B._____, Ordner 1, Reg. 17, auch zum Folgenden). Diese Reaktion ging auf folgende Vorgänge zurück: Am 17. Februar 2009 hatten die Vorgesetzten ein ausserordentliches Personalgespräch mit der Beschwerdeführerin geführt. Gegenstand dieses Gesprächs waren wiederholt bei der Schulleitung eingehende Meldungen von Verwandten der Beschwerdeführerin über telefonische Belästigungen durch diese. Den kolportierten wiederholten «Telefonterror» gegen Verwandte stellte die Beschwerdeführerin ebenso wenig in Abrede wie die Vermutung der Schule, dass sie infolge des Familienzwists einen Tag dem Arbeitsplatz ferngeblieben war. Am fraglichen Personalgespräch teilten die Vorgesetzten der Beschwerdeführerin mit, dass sie ihres Erachtens professionelle psychologische Hilfe in Anspruch nehmen sollte. Sie taten zudem kund, dass sie in ihrem Verhalten ein Risiko für die Schule sähen und wiesen sie auf ihre Vorbildfunktion als Lehrerin hin. Sie gaben ihr eine Woche Zeit, um sich mit Dritten zu beraten und zur Sache Stellung zu nehmen. Nachdem die Beschwerdeführerin trotz Mahnung keine Reaktion gezeigt hatte, kam es zum eingangs erwähnten Schreiben. Nach weiteren Gesprächen am 25. März und 20. Mai 2009 erteilte B._____ der Beschwerdeführerin am 26. Mai 2009 einen schriftlichen Verweis gestützt auf Art. 23 Abs. 3 LAG. Als Grund wurden die erneute Meldung von «Telefonattacken», zwei in Art und Weise inakzeptable Telefonate der Beschwerdeführerin am 11. Mai 2009 mit zwei B._____-Direktionsmitgliedern sowie das Fernbleiben von zwei Fachschaftssitzungen angeführt; B._____ sah aufgrund des Verhaltens der Beschwerdeführerin den Ruf der Schule als gefährdet. Es forderte sie auf, ihr Verhalten zu korrigieren und den Familienzwist in einer würdigen Art und Weise auszutragen (Akten B._____, Ordner 1, Reg. 15). Am 1. November 2010 teilte die Beschwerdeführerin ihrer Vorgesetzten mit, dass sie wegen «Attacken» ihrer Brüder den Weiterbildungskurs ... am nächsten Tag nicht besuchen und daher den von ihr geleiteten ...-Kurs am B._____ per sofort nicht mehr weiterführen könne (Akten B._____, Ordner 1, Reg. 10). Gleichentags beklagte sich ein Bruder der Beschwerdeführerin beim B._____ über deren Telefonanrufe und eine E-Mail (Akten B._____, Ordner 1, Reg. 9). Mit Verfügung vom 12. November 2010 wurde die Beschwerdeführerin mit sofortiger Wirkung vom Unterricht

suspendiert und ihr wurde Frist gesetzt, um einen gemeinsam mit Fachleuten (Medizin, Psychologie) erarbeiteten Vorschlag zur Bewältigung der problemauslösenden Situation vorzulegen (Akten B._____, Ordner 1, Reg. 9). Zur Begründung führte B._____ an, dass sich die Beschwerdeführerin nicht an die im Verweis vom 26. Mai 2010 (richtig: 2009) festgehaltenen Anforderungen gehalten habe. Aufgrund des Familienstreits sei sie ihren schulischen Pflichten teilweise nicht nachgekommen. Zudem habe sie am 11. November 2010 mit zwei Lehrerkolleginnen einen Konflikt in einer für die Schulkultur inakzeptablen Art und Weise geführt («Vorwürfe, Unterstellungen, private Telefonanrufe am Abend»). B._____ sah aufgrund dieser Vorkommnisse die Gesundheit der Beschwerdeführerin und damit die längerfristige Erfüllung des Berufsauftrags sowie Würde und Ansehen der Schule als ernsthaft gefährdet. Am 17. November 2010 nahmen der Direktor B._____ und die Rektorin X._____ an einer Sitzung mit der Beschwerdeführerin und dem von ihr nunmehr beigezogenen Psychiater teil; dabei wurde der Beschwerdeführerin das weitere Unterrichten unter folgenden gemeinsam vereinbarten Bedingungen gestattet (Akten B._____, Ordner 1, Reg. 9):

- « - Sie zieht sofort einen Rechtsanwalt bei und beauftragt ihn, den Herren ... das Belästigen und Bedrohen der Direktion und der Schulleitung zu untersagen.
- Sie arbeitet mit an einer Therapie bei Herrn Dr.
- Sie löst ab sofort Konflikte im Schulhaus kontrolliert und sachlich. Sie unterlässt unsachliche Kontakte gegenüber Angehörigen der Schule.»

Die Beschwerdeführerin akzeptierte diese Bedingungen mit Unterschrift vom 9. Dezember 2010.

4.4 Mit Schreiben vom 19. Januar 2012 mahnte die Rektorin X._____ die Beschwerdeführerin und setzte ihr eine letzte Frist bis zum 3. Februar 2012 betreffend die Unterrichtsfeedbacks, welche sie bis zum 23. Dezember 2011 hätte einholen sollen (Akten B._____, Ordner 2, Reg. 6, auch zum Folgenden). Gemäss Nachfrage der Rektorin X._____ bei den fünf betroffenen Klassen hatte die Beschwerdeführerin nur in zwei Klassen Feedbacks eingeholt; die anderen drei Klassen waren nicht informiert. Die beiden letzten Unterrichtsfeedbacks reichte die Beschwerdeführerin schliesslich erst am 13. Februar 2012 ein. Am

23. Februar 2012 führten der Direktor B._____ und die Rektorin X._____ ein weiteres Personalgespräch mit der Beschwerdeführerin, weil diese entgegen den Bedingungen vom 17. November 2010 die Therapie bei ihrem Psychiater sistiert, die Unterrichtsfeedbacks nur teilweise bzw. zu spät eingeholt und ihr Bruder sich erneut beim B._____ über telefonische Belästigungen und Beleidigungen beschwert hatte (Akten B._____, Ordner 1, Reg. 1, und Ordner 2, Reg. 5, auch zum Folgenden). Die Schulleitung stellte fest, dass die Gespräche mit der Beschwerdeführerin und die getroffenen Vereinbarungen nicht zur geforderten und definitiven Änderung ihres Verhaltens geführt hätten und knüpfte die Weiterbeschäftigung an die Einhaltung der am 17. November 2010 und 18. August 2011 vereinbarten Bedingungen und Anforderungen (vgl. vorne E. 4.2 und 4.3). Die Vorgesetzten legten der Beschwerdeführerin dar, dass sie hiermit eine letzte Chance erhalte und stellte ihr die Kündigung in Aussicht, sollte sie die Vorgaben nicht einhalten. Die Beschwerdeführerin akzeptierte die Bedingungen mit Unterschrift vom 1. März 2012. Am 22. August 2012 sprach B._____ gegenüber der Beschwerdeführerin eine schriftliche Verwarnung aus und stellte ihr die Einleitung eines Kündigungsverfahrens in Aussicht, sollte sie die Abmachungen nicht einhalten (Akten B._____, Ordner 3, Reg. 6). Die Schulleitung hielt fest, die Beschwerdeführerin habe die Vorgabe, Konflikte kontrolliert und sachlich zu lösen, nicht eingehalten. Sie verwies hierzu auf ein Telefonat vom 12. April 2012 der Beschwerdeführerin mit der Rektorin X._____ (Akten B._____, Ordner 2, Reg. 3); dabei habe sie unsachliche Beschuldigungen mit zum Teil beleidigendem Wortlaut geäussert. Das im August 2011 vorgegebene Einholen der Klassen-Feedbacks habe sie teilweise erfüllt; die Unterlagen seien erst nach Ermahnung durch die Schulleitung eingereicht worden. Inhaltlich seien die Rückmeldungen wie gefordert mehrheitlich positiv; durch ein geschicktes pädagogisches Verhalten sollten auch die Rückmeldungen zur Ungeduld, Launenhaftigkeit und zur Blossstellung von Lernenden entfallen.

4.5 Wegen Konzentrations- und Schlafstörungen war die Beschwerdeführerin ab 12. März 2012 zu 50 % und wegen eines Beinbruchs ab 8. Juni 2012 bis 23. September 2012 zu 100 % arbeitsunfähig (Akten B._____, Ordner 2, Reg. 4, Ordner 3, Reg. 3). Die Wiederaufnahme der

Unterrichtstätigkeit erfolgte in Begleitung des Case Managements für Lehrpersonen. In diesem Zusammenhang fand am 8. November 2012 unter Leitung der Casemanagerin eine Sitzung mit der Beschwerdeführerin und ihrer direkten Vorgesetzten statt (Akten B._____, Ordner 3, Reg. 1). Das dazu von der Casemanagerin erstellte Beschlussprotokoll mit verbindlichen Vereinbarungen für die weitere Zusammenarbeit haben weder die Beschwerdeführerin noch die Rektorin X._____ unterzeichnet, da beide Ergänzungen bzw. Änderungen wünschten.

Das Verhalten der Beschwerdeführerin führte in den Folgemonaten zu weiteren Aktenvermerken:

- Zur Vorbereitung des MAG vom 14. März 2013 hätte sie ihrer Vorgesetzten die Unterrichtsfeedbacks bis spätestens am 7. März 2013 einreichen müssen. Nach entsprechender Mahnung gab sie die Feedbacks am 12. bzw. 14. März 2013 ab; bei zwei von drei Feedbacks fehlte indes das dazugehörige Protokoll und es wurden durch die Beschwerdeführerin und die betroffenen Klassen keine Massnahmen vereinbart (Akten B._____, Personaldossier, Reg. 4).
- Aufgrund ihrer längeren krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten wurde die Beschwerdeführerin ab dem Jahr 2012 nicht mehr als Dozentin für ... am Z._____ eingesetzt. Da sie mit diesem Entscheid und dem Arbeitszeugnis nicht einverstanden war, fanden am 13. Mai und 10. Juli 2013 zwei Gespräche zwischen ihr und dem Rektor Z._____ statt. Gemäss Aktennotiz des Rektors Z._____ hat die Beschwerdeführerin am Gespräch vom 10. Juli 2013 einen «relativ aggressiven Ton an den Tag gelegt»; zudem habe sie die Kompetenz des Rektors Z._____ sowie der Leiterin des ...-Dozententeams und ihrer Kolleginnen in Frage gestellt (Akten B._____, Ordner 4, Reg. 8).
- Aktenkundig ist sodann, dass die Beschwerdeführerin in einer E-Mail vom 25. Juni 2013 an einen Schüler in der Signatur einen falschen Titel verwendete; auf entsprechenden Hinweis ihrer Vorgesetzten korrigierte sie die Signatur umgehend (Akten B._____, Ordner 4, Reg. 8).

- Am 20. August 2013 rief die Beschwerdeführerin eine erkrankte Dozentin ... an. Laut deren Darstellung hat die Beschwerdeführerin ihren Namen nicht genannt und sich «unter der Gürtellinie» verhalten. Sie sei auf den Selbstmord ihrer Mutter angesprochen und gefragt worden, ob sie selbst auch so todkrank sei. Auf sie habe das Telefonat «krankhaft» gewirkt. Die Beschwerdeführerin hat diese Darstellung im Verfahren vor der ERZ nicht ausdrücklich bestritten; in der Stellungnahme vom 10. Oktober 2013 hatte sie eingeräumt, den Suizid angesprochen zu haben (Akten B._____, Ordner 4, Reg. 3). Im vorliegenden Verfahren äussert sie sich gar nicht dazu, obschon die Vorinstanz unter anderem darauf abgestellt hat. Das fragliche Telefonat hat die betroffene Dozentin derart mitgenommen, dass sie in der Folge ihre Anstellung am B._____ kündigte, um der Beschwerdeführerin nicht mehr begegnen zu müssen (Akten B._____, Ordner 4, Reg. 8).

4.6 Am 29. August 2013, ausgelöst u.a. durch den soeben erwähnten Vorfall, führte der B._____-Direktor im Beisein der Rektorin X._____ ein Personalgespräch mit der Beschwerdeführerin, in welchem die Vorfälle der vergangenen Monate thematisiert wurden (Akten B._____, Ordner 4, Reg. 7). Am 12. September 2013 eröffnete B._____ das Kündigungsverfahren gegen die Beschwerdeführerin. Sie habe erneut gegen die Verhaltensvorgaben verstossen; die vielfältigen Massnahmen hätten nicht die erhoffte Wirkung gezeigt und das Vertrauensverhältnis der Schulleitung sowie einzelner Kolleginnen und Kollegen zu ihr sei derart zerrüttet, dass eine weitere Zusammenarbeit als unmöglich betrachtet werde (Akten B._____, Ordner 4, Reg. 5). Der Beschwerdeführerin wurde Gelegenheit zur Äusserung eingeräumt. Am 21. Oktober 2013 sprach B._____ die Kündigung aus.

5.

Zum Vorliegen von Kündigungsgründen ergibt sich was folgt:

5.1 Die ERZ hat im Verhalten der Beschwerdeführerin und dem wiederholten Verstoss gegen Weisungen der Schulleitung triftige Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erblickt. Wie sie zutreffend festhält, können auch mehrere geringfügige Beanstandungen gesamthaft gesehen einen triftigen Grund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG abgeben (vgl. vorne E. 3.2). Demgegenüber bestreitet die Beschwerdeführerin, dass sie mit ihrem Verhalten im Unterricht oder gegenüber Kolleginnen und Kollegen oder in ihrem Benehmen als Untergebene stichhaltige Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gesetzt hat.

5.2 Die fachliche Kompetenz der Beschwerdeführerin ist unbestritten (vgl. auch vorne E. 4.2). Entgegen ihrer Behauptung ist aus den Akten indes ersichtlich, dass ihr Verhalten gegenüber Schülerinnen und Schülern während der gesamten Anstellungszeit wiederholt Anlass zu Beanstandungen gab. Im März 2004 beklagte sich zum ersten Mal eine Klasse über sie, weitere aktenkundige Beanstandungen von Lernenden folgten in den Jahren 2010 und 2011 (vorne E. 4.2). Kritikpunkte waren dabei im Wesentlichen das Blossstellen von Schülerinnen und Schülern, die teilweise unerspriessliche Lernatmosphäre, die Launenhaftigkeit der Beschwerdeführerin sowie Ton und Wortwahl. Es liegen darin für eine Lehrerin nicht tolerierbare Verhaltensweisen, da sie, was ihren Umgang mit den von ihr zu unterrichtenden Schülerinnen und Schülern betrifft, erhöhten Anforderungen genügen muss (vgl. VGE 22447 vom 1.2.2006, E. 7.2; vgl. auch BVR 2000 S. 312 E. 2c; Herbert Plotke, Schweizerisches Schulrecht, 2. Aufl., 2003, S. 547, 629). Trotz wiederholter Thematisierung durch die Schulleitung und der Einführung systematischer Unterrichtsbefragungen mit dem erklärten Ziel, Mängel der vorgenannten Art zu beheben, ist es der Beschwerdeführerin nicht gelungen, die ihr vorgehaltenen inadäquaten Verhaltensweisen im Unterricht nachhaltig zu ändern. Wohl sind die Unterrichtsfeedbacks vom 24. bzw. 25. April 2012 überwiegend positiv ausgefallen; indes wurden in diesen das Blossstellen von Schülerinnen und Schülern und fehlendes Verständnis weiterhin, wenn auch nur noch vereinzelt, kritisiert (vorne E. 4.2). Insgesamt lässt sich aufgrund der über mehrere Schuljahre dokumentierten Vorgänge nicht von der Hand weisen, dass die Beschwerdeführerin in pädagogisch-psychologischer Hinsicht gewisse Defizite aufweist, die nicht hinzunehmen sind. Dass viele Schülerinnen und Schüler ihren

Unterricht als gut bewerteten und keine Beanstandungen zu ihrem Verhalten vorbrachten, vermag an dieser Einschätzung nichts zu ändern. Aktenkundig ist sodann, dass sich am Ende des ersten Semesters 2012/13 eine Klasse an eine Lehrkraft gewandt und sich über die Beschwerdeführerin beklagt haben soll (vorne E. 4.2). Da die entsprechende Meldung in den Personalakten anonymisiert wurde und die konkreten Beanstandungen der Klasse nicht bekannt sind, kann ihr kein entscheidendes Gewicht zukommen. Immerhin bestreitet die Beschwerdeführerin aber nicht, dass sich nach dem ersten Semester 2012/13 eine Klasse schriftlich bei ihr über ihr (Beschwerdeführerin) Verhalten beschwert hatte. Das positive Unterrichtsfeedback vom 17. Dezember 2013 (Akten ERZ, Beschwerdebeilage [BB] 16) ist angesichts des damals bereits hängigen Kündigungsverfahrens zu relativieren.

5.3 Auch das Verhalten der Beschwerdeführerin gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen gab wiederholt Anlass zu Beanstandungen. Die Schulleitung forderte sie mehrmals auf, das Verhalten zu korrigieren, Konflikte kontrolliert und sachlich zu lösen sowie unsachliche Kontakte zu Angehörigen der Schule zu vermeiden (vorne E. 4.3 ff.). Die Launenhaftigkeit sowie das teilweise inadäquate bis boshafte Verhalten der Beschwerdeführerin und der schwierige Umgang mit ihr werden in den schriftlichen Berichten vom 3. bzw. 5. Dezember 2013 von drei Arbeitskolleginnen bestätigt, welche als Mitglied der Schulleitung X._____ bzw. Fachschaftsvertreterin ... und Fachvorständin ... mit der Beschwerdeführerin zusammengearbeitet haben (Akten B._____ [act. 3G]). Von nur vereinzelt zwischenmenschlichen Spannungen kann vor diesem Hintergrund keine Rede sein; vielmehr ist nachvollziehbar, dass die Launenhaftigkeit der Beschwerdeführerin bei manchen Kolleginnen und Kollegen zu Rückzug und Abstand führten und die Zusammenarbeit im Kollegium erheblich erschwerte. Besonders schwer wiegt der Anruf vom 20. August 2013 bei einer erkrankten Dozentin; die Beschwerdeführerin hat dabei ein ausgesprochen unangemessenes und pietätloses Verhalten gegenüber einer Arbeitskollegin an den Tag gelegt (vorne E. 4.5). Dass sie die betroffene Dozentin seit Jahrzehnten kennt, ist in diesem Zusammenhang unbehelflich. Aus den unbestritten gebliebenen Aktennotizen vom 12. April 2012, 13. Mai und 10. Juli 2013 geht sodann

hervor, dass die Beschwerdeführerin auch im Umgang mit ihren Vorgesetzten Probleme bekundete und offenbar Mühe hatte, Entscheidungen der Vorgesetzten zu akzeptieren und in Gesprächen auf der sachlichen Ebene zu bleiben. So warf sie ihrer direkten Vorgesetzten anlässlich des Telefonats vom 12. April 2012 unter anderem vor, für ihr Kranksein verantwortlich zu sein (Akten B._____, Ordner 2, Reg. 3). Am Gespräch von 10. Juli 2013 mit dem Rektor Z._____ äusserte sie in unsachlicher Art und Weise Kritik. Sie zeigte sich mit dem von ihm ausgestelltten Arbeitszeugnis nicht einverstanden, ohne aber darzulegen, welche Änderungen ihres Erachtens angebracht wären (Akten B._____, Ordner 4, Reg. 8). Die direkte Vorgesetzte sah sich zudem seit 2011 aufgrund des schwierigen Umgangs mit der Beschwerdeführerin veranlasst, (wichtige) Gespräche nicht mehr allein mit ihr zu führen (Akten B._____, Ordner 2, Reg. 5; s. auch vorne E. 4.2, 4.4). Nach dem Gesagten kann festgestellt werden, dass die Beschwerdeführerin in verschiedenen Anforderungskriterien der sozialen Kompetenz, namentlich Integration im Betrieb, Empathie, Fähigkeit im Umgang mit Konflikten, Kritikfähigkeit, bereits seit längerer Zeit erhebliche Mühe bekundete und deshalb mehrmals ermahnt werden musste. Trotz einer letzten Verwarnung am 22. August 2012 kam es in der Folgezeit erneut zu Vorfällen, welche diese Defizite dokumentieren.

5.4 Aufgrund der wiederholten Beanstandungen aus mehreren Klassen wurde die Beschwerdeführerin ab dem Schuljahr 2011/12 verpflichtet, nach einem festen Plan schriftliche Unterrichts-Feedbacks in den von ihr unterrichteten Klassen einzuholen (vorne E. 4.2). Es ist unbestritten, dass sie diese Feedbacks teilweise auch nach erfolgter Mahnung zu spät einreichte (Beschwerde Ziff. 2.4; vorne E. 4.4 f.). Entgegen ihrer Auffassung kann dies nicht mit ihren gesundheitlichen Problemen vom Frühjahr bis Herbst 2012 erklärt werden. Sie musste dementsprechend weniger Feedbacks einholen (Akten B._____, Ordner 2, Reg. 1) und hätte die verbleibenden Unterrichtsrückmeldungen auch mit einem 50 %-Pensum fristgerecht einholen und einreichen können. Die Beschwerdeführerin hat sodann auch nach der Verwarnung vom 22. August 2012 die Feedbacks zur Vorbereitung des MAG vom 14. März 2013 erst verspätet und unvollständig abgegeben (vorne E. 4.5), obschon ihr die Wichtigkeit der

Einhaltung der Abmachungen klar sein musste. Ihr Verhalten zeugt damit von Gleichgültigkeit gegenüber den Weisungen ihrer Vorgesetzten und einem mangelndem Willen zur Zusammenarbeit und Verbesserung des Unterrichts. Bezüglich des Vorwurfs der einmaligen Verwendung eines nicht erworbenen Titels in einer E-Mailsignatur ist mit der Vorinstanz festzuhalten, dass es sich um ein geringfügiges Vorkommnis handelt, welches für die Beurteilung der Kündigungsgründe nicht entscheidend ist.

5.5 Nach dem Gesagten ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin während ihrer gesamten Anstellungszeit mit ihrem Verhalten immer wieder Probleme, sowohl im Verhältnis zu den Schülerinnen und Schülern als auch zu anderen Lehrkräften und den Vorgesetzten, bekundete. Sie hat sodann wiederholt Weisungen der Vorgesetzten nicht bzw. zu spät befolgt und es an angemessener Kooperation missen lassen. Damit hat sie ein Verhalten an den Tag gelegt, welches mit dem Lehrerberuf und dem gesetzlich geregelten Berufsauftrag nicht vereinbar ist (vgl. Art. 17 LAG i.V.m. Art. 52 ff. der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAV; BSG 430.251.0]). Als Lehrerin hat sie nicht nur einen fachlich guten Unterricht zu bieten, sondern muss sie auch eine Vorbildfunktion und pädagogische Verantwortung gegenüber den ihr anvertrauten Schülerinnen und Schülern wahrnehmen. Insoweit ist sie ihrem Berufsauftrag wiederholt nur ungenügend nachgekommen. Für einen gut funktionierenden Schulbetrieb sind sodann persönliche und soziale Kompetenz sowie die gute Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden von grosser Bedeutung (vgl. VGE 2009/279 vom 4.5.2010, E. 6.6.1 und E. 6.7; vgl. auch Art. 58 Abs. 1 LAV). Obschon die Schulleitung sie am 22. August 2012 (letztmals) warnte und ihr die Kündigung in Aussicht stellte, zeigte die Beschwerdeführerin danach erneut ein inakzeptables Verhalten gegenüber einer Arbeitskollegin und einem Vorgesetzten und reichte die Unterrichtsfeedbacks zu spät ein (vorne E. 4.4 f.); zudem bestehen Anhaltspunkte, dass ihre Unterrichtstätigkeit mindestens in einer Klasse weiterhin nicht problemfrei war (vorne E. 4.2). Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist in Anbetracht der gesamten Umstände nicht mehr denkbar. Der Einwand der Beschwerdeführerin, im Team seien «Intrigen gesponnen» worden, um sie loszuwerden (Beschwerde, Ziff. 2.6), ist unbehelflich. Aus den Akten ergeben sich keinerlei Hinweise auf ein derartiges, gegen die Beschwer-

deführerin gerichtetes Verhalten, auch nicht seitens der direkten Vorgesetzten. Vielmehr vermochte sie ihr unzulängliches Verhalten trotz wiederholter Gespräche auch unter Beteiligung des B._____-Direktors und einer letzten Verwarnung nicht nachhaltig zu ändern (vgl. auch hinten E. 6.2). Damit hat sie wesentlich zur Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses beigetragen; anders als sie meint, kann dies nicht überwiegend ihrer Vorgesetzten oder ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen angelastet werden. Dass gemäss dem behandelnden Psychiater die Schulleitung eine Mitverantwortung trägt (Akten ERZ, BB 15; Akten B._____, Ordner 3, Reg. 2), vermag an dieser Einschätzung nichts zu ändern: Seine Auffassung basiert hauptsächlich auf der Darstellung der Beschwerdeführerin; im Hinblick auf seine auftragsrechtliche Vertrauensstellung dürfte er sodann geneigt sein, eher Partei für seine Patientin zu ergreifen. Insgesamt ist nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz im Rahmen einer Gesamtwürdigung zum Schluss gekommen ist, es lägen triftige Gründe für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses vor (vgl. auch BVR 2009 S. 443 E. 4; VGE 2013/389 vom 17.7.2014, E. 5.1, 2013/283 vom 14.3.2014, E. 5).

6.

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter Berücksichtigung der dem Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht.

6.1 Die Voraussetzungen für die Beendigung eines Anstellungsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets angemessen sein (Art. 5 Abs. 2 BV; vgl. BVR 2009 S. 107 E. 9.1, S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; s. auch BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Dies gilt unbesehen des Umstands, dass gewisse Aspekte der Verhältnismässigkeit bereits bei der Beurteilung des triftigen Grundes bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 3.2 und 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1). Mit zu berücksichtigen sind Aspekte, die aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers fließen. Sie gilt als Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (Art. 55 PG) auch im kantonalen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (vgl. Art. 4

Bst. g PG und Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]; BVR 2009 S. 443 E. 5.1, 2007 S. 538 E. 4.4 je m.w.H.; vgl. auch BVR 2009 S. 541 E. 3.2, 2007 S. 193 E. 2.4).

6.2 Die Vorgesetzten haben die Beschwerdeführerin in den vergangenen Jahren wiederholt mündlich und schriftlich ermahnt und ihr die Gründe hierfür erläutert. Dabei haben sie bestimmte Defizite im Verhalten der Beschwerdeführerin mehrfach thematisiert und sich bemüht, diese mit detaillierten Anweisungen zu einer dem Anforderungsprofil der Stelle entsprechenden Verhaltensweise zu bewegen. Im Vordergrund stand zu Beginn das Problem der Kooperation der Beschwerdeführerin in der Frage, wie den negativen Auswirkungen ihres innerfamiliären Streits auf den Schulbetrieb wirksam begegnet werden kann (vgl. vorne E. 4.3). Dass die Schulleitung am 20. März 2009 nach Ausbleiben einer Reaktion auf ihre Vorgehensvorschläge damit drohte, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Betracht zu ziehen für den Fall, dass die Beschwerdeführerin weiterhin nicht kooperiere, mag eher überhastet erscheinen; eine Verletzung der Fürsorgepflicht liegt darin aber nicht. Immerhin haben die Vorgesetzten erkannt, dass die Beschwerdeführerin psychologische Unterstützung benötigt und in der Folge mit einigem Aufwand die Aufnahme einer Therapie und deren Fortsetzung initiiert. Sie haben der Beschwerdeführerin zudem nicht den Streit mit der Verwandtschaft vorgeworfen, sondern die Auswirkungen, die dieser auf Schulbetrieb hatte (Fernbleiben vom Unterricht und von Fachschaftssitzungen, zwei unangemessene Telefonate mit B._____ - Direktionsmitgliedern; vgl. vorne E. 4.3). Nach dem Verweis vom 26. Mai 2009 gab die Schule der Beschwerdeführerin genügend Zeit und Unterstützung, um die privaten und schulischen Probleme in den Griff zu bekommen. Gleichwohl führte das Verhalten der Beschwerdeführerin in der Folgezeit wiederholt, zunächst bis zur schriftlichen Verwarnung vom 22. August 2012 (vgl. vorne E. 4.4) und weiter bis zum August 2013 (vgl. vorne E. 4.5), in verschiedenen Bereichen zu Beanstandungen. Im Vordergrund standen dabei ihr Verhalten im Unterricht sowie gegenüber Vorgesetzten und Kolleginnen und ihre Versäumnisse im Zusammenhang mit den Unterrichtsfeedbacks (vgl. vorne E. 4.4. f.). Der Vorwurf, die Schule habe ihre Fürsorgepflicht verletzt, weil sie sich ab 2012 nicht erneut mit dem behandelnden Psychiater in Verbindung gesetzt habe (Beschwerde

Ziff. 2.8), ist unbegründet: Der B._____ -Direktor und die Rektorin X._____ waren es, welche die mit dem Familienstreit verbundene Problematik zur Stütze der Beschwerdeführerin im Jahr 2009 aufgriffen und Ende 2010 zur Teilnahme an einer Sitzung mit dem beigezogenen Psychiater Hand boten. Die an dieser Sitzung vereinbarten Vorgaben waren klar, namentlich was den Umgang mit Konflikten an der Schule und das Verhalten gegenüber Angehörigen der Schule angeht (vorne E. 4.3). Da sich das Verhalten der Beschwerdeführerin trotz Gesprächen und Massnahmen sowie der psychotherapeutischen Begleitung nicht nachhaltig verbesserte und sie Weisungen weiterhin nicht befolgte, bestand für B._____ kein Anlass, sich abermals mit dem Arzt in Verbindung zu setzen (vgl. auch Beschwerdeantwort S. 3). Die Beschwerdeführerin bringt denn auch nicht vor, dass sie ein solches Gespräch gewünscht habe, ihre Vorgesetzten darauf aber nicht eingegangen seien. Dasselbe gilt für den Beizug einer externen Fachperson zwecks Supervision (Beschwerde Ziff. 3.4). Den Akten kann weiter entnommen werden, dass die direkte Vorgesetzte, die Rektorin X._____, der Beschwerdeführerin ihre Wertschätzung für deren Arbeitsleistung zum Ausdruck brachte und bei Konflikten mit Kolleginnen und Kollegen ihre Unterstützung anbot (vgl. Akten B._____, Personaldossier, Reg. 4). Die Rektorin X._____ war sodann lange gewillt, die Beschwerdeführerin bis zu deren Pensionierung zu stützen (vgl. E-Mails vom 7.2.2012 und 20.7.2011 in Akten B._____, Ordner 1, Reg. 1 und 5). Nach der mehrmonatigen krankheits- und unfallbedingten Abwesenheit im Jahr 2012 wurde die Beschwerdeführerin vom Case Management bei der Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit begleitet. Dabei fand am 8. November 2012 auch ein Gespräch mit der Rektorin X._____ statt. Dass das Beschlussprotokoll der Casemanagerin in der Folge von beiden Seiten nicht unterzeichnet wurde (vorne E. 4.5), ändert nichts daran, dass die Schulleitung damals im Grundsatz an der Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin festhielt und sich für eine weitere Zusammenarbeit einsetzte. Es ist nicht ersichtlich, welche weiteren Massnahmen B._____ hätte ergreifen können, zumal die Beschwerdeführerin selbst wünschte, mit der Schulleitung möglichst nichts zu tun zu haben (vgl. MAG 2011 in Akten B._____, Personaldossier, Reg. 4). Wie die Vorinstanz zutreffend festgestellt hat, hat B._____ regelmässige Personalgespräche mit ihr geführt, konkrete

Vorgaben gemacht und ihr wiederholt vor Augen geführt, dass das Nichteinhalten der Bedingungen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben könnte. B._____ hat demnach mehrere ernsthafte Bemühungen zur Bereinigung der Situation unternommen und damit dem Umstand Rechnung getragen, dass es sich bei der Beschwerdeführerin um eine langjährige, kurz vor der ordentlichen Pensionierung stehende Mitarbeiterin handelt. Sie haben das ihnen Zumutbare unternommen, um die Beschwerdeführerin zu einem Verhalten zu befähigen, das für den Betrieb tragbar ist. Unter diesen Umständen hat B._____ die ihm obliegende Fürsorgepflicht nicht verletzt (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.1 mit Hinweis auf BGE 132 III 115 und 125 III 70; BVR 2007 S. 538 E. 4.4; VGE 2013/283 vom 14.3.2014, E. 6.2).

6.3 In die Würdigung, ob die Kündigung verhältnismässig ist, sind namentlich die relativ lange Dauer des Anstellungsverhältnisses und der Umstand einzubeziehen, dass die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigungsverfügung nur noch etwas über zwei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung stand (Ende Januar 2016; Art. 11 LAG). Hingegen sind die (fachlichen) Arbeitsleistungen der Beschwerdeführerin unabhängig von ihrer Bewertung nicht von rechtserheblicher Bedeutung; wenn wie hier die zuständigen Behörden den triftigen Grund für die Kündigung im Wesentlichen in der wiederholten Missachtung von Weisungen und im zerrütteten Vertrauensverhältnis erblicken, vermögen gute Leistungen das Interesse der Verwaltung an der Entlassung einer Person mit ungenügendem Willen zur vertrauensvollen Zusammenarbeit in der Regel nicht aufzuwiegen (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 4.5.2, 2009 S. 443 E. 5.4.3). Der Berufsauftrag von Lehrerinnen und Lehrern umfasst neben dem Unterrichten und Erziehen auch die Zusammenarbeit mit der Schulleitung sowie den Kolleginnen und Kollegen (Art. 17 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 58 Abs. 1 LAV). Das Interesse des B._____ an der Entlassung der Beschwerdeführerin wiegt schwer, zumal das soziale Verhalten einer Lehrkraft und die Einhaltung von bestimmten Verhaltensregeln und Weisungen für einen guten funktionierenden Schulbetrieb von grosser Bedeutung sind. Dabei fällt besonders schwer ins Gewicht, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin in allen zwischenmenschlichen Bereichen (sowohl gegenüber Lernenden als auch Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen) zu

mehrfachen Beanstandungen führte und damit den Betriebsablauf empfindlich störte. Der wiederholt, während mehrerer Jahre erhobene Vorwurf des Blossstellens von Lernenden ist sodann geeignet, den Ruf der ganzen Schule zu schädigen, zumal ein solches Verhalten dem Berufsauftrag widerspricht, wonach eine Lehrkraft die Persönlichkeit der Schülerinnen und Schüler zu achten hat (Art. 52 Abs. 1 LAV). Die Beschwerdeführerin wusste die dargebotene Unterstützung nicht zu nutzen. Sie wurde sodann mehrmals ermahnt und verwarnt, ohne dass sich eine nachhaltige Änderung in ihrem Verhalten gezeigt hätte. Es ist daher nicht ersichtlich, welches mildere Mittel zum jetzigen Zeitpunkt noch ergriffen werden könnte (vgl. vorne E. 6.2). Die Beschwerdeführerin verkennt, dass nicht der angebliche Konflikt zwischen ihr und ihrer Vorgesetzten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führte; vielmehr war ihr Unvermögen, das eigene Verhalten kritisch zu hinterfragen und den betrieblichen sowie sozialen Anforderungen anzupassen, die Weisungen der Schulleitung zu befolgen und mit ihr erspriesslich zusammenzuarbeiten, der Grund für die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses. Angesichts der problematischen Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin ist nicht zu beanstanden, wenn B._____ eine Versetzung [in die Bereiche] Z._____ oder Y._____ ablehnt, zumal auch das Verhältnis zwischen dem Rektor Z._____ und der Beschwerdeführerin belastet ist (vgl. vorne E. 4.5). Eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit ist nicht mehr möglich und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses deshalb erforderlich. Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass es die Beschwerdeführerin empfindlich trifft, dass sie ihre Schullaufbahn nicht ordentlich abschliessen kann (vgl. Beschwerde Ziff. 3.6). Dieses bedeutende private Interesse an der Weiterbeschäftigung ist indessen in gewissem Mass zu relativieren, da die Kündigung ausschliesslich auf das Fehlverhalten der Beschwerdeführerin selbst zurückzuführen ist (vgl. VGE 2013/389 vom 17.7.2014, E. 6.2, 2013/283 vom 14.3.2014, E. 6.4 a.E.). Weiter ist weder ersichtlich noch vorgebracht, dass die Beschwerdeführerin mit der konkreten finanziellen Renteneinbusse bei der beruflichen Vorsorge aufgrund spezifischer persönlicher Umstände besonders hart getroffen wird.

6.4 In Würdigung der gesamten Umstände kann festgestellt werden, dass die Vorinstanz die Kündigung zu Recht als verhältnismässig und damit auch zumutbar beurteilt hat.

7.

7.1 Nach dem Erwogenen ergibt sich, dass die Beschwerde insoweit gutzuheissen ist, als der angefochtene Entscheid betreffend den Parteikostensatz dahingehend zu ändern ist, dass der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin für das vorinstanzliche Verfahren die Hälfte ihrer Parteikosten zu ersetzen hat (vorne E. 2.4; gemäss E. 3.2 des angefochtenen Entscheids festgesetzt auf Fr. 6'923.90 inkl. Auslagen und MWSt, was von den Parteien nicht beanstandet wird). Im Übrigen hält der angefochtene Entscheid der Rechtskontrolle stand, womit sich die Beschwerde insoweit als unbegründet erweist und abzuweisen ist.

7.2 Bei diesem Ausgang des Verfahrens rechtfertigt es sich, die Beschwerdeführerin als zu einem Fünftel obsiegend zu betrachten. Die Verfahrenskosten sind der Beschwerdeführerin demnach zu vier Fünfteln aufzuerlegen (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Die restlichen Verfahrenskosten sind nicht zu erheben (Art. 108 Abs. 2 Satz 2 VRPG). Der Beschwerdegegner hat der Beschwerdeführerin einen Fünftel der Parteikosten für das verwaltungsgerichtliche Verfahren zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Die Kostennote des Rechtsvertreters gibt zu keinen Bemerkungen Anlass. Seitens des zu vier Fünfteln obsiegenden Beschwerdegegners sind keine entschädigungspflichtigen Parteikosten angefallen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird dahingehend gutgeheissen, dass Ziffer 3 des Entscheids der Erziehungsdirektion des Kantons Bern vom 3. Juli 2014 wie folgt abgeändert wird:

«B. _____ hat der Beschwerdeführerin einen Parteikostenanteil in der Höhe von Fr. 3'461.95 zu bezahlen.»

Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'000.--, werden der Beschwerdeführerin zu vier Fünfteln, ausmachend Fr. 2'400.--, auferlegt. Die verbleibenden Kosten werden nicht erhoben.
3. Der Beschwerdegegner hat der Beschwerdeführerin die Parteikosten für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf Fr. 2'567.65 (inkl. Auslagen und MWSt), zu einem Fünftel, ausmachend Fr. 513.55, zu ersetzen.
4. Zu eröffnen:
 - der Beschwerdeführerin
 - dem Beschwerdegegner
 - der Erziehungsdirektion des Kantons Bern

Der Abteilungspräsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Zustellung der schriftlichen Begründung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden. Der Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. BGG erreicht Fr. 15'000.--.