



# 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  
Gerichtsschreiber: lic. iur. Peter Kottmann

U R T E I L vom 16. Dezember 2022 *[rechtskräftig]*  
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

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

gegen

**Regierungsrat des Kantons Zug**  
Beschwerdegegner

betreffend

Personalrecht  
(Rückerstattung Zusatzausbildungskosten)

V 2021 78

A. A. \_\_\_\_\_ arbeitete vom 1. August 2004 bis 31. Januar 2021 als C. \_\_\_\_\_ an der D. \_\_\_\_\_ in einem Pensum von 60–85 %.

Am 23. März 2017 schloss A. \_\_\_\_\_ mit der Direktion für Bildung und Kultur des Kantons Zug folgende Weiterbildungsvereinbarung ab:

1. A. \_\_\_\_\_, C. \_\_\_\_\_, wird der Besuch der Zusatzausbildung E. \_\_\_\_\_ bewilligt, die ab dem 8. März 2017 drei Jahre dauert. A. \_\_\_\_\_ verpflichtet sich zum regelmässigen Besuch der Lehrgangsveranstaltungen.
2. Soweit der Besuch der Zusatzausbildung auf Arbeitstage fällt, wird ein bezahlter Urlaub im Umfang von maximal 40 Lektionen der ausfallenden Lektionen während der ganzen 3 Ausbildungsjahre gewährt. Die Lohn- und Sozialkosten des Kantons betragen pro Lektion Fr. F. \_\_\_\_\_ (Stand: Mai 2017). Somit werden maximal Fr. G. \_\_\_\_\_ bezahlt.
3. Der Kanton übernimmt ausserdem 80 % des Kursgeldes von Fr. H. \_\_\_\_\_ das sind Fr. I. \_\_\_\_\_ sowie 80 % der Kursspesen von Fr. J. \_\_\_\_\_ das sind Fr. K. \_\_\_\_\_
4. Bei unbegründetem Abbruch der Zusatzausbildung sowie bei Austritt aus dem Staatsdienst vor Beendigung der Zusatzausbildung sind die bis dahin gemäss den Ziffern 2 und 3 entstandenen Kosten dem Kanton voll zurückzubezahlen.
5. Die Gewährung der bezahlten Weiterbildung wird mit der Auflage verbunden, dass A. \_\_\_\_\_ nach Abschluss der Zusatzausbildung ihre Dienste ab dem Abschlussdatum der Zusatzausbildung weiterhin für mindestens drei Jahre dem Kanton zur Verfügung stellt. Bei Austritt vor Ablauf dieser Frist sind – unter Vorbehalt der unverschuldeten Auflösung des Anstellungsverhältnisses – die vom Kanton übernommenen Kosten gemäss den Ziffern 2 und 3 wie folgt zurückzuerstatten:
  - 70 % bei Austritt im ersten Jahr nach Zusatzausbildungsabschluss
  - 50 % bei Austritt im zweiten Jahr nach Zusatzausbildungsabschluss
  - 30 % bei Austritt im dritten Jahr nach Zusatzausbildungsabschluss.

Die Ausbildung dauerte drei Jahre und wurde Mitte 2020 abgeschlossen.

Mit schriftlicher Kündigung vom 31. Juli 2020 löste A. \_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht per 31. Januar 2021 auf. Ihre Kündigung begründete sie damit, dass sie die Zusammenarbeit mit L. \_\_\_\_\_ bereits länger als belastend empfinde. Die Vorkommnisse der letzten zwei Schulwochen im Juni/Juli 2020 hätten sie dazu bewogen, das Arbeitsverhältnis zum Schutz ihrer persönlichen Integrität und Gesundheit trotz grosser Begeisterung und Zufriedenheit in ihren Kerngeschäften als C. \_\_\_\_\_ zu beenden.

Mit Schreiben vom 6. November 2020 stellte A. \_\_\_\_\_, vertreten durch RA M. \_\_\_\_\_ beim Regierungsrat das Gesuch, es sei auf die anteilmässige Rückerstattung der Kosten für die Weiterbildung zu verzichten. Beziffern liess A. \_\_\_\_\_ ihr Gesuch wie folgt: Die

tatsächlich ausbezahlten Beiträge für Kursgeld und -spesen beliefen sich gemäss Detailabrechnung des Personalamts vom 7. September 2020 auf Fr. N.\_\_\_\_\_. Hinzu kämen nach Ansicht des Personalamts auch die Kosten für die Stellvertretung in Höhe von Fr. O.\_\_\_\_\_. Die Gesamtkosten würden somit Fr. P.\_\_\_\_\_ betragen. Sofern A.\_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis grundlos gekündigt hätte, wären gemäss Weiterbildungsvereinbarung im ersten Jahr nach Abschluss der Ausbildung 70 Prozent dieses Betrags zurückzuzahlen. Es gehe also, so RA M.\_\_\_\_\_, um insgesamt Fr. Q.\_\_\_\_\_.

RA M.\_\_\_\_\_ führte weiter aus, gemäss Darstellung von A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Gesuchstellerin) habe sie das Arbeitsverhältnis Ende Juli 2020 schweren Herzens per 31. Januar 2021 gekündigt. Die Kündigung sei aufgrund von nicht haltbaren, persönlichkeitsverletzenden und gesundheitsschädigenden Belastungen durch die Schulleitung erfolgt, welche sich in den letzten Wochen des Schuljahres markant zugespitzt hätten. Diese Belastungen seien so gross gewesen, dass es bei der Gesuchstellerin zu gesundheitlichen Folgeerscheinungen gekommen sei. Deshalb sei die Auflösung des Arbeitsverhältnisses unverschuldet erfolgt. Die Gesuchstellerin habe ihre Tätigkeit als C.\_\_\_\_\_ während sechzehn Jahren mit viel Freude, Herzblut und Befriedigung ausgeübt. Sie habe eine starke Identifikation mit der D.\_\_\_\_\_ und habe mit grossem Engagement und viel Initiative zur Schulentwicklung beigetragen. Im Umgang mit Belastungen und Konflikten habe sie stets und mit Ausdauer versucht, Probleme konstruktiv anzugehen und nach Lösungen zu suchen. Leider sei L.\_\_\_\_\_ ihren konstruktiv-kritischen Bemerkungen mit zunehmender Ablehnung begegnet und habe diese schlussendlich gar unterdrückt. Im Sinne der Selbstfürsorge sei ihr keine andere Möglichkeit offen gestanden, als ihre Arbeitsstelle an der D.\_\_\_\_\_ zu kündigen. Ergänzend liess die Gesuchstellerin ausführen, L.\_\_\_\_\_ habe ihr zugesichert, dass, sollte die Gesuchstellerin zusammen mit ihrem Mann aufgrund dessen beruflicher Tätigkeit vor Ablauf der dreijährigen Rückzahlungsfrist in die USA zurückkehren, er sich in einem solchen Fall dafür einsetzen werde, dass der Kanton auf eine Rückzahlung verzichte. Die gleiche Zusicherung sei erfolgt für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis unverschuldet oder aus nachvollziehbaren Gründen aufgelöst werden sollte. Diese Zusicherung habe insbesondere auch die Auflösung infolge gewichtiger, nicht planbarer Ursachen wie z.B. die Auflösung aus gesundheitlichen oder belastungsbedingten Gründen umfasst. Die Kündigung sei nun effektiv aus belastungsbedingten Gründen erfolgt.

L.\_\_\_\_\_ legte in seiner Stellungnahme zum Erlassgesuch dar, die Gesuchstellerin habe während 16 Jahren engagiert für die D.\_\_\_\_\_ gearbeitet. Sie habe die anspruchsvolle dreijährige Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen und bereits während dieser Zeit die daraus gewonnenen Erkenntnisse und Kompetenzen für ihre Berufstätigkeit fruchtbar gemacht. Vor Beginn der Weiterbildung habe er der Gesuchstellerin mitgeteilt, dass die Entscheidungskompetenz betreffend Rückerstattung der Weiterbildungskosten nicht bei ihm angesiedelt sei, er würde sich aber in einem solchen Fall zu ihren Gunsten für einen Verzicht auf Rückerstattung bei den übergeordneten Stellen einsetzen. Die Gesuchstellerin sei während ihrer Anstellung an der D.\_\_\_\_\_ von unterschiedlichen, teilweise länger dauernden Erkrankungen und erschöpfungsbedingten Beeinträchtigungen betroffen gewesen, welche mit ärztlichen Zeugnissen belegt seien. Es sei daher glaubhaft, dass sie die Stelle gekündigt habe, um ihre Gesundheit zu schützen. Die Gesuchstellerin sei nach seiner Erfahrung als eine Persönlichkeit erkennbar, die sich an ethischen Werten, intuitiven Impulsen, spirituellen Weisheiten und Bedürfnissen des sozialen Umfeldes orientiere. Daraus ergäben sich bei ihr manche Verhaltensweisen, die einer individuellen Logik des Herzens, einem persönlichen Gerechtigkeitsempfinden folgten und mitunter mit Spontaneität und Leidenschaftlichkeit ausgeführt würden. Solche Verhaltensweisen hätten im pädagogischen Umfeld durchaus auch Gutes bewirkt. Gleichzeitig hätten sich daraus nach Einschätzung der Schulleitung in mehreren Situationen Divergenzen zur Organisations- und Verwaltungslogik, zu Vorschriften, vorgegebenen Abläufen und Zuständigkeiten und zur Einhaltung des Dienstwegs oder des Persönlichkeitsschutzes ergeben. Während die Schulleitung es als ihre Pflicht ansehe, derartige Divergenzen anzusprechen und Verhaltensänderungen einzufordern, erlebe die Gesuchstellerin solche Aufforderungen als persönliche Ablehnung und Unterdrückung. Angesichts der objektiv gegebenen gesundheitlichen Problematik und der subjektiv empfundenen mentalen Belastung sei es glaubhaft, dass die Gesuchstellerin es als zwingend notwendig erachtet habe, ihre Stelle an der D.\_\_\_\_\_ zu kündigen, um ihre Gesundheit und Würde zu schützen. Er würde es im Namen der Schulleitung daher begrüßen, wenn der Regierungsrat sich angesichts der erheblichen finanziellen Belastung für einen zumindest teilweisen Verzicht auf die Rückerstattung der Weiterbildungskosten aussprechen würde.

Die Gesuchstellerin liess in einer weiteren Stellungnahme im Gesuchsverfahren ergänzend ausführen, die Kündigung sei nicht auf eigene persönliche Probleme zurückzuführen, sondern auf die Führung von L.\_\_\_\_\_ sowie die Vorfälle in den letzten Monaten vor ihrer Kündigung. L.\_\_\_\_\_ sei sehr ambivalent, verfüge über ein

unangemessenes Rollenverständnis und eine fehlende Distanz. Diese Umgangsart und nicht die Person der Gesuchstellerin hätten zur Kündigung geführt.

L. \_\_\_\_\_ brachte hingegen vor, die Ursachen und Beweggründe für die von der Gesuchstellerin als notwendig empfundene Kündigung würden von den beiden beteiligten Parteien sehr unterschiedlich beurteilt. Diese unterschiedlichen Perspektiven liessen sich nicht zur Deckung bringen.

Mit Beschluss vom 7. September 2021 wies der Regierungsrat das Gesuch von A. \_\_\_\_\_ um Verzicht auf die Rückerstattung der vom Kanton getragenen Kosten ihrer Zusatzausbildung ab. Seiner Entscheidung begründete der Regierungsrat zusammengefasst damit, um die Bedeutung einer "unverschuldeten" Beendigung des Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 2 des Reglements über die Weiter- oder Zusatzausbildung sowie den Studienurlaub des Staatspersonals (Weiterbildungsreglement; BGS 154.215) zu ermitteln, könne auf § 24 des Personalgesetzes (PG; BGS 154.21) zurückgegriffen werden: Nach § 24 PG bestehe unter anderem ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt werde, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gebe. Aus dieser Bestimmung sei abzuleiten, dass eine Beendigung des Dienstverhältnisses nur unverschuldet sein könne, wenn der Kanton die Kündigung ausspreche. Kündige hingegen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter selbst (oder werde das Arbeitsverhältnis mit einer Aufhebungsvereinbarung aufgelöst), so sei die Beendigung des Dienstverhältnisses nicht unverschuldet. Das Personaldossier lasse darauf schliessen, dass zwischen der Schulleitung und der Gesuchstellerin eine Konfliktsituation bestanden habe, welche massgeblich durch die von Letzterer selbst erwähnten "konstruktiv-kritischen Bestrebungen" verursacht und verstärkt worden sei. Auf der anderen Seite ergäben sich aus dem Personaldossier keinerlei Hinweise auf Mobbing, welches habe darauf hinwirken sollen, die Gesuchstellerin loszuwerden; das werde von der Gesuchstellerin auch nicht geltend gemacht. Auch aus dem Umstand, dass der Arzt der Gesuchstellerin offensichtlich die gesundheitlichen Probleme auf die belastete berufliche Situation bzw. die Konfliktsituation zwischen Schulleitung und Gesuchstellerin zurückführe, könne die Gesuchstellerin in Bezug auf die Rückzahlungspflicht nichts zu ihren Gunsten ableiten. Es möge zwar durchaus sein, dass der Entscheid, die Stelle an der D. \_\_\_\_\_ zu kündigen, aus Sicht der Gesuchstellerin zwingend gewesen sei. Dabei handle es sich aber um eine persönliche, subjektive Sichtweise, welche – juristisch und damit objektiv betrachtet – nicht standhalte, um auf eine Rückforderung zu verzichten.

B. Am 11. Oktober 2021 reichte RA M. \_\_\_\_\_ namens und auftrags von A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) Verwaltungsgerichtsbeschwerde ein mit folgenden Rechtsbegehren:

- "1. Es sei die Beschwerde gutzuheissen und der Entscheid des Regierungsrates vom 7. September 2021 sei aufzuheben;
2. Es sei festzustellen, dass der Kanton Zug keinen Anspruch auf eine Rückerstattung der Ausbildungskosten im Zusammenhang mit der Zusatzausbildung "E. \_\_\_\_\_" hat; Eventualiter sei das Verfahren an die Vorinstanz zurückzuweisen.
3. Unter Kosten und Entschädigungsfolgen zuzüglich MWST zu Lasten des Beschwerdegegners.

und folgenden prozessualen Anträgen:

1. Es seien die Akten der Vorinstanz beizuziehen;
2. Es seien die von anderen Lehrpersonen der D. \_\_\_\_\_ bei der Direktion für Bildung und Kultur eingereichten Dokumente betreffend die Missstände in der D. \_\_\_\_\_ beizuziehen.
3. Es sei zwecks Klärung von Gegenstand und Ursache des Konfliktes zwischen L. \_\_\_\_\_ und den Lehrpersonen und zum Nachweis der Kausalität zwischen Konflikt und Kündigung der Beschwerdeführerin die Erstellung eines medizinischen bzw. arbeitspsychologischen Gutachtens anzuordnen."

Zur Beschwerdebeurteilung wurde zusammengefasst vorgebracht, zwischen der Schulleitung – namentlich L. \_\_\_\_\_ – und verschiedenen Lehrpersonen der D. \_\_\_\_\_ bestehe bzw. habe seit geraumer Zeit ein Konflikt bestanden. Ursache des Konflikts sei die Art und Weise, wie L. \_\_\_\_\_ seine Führungsverantwortung wahrgenommen habe resp. wahrnehme. Der Leidensdruck sei hoch gewesen. Ein im Jahr 2018 durchgeführtes Schulleitungsfeedback habe offengelegt, dass ein erheblicher Teil der Lehrpersonen grosse Mühe mit der Art und Weise bekunde, wie die D. \_\_\_\_\_ geleitet worden sei und werde. Das Schulleitungsfeedback sei aber in den grundlegenden Punkten wirkungslos geblieben. Die Beschwerdeführerin sei damals insoweit aus dem Kollegium hervorgetreten, als dass sie ein Schreiben zahlreicher Lehrpersonen überbracht und es L. \_\_\_\_\_, R. \_\_\_\_\_ und S. \_\_\_\_\_ persönlich und wohlwollend erläutert habe. Für L. \_\_\_\_\_ habe das Verhalten der Beschwerdeführerin einen enormen Vertrauensbruch, ja de facto einen Verrat bedeutet. Das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und L. \_\_\_\_\_ sei fortan belastet gewesen. L. \_\_\_\_\_ habe tief gekränkt über das Feedback und den Brief reagiert. Die Situation an der D. \_\_\_\_\_, namentlich der Konflikt mit L. \_\_\_\_\_, habe direkte und erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschwerdeführerin gehabt. Verantwortlich für die gesundheitlichen

Probleme der Beschwerdeführerin sei nicht der Konflikt selbst gewesen, sondern die Art und Weise, wie die D.\_\_\_\_\_ resp. L.\_\_\_\_\_ damit umgegangen sei. Von Mitte November bis Mitte Dezember 2018 sei die Beschwerdeführerin notfallmässig in den USA gewesen, um ihre Schwester, die plötzlich und lebensbedrohlich erkrankt gewesen sei, zu betreuen. Anschliessend sei es zwischen L.\_\_\_\_\_ und der Beschwerdeführerin zu einer Konfliktsituation in Bezug auf den Lohn während ihrer Abwesenheit und die nachzuholende Arbeit gekommen. Mitten im Lösungsprozess habe sich L.\_\_\_\_\_ spontan zu einem Urlaub entschlossen, was die Lösung des Konflikts um etwa drei Monate verzögert und sie belastet habe. Trotz dieser Situation und ihrer angeschlagenen Gesundheit sei sie von der Schulleitung zunehmend unter Druck gesetzt worden, noch mehr zu leisten. Der Berg an Nachholarbeit sei weiter angewachsen, weshalb die körperlichen und psychischen Symptome weiter zugenommen hätten. Anfang Mai 2019 habe die Beschwerdeführerin einen Zusammenbruch erlitten und sei krankgeschrieben worden. Ab dem 16. Juni 2019 habe sie wieder zu 90 % ihres normalen Arbeitspensums an der D.\_\_\_\_\_ gearbeitet. Erst nach einem Vorfall Anfang Juli 2020 mit einem "Klärungsgespräch" mit L.\_\_\_\_\_, bei dem sie den Umgang und die Massnahmen als schikanös erlebt habe, habe sie wieder unter Symptomen gelitten, die denen des Frühjahrs 2019 teilweise ähnlich, aber nur viel weniger stark gewesen seien. Es sei ihr klar geworden, dass es nun höchste Zeit sei, sich aus dem gesundheitsschädigenden Arbeitsverhältnis zu lösen, da sich der Umgang von L.\_\_\_\_\_ mit ihr und den anderen Lehrpersonen, der auf seine Persönlichkeitsstruktur zurückzuführen sei, nicht ändern würde. Sehr eigenartig und belastend seien auch die starken Ambivalenzen und Schwankungen von L.\_\_\_\_\_ in seiner Haltung und seinem Verhalten ihr gegenüber gewesen. Unmittelbar nach der Kündigung am 31. Juli 2020 habe sie eine Besserung ihrer Krankheitssymptome und eine stetige Rückkehr zu ihrer gewohnten Gesundheit erlebt, die seit nun mehr als einem Jahr anhalte. Die Kausalität zwischen der Belastungssituation und den daraus resultierenden gesundheitlichen Beschwerden einerseits und der Kündigung andererseits sei offensichtlich.

Beim "Klärungsgespräch" vom 3. Juli 2020 habe L.\_\_\_\_\_ der Beschwerdeführerin zu Unrecht eine Verletzung des Dienstwegs vorgeworfen. Zudem habe L.\_\_\_\_\_ in verschiedenen E-Mails der Beschwerdeführerin eine Unzufriedenheit mit Entscheidungen oder Vorgehensweisen der Schulleitung sowie eine behauptete "emotionale Wucht" in der Kommunikation der Beschwerdeführerin sowie eine angebliche durch sie verursachte "externe Eskalation" gesehen. Auch habe L.\_\_\_\_\_ behauptet, die Beschwerdeführerin habe ihre Pläne nicht mit der Schulleitung besprochen. In zwei sehr langen E-Mails von

L.\_\_\_\_\_ werde zudem deutlich, wie sehr es L.\_\_\_\_\_ persönlich gekränkt habe, dass er im Zusammenhang mit der Verabschiedung von T.\_\_\_\_\_ Ende Mai 2020 zu den Plänen der Beschwerdeführerin nicht konsultiert worden sei und die Schulleitung sowie eine L.\_\_\_\_\_ nahestehende Person von der Geschenkübergabe "ausgeschlossen" worden seien.

Anschliessend liess die Beschwerdeführerin mehrere ihrer Ansicht nach negative Beispiele bezüglich des Führungsstils von L.\_\_\_\_\_ vorbringen. Zudem nannte sie einige Verhaltensweisen von L.\_\_\_\_\_, welche sie als Mobbing bzw. Bossing empfunden habe. Auf die näheren Ausführungen dazu wird – sofern erforderlich – in den Erwägungen eingegangen.

Der Vergleich der beiden Bestimmungen gemäss den Darlegungen des Regierungsrats, wonach um die Bedeutung einer "unverschuldeten" Beendigung nach § 4 Abs. 3 des Weiterbildungsreglements zu ermitteln, auf § 24 PG (Anspruch auf eine Abgangsentschädigung) zurückgegriffen werden könne, sei nicht nachvollziehbar und erscheine darüber hinaus willkürlich. Im Gegensatz zu § 24 PG umfasse § 4 Abs. 3 Weiterbildungsreglement nur eine Bedingung, nämlich dass das Arbeitsverhältnis unverschuldet beendet worden sei. Bei den genannten Bestimmungen gehe es zudem um Vorschriften, welche einen unterschiedlichen Anwendungsbereich hätten.

Die Ausführungen des Regierungsrats, dass zwischen der Schulleitung und der Beschwerdeführerin eine Konfliktsituation bestanden habe, welche massgeblich durch die von Letzterer selbst erwähnten "konstruktiv-kritischen Bestrebungen" verursacht und verstärkt worden sei, seien unzutreffend. Der Konflikt sei durch die Art und Weise, wie L.\_\_\_\_\_ seit Jahren seine Führungsverantwortung wahrgenommen habe, verursacht worden.

C. In ihrer namens des Regierungsrats am 5. November 2021 eingereichten Vernehmlassung stellte die Finanzdirektion des Kantons Zug folgende Anträge:

- "1. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 11. Oktober 2021 sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Vom Beizug der von anderen Lehrpersonen der D.\_\_\_\_\_ bei der Direktion für Bildung und Kultur via Ombudsstelle eingereichten Dokumente betreffend die – angeblichen – Missstände in der D.\_\_\_\_\_ und von Befragungen von Zeugen oder Auskunftspersonen sei abzusehen.
3. Von der Anordnung eines medizinischen respektive arbeitspsychologischen Gutachtens sei abzusehen.

4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beschwerdeführerin."

Die Finanzdirektion stellte sich – wie auch schon der Regierungsrat – auf den Standpunkt, im vorliegenden Fall könne die Kündigung nicht als unverschuldet betrachtet werden, da die Beschwerdeführerin das Dienstverhältnis aufgelöst habe. Sollte das Verwaltungsgericht wider Erwarten eine Kündigung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit einer Weiterbildungsvereinbarung und der entsprechenden Rückzahlungsverpflichtung als mögliche unverschuldete Beendigung des Dienstverhältnisses betrachten, nehme die Finanzdirektion wie folgt Stellung [vom Gericht zusammengefasst]: Die U.\_\_\_\_\_, auch die D.\_\_\_\_\_, seien typische Expertenorganisationen. Es sei systembedingt, dass es in einer Expertenorganisation Reibungen gebe und dass man um Antworten ringe, Kompromisse finden, Rollen und Kompetenzen klären müsse. Dies solle unaufgeregt, nüchtern, auf konkrete Situationen und eine solide Faktenbasis gestützt erfolgen. Dazu gehöre, dass die Schulleitung gegenüber Mitarbeitenden nichtfunktionale Verhaltensweisen anspreche und erwartete Verhaltensweisen benenne. Die Reibungszone intensiviere sich zwangsläufig, wenn grössere Change-Prozesse zu bewältigen seien, weil dabei bewährte Gewohnheiten, Abläufe und Vorrechte auf den Prüfstand kämen. In den letzten zehn Jahren habe die D.\_\_\_\_\_ zahlreiche neue Anforderungen zu meistern gehabt, für deren Erfüllung die Schulleitung verantwortlich zeichne. Nach Abschluss der zwei Vermittlungsgespräche im Sommer 2021 auf der Ombudsstelle habe der Leiter des Amts V.\_\_\_\_\_ die Aufgabe übernommen, die Anliegen der unzufriedenen Lehrpersonen sorgfältig zu prüfen und ihnen das Ergebnis in Form einer differenzierten schriftlichen Stellungnahme zukommen zu lassen. Die Überprüfung durch den Leiter des Amts V.\_\_\_\_\_ habe in der Summe ergeben, dass der Schulleitung der D.\_\_\_\_\_ kein widerrechtliches Vorgehen vorgeworfen werden könne. Vor diesem Hintergrund gelte es, die von der Beschwerdeführerin auch namens weniger weiterer Lehrpersonen gegen die Schulleitung bzw. L.\_\_\_\_\_ erhobenen Vorwürfe resp. die geltend gemachten wesentlichen und grundlegenden Führungsmängel zu hinterfragen.

Die Schwierigkeiten mit der Akzeptanz der Führungsrolle von L.\_\_\_\_\_ respektive der Schulleitung hätten sich bei der Beschwerdeführerin im Vergleich zu anderen Lehrpersonen noch akzentuierter und deutlicher geäußert. Bezüglich der notfallmässigen USA-Reise sei das selbstverschuldete Fernbleiben der Beschwerdeführerin vom Arbeitsplatz nachträglich in einen zur Hälfte bezahlten und zur Hälfte unbezahlten Urlaub umgewandelt worden, obwohl nach kantonalem Personalrecht in einem solchen Fall kein

gesetzlicher Anspruch auf bezahlten Urlaub bestehe. Es werde bestritten, dass die Beschwerdeführerin zunehmend unter Druck gesetzt worden sei, mehr zu leisten, bzw. dass die Schulleitung ihre Fürsorgepflicht verletzt habe. Generell sei zu bemerken, dass die Beschwerdeführerin an zahlreiche ihrer Arbeitsleistungen sehr hohe Ansprüche, einen strengen Qualitätsmassstab und ein hohes Mass an Perfektion, Sorgfalt, Gründlichkeit sowie Ausführlichkeit angesetzt habe, was andererseits aber auch mit einer gewissen Tendenz zur Selbst-Überforderung einhergegangen sei – eine Tendenz, die durch die Umstellungen und Belastungen der Corona-Pandemie noch verstärkt worden sei. Dass der Konflikt die Beschwerdeführerin belastet und möglicherweise zur Verschlechterung ihres Gesundheitszustands beigetragen habe – die Beschwerdeführerin erwähne diesbezüglich ja auch familiäre Belastungen –, werde nicht angezweifelt. Diese Ursächlichkeit allerdings daraus ableiten zu wollen, dass sie bei ihren früheren Tätigkeiten in der Krisenintervention, wo sie nicht Direkt-Betroffene gewesen sei, gesund geblieben sei, erscheine als kausale Argumentation wenig stringent. Fakt sei, dass weder die Direktion für Bildung und Kultur noch die Ombudsstelle nach Prüfung der in der mehrfach erwähnten sogenannten "Beschwerde" einiger Lehrpersonen erhobenen Vorwürfe und Klärungsanträge einen Grund gesehen hätten, L. \_\_\_\_\_ bzw. die Schulleitung deswegen in die Pflicht zu nehmen. Dass die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde erstmals Mobbingvorwürfe gegen L. \_\_\_\_\_ bzw. die Schulleitung erhebe, spreche für sich selbst und lasse erahnen, dass es ihr bei diesem Verfahren nicht nur um die Rückforderung der Weiterbildungskosten, sondern um eine abrechnungsartige Rundum-Kritik an L. \_\_\_\_\_ und an der Schulleitung gehe. Ferner sei zu betonen, dass weder L. \_\_\_\_\_ noch die übrigen Mitglieder der Schulleitung, trotz der sehr erheblichen Ressourcen, welche durch die Auseinandersetzung mit der Beschwerdeführerin und ihren Standpunkten gebunden worden seien, der Beschwerdeführerin in irgendeiner Weise nahegelegt hätten, die D. \_\_\_\_\_ zu verlassen. Im Gegenteil: Seitens der Schulleitung sei nachweislich immer wieder versucht worden, den Bedürfnissen, Wünschen und Erwartungen der Arbeitnehmerin mit Angeboten, Verständnis und – soweit vertretbar – zusätzlichen Ressourcen entgegenzukommen.

D. Am 10. Februar 2022 liess die Beschwerdeführerin, nun neu vertreten durch RA B. \_\_\_\_\_ eine Replik einreichen. Darin liess sie u.a. ausführen, die Finanzdirektion gebe den Konflikt zwischen L. \_\_\_\_\_ und den Lehrpersonen falsch wieder. Entgegen den Behauptungen der Finanzdirektion habe die Situation gerade nicht beruhigt werden können. Im Gegenteil: Fakt sei, dass in den letzten drei Monaten mehrere langjährige und engagierte Lehrpersonen gekündigt hätten und teilweise auch länger arbeitsunfähig

gewesen seien. Zudem habe R. \_\_\_\_\_ nach den Herbstferien seinen Rücktritt aus der Schulleitung bekanntgegeben. Die aktuelle Situation an der D. \_\_\_\_\_ sei immer noch sehr belastet. Zahlreiche Lehrpersonen trauten sich nicht, ihre Meinung zu äussern, weil sie negative Folgen seitens L. \_\_\_\_\_ befürchteten. Anstatt die nach wie vor bestehende Konfliktsituation zu anerkennen (und anzugehen), würden in der Vernehmlassung allgemeine theoretische Ausführungen gemacht, die auf den vorliegenden Sachverhalt nicht anwendbar seien. Insbesondere sei es die ausgeprägte Inkongruenz von L. \_\_\_\_\_, kombiniert mit seiner Verdrehung von Tatsachen und Projektion eigener Fehler auf andere, die Konflikte verursache und in der Kumulation zur Erkrankung beitrage. Während ihrer gesamten Anstellungsdauer (von mehr als 16 Jahren) seien der Beschwerdeführerin stets sehr gute Arbeitsleistungen attestiert worden. Von unangemessen emotionalen Äusserungen oder fehlender Akzeptanz der Führungsrolle sei nie die Rede gewesen. Erst im Gespräch vom 3. Juli 2020, umgehend nachdem L. \_\_\_\_\_ erfahren habe, dass die Beschwerdeführerin um die Unterstützung der Leiterin ad interim des Amts V. \_\_\_\_\_ ersucht gehabt habe, seien ihr "negative Mutmassungen" und "emotionale Wucht" vorgeworfen worden, was jedoch in keiner Weise habe sachlich belegt werden können. Bestritten würde ferner, dass die Beschwerdeführerin eine Tendenz zur "Selbst-Überforderung" haben solle, welche durch die Corona-Pandemie noch verstärkt worden sei. Abgesehen davon, dass diese Behauptung nicht nur falsch sei, sei sie auch nicht ansatzweise belegt. Es sei klar aufgezeigt worden, dass der Grund für die Krankheit der Beschwerdeführerin und letztlich für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Führungsverhalten von L. \_\_\_\_\_ gewesen sei. Dies sehe im Übrigen auch die zuständige Arbeitslosenkasse UNIA so, die der Beschwerdeführerin keinen einzigen Einstelltag auferlegt habe, weil die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis eben unverschuldeterweise aufgelöst habe.

E. Am 5. April 2022 duplizierte die Finanzdirektion. Sie erklärte dabei u.a., weshalb es aus ihrer Sicht zu den drei Kündigungen (davon eine Frühpensionierung) sowie zum Rücktritt von R. \_\_\_\_\_ nach acht Jahren Amtszeit gekommen sei. Generell sei festzustellen, dass die Personalfluktuationsrate an der D. \_\_\_\_\_ sehr gering sei und viele Mitarbeitende für sich eine langjährige Anstellungsperspektive in guter Zusammenarbeit mit der Schulleitung realisierten. Die Klärungsversuche zwischen Schulleitung und Kollegium seien erfolgreich verlaufen. Es sei an der D. \_\_\_\_\_ eine zuversichtliche Aufbruchstimmung und ein entspanntes Miteinander von Lehrpersonen und Schulleitung deutlich feststellbar.

F. Am 7. Oktober 2022 zog das Gericht von der Finanzdirektion bzw. vom Amt V. \_\_\_\_\_ sowie von der D. \_\_\_\_\_ weitere Unterlagen bei.

G. Am 7. November 2022 erfolgte noch eine Eingabe von der Beschwerdeführerin und am 29. November 2022 eine Reaktion darauf von der Finanzdirektion.

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). Gegen Verwaltungsentscheide des Regierungsrats ist die Beschwerde an das Verwaltungsgericht zulässig, soweit die Gesetzgebung den Weiterzug nicht ausnahmsweise ausschliesst (§ 61 Abs. 1 Ziff. 2 VRG). Ein solcher Ausschluss ist vorliegend nicht gegeben. Die Beschwerdeführerin ist durch den angefochtenen Entscheid, deren Adressatin sie im Übrigen als Gesuchstellerin ist, im Sinne von § 62 Abs. 1 lit. b VRG besonders berührt, und sie hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung im Sinne von § 62 Abs. 1 lit. c VRG. Da die Beschwerde form- und fristgerecht eingereicht wurde, ist darauf einzutreten.

Das Verwaltungsgericht entscheidet über die Beschwerde gestützt auf § 29 seiner Geschäftsordnung (GO VG; BGS 162.11) im Zirkulationsverfahren.

1.2 Mit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde kann jede Rechtsverletzung gerügt werden. Als Rechtsverletzung gelten: 1. die Nichtanwendung und die unrichtige Anwendung eines Rechtssatzes; 2. die unrichtige rechtliche Beurteilung einer Tatsache; 3. der Missbrauch oder die Überschreitung des Ermessens; 4. die Verletzung einer wesentlichen Form- oder Verfahrensvorschrift; 5. Rechtsverweigerung und Rechtsverzögerung (§ 63 Abs. 1 Ziff. 1–5 VRG). Vor Gericht kann auch jede für den Entscheid erhebliche unrichtige oder ungenügende Feststellung des Sachverhaltes angefochten werden (§ 63 Abs. 2 VRG). In Fällen, in denen – wie vorliegend – Beschwerde gegen einen Entscheid des

Regierungsrats geführt wird, ist die Rüge der unrichtigen Ermessenshandhabung unzulässig (§ 63 Abs. 3 VRG e contrario).

2.

2.1 Gemäss § 37 PG sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen verpflichtet werden. Nach § 37<sup>bis</sup> PG kann der Kanton die zur Ausübung einer bestimmten Funktion notwendigen Ausbildungskosten übernehmen. Gemäss § 37<sup>ter</sup> Abs. 3 PG sind bei Austritt aus dem Staatsdienst innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung die während der Ausbildung vom Kanton übernommenen Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilmässig zurückzuerstatten; der Regierungsrat regelt die Höhe der Rückerstattungspflicht.

2.2 Gemäss § 28 der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung, PV; BGS 154.211) trägt der Kanton die Fort- und Weiterbildungskosten, soweit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur beruflichen Fort- und Weiterbildung bzw. zur Aus- und Zusatzbildung durch Teilnahme an bestimmten Veranstaltungen (Kurse, Seminare, Tagungen zur Fachausbildung, Führungsschulung oder zum Erfahrungsaustausch) verpflichtet werden (Abs. 1). An die Kosten der freiwilligen Fort- und Weiterbildung bzw. Zusatzbildung kann ein Beitrag bewilligt werden, sofern die Fort- und Weiterbildung bzw. Zusatzbildung im Interesse des Kantons liegt. Die Beitragsleistung kann für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist nach Beendigung der Weiterbildung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gekündigt wird, unter dem Vorbehalt der Rückerstattung bewilligt werden (Abs. 2). Die Voraussetzungen und den Umfang der Kostenbeteiligung des Kantons sowie der Rückerstattungsverpflichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legt der Regierungsrat in einem separaten Reglement fest (Abs. 4). Entsprechend hat der Regierungsrat das Reglement über die Weiter- oder Zusatzausbildung sowie den Studienurlaub des Staatspersonals (BGS 154.215; nachfolgend: Weiterbildungsreglement) erlassen.

2.3 Für freiwillige Weiter- oder Zusatzbildung gemäss § 28 Abs. 2 PV, welche weitgehend im Interesse des Kantons liegt, übernimmt der Kanton 80 % des Kursgeldes und der Kursspesen sowie den vollen Zeitaufwand, wobei ab einer Kostenübernahme von total Fr. 4'000.– die Bewilligung an die Verpflichtungszeit und die

Rückzahlungsbedingungen gemäss § 4 geknüpft ist (§ 3 Abs. 1 des Weiterbildungsreglements). Die Rückzahlungsbedingungen sehen vor, dass bei Austritt aus dem Staatsdienst innerhalb von drei Jahren nach der Beendigung der Weiter- oder Zusatzbildung die während der Weiter- oder Zusatzbildung vom Kanton übernommenen Kursgelder und Kursspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten dem Kanton anteilmässig zurückzuerstatten sind, und zwar im ersten Jahr nach Beendigung der Weiter- und Zusatzbildung zu 70 %, im zweiten Jahr nach Beendigung der Weiter- und Zusatzbildung zu 50 % und im dritten Jahr nach Beendigung der Weiter- und Zusatzbildung zu 30 %. Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht (§ 4 Abs. 3 des Weiterbildungsreglements).

Dieselbe Regelung, wie sie das Weiterbildungsreglement in § 4 Abs. 3 vorsieht, wurde mit der Gesuchstellerin in der Weiterbildungsvereinbarung vom 23. Mai 2017 getroffen.

2.4 Die Beschwerdeführerin besuchte ab 8. März 2017 während dreier Jahre die Zusatzausbildung E.\_\_\_\_\_. und schloss diese ordnungsgemäss ab. Die vom Kanton ausbezahlten Beiträge für Kursgeld und -spesen beliefen sich gemäss Detailabrechnung des Personalamts vom 7. September 2020 auf Fr. N.\_\_\_\_\_. Darüber hinaus wurden 19 Lektionen in Stellvertretung der Gesuchstellerin gehalten, was bei einem Stundenansatz von Fr. F.\_\_\_\_\_ gemäss Vereinbarung vom 23. Mai 2017 Kosten für den bezahlten Urlaub in Höhe von Fr. O.\_\_\_\_\_ generierte. Die ausbezahlten Weiterbildungskosten für die Gesuchstellerin beliefen sich damit auf total Fr. P.\_\_\_\_\_. Die Beschwerdeführerin wurde nicht zur Zusatzausbildung verpflichtet.

2.5 Mit ihrer Kündigung vom 31. Juli 2020 per 31. Januar 2021 trat die Beschwerdeführerin im ersten Jahr nach Beendigung der Zusatzausbildung aus dem Staatsdienst aus. Damit hat sie grundsätzlich 70 % der vom Kanton übernommenen Ausbildungskosten und -spesen sowie Lohn- und Sozialkosten, somit gesamthaft Fr. Q.\_\_\_\_\_, zurückzuerstatten. Das Gesuch der Beschwerdeführerin um Verzicht auf die Rückerstattung dieser Kosten wies der Regierungsrat ab.

3.

3.1 Gemäss § 4 Abs. 3 Satz 2 des Weiterbildungsreglements besteht bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit keine Rückzahlungspflicht. Der Regierungsrat kann zudem auf die Rückerstattung ausnahmsweise ganz oder teilweise verzichten (Abs. 4).

3.2 Der Regierungsrat stellt sich auf den Standpunkt, kündige eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter selbst (oder werde das Arbeitsverhältnis mit einer Aufhebungsvereinbarung aufgelöst), könne nicht von einer unverschuldeten Beendigung des Dienstverhältnisses gesprochen werden. Deshalb sei die Beschwerdeführerin grundsätzlich verpflichtet, dem Kanton 70 % der Ausbildungskosten und -spesen sowie 70 % der Lohn- und Sozialkosten der gewährten Urlaubstage zurückzuerstatten. Andere Gründe, welche es erlauben könnten, ausnahmsweise auf die Rückerstattung ganz oder teilweise zu verzichten, lägen keine vor. Um die Bedeutung einer "unverschuldeten" Beendigung des Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 3 Satz 2 des Weiterbildungsreglements zu ermitteln, könne auf § 24 PG zurückgegriffen werden: Nach § 24 PG bestehe unter anderem ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt werde, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gebe. Aus dieser Bestimmung sei abzuleiten, dass eine Beendigung des Dienstverhältnisses nur unverschuldet sein könne, wenn der Kanton die Kündigung ausspreche.

3.3 Die Beschwerdeführerin hingegen meint, der Vergleich der beiden Bestimmungen zeige, dass die Darlegung des Regierungsrats nicht nachvollziehbar und darüber hinaus willkürlich erscheine. Im Gegensatz zu § 24 PG umfasse § 4 Abs. 3 Weiterbildungsreglement nur eine Bedingung, nämlich dass das Arbeitsverhältnis unverschuldet beendet worden sei. Bei den genannten Bestimmungen gehe es zudem um Vorschriften, welche einen unterschiedlichen Anwendungsbereich hätten. Eine Auslegung von § 4 Abs. 3 Weiterbildungsreglement mittels Analogie zu § 24 PG dränge sich daher nicht auf.

3.4 § 24 PG lautet wie folgt:

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.

<sup>2</sup> Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

### § 37<sup>ter</sup> PG hält fest:

<sup>1</sup> Bei einem von der oder dem Mitarbeitenden verursachten Abbruch der Ausbildung sowie bei Austritt aus dem Staatsdienst vor Beendigung derselben sind die während der Ausbildung bezahlten Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten dem Kanton voll zurückzuerstatten.

<sup>2</sup> Bei unverschuldetem Abbruch der Ausbildung seitens der oder des Mitarbeitenden besteht keine Rückzahlungspflicht.

<sup>3</sup> Bei Austritt aus dem Staatsdienst innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung sind die während der Ausbildung vom Kanton übernommenen Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilmässig zurückzuerstatten. Der Regierungsrat regelt die Höhe der Rückerstattungspflicht.

Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat kann auf die Rückerstattung ausnahmsweise ganz oder teilweise verzichten.

### § 4 Abs. 3 des Weiterbildungsreglements hat folgenden Wortlaut:

Bei Austritt aus dem Staatsdienst innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Weiter- oder Zusatzbildung sind die während der Weiter- oder Zusatzbildung vom Kanton übernommenen Kursgelder und Kursspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilmässig wie folgt zurückzuerstatten:

- a) im 1. Jahr nach Beendigung der Weiter- und Zusatzbildung zu 70 %,
- b) im 2. Jahr nach Beendigung der Weiter- und Zusatzbildung zu 50 %,
- c) im 3. Jahr nach Beendigung der Weiter- und Zusatzbildung zu 30 %.

Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht.

3.5 Der Argumentation der Beschwerdeführerin ist zuzustimmen. Mit der Regelung in § 4 Abs. 3 Satz 2 des Weiterbildungsreglements und insbesondere in § 37<sup>ter</sup> Abs. 3 PG kann der Verordnungsgeber nicht gemeint haben, dass im Sinne des § 24 PG die Beendigung des Dienstverhältnisses nur unverschuldet sein kann, wenn der Kanton die Kündigung ausspricht. Im Gegensatz zu § 24 PG ist in § 37<sup>ter</sup> PG und § 4 Abs. 3 des Weiterbildungsreglements die Bedingung nicht enthalten, dass das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt wird. Das weist darauf hin, dass eine unverschuldete Beendigung des Dienstverhältnisses, welche zum Wegfall der Rückzahlungspflicht führt, nicht davon abhängt, ob das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer gekündigt wird oder ob das Arbeitsverhältnis infolge Pensionierung oder Tod endet. Massgebend ist einzig, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverschuldet erfolgt ist oder nicht.

Massgebend kann hier im Zusammenhang mit der Weiterbildungsregelung und in Berücksichtigung auch des gegenseitigen Interesses des öffentlichen Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers an der betreffenden Weiterbildung nur sein, ob die Beschwerdeführerin die gesundheitlichen Probleme, die sie zur Kündigung bewegt haben, im Sinne einer mangelnden oder entfallenen Eignung oder Tauglichkeit selber bzw. alleine zu vertreten hat.

4.

4.1 Unbestritten ist, dass zwischen der Schulleitung der D. \_\_\_\_\_ auf der einen Seite und der Gesuchstellerin sowie weiteren Lehrpersonen der D. \_\_\_\_\_ auf der anderen Seite eine Konfliktsituation bestand, zumindest zu jener Zeit, als die Beschwerdeführerin noch bei der D. \_\_\_\_\_ angestellt war. Gemäss der Beschwerdeführerin seien die Belastungen daraus so gross gewesen, dass es bei ihr zu gesundheitlichen Folgeerscheinungen gekommen sei. Im Sinne der Selbstfürsorge sei ihr keine andere Möglichkeit offen gestanden, als ihre Arbeitsstelle an der D. \_\_\_\_\_ zu kündigen. Deshalb sei die Auflösung des Arbeitsverhältnisses unverschuldet erfolgt.

4.2 Zu den gesundheitlichen Problemen der Beschwerdeführerin ist Folgendes festzustellen: Am 28. Dezember 2018 bzw. 2. Januar 2019 bestätigte Dr. med. W. \_\_\_\_\_ eine Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin von 100 % vom 24. Dezember 2018 bis zum 6. Januar 2019 (Bf-Beil. 7). Im April 2019 musste sich die Beschwerdeführerin notfallmässig in einem Spital in San Francisco behandeln lassen (s. Spitalrechnung, Bf-Beil. 9). Die Beschwerdeführerin war auch vom 7. Mai bis zum 3. Juni 2019 zu 100 % krankgeschrieben und konnte ihre Arbeit ab dem 4. Juni 2019 schrittweise wieder aufnehmen. Ab dem 16. Juni 2019 arbeitete sie wieder zu 90 % ihres normalen Arbeitspensums an der D. \_\_\_\_\_ (Bf-Beil. 8). Am 27. Oktober 2020 bestätigte X. \_\_\_\_\_ dass die Beschwerdeführerin bei ihr in ärztlicher Behandlung sei. Zentrale Themen in ihren Gesprächen in den letzten Jahren (ausser November 2018 bis Januar 2019) seien Belastungen am Arbeitsplatz mit ihrem Vorgesetzten gewesen. Diese Belastungen mit der Schulleitung hätten bei der Beschwerdeführerin zu gesundheitlichen Problemen geführt. Trotz beharrlicher Bemühungen seitens der Beschwerdeführerin, einen konstruktiven Umgang mit L. \_\_\_\_\_ zu finden, habe keine positive Entwicklung erreicht werden können und die oben erwähnten Belastungen hätten in den letzten Schulwochen sogar noch deutlich zugenommen. Schliesslich habe sich die Beschwerdeführerin Ende Juli 2020 entschlossen, dieses Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Sie, X.\_\_\_\_\_, erachte diese Kündigung aus medizinischen Gründen als angezeigt, um eine Gefährdung der Gesundheit der Beschwerdeführerin zu vermeiden. X.\_\_\_\_\_ bestätigte denn auch gegenüber der Unia Arbeitslosenkasse, Zürich, am 23. Februar 2021, die anhaltende Belastung am Arbeitsplatz (Probleme mit Vorgesetztem) hätten bei der Beschwerdeführerin zu einer zunehmend depressiven Entwicklung geführt. Diese Probleme seien in ihren Sitzungen zentrales Thema in den letzten Jahren gewesen. Die Fortführung der Tätigkeit an dieser Arbeitsstelle hätte eine gesundheitliche Gefährdung bedeutet, z.B. eine Verschlechterung/Chronifizierung der depressiven Symptome (Bf-Beil. 8). Am 4. Oktober 2021 bestätigte Y.\_\_\_\_\_, dass die Beschwerdeführerin vom 8. Mai bis zum 8. Juli 2019 und vom 20. Juli bis zum 28. Oktober 2020 bei ihr in der Therapie zur Behandlung von Krankheitssymptomen wie Schlafstörungen, Kopfschmerzen und einer Erschöpfungsdepression gewesen sei. Auslöser sei das schwer angeschlagene Arbeitsverhältnis mit L.\_\_\_\_\_ gewesen. Dank den Gesprächen und der Körpertherapie habe sie, Y.\_\_\_\_\_, allmählich eine Verbesserung ihres Gesundheitszustandes beobachten können. Insbesondere sei das deutlich spürbar nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses Ende Juli 2020 gewesen (Bf-Beil. 11).

4.3 Damit sind die gesundheitlichen Probleme der Beschwerdeführerin als eine Folge der Umstände im konkreten Arbeitsverhältnis ausgewiesen. Auch wenn sich die Personen, welche die Beschwerdeführerin medizinisch behandelt haben, bezüglich der Gründe für die gesundheitlichen Schwierigkeiten der Beschwerdeführerin naturgemäss auf deren Aussagen abstützen mussten, kann davon ausgegangen werden, dass es ihnen als Fachleuten ohne weiteres möglich war, den Zusammenhang der Gesundheitsprobleme der Beschwerdeführerin mit ihrem Arbeitskonflikt festzustellen, wie sie das denn auch bestätigt haben. Auch L.\_\_\_\_\_, welcher als Vorgesetzter sehr eng mit der Beschwerdeführerin zusammenarbeitete, führte in seiner Stellungnahme vom 21. Dezember 2020 zum Erlassgesuch der Beschwerdeführerin aus, diese sei während ihrer Anstellung an der D.\_\_\_\_\_ von unterschiedlichen, teilweise länger dauernden Erkrankungen und erschöpfungsbedingten Beeinträchtigungen betroffen gewesen, welche mit ärztlichen Zeugnissen belegt seien. Es sei daher glaubhaft, dass sie die Stelle gekündigt habe, um ihre Gesundheit zu schützen. Angesichts der objektiv gegebenen gesundheitlichen Problematik und der subjektiv empfundenen mentalen Belastung sei es glaubhaft, dass die Beschwerdeführerin es als zwingend notwendig erachtet habe, ihre Stelle an der D.\_\_\_\_\_ zu kündigen, um ihre Gesundheit und Würde zu schützen. Der Zusammenhang der Erkrankung der Beschwerdeführerin mit dem Arbeitsverhältnis ist somit offensichtlich gegeben. Offenbleiben kann, wie weit eine vom Arbeitsverhältnis

unabhängig eintretende Erkrankung auf Seiten der Arbeitnehmerin bezüglich der Regelung von § 37ter PG zu würdigen wäre.

4.4 Hatte sowohl nach der Beurteilung durch medizinische Fachpersonen als auch durch L. \_\_\_\_\_ der jahrelange Arbeitskonflikt, in welchem sich die Beschwerdeführerin befand, derart negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit, ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses verständlich. Jedenfalls konnte von der Beschwerdeführerin nicht verlangt werden, dass sie trotz ihrer gesundheitlichen Probleme, welche offensichtlich auf das belastete Verhältnis zur Schulleitung zurückzuführen waren, das Dienstverhältnis weitergeführt hätte. Das sah denn auch die Unia Arbeitslosenkasse, Zürich, so, indem sie aufgrund der ärztlichen Bestätigung von X. \_\_\_\_\_ das von der Beschwerdeführerin aufgelöste Arbeitsverhältnis als unzumutbar wertete und auf Einstelltage verzichtete (s. Bf-Beil. 31). Solche hätten erfolgen müssen, wenn die Beschwerdeführerin durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden wäre (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, AVIG; SR 837.0), umso mehr als bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist (BGE 124 V 234 E. 4b/bb; BGer 8C\_943/2012 vom 13. März 2013 E. 2; 8C\_606/2010 vom 20. August 2010 E. 3.2). Damit ist auch für das Gericht erwiesen, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses der Beschwerdeführerin mit der D. \_\_\_\_\_ unverschuldet erfolgte, somit die Voraussetzungen für die Anwendung von § 4 Abs. 3 Satz 2 des Weiterbildungsreglements erfüllt sind und keine Rückzahlungspflicht besteht.

4.5 Indem der Regierungsrat § 4 Abs. 3 des Weiterbildungsreglements unrichtig angewendet hat, hat er eine Rechtsverletzung begangen. Die Beschwerde erweist sich als begründet, weshalb sie gutzuheissen ist. Im vorliegenden Fall besteht daher keine Rückzahlungspflicht.

5. Am 7. Oktober 2022 hatte das Gericht von der Finanzdirektion bzw. vom Amt V. \_\_\_\_\_ sowie von der D. \_\_\_\_\_ weitere Unterlagen beigezogen, um deren Zustellung zwecks Stellungnahme die Beschwerdeführerin anschliessend ersuchte. Angesichts dessen, dass die Beschwerde vollumfänglich gutgeheissen wird, kann jedoch auf deren Verwendung in diesem Verfahren und demzufolge auf deren Edition an die Beschwerdeführerin verzichtet werden. Aus dem gleichen Grund ist auch der weitere prozessuale Antrag der Beschwerdeführerin, es sei zwecks Klärung von Gegenstand und Ursache des Konfliktes zwischen L. \_\_\_\_\_ und den Lehrpersonen und zum Nachweis

der Kausalität zwischen Konflikt und Kündigung der Beschwerdeführerin die Erstellung eines medizinischen bzw. arbeitspsychologischen Gutachtens anzuordnen, abzuweisen.

6.

6.1 Im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht trägt die unterliegende Partei die Kosten (§ 23 Abs. 1 Ziff. 3 VRG). Allerdings belastet die entscheidende Behörde dem Gemeinwesen, dem sie angehört, keine Kosten (§ 24 Abs. 1 VRG). Zudem ist das Verfahren gemäss § 70 Abs. 4 PG bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– kostenlos. Dem Regierungsrat wird daher keine Spruchgebühr auferlegt.

6.2 Gemäss § 28 Abs. 2 VRG ist der im Rechtsmittelverfahren ganz oder teilweise obsiegenden Partei zulasten der unterliegenden Partei eine Parteientschädigung nach Massgabe ihres Obsiegens zuzusprechen. Laut § 5 Abs. 1 VRG gelten als Parteien insbesondere Behörden, deren Entscheid angefochten wird. Gemäss § 8 Abs. 1 der Verordnung über die Kosten im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht (KoV VG; BGS 162.12) ist der Partei, die einen berufsmässigen Vertreter hat, für das Honorar und die notwendigen Barauslagen des Vertreters, die unmittelbar mit der Vertretung im Verfahren zusammenhängen, eine angemessene Entschädigung zuzusprechen. Das Honorar, das zwischen Fr. 100.– bis Fr. 10'000.– (inklusive Mehrwertsteuer und Barauslagen) beträgt, ist nach dem Zeit- und Arbeitsaufwand, der Wichtigkeit und Schwierigkeit der Sache sowie nach dem Streitwert oder den sonstigen Interessen der Parteien an der Beurteilung der Angelegenheit festzusetzen (§ 9 Abs. 1 und 2 KoV VG).

Die Beschwerdeführerin obsiegt im vorliegenden Verfahren vollständig. Ihr ist daher zulasten des Regierungsrats des Kantons Zug eine Parteientschädigung zuzusprechen. Das Gericht erachtet eine solche von Fr. 6'000.– (inkl. MWST und Barauslagen) als angemessen.

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---

1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Entscheid aufgehoben und festgestellt, dass betreffend die vom Kanton getragenen Kosten der Zusatzausbildung der Beschwerdeführerin keine Rückzahlungspflicht besteht.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Der Regierungsrat des Kantons Zug hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung von Fr. 6'000.– (inkl. MWST und Barauslagen) zu bezahlen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der schriftlichen Eröffnung beim Schweizerischen Bundesgericht in Lausanne Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden.
5. Mitteilung an den Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin (im Doppel) und an den Regierungsrat des Kantons Zug (dreifach).

Zug, 16. Dezember 2022

Im Namen der  
VERWALTUNGSRECHTLICHEN KAMMER  
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am