



Bildungs- und Kulturdirektion

Sulgeneckstrasse 70
3005 Bern
+41 31 633 84 31
www.bkd.be.ch

2021.BKD.63 / 852979

30. August 2021

Entscheid

Beschwerdeverfahren gegen die Verfügung vom 4. Dezember 2020 (fristlose Kündigung des Anstellungsverhältnisses)

A____,
vertreten durch Rechtsanwalt **B**____

Beschwerdeführerin

gegen

Einwohnergemeinde C____,
vertreten durch Rechtsanwalt **D**____

Ausgangslage

1. A___ wurde von der Einwohnergemeinde C___ mit Anstellungsverfügung vom 30. April 2020 per 1. August 2020 unbefristet mit einem Beschäftigungsgrad von fünf bis sieben Lektionen pro Woche als Lehrerin an der Primarstufe der Schulen C___ angestellt. Mit Verfügung vom 4. Dezember 2020 löste die Schulleitung der Schulen C___ (nachfolgend: Schulleitung) das Anstellungsverhältnis fristlos auf.
2. Gegen diese Verfügung erhob A___, vertreten durch ihren Rechtsanwalt, am 4. Januar 2021 Beschwerde bei der Bildungs- und Kulturdirektion. Sie beantragte, (1) das Dispositiv Ziffer 2 der Verfügung der Schulen C___ vom 4. Dezember 2020 sei aufzuheben und in eine ordentliche Kündigung umzuwandeln, (2) die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 31. Juli 2021 den vereinbarten Lohn zu zahlen und (3) die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin ein wohlwollendes Arbeitszeugnis mit Enddatum 31. Juli 2021 auszustellen.
3. Die Einwohnergemeinde C___, vertreten durch ihren Rechtsanwalt, reichte am 25. Januar 2021 ihre Stellungnahme und die Vorakten ein. Sie beantragte, die Beschwerde sei abzuweisen.
4. Am 9. Februar 2021 reichte A___, vertreten durch ihren Rechtsanwalt, Bemerkungen ein und hielt an ihrer Beschwerde fest.
5. Mit verfahrensleitender Verfügung vom 10. Februar 2021 wurde den Parteien der Entscheidung der Bildungs- und Kulturdirektion in Aussicht gestellt.

Rechtliche Prüfung und Begründung

1 Sachurteilsvoraussetzungen

1.1 Anfechtungsobjekt und Zuständigkeit

Die Beschwerde richtet sich gegen die Kündigungsverfügung vom 4. Dezember 2020, welche vom Gesamtschulleiter der Schulen C___ unterzeichnet wurde.

Die fristlose Kündigung (Art. 1 Abs. 2 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAG; BSG 430.250] in Verbindung mit Art. 26 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]) erfolgt wie die ordentliche Kündigung (vgl. Art. 10 Abs. 1 LAG und Art. 25 Abs. 1 Satz 1 PG) durch die Anstellungsbehörde. Für die Lehrkräfte der Volksschulen ist die Schulkommission die Anstellungsbehörde, soweit die Gemeinden diese Zuständigkeit nicht durch Erlass der Schulleitung übertragen hat (Art. 7 Abs. 2 LAG). Gemäss Art. 16 Abs. 1 Bst. f des Organisationsreglements 2015 vom 4. Juni 2014 der Einwohnergemeinde C___ (abrufbar unter www.C___ch → Verwaltung → Online Schalter → Organisationsreglement; zuletzt besucht am 25. August 2021) erlässt der Gemeinderat eine Organisationsverordnung, die insbesondere die Zuständigkeit zum Erlass von Verfügungen regelt. Im Organisationsreglement ist bei den ständigen Kommissionen (Anhang I des Organisationsreglements) keine Schul- oder Bildungskommission aufgeführt. Dem Gemeinderat stehen alle Befugnisse zu, die nicht durch Vorschriften des Bundes, des Kantons oder der Gemeinde einem anderen Organ übertragen sind; insbesondere beschliesst er über Aufgaben und Befugnisse

gemäss Volksschulgesetz, soweit sie nicht der Schulleitung obliegen (Art. 13 Bst. f Organisationsreglement). Die Gemeinde C___ verfügt somit zulässigerweise (vgl. Art. 34 Abs. 3 des Volksschulgesetzes vom 19. März 1992 [VSG; BSG 432.210]) über keine Schulkommission im Sinne von Art. 7 Abs. 2 LAG. Gemäss Art. 45 Abs. 1 der Organisationsverordnung 2011 vom 12. Oktober 2010 (in der Fassung vom 4. Juni 2013) (in den Akten) können der Gemeinderat, die Kommissionen mit Entscheidungsbefugnis und das zur Vertretung der Gemeinde befugte Personal im Rahmen ihrer Zuständigkeiten im Namen der Gemeinde hoheitlich handeln und namentlich Verfügungen erlassen; vorbehalten bleiben gemäss Absatz 2 Verfügungsbefugnisse anderer Gemeindeorgane aufgrund besonderer Bestimmungen. Im Geschäftsverkehr wird für die Bestimmung der Zuständigkeiten nach den folgenden Bereichen unterschieden: (a) Unterschriftenberechtigung, (b) Eingehen von Verpflichtungen, (c) Anweisung zur Zahlung, (d) Erlass von Verfügungen, (e) Berichtswesen (Art. 36 Abs. 1 der Organisationsverordnung). Im Übrigen richten sich die Zuständigkeiten nach dem Organisationsreglement, weiteren Gemeindeerlassen und dem Funktionendiagramm (Anhang 1 zur Organisationsverordnung) (Art. 36 Abs. 2 Organisationsverordnung). Im "Funktionendiagramm Schulen C___" (S. 6, Ziffer 4 "Personal", Anhang 1a zur Organisationsverordnung [in den Akten]) wird die Schulleitung als entscheidendes Organ für die "Anstellung/Entlassung der Lehrpersonen" aufgeführt. Somit war der Gesamtschulleiter zuständig, die angefochtene Verfügung zu erlassen.

Nach Art. 25 Abs. 1 und 2 LAG in Verbindung mit Art. 108 Abs. 1 PG und Art. 62 Abs. 1 Bst. c des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) kann gegen Verfügungen über Anstellungsverhältnisse nach dem LAG bei der Bildungs- und Kulturdirektion Beschwerde geführt werden. Diese ist somit zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

1.2 Streitgegenstand

Der Beschwerdeentscheid ist ebenso wie das Beschwerdeverfahren grundsätzlich auf den Streitgegenstand begrenzt. Der Streitgegenstand bezeichnet den Umfang, in dem das mit der angefochtenen Verfügung geregelte Rechtsverhältnis oder ein anderer Rechtsakt umstritten ist. Zur Bestimmung des Streitgegenstands ist somit von der angefochtenen Verfügung bzw. vom angefochtenen anderen Akt auszugehen, dem so genannten Anfechtungsobjekt. Innerhalb dieses Rahmens bezeichnen die Parteien den Streitgegenstand grundsätzlich mit ihren Anträgen, wenn nötig unter Rückgriff auf die Begründung. Dieser umfasst, was die beschwerdeführende Partei anbegehrt und die Vorinstanz oder Gegenpartei nicht zugesteht. Rügen, die später erhoben werden oder die ausserhalb des Streitgegenstands liegen, sind demgegenüber unbeachtlich (*Ruth Herzog*, in: Kommentar zum Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege im Kanton Bern, 2. Auflage, Bern 2020, Art. 72 N. 12).

Die Beschwerdeführerin beantragt mit dem Rechtsbegehren 3 die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses mit Enddatum 31. Juli 2021 respektive die Änderung des Arbeitszeugnisses vom 14. Dezember 2020 (vgl. Rz. 53 der Beschwerde). Anfechtungsobjekt des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist die Kündigungsverfügung vom 4. Dezember 2020. Streitgegenstand ist damit einzig die Rechtmässigkeit der Kündigung. Das Rechtsbegehren 3 geht über das Anfechtungsobjekt hinaus, weshalb insofern auf die Beschwerde nicht einzutreten ist.

1.3 *Beschwerdebefugnis*

Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 65 Abs. 1 VRPG). Sie wird rechtmässig durch ihren Rechtsanwalt vertreten (Art. 15 Abs. 1 und 4 VRPG).

1.4 *Form, Frist und Überprüfungsbefugnis*

Im Übrigen ist auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde einzutreten (Art. 67 VRPG).

Die Überprüfungsbefugnis der Bildungs- und Kulturdirektion ist umfassend und richtet sich nach Art. 66 VRPG.

2 *Materielles*

Umstritten ist, ob die Schulleitung das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin zu Recht fristlos aufgelöst hat. Zu prüfen ist, ob der Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt wurde (Ziffer 2.2), ob ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung vorliegt (Ziffer 2.3) und ob die fristlose Kündigung verhältnismässig ist bzw. ob die Fürsorgepflicht eingehalten worden ist (Ziffer 2.4).

2.1 *Rechtserheblicher Sachverhalt*

2.1.1 *Rechtliche Grundlagen*

Nach dem in Art. 18 Abs. 1 VRPG verankerten Untersuchungsgrundsatz stellen die Behörden den Sachverhalt von Amtes wegen fest. Sie sind verpflichtet, diesen richtig und vollständig abzuklären, wobei die Untersuchungspflicht ihre Grenze an der Mitwirkungspflicht der Parteien findet (Art. 20 Abs. 1 VRPG). Unvollständig ist die Sachverhaltsfeststellung, wenn die Behörde nicht alle für den Entscheid wesentlichen Sachumstände und Beweismittel erhoben hat. Unrichtig ist sie, wenn die Behörde die Beweismittel falsch gewürdigt oder einen rechtserheblichen Sachumstand nicht in das Beweisverfahren einbezogen hat. Die Ermittlung des Sachverhalts und die Beschaffung der Beweise erfolgen gemäss Art. 19 Abs. 2 VRPG grundsätzlich nach den Vorschriften der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (ZPO; SR 272). Diese sieht für die Bewertung der Beweise den Grundsatz der freien Beweiswürdigung vor (Art. 157 ZPO). Danach haben die Behörden und Gerichte die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss zu würdigen. Für das Beschwerdeverfahren bedeutet dies, dass die Behörde alle Beweismittel, unabhängig davon, von wem sie stammen, objektiv zu prüfen hat. Wegleitend für die Auswahl und die Gewichtung der Beweismittel müssen die Eignung und die Verlässlichkeit derjenigen Erkenntnisquelle sein, die massgebende Grundlage des behördlichen Entscheids bildet. Zugleich sind die Beweismittel im Einklang mit dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101), Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern vom 6. Juni 1993 (KV; BSG 101.1) und Art. 21 Abs. 1 VRPG zu würdigen. Dieser verlangt, dass die Behörde die Vorbringen der betroffenen Person tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidfindung berücksichtigt. Daraus folgt die Verpflichtung der Be-

hörde, ihren Entscheid zu begründen (vgl. auch Art. 52 Abs. 1 Bst. b VRPG). Bei der Beweiswürdigung hat die Behörde daher grundsätzlich auszuführen, weshalb sie einen Beweis als erbracht bzw. als nicht stichhaltig betrachtet. Generell gilt, dass die Begründung so abgefasst sein muss, dass sich die betroffene Person über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinn müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt; nicht erforderlich ist dagegen, dass sich die Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern 100.2015.236 vom 10. Juni 2016, E. 2.2 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung).

Der Untersuchungsgrundsatz regelt nicht die objektive Beweislast. Wer aus einer beweisbedürftigen Tatsache etwas für seinen Rechtsstandpunkt ableiten will (Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 [ZGB; SR 210]) oder vom Gesetz als beweispflichtig bezeichnet wird, trägt die Beweislast und im Fall, dass der massgebende Sachumstand unbewiesen bleibt, die Folgen der Beweislosigkeit (so genannte objektive Beweislast). Die Beweislastregeln gelten im Verwaltungs- und Verwaltungsjustizverfahren unbesehen um die Untersuchungspflicht der Behörde (*Michel Daum*, in: Kommentar zum bernischen VRPG, Art. 18 N. 11). Der Untersuchungsgrundsatz mindert immerhin die prozessualen Obliegenheiten der Parteien bei der Ermittlung des Sachverhalts, wie sie unter der Herrschaft des Verhandlungsgrundsatzes gelten. Das betrifft zum einen die Behauptungs- und Bestreitungslast (Aufstellen der Tatsachenbehauptungen bzw. deren Bestreiten) und zum anderen die Beweisführungslast (Obliegenheit zum Benennen, Beantragen und Anbieten der Beweismittel) der Parteien (*Daum*, Art. 18 N. 4). Ein Beweis gilt dann als erbracht, wenn die Behörde aufgrund der erhobenen Beweise von der Richtigkeit einer behaupteten oder angenommenen Tatsache überzeugt ist. Für diesen so genannten "strikten oder vollen" Beweis ist aber nicht absolute Gewissheit verlangt. Es genügt ein Grad an Wahrscheinlichkeit, der keine vernünftigen Zweifel am Bestehen der Tatsache zulässt. Die Bewertung der Beweise wird nach dem Prinzip der freien Beweiswürdigung vorgenommen (*Markus Müller*, *Bernische Verwaltungsrechtspflege*, 3. Auflage, Bern 2021, S. 65). Die Behörde misst den Beweisen nach ihrer eigenen, freien Überzeugung ein bestimmtes Gewicht bei (*Daum*, Art. 19 N. 36).

2.1.2 Würdigung

Anhand der Akten ist der rechtserhebliche Sachverhalt festzustellen.

Die Beschwerdeführerin war ab dem 1. August 2020 als Lehrerin an der Primarstufe der Schulen C___ angestellt. Der Beschäftigungsgrad betrug fünf bis sieben Lektionen (Anstellungsverfügung vom 30. April 2020 [Ziffer 2 der Vorakten]).

Am 23. Oktober 2020 fand das Probezeitgespräch statt (vgl. Rz. 6 der Beschwerde und S. 2 der Stellungnahme). Was im Rahmen des Probezeitgesprächs besprochen wurde, kann offen bleiben. Diesbezüglich wird auf die Ausführungen in Ziffer 2.3.4 verwiesen.

Ab dem 27. Oktober 2020 mussten unter anderem alle Lehrkräfte auf dem gesamten Schulgelände und im Schulhaus eine Maske tragen, dies auch während des Unterrichts (Medienmitteilung der Bildungs- und Kulturdirektion vom 26. Oktober 2020 [abrufbar unter www.be.ch → Medienmitteilungen → Erweiterte Suche: 26.10.2020 → Zusätzliche Massnahmen gegen Corona an den Schulen, zuletzt besucht am 25. August 2021] sowie Art. 10 der Verordnung vom 19. Juni 2020 über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie [SR 818.101.26; Covid-19-Verordnung besondere Lage], Stand am 29. Oktober 2020

und Art. 9 f. der Verordnung vom 4. November 2020 über Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie [BSG 815.123; Covid-19 V], Stand am 5. November 2020).

Die Beschwerdeführerin durfte nach dem 27. Oktober 2020 zunächst unbestrittenermassen weiterhin ohne Maske arbeiten, gefordert wurde aber ein Attest, welches sie von der Maskenpflicht befreit (vgl. Rz. 6 der Beschwerde). Mit E-Mail vom 11. November 2020 teilte die Bereichsschulleiterin der Beschwerdeführerin mit, sie müsse anstelle einer Maske ein Visier tragen, sobald diese geliefert worden seien. Zudem dürfe sie nicht mehr ins Lehrerzimmer gehen, ausser wenn der Raum leer sei. Darauf antwortete die Beschwerdeführerin mit E-Mail vom selben Tag, sie wolle auch nicht einen halben Tag ein Visier tragen, sie werde kündigen (Ziffer 12 der Vorakten).

(Sehr wahrscheinlich) am 13. November 2020 gab die Beschwerdeführerin der Schulleitung ein Masken-Attest eines Therapeuten vom 11. November 2020 ab, wonach "das Tragen von einer den Mund- und Nasenbereich abdeckenden mechanischen Schutzvorrichtung ... aus gesundheitlichen Gründen kontraindiziert" sei (medizinisches Masken-Attest von E___ [Ziffer 3 der Vorakten] sowie E-Mail vom 17. November 2020 [Ziffer 12 der Vorakten]). Dieses Attest wurde von der Schulleitung unbestrittenermassen nicht als genügend für einen Dispens von der Maskentragpflicht anerkannt (vgl. Rz. 7 Beschwerde).

Mit E-Mail vom 17. November 2020 (Ziffer 12 der Vorakten) teilte die Beschwerdeführerin der Bereichsschulleiterin mit, sie werde das Visier wie schon mitgeteilt nicht tragen und sie habe die Pause im Lehrerzimmer verbracht.

Am 19. November 2020 wurde die Beschwerdeführerin telefonisch darüber informiert, dass sie ab dem folgenden Tag nicht mehr arbeiten dürfe. Zudem wurde sie an ein Gespräch am nächsten Tag eingeladen und ihr wurde ein unbezahlter Urlaub angeboten (vgl. Rz. 8 der Beschwerde sowie Protokoll Gespräch, 20 November 2020: 8.10 – 8.40 Uhr [Ziffer 5 der Vorakten]).

Am 20. November 2020 fand ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin, der Bereichsschulleiterin F___ und dem Gesamtschulleiter G___ statt (Protokoll Gespräch, 20 November 2020: 8.10 – 8.40 Uhr [Ziffer 5 der Vorakten]). Dem Protokoll ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin anlässlich dieses Gesprächs ein ärztliches Attest von Dr. med. H___ vom 19. November 2020 (Ziffer 4 der Vorakten) eingereicht hat, wonach die Beschwerdeführerin "aus gesundheitlichen Gründen keine Schutzmaske tragen kann" und "sie von der obligatorischen Maskenpflicht in der Schule zu befreien" sei. Die Beschwerdeführerin lehnte es ab, mit Visier zu arbeiten und war auch nicht bereit, im Lehrerzimmer ein Visier zu tragen. Unter dem Titel "Wie weiter? Vereinbarungen" wurde Folgendes festgehalten: "Entscheid: Vorgezogene Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen ab Sonntag, 15. November 2020. Kommunikation: F___ und A___ vereinbaren das nächste Treffen am Mo. 23. November 2020 um 9:45 Uhr um die einvernehmliche Kündigung zu unterschreiben/auszuhändigen, die weitere Kommunikation (SL) zu klären, sowie die Verabschiedung von A___ zu besprechen."

Mit E-Mail vom 20. November 2020 teilte die Beschwerdeführerin der Schulleitung mit, dass sie eine Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen nicht unterschreiben werde (Ziffer 12 der Vorakten).

Am 26. November 2020 fand ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin, dem Gesamtschulleiter und I___ von der Schulverwaltung (Protokollführung) statt (Protokoll Gespräch, 26. November 2020: 18.30 – 19.00 Uhr [Ziffer 6 der Vorakten]). Anlässlich dieses Gesprächs wurde der Beschwerdeführerin ein schriftlicher Verweis vom 26. November 2020 erteilt (Ziffer 7 der Vorakten). Darin wurde festgehalten, dass sich die Beschwerdeführerin der Weisung widersetze, im Unterricht und auf dem Schulareal ein Visier aufzusetzen und im Lehrerzimmer

eine Maske zu tragen und damit auch ihre Mitwirkungspflicht dem Arbeitgeber gegenüber verletze. Die Beschwerdeführerin wurde angewiesen, ab sofort in ihrem Unterricht und auf dem ganzen Schulareal ein Visier sowie im Lehrerzimmer eine Maske zu tragen. Bei Widersetzung dieser Weisungen dürfe die Beschwerdeführerin das Schulareal ab sofort nicht mehr betreten und gegen LohnEinstellung für die Zeit, während der sie sich den kantonalen und schulischen Weisungen widersetze, nicht mehr unterrichten. Noch anlässlich dieses Gesprächs vom 26. November 2020 teilte die Beschwerdeführerin mit, sie sei nach wie vor nicht bereit, mit einer Maske oder einem Visier zu unterrichten (Protokoll Gespräch vom 26. November 2020 [Ziffer 6 der Vorakten]). Die Beschwerdeführerin hat den Verweis nicht angefochten, weshalb dieser in Rechtskraft erwachsen ist.

Am 3. Dezember 2020 fand ein weiteres Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin, dem Gesamtschulleiter und I___ von der Schulverwaltung (Protokollführung) statt (Protokoll Gespräch, 3. Dezember 2020, 10.30 – 11.10 Uhr [Ziffer 8 der Vorakten]). Dem Protokoll ist zu entnehmen, dass die Bildungs- und Kulturdirektion nun von den Lehrpersonen verlange, ihre Arbeit aufzunehmen, zu unterrichten und dabei die bestehenden Weisungen umzusetzen. Als Alternative sei der Beschwerdeführerin aber auch ein unbezahlter Urlaub angeboten worden, welcher per E-Mail abgelehnt worden sei. A___ halte fest, dass sie nach wie vor bereit sei, ihren Berufsauftrag auszuüben. Sie fühle sich mit einem Visier nicht in der Lage, den Unterricht so auszuüben, wie sie das gerne möchte. Ein unbezahlter Urlaub gebe ihr aber auch eine grosse Unsicherheit für die Zukunft. Die Beschwerdeführerin halte fest, dass sie auch morgen ohne Visier unterrichten würde. Sie gehe davon aus, dass sie mit ihrer Haltung und Weigerung, ein Visier zu tragen, mit einer fristlosen Kündigung rechnen müsse. Sie werde eine solche jedoch anfechten. Der Gesamtschulleiter lud die Beschwerdeführerin für den nächsten Morgen ein, im Schulleitungsbüro zu erscheinen, um ihr das rechtliche Gehör betreffend eine allfällige fristlose Kündigung zu gewähren.

Am 4. Dezember 2020 fand ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin, dem Gesamtschulleiter, der Bereichsschulleiterin und J___ von der Schulverwaltung (Protokoll) statt (Protokoll der Besprechung vom 4. Dezember 2020, 08.15 bis 09.00 Uhr [Ziffer 9 der Vorakten]). Dem Protokoll ist zu entnehmen, dass zunächst eine Aussprache zwischen der Beschwerdeführerin und der Bereichsschulleiterin stattfand. Anschliessend wurden der Beschwerdeführerin drei Möglichkeiten für das weitere Vorgehen erläutert. Sie konnte entweder (1) ein Visier tragen und sich an die kantonalen Weisungen halten oder (2) ein Gesuch um unbezahlten Urlaub stellen, wobei die Beschwerdeführerin nach Ablauf des Urlaubs ab Sommer 2021 in K___ unterrichten würde und sich an die Weisungen zu halten hätte, ansonsten würde (3) die fristlose Kündigung ausgesprochen. Daraufhin verneinte die Beschwerdeführerin die Frage, ob sie künftig in der Schule ein Visier tragen werde. Die Beschwerdeführerin entschied sich für die fristlose Kündigung, woraufhin der Gesamtschulleiter der Beschwerdeführerin die Möglichkeit gab, sich zur in Aussicht gestellten fristlosen Kündigung zu äussern. Die Beschwerdeführerin habe nichts mehr zu sagen gehabt. Es sei ihr jedoch wichtig, dass klar sei, wie verwirrend, zermürend und diskriminierend das Ganze für sie gewesen sei. Sie hätte sich gewünscht, dass die Eltern betreffend das Problem das Gespräch gesucht hätten. Sie sei zudem nicht die einzige Lehrerin mit Problemen betreffend die neuen Weisungen. Sie wolle authentisch Unterricht geben und dies sei derzeit nicht möglich. Niemand wisse, wie lange diese Weisungen bestehen bleiben. Deshalb könne sie nichts unterzeichnen, auf dem stehe, dass sie sich zukünftig an die Weisungen halten werde. Daraufhin informierte der Gesamtschulleiter die Beschwerdeführerin darüber, dass die fristlose Kündigung nun geschrieben werde und in den nächsten Tagen bei ihr zu Hause eintreffen werde.

Mit Verfügung vom 4. Dezember 2020 löste der Gesamtschulleiter das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin mit sofortiger Wirkung auf (angefochtene Verfügung [Ziffer 10 der Vorakten]).

2.2 *Rechtliches Gehör*

2.2.1 *Argumente der Parteien*

Die Beschwerdeführerin führt in ihrer Beschwerde (Rz. 23 ff.) aus, sie habe nie Gelegenheit gehabt, in Ruhe und schriftlich zur angedrohten fristlosen Kündigung Stellung zu nehmen. Stattdessen sei sie von der Schulleitung unter Druck gesetzt worden, sich entweder zu fügen, unbezahlten Urlaub zu nehmen oder der fristlosen Kündigung zuzustimmen. Ihr Einwand, dass sie aus medizinischen Gründen die ihr erteilten Weisungen nicht befolgen könne, sei so gut wie vollständig ignoriert worden. Zudem dränge sich der Eindruck auf, dass ihr nur pro forma Gelegenheit geboten worden sei, mündlich etwas zur angedrohten fristlosen Kündigung zu sagen und es der Schulleitung an der notwendigen Entscheidungsoffenheit gefehlt habe. Symptomatisch dafür sei etwa, dass die Schulleitung zur Begründung des angeblichen Pflichtenverstosses vom 4. Dezember 2020 behauptet habe, es hätten sich auch bereits erste Eltern an die Schulleitung gewandt und das Verhalten der Beschwerdeführerin kritisiert. Der Gesamtschulleiter habe während des Gesprächs unter anderem erwähnt, es hätten sich "Eltern" bei ihm gemeldet und gesagt, dass diese die Haltung der Beschwerdeführerin anzweifeln würden und enttäuscht seien, dass ihr die Sicherheit der Kinder so wenig am Herzen liege. Auf Nachfrage der Beschwerdeführerin sei diese Aussage aber nicht näher erläutert worden. Sie habe sich zu diesem Vorwurf gar nicht äussern können. Dies deute darauf hin, dass der Entscheid schon vorher festgestanden habe. Dies zeige sich nicht zuletzt daran, dass die am 4. Dezember 2020 mündlich eröffnete fristlose Kündigung noch am gleichen Tag den Eltern mitgeteilt worden sei. In ihren Bemerkungen ergänzte die Beschwerdeführerin, das rechtliche Gehör sei formell erst am 3. Dezember 2020 angekündigt worden und habe von ihr schon am nächsten Tag mündlich wahrgenommen werden müssen.

Die Schulleitung wandte in ihrer Stellungnahme (S. 4 f) dagegen ein, der Beschwerdeführerin sei vor ihrer Entlassung wiederholt Gelegenheit geboten worden, sich zu äussern. Diese Möglichkeit habe sie anlässlich der protokollierten Besprechungen vom 20. und 26. November 2020 sowie vom 3. und 4. Dezember 2020 jeweils offensichtlich auch wahrgenommen. Zudem habe sie zumindest einmal auch schriftlich Stellung genommen: Nach dem Gespräch am Vormittag des 20. November 2020 habe sie an jenem Mittag schriftlich reagiert, nachdem sie "die gesagten Dinge etwas verarbeitet und (s)ich etwas informiert" habe. Dies zeige, dass die Beschwerdeführerin durchaus auch die Möglichkeit gehabt habe und diese auch wahrgenommen habe, "in Ruhe" Stellung zu nehmen. Es sei der Beschwerdeführerin möglich gewesen, sich wiederholt zur Sache zu äussern, nachdem ihr zuvor die möglichen Konsequenzen einer Fortsetzung ihres Verhaltens klar aufgezeigt worden waren. Anspruch auf eine schriftliche Stellungnahme bestehe nicht, die Art der Anhörung spiele an sich keine Rolle.

2.2.2 *Würdigung*

Die Behörde hört die Parteien an, bevor sie verfügt oder entscheidet (Art. 21 Abs. 1 VRPG, vgl. auch Art. 26 Abs. 2 KV und Art. 29 Abs. 2 BV). Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist eine grundlegende Verfahrensgarantie und ein wichtiger Teilaspekt des allgemeinen Grundsatzes des fairen Verfahrens. Der wesentliche Gehalt des Gehörsanspruchs besteht darin, die Wahr-

heitsfindung durch die Kommunikation zwischen entscheidender Behörde und Verfahrensbeteiligten zu verbessern, die Betroffenen als Subjekte des Verfahrens ernst zu nehmen, ihnen ein faires Verfahren zu gewährleisten und die Akzeptanz von Verfügungen und Entscheiden zu erhöhen. Er dient somit einerseits der Sachaufklärung und stellt andererseits ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht dar (*Daum*, Art. 21 N. 1 f.). Den Anspruch auf rechtliches Gehör kann die Anstellungsbehörde wahren, wenn sie der betroffenen Person das Dossier zur Verfügung stellt und ihr eine angemessene Frist zur Stellungnahme einräumt. Zudem ist ihr unter Angabe der Gründe offenzulegen, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt ist (*Hans-Ulrich Zürcher*, Personalrecht, in: *Markus Müller/Reto Feller* [Hrsg.], *Bernisches Verwaltungsrecht*, 3. Auflage, Bern 2021, Rz. 74).

Die Behörde hat die Parteien grundsätzlich vor ihrem Entscheid anzuhören. Damit wird sichergestellt, dass die Betroffenen ihren Standpunkt wirksam in das Verfahren einbringen können (*Daum*, Art. 21 N. 17). Voraussetzung des Äusserungsrechts im Rahmen des rechtlichen Gehörs 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. Entscheidend ist, ob dem Betroffenen ermöglicht wurde, seinen Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen. Im öffentlichen Personalrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (BGE 144 I 11 E. 5.3).

Die Art der Anhörung spielt an sich keine Rolle. Unter Umständen genügt es sogar, wenn die Partei ihren Standpunkt mündlich einbringen kann, und ist die Behörde nicht verpflichtet, zusätzlich noch eine schriftliche Stellungnahme einzuholen. So kann es sich insbesondere im Verwaltungsverfahren verhalten, das oft weniger formalisiert ist als das Rechtsmittelverfahren. Dabei muss aber sichergestellt sein, dass die Behörde ihrer Orientierungspflicht hinreichend nachkommt (*Daum*, Art. 21 N. 18). Zunächst ist somit festzuhalten, dass das rechtliche Gehör entgegen der Meinung der Beschwerdeführer grundsätzlich auch mündlich gewährt werden kann.

Zu prüfen ist weiter, ob die Schulleitung ihrer Orientierungspflicht genügend nachgekommen ist und der Beschwerdeführerin damit ermöglicht wurde, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen.

Am 3. Dezember 2020 wurde die Beschwerdeführerin darüber informiert, dass ihr am nächsten Morgen das rechtliche Gehör zu einer allfälligen fristlosen Kündigung gewährt werde (vgl. rechtserheblicher Sachverhalt, Ziffer 2.1.2). Dass ihre Weigerung, ein Visier zu tragen, zu einer fristlosen Kündigung führen kann, war der Beschwerdeführerin aber bereits früher bekannt. So teilte ihr dies die Schulleitung schon in den Gesprächen vom 20. und 26. November 2020 mit (vgl. Protokoll Gespräch, 20 November 2020: 8.10 – 8.40 Uhr [Ziffer 5 der Vorakten]) und auch in ihrer E-Mail vom 25. November 2020 (Ziffer 12 der Vorakten) erwähnte die Beschwerdeführerin, ihr sei die fristlose Kündigung angedroht worden. Über die ihr vorgeworfenen Umstände, welche zur Einleitung des Kündigungsverfahrens führten, war die Beschwerdeführerin zudem unbestrittenermassen in Kenntnis, wurden diesbezüglich doch mehrere Gespräche geführt (vgl. rechtserheblicher Sachverhalt, Ziffer 2.1.2). Dass der Gesamtschulleiter während des Gesprächs zur Gewährung des rechtlichen Gehörs erstmals erwähnt hat, es hätten sich in Bezug auf das Verhalten der Beschwerdeführerin Eltern an die Schulleitung gewandt, vermag daran nichts zu ändern, da sich die Beschwerdeführerin dazu äussern konnte (vgl. Rz. 25 der Beschwerde, wonach die Beschwerdeführerin nachgefragt habe). Somit hatte die Beschwerdeführerin frühzeitig Kenntnis über die Umstände der in Aussicht gestellten Kündigung.

Die Anstellungsbehörde darf sich mit dem Aussprechen der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht ungebührlich lange Zeit lassen. Ist ein wichtiger Grund gegeben, so ist die fristlose Kündigung grundsätzlich sofort auszusprechen (BGE 138 I 113 E. 6.3.1). Dass die Schulleitung das Gespräch zur Gewährung des rechtlichen Gehörs nur einen Tag nach dem für die Einleitung des Kündigungsverfahrens entscheidenden Gespräch vom 3. Dezember 2020 angesetzt hat, war somit nicht zulässig. Im Übrigen wäre es der Beschwerdeführerin auch möglich gewesen, eine Verschiebung des Gesprächs zur Gewährung des rechtlichen Gehörs zu beantragen, hätte sie sich nicht im Stande gefühlt, an diesem Gespräch ihre Interessen wirksam wahrzunehmen. Dass die Beschwerdeführerin ein solches Gesuch gestellt hätte, ist den Akten allerdings nicht zu entnehmen.

Am 4. Dezember 2020 wurde der Beschwerdeführerin die Möglichkeit gegeben, sich mündlich zur in Aussicht gestellten fristlosen Kündigung zu äussern. Diese Möglichkeit hat sie wahrgenommen (vgl. Protokoll der Besprechung vom 4. Dezember 2020, 08.15 bis 09.00 Uhr [Ziffer 9 der Vorakten]). Damit wurde der Beschwerdeführerin ermöglicht, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen.

Da bei der Anhörung keine bisher unbekannte Fakten oder Argumente auftauchten, welche den Sachverhalt massgeblich hätten beeinflussen können, kann aufgrund der E-Mail des Gesamtschulleiters an die Eltern noch am Tag der Anhörung (Ziffer 12 der Vorakten) entgegen der Meinung der Beschwerdeführerin auch nicht gesagt werden, der Entscheid hätte schon vorher festgestanden.

Damit wurde der Anspruch auf rechtliches Gehör nicht verletzt.

2.3 *Wichtige Kündigungsgründe*

2.3.1 *Argumente der Beschwerdeführerin*

Die Beschwerdeführerin bringt in ihrer Beschwerde vor, sie habe am 23. Oktober 2020 ihr Probezeitgespräch gehabt. Zu diesem Zeitpunkt habe eine Maskentragpflicht im Gebäude, aber nicht im Schulzimmer gegolten. Die Beschwerdeführerin habe darauf hingewiesen, dass sie im Schulzimmer keine Maske tragen werde, falls dies einmal Pflicht sein würde. Die Schulleitung habe beteuert, dass sie hinter ihr stehe und dies kein Kündigungsgrund sei. Die Beschwerdeführerin habe weder gegen die Covid-19-Verordnung besondere Lage, noch gegen die Covid-19 V verstossen. Sie sei aufgrund eines ärztlichen Attests von der Maskentragpflicht befreit und erfülle damit die dafür vorgesehenen Ausnahmetatbestände. Durch das jederzeitige Einhalten des erforderlichen Abstands habe sie sich auch so verhalten, wie es Art. 4 Abs. 2 Bst. d Covid-19-Verordnung besondere Lage für Personen vorsehe, die von der Pflicht zum Tragen einer Maske ausgenommen seien. Somit liege keine Pflichtverletzung der Beschwerdeführerin vor. Sofern die kantonale Weisung "Präsenzunterricht mit Schutzmassnahme / Leitfaden für die Volksschule des Kantons Bern zum Schuljahr 2020/2021" (Stand: 10. November 2020; Beilage 6 zur Beschwerde) und das Schutzkonzept der Schulen C___ (Beilage 8 zur Beschwerde) eine ausnahmslose Maskentragpflicht anordnen sollten, wären diese wegen Verstosses gegen höherrangiges Recht, nämlich gegen die Covid-19-Verordnung besondere Lage, als rechtswidrig zu qualifizieren. Eine darauf abzielende Weisung sei unrechtmässig und brauche nicht befolgt zu werden. Das Nichtbefolgen könne keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen. Das Nichttragen einer Maske werde in der Begründung der angefochtenen Verfügung als Dienstpflichtverletzung qualifiziert. Die Weisung zum Maskentragen im Lehrerzimmer sei rechtswidrig und deren Nichtbefolgung keine Pflichtverletzung. Zusätzlich werde auch im Nichttragen eines Visiers während des Unterrichts eine Dienstpflichtverletzung gesehen. Weder in

den Covid-19-Verordnungen des Bundes und des Kantons, noch in der kantonalen Weisung "Präsenzunterricht mit Schutzmassnahme / Leitfaden für die Volksschule des Kantons Bern zum Schuljahr 2020/2021" sei von Visieren die Rede. Eine ausdrückliche Erwähnung finde sich lediglich in den "FAQ Corona Schuljahr 20/21" (Beilage 7 zur Beschwerde). Die Anordnung einer Visiertraspflicht sei unbeachtlich, weil das Visiertragen offensichtlich nutzlos sei. In den erwähnten FAQ sei zu lesen, dass Visiere nicht als Maske gelten würden, weil sie im Gegensatz zu Masken zu wenig schützen würden. Denselben Hinweis finde sich auch im Schutzkonzept der Schulen C___ (Beilage 8 zur Beschwerde). Eine nutzlose Visiertraspflicht habe damit bestenfalls symbolischen Wert. Ein solcher hätte jedoch hinter dem Persönlichkeitsrecht der Beschwerdeführerin zurückstehen müssen, da sie von Anfang an deutlich gemacht und begründet habe, warum sie mit einem Visier keinen Unterricht erteilen könne. Wenn die Schulleitung die Visiertraspflicht trotzdem per Weisung habe durchsetzen wollen, sei dies als Schikane zu qualifizieren. Die Nichteinhaltung einer schikanösen Weisung sei keine Pflichtverletzung. Die angefochtene Verfügung stütze sich massgeblich auf die (angebliche) Verletzung der Treuepflicht durch die Beschwerdeführerin, aus der sich unter anderem die Pflicht zur Befolgung von Weisungen der Vorgesetzten ergebe und deren Missachtung eine Kündigung des Anstellungsverhältnisses rechtfertigen könne. Wie bereits dargelegt könne der Beschwerdeführerin keine Pflichtverletzung vorgeworfen werden. Doch selbst wenn hypothetisch angenommen werde, sie hätte wiederholt rechtlich relevante Weisungen missachtet, läge darin noch kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung. Dies ergebe sich bereits aus einem Vergleich mit den Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung. Als triftiger Grund für eine ordentliche Kündigung gelte insbesondere die wiederholte Missachtung von Weisungen der Vorgesetzten. Für eine fristlose Kündigung müssten hingegen "wichtige Gründe" vorliegen, die notwendig gravierender sein müssten als die "triftigen Gründe" für eine ordentliche Kündigung. Aus der Lehre und Rechtsprechung ergebe sich, dass eine wiederholte Missachtung von Weisungen durch die Beschwerdeführerin nicht als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung zu qualifizieren sei. Soweit das Verwaltungsgericht das Vorliegen eines wichtigen Grundes auch bei "weniger schwerwiegenden Verfehlungen" für möglich gehalten habe, die trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen seien, müsse es sich um Verfehlungen handeln, die grösseres Gewicht hätten als die wiederholte Missachtung von Weisungen der Vorgesetzten. Andernfalls gäbe es keinen Unterschied zum Regelbeispiel eines triftigen Grundes nach Art. 25 Abs. 2 Bst. b PG, der lediglich zu einer ordentlichen Kündigung berechtige. Bei hypothetischer Annahme, die Beschwerdeführerin hätte wiederholt Weisungen missachtet, hätte die Schulleitung daher nur eine ordentliche Kündigung aussprechen dürfen.

In ihren Bemerkungen ergänzt die Beschwerdeführerin, es sei nicht irrelevant, was anlässlich des Probezeitgesprächs besprochen worden sei, weil sie schon frühzeitig klar zu einer allfälligen Maskentragpflicht Stellung genommen und sogar eine mögliche Kündigung vor Ablauf der Probezeit angeboten habe. Die Schulleitung habe von Anfang an gewusst, dass ein längeres Tragen einer Maske für die Beschwerdeführerin unter keinen Umständen in Frage gekommen sei. Anders als die Schulleitung nun behaupte, habe sie auch im Freien und im Wald ein Visier tragen sollen. Dies sei nicht nur schikanös, sondern habe auch gegen das zunächst von der Beschwerdeführerin eingereichte Masken-Attest aus medizinischen Gründen verstossen. Dieses Attest eines Therapeuten habe die Schulleitung zu Unrecht nicht anerkannt, weil nach der damaligen Fassung der Covid-19-Verordnung besondere Lage kein ärztliches Zeugnis zum Nachweis medizinischer Gründe notwendig gewesen sei. Die Beschwerdeführerin habe sich nicht "in fundamentaler Weise geweigert", eine Schutzmaske bzw. ein Gesichtvisier zu tragen. Die Beschwerdeführerin könne aus medizinischen Gründen keine Schutzmaske tragen. Dies sei kein "Widersetzen" gegen die kantonalen Weisungen gewesen, sondern erfülle einen darin vorgesehenen Ausnahmetatbestand. Die Schulleitung verkenne die Tragweite der bundesrechtlichen Vorschriften und der kantonalen Bestimmungen, wenn sie annehme, die Beschwerdeführerin hätte auch von der Pflicht zum Tragen eines Visiers dispensiert werden müssen.

Dazu bestehe kein Grund, da sich in diesen Bestimmungen an keiner Stelle die Anordnung einer Visiertragspflicht befinde. Da das Visiertragen nutzlos sei, könne diese Massnahme keine "geeignete Massnahme" im Sinne der Covid-19 V sein. Die Behauptung der Schulleitung, beim Tragen eines Visiers handle es sich um eine geeignete Vorkehrung zur Reduktion des Ansteckungsrisikos im Rahmen des Möglichen, stehe im Widerspruch zu den "FAQ Corona Schuljahr 20/21" (Beilage 7 zur Beschwerde), entbehre medizinisch-wissenschaftlicher Evidenz und finde keine Stütze in den verordnungsrechtlichen Bestimmungen. Widersprochen werden müsse der Schulleitung, wenn sie ungeschütztes Unterrichten als verantwortungsloses Verhalten der Beschwerdeführerin bezeichne. Viel wichtiger als die Maske und erst recht ein Visier sei das Einhalten des erforderlichen Abstands, den die Beschwerdeführerin jederzeit beachtet habe. Eine kurzzeitige Unterschreitung des Mindestabstands (unter 15 Minuten) bewirke nach Ziffer 1.1 des Anhangs zur Covid-19-Verordnung besondere Lage kein erhöhtes Ansteckungsrisiko. Das Tragen einer Maske oder eines Visiers vermittele zudem unter Umständen ein falsches Sicherheitsgefühl. Zur Sensibilisierung der Kinder bedürfe es keiner Maske oder eines Visiers. Man könne eine Vorbildfunktion erfüllen, indem man den Kindern die Dinge erkläre und nicht einseitig Ängste schüre. Selbst für die Kinder sei es nicht einleuchtend, weshalb die Lehrperson als einzige eine Maske tragen solle. Da wirke ein konsequentes Einhalten des erforderlichen Abstands viel überzeugender. Ein Visiertragen sei der Beschwerdeführerin aus ähnlichen medizinischen Gründen wie diejenigen betreffend das Maskentragen nicht möglich. Dauernd ein Visier zu tragen, sei für die Beschwerdeführerin anstrengend, beeinträchtige ihre Bewegungsfreiheit und ihre Sicht, drücke unnatürlich schwer auf den Kopf, wackle bei jeder Bewegung und der Sauerstoffgehalt liege permanent unterhalb des normalen Werts. Das beschere ihr Atemnot und Kopfschmerzen und rufe Hautirritationen im Mund- und Ohrbereich hervor. Im Lehrerzimmer würden sich zur Pausenzeit nur Lehrer ohne Maske aufhalten, da sie beim Essen seien. Deshalb habe sich die Beschwerdeführerin keineswegs "herausfordernd" verhalten, wenn sie sich mit zwei Metern Abstand zu den zwei anderen Lehrpersonen ohne Maske gesetzt habe. Es sei diskriminierend, wenn die Schulleitung den Eindruck erwecke, die gesunde und symptomlose Beschwerdeführerin sei hochgradig infektiös und sie deshalb wie eine Aussätzige behandle. Die Schulleitung berufe sich in erster Linie auf den wiederholten Verstoss gegen Weisungen, der jedoch nur zu einer ordentlichen Kündigung berechtige. Es fehle der Nachweis eines qualifizierten Mangels. Die Schulleitung beziehe sich auf Reaktionen seitens besorgter Eltern. Zum einen fehle jeder Beweis dafür, dass es überhaupt mehrere Eltern gegeben habe. Zum anderen könne die subjektiv eingeschätzte Glaubwürdigkeit gegenüber Eltern keinen objektiv wichtigen Grund ersetzen. Am Ende bleibe nur noch die Behauptung übrig, die Beschwerdeführerin habe die "wesentliche Vertrauensgrundlage für eine Weiterführung ihres Arbeitsverhältnisses willentlich zerstört und damit auch das Vertrauen in das gute Funktionieren der Schule beschädigt". Doch werde als Begründung wiederum nur das angeblich verantwortungslose Handeln der Beschwerdeführerin genannt, das heisse ihre Missachtung der (rechtswidrigen) Weisungen. Das reiche für den Nachweis eines wichtigen Grunds nicht aus. In Bezug auf das zerstörte Vertrauensverhältnis habe die Beschwerdeführerin nur darauf aufmerksam gemacht, dass die Schulleitung durch ihr Verhalten das Vertrauensverhältnis arg beschädigt habe.

2.3.2 Argumente der Schulleitung

Die Schulleitung führt in ihrer Stellungnahme aus, was anlässlich des Probezeitgesprächs am 23. Oktober 2020 besprochen worden sei, könne offen bleiben. Dies sei irrelevant, da diesbezüglich kurze Zeit später auf Bundes und kantonaler Ebene verbindliche Regelungen dazu erlassen worden seien, welche auch im vorliegenden Fall einzuhalten gewesen seien. Die Beschwerdeführerin habe nie ein Attest eingereicht, welches sie auch vom ersatzweisen Tragen eines Gesichtsvisiers dispensiert hätte. Sie sei deshalb verpflichtet gewesen, ein solches zu

tragen, soweit sie unbestreitbar zumindest teilweise nicht im Freien, sondern auf dem Schulareal bzw. in geschlossenen Räumen unterrichtet habe. Die Beschwerdeführerin habe sich in fundamentaler Weise geweigert, eine Schutzmaske bzw. ein Gesichtsvision zu tragen. Dies zeige exemplarisch ihre E-Mail vom 11. November 2020. Dass sich die Beschwerdeführerin den kantonalen Weisungen widersetzt habe, stelle deshalb nicht eine blosser Behauptung dar, sondern sei angesichts des eingestanden Verhaltens der Beschwerdeführerin eine unbestreitbare Tatsache. Sie sei auf ihr unhaltbares Verhalten anlässlich der protokollierten Besprechungen vom 20. und 26. November 2020 sowie vom 3. und 4. Dezember 2020 mehrfach hingewiesen worden. Die Haltung der Beschwerdegegnerin habe sich nicht "ständig" geändert, sondern habe jederzeit den übergeordneten rechtlichen Vorgaben des Kantons entsprochen. Der Beschwerdeführerin sei verschiedentlich klar aufgezeigt worden, dass ihr Verhalten nicht akzeptabel gewesen sei und es seien ihr auch verschiedene Alternativen vorgeschlagen worden, welche sie allesamt abgelehnt habe. Art. 10 Abs. 2 Bst. b Covid-19 V schreibe für den Schulbereich vor, dass bei einem Dispens von der Maskentragpflicht "andere, geeignete Massnahmen zum Schutz der Ansteckung zu treffen seien". Die "FAQ Corona Schuljahr 20/21" (Beilage 7 zur Beschwerde), wonach die Lehrpersonen mit Maskendispens zusätzlich Visiere tragen müssen, sei im Sinne einer Konkretisierung jener anderen, geeigneten Massnahmen zum Schutz vor Ansteckung zu verstehen, welche nach Art. 10 Abs. 2 Bst. b Covid-19 V zu ergreifen seien, wenn die Maskentragpflicht nicht erfüllt werden könne. Eine ärztlich attestierte Befreiung von der Maskentragpflicht bedeute selbstredend nicht auch ein Dispens vom Tragen eines Schutzvisiers. Eine solcher Dispens sei der Beschwerdeführerin nie erteilt worden. Selbst wenn das Tragen eines Visiers keine gleichwertige Massnahme wie das Tragen einer Schutzmaske darstellen möge, handle es sich dabei aber jedenfalls um eine geeignete Vorkehrung, die der Reduktion des Ansteckungsrisikos im Rahmen des Möglichen diene. Zweifellos schütze selbst ein Visier wesentlich besser vor Ansteckungen als das völlig ungeschützte Unterrichten, wie dies die Beschwerdeführerin in verantwortungsloser Weise während mehreren Wochen praktiziert habe. Es sei zudem auch nicht vorstellbar, wie eine Lehrperson die Sensibilisierungsarbeit gegenüber Schülerinnen und Schülern glaubwürdig leisten und die Anwendung von Schutzmassnahmen vorleben könne, wenn sie sich konsequent weigere, selber Schutzmassnahmen zu beachten und somit auch eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Der zuständige Schulinspektor als Teil der kantonalen Aufsicht über die Gemeinden im Volksschulwesen habe die Schulleitung mit E-Mail vom 20. November 2020 aufgefordert, gegenüber der Beschwerdeführerin an der Vorgabe, ein Visier zu tragen, festzuhalten und gegebenenfalls eine fristlose Kündigung auszusprechen. Das Tragen einer Maske bzw. das Tragen eines Visiers bedeute keine Verletzung der körperlichen Integrität. Zudem bestehe eine hinreichende gesetzliche Grundlage für die Maskentragpflicht. Die Einwohnergemeinde C___ habe nicht nur aufgrund der Anordnungen der Maskentragpflicht durch den Bundesrat und den Regierungsrat sowie der Weisungen der Bildungs- und Kulturdirektion, sondern auch aufgrund ihrer allgemeinen Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin in ihrem Schulbetrieb das Mögliche und Zumutbare zu unternehmen, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen und Ansteckungen mit dem Coronavirus zu verhindern. Das Gegenstück dieser Fürsorgepflicht sei die Pflicht der Mitarbeitenden, die entsprechenden Anordnungen, Schutzkonzepte, Weisungen etc. des Arbeitgebers zu befolgen. Dies ergebe sich aus ihrer Treuepflicht. Im öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnis als "Sonderstatusverhältnis" sei die Treuepflicht ausgeprägt und sie erfordere während der vorliegenden Pandemiesituation zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Dienstleistungen insbesondere eine erhöhte Bereitschaft und Flexibilität der Arbeitnehmenden, damit sie ihre Tätigkeiten weiterhin erfüllen können. Öffentlichrechtlich Angestellte könnten deshalb – aufgrund der besonderen Lage und angesichts verschärfter Massnahmen – weitergehenden Einschränkungen in ihren Grundrechten unterstellt werden. Die Beschwerdeführerin habe die Anordnung der Schulleitung missachtet, auf dem Schulareal bzw. während des Unterrichts ein Visier zu tragen. Dadurch habe sie eine Treuepflicht- und eine Dienstpflichtverletzung begangen. Dass sie diese wissentlich und willentlich sowie konsequent begangen habe, stehe ausser Frage und illustriere z. B.

auch die E-Mail der Beschwerdeführerin vom 17. November 2020. Es müsse als herausforderndes Verhalten bezeichnet werden, dass die Beschwerdeführerin sich entgegen den klaren Anweisungen auch ungeschützt ins Lehrerzimmer begeben habe und damit vorsätzlich andere Lehrpersonen dem Risiko einer Ansteckung ausgesetzt habe. Dieses Verhalten sei umso weniger nachvollziehbar, als ihre Loyalitätspflicht zweifellos geboten hätte, vom Besuch des Lehrerzimmers abzusehen, wenn die Beschwerdeführerin nicht bereit gewesen sei, die vorgeschriebenen Schutzmassnahmen einzuhalten. Mit ihrem vorsätzlichen, illoyalen und gefährdenden Verhalten habe die Beschwerdeführerin behördliche Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers wiederholt und in schwerwiegender Weise missachtet und damit einen triftigen Grund für eine ordentliche Kündigung gesetzt. Die Beschwerdeführerin habe mit ihrem Verhalten auch einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung gesetzt. Aufgrund ihres Verhaltens habe die Schulleitung der Beschwerdeführerin verbieten müssen, ohne die verlangten Schutzmassnahmen weiterhin zu unterrichten. In der Folge sei die Beschwerdeführerin aber weiterhin, mehrfach und am 26. November 2020 auch mit einem förmlichen, schriftlichen Verweis dazu angehalten worden, sich an die ihr bekannten Vorgaben zu halten und insbesondere dazu, im Unterricht und auf dem Schulareal ein Visier zu tragen. Bei Widerhandlung gegen diese Weisung sei ihr das Betreten des Schulareals untersagt worden. Dessen ungeachtet habe die Beschwerdeführerin ihr Verhalten in keiner Weise geändert, sondern sich weiterhin konsequent geweigert, die kantonalen Vorgaben und die ihr erteilten Weisungen zu befolgen. Sie habe damit eine schwerwiegende Dienstpflichtverletzung begangen. Deshalb sei es der Einwohnergemeinde C___ keinesfalls zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin bis zum Zeitpunkt einer ordentlichen Beendigung noch monatelang weiterzuführen. Vielmehr sei die nach vorgängiger, ausdrücklicher Androhung ausgesprochene fristlose Kündigung unvermeidbar gewesen, weil die Beschwerdeführerin keinerlei Einsicht gezeigt habe, ihr verantwortungsloses Gebaren zu ändern. Hätte die Einwohnergemeinde C___ eine Fortsetzung ihres Verhaltens untätig hingenommen, hätte sie der Missachtung der Verordnungen von Bundesrat, Regierungsrat und der Weisungen der Bildungs- und Kulturdirektion Vorschub geleistet. Sie hätte damit auch ihre Pflicht gemäss Art. 21 Covid-19 V missachtet, ihr eigenes Schutzkonzept nicht durchgesetzt, der Aufforderung des Schulinspektors zu konsequentem Handeln nicht entsprochen und auch den Schutz der Gesundheit der übrigen Lehrpersonen gemäss der erwähnten Fürsorgepflicht nicht gewährleistet. Schliesslich hätte die Einwohnergemeinde C___ auch ihre Glaubwürdigkeit auf das Spiel gesetzt angesichts erster Reaktionen seitens besorgter Eltern. Mit ihrem Verhalten habe die Beschwerdeführerin die gemäss der Rechtsprechung wesentliche Vertrauensgrundlage für eine Weiterführung ihres Arbeitsverhältnisses willentlich zerstört und damit auch das Vertrauen in das gute Funktionieren der Schule beschädigt. Das Fehlverhalten der Beschwerdeführerin müsse unter diesen Gesichtspunkten als schwerwiegend bezeichnet werden, weil sie ihr verantwortungsloses Verhalten trotz unmissverständlicher Verwarnung unverändert weitergeführt und selbst dann keinerlei Bereitschaft zu einer Veränderung gezeigt habe, als ihr die fristlose Kündigung ausdrücklich angedroht worden sei. Die Beschwerdeführerin gestehe selber ein, dass in Frage stehe, ob das Vertrauensverhältnis "jemals wieder hergestellt werden könne".

2.3.3 Rechtliche Grundlagen

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien fristlos gekündigt werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Als solche gelten namentlich Umstände, unter denen den Beteiligten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann (Art. 26 PG). Diese Gründe müssen schwerer wiegen als die triftigen Gründe, die für die ordentliche Kündigung erforderlich sind (z. B. schwere Pflichtverletzungen) (*Zürcher*, Rz. 139). Die Annahme eines wichtigen Grundes setzt qualifizierte Umstände voraus. Zur Konkretisie-

zung kann die bundesgerichtliche Rechtsprechung zur fristlosen Auflösung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse herangezogen werden, zumal Art. 337 Abs. 1 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR; SR 220) ebenfalls auf den Begriff des wichtigen Grundes abstellt (*Zürcher*, Rz. 85).

Unzumutbar ist die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses dann, wenn dadurch die öffentlichen Interessen, namentlich das Vertrauen der Verwaltung in ihre Angestellten sowie das gute Funktionieren des Dienstes in Frage gestellt würden (BVR 2009 S. 107 E. 6.1). Nach der höchstgerichtlichen und der verwaltungsgerichtlichen Praxis zu Art. 337 OR bzw. Art. 26 PG ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen gerechtfertigt, welche einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgehend zu erschüttern, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar ist, und die andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Ob die vorgeworfene Verfehlung die erforderliche Schwere erreicht, entscheidet sich nicht allgemein, sondern hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung der oder des Angestellten. Ein wichtiger Grund liegt im Allgemeinen vor, wenn der betroffenen Person eine Straftat oder eine schwere Dienstpflichtverletzung anzulasten ist. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Sie machen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in der Regel erst unzumutbar, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt worden sind; vor der Verwarnung wird im Allgemeinen angenommen, das Vertrauensverhältnis sei nur gestört und die Verwarnung werde die betroffene Person von weiteren Pflichtverletzungen abhalten (BVR 2009 S. 107 E. 6.2 mit Hinweisen auf die Lehre und Rechtsprechung).

2.3.4 Würdigung

Dem rechtserheblichen Sachverhalt (Ziffer 2.1.2) ist zu entnehmen, dass ab dem 27. Oktober 2020 unter anderem alle Lehrkräfte auf dem gesamten Schulgelände und im Schulhaus eine Maske tragen mussten, dies auch während des Unterrichts. Diese Massnahme wurde bundesrechtlich und in der Folge auch kantonal durch den Regierungsrat des Kantons Bern angeordnet und musste in den Schulen entsprechend umgesetzt werden.

Sowohl Art. 10 Abs. 1^{bis} Bst. c in Verbindung mit Art. 3b Abs. 2 Covid-19-Verordnung besondere Lage als auch Art. 10 Abs. 2 Bst. b Covid-19 V enthalten eine Ausnahmeregelung für Personen, die nachweisen können, dass sie aus besonderen Gründen, insbesondere medizinischen, keine Gesichtsmasken tragen können. Die Beschwerdeführerin legte ein Arztzeugnis vor, wonach sie aus gesundheitlichen Gründen keine Schutzmaske tragen kann (vgl. Arztzeugnis [Ziffer 4 der Vorakten]). Entsprechend hat sie nicht bereits gegen Bundesrecht oder kantonales Recht verstossen, indem sie keine Maske getragen hat. Dass der Leitfaden "Präsenzunterricht mit Schutzmassnahme / Leitfaden für die Volksschule des Kantons Bern zum Schuljahr 2020/2021" (Stand: 10. November 2020; Beilage 6 zur Beschwerde) diese Ausnahme nicht aufgeführt hat, ist irrelevant, handelt es sich dabei doch um eine Verwaltungsverordnung, welche keine Rechtsnormen enthält und keine Rechte oder Pflichten festlegt (vgl. *Pierre Tschanen/Ulrich Zimmerli/ Markus Müller*, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage, Bern 2014, S. 390 ff.). Zudem enthalten die detaillierteren "FAQ Corona Schuljahr 20/21" (Beilage 7 zur Beschwerde) den Hinweis auf einen möglichen Dispens von der Maskentragpflicht (S. 1). Entgegen der Behauptung der Beschwerdeführerin enthält das Schutzkonzept Covid-19 der Schulen C___ (Beilage 8 zur Beschwerde) ebenfalls den Hinweis, dass eine Entbindung von der Maskentragpflicht mit einem Attest eines Arztes oder Psychologen möglich ist. Schliesslich ist den Akten nicht zu entnehmen, dass die Schulleitung eine ausnahmslose Maskentragpflicht

angeordnet hätte, hat sie das Arztzeugnis der Beschwerdeführerin (Ziffer 4 der Vorakten) doch anerkannt und sie von der Maskentragpflicht befreit. Eine ausnahmslose Maskentragpflicht wurde somit entgegen der Meinung der Beschwerdeführerin nicht angeordnet.

Art. 10 Abs. 2 Bst. b Covid-19 V enthält die ergänzende Bestimmung, dass andere, geeignete Massnahmen zum Schutz vor Ansteckung zu treffen sind für Personen, welche aus besonderen Gründen keine Gesichtsmasken tragen können. Da die Beschwerdeführerin aus medizinischen Gründen keine Maske tragen kann, hat ihr die Bereichsschulleiterin am 11. November 2020 die Weisung erteilt, anstelle einer Maske ein Visier zu tragen (vgl. rechtserheblicher Sachverhalt, Ziffer 2.1.2). Zutreffend ist, dass Visiere nicht den gleichen Schutz bieten wie Masken, da sie Tröpfchen, die vom Träger ein- oder ausgeatmet werden, nicht wirksam abhalten (www.scientaskforce.ch → Policy Briefs → 28. Januar 2021: Die Verwendung von Gesichtsschutzschilden als persönliche Schutzausrüstung während der SARS-Cov-2-Pandemie, zuletzt besucht am 25. August 2021). Diese Aussage ist auch den "FAQ Corona Schuljahr 20/21" (Beilage 7 zur Beschwerde) zu entnehmen. Entgegen der Meinung der Beschwerdeführerin wird damit aber nicht gesagt, dass Visiere nutzlos seien. Die im "FAQ Corona Schuljahr 20/21" (Beilage 7 zur Beschwerde) erwähnte Antwort stellt einzig klar, dass ohne Vorliegen eines ärztlichen Maskendispenses nicht anstelle einer Maske ein Visier getragen werden kann, da Visiere nicht den gleichen Schutz bieten wie Masken. Visiere schützen aber immerhin davor, dass von der Trägerin oder vom Träger ausgestossene Tröpfchen bei engem Kontakt nicht direkt auf eine andere Person gelangen. Sie schützen insbesondere die Augen, was in bestimmten Situationen zur Vermeidung von Infektionen beitragen kann. Daher können Visiere als nützlicher zusätzlicher Schutz neben Gesichtsmasken und sozialer Distanzierung dienen (www.scientaskforce.ch → Policy Briefs → 28. Januar 2021: Die Verwendung von Gesichtsschutzschilden als persönliche Schutzausrüstung während der SARS-Cov-2-Pandemie, zuletzt besucht am 25. August 2021). Vorliegend wurde das Visiertragen anstelle des Maskentragens angeordnet, das heisst neben den weiterhin geltenden Hygienemassnahmen und Abstandsregeln gemäss dem Schutzkonzept Covid-19 der Schulen C___ (Beilage 8 zur Beschwerde). In dieser Kombination ist deshalb nicht davon auszugehen, dass das Visiertragen nutzlos gewesen wäre. Es handelt sich damit um eine andere, geeignete Massnahme zum Schutz vor Ansteckungen mit dem Coronavirus gemäss Art. 10 Abs. 2 Bst. b Covid-19 V. Da die Schulleitung auch die Schülerinnen und Schüler sowie die anderen sich an der Schule aufhaltenden Personen zu schützen hat, ist die angeordnete Maskenpflicht als zulässige Weisung der Schulleitung zu qualifizieren. Dasselbe gilt für die mit der Weisung einhergehende Folge, wonach die Beschwerdeführerin ohne Visier nicht mehr unterrichten durfte.

Dem rechtserheblichen Sachverhalt (Ziffer 2.1.2) ist weiter zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin sich geweigert hat, ein Visier zu tragen. Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin das Tragen eines Visiers zu Recht abgelehnt hat.

Da es sich bei der Visiertragspflicht um eine Ersatzmassnahme für die Maskentragpflicht gehandelt hat, ist die Schulleitung zu Recht von derselben Ausnahmeregelung ausgegangen, wie sie für die Maskentragpflicht gilt. Eine zulässige Weigerung der Beschwerdeführerin, ein Visier zu tragen, hätte demnach darin bestehen können, dass sie nachgewiesenermassen aus besonderen Gründen, insbesondere medizinischen, kein Visier tragen kann.

Dem Arztzeugnis ist nicht zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen auch kein Visier tragen könnte, wird darin doch nur von "Schutzmaske tragen" gesprochen. Das Arztzeugnis stellt folglich keinen ärztlichen Dispens von der Visiertragspflicht dar. In den Akten befindet sich zudem ein "medizinisches Masken-Attest" vom 11. November 2020 (Ziffer 3 der Vorakten). Dieses wurde von E___ ausgestellt. Es verweist zunächst auf die Ausnahme von der Maskentragpflicht gemäss Art. 3a Abs. 1 Covid-19-Verordnung besondere

Lage. Weiter ist darauf vermerkt, dass E___ als Therapeut und Akademiker bestätige, dass der Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen das Tragen von einer den Mund- und Nasenbereich abdeckenden mechanischen Schutzvorrichtung nicht möglich sei. Unter einer "den Mund- und Nasenbereich abdeckenden mechanischen Schutzvorrichtung" könnte zwar unter Umständen auch ein Visier subsumiert werden. Da es sich gemäss den Ausführungen im Attest aber um ein "Masken-Attest" handeln soll, welches gemäss Art. 3a Abs. 1 Bst. b Covid-19-Verordnung besondere Lage von der Maskentragpflicht entbinden soll, ist nicht davon auszugehen, dass sich dieses auch auf das Visiertragen bezieht. Somit bestätigt das Attest vom 11. November 2020 bereits aus diesen Gründen nicht, dass die Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen auch kein Visier tragen könnte. Hinzu kommt, dass es im Ermessen der Schulleitung liegt, welchen Anforderungen – solange diese denn zumutbar sind – ein Attest genügen muss, um von der Weisung der Visiertragspflicht zu entbinden. Dass die Schulleitung nicht Atteste von beliebigen Personen anerkannt hat, ist nicht zu beanstanden. Sie hat das Masken-Attest vom 11. November 2020 somit zu Recht nicht als genügend zur Befreiung von der Visiertragspflicht erachtet. Dass die damalige Fassung der Covid-19-Verordnung besondere Lage nicht explizit erwähnt hat, dass ein ärztliches Zeugnis notwendig ist (vgl. Änderung vom 13. Januar 2021 des Art. 3a Abs. 1 Bst. b Covid-19-Verordnung besondere Lage [AS 2021 7]), vermag daran folglich nichts zu ändern. Hätte die Beschwerdeführerin tatsächlich aus medizinischen Gründen auch kein Visier tragen können, wäre es ihr im Übrigen möglich gewesen, ein entsprechendes Arzteugnis beizubringen. Da sie dies nicht getan hat – zu erwähnen ist, dass auch im Rahmen des Beschwerdeverfahrens kein solches Zeugnis eingereicht wurde –, ist davon auszugehen, dass das Visiertragen für die Beschwerdeführerin gesundheitlich unbedenklich ist.

Andere besondere Gründe im Sinne von Art. 10 Abs. 2 Bst. b Covid-19 V, welche die Weigerung der Beschwerdeführerin zum Tragen eines Visiers gerechtfertigt hätten, sind insbesondere vor dem Hintergrund des Schutzes der Schülerinnen und Schüler sowie der anderen sich an der Schule aufhaltenden Personen nicht erkennbar. Damit hatte die Beschwerdeführerin keinen genügenden Grund, um die angeordnete Visiertragspflicht nicht zu befolgen. Indem sie die Weisung der Schulleitung zu Unrecht missachtet hat, hat sie eine Pflichtverletzung begangen.

Die Beschwerdeführerin war sich bewusst, dass sie mit ihrer Weigerung, ein Visier zu tragen, indirekt auch die Arbeit verweigert, da die Schulleitung – wie bereits ausgeführt zu Recht – ein Unterrichten ohne Visier zum Schutz der anderen Anwesenden nicht zulassen konnte. Sie hat sich somit wissentlich und willentlich indirekt geweigert, ihren Berufsauftrag auszuführen, dies auch nach Erhalt eines entsprechenden Verweises und auch nach der Androhung der fristlosen Kündigung. Eine nachvollziehbare Begründung und Belege dafür, weshalb sie kein Visier tragen kann, hat die Beschwerdeführerin nicht beigebracht. Der Schulleitung gegenüber hat sie ausserdem klar zu verstehen gegeben, dass sie nicht von ihrem Standpunkt abrücken werde.

Zudem musste die Beschwerdeführerin seit Erhalt der Weisung, ein Visier zu tragen, bis zum Kündigungszeitpunkt davon ausgehen, dass die Masken- und entsprechend auch die Visiertragspflicht für Lehrkräfte noch länger gelten würde. Wie in der Zwischenzeit bekannt ist, wurde die Maskentragpflicht unter anderem für Lehrkräfte per 26. Juni 2021 aufgehoben (BAG 21-054). Sie hatte somit nach der Kündigung vom 4. Dezember 2021 noch fast sieben Monate Geltung. Bereits daraus lässt sich schliessen, dass von einer länger andauernden Masken- und damit Visiertragspflicht für Lehrkräfte ausgegangen werden musste, sind doch fast sieben Monate in diesem Zusammenhang als länger andauernd zu qualifizieren. Dies insbesondere weil für diesen Zeitraum eine Stellvertretung organisiert werden muss. Zudem war die epidemiologische Lage seit Einführung der Visiertragspflicht bis zum Zeitpunkt der Kündigung eher schlecht, die Fallzahlen waren relativ hoch (vgl. Wochenbericht zur epidemiologischen Lage in der Schweiz und in Lichtenstein – Woche 49 [abrufbar unter www.bag.admin.ch] → Coronavirus

→ Situation Schweiz → Bisherige Tages- und Wochenberichte: 2020_Q4 [ZIP-Datei] → Deutsch 4. Quartal 2020 → bspw. Web_201209_KW49_DE.pdf, zuletzt besucht am 25. August 2021]). Vor dem Hintergrund, dass die Maskentragpflicht eine insbesondere im Vergleich zu sonst bei Corona-Ausbrüchen drohenden Schulschliessungen eine deutlich mildere Massnahme darstellt, musste auch deshalb davon ausgegangen werden, dass die Masken- und damit zusammenhängend die Visiertragepflicht für Lehrkräfte noch für einen längeren Zeitraum gelten wird. Damit hat die Beschwerdeführerin zum Kündigungszeitpunkt ihre Arbeit für eine voraussichtlich noch länger dauernde Zeit indirekt konstant verweigert.

Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist die Arbeitsverweigerung oder unbegründete Abwesenheit während mehrerer Tage, die gegen eine klare Aufforderung des Arbeitgebers verstösst, ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung (BGE 111 II 245 E. 3). Damit ist bereits aufgrund der Arbeitsverweigerung der Beschwerdeführerin von einem wichtigen Grund im Sinne von Art. 26 PG auszugehen. Dass die Beschwerdeführerin die Arbeit nur indirekt verweigert hat, vermag daran nichts zu ändern, da sie sich der Konsequenz ihres Verhaltens bewusst war.

Hinzu kommt, dass Ziel der von der Schulleitung angeordneten Visiertragepflicht (in Verbindung mit den Hygienemassnahmen und Abstandsregeln) das Verhindern von Ansteckungen mit dem Coronavirus und damit der Schutz der Gesundheit von Schülerinnen und Schülern sowie der anderen sich an der Schule aufhaltenden Personen war (vgl. angefochtene Verfügung). Mit dieser Weisung wurde somit ein hochrangiges Rechtsgut geschützt. Aufgrund ihrer unberechtigten Weigerung, ein Visier zu tragen und der entsprechenden Haltung, ohne Maske und ohne Visier unterrichten zu wollen (vgl. Protokoll Gespräch vom 3. Dezember 2020 [Ziffer 8 der Vorakten] sowie E-Mail vom 25. November 2020 [Ziffer 12 der Vorakten]), hat die Beschwerdeführerin zum Ausdruck gebracht, dass sie das offensichtlich wichtige Ziel der Schulleitung nicht mittragen wollte und sie in Kauf nahm, die Gesundheit anderer Personen zu gefährden. So hat sich die Beschwerdeführerin denn auch trotz klarer Weisung mindestens einmal ohne Maske im Lehrerzimmer aufgehalten. Auch darin zeigt sich ihre renitente Haltung gegenüber der Anordnung der Schulleitung (E-Mail der Beschwerdeführerin vom 17. November 2020 [Ziffer 12 der Vorakten]). Vor diesem Hintergrund ist umso mehr von einer schwerwiegenden Verfehlung der Beschwerdeführerin auszugehen. Selbst wenn diese Verfehlung der Beschwerdeführerin als weniger schwerwiegend qualifiziert würde, läge aus nachfolgenden Gründen trotzdem ein wichtiger Grund im Sinne von Art. 26 PG vor.

Die Beschwerdeführerin hat am 26. November 2020 aufgrund der Missachtung der Weisung, ein Visier zu tragen, einen schriftlichen Verweis erhalten (Ziffer 7 der Vorakten). Sie wurde erneut angewiesen, ab sofort in ihrem Unterricht und auf dem ganzen Schulareal ein solches zu tragen. Trotz dieses Verweises hat sie sich weiterhin konsequent geweigert, ein Visier zu tragen. Dies hat sie sowohl anlässlich des Gesprächs vom 26. November 2020 – direkt nach Erhalt des Verweises – als auch im Rahmen des Gesprächs vom 3. Dezember 2020 geäussert. Von diesem Standpunkt ist sie selbst am 4. Dezember 2020 anlässlich der Gewährung des rechtlichen Gehörs zur in Aussicht gestellten fristlosen Kündigung nicht abgewichen (vgl. rechtserheblicher Sachverhalt, Ziffer 2.1.2). Damit hat die Beschwerdeführerin die Weisung trotz Verweis wiederholt missachtet. Es ist folglich auch deshalb das Vorliegen eines wichtigen Grundes für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin zu bejahen (vgl. Ziffer 2.3.3).

Zusammenfassend ist aufgrund der konstanten Weigerung der Beschwerdeführerin, ein Visier zu tragen, dies auch noch nach einem entsprechenden schriftlichen Verweis, der mit diesem Verhalten einhergehenden indirekten Weigerung der Beschwerdeführerin, den Berufsauftrag auszuführen, des ungenügenden Grundes für diese Weigerung, ihres renitenten Verhaltens über

einen zum Kündigungszeitpunkt voraussichtlich noch länger dauernden Zeitraum und des Ziels der Weisung – das Verhindern von Ansteckungen mit dem Coronavirus und damit der Schutz von Schülerinnen und Schülern sowie der anderen sich an der Schule aufhaltenden Personen –, ist das Verhalten der Beschwerdeführerin als schwere Dienstpflichtverletzung einzustufen, welche geeignet war, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören und diese auch zerstört hat. Damit war es der Schulleitung nicht zumutbar, das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin bis zum Zeitpunkt einer ordentlichen Beendigung, das heisst bis Ende Juli 2021, weiterzuführen.

Selbst wenn eine allfällige zukünftige Maskentragpflicht Thema des Probezeitgesprächs gewesen sein sollte, vermag dies an dieser Einschätzung nichts zu ändern, da die Maskentragpflicht während des Unterrichts erst später bundes- und kantonrechtlich angeordnet wurde und entsprechend in den Schulen umgesetzt werden musste. Ob die Visiertragepflicht auch beim Unterrichten im Freien angeordnet wurde, kann zudem offen bleiben, hat sich die Beschwerdeführerin doch ganz grundsätzlich und nicht nur im Freien geweigert, ein Visier zu tragen.

Damit liegt ein wichtiger Grund gemäss Art. 26 PG für die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin vor.

2.4 Verhältnismässigkeit und Fürsorgepflicht

2.4.1 Argumente der Parteien

Die Beschwerdeführerin bringt in ihrer Beschwerde vor, es liege eine Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Schulleitung vor, weil sie auf die Gesundheit der Beschwerdeführerin keine gebührende Rücksicht genommen habe. In ihren Bemerkungen ergänzt die Beschwerdeführerin, die Schulleitung habe versucht, die Maskentragpflicht oder die von vornherein ungeeignete Visiertragepflicht ausnahmslos durchzusetzen, ohne das ärztliche Attest der Beschwerdeführerin zu beachten.

2.4.2 Würdigung

Staatliches Handeln muss im öffentlichen Interesse liegen und verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV). Die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein. Dies gilt unbesehen des Umstands, dass gewisse Aspekte der Verhältnismässigkeit bereits bei der Beurteilung des triftigen Grundes bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen. Mitzubeherrückichtigen sind Aspekte, die aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers fließen. Diese bildet das Gegenstück zur Treuepflicht des Angestellten (Art. 55 PG) auch im kantonalen öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern 100.2018.343 vom 9. Dezember 2019, E. 6.1 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung).

Wie bereits ausgeführt (Ziffer 2.3.4) ist davon auszugehen, dass das Visiertragen für die Beschwerdeführerin gesundheitlich unbedenklich ist. Es handelt sich zudem nur um einen leichten Eingriff in die persönliche Freiheit, da das Visiertragen kaum Einschränkungen mit sich bringt und das Visier nur während der Arbeit getragen werden musste. Eine Verletzung der Fürsorgepflicht ist diesbezüglich somit entgegen der Meinung der Beschwerdeführerin nicht zu erkennen. Dem rechtserheblichen Sachverhalt (Ziffer 2.1.2) ist zudem zu entnehmen, dass die Schulleitung vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs drei Gespräche mit der Beschwerdeführerin geführt hat. Diese hat jedoch durchgehend unmissverständlich zu verstehen gegeben, dass sie

nicht bereit ist und auch in Zukunft nicht bereit sein werde, ein Visier zu tragen. Da die Schulleitung zum Schutz der anderen sich an der Schule aufhaltenden Personen zu Recht nicht von ihrer Weisung abgewichen ist (vgl. Ziffer 2.3.4) und die Beschwerdeführerin keine Einsicht gezeigt hat, etwas an ihrem Verhalten zu ändern, ist der Schulleitung kein Vorwurf zu machen, nach dem dritten Gespräch das Kündigungsverfahren weiter zu verfolgen. Die Fürsorgepflicht wurde somit nicht verletzt.

Nachdem unter Ziffer 2.3.4 festgestellt wurde, dass eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin für die Schulleitung unzumutbar war, ist keine taugliche mildere Massnahme als die fristlose Kündigung erkennbar. Diese stellt somit nicht nur die zum Erreichen des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels – die Aufrechterhaltung respektive Wiederherstellung eines effizienten, im Interesse der Schülerinnen und Schüler liegenden und vertrauenswürdigen Schulbetriebs – geeignete, sondern auch die hierfür erforderliche Massnahme dar. Das Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin begann zudem erst am 1. August 2020 und dauerte somit noch nicht lange. Vor dem Hintergrund des Verhaltens der Beschwerdeführerin ist deshalb das öffentliche Interesse höher zu gewichten als allfällige private Interessen der Beschwerdeführerin. Damit ist die Kündigung auch verhältnismässig.

Im Ergebnis hat die Schulleitung das Anstellungsverhältnis zur Beschwerdeführerin zu Recht fristlos aufgelöst. Die Beschwerde ist somit abzuweisen.

3 *Verfahrens- und Parteikosten*

Gestützt auf Art. 67 Abs. 1 Bst. b des Gesetzes vom 26. März 2002 über die Steuerung von Finanzen und Leistungen (FLG; BSG 620.0) sind in kantonalen personalrechtlichen Angelegenheiten sowohl das Verwaltungsverfahren wie auch das verwaltungsinterne Beschwerdeverfahren kostenlos, weshalb vorliegend keine Verfahrenskosten zu erheben sind (BVR 2010 S. 147 E. 7).

Da die Beschwerdeführerin im vorliegenden Verfahren unterliegt, sind keine Parteikosten zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 VRPG). Behörden im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben b und c haben im Beschwerdeverfahren in der Regel keinen Anspruch auf Parteikostenersatz (Art. 104 Abs. 4 VRPG). Politische Gemeinden, ihre rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften sowie andere dem Gemeindegesetz unterstellte Körperschaften im Sinn von Art. 2 Abs. 1 Bst. b VRPG haben ausnahmsweise Anspruch auf Parteikostenersatz, wenn sie ihren Standpunkt in einer besonders komplexen Angelegenheit mit entsprechendem Aufwand zu wahren haben. Im Übrigen führt die Rechtsprechung die Praxis fort, wonach die kommunalen Körperschaften und Anstalten parteikostenberechtigt sind, wenn sie im Beschwerdeverfahren nicht in erster Linie hoheitliche Interessen wahren, sondern – insbesondere als Grundeigentümerin oder Bauherrin – ähnlich wie eine Privatperson betroffen sind (*Herzog*, Art. 104 N. 39). Vorliegend besteht weder eine besonders komplexe Angelegenheit, noch ist die Einwohnergemeinde C___ wie eine Privatperson betroffen. Gegenteiliges wird von der Schulleitung auch nicht behauptet. Somit sind der Einwohnergemeinde C___ ebenfalls keine Parteikosten zu sprechen.

Aus diesen Gründen entscheidet die Bildungs- und Kulturdirektion:

1. Die Beschwerde wird *abgewiesen*, soweit darauf eingetreten wird.
2. Es werden *keine Verfahrenskosten* erhoben und *keine Parteikosten* gesprochen.
3. Zu eröffnen:

- *Rechtsanwalt B___* (Einschreiben)
 - *Rechtsanwalt D___* (Einschreiben)
- und mitzuteilen:
- *Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung* (zur Kenntnisnahme)

Die Bildungs- und Kulturdirektorin

Christine Häsler
Regierungsrätin

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Entscheid kann *innert 30 Tagen seit seiner Zustellung* schriftlich und begründet beim Verwaltungsgericht des Kantons Bern, Verwaltungsrechtliche Abteilung, Speichergasse 12, 3011 Bern, Beschwerde geführt werden.