

100.2021.147U  
HER/BDE/SPR

## Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

**Urteil vom 26. April 2023**

Verwaltungsrichterin Arn De Rosa, Abteilungspräsidentin  
Verwaltungsrichter Häusler, Verwaltungsrichterin Herzog  
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

**Einwohnergemeinde A.** \_\_\_\_\_  
vertreten durch Rechtsanwalt Markus Fischer  
Beschwerdeführerin

gegen

**B.** \_\_\_\_\_  
vertreten durch Rechtsanwältin ...  
Beschwerdegegnerin

und

**Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern**  
Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der Bildungs-  
und Kulturdirektion des Kantons Bern vom 7. April 2021; 2020.BKD.30513)



## **Prozessgeschichte:**

### **A.**

B.\_\_\_\_\_ war seit dem 1. August 2004 unbefristet als Lehrerin an der Primarschule ... der Einwohnergemeinde (EG) A.\_\_\_\_\_ angestellt. Mit Verfügung vom 20. April 2020 kündigte die Schulkommission der EG A.\_\_\_\_\_ das Anstellungsverhältnis per 31. Juli 2020.

### **B.**

Dagegen erhob B.\_\_\_\_\_ am 20. Mai 2020 Beschwerde bei der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern (BKD). Mit Entscheidung vom 7. April 2021 hiess die BKD die Beschwerde gut und hob die Verfügung vom 20. April 2020 auf.

### **C.**

Hiergegen hat die EG A.\_\_\_\_\_ am 10. Mai 2021 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit dem Antrag, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben.

Auf verfahrensleitende Verfügung hin hat die EG A.\_\_\_\_\_ am 20. Mai 2021 den Gemeinderatsbeschluss betreffend Beschwerdeführung sowie eine neue Vollmacht für ihren Rechtsvertreter eingereicht.

Mit Vernehmlassung vom 7. Juli 2021 hat die BKD Antrag auf Abweisung der Beschwerde gestellt. B.\_\_\_\_\_ hat mit Beschwerdeantwort vom 5. August 2021 ebenfalls die Abweisung der Beschwerde beantragt, soweit darauf einzutreten sei. Mit Replik vom 4. April 2022 und Duplik vom 7. Juni 2022 haben die EG A.\_\_\_\_\_ bzw. B.\_\_\_\_\_ je ihre Rechtsbegehren bestätigt und weitere Unterlagen eingereicht. Die Vorinstanz hat auf weitere Bemerkungen verzichtet.

## **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 (vgl. auch Art. 25 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAG; BSG 430.250] i.V.m. Art. 108 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]).

**1.2** Die EG A.\_\_\_\_\_ 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). Die Beschwerdegegnerin stellt allerdings die Beschwerdelegitimation der Gemeinde in Frage, weil diese den Beschluss über die Beschwerdeführung und die Mandatierung des Rechtsvertreters gestützt auf den Antrag der Schulkommission vom selben Tag erst an der Sitzung vom 17. Mai 2021 getroffen hat, d.h. nach Beschwerdeeinreichung und Ablauf der Beschwerdefrist. Es sei fraglich, ob mit dem «nicht rückwirkenden» Gemeinderatsbeschluss vom 17. Mai 2021 die fehlende Beschwerdelegitimation geheilt werden könne, zumal der Schulkommission auch nicht durch (rückwirkenden) Beschluss des Gemeinderats eine Spezialvollmacht zur Beschwerdeführung erteilt worden sei (Beschwerdeantwort [BA] S. 2; Duplik S. 2 f.). – Verfahrenshandlungen von Rechtsvertreterinnen und -vertretern, die sich nicht ausweisen können, sind nicht von vornherein ungültig. Ein solcher Mangel ist mit Blick auf das Verbot des überspitzten Formalismus verbesserlich. Mit rechtzeitiger Verbesserung oder nachträglicher Genehmigung werden derartige Verfahrenshandlungen wirksam (vgl. Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 15 N. 12 mit Hinweisen). Im vorliegenden Fall hat der Gemeinderat der EG A.\_\_\_\_\_ die Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 10. Mai 2021 an seiner Sitzung vom 17. Mai 2021 nachträglich genehmigt und den entsprechenden Beschluss mit einer verbesserten Anwaltsvollmacht innert der richterlichen Nachfrist eingereicht (vgl. act. 4 und 4A, Beschwerdebeilage [BB] 15 und 16). Dass

der Beschluss vom 17. Mai 2021 rückwirkend erfolgte, ergibt sich aus der Sache und musste nicht ausdrücklich erwähnt werden. Nach dem Gesagten ist die Gemeinde rechtsgültig vertreten und entspricht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 10. Mai 2021 insoweit den Formerfordernissen (vgl. auch VGE 2017/181/183 vom 18.4.2018 E. 1.1). Auf die auch im Allgemeinen formgerecht und im Übrigen fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

**1.3** Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

## **2.**

**2.1** Die Gemeinde macht zunächst geltend, die Vorinstanz habe die Vorbringen und Beweismittel sehr einseitig gewürdigt. Sie habe sich stark von den Argumenten der Gegenpartei leiten lassen. Vorbringen der Gemeinde habe sie «kurzerhand weggewischt». Zudem habe sie keine weitergehenden Sachverhaltsabklärungen getroffen (Beschwerde S. 13). Damit rügt die Gemeinde einerseits eine unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des Sachverhalts, andererseits die Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör.

**2.2** Nach Art. 18 Abs. 1 VRPG stellen die Behörden den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Untersuchungsgrundsatz). Sie sind verpflichtet, diesen richtig und vollständig abzuklären, was das Zusammentragen, Nachprüfen und Bewerten aller Sachumstände umfasst, die im Hinblick auf die Regelung des konkreten Rechtsverhältnisses bedeutsam sind (BVR 2012 S. 252 E. 3.3.1, 2009 S. 149 E. 5.1; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 1, Art. 19 N. 1). Dieser Untersuchungspflicht steht die Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 20 Abs. 1 VRPG) gegenüber (vgl. Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 5). Unvollständig ist die Sachverhaltsfeststellung, wenn die Behörde nicht alle für den Entscheid wesentlichen Sachumstände und Beweismittel erhoben hat. Unrichtig ist sie, wenn die Behörde die Beweismittel falsch gewürdigt oder einen rechtserheblichen Sachumstand nicht in das Beweisverfahren einbezogen hat (BVR 2008 S. 352 E. 3.2, 2004 S. 446 E. 4.2; Ruth Herzog,

in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 66 N. 31 f.). Der Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 21 ff. VRPG; Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101] und Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1]) garantiert namentlich das Recht, dass die Behörde die Vorbringen der vom Entscheid in ihrer Rechtsstellung Betroffenen tatsächlich hört, prüft und bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen (vgl. auch Art. 72 Abs. 2 i.V.m. Art. 52 Abs. 1 Bst. b VRPG), wobei sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken kann (BGE 142 I 135 E. 2.1; BVR 2022 S. 51 E. 2.3, 2018 S. 341 E. 3.4.2; Michel Daum, a.a.O., Art. 21 N. 28 ff., Art. 52 N. 6 ff.). Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst auch das Recht der Parteien, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden (vgl. BVR 2017 S. 255 E. 5.1; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 28, Art. 21 N. 15).

**2.3** Die BKD hat im angefochtenen Entscheid unter Hinweis auf die Aktenstellen und die Vorbringen der Parteien detailliert dargelegt, von welchem Sachverhalt sie ausgeht (E. 2.3.2). Sodann hat sie unter Einbezug der Vorbringen der Parteien einlässlich aufgezeigt, weshalb sie im Verhalten der Beschwerdegegnerin keine triftigen Gründe für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses erblickt (E. 2.4). Soweit die Gemeinde rügt, die Vorinstanz habe den Sachverhalt unrichtig festgestellt, ist festzuhalten, dass sie selber das Personaldossier unvollständig geführt hat. Die Vorinstanz hat denn insoweit auch zu Recht eine Gehörsverletzung festgestellt (angefochtener Entscheid E. 2.1.6, 2.1.9). Auch auf Aufforderung der BKD hin hat die Gemeinde weder weitere Unterlagen eingereicht noch Beweisanträge gestellt; von einem Dokument (Stellungnahme C. \_\_\_\_\_s vom 27.3.2020) stellte sie unbegründet nur eine geschwärzte Version zur Verfügung (vgl. Akten BKD act. 8 und 9; Akten Gemeinde Reg. 3). Dass die Vorinstanz darauf verzichtet hat, von Amtes wegen und ohne entsprechende Beweisanträge der Parteien weitere Sachverhaltsabklärungen zu tätigen, ist nicht zu beanstanden. Denn aus dem angefochtenen Entscheid geht hinreichend klar hervor, dass weitere Beweiserhebungen nach vorinstanzlicher Einschätzung von vornherein nicht geeignet waren, am Ausgang des Verfahrens etwas zu ändern (antizipierte Beweiswürdigung, vgl. hierzu statt vieler BVR 2017 S. 255 E. 5.1 mit Hinweisen). Im Übrigen zielt die Kritik der Gemeinde im

Wesentlichen auf die Sachverhaltswürdigung. Ob die vorinstanzlichen Erwägungen inhaltlich zutreffen und namentlich auf einer vollständigen und zutreffenden Sachverhaltswürdigung basieren, ist nicht eine Frage des rechtlichen Gehörs, sondern der materiellen Beurteilung (vgl. etwa BVR 2018 S. 341 E. 3.4.2, 2022 S. 104 [VGE 2019/367 vom 8.2.2021] nicht publ. E. 2.4; VGE 2020/368 vom 11.11.2022 E. 2.4).

### 3.

Aus den Akten ergibt sich folgender rechtserheblicher Sachverhalt:

**3.1** Gemäss unbestritten gebliebener Feststellung der Vorinstanz, war die Beschwerdegegnerin seit der ersten Hälfte der 1990er Jahre mit unterschiedlichen Beschäftigungsgraden an verschiedenen Schulstandorten der EG A. \_\_\_\_\_ als Lehrerin tätig (angefochtener Entscheid E. 2.3.2 S. 13). Ab 1. August 2004 war sie unbefristet an der Primarschule ... angestellt. Ihr anfänglicher Beschäftigungsgrad in einer Bandbreite von 5-12 Lektionen wurde ab 1. August 2006 auf 13-20 Lektionen und ab 1. August 2007 auf 14-17 Lektionen erhöht (Anstellungsverfügungen, in Akten Gemeinde Reg. 30). An der Primarschule ... wird nur eine Klasse geführt; diese besteht aus Schülerinnen und Schülern des 1. bis 6. Schuljahrs. Die Klasse wird neben der Beschwerdegegnerin, die im Teilzeitpensum tätig war, von einer Klassenlehrkraft mit Vollzeitpensum unterrichtet. Seit Herbst 2015 war zudem die Heilpädagogin D. \_\_\_\_\_ während eines Vormittags pro Woche an der Primarschule ... tätig (BB 7). Die Schule A. \_\_\_\_\_ besteht aus fünf Standorten und wird von einer Gesamtschulleitung geführt. Diese erfuhr seit 2010 mehrere Wechsel (vgl. BA-Beilagen 1-4, 8). Per 1. August 2019 übernahmen E. \_\_\_\_\_ und F. \_\_\_\_\_ mit Beschäftigungsgraden von 100 bzw. 40% die Gesamtschulleitung. Von 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018 präsidierte der Ehemann der Beschwerdegegnerin die Schulkommission der EG A. \_\_\_\_\_ (BB 4).

**3.2** Von 2002 bis Juli 2018 war G. \_\_\_\_\_ die Klassenlehrerin, die zusammen mit der Beschwerdegegnerin an der Primarschule ... unterrichtete; die Zusammenarbeit zwischen diesen Lehrerinnen war sehr gut (BA-

Beilage 8). Am 1. August 2018 nahm C.\_\_\_\_\_ als neue Klassenlehrkraft ihre Tätigkeit an der Primarschule ... auf. Das Verhältnis zwischen ihr und der Beschwerdegegnerin war wegen unterschiedlicher pädagogischer Grundhaltungen von Beginn an angespannt; unterschiedliche Auffassungen über die Beschulung des Schülers ... verstärkten die Spannungen zusätzlich (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.4.1.3; BB 9; Beschwerdeantwort S. 9; Akten Gemeinde Reg. 5; Mitteilungsblatt vom 3.3.2020, in Akten Gemeinde Reg. 23). Im Mai 2019 organisierte die damalige Co-Schulleiterin H.\_\_\_\_\_ eine Sitzung mit einem Berater des Instituts für ... Bern, zu der C.\_\_\_\_\_ und die Beschwerdegegnerin eingeladen waren; die Sitzung fand am 14. Mai 2019 statt. Auslöser hierfür waren nicht nur die Differenzen der beiden Lehrerinnen betreffend die Beschulung von ..., sondern auch deren Umgang mit dieser Situation und ihre problematische Zusammenarbeit (vgl. E-Mails vom 2. und 10.5.2019, in Akten Gemeinde Reg. 4). Ein Gesprächsprotokoll ist nicht aktenkundig; nach Darstellung der beiden Lehrerinnen stand die Situation rund um den Schüler ... im Zentrum (vgl. BB 9; Bemerkungen Beschwerdegegnerin vom 12.8.2020, in Akten BKD act. 7 S. 10). Laut dem Berater ging es im Gespräch vom 14. Mai 2019 um ein Kennenlernen und das Darlegen der Situation, es sei bei diesem Erstgespräch geblieben (vgl. BB 10). Die damalige Co-Schulleiterin bestätigt dies; die Lehrerinnen seien der Meinung gewesen, dass die Zusammenarbeit zwischen ihnen funktioniere, weshalb sie keine weitere Unterstützung benötigten (vgl. Stellungnahme vom 15.6.2021, BA-Beilage 6).

**3.3** Per 1. August 2019 übernahmen E.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Schulleiter) und F.\_\_\_\_\_ die Gesamtschulleitung. Bereits an der Sitzung vom 23. Juli 2019 hatte der neue Schulleiter dem ab 2019 amtierenden Schulkommissionspräsidenten einen Massnahmenplan für die Schule ... präsentiert mit dem Ziel, eine Basis für eine professionelle Zusammenarbeit zu legen (vgl. BB 11). Am 9. August 2019 führte er ein erstes Gespräch mit C.\_\_\_\_\_, der Beschwerdegegnerin und D.\_\_\_\_\_. Dabei wurde das angespannte Verhältnis zwischen den beiden Lehrerinnen thematisiert. Die Beschwerdegegnerin gab an, dass die Schülerinnen und Schüler die Konfliktsituation offenbar bemerkt hätten. Der Schulleiter äusserte die Erwartung, dass für das laufende Schuljahr eine Basis für eine professionelle

Zusammenarbeit gefunden werde. Als Massnahmen sah er regelmässige Lehrerkonferenzen an der Schule ... und die Durchführung von Einzelgesprächen vor (Aktennotiz vom 9.8.2019, in Akten Gemeinde Reg. 5). Ende August 2019 führte er je ein Einzelgespräch mit C.\_\_\_\_\_ und der Beschwerdegegnerin (Aktennotiz vom 26.8.2019; Protokollauszug zur Sitzung der Schulkommission vom 28.8.2019 und Bericht Schulleiter z.H. dieser Sitzung, in Akten Gemeinde Reg. 6 und 7). Im Einzelgespräch mit der Beschwerdegegnerin wurden Lösungsideen skizziert («Nebeneinander arbeiten», «Gemeinsame Basis ist der Unterricht und nicht mehr», «Lückenlose Infos», «Briefe im Namen beider Personen», «Infos an LEKO»); die Notiz zum Gespräch mit C.\_\_\_\_\_ ist nicht aktenkundig. In der Folge fanden die Lehrerkonferenzen 14-täglich statt, jeweils im Beisein des Schulleiters. Den Protokollen ist (soweit sie aktenkundig sind) bezüglich der Zusammenarbeit zwischen den beiden Lehrerinnen nichts Besonderes zu entnehmen. Im Protokoll zur Konferenz vom 2. September 2019 ist unter dem Traktandum «Klärung der Zusammenarbeit» lediglich festgehalten: «Gemeinsame Basis abmachen». An der Konferenz vom 21. Oktober 2019 teilte der Schulleiter unter dem Traktandum «Zukunft ...» mit, dass er aus Gründen der Planungssicherheit bis Januar über die Zukunftspläne der beiden Lehrpersonen informiert werden möchte (vgl. BB 12 und 13). Am 18. November 2019 fand ein Debriefing statt bezüglich des Schülers ..., der die Schule in der Zwischenzeit verlassen hatte (vgl. Akten Gemeinde Reg. 11); die Teilnehmenden und der genaue Inhalt des Besprochenen sind nicht aktenkundig.

**3.4** Am 16. Dezember 2019 fand eine weitere Lehrerkonferenz in Anwesenheit des Schulleiters, von C.\_\_\_\_\_ und der Beschwerdegegnerin statt (entschuldigt war D.\_\_\_\_\_; Protokoll vom 16.12.2019, in Akten Gemeinde Reg. 8). Zum genauen Ablauf dieser Sitzung und zum Verhalten der Beteiligten gibt es unterschiedliche Angaben. Unbestritten ist, dass die Beschwerdegegnerin und C.\_\_\_\_\_ eine Meinungsverschiedenheit bezüglich einer Praktikantin hatten, worauf die Beschwerdegegnerin die Sitzung verlassen wollte, auf Intervention des Schulleiters hin jedoch blieb. Die Sitzung wurde in der Folge vom Schulleiter abgebrochen. Zu dessen Verhalten hielt die Beschwerdegegnerin Folgendes fest (Gedächtnisprotokoll vom 16.12.2019, in Akten Gemeinde Reg. 8):

«C.\_\_\_\_\_ hat ein Problem, wie der Besuchsmorgen mit der Praktikantin verlaufen ist. Sie fühlt sich von mir nicht über Abmachungen mit [Praktikantin] informiert und von [Praktikantin] gestört im Unterricht. E.\_\_\_\_\_ sagt zu C.\_\_\_\_\_, ihm falle schon die ganze Zeit auf, dass sie streitsüchtig unterwegs sei. Die Lage wird laut und unübersichtlich. Vergebens versuche ich eine Erklärung zu [Praktikantin] Besuch zu formulieren und auf die Leko 7 zu verweisen, an der wir die Abläufe zum Praktikum im Beisein von E.\_\_\_\_\_ geregelt haben. Ich stehe auf und will gehen, weil ich nicht zu Wort komme, Leko 7 hier nicht wiederholen will und mir nicht die gleichen Vorwürfe (nicht zu informieren) hören will, bleibe aber, weil E.\_\_\_\_\_ mir vorübergehend Gehör verschafft. Auch er hat die Abmachungen der letzten Leko zum Praktikum im Kopf und bestätigt sie. C.\_\_\_\_\_ spricht immer wieder dazwischen und wird von E.\_\_\_\_\_ lautstärke-mässig übertroffen und zum Schweigen aufgefordert. Seine Wortwahl ist für eine Sitzungsleitung unterstes Niveau. E.\_\_\_\_\_ erklärt die Sitzung für beendet, sobald ich meine Erklärung abgeben hätte. Ich deute seine Körpersprache als Dominanzversuch und Aggressivität.»

C.\_\_\_\_\_ hielt zur Lehrerkonferenz vom 16. Dezember 2019 Folgendes fest (BB 9 S. 2):

«An der LEKO vom 16.12.2019 kam es zum Eklat. Wir ([Beschwerdegegnerin] und ich) hatten Meinungsverschiedenheiten betreffend Praktikantin, worauf der [Schulleiter] ausrastete, uns anschrie und wütend die Sitzung verliess. Das liess mich nicht unberührt und ich bat ihn später um ein klärendes Gespräch. Er teilte mir mit, er wolle kein Gespräch, aber wir sollten aufschreiben, wie wir bis Ende Schuljahr 20 weiterfahren möchten.»

Die Schilderungen der beiden Lehrerinnen zum Verhalten des Schulleiters an der Lehrerkonferenz werden von der Gemeinde nicht bestritten (vgl. Beschwerde S. 9). Der Schulleiter teilte den Schulkommissionsmitgliedern gleichentags per E-Mail mit, dass es an der Lehrerkonferenz auf der ... «wieder eine Eskalation unter den Lehrpersonen gegeben habe», wofür eine Kleinigkeit betreffend die neue Praktikantin Auslöser gewesen sei. Es habe sich erneut gezeigt, dass die beiden nicht gewillt seien, einen gemeinsamen Weg zu finden. Er habe deshalb «sehr vehement interveniert» und den beiden Lehrpersonen «sehr deutlich» zu verstehen gegeben, was er davon halte. Er habe den beiden auch klar und deutlich gesagt, dass «ihre Zeit im Sommer 2020 auf der ... ablaufen wird» (E-Mail vom 16.12.2019, in Akten Gemeinde Reg. 9).

**3.5** Am 19. Dezember 2019 wandte sich der Schulleiter per E-Mail an C.\_\_\_\_\_ und die Beschwerdegegnerin. Er hielt dabei u.a. fest (Akten Gemeinde Reg. 10):

«Wie am Montag erwähnt, entspricht diese Situation und besonders der Umgang unter euch in keinster Art und Weise meinen Vorstellungen und

Erwartungen als Schulleiter an ein Kollegium in einer speziellen und kleinen Schule. Diese mangelhafte Qualität wird sich (oder hat sich schon, gem. Aussage B. \_\_\_\_\_ vom August 19) über kurz oder lang auf den Unterricht und auf den Ruf der gesamten Schule ... negativ auswirken. Als Gesamtleiter der Schule bin ich u.a. für diese Qualität verantwortlich und bin nicht bereit, diese Situation so zu akzeptieren oder weiterzuführen.»

Weiter kündigte er an, an der Lehrerkonferenz vom 13. Januar 2020 das laufende Schuljahr bis Sommer besprechen zu wollen, und fuhr fort:

«Als Auftrag an euch erwarte ich konkrete Massnahmen, wie ihr die Zeit bis Sommer gestalten wollt. Diese Massnahme erwarte ich, zur Vorbereitung, in schriftlicher Form bis [...] per Mail [an mich].»

In der Folge kam es zwischen dem Schulleiter und der Beschwerdegegnerin zu einem E-Mailwechsel, der sich bis zum 20. Februar 2020 hinzog. Inhaltlich ging es dabei im Wesentlichen um den Auftrag des Schulleiters vom 19. Dezember 2019 und die Forderung der Beschwerdegegnerin, Einsicht zu nehmen in die Protokolle des Erstgesprächs und des Einzelgesprächs vom August 2019 sowie des Debriefings vom 18. November 2019, welche der Schulleiter nur teilweise zu gewähren bereit war. Zum Auftrag des Schulleiters hielt sie mit Schreiben vom 7. Januar 2020 fest (Akten Gemeinde Reg. 12), das vorgegebene Ziel («das Schuljahr 19/20 auf einem professionellen und qualitativ möglichst hohen Niveau durchzuführen») sei ein «Paradoxon», weil hierfür Schritte von ihr nötig wären, die als unerwünschte Einmischung empfunden würden. Ausgehend von der Frage «Was will ich dazu beitragen?» formulierte die Beschwerdegegnerin in den vier Bereichen «Rollenverhalten», Zusammenarbeit im Unterricht», «Kommunikation im Team» sowie «Kommunikation gegen aussen» verschiedene Massnahmen (vgl. ausführlich zum Ganzen: angefochtener Entscheid E. 2.3.2 S. 16 ff. mit Aktenverweisen).

Zur Lehrerkonferenz vom 13. Januar 2020 ist unter dem Traktandum «Austausch über die Antwort auf den Auftrag der SL / Festlegen der Massnahmen bis Sommer 20, welche umgesetzt werden sollen», Folgendes protokolliert (Akten Gemeinde Reg. 21):

«[E. \_\_\_\_\_] erwähnt die eingegangenen Antworten. Die [Schulleitung] weist darauf hin, dass [C. \_\_\_\_\_] den Vorschlag einer Aussprache macht und fragt [die Beschwerdegegnerin], ob sie damit einverstanden ist. Gemäss [der Beschwerdegegnerin] war die Sitzung mit ... eine Kropfleerete, leider nicht geführt und etwas ziellos. Deshalb schlägt die [Schulleitung] eine Mediation vor, was sowohl von [C. \_\_\_\_\_] und

[der Beschwerdegegnerin] begrüsst wird. Die [Schulleitung] organisiert die Mediation.»

Am Gespräch vom 3. März 2020 stellte der Schulleiter der Beschwerdegegnerin die Kündigung in Aussicht. Am 2. und 14. April 2020 nahm die Beschwerdegegnerin zur beabsichtigten Kündigung Stellung (vgl. Akten Gemeinde Reg. 21 und 24). In der Folge löste die Schulkommission das Arbeitsverhältnis sowohl mit der Beschwerdegegnerin als auch mit C.\_\_\_\_\_ auf (vgl. Kündigungsverfügung, Akten Gemeinde Reg. 26; vorne Bst. A).

**3.6** Die seitens der Gemeinde anbotenen Partei- bzw. Zeugenbefragungen (Einvernahme des Schulleiters, des Schulkommissionspräsidenten, von C.\_\_\_\_\_ und D.\_\_\_\_\_; vgl. Beschwerde S. 12 und Replik S. 5, 6, 8, 11, 14) lassen, wie sich aus dem Nachfolgenden ergibt, in den entscheidereheblichen Punkten keine zusätzlichen Erkenntnisse erwarten, weshalb in antizipierter Beweiswürdigung (vgl. vorne E. 2.3) weitere Sachverhaltsabklärungen unterbleiben können. Die Beweisanträge werden abgewiesen.

#### **4.**

Strittig ist, ob die Vorinstanz die Kündigung zu Recht aufgehoben hat.

**4.1** Das Anstellungsverhältnis der Beschwerdegegnerin an der Schule A.\_\_\_\_\_ untersteht dem LAG (Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 Bst. b LAG; vgl. auch Art. 1 Abs. 2 des Personalreglements der Gemeinde A.\_\_\_\_\_ vom 13. Dezember 2002 [einsehbar unter <www....ch>, Rubriken «Verwaltung», «Dokumente»]). 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). Die Entlassung der Lehrkräfte ist Aufgabe der Schulkommission (Art. 7 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 22 Abs. 2 und Anhang I des Organisationsreglements der EG A.\_\_\_\_\_ vom 19. November 2001 [Version mit letzten Änderungen vom 19. März 2014]). 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 PG für das übrige öffentliche Personal vorsieht (BVR 2010 S. 157 E. 3.1; zuletzt VGE 2020/368 vom 11.11.2022 E. 3.1; Vortrag des Regierungsrats betreffend das LAG, in Tagblatt des Grossen Rates 2004, Beilage 25, S. 7, 13; Hans-Ulrich Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 51 ff., 103 N. 138).

**4.2** 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. In der Rechtsprechung sind auch Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe anerkannt (BVR 2010 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 Kündigungsgrund abgeben (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E. 2.3; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 80 N. 77). 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; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 83 N. 84).

**4.3** Die Behörden stellen den Sachverhalt von Amtes wegen fest, wobei den Parteien eine Mitwirkungspflicht obliegt (vgl. vorne E. 2.2). Bleibt ein

Sachumstand unbewiesen, so muss die beweisbelastete Partei die Folgen der Beweislosigkeit tragen. Den Nachweis für die Kündigungsgründe hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu erbringen (Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [ZGB; SR 210]; BVR 1993 S. 227 E. 2; Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Diss. Zürich 1998, S. 309; allgemein zur Beweislastverteilung etwa BVR 2016 S. 5 E. 5.3, 2015 S. 301 E. 2.3, je mit Hinweisen). Ist das Bestehen oder Nichtbestehen einer Tatsache hingegen in Würdigung der vorhandenen Beweise erstellt, spielt die Beweislastverteilung keine Rolle mehr (vgl. BGE 143 III 1 E. 4.1 [Pra 107/2018 Nr. 27], 141 III 241 E. 3.2; BVR 2018 S. 139 E. 4.5; zum Ganzen Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 11 und 15 und Art. 20 N. 2).

**4.4** Die Anstellungsbehörde begründet die Kündigung mit einer nachhaltigen Störung des Arbeitsklimas; das Vertrauensverhältnis zwischen C.\_\_\_\_\_ und der Beschwerdegegnerin sei zerrüttet, ebenso jenes zwischen diesen beiden Lehrerinnen und der Schulleitung (Kündigungsverfügung vom 20.4.2020, in Akten Gemeinde Reg. 26, sowie «Geplanter Entscheid und Vorgehen Schulhaus ...» Reg. 15). Die Vorinstanz kam demgegenüber zum Schluss, es lägen keine triftigen Gründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG vor. Zwar habe zwischen der Beschwerdegegnerin und der Klassenlehrerin C.\_\_\_\_\_ seit August 2018 ein Konflikt bestanden; dieser habe sich aber noch in einem akzeptablen Rahmen bewegt. Es sei nicht davon auszugehen, dass der Konflikt bereits von Aussenstehenden bemerkt worden sei. Den Akten sei für den Zeitraum zwischen dem 28. August 2019 und 16. Dezember 2019 und auch nach dem Vorfall an der Lehrerkonferenz vom 16. Dezember 2019 kein Hinweis zu entnehmen, wonach der Konflikt zwischen den beiden Lehrerinnen für die Erfüllung des Berufsauftrags problematisch gewesen wäre. Da die Beschwerdegegnerin zur Lösung des Konflikts gewillt gewesen sei und der Schulleiter nicht genügend unternommen habe, um den Konflikt zu lösen, stelle das problematische Verhältnis zwischen der Beschwerdegegnerin und C.\_\_\_\_\_ keinen triftigen Kündigungsgrund dar (angefochtener Entscheid E. 2.4.1.3). Zudem habe das Verhalten der Beschwerdegegnerin das Vertrauensverhältnis mit der Schulleitung nicht zu zerrütten vermocht. Der aktenkundige Sachverhalt lasse nicht erkennen, inwiefern die Beschwerdegegnerin die Wahrnehmung der Führungsaufgaben der

Schulleitung stark beeinträchtigt und zum Teil verhindert, eine Konflikt-haltung eingenommen, Widerstand aufgebaut oder Weisungen und Aufträge mit Widerständen erwidert haben soll. Es könne ihr höchstens ein «eher unkooperatives» Verhalten an der Lehrerkonferenz vom 16. Dezember 2019 vorgeworfen werden. Allein dieser Vorfall vermöge allerdings keine Zerrüt-tung des Vertrauensverhältnisses zu begründen (angefochtener Entscheid E. 2.4.2.3 S. 30).

**4.5** Die Gemeinde kritisiert die vorinstanzliche Würdigung der Vorbringen und Beweismittel (vorne E. 2.1). Die Beschwerdegegnerin habe ab August 2013 ein renitentes, Veränderungen ablehnendes, rechthaberisches und konstruktive Zusammenarbeit verhinderndes Verhalten gezeigt. Sie habe Mühe, Vorgesetzte zu akzeptieren, drohe mit der Kündigung, sobald sie Wi-derstand spüre und stelle vorgeschlagene Verbesserungsmöglichkeiten der Schulleitungen permanent in Frage. Zwischen der Beschwerdegegnerin und C.\_\_\_\_\_ habe keine kooperative, vertrauensvolle und offene Zusammenarbeitskultur erreicht werden können, bei der sich die beiden gegenseitig unterstützt hätten. Die Beschwerdegegnerin habe zudem die fachliche Kompetenz des Schulleiters, die Schule und die Lehrkräfte zu führen, in Frage gestellt. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sei daher nicht mehr denkbar. Aufgrund der mangelnden Fähigkeit zur Einordnung in den Betrieb, der nachhaltigen Störung des Arbeitsklimas, dem fehlenden ernsthaften Willen, eine Zusammenarbeit auch leben zu wollen, lägen triftige Kündigungsgründe vor (vgl. Beschwerde S. 12, 14 f., 16).

## **5.**

Zur Würdigung der Aktenlage ist vorab Folgendes festzuhalten:

**5.1** Wie die Vorinstanz richtig festgestellt hat, ist das Personaldossier der Beschwerdeführerin ausgesprochen schlecht geführt, insbesondere fehlen wichtige Dokumente und Vermerke (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.1.6, 2.1.9). Die Gemeinde hat verschiedene Dokumente erst im verwaltungsge-richtlichen Verfahren eingereicht (BB 3-14); die neu eingereichten Stellung-nahmen (BB 3-5, 7, 8, 10 und 14) wurden zudem erst nach dem vorinstanz-

lichen Entscheid verfasst. Es ist nicht ersichtlich und wird von der Gemeinde auch nicht dargetan, weshalb sie diese Stellungnahmen nicht bereits im Kündigungszeitpunkt oder spätestens nach Beschwerdeerhebung der heutigen Beschwerdegegnerin bei der BKD eingeholt hat. Wie die Vorinstanz zu Recht vorbringt, ist der Beweiswert der nachträglich erstellten Stellungnahmen in Frage zu stellen (Vernehmlassung Ziff. 2.1): Diese beruhen teilweise auf Erinnerungen an Vorgänge, die im Zeitpunkt der Aufzeichnung bereits vier bis acht Jahre zurücklagen. Die von August 2013 bis Juli 2017 tätige Schulleiterin I. \_\_\_\_\_ bezieht sich in ihrem Schreiben auf «archivierte Aktennotizen bis 2017» (BB 3); um welche Art Notizen es sich hierbei handelt, bleibt im Dunkeln. Laut der ehemaligen Leiterin des Schulstandorts ... (BB 5) hat diese nie persönlich mit der Beschwerdegegnerin zusammengearbeitet; ihre Aussage zu den von der Gesamtschulleitung angeblich berichteten Schwierigkeiten, das Team ... in die Gesamtschule zu integrieren, beruht lediglich auf Hörensagen und schildert kein konkretes Verhalten der Beschwerdegegnerin. Wenn sie bemerkt, im Kollegium «irritierende non-verbale Signale» wahrgenommen und «unangemessene Bemerkungen und Geräusche in Bezug auf die Aussagen der sprechenden GSL» gehört zu haben, ist dies zu vage, um auf ein unangemessenes Verhalten der Beschwerdegegnerin schliessen zu können. Auch die Schulsekretärin bleibt in ihrer Stellungnahme (BB 8) pauschal, insbesondere führt sie nicht näher aus, wie sich die «negative Haltung» gezeigt habe, welche die Beschwerdegegnerin gegenüber der (früheren) Schulleitung eingenommen haben soll, und inwiefern ihr Benehmen gegenüber der Schulleitung an den Gesamtlehrerkonferenzen «unfair und nicht korrekt» gewesen sein soll. Auch zu den Bemühungen des Schulleiters und den behaupteten Anschuldigungen der Beschwerdegegnerin führt sie nichts Weitergehendes aus. Dass die ehemalige Standortleiterin ... und die Schulsekretärin über ihre schriftlichen Aufzeichnungen hinaus konkrete Angaben machen könnten, bringt die Gemeinde nicht vor; ihren Angaben könnte mit Blick auf ihre Stellung denn auch nicht wesentliches Gewicht zukommen. Anzumerken ist, dass sich weder im Personaldossier noch in den Zwischenzeugnissen Anhaltspunkte finden, welche die Schilderungen dieser drei (ehemaligen) Mitarbeiterinnen der Schule zum Verhalten der Beschwerdegegnerin bestätigen würden (vgl. hinten E. 6.1.1 f.). Nicht bestätigt werden deren (negative) Schilderungen im Übrigen von der langjährigen Klassenlehrerin der Schule ... und den Co-Ge-

samtschulleiterinnen, welche die Schule A.\_\_\_\_\_ von 2017 bis 2019 führten (vgl. vorne E. 3.2 und BA-Beilage 8 [Klassenlehrerin], 6 und 7 [Co-Gesamtschulleiterinnen]).

**5.2** Bezüglich der Stellungnahmen der Heilpädagogin D.\_\_\_\_\_ (BB 7) und der Co-Schulleiterin F.\_\_\_\_\_ (BB 14), welche ab Herbst 2015 (D.\_\_\_\_\_) bzw. August 2019 (F.\_\_\_\_\_) an der Schule ... tätig waren, ist zunächst ebenfalls zu bemerken, dass sie lediglich auf Erinnerungen beruhen. Soweit ersichtlich hat F.\_\_\_\_\_ nicht direkt mit der Beschwerdegegnerin zusammengearbeitet. Ihre Schilderungen dürften demnach einzig auf Beobachtungen des Schulleiters und dessen Erzählungen beruhen. D.\_\_\_\_\_ arbeitete hingegen unmittelbar mit beiden Lehrerinnen zusammen und nahm teilweise an den Lehrerkonferenzen teil, weshalb ihre Schilderungen grundsätzlich geeignet sind, ein Bild von den Geschehnissen zu zeichnen. Indes arbeitete sie unstrittig nur während zwei bis vier Wochenlektionen an der Schule ... und traf dabei in der Regel nur auf eine der beiden Lehrpersonen. Einleitend erklärt sie selber, dass die Zeilen «sehr persönlich gefärbt» seien und «in der Rückschau auch durch mein manchmal mangelhaftes Gedächtnis verzerrt sein» könnten. Wie die Vorinstanz zutreffend vorbringt (Vernehmlassung Ziff. 2.1.3), basieren diverse Aussagen von D.\_\_\_\_\_ auf subjektiver Interpretation und Vermutungen. D.\_\_\_\_\_ gibt sodann zum Ausdruck, dass sich C.\_\_\_\_\_ ihr häufiger anvertraute als dies die Beschwerdegegnerin tat. Insoweit ist anzunehmen, dass D.\_\_\_\_\_s Schilderungen wohl stärker von der subjektiven Sichtweise C.\_\_\_\_\_s gefärbt sind.

**5.3** Nach dem Erwogenen misst das Verwaltungsgericht den nachträglich erstellten Stellungnahmen in der Beweiswürdigung insgesamt kein massgebliches Gewicht bei.

## **6.**

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

**6.1** Unbestritten ist, dass die Unterrichtsleistung der Beschwerdegegnerin sowie ihr Verhalten gegenüber Schülerinnen und Schülern und Eltern

stets tadellos waren. Im verwaltungsgerichtlichen Verfahren bringt die Gemeinde erstmals vor, dass die Probleme an der Schule ... nicht erst mit Eintritt der neuen Klassenlehrerin C.\_\_\_\_\_ per 1. August 2018 entstanden seien, sondern es bereits zuvor markante Probleme, insbesondere zwischen der Beschwerdegegnerin und den Vorgesetzten, gegeben habe, die trotz vieler Versuche nicht hätten gelöst werden können (Beschwerde S. 4, 14).

**6.1.1** Infolge der mangelhaften Aktenführung der Schule (vgl. vorne E. 5.1) sind mit Ausnahme des MAG-Protokolls vom 6. März 2017 sowie Auszügen aus vereinzelt MAG-Protokollen keine Mitarbeiterbeurteilungen der Beschwerdegegnerin aktenkundig. Weder in den (wenigen) aktenkundigen MAG-Protokollen noch im übrigen Personaldossier finden sich Bemerkungen zu problematischen Verhaltensweisen der Beschwerdegegnerin und damit verbundenen Massnahmen (vgl. Akten Schule Reg. 30). Die Gemeinde verweist in diesem Zusammenhang auf die Stellungnahmen der früheren Gesamtschulleiterin I.\_\_\_\_\_ (vgl. vorne E. 5.1), wonach diese gegenüber der Beschwerdegegnerin 2016 einen mündlichen Verweis ausgesprochen und anschliessend einen schriftlichen Verweis verfasst habe. Der Ehemann der Beschwerdegegnerin habe in seiner damaligen Stellung als Schulkommissionspräsident indes verhindert, dass sie diesen Verweis auch habe eröffnen können (vgl. Beschwerde S. 4; Replik S. 4 f.; BB 3 und 17). Im Personaldossier finden sich jedoch weder Hinweise auf die von I.\_\_\_\_\_ geschilderten Verhaltensweisen (Illoyalität, Wortbrüchigkeit, grenzwertige Formulierungen der Begehren, subtiles Mobbing, abweisende und geringschätzig Art gegenüber anderen Lehrpersonen) noch auf den mündlichen oder den beabsichtigten schriftlichen Verweis. Selbst wenn ein schriftlicher Verweis nicht erteilt wurde, wäre zu erwarten, dass die entsprechenden Vorgänge und Verhaltensweisen (mangelnde Bereitschaft zur Zusammenarbeit, Weigerung, die angebotene Weiterbildung zum LP 21 zu besuchen, Fernbleiben von der Gesamtlehrerkonferenz) samt Beanstandung der Schulleiterin im Personaldossier vermerkt worden wären.

**6.1.2** Den Zwischenzeugnissen vom 15. Dezember 2010, 3. April 2013, und 2. Juli 2019 kann ebenfalls nichts Negatives zum Verhalten der Beschwerdegegnerin entnommen werden (BA-Beilagen 1, 2 und 4). Einzig aus

dem von I. \_\_\_\_\_ ausgestellten Zwischenzeugnis vom 15. Juni 2017 liesse sich indirekt allenfalls schliessen, dass Spannungen mit der Schulleitung und Lehrkräften anderer Schulstandorte bestanden haben könnten; konkret ist jedoch nichts festgehalten (BA-Beilage 3). Im Übrigen bescheinigen die Zwischenzeugnisse, dass die Beschwerdegegnerin eine direkte und offene Kommunikation pflegt. Hervorgehoben wird ihre Loyalität und Hilfsbereitschaft. Die von August 2017 bis Juli 2019 tätigen Co-Gesamtschulleiterinnen hielten mit Zwischenzeugnis vom 2. Juli 2019 fest, dass es der Beschwerdegegnerin im Klassenteam der Schule ... sehr gut gelinge, Persönliches vom Beruflichen zu trennen. Der grossen Veränderung der pädagogischen Ausrichtung an der Schule ... durch den Wechsel der Klassenlehrperson sei sie sehr professionell begegnet. Im Gesamtkollegium mit annähernd sechzig Lehrpersonen sei sie sehr gut integriert und akzeptiert. Sie sei sehr hilfsbereit, innovativ, vertrete ihre Meinung offen und argumentiere in einem direkten und angenehmen Umgangston. Als Vorgesetzte hätten sie die Zusammenarbeit mit ihr in den zwei Jahren sehr geschätzt. Die Zusammenarbeit sei geprägt gewesen von Offenheit, Wohlwollen und Loyalität. An den Gesamtlehrerkonferenzen und in den Arbeitsgruppen zur Einführung des neuen Lehrplans seien ihre hohe Bereitschaft zur Teamarbeit und ihre spontanen, aufmunternden Beiträge zum guten Arbeitsklima besonders positiv in Erinnerung (vgl. BA-Beilage 4). – Wohl ist zu berücksichtigen, dass Arbeitszeugnisse in der Regel wohlwollend formuliert sind (vgl. Replik S. 3). Indes darf erwartet werden, dass negative Verhaltensweisen und Probleme zumindest Eingang in das Personaldossier gefunden hätten, zumal sie nach Darstellung der Gemeinde bereits seit mehreren Jahren andauerten (vgl. Beschwerde S. 12). Dass das Personaldossier «durch die verschiedenen Vorgänger der aktuellen Schulleitung leider mangelhaft geführt» wurde, muss sich die Gemeinde anrechnen lassen. Nicht zu überzeugen vermag ihr Vorbringen, die scheidenden Schulleiterinnen hätten auf negative Zwischenzeugnisse und Aktennotizen verzichtet, weil der Ehemann der Beschwerdegegnerin damals Präsident der Schulkommission gewesen sei (vgl. Replik S. 3). Im Übrigen war der Ehemann im Zeitpunkt des letzten Zwischenzeugnisses bereits nicht mehr in dieser Position tätig.

**6.1.3** Angesichts der einwandfreien Zwischenzeugnisse und mangels entsprechender Hinweise im Personaldossier ist nach dem Gesagten nicht er-

stellt, dass das Verhalten der Beschwerdegegnerin gegenüber anderen Lehrkräften oder der Schulleitung vor August 2018 bzw. Dezember 2019 Anlass zu Beanstandungen gegeben hätte. An dieser Einschätzung vermögen die nachträglich erstellten Stellungnahmen nichts zu ändern (vgl. vorne E. 5), zumal selbst die Gemeinde im vorinstanzlichen Verfahren noch nicht vorgebracht hatte, die Beschwerdegegnerin habe bereits seit August 2013 ein reinitentes, rechthaberisches und auf Verweigerung ausgerichtetes Verhalten gezeigt. Schliesslich geht auch aus dem im verwaltungsgerichtlichen Verfahren neu eingereichten Protokoll-Auszug der Schulkommission vom 7. November 2018 (BB 6) nicht hervor, dass die dort erwähnten Probleme (einzig) die Schule ... oder die Beschwerdegegnerin betrafen.

**6.2** Unbestrittenermassen bestand seit dem Antritt von C. \_\_\_\_\_ per 1. August 2018 zwischen den beiden Lehrerinnen an der Schule ... ein Konflikt. Nach der Lehrerkonferenz vom 16. Dezember 2019 kam es sodann auch zwischen der Beschwerdegegnerin und dem Schulleiter zu Spannungen. Diese Umstände können einen triftigen Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 PG bilden: Der Berufsauftrag von Lehrerinnen und Lehrern umfasst neben dem Unterrichten und Erziehen insbesondere auch die Zusammenarbeit mit der Schulleitung sowie den Kolleginnen und Kollegen (Art. 17 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 58 Abs. 1 der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAV; BSG 430.251.0]). Gerade an einer so kleinen Schule wie der Schule ... ist unerlässlich, dass die beiden Lehrkräfte, die gemeinsam in der Gesamtschule unterrichten, als Team funktionieren und alles Zumutbare für eine erspriessliche Zusammenarbeit tun. Ständige Spannungen mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen oder Mitarbeitenden müssen auf Dauer nicht hingenommen werden, wenn dadurch die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind (vgl. Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 81 f. N. 80 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Das Arbeitsverhältnis kann bereits dann beendet werden, wenn das Vertrauensverhältnis gestört und dieser Zustand nicht überwiegend auf die Vorgesetzten zurückzuführen ist (vgl. VGE 2020/368 vom 11.11.2022 E. 5.1, 2018/343 vom 9.12.2019 E. 5.1).

**6.3** Zum Konflikt der Beschwerdegegnerin mit C.\_\_\_\_\_ ist Folgendes festzuhalten:

**6.3.1** Die Spannungen zwischen den beiden Lehrerinnen sind vorab auf ihre unterschiedlichen pädagogischen Grundhaltungen zurückzuführen. Die Differenzen traten vor allem bei der Frage der Beschulung des Schülers M.S. deutlich hervor (vorne E. 3.2). Weiter ist anzunehmen, dass die Beschwerdegegnerin mit ihrer direkten Kommunikation, die auch als «forsch» empfunden werden konnte, die neue Kollegin verunsicherte. Nach Darstellung von C.\_\_\_\_\_ habe die Beschwerdegegnerin von Beginn weg die Zusammenarbeit, die Unterstützung beim Zurechtfinden im Schulhaus, die Einführung in den Schulalltag und Weiteres verweigert (BB 9). Demgegenüber schildern die Beschwerdegegnerin und die abtretende langjährige Klassenlehrerin (vorne E. 3.2), dass sie erheblichen Aufwand betrieben und das erste Quartal bereits vorbereitet hätten, um C.\_\_\_\_\_ einen optimalen Einstieg zu ermöglichen (vgl. BA-Beilage 8; Gesprächsnotiz vom 26.8.2019, in Akten Gemeinde Reg. 6). Die damaligen Co-Schulleiterinnen attestierten der Beschwerdegegnerin im Juli 2019, dass sie dem Wechsel der Klassenlehrperson sehr professionell begegnet sei. Sie habe es äusserst geschickt verstanden, der neuen Klassenlehrperson den Raum und die nötige Unterstützung zu bieten, damit diese nach langer Lehrtätigkeit im Ausland wieder im bernischen Schulsystem einsteigen kann (vgl. BA-Beilage 4). Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die Beschwerdegegnerin nach der erfolgreichen langjährigen Zusammenarbeit mit der vormaligen Klassenlehrerin wohl gewisse Mühe hatte mit dem anderen Unterrichtsstil von C.\_\_\_\_\_, sich teilweise ausgeschlossen fühlte, sich zurückzog und auf ihren Unterrichtsteil konzentrierte. Dass sie C.\_\_\_\_\_ von Beginn an die Zusammenarbeit verweigerte, ist indes nicht erstellt. Wie sich ihre Weigerungshaltung ausgedrückt haben soll, führen sodann weder C.\_\_\_\_\_ noch die Heilpädagogin D.\_\_\_\_\_ näher aus. Der erstmals im verwaltungsgerichtlichen Verfahren erhobene Vorwurf, die Beschwerdegegnerin habe an den Kollegiumstagen meist nicht teilgenommen, weil sie die Zusammenarbeit mit C.\_\_\_\_\_ verweigert habe, findet in den Akten ebenfalls keine Stütze (vgl. Replik S. 11). Die damalige Co-Schulleiterin setzte C.\_\_\_\_\_ im Mitarbeitergespräch vom 6. Mai 2019 eine «gute Zusammenarbeit im Team ...» und einen

«respektvollen Umgang» als Ziel. Dies lässt darauf schliessen, dass auch C.\_\_\_\_\_ gewisse Defizite bei der Zusammenarbeit zeigte und damit zu den Spannungen beitrug (vgl. BB 18; vgl. auch BB 7 S. 5 f.).

**6.3.2** Wie sich der Konflikt im Einzelnen auf den Schulalltag auswirkte, geht aus den Akten nicht deutlich hervor. Die Bestreitung des Unterrichts scheint auch ohne enge Zusammenarbeit funktioniert zu haben; beide Lehrerinnen gaben wiederholt an, mit der Situation umgehen zu können (vgl. E-Mail vom 19.12.2019, in Akten Gemeinde Reg. 10; BA-Beilage 6). Wie bereits die Vorinstanz festgestellt hat, ist weder aus den Akten ersichtlich noch wird von der Gemeinde näher ausgeführt, inwiefern das gemeinsame Arbeiten an einem Thema oder Projekt nur mit «enorm grossen Aufwand und externem Support» möglich gewesen sei (vgl. Mitteilungsblatt vom 3.3.2020, in Akten Gemeinde Reg. 23; angefochtener Entscheid E. 2.4.1.3 S. 23 f.). Die Aufzählung der Beschwerdegegnerin von Projekten, die sie gemeinsam mit C.\_\_\_\_\_ erfolgreich verwirklicht habe, hat die Gemeinde nicht bestritten (vgl. Stellungnahme vom 2.4.2020 S. 4, in Akten Gemeinde Reg. 21). Auch der Fachperson für Begabungs- und Begabtenförderung fiel in der Zusammenarbeit der beiden Lehrpersonen nichts Negatives auf (vgl. BA-Beilage 9). Dass die Beschwerdegegnerin aufgrund des angespannten Verhältnisses ihre Mitarbeit für Aufgaben im Klassenverband nur noch auf Wunsch der Klassenlehrerin anbot und die schriftliche Kommunikation als grundsätzlich einzig praktikable Möglichkeit für verbindliche Abmachungen im Team bezeichnete (vgl. Schreiben vom 7.1.2020, in Akten Gemeinde Reg. 12), zeugt allerdings von einer erheblich gestörten Zusammenarbeit und Kommunikation. An den 14-täglichen stattfindenden Lehrerkonferenzen nahm jeweils der Schulleiter teil. Ob dies an den anderen Schulstandorten auch so üblich war, lässt sich den Akten nicht entnehmen. Angesichts der Spannungen zwischen den Lehrerinnen erscheint es zumindest plausibel, dass die Anwesenheit des Schulleiters (auch) dazu diente, die gegenseitige Kommunikation zu unterstützen.

**6.3.3** Grundsätzlich liegt im Konflikt zwischen den beiden Lehrerinnen ein triftiger Kündigungsgrund. Insbesondere angesichts des ausgesprochen kleinräumigen Betriebs der Schule ... war die Art der Zusammenarbeit und Kommunikation, wie sie die beiden Lehrkräfte miteinander pflegten, auf

Dauer nicht tragbar. Auch wenn nicht vorgebracht ist, dass sich die Spannungen zwischen den beiden Lehrerinnen negativ auf die Qualität des Unterrichts ausgewirkt hat, ist davon auszugehen, dass sie Einfluss auf die Atmosphäre im Schulhaus hatten und den Schülerinnen und Schülern offenbar nicht verborgen blieben (vgl. auch Gesprächsnotiz vom 9.8.2019, in Akten Gemeinde Reg. 5). Der Umstand, dass die Lehrerkonferenzen nur in Anwesenheit des Schulleiters stattfanden, die beiden Lehrerinnen an der Lehrerkonferenz vom 16. Dezember 2019 aufgrund einer Kleinigkeit in Streit gerieten und die Beschwerdegegnerin die Sitzung verlassen wollte (vorne E. 3.4), zeigt, dass die Kommunikation und Zusammenarbeit (auch) nach fast ein- einhalb Jahren stark belastet und selbst in Alltagsfragen schwierig war. Dies war einem geregelten Schulbetrieb abträglich. Ob die Beschwerdegegnerin in dieser belasteten Situation mehrmals ihre Kündigung in Aussicht stellte, ist umstritten (vgl. Beschwerde S. 6, 16; Replik S. 8; BA S. 12; Duplik S. 8 f.), kann letztlich aber offenbleiben. Es ist zu beachten, dass sich die Beschwerdegegnerin nach der Lehrerkonferenz vom 16. Dezember 2019 zuversichtlich zeigte, dass die Massnahmen des Schulleiters zu einer Verbesserung der Situation führen würden (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.4.1.3 S. 23; Akten Gemeinde Reg. 14). Seiner Aufforderung vom 19. Dezember 2019, Massnahmen zur Gestaltung des restlichen Schuljahrs zu formulieren, kam sie nach. Sowohl sie als auch C. \_\_\_\_\_ begrüsst an der Sitzung vom 13. Januar 2020 die Durchführung einer Mediation (vgl. vorne E. 3.5); dabei ist unerheblich, von wem der Vorschlag ausging. Entgegen dem Besprochenen verzichtete der Schulleiter bzw. die Gemeinde in der Folge auf eine Mediation. Die Gemeinde begründet diesen Verzicht damit, dass die Beschwerdegegnerin «innerlich nichts von einer Mediation» gehalten habe, weshalb eine Mediation zu keiner Verbesserung beigetragen hätte (vgl. Beschwerde S. 12, 15, 16). Mit der Vorinstanz (angefochtener Entscheid E. 2.4.1.3) kann das Verwaltungsgericht dieser Argumentation nicht folgen: Aus den Akten ergibt sich, dass die Beschwerdegegnerin gewillt war, den Konflikt mit C. \_\_\_\_\_ mittels externer Unterstützung anzugehen. Nach der Lehrerkonferenz vom 13. Januar 2020 sind keine weiteren Vorfälle aktenkundig, aus denen geschlossen werden könnte, dass eine Mediation zu keiner Verbesserung geführt hätte; insbesondere ist nicht ersichtlich, dass sich das Verhältnis und die Zusammenarbeit zwischen den Lehrerinnen (weiter) verschlechtert hätte. Der Verzicht auf eine Mediation lässt sich auch

nicht mit dem einmalig gebliebenen Beratungsgespräch vom Mai 2019 rechtfertigen: Wie die Vorinstanz zutreffend erwogen hat, ist nicht erstellt, dass das damalige Mentoring am Widerstand der Beschwerdegegnerin gescheitert war (vgl. vorne E. 3.2; angefochtener Entscheid E. 2.3.2). Hinzu kommt, dass die Beschwerdegegnerin die Empfehlungen des Beraters der ... zur Bestreitung des Schulalltags umsetzte, obschon sie ihrer eigenen Überzeugung widersprachen (vgl. Akten Gemeinde Reg. 12 und 14). Sie respektierte zudem C.\_\_\_\_\_s Wunsch, sich während deren Unterrichts nicht im Klassenzimmer aufzuhalten (vgl. BB 9). Dies zeigt, dass die Beschwerdegegnerin durchaus zu Zugeständnissen bei der Zusammenarbeit bereit war.

**6.3.4** Die Vorinstanz hat sodann zu Recht festgehalten, dass die Schulleitung insgesamt zu wenig unternommen hat, um den Konflikt zwischen den beiden Lehrerinnen zu lösen. Die frühere Co-Schulleitung hat zwar ein Erstgespräch mit einem externen Berater organisiert; auf einer weiteren Begleitung bestand sie jedoch nicht. Der neue Schulleiter legte am 23. Juli 2019 dem Schulkommissionspräsidenten einen Massnahmenplan für die Schule ... vor und führte im August 2019 eine gemeinsame Besprechung sowie je ein Einzelgespräch durch. Im Einzelgespräch mit der Beschwerdegegnerin wurden stichwortartig Lösungsideen festgehalten; dass darüber hinaus konkrete Massnahmen festgesetzt worden wären, ist nicht ersichtlich und wird von der Gemeinde auch nicht dargetan (vgl. vorne E. 3.2 f.). An der darauffolgenden Lehrerkonferenz vom 2. September 2019 wurde betreffend Klärung der Zusammenarbeit lediglich festgehalten, eine «gemeinsame Basis ab[zu]machen» (vgl. vorne E. 3.3). Auf welche Weise der Schulleiter sich dabei aktiv um die Entspannung der Situation bemüht und Massnahmen festgesetzt hat, ist nicht ersichtlich und wird von der Gemeinde nicht ausgeführt. Der Schulleiter nahm zwar als Sitzungsleiter an den 14-täglich stattfindenden Lehrerkonferenzen der Schule ... teil; teilweise hielt er sich bereits vorher im Schulhaus auf. Inwiefern seine Anwesenheit vor den Lehrerkonferenzen der Unterstützung der Lehrerinnen und der Konfliktlösung diene, ist jedoch nicht erkennbar und legt die Gemeinde auch nicht dar (vgl. Replik S. 8 f.). Die Lehrerkonferenzen betrafen vorab den Schulalltag, unterrichtsrelevante Differenzen wurden dabei unter Vermittlung des Schulleiters thematisiert. In des ist den aktenkundigen Protokollen nicht zu entnehmen, dass auch die

Lösung des grundlegenden Konflikts konkret angegangen wurde (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.4.1.3; Akten BKD act. 1 S. 3). In der seit geraumer Zeit andauernden Konfliktsituation beschränkte sich der Schulleiter darauf, die Lehrerkonferenzen zu leiten und allgemeine Erwartungen und Ziele zu formulieren. Er unterliess es jedoch, diese zu konkretisieren sowie Massnahmen einzuleiten und zu unterstützen, welche die Chance effektiver Entwicklung im problematischen Lehrerinnenverhältnis geboten hätten. Damit nahm er seine Führungsverantwortung nicht genügend wahr.

**6.3.5** Nach dem Gesagten stellt der Konflikt zwischen der Beschwerdegegnerin und C. \_\_\_\_\_ jedenfalls für sich allein betrachtet keinen triftigen Kündigungsgrund dar.

**6.4** Strittig ist weiter, ob die Vorinstanz im Verhalten der Beschwerdegegnerin gegenüber der Schulleitung zu Recht keinen triftigen Kündigungsgrund erblickt hat.

**6.4.1** Die Gemeinde bringt vor, nach der Lehrerkonferenz vom 16. Dezember 2019 hätten sich auch zwischen der Beschwerdegegnerin und dem Schulleiter gewisse Spannungen ergeben. Die Beschwerdegegnerin habe den Schulleiter in seiner fachlichen Kompetenz betreffend Führung der Schule und der Lehrpersonen in Frage gestellt. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sei daher nicht mehr denkbar (Beschwerde S. 14 f.).

**6.4.2** Die Vorinstanz hat die Schreiben oder E-Mails, welche die Beschwerdegegnerin nach dem 16. Dezember 2019 an den Schulleiter richtete, eingehend gewürdigt (angefochtener Entscheid E. 2.4.2.3). Mit diesen ausführlichen Erwägungen setzt sich die Gemeinde nicht substantiiert auseinander. Der Vorinstanz ist zuzustimmen, dass sich die Kritik der Beschwerdegegnerin gegenüber dem Schulleiter im zulässigen Rahmen bewegte, auch wenn die Tonalität forsch, fordernd und teilweise überheblich war. Dass sie das Verhalten des Schulleiters an sowie nach der besagten Lehrerkonferenz kritisch beurteilte, ebenso seine Führungsrolle bzw. mangelnde Unterstützung hinsichtlich der pädagogischen Differenzen zwischen ihr und C. \_\_\_\_\_, und insoweit gewisse Erwartungen formulierte, ist an sich nicht zu beanstanden, weil die Kritik nicht haltlos war und vom Führungsverantwortlichen erwartet werden darf, dass er sich damit

auseinandersetzt. Die Beschwerdegegnerin hat sodann den Auftrag des Schulleiters vom 19. Dezember 2019 umgesetzt und Massnahmen formuliert (vorne E. 6.3.3); entgegen der Auffassung der Gemeinde kann ihr insoweit kein unkooperatives Verhalten vorgeworfen werden (vgl. Beschwerde S. 15). Der Schulleiter hatte denn in der Lehrerkonferenz vom 13. Januar 2020 auch nicht bemängelt, dass die Beschwerdegegnerin seinen Auftrag ungenügend umgesetzt hätte.

**6.4.3** Die Gemeinde muss sich entgegenhalten lassen, dass der Schulleiter mit seinem Verhalten zur Entstehung der Spannungen zwischen ihm und der Beschwerdegegnerin massgeblich beigetragen hat. Problematisch erscheinen in diesem Zusammenhang insbesondere seine Weigerung, sein eigenes Verhalten an der Lehrerkonferenz vom 16. Dezember 2019 zu reflektieren und der Beschwerdegegnerin Einsicht in die vollständigen Akten zu gewähren, sowie sein selektives Zitieren aus Einzelgesprächen in E-Mails, die u.a. auch an D. \_\_\_\_\_ und die Mitglieder der Schulkommission gingen (vgl. vorne E. 3.4 f.; angefochtener Entscheid E. 2.1.5, 2.3.2 S. 16 f.). Schliesslich mag auch seine fehlende Unterstützung zur Lösung des Konflikts zwischen den beiden Lehrerinnen zur Entstehung der Spannungen im Verhältnis mit der Beschwerdegegnerin beigetragen haben. Nachvollziehbar ist sodann, dass die Beschwerdegegnerin angesichts des unvollständigen Personaldossiers indirekt den Verdacht äusserte, es werde ein «Schattendossier» geführt (vgl. Akten Gemeinde Reg. 12). Mit einem klärenden Einzelgespräch und der Bereitschaft, die Vorbringen der Beschwerdegegnerin ernst zu nehmen, hätte der Schulleiter dem sich zwischen ihnen anbahnenden Konflikt rechtzeitig begegnen können. Seine Mitteilung an die Schulkommission in der E-Mail vom 16. Dezember 2019, wonach er den beiden Lehrpersonen mitgeteilt habe, dass deren Zeit an der Schule ... im Sommer 2020 ablaufen wird, wirft zudem die Frage auf, ob er innerlich überhaupt noch bereit war, sich für eine weitere erspriessliche Zusammenarbeit einzusetzen. Insgesamt ergibt sich, dass der Schulleiter seiner Führungsrolle nicht immer gerecht wurde und durch sein Verhalten wesentlich zum Konflikt mit der Beschwerdegegnerin beigetragen hat.

**6.4.4** Nach dem Erwogenen ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz im Verhalten der Beschwerdegegnerin gegenüber dem Schulleiter keinen triftigen Kündigungsgrund erblickt hat.

**6.5** Zusammenfassend bestand seit längerer Zeit ein Konflikt zwischen der Beschwerdegegnerin und der Klassenlehrerin C.\_\_\_\_\_, der vorab auf unterschiedlichen pädagogischen Auffassungen gründete. Es mag zutreffen, dass die Beschwerdegegnerin Mühe bekundete, C.\_\_\_\_\_s Unterrichtsstil zu akzeptieren, mitzutragen und losgelöst von ihren fachlichen Differenzen eine vertrauensvolle und von gegenseitigem Respekt getragene Zusammenarbeit aufzubauen. Dies war einem geordneten Schulbetrieb abträglich. Dass es der Beschwerdegegnerin an Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft und dem Willen zum Wandel fehlt, ist entgegen der Auffassung der Gemeinde jedoch nicht erstellt. Die Beschwerdegegnerin hat sich sodann nicht «klar gegen die Lösung des Konflikts» gestellt. Vielmehr hat sie in eine gemeinsame Mediation eingewilligt und sich zuversichtlich gezeigt, dass der Konflikt mit externer Hilfe lösbar sei. Der Konflikt dauerte zwar bereits geraume Zeit an; indes hatten die Schulleitungen wenig konkrete Unterstützungsmassnahmen geleistet, um die Situation zu verbessern. Wohl leitete der neue Schulleiter die 14-täglichen Lehrerkonferenzen, dabei stand jedoch nicht die Lösung des Konflikts zwischen den Lehrpersonen im Vordergrund. Bei dieser Sachlage durfte die Anstellungsbehörde nicht den Schluss ziehen, dass (weitere) ernsthafte Konfliktlösungsbemühungen mit fachkundiger Drittunterstützung, insbesondere eine Mediation, von vornherein erfolglos sein würden. Die Gemeinde durfte deshalb von solchen Massnahmen nicht absehen. Im Nachgang zur Lehrerkonferenz vom 16. Dezember 2019 sind schliesslich auch Spannungen im Verhältnis zum Schulleiter entstanden. Die Beschwerdegegnerin zeigte dabei zwar teils eine Haltung, die dem Vertrauensverhältnis zwischen ihr und dem Schulleiter nicht förderlich war. Dessen Verhalten hat jedoch zur Entstehung dieser Spannungen beigetragen. Mit der Bereitschaft, die Bedenken und die kritischen Anmerkungen der Beschwerdegegnerin ernst zu nehmen, hätte er die Situation entschärfen können. In der massgebenden Gesamtbetrachtung vermögen der Konflikt mit C.\_\_\_\_\_ und das Verhalten der Beschwerdegegnerin gegenüber dem

Schulleiter weder je für sich noch zusammengenommen die Kündigung zu rechtfertigen.

## 7.

Der angefochtene Entscheid hält nach dem Gesagten der Rechtskontrolle stand. Die Vorinstanz hat die Kündigung zu Recht als unrechtmässig beurteilt. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen.

## 8.

**8.1** Der unterliegenden Gemeinde sind keine Verfahrenskosten aufzuerlegen, da Gemeinden in Streitigkeiten um die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses praxisgemäss als nicht in ihren Vermögensinteressen betroffen gelten (vgl. Art. 108 Abs. 1 und Abs. 2 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 Bst. b VRPG; BVR 2011 S. 490 [VGE 2010/363 vom 17.6.2011] nicht publ. E. 5; VGE 2017/178/179 vom 1.2.2018 E. 11.1). Hingegen hat sie der Beschwerdegegnerin die Parteikosten zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG).

**8.2** Für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht macht die Rechtsvertreterin der Beschwerdegegnerin ausgehend von einem Zeitaufwand von 66,95 Stunden ein Honorar von Fr. 18'746.-- zuzüglich Auslagen und MWSt geltend (Kostennote vom 19.12.2022 [act. 23]). Die Gemeinde hält das geforderte Honorar mit Blick auf den Rahmentarif und die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse für klar überhöht (act. 26). – Bei einem Rahmentarif von Fr. 400.-- bis 11'800.-- pro Instanz (Art. 41 Abs. 1 des Kantonalen Anwaltsgesetzes vom 28. März 2006 [KAG; BSG 168.11] i.V.m. Art. 11 Abs. 1 der Verordnung vom 17. Mai 2006 über die Bemessung des Parteikostensatzes [Parteikostenverordnung, PKV; BSG 168.811]) erscheint das geltend gemachte Honorar mit Blick auf die massgebenden Bemessungskriterien von Art. 41 Abs. 3 KAG tatsächlich deutlich überhöht. Zwar hat die beschwerdeführende Gemeinde im verwaltungsgerichtlichen Verfahren diverse neue Unterlagen eingereicht (vorne E. 5.1), und die Rechtsvertreterin

der Beschwerdegegnerin hat zusätzlich zur Beschwerdeantwort eine Duplik verfasst. Mit dem triftigen Kündigungsgrund stand jedoch eine (nicht sehr komplexe) Frage zur Diskussion, mit der sich die Rechtsvertreterin zudem im erstinstanzlichen Beschwerdeverfahren bereits eingehend befasst hat. Auch wenn die Bedeutung der Streitsache leicht überdurchschnittlich sein mag, ist das Honorar daher auf Fr. 7'000.-- zu kürzen. Die Parteikosten für das vorliegende Verfahren sind demnach unter Berücksichtigung der geltend gemachten Auslagen (Fr. 320.10) und der MWSt von Fr. 563.65 (7,7 % von Fr. 7'320.10) auf Fr. 7'883.75 festzusetzen.

**Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:**

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht werden keine Kosten erhoben.
3. Die Einwohnergemeinde A. \_\_\_\_\_ hat der Beschwerdegegnerin für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht die Parteikosten, bestimmt auf Fr. 7'883.75 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.
4. Zu eröffnen:
  - Beschwerdeführerin
  - Beschwerdegegnerin
  - Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern

Die Abteilungspräsidentin:

Die Gerichtsschreiberin:

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung 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. i.V.m. Art. 85 Abs. 1 BGG erreicht Fr. 15'000.--