



# VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

---

## VERWALTUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: Dr. iur. Aldo Elsener, Vorsitz  
lic. iur. Jacqueline Iten-Staub, Dr. iur. Matthias Suter  
lic. iur. Ivo Klingler und lic. iur. Adrian Willimann  
Gerichtsschreiberin: lic. iur. Claudia Meier

URTEIL vom 16. Februar 2022  
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

**A.** \_\_\_\_\_  
Beschwerdeführerin  
vertreten durch RA Dr. iur. B. \_\_\_\_\_

gegen

**Regierungsrat des Kantons Zug**, Regierungsgebäude, 6301 Zug  
Beschwerdegegner

betreffend

Personalrecht  
(Kündigung des Arbeitsverhältnisses)

V 2020 1



A. A. \_\_\_\_\_, geboren 1957, arbeitete ab 1987 als Sprachlehrerin beim C. \_\_\_\_\_. Im Verlauf der Jahre entstanden Differenzen über die Qualität ihrer Lehrtätigkeit. Nachdem verschiedene Massnahmen keine Besserung der Situation brachten, stellte das C. \_\_\_\_\_ A. \_\_\_\_\_ mit Verfügung vom 13. Februar 2018 von ihren Arbeitsverpflichtungen unter weiterhin bestehendem Anspruch auf Lohnzahlung vorsorglich per sofort frei (act. 8.8 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 1).

Mit Verfügung vom 5. September 2018 löste das C. \_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis mit A. \_\_\_\_\_ per 31. Juli 2019 auf. Die vorsorgliche Freistellung vom 13. Februar 2018 wurde bestätigt, und es wurde festgehalten, dass A. \_\_\_\_\_ bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Juli 2019 bei vollständiger Lohnzahlung freigestellt bleibe. Ferner wurde verfügt, dass A. \_\_\_\_\_ die von ihr gemäss eingereichter Abrechnung vom 28. Juni 2016 geltend gemachten 26 Arbeitsstunden für die Erstellung und Korrektur der E. \_\_\_\_\_-Aufnahmeprüfung 2016 zuzüglich von 5 % Zins ab dem 29. Juni 2016 ohne Anerkennung irgendeiner Rechtsschuld ausbezahlt würden (BG-act. 001.02). Die von A. \_\_\_\_\_ dagegen eingereichte Verwaltungsbeschwerde wies der Regierungsrat mit Beschluss vom 26. November 2019 ab (BG-act. 032).

B. Dagegen liess A. \_\_\_\_\_ am 30. Dezember 2019 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erheben und folgendes Rechtsbegehren stellen (act. 1 S. 2):

1. Der angefochtene Entscheid sei aufzuheben, und die Vorinstanz sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin zufolge von missbräuchlicher Kündigung neun Monatsgehälter zu zahlen.
2. Im Weiteren sei die Vorinstanz zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Abgangsentschädigung von sechs Monatsgehältern zu zahlen.
3. Eventualiter sei der angefochtene Entscheid aufzuheben und im Sinne der nachfolgenden Begründung zur neuen Beurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
4. Im Beweispunkt werden der Beizug der vorinstanzlichen Akten ("Vorakten") von Amtes wegen sowie die Parteibefragung und Beweisaussage der Beschwerdeführerin beantragt.
5. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beschwerdegegnerin.

Zur Begründung brachte die Beschwerdeführerin zusammengefasst vor, ihr Pensum in den Jahren 1987 bis 2016 grundsätzlich zur Zufriedenheit der Arbeitgeberin erfüllt zu haben (act. 1 S. 4 f.). Am 28. Juni 2016 habe sie dem neuen Prorektor D. \_\_\_\_\_ ihre Spesenabrechnung für die E. \_\_\_\_\_-Aufnahmeprüfung im Fach Deutsch eingereicht

(act. 1 S. 5). Unmittelbar darauf habe die Schulleitung unter der Federführung des Prorektors einen Prozess gegen sie eingeleitet (act. 1 S. 6 ff.). Dieser Prozess sei auf eine Kündigung angelegt gewesen. Dabei habe sie keine reellen Chancen gehabt, die Kündigung zu vermeiden. Da sie nicht schuldhaft begründeten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe, habe sie Anspruch auf eine Abgangsentschädigung (act. 1 S. 23 f.)

Weiter rügt die Beschwerdeführerin eine unrichtige und einseitige Sachverhaltsfeststellung, eine fehlende Auseinandersetzung mit den wesentlichen Vorbringen und eine aktenwidrige Sachverhaltsfeststellung. Dadurch sei der Grundsatz gleicher und gerechter Behandlung im Rahmen eines Verfahrens vor Gerichts- und Verwaltungsinstanzen sowie das rechtliche Gehör verletzt worden (act. 1 S. 14 ff., 20 f. und 24 ff.).

Sodann wirft die Beschwerdeführerin dem C.\_\_\_\_\_ vor, die Schüler animiert zu haben, sich bei der Schulleitung hinter ihrem Rücken zu beschweren. Die gehäuften kritischen Rückmeldungen von Lernenden seien von der Schulleitung zum Anlass genommen worden, sie durch fortan regelmässige Gespräche, Schulbesuche, anonyme Schülerumfragen und Diskussionen ihres Unterrichts unter Druck zu setzen und zu schikanieren. Allein dieses Vorgehen, welches Mobbing entspreche, führe dazu, dass die Kündigung unsachlich und damit missbräuchlich sei (act. 1 S. 21 f.).

C. Innert der ihr dafür gesetzten Frist bezahlte die Beschwerdeführerin den von ihr verlangten Kostenvorschuss von Fr. 8'000.– (act. 2 und 4).

D. In ihrer namens des Regierungsrats am 17. März 2020 eingereichten Vernehmlassung beantragte die Finanzdirektion des Kantons Zug die vollumfängliche Abweisung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 30. Dezember 2019 (act. 7 S. 1). Sie brachte zusammengefasst vor, aufgrund der kritischen Rückmeldungen im Sommer 2016 habe die Schulleitung handeln müssen. Im Herbst 2016 seien strukturierte Gespräche geführt worden. Rückmeldungen der Lernenden seien dabei kritisch hinterfragt und auf Widersprüchlichkeiten überprüft worden. Ein grosser Anteil der Lernenden, teilweise ganze Klassen, sei mit zahlreichen wichtigen Aspekten des Lehrerhandelns und der Beziehungsebene unzufrieden gewesen. Die Kritikpunkte der Lernenden seien im Gesamtbild artverwandt, plausibel, in den Schulbesuchen verifizierbar und auch mit der in früheren Jahren zahlreich vorgetragenen Kritik kompatibel gewesen. Gestützt auf diese

Ergebnisse hätten Verbesserungsmassnahmen in die Wege geleitet werden müssen. Im Februar 2017 sei eine Einigkeit darüber erzielt worden. Nach wiederholten Unterrichtsbesuchen, Schülerfeedbacks und Besprechungen, an welchen die Zwischenergebnisse thematisiert worden seien, habe sich im Herbst 2017 gezeigt, dass die vereinbarten Ziele nicht erfüllt worden seien (act. 7 S. 3 ff.).

E. Am 20. Mai 2020 reichte die Beschwerdeführerin eine Replik ein. Darin ergänzte und präziserte sie ihr Rechtsbegehren wie folgt (act. 11 S. 1 f.):

1. Der angefochtene Entscheid sei aufzuheben, und der Regierungsrat sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin zufolge von missbräuchlicher Kündigung neun Monatsgehälter, total Fr. 112'420.90, zzgl. Zinsen von 5 % seit dem 1. August 2019 zu zahlen.
2. Im Weiteren sei der Regierungsrat zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Abgangsentschädigung von sechs Monatsgehältern, total Fr. 74'947.25, zzgl. Zinsen von 5 % seit dem 1. August 2019 zu zahlen.
3. Weiter sei der Regierungsrat zu verpflichten, der Beschwerdeführerin als Dienstaltersgeschenk für das Ausscheiden nach 32 Jahren den Betrag von Fr. 8'071.25 zzgl. Zinsen von 5 % seit dem 1. August 2019 zu zahlen.
4. Eventualiter sei der angefochtene Entscheid aufzuheben und im Sinne der Begründung zur neuen Beurteilung an den Regierungsrat zurückzuweisen.
5. Im Beweispunkt werden der Beizug der vorinstanzlichen Akten ("Vorakten") von Amtes wegen sowie die Parteibefragung und Beweisaussage der Beschwerdeführerin beantragt.
6. In formeller Hinsicht wird gestützt auf Art. 30 Abs. 3 BV und Art. 6 Ziff. 1 EMRK die Durchführung einer öffentlichen Verhandlung beantragt.
7. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten des Regierungsrats.

In ihrer Replik nimmt die Beschwerdeführerin insbesondere zu einer ihrer Ansicht nach inhaltlich tendenziös und falsch zu ihren Lasten produzierten Aktennotiz des C. \_\_\_\_\_ vom 27. März 2018 ausführlich Stellung. Diese Aktennotiz sei aktenwidrig und enthalte eine manipulative Zusammenfassung der Schülerantworten. Sie sei einseitig und parteiisch ausgestaltet (act. 11 S. 13 ff.).

F. Am 6. Juli 2020 duplizierte die Finanzdirektion und beantragte, die Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 30. Dezember 2019 sowie die in der Replik vom 20. Mai 2020 zusätzlich gestellten Anträge seien vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei (act. 14 S. 1).

G. Am 4. Dezember 2020 fand eine öffentliche Verhandlung statt, anlässlich welcher die Parteien ihre Standpunkte erneut darlegen konnten. Dabei wiederholten sie im Wesentlichen ihre früheren Ausführungen (act. 22).

H. Am 13. und 14. Januar 2021 reichten die Parteien ihre abschliessenden Stellungnahmen ein. Während die Beschwerdeführerin neu eine Parteientschädigung von je Fr. 10'000.– für das Verwaltungs- und das Beschwerdeverfahren beantragt (act. 24 S. 4), hielt die Finanzdirektion nach erneuter ausführlicher Darlegung ihres Standpunktes an den gestellten Anträgen fest (act. 25 S. 17). Dazu äusserte sich die Beschwerdeführerin am 28. Januar 2021 und offerierte zum Beweis die Aussage verschiedener Zeugen sowie ihre eigene Befragung durch das Gericht (act. 27).

Das Verwaltungsgericht erwägt:

1.

1.1 Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege gemäss § 70 Abs. 1 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz, PG; BGS 154.21) nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG; BGS 162.1). Gemäss § 61 Abs. 1 Ziff. 2 VRG ist die Beschwerde an das Verwaltungsgericht zulässig gegen Verwaltungsentscheide des Regierungsrates, soweit die Gesetzgebung den Weiterzug nicht ausnahmsweise ausschliesst. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist innert 30 Tagen nach der Mitteilung des weiterziehbaren Entscheides einzureichen (§ 64 VRG). Zur Erhebung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist berechtigt, wer durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung hat (§ 62 Abs. 1 lit. b und c VRG).

1.2 Die Beschwerdeführerin stand in einem unbefristeten öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zum Kanton (vgl. § 2 Abs. 1 PG), so dass vorliegend die Bestimmungen des VRG zur Anwendung gelangen. Die Kündigung vom 5. September 2018 berührt die Beschwerdeführerin besonders, und sie hat ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung oder Änderung des Entscheids, weshalb sie beschwerdeberechtigt ist. Die

Beschwerde wurde fristgerecht eingereicht und entspricht den übrigen formellen Voraussetzungen, weshalb sie zu prüfen ist.

Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11).

1.3 Mit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde kann jede Rechtsverletzung gerügt werden (§ 63 Abs. 1 VRG). Als Rechtsverletzung gelten unter anderem die Nichtanwendung und die unrichtige Anwendung eines Rechtssatzes, die unrichtige rechtliche Beurteilung einer Tatsache, der Missbrauch oder die Überschreitung des Ermessens und die Verletzung einer wesentlichen Form- oder Verfahrensvorschrift (vgl. § 63 Abs. 1 Ziff. 1–4 VRG). Vor Verwaltungsgericht kann überdies jede für den Entscheid erhebliche unrichtige oder ungenügende Feststellung des Sachverhalts angefochten werden (§ 63 Abs. 2 VRG). In Fällen, in denen wie hier Verwaltungsentscheide des Regierungsrates angefochten sind, kann die unrichtige Handhabung des Ermessens nicht gerügt werden (§ 63 Abs. 3 VRG e contrario).

2.

2.1 Mitarbeitenden, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehalts ausgerichtet. (§ 54 Abs. 1 PG). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem 30. und dem 35. Dienstjahr wird das zweite Dienstaltersgeschenk gemäss § 19 Abs. 1 der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung, PV; BGS 154.211) anteilmässig zu je einem Fünftel pro vollendetes oder mindestens zur Hälfte erfülltes Dienstjahr ausgerichtet.

2.2 Im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren sind grundsätzlich nur Rechtsverhältnisse zu überprüfen bzw. zu beurteilen, zu denen die zuständige Verwaltungsbehörde vorgängig verbindlich – in Form einer Verfügung – Stellung genommen hat. Insoweit bestimmt die Verfügung den beschwerdeweise weiterziehbaren Anfechtungsgegenstand. Umgekehrt fehlt es an einem Anfechtungsgegenstand und somit an einer Sachurteilsvoraussetzung, wenn und insoweit keine Verfügung ergangen ist (BGE 125 V 413 E. 1a).

2.3 Die Beschwerdeführerin lässt in der Replik vom 20. Mai 2020 beantragen, der Regierungsrat sei zu verpflichten, ihr als Dienstaltersgeschenk für das Ausscheiden nach

32 Jahren den Betrag von Fr. 8'071.25 zzgl. Zinsen von 5 % seit dem 1. August 2019 zu zahlen (act. 11 S. 1 f.). Über einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf ein Dienstaltersgeschenk ist im Verwaltungsverfahren nicht befunden worden. Ein solcher stand im verwaltungsverfahren auch nicht zur Diskussion (vgl. Verwaltungsbeschwerde vom 26. September 2018 [BG-act. 001 S. 2]). Demzufolge kann auf den Antrag auf Zusprache eines Dienstaltersgeschenks im Beschwerdeverfahren vor Verwaltungsgericht – wie der Beschwerdegegner in act. 14 S. 15 zu Recht einwendet – nicht eingetreten werden.

### 3.

3.1 Gemäss § 8 PG endigt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder seitens des Kantons. Der Kanton kann gemäss § 10 Abs. 1 PG das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen kündigen. Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren, und die Kündigung ist zu begründen (§ 10 Abs. 3 PG; vgl. auch § 10 Abs. 1 PV).

3.2 Gemäss § 13 PG ist eine Kündigung seitens des Kantons missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Aus den Materialien zum Personalgesetz ergibt sich, dass der Gesetzgeber mit der Verletzung der Verfahrensvorschriften eine Verletzung des rechtlichen Gehörs und der Begründungspflicht meint. Als sachliche Gründe für eine Kündigung werden in den Materialien etwa ungenügende fachliche, führungsmässige oder charakterliche Fähigkeiten oder Eignung, mangelnde Leistung, grobes Fehlverhalten, gravierende Dienstpflichtverletzung oder erhebliche Beeinträchtigung des Arbeitsklimas bezeichnet (vgl. hierzu den Bericht und Antrag des Regierungsrates zum Personalgesetz vom 1. Februar 1994, Vorlage Nr. 130.4 – Laufnummer 8257, 25; vgl. BGer 8C\_995/2012 E 3.1 vom 27. Mai 2013 sowie 8C\_690/2010 vom 1. November 2010 E. 4.2.2, welche unzureichende Leistungen, unbefriedigendes Verhalten, erhebliche Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder betriebliche Motive als sachliche Gründe erwähnen). Die Gründe müssen nicht die Intensität eines wichtigen Grundes erreichen, welcher die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar macht, denn nur eine fristlose Entlassung verlangt einen wichtigen Grund. Als unsachlich gelten z.B. Gründe, welche im Sinne von Art. 336 OR missbräuchlich wären (vgl. hierzu den teilweise identischen Wortlaut von § 13 PG mit Art. 336 Abs. 1 OR).

Allgemein umschrieben ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (Matthias Michel, *Beamtenstatus im Wandel*, Zürich 1998, S. 299). Zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses genügen auch objektive, nicht vom Mitarbeiter verschuldete Gründe wie gesundheitliche Probleme oder Verhaltensweisen, welche die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen (VG ZH vom 2. September 1999, in: Peter Hänni, *Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz*, 2. Aufl. 2008, S. 558). Weitere sachlich haltbare (triftige) Gründe zur ordentlichen Beendigung des Angestelltenverhältnisses sind folgenden Beispielen aus der Rechtsprechung verschiedener Kantone zu entnehmen: Fehlender Wille zur Zusammenarbeit, inexistentes gegenseitiges Vertrauen, undenkbbare Zusammenarbeit; gestörtes Vertrauensverhältnis; quantitativ und qualitativ ungenügende Arbeitsleistungen; persönliche Schwierigkeiten sowohl mit Unterstellten als auch mit Vorgesetzten, die das Vertrauens- und Arbeitsverhältnis nachhaltig ungünstig beeinflussen; mangelhafte Leistungen des Angestellten und Spannungen zwischen diesem und seinem Vorgesetzten; mangelnde Sozialkompetenz, bei welcher eine Angestellte über einen längeren Zeitraum hinweg und bei unterschiedlichen Gelegenheiten immer wieder von Neuem Anlass zu Kritik bot, wobei die Kritik nicht bloss von einer Seite, sondern von Schülern, Eltern und Lehrerkollegen kam; ungenügende Arbeitsleistungen, die trotz Beizug von fachlicher Unterstützung nicht verbessert werden konnten; minimalistische Grundeinstellung bei der Umsetzung des Lehr- und Erziehungsauftrags (vgl. zum Ganzen Hänni, a.a.O., S. 567 f., mit weiteren Verweisen sowie BGer 8C\_995/2012 vom 27. Mai 2013 E. 3.1).

3.3 Im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gilt es weiter, das Willkürverbot, den Grundsatz von Treu und Glauben sowie den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Letzterer findet seinen Niederschlag explizit in § 10 Abs. 4 PG, indem der Arbeitgeber vor der Entlassung die Angemessenheit weniger weitreichenden Massnahmen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung zu prüfen hat. Die Kündigung muss daher zur Lösung eines Problems nicht nur geeignet, sondern auch erforderlich sein. Die Abwägung der gegenseitigen Interessen muss eine Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (vgl. Michel, a.a.O., S. 301). Bei dieser Interessenabwägung kann bei Personen mit Beispielfunktionen (wie dies etwa bei Lehrpersonen der Fall ist) oder mit Vorgesetztenfunktionen ein strengerer Massstab

angelegt werden. Andererseits ist auch die Dauer des bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses in die Interessenabwägung einzubeziehen, ist doch eine Kündigung für eine langjährige Mitarbeiterin oder einen langjährigen Mitarbeiter von einschneidenderer Bedeutung als für eine jüngere Person.

3.4 Anspruch auf eine Abgangsentschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt wird, ohne dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten begründeten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (§ 24 Abs. 1 PG). Dieser Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis (§ 24 Abs. 2 PG). Die Abgangsentschädigung beträgt nach zehn Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren (§ 25 Abs. 1 PG).

4. Zunächst ist die Einhaltung der Kündigungsformalitäten zu prüfen. Wie bereits erwähnt (E. 3.1 und 3.2 am Anfang) hat die Kündigung schriftlich und unter Einhaltung der im Einzelfall geltenden Kündigungsfrist zu erfolgen. Weiter ist der betroffenen Person das rechtliche Gehör zu gewähren und die Kündigung ist zu begründen.

Mit Verfügung vom 5. September 2018 löste das C.\_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis mit A.\_\_\_\_\_ per 31. Juli 2019 auf (BG-act. 001.02). Damit wurden sowohl die gesetzliche Kündigungsfrist von sechs Monaten ab dem 15. Dienstjahr gemäss § 9 Abs. 2 lit. c PG als auch der für die Entlassung von Lehrkräften der kantonalen Schulen in § 10 Abs. 2 PG vorgesehene Kündigungstermin (Ende des Schuljahres) eingehalten. Vorgängig zu dieser einschneidenden personalrechtlichen Massnahme wurde die Beschwerdeführerin im Beisein ihres Rechtsvertreters gemäss § 10 Abs. 3 Satz 1 PG angehört (vgl. Protokoll vom 28. November 2017 [act. 10.6 im C.\_\_\_\_\_ -Ordner 1]). In der Verfügungsbegründung wurden zudem in Beachtung von Satz 2 der genannten Bestimmung die Umstände, die zur Kündigung geführt haben, ausführlich geschildert. Die Einhaltung der Kündigungsformalitäten wurde von der Beschwerdeführerin denn auch nicht bemängelt, womit nicht weiter darauf einzugehen ist.

5. Mit der Begründung, die Kündigung sei missbräuchlich gewesen, beantragt die Beschwerdeführerin die Zusprechung von neun Monatsgehältern, insgesamt Fr. 112'420.90, zuzüglich Zinsen von 5 % seit dem 1. August 2019 (act. 11 S. 1).

5.1 Wie in Erwägung 3.2 ausgeführt, ist eine vom Kanton ausgesprochene Kündigung missbräuchlich im Sinne von § 13 PG, wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt.

5.2 Unter Hinweis auf ihre Einreihung in die höchste Stufe ihrer Lohnklasse sowie auf einen Gratulationsbrief des Regierungsrates nach 25 Dienstjahren im Jahr 2012 stellt sich die Beschwerdeführerin zunächst auf den Standpunkt, ihre Leistungen seien bis 2016 grundsätzlich gut gewesen (act. 1 S. 4 f., act. 11 S. 3, act. 22 S. 2 der Plädoyernotizen). Die am 28. Juni 2016 eingereichte Spesenabrechnung für die E. \_\_\_\_\_-Aufnahmeprüfung sei der Auslöser der zur Kündigung führenden Vorfälle gewesen (act. 1 S. 5 f., act. 11 S. 19). Nachdem sich F. \_\_\_\_\_-Lernende im Sommer 2016 über sie beschwert hätten, habe das C. \_\_\_\_\_ ein regelrechtes Bossing und Mobbing betrieben (act. 11 S. 6 f., act. 22 S. 3 f. der Plädoyernotizen). Die Schüler seien animiert worden, sich bei der Schulleitung hinter ihrem Rücken zu beschweren. Die gehäuften kritischen Rückmeldungen von Lernenden seien von der Schulleitung zum Anlass genommen worden, sie durch fortan regelmässige Gespräche, Schulbesuche, anonyme Schülerumfragen und Diskussion ihres Unterrichts in einer Klasse ohne ihre Anwesenheit unter Druck zu setzen und zu schikanieren (act. 1 S. 7 ff., 19 und 21 f.). Dabei seien belastende Elemente stark betont, zu ihren Gunsten ausgefallene Schülerfeedbacks dagegen nicht berücksichtigt worden (act. 1 S. 14 f., act. 11 S. 4 und 9, act. 27 S. 6).

Sodann bestreitet die Beschwerdeführerin, der am 28. Februar 2017 unterzeichneten Zielvereinbarung zugestimmt zu haben. Vielmehr sei diese von der Schulleitung einseitig angeordnet worden. Sie (die Beschwerdeführerin) habe lediglich das Protokoll der Sitzung vom 23. Februar 2017, an der es um die Zielvereinbarung gegangen sei, wie auch die Zielvereinbarung selbst mit dem Vermerk "Erhalt" versehen (act. 1 S. 17 f., act. 11 S. 20).

Weiter rügt die Beschwerdeführerin, das C. \_\_\_\_\_ habe am 27. März 2018 eine faktenwidrige Aktennotiz erstellt. Darin seien die Ergebnisse der Schülerumfragen vom Januar und Februar 2018 tendenziös und einseitig zu ihren Lasten ausgelegt worden. Da sie (die Beschwerdeführerin) ab Dezember 2017 krankgeschrieben und nicht mehr in der Schule gewesen sei, untermauere diese Aktennotiz den Verdacht der negativen Beweismittelproduktion (act. 1 S. 16, act. 11 S. 13 ff. und 18, act. 27 S. 5).

Schliesslich bestreitet die Beschwerdeführerin die Verhältnismässigkeit der Kündigung, weil keine mildereren Massnahmen geprüft worden seien (act. 11 S. 11, act. 22 S. 8 der Plädoyernotizen).

5.3 Die ersten dokumentierten Reklamationen von Lernenden über den Schulunterricht der Beschwerdeführerin gehen auf das Jahr 1997 zurück. In der Folge gingen beim Rektorat beinahe jährlich negative Rückmeldungen von Lernenden und Lehrpersonen über Benotung, Unterrichtsqualität und Verhalten der Beschwerdeführerin im Unterricht bzw. im Lehrerkollegium ein (vgl. dazu die gesammelten Unterlagen im C. \_\_\_\_\_-Ordner 5). Dies führte zu verschiedenen Massnahmen seitens der Schule. Nach verschiedenen Interventionen erteilte der Rektor der Beschwerdeführerin am 14. Januar 2004 einen formellen Verweis gemäss § 10 Abs. 4 PG wegen mangelhafter Kooperationsbereitschaft und Termineinhaltung in Bezug auf den notwendigen Verbesserungsprozess (act. 9 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 5). Nachdem die Beschwerdeführerin im Februar 2007 einen Regierungsrat ausserhalb der dafür zuständigen Volkswirtschaftsdirektion persönlich angeschrieben hatte, um Unterstützung für ihre Anliegen dem C. \_\_\_\_\_ gegenüber zu bekommen, wurde sie am 17. August 2007 ein zweites Mal verwarnt (act. 14 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 5).

In den Jahren 2004 bis 2007 unternahm die Beschwerdeführerin verschiedene Versuche, um ihr Arbeitspensum zu erhöhen (act. 3.1, 3.3 und 9.3 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 2). Dies veranlasste die Schulleitung im Wintersemester 2007/2008, eine externe Standortbestimmung in den Bereichen Unterrichtsgestaltung, kollegiale Zusammenarbeit und Zusammenarbeit der Beschwerdeführerin mit der Schulleitung in Auftrag zu geben (act. 2.20 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 2; vgl. Schlussbericht vom 18. März 2008; act. 19 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 5). Diese vom Supervisor Dr. phil. G. \_\_\_\_\_ durchgeführte Abklärung ergab unter anderem ein zerrüttetes Verhältnis zwischen der Schulleitung und der Beschwerdeführerin. Weiter wurde der Beschwerdeführerin empfohlen, in Konfliktsituationen bereit zu sein, ihr Verhalten zu reflektieren, die eigenen Anteile zu erkennen und mit der anderen Konfliktpartei eine konstruktive Lösung zu entwickeln (act. 19 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 5 S. 6). Die Unterrichtsbeobachtung ergab zwar keine gravierenden Qualitätsdefizite, jedoch stellte Dr. G. \_\_\_\_\_ unter anderem Optimierungsbedarf bei der Information der Lernenden zum Unterrichtsbeginn und bei der Beziehungspflege fest (act. 19 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 5). Die Auswertung der Feedbacks der Lernenden ergab einen eindeutigen Handlungsbedarf in Bezug auf Abwechslung im Unterricht, Umgang mit Kritik und Raum für Zwischenmenschliches. Hier wurde der

Beschwerdeführerin empfohlen, in allen Klassen je eine bis zwei geeignete Massnahmen zu überlegen, um die Situation zu verbessern (act. 19 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 5 S. 11). Ein klarer Handlungsbedarf wurde sodann in der kollegialen Zusammenarbeit der Beschwerdeführerin aufgezeigt. Der Beschwerdeführerin wurde unter anderem empfohlen, den Umgang mit Kritik zu reflektieren und die eigene Konfliktfähigkeit zu vergrössern (act. 19 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 5 S. 15). Dr. G. \_\_\_\_\_ kam zum Schluss, es sei entscheidend, wie die Beschwerdeführerin die Aussagen des Schlussberichts aufnehme und ob sie eine Veränderungsbereitschaft aufbauen könne. Für eine gemeinsame Zukunft sei schliesslich die Frage zentral, ob in einer klärenden Aussprache zwischen der Schulleitung und der Beschwerdeführerin eine gemeinsame Basis für die weitere Zusammenarbeit gefunden werden könne. Es müsste ein detaillierter Massnahmenplan entwickelt und zu gegebener Zeit überprüft werden (act. 19 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 5 S. 15).

In der Folge gingen in den Jahren 2010, 2011, 2014 und 2015 verschiedene negative Rückmeldungen über Unterrichtsqualität bzw. -inhalt, Prüfungstoff, Benotung, und Verhalten der Beschwerdeführerin den Lernenden gegenüber beim Rektorat ein (vgl. dazu act. 25–30 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 5 sowie act. 0.1 und 0.4 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3).

Im Sommersemester 2015 bezog die Beschwerdeführerin einen sechsmonatigen Bildungsurlaub. Während dieser Zeit musste sie sich auf Aufforderung des Rektors hin auch pädagogisch-didaktischen Themen widmen, um negative bzw. kritische Schülerfeedbacks künftig zu reduzieren (act. 02 und 03 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3).

Im April 2016 gesammelte Schülerfeedbacks ergaben eine mangelnde Unterstützung der Lernenden durch die Beschwerdeführerin und eine verbreitete Unzufriedenheit mit deren Unterrichtsstil (act. 1.2 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). Im Juni 2016 beschwerten sich weitere Lernende, zwei davon unterstützt von der Lehrmeisterin (act. 1.3–1.7 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). Am 26. August 2016 fand eine Besprechung der von der Beschwerdeführerin eingereichten Stundenabrechnung für die E. \_\_\_\_\_-Aufnahmeprüfung und der seit Frühjahr 2016 eingegangenen Reklamationen der Lernenden statt. Teilgenommen hatten neben der Beschwerdeführerin Rektor H. \_\_\_\_\_ und Prorektor D. \_\_\_\_\_ seitens des C. \_\_\_\_\_. Dabei wurden kurzfristige Massnahmen vereinbart, insbesondere ein den Erwartungen der Lernenden entgegenkommendes Verhalten der Beschwerdeführerin (unter anderem Gleichbehandlung, Hilfestellung, respektvolles und motivierendes Verhalten sowie faire Prüfungskorrektur), die Meldung von besonderen Vorkommnissen

und die Sammlung sämtlicher Prüfungsunterlagen zwecks allfälliger späterer Evaluation. Mit dem erklärten Ziel einer nachhaltigen Verbesserung und Vermeidung künftiger Probleme ähnlicher Natur wurde sodann das weitere Vorgehen skizziert. Konkret würden der Rektor oder der Prorektor Gespräche mit den beiden betroffenen Klassen in Abwesenheit der Beschwerdeführerin führen und die Klassen anonym befragen, allenfalls Unterrichtsvisitationen durchführen und Prüfungssetting, -aufgaben sowie -korrekturen evaluieren (act. 1.11 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). Dem folgte eine regelmässige Berichterstattung per E-Mail seitens der Beschwerdeführerin (act. 1.17, 1.19, 1.20 und 2.2–2.5 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3).

Nach vorgängiger Orientierung der Beschwerdeführerin (act. 2.1 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3) suchten der Rektor und der Prorektor im September 2016 die beiden betroffenen Klassen auf (act. 2.6 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3) und konfrontierten die Beschwerdeführerin am 28. September 2016 mit ihren Feststellungen anlässlich der Schulbesuche und mit den durchgeführten anonymen Umfragen. Anlässlich dieser Besprechung wies der Prorektor die Beschwerdeführerin an, einen Semester- und Prüfungsplan für die Klassen zu erstellen, Prüfungen transparent zu korrigieren, Lernziele je Doppellektionen schriftlich zu definieren und den Lernenden mitzuteilen. Erklärtes Ziel war wiederum, künftig solche und ähnliche Probleme zu vermeiden (act. 2.7 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). Die Schulleitung unterstützte im Beschluss vom 3. Oktober 2016 dieses Vorgehen. Sie ordnete eine anonyme schriftliche Befragung der Lernenden an und beauftragte Rektor und Prorektor mit der Gestaltung des anstehenden Prozesses (act. 3.3 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). Eine Erkrankung der Beschwerdeführerin verhinderte allerdings die im Oktober 2016 angekündigten Schulbesuche (act. 2.10-2.12 und 3.1 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). Am 30. Oktober 2016 nahm die Beschwerdeführerin detailliert zum Protokoll des Schulbesuchs vom 26. September 2016 Stellung und legte der Schulleitung nahe, andere Lehrpersonen der betroffenen Klassen zu befragen (act. 2.8 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3).

In der Folge fanden regelmässige Besprechungen zwischen Rektor, Prorektor und Beschwerdeführerin statt. Zunächst wurden Handlungsanweisungen erteilt (act. 4.1, 4.9, 6.11, 7.7 und 7.12 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3; vgl. auch act. 9.1, 11.1 und 12.2 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). Unzufrieden mit der als passiv beurteilten Beteiligung der Beschwerdeführerin am laufenden Prozess, wurde an der Besprechung vom 27. Januar 2017 das weitere Vorgehen eröffnet. Zum ersten Mal wurde auch die Möglichkeit von personalrechtlichen Massnahmen erwähnt (act. 7.12 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). Am 23. Februar 2017 wurde unter Beizug einer Vertrauensperson der Beschwerdeführerin aus

der Lehrerberatung folgende Zielvereinbarung getroffen (act. 8.5, 8.7 und 8.8 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3):

### **Unterrichtsvorbereitung**

Vorgehen

- Jede Klasse erhält einen detaillierten Semesterplan, welcher mit den Lernenden regelmässig besprochen und nach Bedarf angepasst wird. Der Unterricht richtet sich nach diesem Plan.
- Für jede Lektion, Einheit oder Thema werden Unterrichts-, Lernziele definiert, welche den Lernenden in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt werden. Die Unterrichtsziele werden zu Beginn besprochen und müssen den Lernenden klar sein.
- Jede Lektion muss schriftlich vorbereitet werden. Inhalte und Setting sind dabei so festzuhalten, dass sie für Aussenstehende nachvollziehbar sind. Die Schulleitung kann jederzeit Einsicht in die Vorbereitung nehmen.
- Mindestens eine Woche vor den Prüfungen erhalten die Lernenden einen detaillierten Prüfungsplan mit den Lernzielen, der Form der Prüfung und falls möglich Aufgaben- und Punkteverteilung. Dieser Plan wird mit den Lernenden besprochen, Unklarheiten werden geklärt.

Ziel

Der Unterricht muss klar strukturiert sein. Die Lernenden wissen jederzeit woran sie arbeiten und was das Ziel ist. Dank transparenter Vorbereitung können sie auch selbständig und in ihrem Tempo arbeiten. Es bestehen keine Unsicherheiten bezüglich Unterrichts- und Prüfungsstoff.

### **Reflexion**

Vorgehen

- Pro Quartal führt A. \_\_\_\_\_ mit den Klassen DHF3e, DHF3d, E1d, DHF2b und DHF1b ein Feedback durch. Die Form ist frei wählbar, die Ergebnisse müssen jedoch schriftlich festgehalten werden (Unterschrift A. \_\_\_\_\_ und Klassenchef).
- A. \_\_\_\_\_ fasst die Ergebnisse zusammen und überlegt sich die daraus folgenden Konsequenzen, Veränderungen, Anpassungen für den Unterricht und das Lehrerverhalten.
- Die Erkenntnisse aus diesen Überlegungen zusammen mit den schriftlich festgehaltenen Feedbacks werden mit der Schulleitung besprochen und können zu weiteren pädagogisch-didaktischen Vorgaben führen.
- Sinnvolle Vorschläge und Anregungen der Lernenden werden aufgenommen und in den Semesterplan, die Lernziele eingearbeitet. Die Anpassungen werden mit der Klasse thematisiert.

Ziel

Ziel ist es, mit den Lernenden im Kontakt zu bleiben, ihre Anliegen und Ängste wahrzunehmen und gemeinsam mit ihnen an einem lehrreichen Unterricht zu arbeiten. Der Unterricht dient in erster Linie den Lernenden und ihren Bedürfnissen. Anpassungen der Planung oder der Lernformen sind unabdingbar. Damit verbunden sollte auch die Zufriedenheit der Lernenden steigen.

### **Unterrichtsdurchführung / Verhältnis der Lehrperson mit den Lernenden**

Vorgehen

- Es ist guter Unterricht nach den Grundsätzen und Zielsetzungen des C. \_\_\_\_\_ durchzuführen.

Der Unterricht wird mehrfach von Mitgliedern der Schulleitung besucht und beurteilt. Angekündigt und unangekündigt. Die Beobachtungen werden protokolliert und mit A. \_\_\_\_\_ besprochen. Ziele werden konkretisiert und verfeinert und erneut beobachtet sowie beurteilt.

- Die Lernenden müssen sich gut betreut und ernst genommen fühlen.

Die Lernenden aller Klassen werden schriftlich und mündlich von Mitgliedern der Schulleitung befragt; die Kriterien orientieren sich an jenen der bereits durchgeführten Umfragen. Die Feedbacks finden – zum Schutz der Lernenden und zwecks Objektivität – ohne Anwesenheit der Lehrperson statt. Die Aussagen der Lernenden werden protokolliert. Die Feedbacks ausgewertet und beurteilt.

#### Ziel

Ziel ist es, nebst den formalen Vorgaben (siehe oben) auch die Interaktion und das "class room management" zu beurteilen, Fortschritte zu erkennen und zu unterstützen, allfällige Mängel transparent zu machen und zu dokumentieren.

Daneben besuchten Rektor H. \_\_\_\_\_ und Prorektor D. \_\_\_\_\_ im Januar und Mai 2017 den Unterricht der Beschwerdeführerin. Die den Unterricht besuchenden Rektor und Prorektor bemängelten in ihren Notizen die ungenügende Strukturierung und fehlende Individualisierung des Unterrichts sowie eine zum durchgeführten Unterricht inhaltlich nicht passende Unterrichtsdisposition (act. 7.1, 7.5, 7.6, 12.6 und 12.7 im C. \_\_\_\_\_ - Ordner 3). Im Mai 2017 durchgeführte Schülerbefragungen ergaben zwar bessere Werte als diejenigen im Herbst 2016. Diese wurden jedoch vom Rektor als noch deutlich zu tief betrachtet (act. 12.1 und 12.21 im C. \_\_\_\_\_ - Ordner 3; vgl. auch act. 1–8 im C. \_\_\_\_\_ - Ordner 4). Die Ergebnisse der jüngsten Schulbesuche und der neuesten Schülerbefragung wurden am 1. Juni 2017 besprochen. Dabei wurde die Beschwerdeführerin daran erinnert, dass der Prozess im Herbst 2017 abgeschlossen werden soll (act. 12.20 im C. \_\_\_\_\_ - Ordner 3). Nach zwei weiteren Unterrichtsbesuchen im September 2017 kam Prorektor D. \_\_\_\_\_ zum Schluss, dass weder eine positive Veränderung des Unterrichts noch zumindest Bemühungen in diese Richtung ersichtlich gewesen seien. Die Zielvereinbarung sei nicht umgesetzt worden (act. 12.22 und 12.23 im C. \_\_\_\_\_ - Ordner 3). Nach erneuten negativen Rückmeldungen der Lernenden im Oktober 2017 (act. 13.1 und 13.2 im C. \_\_\_\_\_ - Ordner 3) fand im November 2017 in der betroffenen Klasse eine Umfrage statt (act. 13.5 im C. \_\_\_\_\_ - Ordner 3). Dem von der Beschwerdeführerin wiederum vorgetragenen Wunsch, dass andere Lehrpersonen der betroffenen Klassen befragt würden, entsprach der Rektor am 27. Oktober 2017 nicht. Er begründete dies damit, dass alle anderen Lehrpersonen von keinerlei Reklamationen betroffen seien (act. 13.4 im C. \_\_\_\_\_ - Ordner 3).

Unzufrieden mit dem Ergebnis des seit Sommer 2016 laufenden Prozesses, lud der Rektor die nun anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin am 9. November 2017 zu einer informellen Besprechung (act. 16 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3) und am 28. November 2017 zur förmlichen Gewährung des rechtlichen Gehörs mit Blick auf mögliche personalrechtliche Massnahmen ein (act. 10.8 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 1). Am 27. November 2017 nahm die Beschwerdeführerin zu den ihr übermittelten Akten zunächst schriftlich Stellung und ersuchte die Schulleitung, Schüler nicht in deren Abwesenheit zu befragen und von Mobbing-Handlungen abzusehen (act. 10.7 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 1). Tags darauf wurde ihr schliesslich das rechtliche Gehör zum Abschluss des nunmehr anderthalb Jahre dauernden Entwicklungs-, Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozesses mündlich gewährt. Thematisiert wurden Qualitätsmängel, Nichterfüllung der Zielsetzungen, fehlende Einsicht und Veränderungswille seitens der Beschwerdeführerin, fehlende Erfolgsaussichten weiterer Prozesse sowie Vertrauensmangel. Auch wurde die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt. Die Beschwerdeführerin gab dabei im Wesentlichen an, sich seit Übernahme der Prorektorenstelle durch D. \_\_\_\_\_ gemobbt zu fühlen (act. 10.6 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 1). Anschliessend erkrankte sie und war vom 6. Dezember 2017 bis 18. Februar 2018 arbeitsunfähig (act. 10.2 und 10.3 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 1). Am 23. Januar 2018 nahm sie zum Protokoll der Anhörung vom 28. November 2017 schriftlich Stellung. Sie bestritt den ihr vorgeworfenen Qualitätsmangel und beantragte die Beurteilung der Unterrichtsqualität durch eine neutrale Fachperson (act. 9 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 1).

Nach vorgängiger Gewährung des rechtlichen Gehörs (act. 11.1 und 11.2 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 1) verfügte der Rektor am 13. Februar 2018 die vorsorgliche Freistellung der Beschwerdeführerin (act. 8.8 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 1), womit diese trotz Attestierung einer 50%igen Arbeitsfähigkeit ab 19. Februar 2018 die Arbeit nicht mehr wiederaufnehmen durfte (vgl. act. 9 Beilage 6 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 1).

Im Januar/Februar 2018 erfassten die Lernenden elektronische Schülerfeedbacks. Deren Auswertung hielt der Rektor in einer Aktennotiz vom 27. März 2018 fest. Dabei hob er einerseits die auffallend hohe Anzahl an kritischen Äusserungen zum Unterricht der Beschwerdeführerin und andererseits die mangelhafte Durchführung der zum Pflichtenheft der Beschwerdeführerin als Klassenlehrperson gehörenden Coaching-Gespräche hervor (BF-act. 12). Am 29. März 2018 wurde die Beschwerdeführerin vom Rektor zu einer Stellungnahme dazu sowie zu weiteren, ihr zugestellten Akten aufgefordert. Daneben

hätte sie sich zu einer wenige Tage zuvor durchgeführten anonymen, für das C. \_\_\_\_\_ nachteiligen Flugblattaktion in der Schule äussern sollen (BG-act. 001.16). In ihrer Stellungnahme vom 28. Mai 2018 äusserte sich die Beschwerdeführerin allerdings nur zu den an ihrem Unterricht erhobenen Kritiken und ersuchte um Aufhebung der Freistellung, evtl. um Zuweisung anderer Arbeit (BG-act. 001.18). Am 5. September 2018 folgte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des C. \_\_\_\_\_ (BG-act. 001.02).

5.4 Dem soeben wiedergegebenen, langjährigen Verlauf, lässt sich deutlich entnehmen, dass die Qualität des Unterrichts der Beschwerdeführerin schon mehrere Jahre vor Einleitung des zur Kündigung führenden Prozesses seitens der Schulleitung thematisiert wurde. Von durchwegs guten Leistungen kann daher entgegen der Meinung der Beschwerdeführerin nicht ausgegangen werden.

Die 2008 vom C. \_\_\_\_\_ in Auftrag gegebene externe Standortbestimmung zeigte Schwachpunkte auf und gab klare Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Situation. In der Folge dürfte sich die Problematik einige Jahre lang abgeschwächt haben bzw. nicht mehr im Vordergrund gestanden sein. Denn trotz verschiedenen negativen Rückmeldungen über Unterrichtsqualität bzw. -inhalt, Prüfungsstoff, Benotung, und Verhalten der Beschwerdeführerin den Lernenden gegenüber, blieben weitere Massnahmen seitens der Schule in den Jahren 2010, 2011 und 2014 aus. Die Qualität der Leistungen in der Vergangenheit war für die Kündigung demzufolge offensichtlich nicht relevant, weshalb nicht weiter darauf einzugehen ist.

Erst im Rahmen der Planung ihres sechsmonatigen Bildungsurlaubs im Sommersemester 2015 wurde die Beschwerdeführerin vom Rektor aufgefordert, sich auch pädagogisch-didaktischen Themen zu widmen. Ziel dieser Weisung war es, negative bzw. kritische Schülerfeedbacks künftig zu reduzieren. Diese Auszeit führte allerdings nicht zur geforderten, nachhaltigen Besserung. Erneute Reklamationen von Lernenden nach der Rückkehr der Beschwerdeführerin aus dem Bildungsurlaub veranlassten die Schulleitung, die Lehrtätigkeit der Beschwerdeführerin nunmehr enger zu begleiten. Dass die Spesenabrechnung vom 28. Juni 2016 Auslöser der Massnahmen gewesen sein soll, erscheint in diesem Kontext wenig wahrscheinlich. Vielmehr ist die gleichzeitige Thematisierung der von der Schule nicht anerkannten Spesenabrechnung eher auf die zeitliche Konnexität zurückzuführen. Dies erhellt auch aus dem Inhalt der vom Anfang an auf eine positive Entwicklung der Unterrichtsqualität und des Lehrerverhaltens zielenden Massnahmen. Dabei setzte die Schule verschiedene Handlungsempfehlungen um, die

Dr. G.\_\_\_\_\_ in seinem Schlussbericht vom 18. März 2008 (act. 19 im C.\_\_\_\_\_ - Ordner 5) genannt hatte. So führte sie regelmässige Aussprachen und Unterrichtsbesuche ein und verlangte von der Beschwerdeführerin einerseits Bereitschaft zur Selbstreflexion und andererseits Verbesserungen in der Unterrichtsgestaltung.

Dass das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Schulleitung vorbelastet war (Hinweise dazu findet man u.a. in act. 15.1 im C.\_\_\_\_\_ -Ordner 1 und act. 26.4 im C.\_\_\_\_\_ -Ordner 5), wurde bereits von Dr. G.\_\_\_\_\_ festgestellt (act. 19 im C.\_\_\_\_\_ -Ordner 5 S. 6) und verwundert angesichts der oben wiedergegebenen Chronologie nicht. Von einem Bossing und Mobbing kann allerdings nicht die Rede sein. Auch die regelmässigen Schülerumfragen können nicht als Schikane betrachtet werden, dienten sie doch der möglichst breit abgestützten Beurteilung von Lehrerverhalten, Unterrichtsvorbereitung/-durchführung, Betreuung der Lernenden und schlussendlich der Erfüllung der Vorgaben gemäss der Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017. Konsequenterweise kam den Schülerrückmeldungen in diesen Bereichen mehr Gewicht zu, was durch unbestrittenermassen vorhandene positive Feedbacks zu anderen Themen oder durch Umfragen, welche von der Beschwerdeführerin selbst ausgewertet wurden (vgl. dazu act. 10.10 im C.\_\_\_\_\_ -Ordner 1) nicht ausgeglichen werden kann. Ausserdem dürfte von einer erfahrenen Lehrperson erwartet werden, dass sie auch in "schwierigen Klassen" bzw. mit "schwierigen Schülern" einen qualitativ hochwertigen Unterricht anzubieten vermag. Daher vermochten auch offenbar deutlich bessere Resultate in einzelnen Klassen (vgl. dazu act. 4.9 im C.\_\_\_\_\_ -Ordner 3) den Gesamteindruck nicht zu verändern.

5.5 Weiter kann der Beschwerdeführerin nicht gefolgt werden, wenn sie bestreitet, der am 23. Februar 2017 unterzeichneten Zielvereinbarung zugestimmt zu haben. Dazu ist zunächst festzuhalten, dass der Beschwerdeführerin bereits im November 2016 aufgetragen worden war, sich im Rahmen eines Konzeptes zu überlegen, wie sie in Zukunft auch mit schwierigen Klassen umgehen könne (vgl. act. 4.9 im C.\_\_\_\_\_ - Ordner 3). Zur folgenden Besprechung am 6. Januar 2017 brachte sie jedoch laut Protokoll ein äusserst minimalistisches Konzept mit, worin sich die Massnahmen auf wenige allgemeine Stichworte beschränkten und pädagogische Grundhaltungen stichwortartig skizziert wurden. Ausführungen zu konkreten Massnahmen fehlten (act. 6.11 im C.\_\_\_\_\_ -Ordner 3, BG-act. 020.24). Die Beschwerdeführerin hätte es somit in der Hand gehabt, sich in den laufenden Prozess aktiv einzubringen. In der Folge eröffneten Rektor H.\_\_\_\_\_ und Prorektor D.\_\_\_\_\_ an der Besprechung vom 27. Januar 2017

das weitere Vorgehen und die dabei zu erreichenden Ziele (act. 7.12 im C. \_\_\_\_\_ -Ordner 3). Nach Besprechung der Details der Zielvereinbarung am 23. Februar 2017 erklärte sich die Beschwerdeführerin laut dem Sitzungsprotokoll damit einverstanden. Ihr zweimal vorgebrachter Vorwurf, nie etwas zu sagen zu haben, wurde von H. \_\_\_\_\_ und D. \_\_\_\_\_ unter Hinweis auf den bisherigen Prozess dezidiert zurückgewiesen (act. 8.5 im C. \_\_\_\_\_ -Ordner 3). Eine Woche später, an der Besprechung vom 3. März 2017, gab die Beschwerdeführerin an, mit den Protokollen vom 27. Januar und 23. Februar 2017 einverstanden zu sein. Das dies festhaltende Protokoll genehmigte die Beschwerdeführerin am 16. März 2017. Gestützt darauf darf sich die Beschwerdegegnerin zu Recht auf eine Zustimmung der Beschwerdeführerin zur Zielvereinbarung berufen (vgl. act. 7 S. 18 f.).

5.6 Mit ihrem Vorwurf der negativen Beweismittelproduktion in Zusammenhang mit der Aktennotiz vom 27. März 2018 verkennt die Beschwerdeführerin, dass sie im Zeitpunkt der Auswertung der Ergebnisse der Schülerumfragen vom Unterricht bereits freigestellt worden war (act. 8.8 im C. \_\_\_\_\_ -Ordner 1). Der Entscheid, die seit Dezember 2017 krankgeschriebene Beschwerdeführerin trotz der per 19. Februar 2018 erwarteten, teilweisen Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit nicht einzusetzen, wurde am 13. Februar 2018 als vorsorgliche Massnahme im Rahmen des laufenden Verfahrens betreffend personalrechtliche Massnahmen gefällt. Dieses Verfahren wurde bereits am 28. November 2017 mit der förmlichen Gewährung des rechtlichen Gehörs eingeleitet (act. 16 im C. \_\_\_\_\_ -Ordner 3). Die Schulleitung bemängelte aufgrund der Ergebnisse des anderthalb Jahren dauernden Entwicklungs-, Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozesses Arbeit und Verhalten der Beschwerdeführerin in qualitativer Hinsicht und strebte eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses an (act. 10.6 im C. \_\_\_\_\_ -Ordner 1). Demzufolge bestand die Absicht, sich von der Beschwerdeführerin zu trennen, bereits längere Zeit. Deren Weiterverfolgung wurde allerdings aufgrund der Erkrankung hinausgeschoben. Es bestand für die Beschwerdeführerin daher kein Anlass mehr, die Beschwerdeführerin belastende Dokumente zu produzieren.

5.7 Wenn die Beschwerdeführerin geltend macht, im Sinne einer mildereren Massnahme anstelle der Kündigung hätten ihr durch die Schule vermehrt Klassen des intellektuell anspruchsvolleren E-Profiles zugewiesen werden können (act. 11 S. 12), ist ihr zu entgegen, dass auch von Schülern des E-Profiles immer wieder kritische Rückmeldungen gekommen sind (vgl. act. 0.1, 12.1 im C. \_\_\_\_\_ -Ordner 3; vgl. ferner

die älteren Rückmeldungen in act. 12, 16, 25, 26, 28 und 30 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 5). Nach eigenen Angaben prüfte die Schule auch weitere, eine Kündigung verhindernde Massnahmen, wobei insbesondere eine Versetzung am fehlenden Bedarf seitens der angefragten – und angesichts der Qualifikationen der Beschwerdeführerin als geeignet erachteten – Institutionen scheiterte (vgl. BG-act. 013 S. 11 f.). Von der förmlichen Erteilung eines Verweises durfte sich die Schule angesichts der Vorgeschichte keine nachhaltige Wirkung auf die Unterrichtsqualität versprechen. Auch eine Gehaltskürzung oder den Aufschub bzw. Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage erscheinen nicht als geeignet, die den Lernenden geschuldete, rasche Besserung der Unterrichtsqualität und des Lehrerverhaltens herbeizuführen. Die Kündigung erweist sich deshalb als erforderliche Massnahme.

Bei der Abwägung der Verhältnismässigkeit der Kündigung ist zunächst das dreissigjährige Anstellungsverhältnis zu berücksichtigen. Unbestrittenermassen stellte die Kündigung für die kurz vor der Pensionierung stehende Beschwerdeführerin ein sehr einschneidendes Ereignis dar. Dieses dürfte sie jedoch nicht völlig unvorbereitet getroffen haben, denn ihr Lehrerverhalten sowie die Qualität des Unterrichts waren schon zehn Jahre vor der Kündigung ernsthaft thematisiert und unter anderem mit Hilfe eines Fachmanns angegangen worden. Zwei Jahre vor der Kündigung wurde ausserdem ein Prozess eingeleitet, dessen erklärte Ziele die Besserung der Situation und die Aufrechterhaltung der Arbeitsstelle waren. Zu berücksichtigen ist auf der anderen Seite die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin als Lehrperson insbesondere ihren Schülern gegenüber eine Vorbildfunktion innehatte, weshalb die Interessen der Schule und der Schülerschaft auf einen qualitativ guten Unterricht höher zu gewichten sind als die Interessen der Beschwerdeführerin an einer Weiteranstellung bis zur Erreichung des ordentlichen Pensionsalters. Auch die Dauer des 1 ½ Jahre dauernden und auf eine Erhaltung des Arbeitsverhältnisses zielenden Prozesses ist als verhältnismässig zu werten, denn dadurch wurde der Beschwerdeführerin eine Chance gegeben, die von der Schule erwartete Veränderung zu vollbringen oder allenfalls sich beruflich umzuorientieren und dadurch eine Stellenlosigkeit zu vermeiden.

5.8 Schliesslich ist festzuhalten, dass die Kündigung angesichts der dem heutigen Lehrstandard und der unbestrittenermassen anspruchsvolleren Schülerschaft nicht mehr genügenden Leistungen der Beschwerdeführerin auch sachlich begründet ist.

5.8.1 So erfüllte die Beschwerdeführerin das am 23. Februar 2017 vereinbarte Ziel der Verbindlichkeit in Bezug auf die Sorgfalt und Transparenz der Unterrichtsvorbereitung nicht. Insbesondere waren bei den Unterrichtsbesuchen vom 12. Mai, 6. und 19. September 2017 keine schriftliche Unterrichtsdispositionen vorhanden (act. 12.6, 12.22 und 12.23 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). Es mag zutreffen, dass die Beschwerdeführerin ihre Unterrichtsdispositionen zu Hause gehabt habe (vgl. act. 22 S. 5). Dadurch hinderte sie jedoch die Schulleitung an der entsprechend der Zielvereinbarung erwarteten jederzeitigen Einsichtnahme in die Unterrichtsvorbereitung. Nicht hilfreich war ausserdem am 12. Mai 2017 die nachträgliche Anpassung der Unterrichtsdisposition einer anderen Klasse, deren Inhalt jedoch wenig mit dem von Prorektor D. \_\_\_\_\_ besuchten Unterricht gemeinsam hatte. Dieselbe Unterrichtsdisposition lag übrigens der von Rektor H. \_\_\_\_\_ am 18. Mai 2017 besuchten Lektion zugrunde (vgl. act. 12.7 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3).

Die Vorbereitung der beiden im September 2017 besuchten Lektionen bestand sodann aus wenigen Stichworten im Lehrerbuch. Laut Angaben der Beschwerdeführerin ihrem Anwalt gegenüber entsprach dies denn auch ihrer üblichen Unterrichtsvorbereitung (vgl. BG-act. 001.19 und 020.23). Selbst wenn die Beschwerdeführerin für die von Rektor H. \_\_\_\_\_ am 19. September 2017 besuchte Lektion eine Unterrichtsdisposition vorbereitet hatte – die sie angeblich zu einem späteren Zeitpunkt der Schulleitung hatte zukommen lassen (vgl. act. 27 S. 11) –, verhinderte sie durch ihr Vorgehen wiederum die erwartete jederzeitige Einsichtnahme in die Unterrichtsvorbereitung. Gemäss Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017 hätte die Beschwerdeführerin aber jede Lektion schriftlich vorbereiten und Inhalte sowie Setting so festhalten sollen, dass sie für Aussenstehende nachvollziehbar seien. Während den vier als angekündigte Stichkontrollen zu wertenden Unterrichtsbesuchen vermochte die Beschwerdeführerin dieses Ziel nicht zu erfüllen. Die erst im Rahmen des streitigen Verwaltungsverfahrens mit der Replik vom 21. Februar 2019 (BG-act. 020) nachgereichten Unterrichtsdispositionen (BG-act. 020.14–18) vermögen nichts daran zu ändern, denn sie decken nur einen Teil der ab der Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017 bis zum Abschluss des Prozesses im November 2017 gehaltenen Lektionen ab. Auch der gemäss Angaben der Lernenden fehlende Einsatz von Prüfungsplänen mit Lernzielen (act. 12.6, 12.22 und 12.23 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3) lässt darauf schliessen, dass die Beschwerdeführerin nicht bereit war, vom gewohnten Vorgehen abzuweichen und den von ihr erwarteten Einsatz in der Unterrichtsvorbereitung an den Tag zu legen.

5.8.2 Weiter hätte die Beschwerdeführerin gemäss Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017 mit den Klassen E1d, DHF1b, DHF2b, DHF3d und DHF3e pro Quartal je ein Feedback durchführen und deren schriftlich festgehaltenen Ergebnisse vom jeweiligen Klassenchef unterschreiben lassen sollen. Bei den Akten liegt allerdings lediglich eine nicht unterzeichnete Notiz über eine am 9. Mai 2017 stattgefundene Aussprache mit der Klasse E1d (act. 12.5 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). In den Klassen DHF1b (bzw. im Schuljahr 2017/2018 DHF2b; vgl. act. 7 S. 18) und DHF2b (bzw. im Schuljahr 2017/2018 DHF3b) wurden bis zu den Schulbesuchen im September 2017 keine Feedbacks eingeholt (act. 12.22–24 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). Von den Klassen DHF3d und DHF3e sind lediglich die von der Schule regelmässig durchgeführten Schülerviewen dokumentiert (act. 1 und 2 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 4; vgl. auch act. 12.21 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3).

Unbestrittenermassen wäre eine Erhebung von Rückmeldungen der Lernenden, wie sie in der Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017 umschrieben wurde, für die Beschwerdeführerin keine angenehme Aufgabe gewesen. Durch die Nichtbeachtung dieses Ziels vermied sie es jedoch, sich mit den Erwartungen und Problemen der ihr anvertrauten Lernenden auseinandersetzen zu müssen, was wiederum auf eine fehlende Bereitschaft zu der von der Schulleitung geforderten Veränderung hinweist. Dementsprechend unterliess es die Beschwerdeführerin auch, Selbstreflexionen zu dokumentieren. Die mit der Replik vom 21. Februar 2019 im Verwaltungsverfahren nachgereichten Selbstreflexionen (BG-act. 020.19–22) decken gerade zwei Tage ab, den 15. und den 16. Mai 2017. Darin finden sich allerdings keine Reflexionen des Lehrerverhaltens, sondern lediglich Beurteilungen und Beobachtungen von Lernenden sowie kurze, beschreibende Bemerkungen zum Unterrichtsgeschehen. Keine Selbstreflexionen stellen sodann die von der Beschwerdeführerin nach der öffentlichen Verhandlung eingereichten Unterlagen dar (BF-act. 23-36; vgl. dazu act. 24 S. 3). Inhaltlich handelt es sich dabei um Notizen zu einzelnen Schülern, was eher auf Coaching-Gespräche hinweisen dürfte. Noch in der Verwaltungsbeschwerde vom 26. September 2018 wurden dieselben Notizen von der Beschwerdeführerin denn auch als Coaching-Protokolle bezeichnet und ins Recht gelegt (BG-act. 001 S. 15 und 001.21–34). Die mangelnde Bereitschaft der Beschwerdeführerin ihr Lehrerverhalten zu reflektieren bezeugt wiederum ihre abwehrende Haltung und mangelnde Kooperationsbereitschaft.

5.8.3 Die der Beschwerdeführerin gesetzten Ziele bezweckten eine mittelfristige Verbesserung der Unterrichtsqualität und des Lehrerverhaltens. Durch ihre mangelnde

Mitwirkung an der Erfüllung dieser Ziele bekundete die Beschwerdeführerin ihr Desinteresse an der von der Schule angesichts der verschiedenen Reklamationen geforderten Weiterentwicklung. Unter diesen Umständen hätte eine Weiterbeschäftigung nicht nur das Image einer gut funktionierenden Schule in Frage gestellt, sondern – und insbesondere – die berechtigten Interessen der betroffenen Lernenden missachtet. Die vom Kanton ausgesprochene Kündigung beruht daher auf sachlichen Gründen im Sinne von § 13 PG.

6. Die Verletzung von Verfahrensvorschriften kann ebenfalls zur Missbräuchlichkeit einer Kündigung führen. Damit sind eine Verletzung des rechtlichen Gehörs und der Begründungspflicht gemeint (vgl. dazu E 3.2).

6.1 Wiederholt rügt die Beschwerdeführerin Verletzungen des rechtlichen Gehörs im Verlaufe der personalrechtlichen Massnahmen. So habe die Schulleitung des C. \_\_\_\_\_ bereits am 3. Oktober 2016 gestützt auf das Protokoll eines Gesprächs zwischen Rektor, Prorektor und ihr vom 28. September 2016 beschlossen, einen Prozess gegen sie einzuleiten, obwohl ihr zugesichert worden sei, sich zu diesem Protokoll noch äussern zu dürfen, und ihr dafür Zeit eingeräumt worden sei (act. 1 S. 21). Sodann habe es der Beschwerdegegner versäumt, sich mit den Ausführungen zu einer inhaltlich falschen Aktennotiz des C. \_\_\_\_\_ vom 27. März 2018 auseinanderzusetzen, und dadurch den Anspruch auf einen genügend begründeten Entscheid verletzt (act. 11 S. 14). Weiter habe der Beschwerdegegner beim Abstellen auf anonyme Schülerbefragungen das Recht auf Akteneinsicht verletzt, weil zur Möglichkeit, sich zu den Akten und zum Beweisverfahren zu äussern, auch das Wissen gehöre, wer etwas gesagt oder geschrieben habe (act. 1 S. 25 und 11 S. 13; ferner act. 27 S. 7). Auch das Absehen von einer Parteibefragung sowie von Zeugenbefragungen unter Verweis auf die antizipierte Beweiswürdigung stelle eine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar (act. 1 S. 26 f.).

6.2 Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt er ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, der in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann. Voraussetzung des

Äusserungsrechts sind genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf, was auf das Recht hinausläuft, in geeigneter Weise über die entscheidungswesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg orientiert zu werden. Wie weit dieses Recht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Umstände beurteilen. Im öffentlichen Personalrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern der betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (BGE 144 I 11 E. 5.3 mit Hinweisen).

6.3 Den Akten lässt sich entnehmen, dass Prorektor D. \_\_\_\_\_ das Protokoll des Gesprächs vom Vortag der Beschwerdeführerin am Donnerstag, 29. September 2016, um 15.08 Uhr per E-Mail zugestellt und sie gebeten hatte, bis zum Abend des Montags, 3. Oktober 2016, mitzuteilen, ob sie mit dem Protokoll einverstanden sei, d.h. ob das Protokoll den Inhalt der Sitzung wiedergebe (act. 2.13 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3; vgl. auch act. 2.7 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). Mit keinem Wort wurde der Beschwerdeführerin in Aussicht gestellt, dass vor Einbezug der Schulleitung zwecks Festlegung der weiteren Schritte auf ihre Rückmeldung gewartet werde. Darüber hinaus nahm sich die Beschwerdeführerin trotz der ihr bis Montag 3. Oktober 2016 angesetzten Frist eigenmächtig bis zum 30. Oktober 2016 Zeit, um ihre Ergänzungen zum Inhalt des fraglichen Protokolls bekannt zu geben (act. 3.8 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3; vgl. ferner act. 2.13, 3.5 und 3.6 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3). Sie konnte daher nicht erwarten, dass die Schulleitung die Einleitung der im Protokoll vom 28. September 2016 erwähnten Sofortmassnahmen um mehrere Wochen hinauschiebt. Durch den Beschluss der Schulleitung vom 3. Oktober 2016 (act. 3.3 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3) wurde der Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör in keinem seiner Teilaspekte tangiert.

## 6.4

6.4.1 Wesentlicher Bestandteil des Anspruchs auf rechtliches Gehör ist die Begründungspflicht. Die Begründung soll verhindern, dass sich die Behörde von unsachlichen Motiven leiten lässt, und dem Betroffenen ermöglichen, die Verfügung gegebenenfalls sachgerecht anzufechten. Dies ist nur möglich, wenn sowohl er wie auch die Rechtsmittelinstanz sich über die Tragweite des Entscheids ein Bild machen können. In diesem Sinn müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf welche sich ihr Entscheid stützt. Dies bedeutet indessen nicht, dass sie sich ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung und

jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen muss. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 133 I 270 E. 3.1).

6.4.2 Zur Bedeutung der Aktennotiz vom 27. März 2018 wurde bereits in Erwägung 5.6 im Zusammenhang mit dem Vorwurf der negativen Beweismittelproduktion Stellung genommen. Unter Verweis darauf kann festgehalten werden, dass sich in der fehlenden Auseinandersetzung des Beschwerdegegners mit dem Inhalt der fraglichen Aktennotiz im angefochtenen Entscheid vom 26. November 2019 keine Verletzung der Begründungspflicht erblicken lässt.

## 6.5

6.5.1 Art. 29 Abs. 2 BV räumt den Parteien und Betroffenen als allgemeine Verfahrensgarantie und Teil des Anspruchs auf rechtliches Gehör einen Anspruch auf Akteneinsicht ein. Im Hinblick auf den Erlass einer Verfügung sollen die Verfahrensbeteiligten von den Entscheidungsgrundlagen vorbehaltlos und ohne Geltendmachung eines besonderen Interesses Kenntnis nehmen können. Das Akteneinsichtsrecht findet indes seine Grenzen an überwiegenden öffentlichen Interessen des Staates oder an berechtigten Interessen Dritter. Diesfalls sind die einander entgegenstehenden Interessen an der Akteneinsicht einerseits und an deren Verweigerung andererseits sorgfältig gegeneinander abzuwägen (BGE 129 I 249 E. 3).

6.5.2 Vorliegend ist nicht einzusehen, welchen Nutzen die Beschwerdeführerin im Rahmen des personalrechtlichen Verfahrens aus der Kenntnis ziehen könnte, welche Angaben die einzelnen Lernenden in den anonymen Umfragen gemacht haben. Insbesondere machte die Schule die Beschwerdeführerin bereits zu Beginn des Verfahrens darauf aufmerksam, dass nicht die einzelnen Rückmeldungen der Lernenden im Detail massgebend seien, sondern das Gesamtbild. Dadurch wollte sie verhindern, dass die sich kritisch äussernden Lernenden in den laufenden Prozess hineingezogen werden und sich die Beschwerdeführerin veranlasst sieht, sich vor den betroffenen Klassen zu rechtfertigen oder die erhobenen Vorwürfe zu bestreiten (vgl. act. 2.7 im C. \_\_\_\_\_-Ordner 3).

## 6.6

6.6.1 Zum Anspruch auf rechtliches Gehör gehört das Recht auf Abnahme der rechtzeitig und formrichtig angebotenen rechtserheblichen Beweismittel. Indessen steht die Verfassungsgarantie einer vorweggenommenen Beweiswürdigung nicht entgegen.

Das Gericht kann auf die Abnahme von Beweisen verzichten, wenn es aufgrund bereits abgenommener Beweise seine Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür annehmen kann, seine Überzeugung werde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert. Der Anspruch auf rechtliches Gehör kann durch kantonales Verfahrensrecht über die Minimalgarantie von Art. 29 Abs. 2 BV hinaus ausgedehnt werden (BGE 134 I 140 E. 5.3; 131 I 153 E. 3).

Auf kantonaler Ebene statuiert § 12 VRG das Untersuchungsprinzip. Zur Feststellung des Sachverhaltes kann die Behörde Parteien und Drittpersonen befragen, Urkunden beiziehen, Augenscheine vornehmen und Gutachten einholen. Dem Regierungsrat, den Direktionsvorstehern, den Generalsekretären sowie dem Verwaltungsgericht und dessen Generalsekretär steht überdies das Recht zur förmlichen Partei- und Zeugenbefragung zu (§ 13 VRG). Für das Beweisverfahren, insbesondere die Zeugnispflicht, das Zeugnisverweigerungsrecht, die Urkundenedition, den Augenschein, die Sachverständigen und die Sanktionen bei Nichtbefolgung von Pflichten im Beweisverfahren, verweist § 14 Abs. 1 VRG auf die entsprechenden Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272). Gegenstand des Beweises sind gemäss Art. 150 Abs. 1 ZPO in erster Linie rechtserhebliche, streitige Tatsachen. Dabei räumt Art. 152 Abs. 1 ZPO den Parteien das Recht ein, dass das Gericht die von ihnen form- und fristgerecht angebotenen tauglichen Beweismittel abnimmt.

6.6.2 Sowohl im Rahmen des streitigen Verwaltungsverfahrens als auch im vorliegenden Beschwerdeverfahren offerierte die Beschwerdeführerin neben der eigenen Parteibefragung (vgl. u.a. act. 1 S. 2 und act. 11 S. 2) die Einvernahme verschiedener Zeugen. So soll eine Lehrerin am C.\_\_\_\_\_ darüber Auskunft geben, dass eine Lernende im vollen Lift erwähnt haben soll, man habe die Beschwerdeführerin nicht "weggebracht". Zwei weitere Lehrerinnen sollen aussagen können, dass sich die Eltern dieser Lernenden auch über die Stellvertreterin der Beschwerdeführerin während deren Weiterbildungsurlaub im Jahre 2015 beschwert hätten (act. 1 S. 7). Sodann soll eine Lehrmeisterin ein für beide Seiten gut verlaufenes Gespräch sowie die Probleme einer weiteren Lernenden schildern (act. 1 S. 7 und 9). Weiter sollen vier Lehrpersonen den fehlenden Einsatz einer Klasse der Beschwerdeführerin bestätigen (act. 1 S. 9). Eine Reinigungsperson soll bestätigen, dass Prorektor D.\_\_\_\_\_ im Herbst 2017 im Gang zwei Lernende über die Beschwerdeführerin ausgefragt habe (act. 1 S. 10). Zur psychischen Verfassung der Beschwerdeführerin nach den regelmässigen Gesprächen mit Rektor H.\_\_\_\_\_ und Prorektor D.\_\_\_\_\_ und zum erlittenen Mobbing sollen ihr

Sohn und die behandelnde Psychiaterin aussagen (act. 1 S. 9 und 12). Zwei Lehrerinnen sollen sodann darüber aussagen, wie schwache Problemschüler durch Denunziation der Lehrerin ihr schulisches Unvermögen zu kompensieren versucht hätten, und bestätigen, dass sie im Schuljahr 2017/2018 bis Weihnachten die Beschwerdeführerin bei verschiedenen Krisenfällen unterstützt hätten (act. 11 S. 4, 11 und 17). Weitere elf Lehrpersonen sollen bezeugen, dass auch über sie selbst oft Reklamationen bei der Schulleitung vorgetragen worden seien (act. 27 S. 2). Über Reklamationen über den Unterricht des Rektors selbst sollen schliesslich eine pensionierte Lehrerin und ein ehemaliger Regierungsrat aussagen (act. 27 S. 3).

6.6.3 Verschiedene der von der Beschwerdeführerin genannten Zeugen können offensichtlich lediglich zu vorliegend nicht relevanten Vorfällen Auskunft geben. Insbesondere darf aufgrund der Aussage einer Lernenden, man habe die Lehrerin nicht "weggebracht", nicht darauf geschlossen werden, dass sich die der Beschwerdeführerin gegenüber kritisch stehenden Lernenden verschiedener Klassen und Stufen zusammengeschlossen hätten, um sie mit negativen Rückmeldungen in Schwierigkeiten mit der Schulleitung zu bringen. Zu bedenken ist dabei, dass die ersten dokumentierten Reklamationen von Lernenden über den Schulunterricht der Beschwerdeführerin auf das Jahr 1997 zurückgehen und in der Folge beim Rektorat beinahe jährlich negative Rückmeldungen von Lernenden und Lehrpersonen eingingen (vgl. dazu E. 5.3). Zwar ist nicht auszuschliessen, dass andere Lehrpersonen von Reklamationen betroffen sind. Sollte dies häufig vorkommen, wird es Aufgabe der Schulleitung sein, dem nachzugehen. Daraus kann die Beschwerdeführerin allerdings nichts zu ihren Gunsten ableiten, denn allfällige mangelhafte Arbeitsleistungen anderer Lehrpersonen vermögen die Beurteilung ihrer eigenen Arbeitsleistung und insbesondere ihres Lehrerverhaltens nicht zu beeinflussen.

Schliesslich lässt sich ein Mobbing bzw. Bossing aufgrund der Aktenlage nicht erstellen. Es ist jedoch unbestritten, dass das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Schulleitung seit bereits mehreren Jahren vorbelastet war (vgl. auch E. 5.4). Dies schmälert die Beweiskraft der Aussagen von Zeugen, die darüber lediglich aufgrund der von der Beschwerdeführerin ihnen gegenüber gemachten Schilderungen berichten können.

6.6.5 Aus diesen Gründen stellt das Absehen von einer Parteibefragung sowie von den beantragten Zeugenbefragungen unter dem Verweis auf die antizipierte Beweiswürdigung keine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar.

7. Zusammenfassend lässt sich die vom Kanton am 5. September 2018 ausgesprochene Kündigung auf sachliche Gründe stützen (E. 5). Auch wurden keine Verfahrensvorschriften verletzt (E. 6), weshalb die Kündigung nicht missbräuchlich im Sinne von § 13 PG ist. Eine Rückweisung zur Neuurteilung (act. 1 S. 2 und 28, 11 S. 2) kommt unter diesen Umständen nicht in Betracht.

8. Mit dem Argument, dass sie nicht schuldhaft begründeten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe, erhebt die Beschwerdeführerin Anspruch auf eine Abgangsentschädigung von sechs Monatsgehältern im Gesamtbetrag von Fr. 74'947.25, zuzüglich Zinsen von 5 % seit dem 1. August 2019 (act. 1 S. 23 f. und 11 S. 2). Wie bereits dargelegt (E. 5.8.3) bekundete die Beschwerdeführerin durch ihre mangelnde Mitwirkung an der Erfüllung der Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017 ihr Desinteresse an der von der Schule angesichts der verschiedenen Reklamationen geforderten Weiterentwicklung. Dies führte zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses. Gab die Beschwerdeführerin somit durch schuldhaftes Verhalten begründeten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, steht ihr keine Abgangsentschädigung zu (§ 24 Abs. 1 PG).

9. Aus diesen Gründen ergibt sich, dass die Beschwerde – soweit darauf eingetreten werden kann – als unbegründet abgewiesen werden muss.

10. Verfahren im öffentlichen Personalrecht sind bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– kostenlos (§ 70 Abs. 4 PG). Die Beschwerdeführerin beantragte eine Entschädigung im Betrag von Fr. 112'420.90, eine Abgangsentschädigung von Fr. 74'947.25 sowie ein Dienstaltersgeschenk von Fr. 8'071.25, jeweils zuzüglich Zinsen (act. 11 S. 1 f.). Damit liegt der Streitwert weit über Fr. 30'000.–, und das Verfahren ist kostenpflichtig.

Die vor dem Verwaltungsgericht vollständig unterliegende Beschwerdeführerin hat die Verfahrenskosten zu tragen (§ 23 Abs. 1 Ziff. 3 VRG). Gemäss § 1 Abs. 2 der Verordnung über die Kosten im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht (BGS 162.12) werden die Kosten nach dem Zeit- und Arbeitsaufwand des Gerichtes, der Wichtigkeit und

Schwierigkeit der Sache sowie nach dem Streitwert oder den sonstigen Interessen der Parteien an der Beurteilung der Angelegenheit festgesetzt (vgl. dazu die vom Verwaltungsgericht publizierte Richtlinien für die Festlegung der Gerichtskosten vom 25. Oktober 2017). In Nachachtung dieser Richtlinien werden die Gerichtskosten auf Fr. 8'000.– festgesetzt und mit dem in gleicher Höhe geleisteten Kostenvorschuss (act. 4) verrechnet.

Die Ausrichtung einer Parteientschädigung ist bei diesem Verfahrensausgang nicht geschuldet. Den in ihrem Wirkungskreis amtierenden Behörden wird gemäss § 28 Abs. 2a VRG keine Parteientschädigung ausgerichtet. Der unterliegenden Beschwerdeführerin steht keine Parteientschädigung zu.

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten werden kann.
2. Die Spruchgebühr von Fr. 8'000.– wird der Beschwerdeführerin auferlegt und mit dem von ihr geleisteten Kostenvorschuss verrechnet.
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der schriftlichen Eröffnung beim Schweizerischen Bundesgericht in Lausanne Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden.
4. Mitteilung an den Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin (im Doppel) und an den Regierungsrat des Kantons Zug (dreifach) und zum Vollzug von Ziffer 2 im Dispositiv an die Finanzverwaltung des Kantons Zug.

Zug, 16. Februar 2022

Im Namen der  
VERWALTUNGSRECHTLICHEN KAMMER  
Der Vorsitzende

Die Gerichtsschreiberin

versandt am