

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 21. November 2023

Verwaltungsrichter Häberli, präsidierendes Mitglied
Verwaltungsrichter Bürki, Verwaltungsrichter Stohner
Gerichtsschreiberin Marti

A. _____
vertreten durch Fürsprecher ...
Beschwerdeführerin

gegen

Einwohnergemeinde B. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdegegnerin

und

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

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses als Schulleiterin und
Lehrerin (Entscheid der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern
vom 7. Dezember 2021; 2020.BKD.2680, 2020.BKD.2809)



Prozessgeschichte:

A.

A._____ war ab dem 1. August 2014 als Lehrerin am Standort C._____ im Schulkreis D._____ der Einwohnergemeinde (EG) B._____ angestellt. Per 1. Februar 2015 reduzierte sie ihr Unterrichtpensum und übernahm am selben Standort ein Teilzeitpensum in der Funktion als Standortschulleiterin bzw. Co-Schulleiterin. Mit Verfügung vom 23. März 2020 kündigte die Schulkommission des Schulkreises D._____ das Anstellungsverhältnis mit A._____ als Schulleiterin per 31. Juli 2020 und stellte sie für die verbleibende Zeit der Anstellung frei. Mit Verfügung vom 30. März 2020 löste der Schulleiter des Standorts C._____ auch das Arbeitsverhältnis mit A._____ als Lehrerin per 31. Juli 2020 auf und stellte sie frei.

B.

Gegen beide Verfügungen erhob A._____ Beschwerde bei der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern (BKD), welche die beiden Verfahren vereinigte. Mit Entscheid vom 7. Dezember 2021 wies die BKD die Beschwerden ab.

C.

Hiergegen hat A._____ am 6. Januar 2022 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit dem Antrag, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und sie sei weiterhin als Schulleiterin und Lehrerin im Schulkreis D._____ oder gegebenenfalls sonst in der EG B._____ zu beschäftigen und zu entlönnen.

Mit Vernehmlassung vom 7. Februar 2022 hat die BKD Antrag auf Abweisung der Beschwerde gestellt. Die EG B._____ beantragt mit

Beschwerdeantwort vom 11. März 2022 die Abweisung der Beschwerde, soweit auf sie einzutreten sei.

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]). 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). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG).

1.2 Streitgegenstand des an die Kündigungsverfügung anschliessenden Verwaltungsjustizverfahrens ist ausschliesslich die Rechtmässigkeit der Kündigung. Die beschwerdeführende Person kann dabei einzig die Aufhebung der Verfügung und in der Folge ihre Weiterbeschäftigung verlangen (VGE 2020/368 vom 11.11.2022 E. 1.2 mit Hinweis auf BVR 2011 S. 391 [bestätigt durch BGer 8C_809/2010 vom 18.2.2011] E. 2.2, 2010 S. 337 E. 5.2 ff.). Soweit die Beschwerdeführerin verlangt, sie sei weiter am Standort C._____ zu beschäftigen, würde diese Rechtsfolge bei einer Beschwerdegutheissung von Gesetzes wegen eintreten (Grundsatz der Weiterbeschäftigung; Art. 1 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 29 Abs. 1 und 2 PG; vgl. VGE 2017/269 vom 22.5.2018 E. 6, 2015/316 vom 1.12.2016 E. 6). Soweit die Beschwerdeführerin beantragt, sie sei an einem anderen Standort im Schulkreis D._____ oder an einer anderen Schule der Gemeinde weiterzubeschäftigen, wäre darüber gegebenenfalls in einem späteren

Verfahren zu entscheiden, sofern sich im Beschwerdeverfahren betreffend Kündigung herausgestellt hat, dass diese ohne triftigen Grund erfolgt ist und deshalb (oder aus anderen Gründen) unrechtmässig ist. Insoweit ist auf die Beschwerde nicht einzutreten (vgl. BVR 2010 S. 337 E. 5.2, 2020 S. 489 [VGE 2019/168 vom 22.7.2020] nicht publ. E. 1.3).

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

2.

In der Sache ist strittig, ob die Vorinstanz die beiden Kündigungen zu Recht bestätigt hat.

2.1 Die beiden Anstellungsverhältnisse der Beschwerdeführerin als Schulleiterin und Lehrerin unterstehen dem LAG (Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 LAG; vgl. auch Art. 2 Abs. 3 Bst. a des Personalreglements der EG B._____ vom 21. November 1991 ...). 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 Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Mitgliedern der Schulleitung fällt in die Zuständigkeit der Schulkommission (aArt. 34 Abs. 2 Bst. g des Reglements der EG B._____ über das Schulwesen vom 30. März 2006 [Schulreglement; SR; ...] in der Fassung vom 1.1.2020 bzw. heute Schulkreiskommission Art. 24b Abs. 2 Schulreglement). Demgegenüber ist die Anstellung und Entlassung der Lehrkräfte Aufgabe der Schulleitung (Art. 7 Abs. 2 LAG i.V.m. aArt. 40 Abs. 1 Bst. d Schulreglement in der Fassung vom 1.1.2020 bzw. heute Art. 40 Abs. 1 Bst. c Schulreglement und aArt. 10 Abs. 2 Bst. a der Verordnung über das Schulwesen vom 21. März 2007 [Schulverordnung, SV;] in der Fassung vom 1.8.2011 bzw. heute Art. 7 Abs. 2 Bst. a Schulverordnung). 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 2021/147 vom 29.4.2023 E. 4.1, 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).

2.2 Triftige Gründe liegen nach Art. 25 Abs. 2 Satz 2 PG insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b) oder durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c). Die gesetzliche Aufzählung ist indes nicht abschliessend. So kann als Kündigungsgrund etwa genügen, dass sich die betroffene Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder dass ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt. In der Rechtsprechung sind ferner Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe anerkannt. Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1 f., 2009 S. 443 E. 2.3; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 51 ff., 80 N. 77). Eine Kündigung ist immer dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betroffenen 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). Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen nähersteht 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; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 83 N. 84; zum Ganzen BVR 2023 S. 326 E. 3.1, 2021/147 vom 26.4.2023 E. 4.2, je mit weiteren Hinweisen).

2.3 Die Schulkommission kündigte das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin als Schulleiterin und begründete diesen Schritt mit einem zerrütteten Vertrauensverhältnis zur Schulkommission, zum Co-Schulleiter E. _____ und weiteren Personen (Schulleitung, Hausdienstleiter). Zudem habe die Beschwerdeführerin wiederholt Weisungen von Vorgesetzten missachtet, das Arbeitsklima nachhaltig gestört, Personen der Schulkommis-

sion und der Schulleitung verunglimpft und sich ihnen gegenüber ungebührlich verhalten (Akten BKD 4B act. 1 Beilage 1). Für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses als Lehrerin führte der Schulleiter ebenfalls ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis an und warf der Beschwerdeführerin namentlich vor, durch ihr Verhalten das Arbeitsklima an der Schule C._____ nachhaltig gestört zu haben (Akten BKD 4A act. 1 Beilage 1 insb. S. 8). – Die BKD bestätigte die beiden Kündigungen und kam zusammenfassend zum Schluss, die Beschwerdeführerin habe ab Dezember 2019 mit ihrer unpassenden Kommunikation wiederholt nicht sinnvoll und konstruktiv mit der Schulkommission, den übrigen Schulleitungsmitgliedern und Mitarbeitenden der Schule C._____ zusammengearbeitet (angefochtener Entscheid E. 2.3.12). Verschiedene Vorfälle hätten zudem das Vertrauensverhältnis zum Co-Schulleiter E._____ beeinträchtigt und letztlich zerrüttet (angefochtener Entscheid E. 2.3.10.3).

3.

3.1 Die Beschwerdeführerin war ab dem 1. August 2014 als Lehrerin am Standort C._____ angestellt. Per 1. Februar 2015 übernahm sie am selben Standort ein Teilzeitpensum als Schulleiterin. Im Schuljahr 2018/2019 betrug das Pensum der Beschwerdeführerin 95 %. Für die Anstellung als Schulleiterin waren rund 50 % vorgesehen; im Umfang von 45 % übernahm die Beschwerdeführerin weitere Aufgaben als Lehrkraft (vgl. Akten EG B._____ Griff 2 pag. 10, 12 und 15). Die Standortsschulleitung führten die Beschwerdeführerin und E._____ gemeinsam als Co-Leitung, wobei E._____ die Schulleitungsfunktion zu einem grösseren Anteil, nämlich zu ca. 80 %, ausübte (vgl. Akten EG B._____ Griff 2 pag. 15). Die Beschwerdeführerin war vom 29. Januar bis 30. November 2019 in ihren beiden Funktionen zu 100 % arbeitsunfähig (vgl. Arztzeugnisse, Akten EG B._____ Griff 2 pag. 18-26 sowie Griff 3 pag. 39-42, 44 ff. und 49). Im Dezember 2019 und im Januar 2020 war die Beschwerdeführerin zu 80 %

und vom 1. Februar bis Mitte März 2020 noch zu 50 % krankgeschrieben (Akten EG B. _____ Griff 3 pag. 51).

3.2 Die Bemühungen um die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an der Schule verliefen wie folgt:

3.2.1 Am 18. Juni 2019 fand im Rahmen des «Case Managements für Lehrpersonen» (CMLP) der Pädagogischen Hochschule Bern (PHBern) ein erstes Gespräch zum Wiedereinstieg der Beschwerdeführerin statt. Teilnehmende waren die Beschwerdeführerin, der Co-Schulleiter E. _____, die Präsidentin und die Vizepräsidentin der Schulkommission sowie die Case Managerin für Lehrpersonen (Akten EG B. _____ Griff 2 pag. 30 ff. und Griff 3 pag. 135 [Flipchart-Protokoll] auch zum Folgenden). Gemäss Protokoll teilte die Beschwerdeführerin den Anwesenden mit, ihr Psychotherapeut habe eine Erschöpfungsdepression diagnostiziert; es gehe ihr in der Zwischenzeit aber deutlich besser und ein (teilweiser) Wiedereinstieg sei ab August 2019 möglich. Ihre Aufgaben in der Schulleitung müssten aber besser definiert werden; es sei problematisch gewesen, dass keine klare Aufgabenteilung und kein Pflichtenheft bestanden habe. Eine Weiterentwicklung des Schulleitungsteams habe aufgrund ihres Burnouts nicht stattfinden können. E. _____ meinte, es müsse eine Standortbestimmung durchgeführt werden; zudem frage er sich, ob sie das richtige Schulleitungs-Duo seien. Die Beschwerdeführerin habe den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit auf Projekte gelegt und die Schulleitungsaufgaben vernachlässigt. Er habe die Beschwerdeführerin in dieser Konstellation lange getragen. Als er einen Rollenwechsel verlangt habe, sei die Struktur zerbrochen und die Beschwerdeführerin sei krank geworden. Die Anwesenden waren sich an der Sitzung einig, dass die Strukturen innerhalb der Schulleitung neu definiert werden müssten und eine Fachperson der PHBern diesen Prozess begleiten solle. In der zweiten Augusthälfte starteten die Beschwerdeführerin und E. _____ mit einem Coaching der PHBern (vgl. Akten EG B. _____ Griff 2 pag. 71; Beschwerde S. 5). Im selben Zeitraum stieg die Beschwerdeführerin – weiterhin vollständig krankgeschrieben – im Rahmen eines Arbeitsversuchs

mit einem Beschäftigungsgrad von 20 % wieder ein (vgl. Beschwerde S. 5 und 12; Akten EG B._____ Griff 2 pag. 25).

3.2.2 Am 3. September 2019 fand ein zweites Case-Management-Gespräch statt (mit den gleichen Teilnehmenden wie am 18.6.2019). E._____ teilte mit, es könne für ihn nicht mehr so weitergehen. Der Bruch zwischen der Beschwerdeführerin und ihm sei beim Coaching sichtbar geworden. Sie hätten keine gemeinsame Basis für eine weitere Zusammenarbeit. Die Beschwerdeführerin führte aus, sie spüre grossen Widerstand von E._____. So lange der Konflikt nicht geklärt sei, mache es keinen Sinn, dass sie an der Schule weiterarbeite. Das Gespräch verlief emotional. Am Ende des Gesprächs vereinbarten die Beteiligten, dass die Beschwerdeführerin und E._____ ein Konfliktmanagement organisierten und das begonnene Coaching sistierten (Akten EG B._____ Griff 2 pag. 34 ff.). Die beiden nahmen ab Ende Oktober 2019 an einer Mediation der PHBern teil mit dem Ziel, den Konflikt und ihre weitere Zusammenarbeit zu klären (vgl. Kontrakt für Mediation vom 21./25.10.2019, Akten EG B._____ Griff 2 pag. 45 ff.).

3.2.3 Am 22. November 2019 wurde ein drittes Case-Management-Gespräch geführt, an welchem die Beschwerdeführerin und E._____ über die Ergebnisse der Mediation bzw. über ihre (mündliche) «Mediationsvereinbarung» informierten. Die Beschwerdeführerin habe in der Mediation den Vorschlag gemacht, dass sie auf die Schulleitungsfunktion verzichte unter der Bedingung, dass sie als Lehrperson an der Oberstufe C._____ unterrichten könne. Da eine sofortige Übernahme von Unterrichtslektionen im Umfang von 80 % nicht möglich sei, werde dies schrittweise erfolgen. E._____ hielt zudem fest, er wünsche eine saubere Abgrenzung zur Schulleitungstätigkeit für den Wiedereinstieg (Akten EG Griff 2 pag. 47 f.).

3.2.4 Am 13. Dezember 2019 unterzeichneten die Beschwerdeführerin, der Co-Schulleiter, die Schulkommissionspräsidentin und die Case-Managerin eine Vereinbarung zum Arbeitsaufbautraining der Beschwerdeführerin (Pensen der Beschwerdeführerin als Lehrperson). Weiter wurde festgehalten, dass sich die Beschwerdeführerin entschieden habe, die Funktion als Schulleiterin abzugeben unter der Bedingung, dass sie künftig als Lehrperson am

Schulstandort tätig sein könne (Vereinbarung Case Management für Lehrpersonen, Akten EG B._____ Griff 2 pag. 50 ff.).

3.3 Ab Mitte Dezember 2019 entwickelte sich die Situation wie folgt:

- Mit E-Mail vom 18. Dezember 2019 wandte sich die Beschwerdeführerin als «Schulleiterin und Sportkoordinatorin» an den Bereichsleiter Betrieb & Finanzen des ... der EG B._____ und informierte ihn «im Namen des Kollegiums» über einen Konflikt mit dem Hausdienstleiter im Schulhaus C._____. Das Hauptproblem sei die unerlaubte Entfernung von Sportmaterial aus dem Schulhof. Es gebe zudem noch einige weitere Schwierigkeiten mit dem Hausdienstleiter; alle seien mit seinem Verhalten überfordert. Aufgrund des Konflikts bitte sie um Unterstützung des ... bzw. um Weiterleitung an die «zuständige Person». Der Hausdienstleiter solle jedoch nicht erfahren, wer das ... über den Konflikt informiert habe (Akten EG B._____ Griff. 2 pag. 83 f.). Die E-Mail hatte die Beschwerdeführerin nicht mit der Schulleitung abgesprochen (vgl. Akten EG B._____ Griff 2 pag. 77). Der Bereichsleiter Betrieb & Finanzen antwortete der Beschwerdeführerin am 19. Dezember 2019 dahingehend, nicht das ..., sondern ... [der EG B._____] seien für das Personal zuständig. Gleichzeitig bediente er die zuständige Person bei [der EG B._____] mit einer Kopie der ursprünglichen E-Mail der Beschwerdeführerin (Akten EG B._____ Griff 2 pag. 82).
- Am 31. Januar 2020 fand eine Besprechung zwischen der Beschwerdeführerin, ihrem damaligen Rechtsvertreter, E._____ sowie der Präsidentin und der Vizepräsidentin der Schulkommission statt (vgl. Akten EG B._____ Griff. 2 pag. 73 ff.). Die Beschwerdeführerin hielt im ersten Teil der Besprechung unter anderem fest, sie wolle an der Schule C._____ bleiben. Sie überlege sich, die Mediationsvereinbarung zurückzunehmen, da die «Mehrheit des Kollegiums» ihren Verbleib als Schulleiterin und Lehrperson wünsche. Die weiteren Schritte wolle sie sich bis zum nächsten Mediationstermin am 22. Februar 2020 überlegen (vgl. Akten EG B._____ Griff. 2 pag. 74 f.). Im zweiten Teil konfrontierte die Kommissionspräsidentin die Beschwerdeführerin mit dem Vorwurf, sie habe sich ohne Absprache mit E._____ an die EG B._____ gewandt und über einen (angeblichen) Konflikt mit dem

Hausdienstleiter berichtet. Die Kommissionspräsidentin stellte in Aussicht, für die Art und Weise des Vorgehens und wegen Missachtens des Dienstwegs eine Verwarnung auszusprechen (vgl. Akten EG B._____ Griff. 2 pag. 77 f.).

- Mit E-Mail vom 1. Februar 2020 sandte die Beschwerdeführerin ihrem damaligen Rechtsvertreter, E._____ sowie der Präsidentin und der Vizepräsidentin der Schulkommission diverse Unterlagen zu (Akten EG B._____ Griff. 2 pag. 85-107). Die Schulkommissionspräsidentin bedankte sich gleichentags und teilte der Beschwerdeführerin und den übrigen Personen mit, sie werde – wie angekündigt – eine schriftliche Verwarnung ausarbeiten. Sollte sie einen Brief von ... [der EG B._____] erhalten, müsse sie auch die übrigen Kommissionsmitglieder über die Geschichte mit dem Hausdienstleiter informieren (Akten EG B._____ Griff. 2 pag. 112). Die Beschwerdeführerin antwortete der Kommissionspräsidentin am 2. Februar 2020 und bediente gleichzeitig die gesamte Schulkommission, ihren damaligen Rechtsvertreter und die Schulleitung mit einer Kopie ihrer E-Mail. Sie hielt darin fest, sie bitte die Präsidentin um Einhaltung eines transparenten und korrekten Informationsflusses an alle Beteiligten. Damit alle transparent über ihre Vorgehensweise informiert seien, leite sie ihre letzte und alle künftigen E-Mails zwischen ihr und der Präsidentin an alle übrigen Kommissionsmitglieder und das gesamte Schulleitungsteam weiter (Akten EG B._____ Griff 2 pag. 114). Die Kommissionspräsidentin reagierte umgehend und verbot der Beschwerdeführerin ausdrücklich, «weitere E-Mails von mir ohne Erlaubnis herumzuschicken»; jede weitere schriftliche Kommunikation werde nur noch per Brief erfolgen (Akten EG B._____ Griff 2 pag. 117).
- Aufgrund der Krankheitsabwesenheit der Beschwerdeführerin war F._____ intern zuständig für das sog. «LIFT-Projekt», welches Wochenarbeitsplätze an Jugendliche vermittelt. Mit E-Mail vom 10. Februar 2020 informierte F._____ die Beschwerdeführerin über den aktuellen Stand und übertrug ihr die interne Verantwortung zurück (Akten EG B._____ Griff 2 pag. 147 f.). Die Beschwerdeführerin

reagierte erstaunt und ungehalten, dass F._____ keine mündliche Übergabe vorsah und dass keine Anmeldungen zum Projekt eingegangen waren (Akten EG B._____ Griff 2 pag. 147).

- Mit Brief vom 14. Februar 2020 wandte sich G._____, Lehrer an der Schule C._____, an die Beschwerdeführerin und E._____ sowie an die Präsidentin und die Vizepräsidentin der Schulkommission. Er Sorge sich um den Schulbetrieb, zunehmend auch um die Mitarbeitenden und die Schülerinnen und Schüler; der Handlungsbedarf sei offensichtlich. Er nehme Konflikte in der Leitung wahr, in erster Linie zwischen der Beschwerdeführerin und E._____. Zudem würden Allianzen gebildet. Der massive Druck, der gegenseitig ausgeübt werde, wirke sich negativ auf die Handlungsfähigkeit der Leitung aus und habe starke Auswirkungen auf den Schulalltag (Akten EG B._____ Griff 2 pag. 122).
- Mit E-Mail vom 15. Februar 2020 informierte die Beschwerdeführerin den Schulinspektor und die Leiterin des Schulamts, dass die Konfliktsituation zwischen ihr und E._____, der Präsidentin und der Vizepräsidentin der Schulkommission «weiter eskaliert» sei. Sie werde von den drei Personen seit Juni 2019 gemobbt, was sie schriftlich beweisen könne. Sie sei deshalb gezwungen, weitere rechtliche Schritte zu unternehmen. Sie sei während ihrer Krankschreibung informiert worden, dass sie ab August 2019 wieder als Schulleiterin und Lehrperson einsteigen dürfe. Leider sei dies jedoch nicht erfolgt, was ihr unverständlich sei. Es werde «manipuliert, gelogen, intransparent oder kaum informiert». In derselben E-Mail leitete sie den am gleichen Tag erhaltenen Brief von G._____ vom 14. Februar 2020 weiter und bat die beiden Kontaktierten um Unterstützung, «bevor irgendjemand auf die Idee [komme], dies zu veröffentlichen» (Akten BKD 4B act. 1 Beilage 19)
- An der Sitzung der Schulkommission und der Schulleitung vom 18. Februar 2020 äusserten sich die anwesenden Schulleitungsmitglieder über die schwierige Situation am Standort C._____. Die Unklarheit, ob die Beschwerdeführerin als Schulleiterin oder als Lehrkraft zurückkomme, verunsichere das Kollegium. Die Kommissionspräsidentin gab bekannt, dass die Beschwerdeführerin am nächsten Tag einen Aufhebungsvertrag erhalten werde. Sollte keine Einigung möglich sein, werde sie der Be-

schwerdeführerin das rechtliche Gehör gewähren und, falls nötig, kündigen (Akten EG B._____ Griff 2 pag. 132 f.).

- Mit Schreiben vom 18. Februar 2020 liess die Kommissionspräsidentin der Beschwerdeführerin eine schriftliche Verwarnung sowie einen Aufhebungsvertrag zukommen (Akten EG B._____ Griff 2 pag. 125 ff.). Das Arbeitsverhältnis mit E._____ und mittlerweile auch mit der Schulkommission sei zerrüttet. Sie würden es für das Beste halten, wenn die Beschwerdeführerin den Standort C._____ per Ende Schuljahr verlassen und im neuen Schuljahr nicht mehr dort unterrichten würde. Die Schulkommissionspräsidentin verwarnte die Beschwerdeführerin gleichzeitig wegen Missachtens des Dienstwegs und unangemessenen Verhaltens (vgl. Akten EG B._____ Griff 2 pag. 128 ff.). Sie warf der Beschwerdeführerin vor, hinter dem Rücken von E._____ gehandelt und gegenüber dem Hausdienstleiter ein diffamierendes und ungerechtfertigtes Verhalten an den Tag gelegt zu haben. Die Schulkommissionspräsidentin wies die Beschwerdeführerin an, in Zukunft vorsichtiger zu kommunizieren und auf ihren Umgangston zu achten (Akten EG B._____ Griff 2 pag. 130 f.). Der gleichzeitig übermittelte Aufhebungsvertrag eine Auflösung des Dienstverhältnisses als Schulleiterin per Ende Juli 2020 im gegenseitigen Einvernehmen vor (vgl. Akten EG B._____ Griff 2 pag. 126 f.).
- Mit E-Mail vom 21. Februar 2020 informierte die Beschwerdeführerin den Schulinspektor über die aktuelle Situation im «LIFT-Projekt» und ersuchte ihn um Zustimmung zu ihrem Vorhaben, das Projekt bis Ende Schuljahr weiterzuführen. Eingangs bemerkte sie, dass F._____ während ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit «fast kaum Verantwortung» für das Projekt übernommen habe. Rund 14 Jugendliche, die noch vor einem Jahr einen «Wochenjob» gehabt hätten, hätten deshalb ihre Arbeitseinsätze abgebrochen (Akten EG B._____ Griff 2 pag. 146). Die E-Mail enthielt die vorherige Korrespondenz zwischen ihr und F._____; gleichzeitig bediente sie den externen Projektkoordinator mit einer Kopie. Der Schulinspektor kontaktierte E._____ und in der Folge legte F._____ schriftlich seine abweichende Sicht dar; zum Zeitpunkt der Übernahme des Projekts habe es nur einen Jugendlichen gegeben, der

einen Wochenarbeitsplatz gehabt habe (vgl. Akten EG B. _____ Griff 2 pag. 145 und 149 f.).

- Die Beschwerdeführerin fotografierte die ihr von der Kommissionspräsidentin unterbreitete Aufhebungsvereinbarung und verschickte sie per WhatsApp an Lehrpersonen aus ihrem Schulkreis. Drei Lehrpersonen zeigten sich überrascht über die Weiterleitung des Aufhebungsvertrags und informierten E. _____ bzw. die Kommissionspräsidentin am 20./22. Februar 2020 darüber. Die Kommissionspräsidentin liess die Beschwerdeführerin am 23. Februar 2020 per SMS wissen, ihre Anweisung, E-Mails nicht «herumzuschicken» gelte auch für Briefe. Den Lehrpersonen sei das Weiterleiten des Aufhebungsvertrags unangenehm; sie möchten nicht in den Konflikt hineingezogen werden. Die Beschwerdeführerin entgegnete daraufhin: «Ich bitte Dich aufzuhören mich zu mobben. Das ist auch unangenehm und strafbar.» Weiter bat sie die Kommissionspräsidentin, mit ihr ab sofort nur noch über ihren Anwalt zu kommunizieren (vgl. Akten EG B. _____ Griff 2 pag. 134-140).
- Mit E-Mail vom 28. Februar 2020 teilte die Mediatorin der Schulkommissionspräsidentin mit, dass die Beschwerdeführerin und E. _____ gleichentags die Mediationsvereinbarung überprüft hätten. Die Vereinbarung sei «als nicht mehr gültig erklärt» worden. Die Beschwerdeführerin wäre bereit, die Mediation fortzusetzen bzw. wiederaufzunehmen; E. _____ sei dazu nicht (mehr) bereit (Akten EG B. _____ Griff 2 pag. 163).
- Am 3. März 2020 fand ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin, ihrem Rechtsvertreter, der Schulkommissionspräsidentin, einem Mitglied der Schulkommission sowie einem Vertreter der EG B. _____ statt. Der Beschwerdeführerin wurde ein weiterer Aufhebungsvertrag präsentiert (vgl. Akten EG B. _____ Griff 2 pag. 164, 168 ff.). Gleichzeitig räumte die Schulkommission der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 3. März 2020 die Möglichkeit ein, schriftlich bis 13. März 2020 zur beabsichtigten Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende Juli 2020 Stellung zu nehmen (vgl. Akten EG B. _____ Griff 2 pag. 165 ff.). Davon machte die Beschwerdeführerin am 12. März 2020 Gebrauch (vgl. Akten EG B. _____ Griff 2 pag. 175 ff.). Mit Verfügung vom 23. März

2020 kündigte die Schulkommission das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin per 31. Juli 2020 unter deren sofortiger Freistellung (Akten EG B. _____ Griff 2 pag. 204-210). Der Schulleiter des Standorts C. _____, E. _____, beendete mit Verfügung vom 30. März 2020 das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin als Lehrerin auf den gleichen Zeitpunkt (Akten BKD 4A act. 1 Beilage 1).

3.4 Der rechtserhebliche Sachverhalt ist hinreichend erstellt. Auf weitere Beweismassnahmen, insbesondere die beantragte Befragung von Zeuginnen und Zeugen (vgl. Beschwerde Rz. 15, 23, 27, 43 ff., 50, 53, 62) und «Liste der möglichen Zeugen» in Beschwerdebeilage [BB] 6), kann verzichtet werden. Hiervon sind keine neuen Erkenntnisse zu erwarten, die für den Ausgang des Verfahrens relevant wären. Die entsprechenden Beweisanträge werden daher in antizipierter Beweiswürdigung abgewiesen (vgl. dazu Marlis Bickel, Antizipierte Beweiswürdigung – Unter besonderer Berücksichtigung des Verwaltungsverfahrensrechts, Diss. Freiburg 2021, N. 440 und 446, mit Hinweisen; ferner Michel Daum, a.a.O., Art. 20 N. 4). Aus denselben Gründen durfte die Vorinstanz ebenfalls auf die Zeugeneinvernahmen verzichten, ohne das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin und den Untersuchungsgrundsatz zu verletzen.

4.

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

4.1 Die Vorinstanz schloss mit der Schulkommission und der Schulleitung auf ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis (eingehend vorne E. 2.3). Dies kann einen triftigen Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 PG bilden: Ständige Spannungen mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen oder Mitarbeitenden müssen von der Arbeitgeberin 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 Zu-

stand nicht überwiegend auf die Vorgesetzten zurückzuführen ist (vgl. VGE 2021/147 vom 26.4.2023 E. 6.2, 2020/368 vom 11.11.2022 E. 5.1).

4.2 Im zu beurteilenden Fall ist das Vertrauensverhältnis zwischen den Beteiligten offensichtlich zerrüttet. Die Beschwerdeführerin wirft ihrerseits dem Co-Schulleiter sowie der Präsidentin und der Vizepräsidentin der Schulkommission gezieltes Mobbing vor (allerdings ohne diesen Vorwurf weiter zu substantiieren oder zu belegen). Das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und E._____ war bereits im Sommer 2019 erheblich belastet. Im Winter 2019/2020 nahmen die Spannungen zwischen der Beschwerdeführerin und E._____ sowie zwischen ihr und der Schulkommission nochmals merklich zu. Die Beschwerdeführerin kommunizierte verschiedentlich auf unangemessene Weise mit Personen aus ihrem Schulumfeld und zog diese so in den Konflikt hinein. Weiter informierte sie – ohne zuvor mit den Beteiligten ein klärendes Gespräch geführt oder sich abgesprochen zu haben – aussenstehende Personen. Dabei löste ihr offensives Vorgehen mehrfach Befremden aus und führte zu einem Vertrauensverlust zwischen ihr und den involvierten Personen. So beschwerte sich die Beschwerdeführerin etwa wahrheitswidrig «im Namen des Kollegiums» per E-Mail beim (unzuständigen) ... über das Verhalten des Hausdienstleiters und unterstellte diesem, sich wissentlich nicht an städtische Reglemente und Konzepte zu halten. Erschwerend kommt hinzu, dass der Hausdienstleiter nicht erfahren sollte, wer sich über ihn beschwert hatte (vgl. vorne E. 3.3 erstes Lemma). Eine Meldung ohne Namensnennung kann das Vertrauensverhältnis unter den Mitarbeitenden erheblich beeinträchtigen. Die Beschwerdeführerin wandte sich weiter am 15. Februar 2020 per E-Mail direkt an den Schulinspektor und die Leiterin des Schulamts (vgl. vorne E. 3.3 sechstes Lemma) und wählte damit einmal mehr ein Vorgehen, welches nicht als konstruktiv und lösungsorientiert bezeichnet werden kann. In dieser E-Mail leitete sie den am gleichen Tag erhaltenen Brief ihres Lehrerkollegen G._____ weiter; die Weitergabe war weder mit diesem noch mit der Schulleitung oder der Schulkommission abgesprochen. Zwar bat sie den Schulinspektor und die Leiterin des Schulamts um Hilfe, sie attackierte aber die Schulleitung und E._____ und blieb in ihrer Wortwahl – anders als sie meint (Beschwerde S. 15) – alles andere als «sachlich und zurückhaltend». Der Konflikt zwischen der Beschwerdeführerin und der

Schulleitung spitzte sich schliesslich weiter zu, als die Beschwerdeführerin den Schulinspektor am 21. Februar 2020 benachrichtigte, weil die Rückmeldung von F. _____ zum Verlauf des Projekts «LIFT» nicht ihren Erwartungen entsprochen hatte (Akten EG B. _____ Griff 2 pag. 146). Schliesslich leitete die Beschwerdeführerin den Entwurf eines Aufhebungsvertrags ungefragt an Personen aus ihrem Kollegium weiter (vorne E. 3.3 zweitletztes Lemma). Durch die Weitergabe von vertraulichen Unterlagen trug die Beschwerdeführerin ihren Konflikt ins Lehrerkollegium hinein und stiftete damit zusätzlich Unruhe. Auf die Aufforderung der Schulkommissionspräsidentin, dies zu unterlassen, reagierte sie mit dem Vorwurf des Mobbings und wollte mit dieser nur noch über ihren Rechtsanwalt kommunizieren. Spätestens nach diesem Vorfall durfte die Schulkommission endgültig von einem zerrütteten Vertrauensverhältnis ausgehen. Der Vorwurf der Beschwerdeführerin, die Präsidentin habe Ende Januar 2020 sich «in ihrer Autorität bedroht» gesehen und begonnen «wilde Verbote» auszusprechen (Beschwerde S. 13), ist nicht nachvollziehbar. Vielmehr nahm die Kommissionspräsidentin mit ihren Weisungen an die Beschwerdeführerin ihre Führungsverantwortung wahr. Die Beschwerdeführerin setzte sich jedoch bewusst über die Anordnung, interne Unterlagen nicht weiterzuleiten, hinweg und verletzte damit ihre Treuepflicht nach Art. 55 PG.

4.3 Im Ergebnis hat die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten die Zusammenarbeit mit der Schulkommission und der Schulleitung erheblich beeinträchtigt und überwiegend zum Vertrauensverlust und zur Störung des Arbeitsklimas beigetragen. Insoweit ist sie gleichzeitig ihrem Berufsauftrag zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, der Schulleitung und den Behörden nicht genügend nachgekommen (vgl. Art. 17 Abs. 2 Bst. c LAG i.V.m. Art. 58 Abs. 1 der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAV; BSG 430.251.0]). Die Verfehlungen der Beschwerdeführerin und die Zerrüttung der Vertrauensverhältnisse betreffen sowohl die Anstellung als Co-Schulleiterin wie auch jene als Lehrkraft. Mit ihrem Verhalten hat die Beschwerdeführerin triftige Gründe für die Kündigung als Schulleiterin und Lehrkraft gesetzt. Ihre Weiterbeschäftigung würde dem öffentlichen Interesse, insbesondere jenem an einem geordneten Schulbetrieb, widersprechen.

5.

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht der Schulkommission bzw. der Schulleitung.

5.1 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV; vgl. BVR 2009 S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; ferner 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 (BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1). Mitzuberücksichtigen sind Aspekte, die sich aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ergeben. Diese bildet das Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (Art. 55 PG) auch im kantonalen oder kommunalen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (vgl. Art. 4 Bst. g PG; Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]; BVR 2023 S. 326 E. 5.1, 2009 S. 443 E. 5.1, 2007 S. 538 E. 4.4, je mit weiteren Hinweisen; zuletzt etwa VGE 2021/337 vom 24.7.2023 E. 6.1, 2020/368 vom 11.11.2022 E. 6.1, 2020/1 vom 13.6.2022 E. 6.1, 2020/365 vom 24.3.2022 E. 5.1).

5.2 Die Schulkommission ist, wie die BKD zutreffend erwogen hat (angefochtener Entscheid E. 2.4.4.2), ihrer Fürsorgepflicht hinreichend nachgekommen: Es wurden diverse Gespräche zum Wiedereinstieg im Rahmen des «Case-Managements» geführt, an welchen jeweils die Kommissionspräsidentin und die Vizepräsidentin teilnahmen (vgl. vorne E. 3.2). Die Schulkommission befürwortete Massnahmen zur Beilegung des Konflikts zwischen der Beschwerdeführerin und E. _____ (Coaching, Mediation). Der Vorwurf, die Kommissionspräsidentin hätte die Beschwerdeführerin ab Sommer 2019 unfair und nicht korrekt behandelt sowie ihren Wiedereinstieg hintertrieben (vgl. Beschwerde S. 18 f.), findet in den Akten keinerlei Stütze. Der E-Mail-Korrespondenz sowie den Sitzungsprotokollen lässt sich im Gegenteil entnehmen, dass die Präsidentin die Anliegen der Beschwerdeführerin ernst nahm und bemüht war, im Konflikt zu vermitteln (vgl. etwa Akten EG B. _____ Griff 2 pag. 30 f., 34 f., 37, 40, 47 ff., 53 ff.). Trotz der verschiedenen Bemühungen der Schulkommission mit Unterstützung von weiteren externen Personen (Case-Managerin, Beraterin, Mediatorin)

nahmen die Spannungen in der Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin stetig zu. Auch die Schulleitung unterstützte die Bemühungen der Schulkommission und war in den Prozess involviert. Die Voraussetzungen für eine sinnvolle Zusammenarbeit sowohl als Lehrerin als auch als Schulleiterin waren damit nicht mehr gegeben.

5.3 Die Beschwerdeführerin war vom 1. August 2014 bis zum 31. Juli 2020 an der Schule C._____ tätig. Eine lange Anstellungsdauer, die im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung besonders zu gewichten wäre, liegt damit nicht vor. Die Beschwerdeführerin ist nach eigenen Angaben seit September 2020 wieder als Lehrerin tätig (vgl. BB 4 und 5). Die Qualität der Arbeitsleistungen der Beschwerdeführerin ist – unabhängig von ihrer Bewertung – nicht von rechtserheblicher Bedeutung, wenn die zuständigen Behörden den triftigen Grund für die Kündigung wie hier in erster Linie im zerrütteten Vertrauensverhältnis erblicken (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.4.3). Ein weiterer Verbleib der Beschwerdeführerin würde, wie dargelegt, dem öffentlichen Interesse am reibungslosen Funktionieren des Schulbetriebs zuwiderlaufen. Die Auflösung der Arbeitsverhältnisse ist deshalb erforderlich. In Würdigung der gesamten Umstände erweisen sich die Kündigungen als verhältnismässig und damit auch als zumutbar.

6.

Nach dem Erwogenen hält der angefochtene Entscheid der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat die Beschwerdeführerin die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'500.--, werden der Beschwerdeführerin auferlegt und dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe entnommen.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
 - Beschwerdeführerin
 - Beschwerdegegnerin
 - Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern

Das präsidierende Mitglied:

Die Gerichtsschreiberin:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, 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 Bst. b BGG erreicht Fr. 15'000.--.