

BGer 8C_553/2022 vom 13. Januar 2023

Bundesgericht, 2023-01-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_553_2022

FR: TF 8C_553/2022 du 13 janvier 2023

IT: TF 8C_553/2022 del 13 gennaio 2023

Erwägungen

E. 1.1

Rechtsbegehren sind nach Treu und Glauben auszulegen, insbesondere im Lichte der dazu gegebenen Begründung (BGE 123 IV 125 E. 1; Urteil 9C_333/2021 vom 14. Dezember 2021 E. 1.1).

E. 1.2

Die Beschwerdeführerin beantragt unter anderem, dass in Bestätigung der Dispositiv-Ziff. IIIb des Beschlusses des Bezirksrates am Ende des vierten Absatzes folgender Satz anzufügen sei: "Sie erledigte die ihr übertragenen Arbeiten zu unserer vollen Zufriedenheit". In ihrer Begründung macht sie demgegenüber geltend, ihr sei die Gesamtbeurteilung "zur vollsten Zufriedenheit" zu attestieren. Dabei handelt es sich indessen um ein unzulässiges neues Begehren im Sinne von Art. 99 Abs. 2 BGG , hatte die Beschwerdeführerin vor dem kantonalen Gericht doch ausdrücklich die Bestätigung der Dispositiv-Ziff. IIIb des Beschlusses des Bezirksrates vom 10. Juni 2021 beantragt. Soweit die Beschwerdeführerin vor Bundesgericht verlangt, das Arbeitszeugnis sei mit dem Zusatz "zur vollsten Zufriedenheit" zu ergänzen, ist darauf somit nicht einzutreten.

E. 2.1

Das angefochtene Urteil ist ein Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG) und betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinne von Art. 82 lit. a BGG . Es handelt sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit (vgl. dazu Urteile 8C_701/2019 vom 16. Januar 2020 E. 1.2; 8C_593/2017 vom 13. November 2017 E. 2.2; je mit Hinweisen), weshalb der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben ist (vgl. auch Urteil 8C_649/2010 vom 1. März 2011 E. 1.1). Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ist somit zulässig, wenn der Streitwert wenigstens Fr. 15'000.- beträgt (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) oder wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 2 BGG). Der Streitwert bestimmt sich gemäss Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG nach den Begehren, welche vor Vorinstanz streitig geblieben sind.

E. 2.2

Die Vorinstanz hielt zum Streitwert fest, die Beschwerdeführerin beantrage eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung in der Höhe von Fr. 12'000.-. Betreffend die verlangten Änderungen des Arbeitszeugnisses sei als Streitwert ein Monatslohn anzunehmen. Dieser habe zuletzt rund Fr. 2500.- betragen, woraus sich gesamthaft ein Streitwert von ungefähr Fr. 14'500.- ergebe.

E. 2.3

Die Beschwerdeführerin wendet dagegen ein, die Vorinstanz habe übersehen, dass der Monatslohn 13 mal ausbezahlt werde. Ausserdem sei der in einem 40 %-Pensum erzielte Lohn auf ein Vollzeitpensum umzurechnen. Daraus resultiere ein Lohn von monatlich Fr. 6675.- (2464.60x13/12/40x100). Die Aufrechnung rechtfertige sich, weil es kaum 40 %-Stellen für Chemielaboranten gebe. Hinzu komme, dass ihre Chancen auf dem Stellenmarkt aufgrund der Bewertung im Arbeitszeugnis ("Sie erledigte die ihr übertragenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit") überdurchschnittlich beeinträchtigt seien. Sie sei deshalb auch rund zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses immer noch stellensuchend. Es sei daher von einem Streitwert von insgesamt mindestens Fr. 15'000.- auszugehen.

E. 2.4

Die Schätzung des Wertes eines Arbeitszeugnisses ist regelmässig schwierig (vgl. Urteil 4A_2/2019 vom 13. Juni 2019 E. 7 mit Hinweisen; vgl. auch BGE 74 II 43). Im Urteil 8C_151/2010 vom 31. August 2010 (teilweise publiziert in: ARV 2010 S. 265) setzte sich das Bundesgericht eingehend mit der bisherigen Rechtsprechung und der Doktrin zur Streitwertbemessung bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit Arbeitszeugnissen auseinander (vgl. E. 2 des zitierten Urteils). Es wies darauf hin, dass in einem älteren Entscheid die Erschwerung der beruflichen Zukunft der Arbeitnehmenden als allgemeiner Bewertungsgrundsatz herangezogen wurde (BGE 74 II 43). Weiter seien die von den kantonalen Behörden gewählten Bewertungskriterien, wie die berufliche Stellung der Arbeitnehmenden, die bisher ausgeübten Funktionen, die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie das Gehalt, als relevant betrachtet worden (vgl. Urteil 1C_195/2007 vom 17. Dezember 2007 E. 3). Es kam zum Schluss, dass der Wert eines Arbeitszeugnisses nicht losgelöst vom konkreten Fall auf einen Bruchteil oder ein Mehrfaches des Monatslohnes festgesetzt werden könne (vgl. E. 2.8 des zitierten Urteils; vgl. auch Urteil 4A_45/2013 vom 6. Juni 2013 E. 4.3). Präzise Kriterien zur Bestimmung des Streitwertes nannte es aber nicht, was bisweilen für Kritik in der Lehre sorgt (vgl. etwa OLIVIER SUBILIA, Quelle valeur litigieuse pour un certificat de travail, in: SZZP 6/2011, S. 511).

E. 2.5

Die Beschwerdeführerin beantragt, es sei das Arbeitszeugnis dahingehend zu ergänzen, dass sie die ihr übertragenen Arbeiten "zur vollen Zufriedenheit" - und nicht bloss "zur Zufriedenheit" - des Arbeitgebers erledigt habe. Dass diese Änderung hinsichtlich des wirtschaftlichen Fortkommens bedeutend ist, liegt auf der Hand, auch wenn für die behauptete Arbeitslosigkeit seit fast zwei Jahren sowie die Kausalität zwischen dem Arbeitszeugnis und den Bewerbungsabsagen jeglicher Beleg fehlt. Berücksichtigt man zudem das Alter der Beschwerdeführerin (Jahrgang 1973), die Dauer des Arbeitsverhältnisses (Beginn im Jahr 2012), den zuletzt in einem 40 %-Pensum erzielten Lohn (inkl. 13. Monatslohn) von Fr. 2670.- und insbesondere die anspruchsvolle Funktion als Chemielaborantin, so ist von einem Streitwert im Zusammenhang mit dem Arbeitszeugnis von zumindest Fr. 3000.- auszugehen, weshalb die Streitwertgrenze von insgesamt Fr. 15'000.- (vgl. Art. 85 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 52 BGG) erreicht ist. Auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ist somit einzutreten.

E. 2.6

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Die Verletzung kantonaler und kommunaler

Bestimmungen bildet nur dann einen zulässigen Beschwerdegrund, wenn eine derartige Rechtsverletzung einen Verstoss gegen Bundesrecht im Sinne von Art. 95 lit. a BGG oder gegen Völkerrecht im Sinne von Art. 95 lit. b BGG zur Folge hat (BGE 133 II 249 E. 1.2.1). Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG), und wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Allerdings prüft es unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (vgl. BGE 145 V 57 E. 4.2).

E. 2.7

Das Bundesgericht wendet das Recht grundsätzlich von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem oder kommunalem Recht gilt demgegenüber eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG ; Urteil 8C_729/2020 vom 16. April 2021 E. 1.2 mit Verweis auf BGE 138 I 274 E. 1.6). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob das angefochtene kantonale Urteil die Grundrechte, kantonales oder kommunales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Da keine gesetzliche Ausnahme besteht (Art. 95 lit. c-e BGG), ist die Prüfungsbefugnis des Bundesgerichts gegenüber kantonalem Recht auf die Verletzung verfassungsmässiger Rechte, insbesondere auf Willkür (Art. 9 BV), beschränkt. Diese Beschränkung gilt auch für die Prüfung der Auslegung und Anwendung von (inter) kommunalem Recht (Urteil 8C_903/2017 vom 12. Juni 2018 E. 2.2, nicht publ. in: BGE 144 I 181 mit Hinweisen). Dabei kann nur überprüft werden, ob der angefochtene Entscheid auf willkürlicher Gesetzesanwendung beruht oder ob das Gesetz oder seine Anwendung auf andere Weise gegen übergeordnetes Recht verstösst (vgl. BGE 138 I 227 E. 3.1).

E. 2.8

Eine willkürliche Anwendung kantonalen (einschliesslich [inter]kommunalen) Rechts liegt vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Zudem hebt das Bundesgericht einen Entscheid nur dann auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch dessen Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht (vgl. BGE 148 III 95 E. 4.1). Willkür lässt sich nicht allein dadurch belegen, dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen (vgl. BGE 142 II 433 E. 4.4). Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht das Bundesgericht nicht ein (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ; BGE 148 V 366 E. 3.3; 145 IV 154 E. 1.1; 144 V 50 E. 4.2 mit Hinweisen).

E. 3.1

Streitig und zu prüfen ist zum einen, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie die Kündigung vom 19. Juni 2020 als rechtmässig qualifizierte. Umstritten ist zum anderen der Inhalt des Arbeitszeugnisses, wobei die Frage im Zentrum steht, ob das kantonale Gericht bundesrechtskonform zum Schluss gelangte, dass die Beschwerdegegnerin nicht verpflichtet werden könne, die Qualifikation "zu unserer vollen Zufriedenheit" ins

Arbeitszeugnis aufzunehmen.

E. 3.2

Bei der Beschwerdegegnerin handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit, die von ihrer gemäss Gründungsvertrag vom 27. September 2009 und Gemeindegesetz vom 20. April 2015 (GG; LS 131.1) bestehenden Befugnis zum Erlass eigener personalrechtlicher Bestimmungen in Form eines Anstellungs- und Arbeitszeitreglements (in Kraft bis 31. Dezember 2019) resp. eines Personalreglementes (in Kraft seit 1. Januar 2020) Gebrauch gemacht hat. Soweit das Personalreglement Lücken enthält, gelten gemäss Ziff. 2.2 sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR; SR 220) über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR). Durch diese Verweisung auf das Privatrecht wird letzteres zum öffentlichen Recht des betreffenden Gemeinwesens. Es ist nach dessen Regeln anzuwenden und auszulegen. Die übernommenen Normen des Obligationenrechts gelten diesfalls nicht als Bundesprivatrecht, sondern als subsidiäres kantonales oder (inter) kommunales Recht, dies mit den bereits dargelegten kognitionsrechtlichen Folgen (vgl. BGE 140 I 320 E. 3.3; Urteile 8C_75/2019 vom 17. Mai 2019 E. 3.2; 8C_462/2018 vom 18. März 2019 E. 3; vgl. auch E. 2.7 hiavor).

E. 4.1

Die Vorinstanz erwog zunächst, eine interkommunale Anstalt sei gestützt auf eine entsprechende Kompetenzbestimmung im Gründungsvertrag legitimiert, ein eigenes Personalrecht zu erlassen, wobei das Arbeitsverhältnis der Angestellten von (interkommunalen) Anstalten dem öffentlichen Recht unterstehe. Sie liess dabei offen, ob lediglich die Ermächtigung zum Erlass eines eigenen Personalrechts als "wichtig" im Sinne von Art. 38 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Zürich (KV/ZH; SR 131.211) zu qualifizieren sei oder ob den Stimmberechtigten weitere inhaltliche Bestimmungen hätten zur Abstimmung vorgelegt werden müssen. Denn die hier anwendbaren Bestimmungen des Personalrechts der Beschwerdegegnerin würden ohnehin den verfassungsrechtlichen Anforderungen standhalten resp. sie würden inhaltlich mit den Vorgaben des kantonalen Personalrechts übereinstimmen.

E. 4.2

Das kantonale Gericht erwog weiter, entgegen der Auffassung des Bezirksrates sei die Beschwerdegegnerin nicht gehalten gewesen, anhand des kantonalen Personalrechts vorzugehen. Das eigene Personalrecht der Beschwerdegegnerin kenne den im kantonalen Personalrecht geregelten "Verweis" nicht, weshalb es ihr unbenommen gewesen sei, die Beschwerdeführerin zu warnen. Dabei habe die Beschwerdegegnerin auch nicht gegen die anwendbaren verfassungsmässigen Grundsätze verstossen. So sei der Beschwerdeführerin eine angemessene Bewährungsmöglichkeit eingeräumt worden. Weiter lägen entgegen dem Beschluss des Bezirksrates sachlich zureichende Gründe für eine Kündigung vor. Die in der Kündigung erwähnten Gründe seien hinreichend nachgewiesen. So sei die Beschwerdeführerin aktenkundig anlässlich mindestens zweier (protokollierter) Gespräche im Juni und September 2019 darauf hingewiesen worden, dass sie ihre Arbeitsabläufe anders resp. effizienter zu gestalten habe. Am 9. Januar 2020 seien ihr sodann klare Vorgaben gemacht worden, welche Arbeiten wann zu erledigen seien, da ihr Vorgesetzter weiterhin Effizienzverluste festgestellt habe. Aus den der Warnung vom 27. Februar 2020 hervorgehobenen Beispielen erhelle weiter, dass die Beschwerdeführerin die vorgegebenen Arbeitsabläufe an mehreren Tagen nicht eingehalten habe. Vor diesem

Hintergrund vermöge der Umstand, dass die Beschwerdeführerin die Verwarnung "unter Druck unterschrieben" habe, die Nachvollziehbarkeit des Inhalts nicht in Frage zu stellen. Auch wenn unter Berücksichtigung der Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 4. Juni 2020 gewisse Vorwürfe seitens der Beschwerdegegnerin zu relativieren seien, vermöge dies nichts am Ergebnis zu ändern, dass ein sachlich zureichender Grund für die Kündigung vorgelegen habe.

E. 4.3

Hinsichtlich der von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Gehörsverletzung erwog die Vorinstanz, die Frist von sechs resp. sieben Tagen zur Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung sei zwar relativ kurz bemessen. Angesichts der gesamten Umstände, insbesondere mit Blick auf die klaren Vorgaben gemäss Verwarnung vom 27. Februar 2020, sei sie jedoch als angemessen zu qualifizieren. Die Beschwerdeführerin sei denn auch tatsächlich in der Lage gewesen, ihren Anspruch auf rechtliches Gehör wahrzunehmen. Um eine Erstreckung der Frist habe sie im Übrigen nie ersucht. Ferner seien in den Akten keine Hinweise ersichtlich, wonach der Entscheid zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses am 29. Mai 2020 bereits definitiv gefallen sei. Entscheidend sei, dass sich die Beschwerdeführerin zur angedachten Kündigung habe äussern können und sich die Kündigungsverfügung mit ihren Vorbringen befasse. Eine Gehörsverletzung liege damit nicht vor.

E. 4.4

In Bezug auf den streitigen Inhalt des Arbeitszeugnisses bestätigte die Vorinstanz die Sichtweise des Bezirksrates, wonach die Beschwerdegegnerin eine Gesamtbeurteilung ("Zufriedenheitssatz") ins Arbeitszeugnis aufzunehmen habe. Indessen könne die Beschwerdegegnerin nicht verpflichtet werden, die Qualifikation "zu unserer vollen Zufriedenheit" ins Zeugnis aufzunehmen. Denn die Kündigung unter anderem wegen Leistungsmängeln sei rechtmässig erfolgt, was sich auch in der Gesamtbeurteilung widerspiegeln müsse, zumal der Grundsatz der Wahrheit demjenigen des Wohlwollens vorgehe. In Abänderung des Beschlusses des Bezirksrates sei als Gesamtqualifikation deshalb folgender Satz ins Arbeitszeugnis aufzunehmen: "Sie erledigte die ihr übertragenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit".

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin macht geltend, es sei ihr eine viel zu kurze Frist für eine Stellungnahme zur vorgesehenen Kündigung gewährt worden. Dies stelle eine schwere Gehörsverletzung (Art. 29 Abs. 2 BV) dar. Sie setzt sich indessen mit keinem Wort mit den diesbezüglichen vorinstanzlichen Erwägungen (vgl. E. 4.3 hiervor) auseinander. Auf die Rüge ist daher mangels hinreichender Begründung (vgl. Art. 106 Abs. 2 BGG) nicht weiter einzugehen.

E. 5.2

Weiter rügt die Beschwerdeführerin hinsichtlich der Frage der Rechtmässigkeit der Kündigung eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung und eine willkürliche Beurteilung der Vorinstanz.

E. 5.2.1

Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, das kantonale Gericht habe in willkürlicher Weise ausser Acht gelassen, dass sie mit einem Pensum von 50 % begonnen und dieses ab

Januar 2014 auf 40 % reduziert habe, kann ihr nicht gefolgt werden. Die Vorinstanz stellte diesbezüglich fest, die Beschwerdeführerin sei seit dem 1. September 2012 als Chemielaborantin bei der Beschwerdegegnerin angestellt gewesen, zunächst mit einem Arbeitspensum von 50 %, ab dem 1. Januar 2014 mit einem solchen von 40 %. Sodann mag zutreffen, dass der frühere Vorgesetzte der Beschwerdeführerin im Oktober 2018 ein gutes Zwischenzeugnis ausgestellt hatte, was die Vorinstanz unerwähnt liess. Dieser ist aber nicht entgangen, dass die Beschwerdegegnerin mit der Arbeit der Beschwerdeführerin in den Jahren 2016 und 2017 grundsätzlich zufrieden war, wies sie doch auf die positiven Bewertungen gemäss Mitarbeiterbeurteilungen vom Februar 2017 und 2018 hin (Gesamtbewertung jeweils "E" ["Erfüllt die Anforderungen"]). Gleichzeitig hielt das kantonale Gericht aber zutreffend fest, es sei bereits damals festgehalten worden, dass die Beschwerdeführerin ihre Effizienz noch verbessern könne.

E. 5.2.2

Die fehlende Effizienz war auch im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses immer wieder ein Thema: In der Beurteilung vom 11. Januar 2019 fehlte gemäss vorinstanzlicher Feststellung zwar eine Einschätzung der Leistung. Es sei aber das Ziel vereinbart worden, dass die Beschwerdeführerin "ihre Arbeitsabläufe im Bereich Chemieumschlag prüfen und Vorschläge unterbreiten" solle, wie dieser vollständig durch sie organisiert werden könnte. In einem Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin, ihrem Vorgesetzten und der Leiterin der Personalabteilung vom 28. Juni 2019 sei weiter festgehalten worden, dass die Beschwerdeführerin erst um 9.00 Uhr erscheine, was eine Verletzung der Blockzeiten darstelle. Dies könne aus betrieblichen Gründen nicht weiter unterstützt werden. Zudem sei festgehalten worden, dass der Vorgesetzte 100 % Einsatz verlange, wenn die Beschwerdeführerin anwesend sei. In einem weiteren Gespräch drei Monate später am 26. September 2019 sei vereinbart worden, dass die Beschwerdeführerin künftig eine Excel-Liste führen solle mit Zeitangaben für ihre Tätigkeiten. Die nächste (protokollierte) Besprechung habe am 9. Januar 2020 stattgefunden. Dort seien "Effizienzverluste" der Beschwerdeführerin festgestellt und verschiedene Massnahmen angeordnet worden: So sei von der Beschwerdeführerin "der Arbeitsbeginn um 8.00 Uhr eingefordert" und von ihr verlangt worden, dass sie die verrichteten Arbeiten zeitlich präziser erfasse.

Anlässlich eines Gesprächs vom 27. Februar 2020 habe die Beschwerdeführerin sodann eine Verwarnung erhalten. Darin sei erneut der Arbeitsbeginn um 8.00 Uhr verlangt worden (erster Punkt). Weiter sei festgehalten worden, dass die Arbeitsabläufe gemäss den Vorgaben der Vorgesetzten sowie gemäss Besprechung vom 9. Januar 2020 zu erledigen seien (zweiter Punkt). Aufträge/Bestellungen seien gemäss Stellenbeschreibung sowie Vorgaben der Vorgesetzten selbstständig und frühzeitig zu tätigen (dritter Punkt). Die Verwarnung habe weiter den Hinweis enthalten, dass die Beschwerdegegnerin in Betracht ziehe, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, sollten die Zielvorgaben nicht erreicht werden und/oder ungenügend ausfallen.

Im Rahmen des Mitarbeiterbeurteilungsgesprächs vom 29. Mai 2020 seien die Leistungen der Beschwerdeführerin vom Vorgesetzten in fast allen Teilbereichen mit "D" ("Erbringt/erfüllt ungenügende Leistungen/ Erwartungen") bewertet worden. Weiter sei festgehalten worden, dass der zweite und dritte Punkt der Ziele gemäss Verwarnung vom 27. Februar 2020 nicht resp. nur teilweise erfüllt worden seien. Lediglich der Arbeitsbeginn um 8.00 Uhr werde seither eingehalten. Die Beschwerdegegnerin habe der Beschwerdeführerin gleichentags die Gelegenheit gegeben, zur in Aussicht gestellten

ordentlichen Kündigung innert sieben Tagen bis zum 4. Juni 2020 Stellung zu nehmen, wovon die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 4. Juni 2020 Gebrauch gemacht habe.

E. 5.2.3

Aus den vorinstanzlichen Feststellungen ergibt sich, dass die fehlende Effizienz der Beschwerdeführerin über all die Jahre in mehreren Gesprächen und Mitarbeiterbeurteilungen sowie von zwei verschiedenen Vorgesetzten kritisiert wurde. Besonders deutlich wird die Kritik in der Verwarnung vom 27. Februar 2020, in welcher unter anderem die zu lange Dauer der Rundgänge beanstandet wurde, und in der Mitarbeiterbeurteilung vom 29. Mai 2020, wo die Arbeitsweise der Beschwerdeführerin durchwegs mit "D" bewertet und gleichzeitig festgehalten wurde, die Beschwerdeführerin arbeite ineffizient. So werde der Rundgang, welcher eine bis eineinhalb Stunden in Anspruch nehme, unnötig ausgedehnt. Die Vorgabe gemäss Besprechung vom 9. Januar 2020 sei nicht eingehalten worden und die Rundgänge würden immer noch auf zwei Tage verteilt. Die Beschwerdeführerin könne zudem oft nicht selbstständig arbeiten und benötige Unterstützung.

Die Beschwerdeführerin vermag nicht aufzuzeigen, dass sie die ihr wiederholt vorgeworfenen "Effizienzverluste" jeweils zeitnah bestritten hätte. Erst in ihrer Stellungnahme vom 4. Juni 2020 zur in Aussicht gestellten Kündigung wehrte sie sich gegen die Vorwürfe. Die Vorinstanz berücksichtigte die von der Beschwerdeführerin darin erhobenen Einwände. So hielt sie etwa fest, es könne nicht zu Ungunsten der Beschwerdeführerin gewertet werden, dass diese bei einer Aufgabe, bei der sie keine Routine habe, ihren Vorgesetzten um Unterstützung gebeten habe. Aus der Stellungnahme gehe aber auch hervor, dass die Vorstellungen der Beschwerdeführerin und diejenigen ihrer Vorgesetzten betreffend Arbeitsabläufe und Effizienz nicht übereinstimmten. Die Beschwerdeführerin mache denn auch nicht geltend, sie habe sich stets an die Vorgaben ihrer Vorgesetzten gehalten. Derlei bringt die Beschwerdeführerin auch letztinstanzlich nicht vor. Ebenso wenig zeigt sie auf, welche Punkte der Stellungnahme vom 4. Juni 2020 die Vorinstanz im Rahmen ihrer Beweiswürdigung zu Unrecht unberücksichtigt gelassen haben soll.

E. 5.2.4

Mit ihren Vorbringen vermag die Beschwerdeführerin demnach nicht aufzuzeigen, inwiefern der vorinstanzlich festgestellte Sachverhalt auf einer willkürlichen Beweiswürdigung beruhen soll (vgl. E. 2.8 hiervor). Insbesondere gelingt es ihr nicht, die Feststellung der Vorinstanz als willkürlich erscheinen zu lassen, wonach die in der Kündigung angeführten Gründe, vor allem der Vorwurf der Ineffizienz, hinreichend nachgewiesen seien. Dass die Mitarbeiterbeurteilung 2018 und das Zwischenzeugnis vom Oktober 2018 gut ausgefallen sind, ändert nichts daran, dass die fehlende Effizienz von den jeweiligen Vorgesetzten schon seit Beginn der Anstellung wiederholt thematisiert wurde. Es trifft im Übrigen nicht zu, dass die Kündigung allein mit dem in der Verwarnung vom 27. Februar 2020 beanstandeten Verhalten begründet wurde, wie die Beschwerdeführerin sinngemäss geltend macht. Vielmehr wird in der Kündigung vom 19. Juni 2020 auf die verpassten Zielvorgaben seit der Verwarnung vom Februar 2020 und die detaillierte Leistungsbeurteilung gemäss Mitarbeiterbeurteilungs- und Entwicklungsgespräch vom 29. Mai 2020 Bezug genommen.

E. 5.3

Sodann legt die Beschwerdeführerin nicht dar - und es ist auch nicht ersichtlich -, inwiefern die Vorinstanz kantonales resp. (inter) kommunales Recht willkürlich angewendet haben soll, indem diese zum Schluss gelangt ist, die in der Kündigungsverfügung genannten Gründe wie Nichteinhaltung der geforderten Arbeitsabläufe oder fehlende Effizienz seien als sachlich zureichende Kündigungsgründe zu qualifizieren. Auf Weiterungen kann verzichtet werden.

E. 5.4

Da nach dem Gesagten von der Rechtmässigkeit der Kündigung auszugehen ist, ist ferner nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin keine Entschädigung wegen unrechtmässiger Kündigung zugesprochen hat.

E. 6

Weiter rügt die Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit dem Arbeitszeugnis eine willkürliche Anwendung von Art. 330a OR. Sie begründet dies jedoch allein mit der geltend gemachten Unrechtmässigkeit der Kündigung, womit sie nach dem Gesagten allerdings nicht durchdringt. Mit der vorinstanzlichen Beurteilung, wonach sich die wegen Leistungsmängeln erfolgte rechtmässige Kündigung auch in der Gesamtbeurteilung widerspiegeln müsse (vgl. E. 4.4 hiervor), setzt sich die Beschwerdeführerin nicht weiter auseinander. Eine willkürliche Anwendung von kantonalem resp. (inter) kommunalem Recht ist damit nicht hinreichend dargetan. Die Beschwerde ist auch in diesem Punkt unbegründet.

E. 7

Soweit die Beschwerdeführerin eine Verletzung des in Art. 38 Abs. 1 KV/ZH verankerten Grundsatzes geltend macht, wonach wichtige Rechtssätze in Form eines Gesetzes zu erlassen sind, fehlt es an einer hinreichend begründeten Rüge (vgl. Art. 106 Abs. 2 BGG). Weder setzt sie sich mit den entsprechenden Erwägungen der Vorinstanz (vgl. E. 4.1 hiervor) auseinander noch zeigt sie auf, was sie aus der behaupteten Verletzung zu ihren Gunsten ableiten will.

E. 8

Zusammenfassend hat es beim angefochtenen Urteil sein Bewenden.

E. 9

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Die in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegende Beschwerdegegnerin hat keinen Anspruch auf Parteientschädigung (Art. 68 Abs. 3 BGG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.