

En l'espèce, le licenciement sans indemnité d'une enseignante en raison de mauvaises prestations d'enseignement et de difficultés de comportement est **justifié**.

En particulier, il n'y a pas eu de **mobbing** envers elle (cons. 5.2).

Besetzung

Bundesrichter Wirthlin, Präsident,
Bundesrichterin Viscione, Bundesrichter Abrecht,
Gerichtsschreiberin Polla.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Manuel Brandenburg,
Beschwerdeführerin,

gegen

Regierungsrat des Kantons Zug, handelnd durch die Finanzdirektion,
Regierungsgebäude, 6301 Zug,
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht (Beendigung des Dienstverhältnisses),

Beschwerde gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zug vom 16. Februar 2022 (V 2020 1).

Sachverhalt:

A.

Die 1957 geborene A. war seit 1987 als Sprachlehrerin beim Zentrum B. tätig. Im Verlaufe der Jahre entstanden Differenzen über die Qualität ihrer Lehrtätigkeit. Nachdem verschiedene Massnahmen keine Besserung der Situation gebracht hatten, stellte das Zentrum B. A. von ihren Arbeitsverpflichtungen vorsorglich per sofort unter Beibehaltung des Anspruchs auf Lohnzahlung frei (Verfügung vom 13. Februar 2018). Mit Verfügung vom 5. September 2018 hielt das Zentrum B. an der Freistellung fest und löste das Arbeitsverhältnis mit A. bei vollständiger Lohnzahlung auf den 31. Juli 2019 auf. Gleichzeitig wurden die gemäss Abrechnung vom 28. Juni 2016 geltend gemachten 26 Arbeitsstunden für die Erstellung und Korrektur der C.-Aufnahmeprüfung 2016 zuzüglich 5 % Zins ausbezahlt. Die dagegen geführte Verwaltungsbeschwerde wies der Regierungsrat des Kantons Zug mit Beschluss vom 26. November 2019 ab.

B.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zug wies die hiergegen erhobene Beschwerde mit Urteil vom 16. Februar 2022 ab, soweit es darauf eintrat.

C.

A. lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen und beantragen, in Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils sei der Kanton Zug zu verpflichten, ihr wegen missbräuchlicher Kündigung

eine Entschädigung in der Höhe von neun Monatslöhnen (total Fr. 112'420.90 netto) und eine Abgangsentschädigung von sechs Monatsgehältern (total Fr. 74'947.25 netto), alles verzinst zu 5 % seit 1. August 2019, zu zahlen. Eventualiter sei die Streitsache zur Neubeurteilung an das Verwaltungsgericht zurückzuweisen. Zudem sei ihr für das vorinstanzliche Verfahren sowie das Verwaltungsbeschwerdeverfahren vor dem Regierungsrat eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen.

Es wurde kein Schriftenwechsel durchgeführt.

Erwägungen:

1.

Das angefochtene Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zug betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit, und es liegt kein Ausschlussgrund vor (Art. 83 lit. g BGG). Die Entschädigungsforderungen übersteigen die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Die Beschwerde ist somit grundsätzlich zulässig. Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin des angefochtenen Urteils besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung (Art. 89 Abs. 1 BGG). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 140 III 115 E. 2).

2.2. Das Bundesgericht wendet das Recht grundsätzlich von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem sowie kommunalem Recht gilt demgegenüber eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob das angefochtene kantonale Urteil die Grundrechte oder kantonales und kommunales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Da keine gesetzliche Ausnahme besteht (Art. 95 lit. c-e BGG), ist die Prüfungsbefugnis des Bundesgerichts gegenüber kantonalem Recht auf die Verletzung verfassungsmässiger Rechte, insbesondere auf Willkür (Art. 9 BV), beschränkt.

2.3. Gemäss Rechtsprechung ist ein Entscheid willkürlich, wenn er offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht (BGE 144 I 170 E. 7.3; 142 V 513 E. 4.2; 141 I 70 E. 2.2, je mit Hinweisen). Auf ungenügend begründete Rügen oder bloss allgemein gehaltene appellatorische Kritik am angefochtenen Urteil geht das Bundesgericht nicht ein (BGE 145 I 26 E. 1.3 mit Hinweisen).

2.4. 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 der betroffenen Person, 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). Dabei hat sie nicht bloss die ihr zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern sie muss darüber hinaus auch wissen, dass gegen sie eine Verfügung mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (Urteile 8C_258/2014 vom 15. Dezember 2014 E. 7.2.4; 8C_728/2013 vom 22. August 2014 E. 3.1.2; 8C_158/2009 vom 2. September 2009 E. 5.2, nicht publ. in: BGE 136 I 39).

3.

3.1. Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz eine Rechtsverletzung im Sinne des Art. 95 BGG begangen hat, indem sie in Bestätigung des Regierungsratsbeschlusses vom 26. November 2019 von einer rechtmässigen Kündigung ohne Entschädigungsansprüche ausging.

3.2. Das angefochtene Urteil stützt sich insbesondere auf § 13 und § 24 des Gesetzes des Kantons Zug vom 1. September 1994 über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; BGS 154.21). Die Kündigung seitens des Kantons ist gemäss § 13 missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird

a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;

b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.

Nach § 24 Abs. 1 PG besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt wird, ohne dass die Mitarbeiterin oder 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. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.

4.

4.1. Die Vorinstanz kam nach einlässlicher Würdigung der Aktenlage zum Schluss, die mit Verfügung vom 5. September 2018 ausgesprochene Kündigung sei nicht missbräuchlich gewesen. In materiell-rechtlicher Hinsicht könne sich diese Kündigung auf sachliche Gründe stützen. So seien die ersten dokumentierten Reklamationen von Lernenden über den Schulunterricht der Beschwerdeführerin bereits im Jahr 1997 eingegangen. In der Folge sei es zu beinahe jährlichen negativen Rückmeldungen von Lernenden und Lehrpersonen über Benotung, Unterrichtsqualität und Verhalten der Beschwerdeführerin im Unterricht bzw. im Lehrerkollegium gekommen. Nach verschiedenen Massnahmen und Interventionen seitens der Schule habe der Rektor der Beschwerdeführerin am 14. Januar 2004 einen formellen Verweis nach § 10 Abs. 4 PG wegen mangelhafter Kooperationsbereitschaft und Termineinhaltung in Bezug auf den notwendigen Verbesserungsprozess

erteilt. Am 17. August 2007 habe sie einen zweiten Verweis erhalten, nachdem sie im Februar 2007 einen Regierungsrat ausserhalb der dafür zuständigen Volkswirtschaftsdirektion persönlich angeschrieben habe, um Unterstützung für ihre Anliegen gegenüber dem Beschwerdegegner zu erhalten. Die im Wintersemester 2007/2008 veranlasste externe Standortbestimmung (in den Bereichen Unterrichtsgestaltung, kollegiale Zusammenarbeit und Zusammenarbeit der Beschwerdeführerin mit der Schulleitung) habe u.a. ein zerrüttetes Verhältnis zwischen der Schulleitung und der Beschwerdeführerin ergeben (Schlussbericht des Dr. phil. D. vom 18. März 2008). In den Jahren 2010, 2011, 2014 und 2015 seien weitere negative Rückmeldungen erfolgt hinsichtlich Unterrichtsqualität bzw. -inhalt, Prüfungsstoff, Benotung sowie Verhalten der Beschwerdeführerin gegenüber Lernenden. Den im Sommer 2015 bezogenen Bildungsurlaub habe sie auf Aufforderung des Rektors hin auch pädagogisch-didaktischen Themen widmen müssen, um weniger negative bzw. kritische Schülerfeedbacks zu erhalten. Am 28. September 2016 sei die Beschwerdeführerin mit den Feststellungen zu den angekündigten, im September 2016 durchgeführten Schulbesuchen und anonymen Umfragen konfrontiert worden. Die Schulleitung habe mit Beschluss vom 3. Oktober 2016 angeordnet, eine anonyme schriftliche Befragung der Lernenden vorzunehmen, und den Rektor und den Prorektor mit der Gestaltung des anstehenden Prozesses beauftragt. In der Folge seien regelmässig Besprechungen zwischen Rektor, Prorektor und Beschwerdeführerin abgehalten worden. Wegen Unzufriedenheit mit der als passiv beurteilten Beteiligung der Beschwerdeführerin am Prozess seien an der Besprechung vom 27. Januar 2017 erstmals mögliche personalrechtliche Massnahmen Ende des mit Herbst 2017 terminierten Prozesses erwähnt worden. Am 23. Februar 2017 sei unter Beizug einer Vertrauensperson der Beschwerdeführerin aus der Lehrerberatung eine Zielvereinbarung getroffen und am 1. Juni 2017 seien die Ergebnisse der jüngsten Unterrichtsbesuche (von Januar und Mai 2017) und der neuesten Schülerbefragung (vom Mai 2017) mit der Beschwerdeführerin besprochen worden. Nach zwei weiteren Unterrichtsbesuchen im September 2017 sei der Prorektor zum Schluss gelangt, dass weder eine positive Veränderung des Unterrichts noch zumindest Bemühungen diesbezüglich ersichtlich gewesen seien. Die Zielvereinbarung sei nicht umgesetzt worden. Am 27. November 2017 habe die Beschwerdeführerin zu den übermittelten Akten schriftlich Stellung genommen und tags darauf sei ihr das rechtliche Gehör im Rahmen einer mündlichen Anhörung im Hinblick auf mögliche personalrechtliche Massnahmen nach Abschluss des Prozesses gewährt worden. Qualitätsmängel, Nichterfüllung der Zielsetzungen, fehlende Einsicht und Veränderungswille seitens der Beschwerdeführerin, fehlende Erfolgsaussichten weiterer Prozesse sowie der Vertrauensmangel seien Thema gewesen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei in Aussicht gestellt worden. Am 23. Januar 2018 habe die Beschwerdeführerin zum Protokoll der Anhörung vom 28. November 2017 schriftlich Stellung genommen. Nach vorgängiger Gewährung des rechtlichen Gehörs habe der Rektor am 13. Februar 2018 die vorsorgliche Freistellung verfügt. Im Januar/Februar 2018 seien nochmals elektronische Schülerfeedbacks erhoben worden. Die Schulleitung habe die Beschwerdeführerin am 29. März 2018 aufgefordert, sich zur hierzu verfassten Aktennotiz vom 27. März 2018 und zu weiteren ihr zugestellten Akten zu äussern. Dies habe sie am 28. Mai 2018 getan, bevor sie am 5. September 2018 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erhalten habe.

Dieser langjährige Verlauf zeige deutlich, dass die Unterrichtsqualität der Beschwerdeführerin schon mehrere Jahre vor Einleitung des zur Kündigung führenden Prozesses seitens der Schulleitung thematisiert worden sei. Nach der externen Standortbestimmung habe die Problematik einige Jahre nicht mehr im Vordergrund gestanden, weshalb die Qualität der Leistungen in der Vergangenheit für die Kündigung offensichtlich nicht relevant gewesen seien.

Aufgrund der nach der Auszeit im Sommersemester 2015 eingegangenen Beanstandungen sei die Beschwerdeführerin enger begleitet worden. Wohl sei das Verhältnis zwischen Schulleitung und Beschwerdeführerin angesichts der Chronologie vorbelastet gewesen, von Mobbing oder Bossing könne aber keine Rede sein. Eine mildere Massnahme als die Kündigung habe nicht zur Verfügung gestanden und auf einen förmlichen Verweis habe der Beschwerdegegner angesichts der Vorgeschichte verzichten dürfen. Durch ihre mangelnde Mitwirkung an der Erfüllung der vereinbarten Ziele habe die Beschwerdeführerin ihr Desinteresse an der angesichts der verschiedenen

Reklamationen geforderten Weiterentwicklung bekundet. Eine Weiterbeschäftigung hätte nicht nur dem Image der Schule geschadet, sondern insbesondere die berechtigten Interessen der Lernenden missachtet. Da die Beschwerdeführerin durch dieses Desinteresse und damit durch ihr schuldhaftes Verhalten begründeten Anlass zur Kündigung gegeben habe, sei keine Abgangsschädigung geschuldet.

4.2. In formell-rechtlicher Hinsicht erkannte die Vorinstanz, anders als die Beschwerdeführerin meine, sei durch den Beschluss der Schulleitung vom 3. Oktober 2016 der Anspruch auf rechtliches Gehör in keinem seiner Teilaspekte tangiert worden. Die Beschwerdeführerin habe die ihr bis 3. Oktober 2016 gesetzte Frist für die Mitteilung, ob sie mit dem Protokoll des Gesprächs vom 28. September 2016 einverstanden sei, eigenmächtig bis zum 30. Oktober 2016 verlängert und es sei ihr mit keinem Wort in Aussicht gestellt worden, vor Einbezug der Schulleitung zwecks Festlegung der weiteren Schritte hinsichtlich des angestossenen Prozesses auf ihre Rückmeldung zu warten. Eine Verletzung der Begründungspflicht ergebe sich ebenso wenig durch die fehlende Auseinandersetzung des Beschwerdegegners mit dem Inhalt der Aktennotiz vom 27. März 2018, da diese nach dem bereits am 13. Februar 2018 gefällten Entschluss, die Beschwerdeführerin nicht mehr einzusetzen, ergangen sei und daher der damit zusammenhängende Vorwurf einer negativen Beweismittelproduktion fehl gehe. Ebenso verneinte die Vorinstanz die Verletzung des Gehörsanspruchs insofern, als die Beschwerdeführerin moniert habe, dass ihr die einzelnen Rückmeldungen der anonym geführten Umfragen bei den Lernenden nicht mit Namen zugänglich gemacht worden seien. Es sei nicht ersichtlich, welchen Nutzen sie hieraus hätte ziehen können, zumal der Beschwerdegegner betont habe, dass das Gesamtbild massgebend sei. Im Sinne einer zulässigen antizipierten Beweiswürdigung verletze schliesslich der Verzicht des Beschwerdegegners auf eine Parteibefragung und Zeugeneinvernahmen das rechtliche Gehör ebenfalls nicht.

5.

5.1. Was die Beschwerdeführerin hiergegen vorbringt, verfängt nicht. Sie rügt, ihr Recht auf Beweisabnahme (als Teilgehalt des verfassungsmässigen Anspruchs auf rechtliches Gehör) sei verletzt. Im Zusammenhang mit dem im Sommer/Herbst 2016 eingeleiteten Verfahren der Schulleitung sei sie in Form von Mobbing in ihrer Persönlichkeit verletzt worden. Zu Unrecht habe die Vorinstanz auf ihre Befragung als Partei sowie auf die Zeugeneinvernahme ihres Sohnes und der behandelnden Psychiaterin zu dieser Frage verzichtet.

5.2.

5.2.1. Mobbing ist nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (vgl. Urteile 8C_107/2018 vom 7. August 2018 E. 5; 8C_251/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.1; 8C_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4.1). Das Opfer befindet sich oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird - selbst wenn es auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplarmassnahmen oder einer Entlassung geschieht -, ihren Arbeitspflichten nachzukommen (Urteile 4A_32/2010 vom 17. Mai 2010 E. 3.2; 4A_245/2009 vom 6. April 2010 E. 4.2, je mit Hinweisen). Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen. Dabei muss aber stets auch in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft (Urteile 8C_826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 4.2; 4A_32/2010 vom 17. Mai 2010 E. 3.2; 4A_245/2009 vom 6. April 2010 E. 4.2; 8C_358/2009 vom 8. März 2010 E. 5.1; 4C_179/2004 vom 14.

September 2004 E. 2.1, je mit weiteren Hinweisen). Weil die Beurteilung auf einer Gesamtwürdigung der Umstände beruht, insbesondere der Indizien, welche das Mobbing ausmachen, ist rechtsprechungsgemäss selbst in Fällen, wo freie Kognition besteht, dem kantonalen Gericht ein Ermessensspielraum zuzugestehen (Urteile 4A_32/2010 vom 17. Mai 2010 E. 3.3.4; 4A_245/2009 vom 6. April 2010 E. 4.3.3; 8C_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4.1).

5.2.2. Hierzu erwog die Vorinstanz, aufgrund der Aktenlage lasse sich ein Mobbing bzw. Bossing nicht erstellen. Es sei jedoch unbestritten, dass das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Schulleitung bereits seit mehreren Jahren vorbelastet gewesen sei. Dies schmälere die Beweiskraft von Zeugen, die darüber lediglich aufgrund von Schilderungen der Beschwerdeführerin berichten könnten, weshalb das Absehen von einer Parteibefragung sowie von den beantragten Zeugenbefragungen das rechtliche Gehör nicht verletze (antizipierte Beweiswürdigung).

Diese vorinstanzliche Beurteilung lässt nicht auf eine Bundesrechtswidrigkeit (durch Ermessensüber- oder -unterschreitung beziehungsweise Ermessensmissbrauch; BGE 142 II 49 E. 4.4) schliessen. Ebenso wenig liegen ihr offensichtlich unrichtige Tatsachenfeststellungen zugrunde. Dass der zur Kündigung führende Sachverhalt durch die Vorinstanz willkürlich festgestellt worden sein soll, ergibt sich aus den Einwänden in der Beschwerde nicht, zumal Willkür nicht bereits daraus folgt, dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der Beschwerdeführerin übereinstimmen (vgl. vorstehende E. 2.3). Die Beschwerdeführerin legt insbesondere dar, dass ihre Vorbringen zum ganzen Prozess des Beschwerdegegners und zu den wöchentlichen Besprechungen mit Blick auf die Mobbingfrage rechtserheblich seien und wiederholt, zu welchen Gegebenheiten sich die Zeugen hätten äussern können. Damit vermag sie nicht aufzuzeigen, dass die im vorinstanzlichen Verfahren beantragte Partei- und Zeugenbefragung zum geltend gemachten Mobbing von der Vorinstanz unberücksichtigt gelassene rechtsrelevante Aspekte zum Vorschein gebracht hätte. Die Vorinstanz legte nachvollziehbar dar, weshalb sie hierauf verzichtete. Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) lässt sich überdies keine allgemeine Pflicht der Behörde zur Abnahme aller angebotenen Beweise ableiten. Vorliegend durfte die Vorinstanz daher ohne Verletzung von Bundesrecht in antizipierter Beweiswürdigung auf Weiterungen verzichten (vgl. BGE 136 I 229 E. 5.3), womit auch der Vorwurf nicht verfangt, dass eine Expertise über die Qualität ihres Unterrichts anzuordnen gewesen wäre.

5.3.

5.3.1. Die Beschwerdeführerin wendet ferner ein, das rechtliche Gehör sei mangels ausreichender Akteneinsicht verletzt, da sie keine Kenntnis darüber erhalten habe, welche Lernenden sich wie in den anonymen Umfragen beschwert hätten.

5.3.2. 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. Diese sollen vor dem Entscheid von den tatsächlichen Grundlagen vorbehaltlos und ohne Geltendmachung eines besonderen Interesses Kenntnis nehmen können (BGE 129 I 249 E. 3). Die Akteneinsicht erstreckt sich grundsätzlich auf alle Akten, ohne dass es darauf ankäme, ob sie den Entscheid in der Sache tatsächlich beeinflussen könnten (BGE 129 I 249 E. 3; 125 II 473 E. 4c/cc mit Hinweisen). Die Einsicht in die Akten, die für ein bestimmtes Verfahren erstellt oder beigezogen wurden, kann daher zwar nicht mit der Begründung verweigert werden, die betreffenden Dokumente seien für den Verfahrensausgang belanglos; vielmehr muss es dem Betroffenen selber überlassen sein, die Relevanz der Akten zu beurteilen (BGE 132 V 387 E. 3.2; Urteile 9C_612/2017 vom 27. Dezember 2017 E. 1.1; 9C_369/2012 vom 2. November 2012 E. 6.2 mit Hinweisen). Wie die Vorinstanz aber zutreffend darlegte, ist das Akteneinsichtsrecht nicht absolut. Es findet seine Grenzen am öffentlichen Interesse des Staates oder an berechtigten Geheimhaltungsinteressen Dritter (BGE 126 I 7 E. 2b). Mithin ist es einer Interessenabwägung zugänglich.

5.3.3. Wenn hier die Vorinstanz angesichts des zu beleuchtenden Gesamtbildes das Interesse der sich kritisch äussernden Lernenden, nicht in den Prozess hineingezogen zu werden, höher gewichtete als dasjenige der Beschwerdeführerin, die Namen der einzelnen Lernenden und ihre genauen Angaben zu erfahren, ist dies nicht zu beanstanden. Der Beschwerdeführerin blieben keine Entscheidungsgründe verborgen, zumal sie das Gesprächsprotokoll vom 26. September 2016 über die mit den einzelnen Klassen geführten Gespräche unterschriftlich als "eingesehen" bestätigte. Entsprechendes macht sie denn auch nicht geltend. Ferner ist nicht ersichtlich, inwiefern ihr Recht auf Akteneinsicht verletzt sein könnte, indem in den Akten des Zentrums B. von ihr eingereichte Stellungnahmen vom 27. April und 28. Mai 2018 fehlten, wie sie vorbringt. Abgesehen davon befindet sich ihre Stellungnahme vom 28. Mai 2018 sehr wohl bei den kantonalen Akten. Diese wurde von ihr selbst im vorinstanzlichen Verfahren eingereicht und die Vorinstanz bezog sich darauf.

5.4.

5.4.1. Weiter rügt die Beschwerdeführerin eine Verletzung der Begründungspflicht im Zusammenhang mit der Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017. Das rechtliche Gehör sei missachtet worden, weil im angefochtenen Urteil nicht auf ihre Argumentation eingegangen worden sei. Sie habe dargelegt, dass diese Zielvereinbarung für eine Lehrkraft in ihrem Alter und mit ihrer Erfahrung unangemessen, demütigend und verfehlt sei, weshalb sie sich nicht "sklavisch" an die Vorgaben gehalten habe.

5.4.2. Zum einen verlangt die aus dem verfassungsmässigen Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) fliessende Verpflichtung zur Begründung nicht, dass sich die Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr liegt keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör resp. der Begründungspflicht vor, wenn eine sachgerechte Anfechtung des vorinstanzlichen Urteils möglich war (vgl. BGE 142 III 433 E. 4.3.2 mit Hinweisen; Urteil 9C_255/2020 vom 13. August 2020 E. 3.1). Dies trifft hier zu. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin begnügte sich die Vorinstanz zum andern nicht damit, die Zielvereinbarung "unhinterfragt zum Massstab ihres Urteils zu erheben", wie sie vor Bundesgericht einwendet. Vielmehr setzte sich die Vorinstanz mit den einzelnen Punkten der Zielvereinbarung auseinander, mit deren Formulierung sich die Beschwerdeführerin überdies durch ihre Unterschrift einverstanden erklärte. Die Vorinstanz legte im angefochtenen Urteil einlässlich dar, weshalb die Beschwerdeführerin das vereinbarte Ziel der Verbindlichkeit hinsichtlich Sorgfalt und Transparenz der Unterrichtsvorbereitung nicht erfüllte und offensichtlich nicht bereit war, vom gewohnten Vorgehen abzuweichen. Welche der in der Vereinbarung formulierten Ziele zu den Themen Unterrichtsvorbereitung, Reflexion und Unterrichtsdurchführung/Verhältnis der Lehrperson zu den Lernenden unangemessen, demütigend oder verfehlt sein sollen, ist überdies weder dargetan noch ersichtlich.

5.5.

5.5.1. Sodann wird eine Verletzung des Äusserungsrechts geltend gemacht in Bezug auf das Protokoll vom 28. September 2016 über eine Sitzung der Beschwerdeführerin mit dem Rektor und dem Prorektor. Die Vorinstanz habe aktenwidrig nicht erwähnt, dass sie am 3. Oktober 2016 dem Rektor mitgeteilt habe, sie sei krank, worauf dieser gleichentags geantwortet habe, dass er hiervon wisse und sie sich melden solle, wenn sie wieder gesund sei, damit er die Pendenzen (unterzeichnete Protokolle, das weitere Vorgehen etc.) mit ihr besprechen könne. Sie habe sich am 5. Oktober 2016 wieder korrekt zurückgemeldet und implizit um Erstreckung der bis 3. Oktober 2016 gesetzten Frist zur Stellungnahme zum Protokoll vom 28. September 2016 ersucht. Am 23. Oktober 2016 habe sie mitgeteilt, sie lege das Gesprächsprotokoll mit dem Vermerk "eingesehen" ins Fach des Prorektors, bis am 31. Oktober 2016 übermittle sie ihre Stellungnahme dazu. Da die Schulleitung hierauf nicht reagiert habe, hätte sie in guten Treuen ihr Einverständnis zu diesem Vorgehen annehmen dürfen. Bereits am 3. Oktober 2016 sei aber das weitere Vorgehen gemäss des gleichentags erstellten Protokolls des Rektors beschlossene

Sache gewesen. Daher sei der vorinstanzliche Schluss offensichtlich unrichtig, wonach sie die Frist zur Stellungnahme bis 30. Oktober 2016 zum Protokoll vom 28. September 2016 eigenmächtig verlängert habe und mit dem Beschluss der Schulleitung vom 3. Oktober 2016 ihr Anspruch auf rechtliches Gehör nicht verletzt worden sei.

5.5.2. Die Vorinstanz stellte hierzu fest, die Beschwerdeführerin habe das Protokoll am 29. September 2016 erhalten und sei gebeten worden, bis am Abend des 3. Oktober 2016 mitzuteilen, ob sie damit einverstanden sei, d.h. ob das Protokoll den Inhalt der Sitzung wiedergebe. Es sei ihr mit keinem Wort in Aussicht gestellt worden, dass auf ihre Rückmeldung gewartet werde zwecks Festlegung der weiteren Schritte. Überdies habe sie die auf den 3. Oktober 2016 angesetzte Frist zur Rückmeldung eigenmächtig bis zum 30. Oktober 2016 verlängert.

5.5.3. Unabhängig von der Frage, ob die Schulleitung mit der Verlängerung der Antwortfrist bis zum 30. Oktober 2016 stillschweigend einverstanden war oder nicht, lässt sich hieraus nichts zugunsten der Beschwerdeführerin ableiten. Die Feststellung der Vorinstanz ist nicht willkürlich, wonach es ihr mit keinem Wort in Aussicht gestellt worden sei, mit der Festlegung der weiteren Schritte hinsichtlich des angestrebten fachlichen Prozesses im Einzelnen auf ihre Rückmeldung zu warten, bzw. sie habe nicht erwarten können, dass die Schulleitung die im Protokoll vom 28. September 2016 erwähnten Sofortmassnahmen zur Verbesserung des Bereichs "Unterricht/Struktur/Vorbereitung/Prüfen" um mehrere Wochen hinauschiebe. Die Vorinstanz verletzte ebenso wenig Bundesrecht, wenn sie erkannte, der Beschluss der Schulleitung vom 3. Oktober 2016, der sich mit den erfassten Mängeln und den notwendigen fachlichen Verbesserungen im Rahmen des angestrebten Prozesses befasst, verletze den Gehörsanspruch nicht.

5.6.

5.6.1. Die Beschwerdeführerin legt sodann nicht rechtsgenügend dar, inwiefern ihr Recht auf persönliche Freiheit nach Art. 10 BV verletzt sein soll. Sie wiederholt ihren Standpunkt, das Verhalten des Zentrums B. im Zeitraum Sommer 2016 bis Ende 2017 sei als Mobbing oder Bossing zu qualifizieren. Soweit das Vorgehen im Zusammenhang mit dem angeordneten Prozess zur fachlichen Verbesserung, dem Ablauf desselben und den wöchentlichen Sitzungen als demütigend empfunden wurde, hielt die Vorinstanz, entgegen dem Einwand in der Beschwerde, nicht nur fest, dass von Mobbing oder Bossing keine Rede sein könne und regelmässige Schülerumfragen nicht als Schikane zu betrachten seien. Vielmehr legte sie eingehend dar, dass erstens die regelmässigen Schülerumfragen dazu gedient hätten, die Beurteilung des Lehrerverhaltens, der Unterrichtsvorbereitung/-durchführung, der Betreuung der Lernenden und der Erfüllung der Vorgaben gemäss Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017 breit abzustützen. Zweitens hätte es die Beschwerdeführerin in der Hand gehabt, sich aktiv in den Prozess einzubringen. So sei sie bereits im November 2016 aufgefordert worden, sich im Rahmen eines Konzeptes zu überlegen, wie sie in Zukunft auch mit schwierigen Klassen umgehen könne. Zur Besprechung am 17. Januar 2017 habe sie jedoch - gemäss Protokoll - ein äusserst minimalistisches Konzept mitgebracht, worin Ausführungen zu konkreten Massnahmen gefehlt hätten. Die Massnahmen hätten sich auf wenige allgemeine Stichworte beschränkt; pädagogische Grundhaltungen seien bloss stichwortartig skizziert worden. An der Besprechung vom 27. Januar 2017 hätten sodann der Rektor und der Prorektor das weitere Vorgehen und die zu erreichenden Ziele eröffnet. Nach Besprechung der Details zur Zielvereinbarung am 23. Februar 2017 sei die Beschwerdeführerin - laut Sitzungsprotokoll - damit einverstanden gewesen. Ihr zweimal geäussertes Vorwurf, nie etwas zu sagen zu haben, sei von der Schulleitung unter Hinweis auf den bisherigen Prozess dezidiert zurückgewiesen worden. Am 3. März 2017 habe sich die Beschwerdeführerin mit den beiden Protokollen vom 27. Januar und 23. Februar 2017 einverstanden erklärt, wie sich aus dem Protokoll vom 16. März 2017 ergebe. Es sei daher korrekt, so die Vorinstanz weiter, dass der Beschwerdegegner von einem Einverständnis zur Zielvereinbarung vom 23. Februar 2017 ausgegangen sei. Die Vorinstanz zeigte auf, dass die Qualität ihrer Lehrtätigkeit schon mehrere Jahre vor Einleitung

des zur Kündigung führenden Prozesses seitens der Schulleitung thematisiert worden sei, dass aber hinsichtlich des seit Sommer 2016 laufenden Prozesses weder eine positive Veränderung des Unterrichts noch zumindest Bemühungen in diese Richtung ersichtlich gewesen seien und sie die Zielvereinbarung nicht umgesetzt habe. Dieser von der Vorinstanz willkürfrei genannte Verlauf liefert keine Hinweise auf Mobbing oder Bossing. Die Darlegungen in der Beschwerde lassen nicht erkennen, inwiefern der grundrechtlich geschützte Bereich der persönlichen Freiheit nach Art. 10 BV tangiert sein könnte. Von einem Eingriff in den Kernbereich der Persönlichkeitsentfaltung kann keine Rede sein.

5.6.2. Gleiches gilt für das unter Hinweis auf einen unverhältnismässigen Eingriff in die Berufsausübungsfreiheit angerufene Grundrecht der Wirtschaftsfreiheit nach Art. 27 BV. Die Wirtschaftsfreiheit schützt die privatwirtschaftliche Erwerbstätigkeit (BGE 131 I 333 E. 4), insbesondere die freie Wahl des Berufes, den freien Zugang zu einer Erwerbstätigkeit und deren freie Ausübung (vgl. Art. 27 Abs. 2 BV). Von dessen Schutzbereich sind öffentlich-rechtliche Funktionen bzw. deren Ausübung nicht erfasst.

5.6.3.

5.6.3.1. Ferner bringt die Beschwerdeführerin vor, sie habe in der vorinstanzlichen Beschwerde bestritten, dass der Beschwerdegegner mildere Massnahmen als die Kündigung geprüft habe. Darauf sei die Vorinstanz nicht eingegangen und habe die Darstellung des Beschwerdegegners als erwiesen angesehen, womit Art. 8 ZGB verletzt worden sei.

5.6.3.2. Aus den willkürfreien Darlegungen hierzu im angefochtenen Urteil geht hervor, dass die Bemühungen der Schulleitung zur Verbesserung der Unterrichtsqualität und des Lehrverhaltens der Beschwerdeführerin schon zehn Jahre vor der Kündigung ernsthaft thematisiert und unter anderem mit Hilfe eines Fachmanns angegangen worden waren. Bereits 2004 wurde ihr ein formeller Verweis wegen mangelhafter Kooperationsbereitschaft und Termineinhaltung in Bezug auf den notwendigen Verbesserungsprozess seitens des Rektors erteilt. Ein zweites Mal verwarnt wurde die Beschwerdeführerin 2007. Der Bildungsurlaub 2015 wurde ihr mit der Auflage genehmigt, sich auch pädagogisch-didaktischen Themen zu widmen. Zwei Jahre vor der Kündigung wurde ein Prozess eingeleitet, dessen erklärte Ziele die Verbesserung der Situation unter Weiterführung des Arbeitsverhältnisses waren. Damit erhielt die Beschwerdeführerin mehrfach die Möglichkeit, namentlich zuletzt im Rahmen der Zielvereinbarung, die von der Schule erwarteten und klar formulierten Veränderungen vorzunehmen oder eine berufliche Neuorientierung ins Auge zu fassen. Aufgrund dieser zahlreichen Bemühungen und der über Jahre hinweg durchgeführten Massnahmen kann der Schulleitung nicht vorgeworfen werden, keine milderen Massnahmen als die Kündigung geprüft zu haben.

Nicht zu beanstanden ist es in diesem Kontext daher, wenn die Vorinstanz erwog, ein förmlicher Verweis hätte angesichts der Vorgeschichte keine nachhaltige Wirkung auf die Unterrichtsqualität versprochen und eine Gehaltskürzung oder der Aufschub bzw. die Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage seien nicht geeignet gewesen, die den Lernenden geschuldete Besserung der Unterrichtsqualität und des Lehrerverhaltens herbeizuführen. Unter diesen Umständen durfte die Vorinstanz davon absehen, die zwei Bildungsinstitutionen (E. und F.) zu befragen, ob sie das Zentrum B. bezüglich einer möglichen Versetzung tatsächlich angegangen sei. Die Schlussfolgerung im angefochtenen Urteil ist nicht zu beanstanden, wonach die Kündigung verhindernde Massnahmen ernsthaft geprüft worden seien, was die Beschwerdeführerin im vorinstanzlichen Verfahren angezweifelt hatte. Die Vorinstanz stellte diesbezüglich weder den Sachverhalt willkürlich fest, noch ist eine Verletzung von Art. 8 ZGB (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; 130 III 591 E. 5.4 mit Hinweisen; Urteil 8C_705/2019 vom 25. August 2020 E. 5.1) oder Art. 29 Abs. 2 BV ersichtlich.

5.6.4. Was sodann den von der Beschwerdeführerin ansatzweise geltend gemachten Verstoss gegen das Verhältnismässigkeitsprinzip (Art. 5 Abs. 2 BV) betrifft, fehlt es zum einen an einer qualifizierten Rüge (vgl. vorstehende E. 2.2). Zum anderen handelt es sich dabei nicht um ein verfassungsmässiges Recht, sondern um einen Verfassungsgrundsatz. Das Verhältnismässigkeitsprinzip kann zwar im Rahmen der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten direkt und unabhängig von einem Grundrecht angerufen werden. Bei der Anwendung von kantonalem Recht prüft das Bundesgericht die Beachtung des Verhältnismässigkeitsprinzips indes nur unter dem Blickwinkel des Willkürverbots (vgl. BGE 141 I 1 E. 5.3.2; 139 II 7 E. 7.3; 134 I 153 E. 4.1 ff.). Eine entsprechende qualifizierte Rüge fehlt auch insofern, sodass auf diesen Einwand ebenfalls nicht näher einzugehen ist. Gleiches gilt für die behauptete Verletzung von Völkerrecht.

5.6.5. Weiter legt die Beschwerdeführerin nicht dar, welches verfassungsmässige Recht die Vorinstanz verletzt haben soll, indem sie die von ihr nach den abschliessenden Stellungnahmen der Parteien vom 13. und 14. Januar 2021 eingereichten Eingaben (ab 28. Januar 2021) ausser Acht gelassen habe, wie in der Beschwerde moniert wird.

5.6.6. Schliesslich wird vorgebracht, die Vorinstanz habe offensichtlich unrichtig festgestellt, dass sich die Beschwerdeführerin in der Stellungnahme vom 28. Mai 2018 nicht zu einer für das Zentrum B. nachteiligen Flugblattaktion geäussert habe. Vielmehr habe sie mit eingeschriebenem, allerdings - soweit ersichtlich - nicht bei den Akten liegendem, Brief vom 27. April 2018 die Frage des Rektors in dem Sinne beantwortet, dass sie von dieser Aktion weder Kenntnis noch etwas mit ihr zu tun habe. Hieraus lässt sich jedenfalls nichts zugunsten der Beschwerdeführerin zur Frage der Rechtmässigkeit der Kündigung ableiten. Es kann deshalb offen gelassen werden, wie es sich novenrechtlich mit dem letztinstanzlich nachgereichten Schreiben vom 27. April 2018 verhält. Die Vorinstanz hat den Sachverhalt, soweit er für die Beurteilung der vorliegenden Angelegenheit überhaupt relevant ist, weder offensichtlich unrichtig noch unvollständig erhoben.

5.7. Die Beschwerdeführerin vermag auch mit ihren übrigen Vorbringen nicht aufzuzeigen, inwiefern die vorinstanzliche Beurteilung willkürlich oder sonstwie verfassungswidrig sein sollte. Die Vorinstanz bejahte bundesrechtskonform die Voraussetzungen für eine Kündigung nach § 13 PG. Liegt unter dem Blickwinkel des Willkürverbots folglich keine Missbräuchlichkeit der Kündigung vor und gab die Beschwerdeführerin durch schuldhaftes Verhalten begründeten Anlass zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, verneinte die Vorinstanz Entschädigungsansprüche zu Recht (vgl. vorstehende E. 3.2). Damit hat es beim angefochtenen Urteil sein Bewenden.

6.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3000.- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons Zug schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 8. August 2022

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Wirthlin

Die Gerichtsschreiberin: Polla