

2022_OG V 21 54. Personalrecht. Art. 40 Abs. 1 lit. f und h, Art. 44 Abs. 3 Schulverordnung. Art. 8 Abs. 2 Reglement über den beruflichen Auftrag der Lehrpersonen an der Volksschule (Amtsauftrag). Art. 23 Personalverordnung der Einwohnergemeinde Altdorf. Selbstverschuldete Reisequarantäne einer Lehrperson und Schulleiterin einer kommunalen Schule. Disziplinarsanktion. Als mildeste Disziplinarsanktion sieht das kantonale Recht – obwohl nicht explizit geregelt – den Verweis vor. Es handelt sich hierbei um die förmliche Missbilligung eines Verhaltens ohne Androhung von Konsequenzen. Im konkreten Fall waren der Beschwerdeführerin die Präsenzplichten mit Bezug auf die Unterrichtstätigkeit und die Arbeitsverpflichtung als Schulleiterin bewusst. Angesichts der Entwicklungen der Coronavirus-Pandemie musste die Beschwerdeführerin schon vor ihrer Abreise nach Südafrika damit rechnen, dass die Reise- und Quarantänevorschriften mit Bezug auf Reisen von und nach Südafrika verschärft würden. Die Beschwerdeführerin hat mit ihrer Reise zumindest in Kauf genommen, dass sie sich bei ihrer Rückkehr verschärften Quarantäneregeln wird unterwerfen müssen und sich diese negativ auf den Schulbetrieb auswirken können. Die schliesslich tatsächlich eingetretene Reisequarantäne mit Auswirkungen auf den Schulbetrieb war mangels Rechtfertigungsgründen als selbstverschuldet zu bezeichnen. Die Voraussetzungen für eine Disziplinarsanktion waren gegeben. Aufgrund der Gesamtheit der Umstände handelte es sich aber um einen eher geringen Verstoss. Die mildeste mögliche Disziplinarsanktion erschien als notwendig, aber auch ausreichend. Die ausgesprochene Verwarnung mit Kündigungsandrohung entsprach nicht der mildest möglichen Disziplinarsanktion. Teilweise Gutheissung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde und Aufhebung des angefochtenen Entscheids. Erteilung eines Verweises im Sinne der Erwägungen.

Obergericht, 11. März 2022, OG V 21 54

Aus den Erwägungen:

3.

3.1 Vorinstanz und Schulrat stützten sich bei ihrer Beurteilung auf die kommunale Personalverordnung der Einwohnergemeinde Altdorf (PV, Altdorfer Rechtsbuch 2.45). Gemäss deren Art. 23 sind die Angestellten zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet (Abs. 1). Sie haben sich rechtmässig, korrekt und freundlich zu verhalten und ihre Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen. Dabei haben sie die Gesamtinteressen der Gemeinde zu wahren (Abs. 2). In der kantonalen Schulgesetzgebung ist sodann näher ausgeführt, was die Pflichten der Lehrerinnen und Lehrer sind. Nach Art. 40 Abs. 1 Verordnung zum Schulgesetz (Schulverordnung, RB 10.1115) ist die Lehrperson – soweit hier interessierend – verpflichtet, den Unterricht gewissenhaft vorzubereiten, diesen gemäss Lehrplan zu erteilen und auszuwerten (lit. f) sowie bei der Gestaltung und an der Entwicklung des Schullebens fördernd mitzuarbeiten (lit. h). Die Lehrpersonen sind zudem verpflichtet, für die Unterrichtszeit im Schulhaus anwesend zu sein (Art. 8 Abs. 2 e contrario Reglement über den beruflichen Auftrag der Lehrpersonen an der Volksschule [Amtsauftrag], RB 10.1212). Die Schulleitung wiederum trägt die Verantwortung, dass die Schule ihren fachlichen und erzieherischen Auftrag erfüllt. Sie arbeitet dabei mit dem Schulrat und der Lehrerschaft, insbesondere im Rahmen von Lehrerkonferenzen, zusammen (Art. 44 Abs. 3 Schulverordnung). Die Schulleitung hat insbesondere die Qualität der Schule und ihrer Arbeit zu überprüfen und zu sichern, das Schuljahr zu planen und zu organisieren sowie

administrative Arbeiten zu erledigen (Art. 3 Abs. 2 lit. c, f und h Reglement über die Schulleitung, RB 10.1447).

3.2 Für die in E. 3.1 hievord erwähnten Pflichten sowie der gestützt darauf ergangenen Weisungen und Anordnungen trifft den Arbeitnehmer eine Befolgungspflicht (Art. 23 Abs. 2 i.V.m. Art. 3 Abs. 1 PV sowie Art. 321d Abs. 2 OR). Wird diese verletzt, verhält sich der Arbeitnehmer vertrags- beziehungsweise rechtswidrig. Die Befolgungspflicht setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die ihm obliegende Pflicht gekannt und diese vorsätzlich, fahrlässig oder grobfahrlässig verletzt haben muss. Schliesslich durfte keine Not- oder Zwangslage vorliegen, das heisst der Arbeitnehmer hätte rechts- und pflichtkonform handeln können (Entscheid Bundesverwaltungsgericht vom 21.03.2016, A-6699/2015, E. 4.2).

3.3 Das kommunale und kantonale Personalrecht regelt nicht explizit, welche Massnahmen als Reaktion auf eine Widerhandlung infrage kommen. In der Lehre wird – spezifisch im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Coronavirus-Krise auf die Arbeitswelt – ausgeführt, als Reaktion auf eine Widerhandlung komme – je nach der Tragweite des Verstosses – ein ernstes Gespräch mit dem Arbeitnehmer oder kämen disziplinarische Massnahmen, wie eine Abmahnung oder Verwarnung mit Androhung einer Sanktion, ordentliche Kündigung oder bei schwerwiegenden Verfehlungen eine fristlose Kündigung in Betracht (Rebecca Vionnet, Der Umgang mit Arbeitnehmern während der Corona-Krise, ex ante 1/2021, S. 13 f.). Im Bundespersonalrecht konnte früher, das heisst vor der am 1. Juli 2013 in Kraft getretenen Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1), als reaktiv-repressive Disziplinar-massnahme einerseits eine Verwarnung und andererseits ein Verweis ausgesprochen werden, wobei der Verweis die mildeste reaktiv-repressive Disziplinar-massnahme war (Peter Helbling, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar zum Bundespersonalgesetz, Bern 2013, N. 4 und 53 ff. zu Art. 25). Mit dieser Massnahme rügt der Arbeitgeber suboptimale Leistungen und/oder unerwünschtes pflichtwidriges Verhalten des Arbeitnehmers. Mit dieser Massnahme gibt der Arbeitgeber seiner Missbilligung des gerügten Verhaltens Ausdruck und will weiteres solches Verhalten unterbinden. Insofern erfüllt der Verweis (vergleichbar der Verwarnung) eine Rüge- und eine Warnfunktion (vergleiche Peter Helbling, a.a.O., N. 58 zu Art. 25). Im Unterschied zur Verwarnung werden beim Verweis jedoch keine Konsequenzen angedroht, sondern es wird einzig die Missbilligung des Verhaltens zum Ausdruck gebracht (vergleiche Peter Helbling, a.a.O., N. 53 und N. 58 zur Art. 25). Die Warnfunktion des Verweises stellt sich insofern nur indirekt (durch die förmliche Missbilligung) ein. Der so verstandene Verweis deckt sich im Wesentlichen mit der «Rüge», welche das kantonale Recht immerhin im Bereich der Aufsicht über die richterlichen Behörden vorsieht (siehe Art. 56 Abs. 2 lit. c GOG, RB 2.3221). Auch ist unter Berücksichtigung des Verhältnismässigkeitsprinzips nicht einzusehen, weshalb die Bandbreite möglicher Disziplinar-massnahmen eng gefasst und der Verweis als im Vergleich zur Verwarnung mildere Massnahme ausgeschlossen werden sollte. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass das kantonale Recht – entgegen der Auffassung der Vorinstanz – als mildeste Disziplinar-sanktion nicht die Verwarnung, sondern den formellen Verweis respektive die formelle Rüge im Sinne einer Missbilligung des pflichtwidrigen Verhaltens vorsieht. In die Kategorie des Verweises oder der Rüge könnte gegebenenfalls auch das in der Lehre erwähnte «ernste Gespräch» fallen, soweit diesem aufgrund der Umstände ähnlich formeller Charakter wie einem formellen Verweis zuzuschreiben wäre.

3.4 Disziplinar-massnahmen dienen der Durchsetzung der Dienstpflichten oder der Anstaltsordnung und damit der Sicherstellung der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung wie auch der Wahrung des Ansehens oder der Vertrauenswürdigkeit der Institution. Sie gelangen im Anschluss an Pflichtverletzungen zur Anwendung und haben sowohl pönalen wie präventiven Charakter (BGer 2C_1149/2015 vom 23.03.2016 E. 4.4.4 mit Hinweisen). Dem Arbeitgeber kommt bei der Wahl der Massnahmen Ermessen zu. Dieses Ermessen ist jedoch pflichtgemäss auszuüben, das heisst der Entscheid hat rechtmässig und angemessen zu sein und muss insbesondere das Willkürverbot, das Rechtsgleichheitsgebot

und das Verhältnismässigkeitsprinzip beachten (Entscheid Bundesverwaltungsgericht vom 21.03.2016, A-6699/2015, E. 6.2).

5.

5.1 Unbegründet ist zunächst der Einwand der Beschwerdeführerin, sie habe wegen ihrer Südafrikareise einzig mit einem unbezahlten Urlaub während der Quarantänezeit, nicht aber mit einer Verwarnung mit Kündigungsandrohung rechnen müssen. Der Gesamtschulleiter teilte der Beschwerdeführerin bereits mit E-Mail vom 7. Januar 2021 mit, dass zwar – entgegen dem, was in der vorgängigen Korrespondenz teilweise in Aussicht gestellt wurde – von einem unbezahlten Urlaub abgesehen werde, dass aber die Angelegenheit noch nicht abgeschlossen sei und «Abklärungen im Gange» seien. Damit ergab sich für die Beschwerdeführerin schon am 7. Januar 2021, dass weitere personalrechtliche Massnahmen im Zusammenhang mit ihrer Südafrikareise ergriffen werden könnten. Schliesslich wurde der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 15. Januar 2021 explizit mitgeteilt, dass eine Verwarnung mit Kündigungsandrohung wegen ihrer Südafrikareise respektive der damit verbundenen, aus Sicht der Schule selbstverschuldeten Quarantäne erwogen werde. Die Beschwerdeführerin musste somit mit einer entsprechenden personalrechtlichen Massnahme rechnen. Soweit sie geltend machen wollte, das Recht auf Verwarnung sei gleichsam verwirkt gewesen, nachdem der Gesamtschulleiter zunächst nur einen unbezahlten Urlaub erwähnt hatte, könnte ihr nicht gefolgt werden. Zwar könnte ein allzu langes Zuwarten mit einer Verwarnung nach einer Pflichtverletzung allenfalls als konkludenter Verzicht auf eine Sanktionierung beurteilt und das entsprechende Recht diesfalls als verwirkt betrachtet werden (vergleiche Entscheid Bundesverwaltungsgericht vom 24.06.2015, A-529/2015, E. 6.1). Dies ist im Falle eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses aber nicht leichthin anzunehmen. Der Arbeitgeberin muss es möglich sein, die im Raum stehenden Vorwürfe zu verifizieren und rechtliche Abklärungen zum weiteren Vorgehen vorzunehmen. Zudem ist ihr eine angemessene Überlegungsfrist zuzugestehen (Entscheid Bundesverwaltungsgericht vom 24.06.2015, a.a.O., E. 6.1). Die Zeitspanne zwischen den vorliegend beanstandeten Vorgängen über die Weihnachts- und Neujahrstage 2020/2021 und der mit Schreiben vom 15. Januar 2021 in Aussicht gestellten und schliesslich – nach Gewährung des rechtlichen Gehörs – am 11. März 2021 verfügten Verwarnung kann nicht als übermässig langes Zuwarten mit Verwirkungsfolge beurteilt werden. Der Schulrat ist genügend zeitnah nach Feststellung der aus seiner Sicht pflichtwidrigen Handlungen tätig geworden und hat die beabsichtigten Massnahmen der Beschwerdeführerin gegenüber innert nützlicher Frist transparent kommuniziert und schliesslich verfügt. Zu berücksichtigen ist hierbei auch, dass der Schulrat der Beschwerdeführerin das rechtliche Gehör gewähren und die von der Beschwerdeführerin vorgebrachten Gründe in die Prüfung miteinbeziehen musste, was ebenfalls eine gewisse Zeit in Anspruch nahm. Auch kann in der zunächst blossen Erwähnung eines unbezahlten Urlaubs keine vertrauensbildende Zusicherung erblickt werden, dass anstelle oder zusätzlich nicht (auch) eine disziplinarische Verwarnung ergehen könnte. Eine Verwirkung des Rechts auf Sanktionierung oder eine vertrauensbildende Zusicherung, eine disziplinarische Sanktion sei ausgeschlossen, fällt unter den gegebenen Umständen ausser Betracht.

5.2 Mit Blick auf die vorgeworfenen Pflichtverletzungen der Beschwerdeführerin, ergibt sich sodann Folgendes: Der Beschwerdeführerin waren ihre Präsenzplichten mit Bezug auf ihre Unterrichtstätigkeit (siehe oben E. 3.1) bewusst. Auch konnte sie nicht ohne Weiteres annehmen, dass ihre Arbeitsverpflichtungen als Schulleiterin ausschliesslich von zuhause aus erledigt werden können, nachdem Art. 8 Abs. 2 Amtsauftrag vorsieht, dass die Schulleitung im Rahmen der vorgegebenen Arbeitszeit festlegen kann, wann die Lehrperson ausserhalb des Unterrichts im Schulhaus anwesend sein muss. Mit anderen Worten muss eine Lehrperson damit rechnen, dass die Schulleitung in gewissem Umfang nebst der Unterrichtszeit auch weitere Arbeitsleistungen vor Ort verlangen kann. Soweit die Beschwerdeführerin somit Handlungen vorgenommen hat, von welchen zu erwarten war, dass sie in Kollision mit den erwähnten und bekannten Präsenzplichten geraten könnten, und welche sich auch tatsächlich auf die Präsenzverpflichtungen ausgewirkt haben, hat sie

sich pflichtwidrig verhalten. Ob solche Handlungen tatsächlich vorliegen, ist nachfolgend zu prüfen.

6.

6.1 Befindet sich die betroffene Person in Quarantäne, muss sie sich ständig in der eigenen Wohnung oder einer anderen geeigneten Unterkunft aufhalten (vergleiche Bundesamt für Gesundheit [BAG], Anweisungen zur Quarantäne, gültig ab dem 13.01.2022, online einsehbar). Es ist offensichtlich, dass eine solche Quarantäneverpflichtung geeignet ist, mit den vorliegend interessierenden schulischen Präsenzverpflichtungen in Konflikt zu geraten. Wird die Quarantäne selbstverschuldet herbeigeführt und wirkt sich diese tatsächlich auf die Präsenzverpflichtungen aus, so kann darin dementsprechend ein pflichtverletzendes Verhalten der Arbeitnehmerin erblickt werden. Im Zusammenhang mit der Frage der Lohnfortzahlungspflicht wird ausgeführt, eine selbstverschuldete Quarantäne liege vor, wenn der Arbeitnehmer freiwillig ferienhalber in ein Land reist, welches vor Antritt der Reise auf der Risikoliste des BAG aufgeführt ist. Eine Ausnahme hiervon wird dann angenommen, wenn das Land nach der Einreise des Arbeitnehmers in die Quarantäneliste des Bundes aufgenommen wird. Musste jedoch mit der Aufnahme in die Risikoliste gerechnet werden, etwa bei Bekanntsein der hohen Zahl an Neuinfektionen im betreffenden Land vor Reiseantritt, spricht dies wiederum für ein Selbstverschulden des Arbeitnehmers (Rebecca Vionnet, a.a.O., S. 20). Es sind keine Gründe ersichtlich, weshalb diese bei der Lohnfortzahlung aufgestellten Grundsätze nicht auch im Zusammenhang mit personalrechtlichen Disziplinarmaßnahmen gelten sollten.

6.2 Im vorliegenden Fall reiste die Beschwerdeführerin am 21. Dezember 2020 im Verlauf des Nachmittags nach Zürich-Flughafen, um den Flug via München nach Kapstadt zu nehmen (Abflugzeit in Zürich: 20:15 Uhr). Etwa zeitgleich zu dieser Abreise wurde über die Medien bekannt, dass der Bundesrat am 21. Dezember 2020 für Einreisen aus Südafrika eine zehntägige Quarantänepflicht eingeführt hatte (siehe E. 4.1 hievor). In den Medien wurde aber schon vor dem 21. Dezember 2020 von einer neuen Coronavirusvariante berichtet, welche in Südafrika entdeckt worden sei und sich dort rasant ausbreite (vergleiche SRF-Tagesschau vom 19.12.2020, Hauptausgabe, online einsehbar; Beitrag «Südafrika meldet neue Corona-Mutation «501.V2»» vom 19.12.2020, www.nau.ch). Parallel zur in Südafrika entdeckten Variante verbreitete sich auch in Grossbritannien eine neue Coronavirusvariante, welche verschiedene europäische Länder dazu veranlasst hatte, den Reiseverkehr mit Grossbritannien zu beschränken. Darüber berichteten die Medien am 20. Dezember 2020 (vergleiche SRF-Tagesschau vom 20.12.2020, Hauptausgabe, online einsehbar; Beitrag «Europäische Länder reagieren mit Reisesperren auf hochansteckende Corona-Variante in England» vom 20.12.2020, www.nzz.ch). Diese Berichte über neue ansteckendere Virusvarianten in den beiden Ländern ergingen in einer Phase der Corona-Pandemie, als sich die epidemiologische Lage wiederum zuspitzte. Angesichts der besorgniserregenden epidemiologischen Lage verschärfte der Bundesrat mit Beschluss vom 18. Dezember 2020 die nationalen Massnahmen gegen die Ausbreitung des Coronavirus und ordnete per 22. Dezember 2020 unter anderem die Schliessung von Restaurants sowie Freizeit-, Sport- und Kultureinrichtungen an (siehe Medienmitteilung des Bundesrates vom 18.12.2020, online einsehbar). Angesichts dieser Entwicklungen musste die Beschwerdeführerin schon vor ihrer Abreise am 21. Dezember 2020 damit rechnen, dass die Reise- und Quarantänevorschriften insbesondere mit Bezug auf Reisen von und nach Südafrika verschärft würden, zumal als notorisch bezeichnet werden kann und die Beschwerdeführerin im Übrigen auch selber ausführte, dass sich die Quarantäneregeln in dieser Zeit fast täglich geändert hätten (vergleiche E. 4.5 hievor). Hat sich die Beschwerdeführerin in diesem Umfeld und im Wissen darum, dass die Quarantäneregeln für Einreisen aus Südafrika schnell (und angesichts der Lage nur im verschärfenden Sinn) ändern können, trotzdem zur Reise nach Südafrika entschieden, hat sie zumindest in Kauf genommen, dass sie sich bei ihrer Rückkehr in die Schweiz wird verschärften Quarantäneregeln unterwerfen müssen. Dabei war die Rückreise schon vor Antritt der Reise für den 8. Januar 2021 geplant gewesen; der Schulstart war am 11. Januar 2021 (vergleiche

E. 4.4 hievor). Es war daher schon vor der Abreise klar, dass sich eine allfällige Quarantäne bei einer planmässigen Abwicklung der Reise zulasten der Präsenzverpflichtungen und somit zulasten des Schulbetriebs auswirken würde. Angesichts dessen, dass aufgrund der behördlichen Flugverkehrseinstellung mit Beschränkungen des Reiseverkehrs mit Südafrika zu rechnen war, war überdies damit zu rechnen, dass eine Umorganisation der Rückreise, sodass die Quarantäne noch vor dem Schulstart hätte absolviert werden können, sehr in Frage stand. In der Tat war es ja dann auch so, dass eine frühere Rückreise – wie die Beschwerdeführerin selber ausführt – aufgrund der behördlichen Flugverkehrseinstellung zumindest erheblich erschwert gewesen war. Damit hat die Beschwerdeführerin vor Antritt ihrer Reise eine Quarantäne und – weil zu erwarten war, dass diese in die Zeit nach dem Schulstart fallen wird – eine damit verbundene Kollision mit ihren Arbeitsverpflichtungen in Kauf genommen. Die schliesslich tatsächlich eingetretene Reisequarantäne vom 9. bis und mit 18. Januar 2021 ist daher – unter Vorbehalt von Rechtfertigungsgründen (E. 6.3 hernach) – als selbstverschuldet zu bezeichnen.

6.3 Unter den gegebenen Umständen kann letztlich offenbleiben, ob die Beschwerdeführerin von den beschlossenen Beschränkungen und der Aufnahme von Südafrika auf die Risikoliste des BAG tatsächlich erst am 21. Dezember 2020, 18:20 Uhr, erfahren hatte, als sie die Textnachricht des Gesamtschulleiters gelesen hatte (vergleiche E. 4.2 hievor). Selbst wenn davon ausgegangen würde, die Beschwerdeführerin hätte erst dann von der Quarantäneverpflichtung für Reiserückkehrer aus Südafrika erfahren, würde dies nichts am Selbstverschulden der späteren Quarantäne ändern, denn die Beschwerdeführerin las die Textnachricht knapp zwei Stunden vor Abflug in Zürich-Flughafen. Unter der Annahme, dass sich die Beschwerdeführerin zu diesem Zeitpunkt bereits auf dem Gate befunden hat und der Koffer bereits aufgegeben war, ist gewiss davon auszugehen, dass ein Reiseabbruch zu Unannehmlichkeiten geführt hätte. Eine rechtfertigende Not- oder Zwangslage, welche es erfordert hätte, dass die Beschwerdeführerin die Reise trotzdem fortsetzt, kann darin aber nicht gesehen werden. Auch die Absicht der Beschwerdeführerin, den Ehemann in Südafrika über die Festtage zu besuchen, begründet keine solche Not- oder Zwangslage, zumal sich der Ehemann wohl aus gesundheitlichen Gründen in Südafrika aufhielt, sein Gesundheitszustand aber nicht derart akut gefährdet erschien, dass eine Reise zwingend hätte erfolgen müssen. Die Absicht, den gesundheitlich beeinträchtigten Ehemann zu besuchen, lässt die Handlungen der Beschwerdeführerin allenfalls in einem günstigeren Licht erscheinen, was bei der Schwere des Verstosses respektive beim Verschulden und der Verhältnismässigkeit der Sanktion zu berücksichtigen ist (unten E. 7.2). Eine rechtfertigende Not- oder Zwangslage lag aber insgesamt nicht vor. Der Beschwerdeführerin wäre es zumutbar gewesen, im Bewusstsein, dass ihre Reise zu Beeinträchtigungen im Schulbetrieb führen könnte, auf die Reise vor Antritt zu verzichten, so wie viele Leute in der Pandemie schweren Herzens auf Reisen zu ihren Familien verzichten mussten.

6.4 Weil der Beschwerdeführerin die ihr obliegenden Pflichten bekannt waren und sie die begangene Pflichtverletzung (Inkaufnahme von Quarantäne zulasten des Schulbetriebs) hätte verhindern können – namentlich keine Not- oder Zwangslage gegeben war – waren vorliegend somit die Voraussetzungen für den Erlass einer Disziplinar massnahme erfüllt. Das Vorgehen der Schule ist daher insofern zu schützen, als dass diese eine Disziplinar massnahme gegen die Beschwerdeführerin als erforderlich erachtete.

7.

7.1 Zu prüfen ist, ob die verfügte Disziplinar massnahme (Verwarnung mit Kündigungsandrohung) angesichts des Verstosses der Beschwerdeführerin angemessen und verhältnismässig war. Entgegen der Vorinstanz ist die Verwarnung mit Kündigungsandrohung dabei nicht die mildeste mögliche Disziplinar massnahme (siehe E. 3.3 hievor).

7.2 Die Beschwerdeführerin ist nach eigenen Angaben nicht einfach für gewöhnliche Ferien nach Südafrika gereist. Sie führt aus, sie habe die Reise deshalb unternommen, weil sie

über die Festtage ihren Ehemann habe besuchen wollen, welcher jeweils im Winter aus gesundheitlichen Gründen in Südafrika weile. Die Beschwerdeführerin reichte im Beschwerdeverfahren ein Arztzeugnis vom 27. April 2021 des Hausarztes des Ehemanns ein. Der Hausarzt bestätigt darin, dass er dem Ehemann empfohlen habe, den Winter in einer wärmeren Gegend zu verbringen, wozu Südafrika geeignet sei. Vor diesem Hintergrund ist zwar nicht belegt, welcher Art und Schwere die gesundheitliche Beeinträchtigung des Ehemannes ist oder war, weshalb auch nicht belegt ist, dass die gesundheitliche Situation des Ehemannes die Reise nach Südafrika zwingend erfordert hätte (vergleiche E. 6.3 hievor). Da aber durch das Arztzeugnis immerhin belegt ist, dass sich der Ehemann jeweils nicht einfach so in Südafrika aufhält, sondern dies mit seinem offenbar labilen Gesundheitszustand zusammenhängt, kann doch als erstellt gelten, dass die Reise der Beschwerdeführerin nicht aus purer Freizeitlust unternommen wurde. Durch das Verweilen des Ehemannes in Südafrika aus gesundheitlichen Gründen ist angesichts des nachvollziehbaren Wunsches, die Festtage nicht alleine verbringen zu müssen, ein gewisser Sachzwang nicht zu verneinen. Das lässt zwar keine Zwangslage im Sinne eines Rechtfertigungsgrundes annehmen, lässt den Verstoss der Beschwerdeführerin – auch unter Berücksichtigung des verfassungs- und konventionsrechtlich geschützten Familienlebens (Art. 14 BV; Art. 8 Ziff. 1 EMRK) – aber doch in einem milderen Licht erscheinen.

7.3 Die Beschwerdeführerin ist ihrer Unterrichtsverpflichtung aus der Quarantäne heraus via Online-Fernunterricht nachgekommen. Es ist unbestritten, dass keine Unterrichtsstellvertretung hat eingerichtet und bezahlt werden müssen. Der Online-Fernunterricht kann zwar nicht als ideal bezeichnet werden und die Beschwerdeführerin hätte – wie bereits gezeigt – den Unterricht als Präsenzunterricht abhalten müssen, wofür es auch nachvollziehbare pädagogische Gründe gibt. Indessen ist auch zu erwähnen, dass die Schülerinnen und Schüler aufgrund vergangener Erfahrungen während der Corona-Pandemie mit dem Online-Fernunterricht grundsätzlich vertraut waren und die Schule ebenfalls aufgrund vergangener Erfahrungen für Fernunterricht eingerichtet war. Zudem erstreckte sich der Fernunterricht auf einen kurzen Zeitraum von rund einer Woche. Das Ausmass des verschuldeten Erfolgs stellt sich insofern als eher gering dar.

Was die Verpflichtungen als Schulleiterin betrifft, ist die Sachlage noch etwas komplexer. Gewiss kann der Beschwerdeführerin auch hier vorgeworfen werden, dass auch für die Tätigkeiten als Schulleiterin eine Präsenz erforderlich sein kann und die Beschwerdeführerin mit ihrer selbstverschuldeten Quarantäne hier eine Pflichtverletzung begangen hat. Das Beispiel mit dem Bewerbungsgespräch zeigt auch, dass die Beschwerdeführerin ihre diesbezügliche Präsenzpflcht und damit die berechtigten Interessen der Schule tatsächlich verletzt hat. Andererseits liegt das Erfordernis der Präsenz im Schulhaus bei den Tätigkeiten als Schulleiterin nicht im gleichen Masse auf der Hand wie bei der Unterrichtsverpflichtung. Die Tätigkeit umfasst viele administrative Arbeiten, welche im Büro erledigt werden können, und moderne Kommunikationsmittel erlauben es, für Anliegen, Fragen und Besprechungen in einer ähnlichen Weise präsent zu sein, wie bei einer physischen Präsenz vor Ort. Hinzu kommt, dass zum fraglichen Zeitpunkt immerhin eine behördliche Homeoffice-Empfehlung galt, welche am 18. Januar 2021 sogar in eine Pflicht umgewandelt wurde (vergleiche Art. 10 Abs. 3 Covid-19-Verordnung besondere Lage vom 19.06.2020, SR 818.101.26, Stand am 09./14./18.01.2021). Dies alles führt dazu, dass das Ausmass des verschuldeten Erfolgs im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Schulleiterin etwas geringer ausfällt als bei der Unterrichtstätigkeit und das Ausmass des verschuldeten Erfolgs insgesamt als gering zu bezeichnen ist.

7.4 Unbestritten ist schliesslich geblieben, dass die Beschwerdeführerin schon seit über 20 Jahren in den Diensten der Schule Aldorf steht und sich bisher nichts personalrechtlich Relevantes hat zuschulden kommen lassen. Dem Aktendossier lassen sich jedenfalls keine früheren Verfehlungen entnehmen. Das bisherige Verhalten der Beschwerdeführerin an ihrer Arbeitsstelle spricht somit dafür, dass eine milde Disziplinarsanktion ausreichend ist, um die Durchsetzung der Dienstpflichten und die Wahrung des Ansehens der Institution sicherzustellen (vergleiche oben E. 3.5).

7.5 Angesichts des aufgrund des vorstehend Erwogenen zwar nicht unerheblichen, aber doch eher geringen Verstosses der Beschwerdeführerin und in Anbetracht ihres bisher ungetrübten personalrechtlichen Werdegangs ist die mildeste mögliche Disziplinarsanktion vorliegend deshalb notwendig, aber auch ausreichend. Davon scheint auch die Vorinstanz ausgegangen zu sein, nimmt sie doch an, es sei gegenüber der Beschwerdeführerin die mildeste Disziplinarsanktion ausgesprochen worden. Wie schon ausgeführt, bildet die Verwarnung mit Kündigungsandrohung aber nicht die mildeste Disziplinarsanktion (siehe E. 3.3 hievor). Die ausgesprochene Disziplinarsanktion erweist sich deshalb als unverhältnismässig und ist zu korrigieren. Der Beschwerdeführerin ist im Sinne der Erwägungen ein Verweis zu erteilen.

8. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist aufgrund dieser Erwägungen teilweise gutzuheissen. Der Entscheid der Vorinstanz Nr. 2021-71 vom 27. Oktober 2021 und die Verfügung des Schulrates Altdorf vom 11. März 2021 sind aufzuheben. Der Beschwerdeführerin ist im Sinne der Erwägungen ein Verweis zu erteilen.