

# GR\_GERICHTE U 2014 63 vom 3. November 2015

GR Gerichte, 2015-11-03, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_U\\_2014\\_63](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2014_63)

FR: GR\_GERICHTE U 2014 63 du 3 novembre 2015

IT: GR\_GERICHTE U 2014 63 del 3 novembre 2015

## Regeste

Personalrecht (fristlose Entlassung) | Personalrecht

## Erwägungen

### E. 1

A.\_\_\_\_\_ ist ausgebildete Sozialarbeiterin FH. Sie wurde vom Kreisverband Berufsbeistandschaft X.\_\_\_\_\_ (BB-X.\_\_\_\_\_) mit Vertrag vom 11. November 2013 per 1. Dezember 2013 beim Verband als Berufsbeiständin mit einem Arbeitspensum von 80% angestellt mit Einsatzort Y.\_\_\_\_\_. In der Folge wurden ihr von der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) X.\_\_\_\_\_ zahlreiche Mandate übertragen. Das Ende der Probezeit von A.\_\_\_\_\_ wurde vertraglich auf den 31. März 2014 festgelegt. In zahlreichen Mandaten kam es im Laufe der folgenden Monate zu Vorfällen, über deren Ursache und Wirkung die Parteien unterschiedlicher Ansicht sind.

### E. 2

Am 3. April 2014 fand zwischen dem Präsidenten der BB-X.\_\_\_\_\_, dem Leiter ad interim der BB-X.\_\_\_\_\_, und A.\_\_\_\_\_ eine Besprechung statt betreffend das Verhalten von A.\_\_\_\_\_ gegenüber Sekretariatsmitarbeiterinnen in Y.\_\_\_\_\_, insbesondere gegenüber B.\_\_\_\_\_. A.\_\_\_\_\_ durfte sich zu den Vorwürfen äussern und es wurde erwähnt, dass der Vorstand des BB-X.\_\_\_\_\_ eine Verwarnung prüfen werde.

### E. 3

Diese Verwarnung erfolgte am 11. Mai 2014. Darin wurde das verletzte Verhalten von A.\_\_\_\_\_ gegenüber Sekretariatsmitarbeiterinnen in Y.\_\_\_\_\_, insbesondere gegenüber B.\_\_\_\_\_, beanstandet, was nicht toleriert werden könne. Die enge Zusammenarbeit zwischen den Berufsbeiständen und dem Sekretariat bedinge einen respektvollen und sachlichen Umgangston, ansonsten das Arbeitsklima Schaden nehme. Vor dem Hintergrund, dass sich die KESB beim Vorstand des BB-X.\_\_\_\_\_ und beim Leiter ad interim über die Arbeit von A.\_\_\_\_\_ beschwert hatte (überstürzte Handlungen ohne notwendige Abklärungen und Rücksprachen und ohne zwingende Zustimmung der KESB), teilte der Vorstand der BB-X.\_\_\_\_\_ A.\_\_\_\_\_ mit, dass er von ihr eine sorgfältig abgestützte Arbeit erwarte.

- 3 -

### E. 4

A.\_\_\_\_\_ kündigte ihr Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 19. Mai 2014 per 31. Oktober 2014.

### E. 5

An seiner Sitzung vom 4. Juli 2014 beschloss der BB-X.\_\_\_\_\_, eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A.\_\_\_\_\_ ins Auge zu fassen und stellte ihr dies im Anschluss an die Sitzung auch in Aussicht; gleichzeitig stellte der BB-X.\_\_\_\_\_ A.\_\_\_\_\_ per sofort frei unter vorläufiger Lohnneinstellung. Zudem wurde A.\_\_\_\_\_ bezüglich der fristlosen Kündigung das rechtliche Gehör gewährt mit Frist bis zum 16. Juli 2014.

#### **E. 6**

Am 14. Juli 2014 legte A.\_\_\_\_\_ beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden Beschwerde (Verfahren U 14 53 – Anfechtung Zwischenentscheid) ein gegen den Beschluss des BB-X.\_\_\_\_\_ vom 4. Juli 2014. Sie beantragte die Aufhebung dieses Zwischenentscheides und die Erteilung der aufschiebenden Wirkung, alles unter Kostenfolge zu Lasten des BB-X.\_\_\_\_\_. Weder für die Freistellung noch die vorläufige Lohnneinstellung gebe es eine gesetzliche Grundlage. Ihr würden mit den angeordneten Massnahmen nicht leicht wieder gutzumachende Nachteile entstehen.

#### **E. 7**

In ihrer Stellungnahme vom 15. Juli 2014 legte A.\_\_\_\_\_ dar, dass sie weder die fristlose Kündigung noch die sofortige Freistellung akzeptiere.

#### **E. 8**

Mit Schreiben vom 5. August 2014 wies A.\_\_\_\_\_ darauf hin, dass bis dato die anfangs Juli angekündigte fristlose Kündigung nicht ausgesprochen worden sei, weshalb sie inzwischen verwirkt sei.

#### **E. 9**

Am 6. August, mitgeteilt am 12. August 2014 sprach der BB-X.\_\_\_\_\_ unter Berücksichtigung u.a. der Stellungnahmen und Ausführungen von A.\_\_\_\_\_ und nach diversen Abklärungen mit dem vormaligen Leiter ad interim und der nachfolgenden Leiterin definitiv die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A.\_\_\_\_\_ aus.

- 4 -

#### **E. 10**

Am 15. August 2014 beantragte der BB-X.\_\_\_\_\_, die Beschwerde vom

#### **E. 14**

Der BB-X.\_\_\_\_\_ liess sich am 25. September 2014 zur beantragten aufschiebenden Wirkung vernehmen und verlangte die Nichterteilung derselben.

#### **E. 15**

Mit Verfügung vom 1. Oktober 2014 verfügte der Instruktionsrichter, dass der Beschwerde die aufschiebende Wirkung nicht zuerkannt werde, und zwar vor allem deshalb, weil es für den BB-X.\_\_\_\_\_ nicht zumutbar wäre, dass die Beschwerdeführerin das von ihr ohnehin gekündigte Arbeitsverhältnis temporär wieder aufnehmen würde.

#### **E. 16**

Am 15. Oktober 2014 liess sich der BB-X.\_\_\_\_\_ (hiernach Beschwerdegegner) zur Beschwerde vernehmen und beantragte deren vollumfängliche Abweisung, soweit darauf einzutreten sei, alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge. Der Beschwerdegegner habe als kündende Partei das im öffentlichen Recht vorgegebene Verfahren eingehalten. Zudem

sei die fristlose Kündigung aufgrund diverser Verfehlungen der Beschwerdeführerin nach vorgängiger Abmahnung (Verwarnung) auch materiell gerechtfertigt. Der Beschwerdegegner offerierte als Beweis für seine Vorbringen u.a. fünf Personen als Beteiligte/Auskunftspersonen und beantragte im Bestreitungsfall ein IT-Gutachten betreffend Termineintragung im Outlook durch die Beschwerdeführerin.

- 6 -

#### **E. 17**

In ihrer Replik vom 12. Januar 2015 präzisiert die Beschwerdeführerin ihre Rechtsbegehren und verlangt vom Beschwerdegegner neben der Bezahlung von zwei Monatslöhnen gestützt auf Art. 12 PG neu auch die Bezahlung des Lohnes für die Monate Juli – Oktober 2014 zzgl. 4/12 (pro rata) des 13. Monatslohnes. Im Weiteren werden die Standpunkte vertieft. Die Anhörung der vom Beschwerdegegner angebotenen Beteiligten/Auskunftspersonen lehnte die Beschwerdeführerin - ebenso wie das Einholen eines IT-Gutachtens - ab.

#### **E. 18**

Der Beschwerdegegner hält in seiner Duplik vom 2. März 2015 an den bisherigen Anträgen fest und ergänzt diese um den Antrag auf Nichteintreten auf die Beschwerde, soweit die Beschwerdeführerin in ihrer Replik Anträge stellt, welche über die ursprünglich in der Beschwerde gestellten Anträge hinausgehen.

#### **E. 19**

Am 9. März 2015 reichten die Rechtsvertreter beider Parteien ihre Honorarnoten ein. Für die Vertretung der Beschwerdeführerin wird ein in den Verfahren U 14 53 und U 14 63 gesamthaft angefallener Aufwand von 37.5 h à Fr. 250.-- geltend gemacht, zzgl. Pauschalspesen von Fr. 360.-- (4%) und zzgl. 8% MWST, insgesamt ausmachend Fr. 10'108.80. Der Vertreter des Beschwerdegegners stellt für das Verfahren U 14 63 einen Zeitaufwand von 19.6 h à Fr. 250.-- in Rechnung, zzgl. Pauschalspesen von Fr. 147.-- (3%) und zzgl. MWST, total ausmachend Fr. 5'450.75. Auf die weiteren Vorbringen der Parteien in den Rechtsschriften wird, soweit für die Streitentscheidung von Bedeutung, in den nachfolgenden Erwägungen noch näher eingegangen.

- 7 - Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Anfechtungsobjekt ist vorliegend im Verfahren U 14 53 der Zwischenentscheidung vom 4. Juli 2014, worin der betreffende Kreisverband (Beschwerdegegner) die sofortige Freistellung unter vorläufiger Lohneinstellung der Beschwerdeführerin wegen des seit der Anstellung am 1. Dezember 2013 gezeigten Verhaltens am Arbeitsplatz beschloss und ihr zugleich die fristlose Kündigung der Arbeitsstelle – nach Wahrung des rechtlichen Gehörs bis am 16. Juli 2014 – in Aussicht stellte, wogegen sich die Beschwerdeführerin mit Beschwerde vom 14. Juli 2014 beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden zur Wehr setzte. Mit Entscheid vom 6./12. August 2014 sprach der Beschwerdegegner die fristlose Kündigung gegenüber der Beschwerdeführerin aus, wogegen diese sich erneut mit Beschwerde vom 29. August 2014 (Verfahren U 14 63) beim Gericht zur Wehr setzte. Beschwerdethema bildet hier somit die Rechtmässigkeit des angefochtenen Zwischenentscheids als auch des definitiven Kündigungsentscheids. In formeller Hinsicht gilt es dabei zunächst noch festzuhalten, dass gemäss Art. 6 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) im Interesse einer zweckmässigen Erledigung eines Streitverfahrens die

Verfahren bei getrennt eingereichten Eingaben zum gleichen Gegenstand (Beschwerdethema) durch die Behörde [bzw. das Gericht] vereinigt werden können. Im konkreten Fall ist die Vereinigung der Verfahren U 14 53 und U 14 63 sinnvoll und gerechtfertigt, da beide Beschwerdeverfahren dasselbe Verhalten der Beschwerdeführerin seit Stellenantritt zum Gegenstand haben und bloss aus zeitlichen Gründen die hierfür ausgesprochene Rechtsfolge durch denselben Beschwerdegegner unterschiedlich (zuerst Freistellung; dann Kündigung) ausfiel. Die Sachlage ist bei beiden Verfahren – abgesehen von der zeitlichen Staffelung – absolut identisch und deshalb in einem Urteil zu klären.

- 8 - 2. a) Nach Art. 29 Abs. 1 lit. a VRG sind verfahrensleitende Anordnungen und vorsorgliche Massnahmen sowie andere Zwischenentscheidungen nur anfechtbar, wenn sie für die betroffene Person einen Nachteil zur Folge haben, der sich später voraussichtlich nicht mehr beheben lässt. Gemäss ständiger Rechtsprechung muss ein nicht leicht wieder gutzumachender Nachteil rechtlicher Natur - und nicht nur faktischer Natur - sein und somit auch mit einem für die Beschwerde führende Partei günstigen Endentscheid nicht oder nicht vollständig behebbar sein (statt vieler: BGE 134 III 188 E.2.1, 133 III 629 E.2.3, 133 V 645 E.2.1; sowie Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden [VGU] U 02 35 vom 22. Mai 2002 E.1 mit weiteren Hinweisen). Einer ausdehnenden Interpretation des erforderlichen Nachteils auch auf rein tatsächliche Nachteile wie die Verlängerung oder Verteuerung des Streitverfahrens kann nicht gefolgt werden. Nur wenn prozessökonomische Gründe eine frühere Befassung zwingend gebieten und mit der Öffnung des Rechtsweges der Trölerei nicht grundsätzlich Vorschub geleistet wird, erscheint also ein Zwischenentscheid gerechtfertigt. Es bedarf daher auch bei Zwischenentscheiden nach Art. 29 Abs. 1 lit. a VRG eines rechtlichen Nachteils, der durch einen günstigen Entscheid in der Sache selbst (materieller Endentscheid) nicht mehr behoben werden kann (vgl. BGE 134 188 III E.2.2). Wo rechtlich indessen gar kein wieder gutzumachender Nachteil droht, fehlt es bereits an einem Rechtsschutzinteresse im Sinne von Art. 50 VRG. Nach dieser Vorschrift ist zur Beschwerde [einzig] legitimiert, wer durch den angefochtenen Entscheid berührt ist und ein schutzwürdiges [aktuelles] Interesse an seiner Aufhebung oder Änderung hat oder wer besonders dazu ermächtigt ist. b) Die Beschwerdeführerin ist im Verfahren U 14 53 der Ansicht, dass über die Frage der Rechtmässigkeit der sofortigen Freistellung und der vorläufigen LohnEinstellung im als erstes angefochtenen Beschluss vom 4. Juli 2014 unabhängig vom nachfolgenden Entscheid vom 6./12. August 2014

- 9 - zu befinden sei. Gemäss Art. 14 des hier unbestritten zur Anwendung gelangenden Personalgesetzes (PG, BR 170.400) sei eine Freistellung nur bei einer ordentlichen Kündigung oder einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zulässig; und dies nur, sofern öffentliche Interessen vorlägen. Die vorläufige LohnEinstellung bis zum Entscheid über die fristlose Kündigung sei hingegen im Personalgesetz gar nicht vorgesehen. Ihr Rechtsschutzinteresse begründete die Beschwerdeführerin damit, dass die zuständige Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde ihr rund 60 Dossiers mit Klienten übertragen habe, und sie nun daran gehindert sei, die ihr übertragenen Aufgaben zu erfüllen. So müsste sie für ihre Klienten laufend Handlungen ausführen und Zahlungen machen, was durch die angefochtenen Massnahmen aber verunmöglicht werde. Der Beschwerdegegner verfüge nicht über genügend Fachkräfte, um ihre Stellvertretung sicherzustellen. c) Der Beschwerdegegner hält dem entgegen, dass es für die Zulässigkeit zur Anfechtung eines Zwischenentscheids zwingend des Vorhandenseins eines nicht leicht wieder

gutzumachenden Nachteils bedürfe. Dieser Nachteil sei die Konkretisierung des Rechtsschutzinteresses, wobei es sich um ein eigenes (rechtlich schützenswertes) Interesse der Beschwerdeführerin handeln müsse. Der Beschwerdeführerin sei selber aber gar kein Nachteil aus dem Umstand erwachsen, dass sie ihre Beistandsdossiers nicht mehr habe weiterbearbeiten können; den Nachteil in finanzieller Hinsicht (Lohn-einstellung) habe sie gar nicht geltend gemacht und ein solcher wäre zu- dem leicht wieder gutzumachen, falls der Endentscheid günstig ausfiele. d) In Anwendung der herrschenden Rechtsprechung (vgl. E.2a, hiervor) und in Würdigung der gegensätzlich vorgebrachten Standpunkte (s. E.2b, 2c) ist das Gericht zur Auffassung gelangt, dass ein schutzwürdiges aktuelles Rechtsschutzinteresse an der Anfechtung des zuerst angefochtenen Zwi- schenentscheids nicht gegeben ist, was diesbezüglich zu einem Nichtein-

- 10 - treten auf die Beschwerde im Verfahren U 14 53 führen muss. Ein nicht leicht wieder gutzumachender Nachteil ist auch für das streitberufene Verwaltungsgericht nicht ersichtlich, zumal der Beschwerdeführerin – wie der Beschwerdegegner zu Recht geltend machte – aus der fehlenden Stellvertretung für eine zeitgerechte Bewältigung ihrer hängigen Arbeits- dossiers (rund 60 Stück) nicht selbst ein persönlicher Nachteil erwächst, sondern allenfalls den Klienten bzw. indirekt dem Beschwerdegegner ein finanzieller, sozialer und/oder immaterieller Nachteil (Ruf-/Imageschaden) entstehen dürfte. Die beschriebene Situation präsentiert sich ähnlich wie wenn eine Mitarbeiterin verunfallen oder erkranken würde. Den finanziel- len Nachteil durch die sofortige Lohneinstellung würde die Arbeitnehmerin bzw. Beschwerdeführerin selber treffen, doch wird dieser pekuniäre Nach- teil gerade nicht erst geltend gemacht; zudem würde ein vorläufiger Ver- dienstausfall auch keinen Nachteil darstellen, der nicht leicht wieder gut- zumachen wäre, denn der Beschwerdegegner ist kein Schuldner, bei wel- chem ernsthaft ein definitiver Zahlungsausfall drohen würde. Ein Rechts- schutzinteresse gemäss Art. 50 VRG ist deshalb zu verneinen, was einen Nichteintretensentscheid im Verfahren U 14 53 zur Folge haben muss. e) Der Vollständigkeit halber sei noch erwähnt, dass sich am Resultat dieses (Zwischen-) Verfahrens U 14 53 nichts ändern würde, wenn das Gericht – aufgrund der nachfolgend im Verfahren U 14 63 erlangten Kenntnisse und Schlussfolgerungen – von der Gegenstandslosigkeit des inzwischen hin- fällig bzw. obsolet gewordenen Streitverfahrens in Sachen Freistellung mit provisorischer Lohneinstellung ausgegangen wäre, da die bisherigen An- träge/Ereignisse durch den materiellen Endentscheid überholt wurden. 3. a) Im Verfahren U 14 63 (fristlose Kündigung) gilt es in verfahrensrechtlicher Hinsicht zunächst festzuhalten, dass mit der Beschwerde an das Verwal- tungsgericht gemäss Art. 51 Abs. 1 VRG sowohl Rechtsverletzungen ein- schliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (lit. a) als

- 11 - auch eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserhebli- chen Sachverhalts (lit. b) geltend gemacht werden können. Weiter hält Art. 51 Abs. 2 VRG ausdrücklich fest: Die Parteien können Rechtsbegeh- ren, die sie im vorinstanzlichen Verfahren gestellt haben, nicht ausdehnen (sog. Erweiterungsverbot mit Einhaltung des gesetzlichen Instanzenzugs). Nach Art. 52 Abs. 1 VRG ist die Beschwerde schriftlich innert 30 Tagen seit Mitteilung des angefochtenen Entscheids beim Verwaltungsgericht einzureichen. – Im konkreten Fall ist erstellt, dass der angefochtene Ent- scheid betreffend fristlose Kündigung/Entlassung vom 6./12. August 2014 und die dagegen schriftlich erhobene Beschwerde vom 29. August 2014 datieren, womit die 30-tägige Anfechtungsfrist korrekt eingehalten wurde. Die Beschwerdeführerin rügt die Verletzung mehrerer

Bestimmungen des Personalgesetzes und macht demnach eindeutig Rechtsverletzungen im Sinne von Art. 51 Abs. 1 lit. a VRG geltend. Durch die fristlose Kündigung ist die Beschwerdeführerin selbstverständlich auch in ihrer Rechtsposition als gehaltsberechtigter Teilangestellter in einem Arbeitspensum von 80% berührt, weshalb ihr zweifelsfrei ein eigenes, rechtlich schutzwürdiges und aktuelles Anfechtungsinteresse an der Aufhebung der angefochtenen Entlassung vom 6./12. August 2014 zukommt (Art. 50 VRG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde vom 29. August 2014 ist daher infolge Einhaltung aller Legitimationsvorschriften für eine Anfechtung vor dem kantonalen Verwaltungsgericht (Art. 50 ff. VRG) einzutreten. b) Einschränkend bleibt einzig unter Hinweis auf Art. 51 Abs. 2 VRG festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin in der Replik vom 12. Januar 2015 ihr ursprüngliches Rechtsbegehren in der Beschwerde vom 29. August 2014 noch insofern ergänzte und damit formell ausdehnte, als sie neuerdings zusätzlich noch die Bezahlung eines Lohnes für die Monate Juli bis Oktober 2014, zzgl. 4/12 (pro rata) des 13. Monatslohnes einforderte (vgl. im Sachverhalt Ziff. 17, hiervor). Im Gegensatz dazu wurde in der vorangehenden Beschwerde (lediglich) die vollumfängliche Aufhebung des an-

- 12 - angefochtenen Entscheids verlangt sowie die Verpflichtung des Beschwerdegegners beantragt, ihr gestützt auf Art. 12 PG noch zwei Monatslöhne zu bezahlen; zudem wurde um Erteilung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde durch das Gericht ersucht; alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Beschwerdegegners. Wie schon der Beschwerdegegner zu Recht vorbrachte, muss ein solches zusätzliches Rechtsbegehren aber mit dem Ausdehnungsverbot gemäss Art. 51 Abs. 2 VRG als nicht vereinbar und als verspätet gewertet werden (vgl. im Sachverhalt Ziff. 18, hiervor). Die in der Beschwerde verlangte Aufhebung des angefochtenen Kündigungs-/Entlassungsentscheids umfasst nicht automatisch auch die erst 4 ½ Monate später erhobene Forderung auf Gehaltszahlung für die Monate Juli bis Oktober 2014, zzgl. 4/12 (pro rata) des 13. Monatslohnes. Diese Lohnforderung hätte vielmehr rechtzeitig in der Beschwerde selbst gestellt werden müssen. Das Nachschieben der konkret bezifferbaren Lohnforderung für vier Monate erst im Zuge der Replik muss jedoch klarerweise als verspätet und zudem auch gestützt auf das Erweiterungsverbot gemäss Art. 51 Abs. 2 VRG als unzulässig bezeichnet werden. Auf die Beschwerde vom 29. August 2014 tritt das Gericht diesbezüglich folglich nicht ein. 4.

a) In materieller Hinsicht rügt die Beschwerdeführerin in Bezug auf die fristlose Kündigung im Wesentlichen die Verwirkung der Kündigungsfrist, eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, eine Kompetenzüberschreitung des Beschwerdegegners sowie das Fehlen eines wichtigen Kündigungsgrundes, der eine sofortige Stellenentlassung zu rechtfertigen vermocht hätte. b) Zur Verwirkung der Kündigungsfrist hat sich das Bundesgericht bereits mehrfach geäussert und dazu namentlich in BGE 138 I 113 E.6.3 richtungsweisend was folgt festgehalten: 6.3.1 Aus dem Wesen des wichtigen Grundes hat die zu Art. 337 OR ergangene privatrechtliche bundesgerichtliche Rechtsprechung abgeleitet, dass der Kündigungsberechtigte sich mit der Aussprechung der fristlosen

- 13 - Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht ungebührlich lange Zeit lassen darf. Ist ein wichtiger Grund gegeben, so ist die fristlose Kündigung sofort auszusprechen. Andernfalls ist anzunehmen, das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist sei für den Kündigenden subjektiv zumutbar, und ist das Recht auf eine sofortige Vertragsauflösung verwirkt (BGE 130 III 28 E.4.4, 123 III 86 E.2a, 99 II 308 E.5a, 97 II 142 E.2a). 6.3.2 Dabei ist nach den Umständen des konkreten Falles zu entscheiden, innert welcher Frist dem Berechtigten

billigerweise ein Entschluss darüber zuzumuten ist, ob er von seinem Recht zur fristlosen Aufhebung des Vertrags Gebrauch machen will. In der Regel wird eine Überlegungsfrist von zwei bis drei Arbeitstagen zum Nachdenken und Einholen von Rechtsauskünften als angemessen angesehen. Ein Hinauszögern über diese Zeitspanne ist nur zulässig, wenn es mit Rücksicht auf die praktischen Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens als verständlich und berechtigt erscheint (BGE 130 III 28 E.4.4; Urteil des Bundesgerichts 4C.345/2001 vom 16. Mai 2002 E.3.2). Eine Verlängerung von einigen Tagen (gemäss Urteil 4A\_569/2010 vom 14. Februar 2011 E.3.1 von etwa einer Woche) ist etwa dann zulässig, wenn bei einer juristischen Person die Entscheidungskompetenz einem mehrköpfigen Gremium zusteht und die Willensbildung daher aufwendiger ist oder wenn Arbeitnehmervertreter anzuhören sind (Urteile 4C.291/2005 vom 13. Dezember 2005 E.3.2, 4C.348/2003 vom 24. August 2004 E.2, 4C.382/1998 vom 2. März 1999 E.1b, 4C.282/1994 vom 21. Juni 1995 E.3). Im Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 26. April 2006 E.7.1 (= BVR 2007 S. 20) wurde zu derselben Thematik festgehalten: Nach der Rechtsprechung zum privaten Arbeitsvertragsrecht muss die fristlose Kündigung innert nützlicher Frist (in der Regel zwei bis drei Tage) seit Entdecken der Gründe ausgesprochen werden. Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen, die trotz Kenntnis der Gründe zuwarten, verirken das Recht zur fristlosen Entlassung (BGE 112 II 41 E.3b). Immerhin muss den Kündigenden eine hinreichende Frist eingeräumt werden, damit sie ihren noch unbestätigten Verdacht erhärten können; denn andernfalls riskieren sie, dass eine auf blossen Verdacht hin ausgesprochene Kündigung sich als ungerechtfertigt erweist. [...] Die Überlegungsfrist im öffentlichen Recht kann nicht gleich bemessen sein. Ein Entscheid betreffend fristlose Kündigung muss die Anforderungen an die Begründung und den Anspruch auf das rechtliche Gehör des Betroffenen berücksichtigen. Diese Anforderungen können eine deutlich längere Frist als im Privatrecht nötig machen. Im Bundesgerichtsurteil 2A.656/2006 vom 15. Oktober 2007 E.5.2.1 wurde bereits zwischen Privat-/öffentlichem Recht differenzierend klargestellt:

- 14 - Die bundesgerichtliche Rechtsprechung zu Art. 337 OR, welche eine fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen grundsätzlich nur innert einer Zeitspanne von einigen wenigen Arbeitstagen erlaubt, lässt sich nicht unbescholen auf öffentlichrechtliche Anstellungsverhältnisse übertragen: Zum einen ist die Kündigung zu begründen, da sie in Form einer Verfügung ergehen muss, und zum anderen ist dem öffentlichrechtlich Angestellten vorgängig das rechtliche Gehör einzuräumen. Hinzu kommt, dass es die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung nicht immer erlauben, unverzüglich über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Hier war für die Entlassung denn auch nicht ein direkter Vorgesetzter, sondern die Wahl- und Aufsichtsbehörde zuständig, wobei diese ihren Beschluss als Kollegialbehörde (Gesamtgericht) zu treffen hatte. c) Aus den soeben zitierten Entscheiden lässt sich der Schluss ziehen, dass die fristlose Kündigung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis für die kündigende Partei mit höheren Risiken verbunden ist als im Privatrecht; dies zum einen aufgrund der formellen Anforderungen an eine rechtmässige fristlose Entlassung und zum anderen wegen der Folgen einer formell oder materiell widerrechtlichen fristlosen Entlassung für den Arbeitgeber und damit für die öffentliche Hand. Das Bundesgericht gesteht daher dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber eine längere Reaktionszeit zu, damit er die Verfahrensvorschriften einhalten und den die Kündigung begründenden Sachverhalt abklären und nachweisen kann, bevor er die Kündigung ausspricht. Aber auch der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber darf das Verfahren nicht längere Zeit ruhen lassen bzw. es

unterlassen, den Arbeitnehmer über die Überprüfung des Arbeitsverhältnisses zu informieren, solange nicht sachliche Gründe ein längeres Zuwarten rechtfertigen. Konkret hat das Bundesgericht schon entschieden, dass keine Rede von einer Verwirkung der Möglichkeit, fristlos zu kündigen, sein könne, bei einem Vorfall vom 2./3. Juli mit Befragung des Lehrers durch einen Ausschuss des zuständigen Schulrates am 4. Juli und vorläufiger Suspendierung bzw. sofortiger Freistellung des Lehrers noch am gleichen Tag; die Suspendierung wurde am 9. Juli bestätigt. Der entsprechende Beschluss wurde am 12. Juli mitgeteilt und der betreffende Lehrer darüber in Kenntnis gesetzt, dass er auch nach den Sommerferien keinen Schulunterricht

- 15 - mehr erteilen können und seine Arbeitsstelle neu ausgeschrieben werde. Der inzwischen durch einen Anwalt vertretene Lehrer vereinbarte mit dem Schulrat eine Anhörung am 26. Juli, worauf der Schulrat an seiner Sitzung vom 27. Juli die fristlose Kündigung beschloss (so BGE 138 I 113 E.6.5 und E.7). Das Berner Verwaltungsgericht hielt im bereits einleitend zitierten Urteil vom 26. April 2006 in E.7.2 konkret fest: Die zur Verfügung stehende Erklärungsfrist sei bei einer fristlosen Kündigung als gewahrt zu erachten, wenn das fehlbare Verhalten des Angestellten vom 22. Dezember und die Aussprache der fristlosen Kündigung am 8. Februar des folgenden Jahres erfolgt sei, nachdem eine externe Untersuchung am 12. Januar angeordnet und der entsprechende Bericht am 31. Januar vorgelegen habe. Hier betrug die Erklärungsfrist also knapp 1 ½ Monate. Ähnliches ist auch dem Gerichtsurteil 2A.656/2006 vom 15. Oktober 2007 E.5.2.1 (Erklärungsfrist: 21. Oktober bis 29. November) zu entnehmen. d) Im Lichte der dargelegten höchstrichterlichen und kantonalen Rechtsprechung gilt es zuerst die genauen Verfahrensabläufe und Zeiträume aufzuzeigen und zu würdigen. - Hier erfolgte die provisorische fristlose Kündigung mit sofortiger Arbeitsfreistellung und LohnEinstellung laut Art. 14 PG am 4. Juli 2014. Der Beschwerdeführerin wurde gleichzeitig mit der Mitteilung dieses Beschlusses eine Frist bis zum 16. Juli 2014 zur Stellungnahme gesetzt. Die Betroffene nahm am letzten Tag der Frist Stellung und war der Ansicht, dass kein Grund für eine fristlose Kündigung gegeben sei. Der Beschwerdegegner (als Kollegialbehörde) kam am 6. August 2014 zu einer Sitzung zusammen und erwog dort, die fristlose Kündigung definitiv auszusprechen. Dieser Entscheid wurde der Beschwerdeführerin am 12. August 2014 schriftlich mit Begründung eröffnet. Damit haben folgende Zeiträume [in Tagen] zwischen den einzelnen Aktionen bestanden: (4. Juli - [12 Tage] - 16. Juli - [21 T.] - 6. August - [6 T.] - 12. August 2014). Unbestritten ist, dass der Beschwerdegegner mit der Aussprache der provisorischen Massnahme (Freistellung/Lohnrückbehalt) der Beschwerde-

- 16 - führerin zur Wahrung des rechtlichen Gehörs eine 12-tägige Äusserungsfrist einräumte, womit er im Einklang mit Art. 68 PG handelte. Diese Vorschrift schreibt nämlich vor, dass die Gewährung des rechtlichen Gehörs sobald wie möglich nachzuholen sei, sofern ein sofortiger Personalentscheid im öffentlichen Interesse notwendig sei, und daher vorläufig gefällt werden müsse. Die erwähnte Frist scheint angemessen und vernünftig, zumal die Beschwerdeführerin aktenkundig einen professionellen Rechtsvertreter beizog und diesem genügend Zeit für eine erste Sichtung der Fakten für eine zweckmässige Stellungnahme bis zum 16. Juli 2014 zugestanden werden sollte. Der besagte Rechtsvertreter meldete sich sodann am 15. Juli 2014 schriftlich namens der Beschwerdeführerin und er kritisierte darin bereits das Verhalten und Vorgehen des Beschwerdegegners (auf drei Seiten). In der Folge prüfte der Beschwerdegegner offen-

sichtlich während 21 Tagen die im Schreiben vom 15. Juli 2014 aufgeworfenen Argumente betreffend Verletzung des rechtlichen Gehörs, fehlende Fach- sowie Entscheidungskompetenz der kündigenden Behörde, mögliche Verletzung des Amtsgeheimnisses, fehlerhaftes formelles Vorgehen sowie materiell überhaupt keine Verfehlungen der Beschwerdeführerin ersichtlich. An seiner Sitzung am 6. August 2014 diskutierte der mehrgliedrige Vorstand des Beschwerdegegners (Kollegialbehörde) die erhobenen Einwände der Beschwerdeführerin und entschied sich darauf am selben Tag noch, der Beschwerdeführerin definitiv zu kündigen, worauf dann 6 Tage später (Mitteilung am 12. August 2014) der schriftlich abfasste und begründete Entlassungsentscheid (auf 18 Seiten) erging. Aufgrund der Chronologie dieser Ereignisse ist das Gericht zur Überzeugung gelangt, dass vorliegend noch keine Verwirkung der üblicherweise innert weniger Tage vorzunehmenden fristlosen Kündigung eingetreten ist, weil sich der Zeitraum von insgesamt 3 Wochen (21 Tagen) zwischen dem Ablauf der Frist zur Stellungnahme der Beschwerdeführerin (16. Juli 2014) sowie der entscheidenden Sitzung über die definitive Kündigung des Beschwerdegegners (6. August 2014) plausibel erklären lässt. Einer-

- 17 - seits fällt nämlich ins Gewicht, dass die fragliche Zeitspanne mitten in die Sommerferien gefallen ist und der Präsident des Beschwerdegegners deshalb nachweislich erst am 3. August 2014 für eine entsprechende Sitzung mit der zuständigen Kollegialbehörde wieder erreichbar war. Andererseits kann aufgrund der im Schreiben vom 15. Juli 2014 des Anwalts der Beschwerdeführerin geltend gemachten Einwände nicht mehr nur von trivialen und leicht überprüfbaren Fragestellungen gesprochen werden, die keiner weiteren Abklärungen durch den Beschwerdegegner bedurft hätten. Das latente Risiko einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung, deren finanzielle Folgen dann die öffentliche Hand bzw. letztlich der Steuerzahler zu tragen hätten, musste und durfte durch den Beschwerdegegner auf ein vertretbares Mass gesenkt werden, indem der massgebende Entscheid erst bei Vorliegen gesicherter Fakten und in Anwesenheit des bis kurz davor noch ferienhalber abwesenden Präsidenten/Vorsitzenden des Beschwerdegegners definitiv gefällt und danach so rasch als möglich kommuniziert werden sollte. An diesem Vorgehen vermag das streitberufene Gericht noch keine inakzeptable Verzögerung des Entlassungsverfahrens zu erblicken, weil auch die 12 Tage davor (4. Juli bis 16. Juli 2014 zur Wahrung des rechtlichen Gehörs und Wahrnehmung sämtlicher Verteidigungsrechte) als auch die 6 Tage danach (6. August bis 12. August 2014 zur Abfassung des Entlassungsentscheids mit einlässlicher Begründung) auf nachvollziehbaren Gründen und zeitlich überschaubaren Handlungen des Beschwerdegegners beruhten, die diesem von Gesetzes wegen bereits auferlegt wurden. In diesem Sinne verlangt Art. 68 PG bei einer fristlosen Kündigung explizit noch die nachträgliche Gewährung des rechtlichen Gehörs und eine sorgfältige Begründungspflicht, die zeitintensiv sein kann und daher erfahrungsgemäss durchaus 6 Tage bis zur Mitteilung in Anspruch nehmen konnte; die Begründungspflicht ist ein allgemeingültiger Verfahrensgrundsatz im Verwaltungsrecht (vgl. Art. 22 VRG; behördliche Entscheide sind stets zu begründen; PVG 2011 Nr. 31). Die ermittelte Erklärungsfrist von insgesamt 39 Tagen [12 T + 21 T + 6 T] er-

- 18 - achtet das Gericht deshalb aus den erwähnten Umständen noch – wenn auch bloss knapp – als vertretbar, was im konkreten Fall die Verneinung einer (allfälligen/denkbaren) Verwirkung des fristlosen Kündigungsrechts zur Konsequenz hat. Dieser Einwand der Beschwerdeführerin erweist sich demnach im Resultat als unbegründet 5. a) Zur weiter erhobenen Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs ist vorab auf Art. 29 Abs. 2 der

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) zu verweisen, wonach die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör haben. Das Gehörsrecht stellt einen unabhängigen Teilaspekt des allgemeinen Grundsatzes eines fairen Verfahrens dar und gibt den Betroffenen das Recht, an der Sachverhaltsabklärung mitzuwirken. Dieses Mitwirkungsrecht umfasst insbesondere das Recht des Einzelnen, sich vor Erlass eines entsprechenden Entscheides zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise vorzubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweismittel mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (vgl. BGE 125 I 113 E.2a, 118 Ia 19 E.1c; PVG 2005 Nr. 34, 2004 Nr. 34 und 2003 Nr. 13). Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Die Verletzung des Gehörsanspruchs führt ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 132 V 387 E.5.1). Nach der Rechtsprechung kann ein Verfahrensmangel, besonders eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör, zwar geheilt werden, wenn die Kognition der urteilenden Instanz nicht eingeschränkt ist und dem Verfügungsadressaten daraus kein Nachteil erwächst. Eine Heilung ist demgegenüber stets dann ausgeschlossen, wenn es sich um eine besonders schwerwiegende Verletzung der Parteirechte handelt; zudem soll sie die Ausnahme bleiben (BGE 134 I 331 E.3.1, 126 I 68 E.2; PVG 2011 Nr. 31, 2008 Nr. 1).

- 19 - b) Die Beschwerdeführerin erblickt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs darin, dass ihr das Recht auf vorgängige Akteneinsicht verweigert worden sei. So seien die Massnahmen, die am 4. Juli 2014 ausgesprochen worden sind, auf ein Aktendossier (vgl. Beilage Beschwerdegegner [BB] 10) abgestellt gewesen, welches Frau C.\_\_\_\_\_ bereits am 2. Juli 2014 zusammengestellt habe, aber der Beschwerdeführerin vor der Besprechung am 4. Juli 2014 mit Absicht nicht gezeigt worden sei. Der Beschwerdegegner bestätigt dies. Dieses Dossier sei der Beschwerdeführerin erst anlässlich der Unterredung am 4. Juli 2014 übergeben worden; das rechtliche Gehör sei jedoch trotzdem gewahrt worden, da die Beschwerdeführerin ja nachträglich bis zum 16. Juli 2014 noch die Möglichkeit erhalten habe, sich zu den ihr gemachten Vorhaltungen zu äussern, womit das rechtliche Gehör einwandfrei respektiert worden sei. Zudem habe die Beschwerdeführerin selbst gar keine weitere Akteneinsicht verlangt. c) Das streitberufene Gericht vermag im Vorgehen des Beschwerdegegners – insbesondere unter Berücksichtigung von Art. 68 PG – ebenfalls keine Verletzung des rechtlichen Gehörs zu erblicken. Die Beschwerdeführerin wurde am 4. Juli 2014 anlässlich der Anhörung zwar mit verschiedensten Vorwürfen konfrontiert und es wurde ihr unwiderlegt eine Zusammenstellung des massgeblichen Aktendossiers (BB 10) abgegeben. Mit der Fristansetzung bis zum 16. Juli 2014 bot sich der Beschwerdeführerin jedoch gewiss ausreichend (12 Tage) Gelegenheit, ihre Sichtweise darzulegen. Von dieser Möglichkeit machte sie nachweislich auch mit Schreiben ihres Anwalts vom 15. Juli 2014 Gebrauch, wobei sie gleichzeitig keine weitere Einsichtnahme in andere Aktendossiers oder die Herausgabe zusätzlicher Dokumente verlangte. Ein solch weitergehendes Akteneinsichtsrecht war für die Beschwerdeführerin (zu ihrer besseren Verteidigung) überdies gar nicht notwendig, weil sie die angeblich belastenden Dossiers doch selbst bestens kannte und ihr daher die daraus hergeleiteten Vorwürfe inhaltlich

- 20 - allesamt wohlbekannt waren oder zumindest hätten bekannt sein müssen. Ein Verletzung des rechtlichen Gehörs ist daher klarerweise zu verneinen. 6. a) Zur weiter erhobenen Rüge bezüglich Kompetenzüberschreitung bzw. fehlender Fach- und

Spruchbefugnis der fristlos kündigenden Instanz brachte die Beschwerdeführerin hauptsächlich vor, dass der Institution des Beschwerdegegners weder Kontroll- noch Aufsichtsrechte über das von ihm angestellte Sozial- und Betreuungspersonal zukäme; insbesondere sei der Beschwerdegegner nicht legitimiert, darüber zu urteilen, ob die Beschwerdeführerin die Interessen ihrer Klienten adäquat vertrete oder nicht. Die bestehenden Kompetenzen des Beschwerdegegners würden sich ausschliesslich auf rein administrative Belange beschränken; wie z.B. die Einhaltung der Arbeitszeit, Lohnfragen, Überzeitregelung etc. Der im angefochtenen Entscheid angeführte Gerichtsfall (VGU U 106 + 123 vom 12. Juli 2011) der fristlosen Entlassung einer Sachbearbeiterin bzw. Verwaltungsangestellten eines Betreibungs- und Konkursamtes sei nicht vergleichbar, da die Kreise damals für die Betreibungsämter umfassend verantwortlich waren. Vorliegend sei es aber so, dass die Mandate den Berufsbeiständen nicht durch den Kreisverband, sondern durch die Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) zugewiesen würden. Entsprechend hätten die Berufsbeistände der KESB Rechenschaft abzulegen und sie würden deren Aufsicht unterstehen. Auch erfolge die Amtsenthebung in einzelnen Mandaten durch die KESB und nicht durch den Kreisverband. Der Beschwerdegegner (BB-X.\_\_\_\_\_) sei deshalb nicht kompetent, sich zu angeblichen fachlichen Fehlern der Beschwerdeführerin zu äussern. Der Beschwerdegegner stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, dass der Kanton und damit die KESB nicht Partei des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin sei. Die KESB wäre somit nicht befugt, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses auszusprechen. Vielmehr sei er (der Beschwerdegegner) legitimiert, sämtliche Aspekte der Arbeit und des

- 21 - Umgangs/Führungsverhaltens der Beschwerdeführerin zu beurteilen und die notwendigen Massnahmen zu ergreifen, woraus sich auch die Befugnis zur Einsichtnahme in die Klientendossiers ergebe. Im Übrigen sei der dem Gerichtsurteil U 106 + 123 zugrundeliegende Sachverhalt sehr wohl mit dem aktuellen vergleichbar, würden die Betreibungsämter doch unter der Fachaufsicht des Kantonsgerichts und nicht der Kreisämter stehen. b) Nach Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichts handelt es sich nicht um eine disziplinarische Entlassung oder eine aufsichtsrechtliche Sanktion, sondern um eine rein arbeitsrechtliche Angelegenheit. Für Massnahmen und Sanktionen aus dem Arbeitsrecht ist der Arbeitgeber zuständig, im vorliegenden Fall also der Beschwerdegegner. Dieser stützt den angefochtenen definitiven Entlassungsentscheid vom 6./12. August 2014 denn auch korrekterweise auf Art. 10 PG (s. nachfolgend E.7). Dass der besagte Arbeitgeber für die Beurteilung, ob und gegebenenfalls wie ein Arbeitsverhältnis zu beenden sei, auf die jeweils konkret geleisteten Arbeiten und die Umgangsformen der Arbeitnehmer (hier Beschwerdeführerin) abstellt, erscheint nicht nur geboten, sondern geradezu notwendig. Daraus ergibt sich, dass der Vorwurf der Kompetenzüberschreitung unbegründet ist und die Beschwerde folglich auch unter diesem Aspekt abzuweisen ist. 7. a) Zum Einwand des Fehlens eines wichtigen Kündigungsgrundes, welcher eine sofortige Entlassung zu rechtfertigen vermocht hätte, gilt es die dafür einschlägigen Bestimmungen (nochmals) anzuführen, die wie folgt lauten: Art. 10 PG – Fristlose Kündigung (vgl. nachfolgend E.7b) 1 Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos aufgelöst werden. 2 Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Vertragspartei unzumutbar macht. Art. 14 BG – Freistellung von der Arbeitsleistung (vgl. vorne E.2b, 2d, 4d)

- 22 - Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen von Artikel 9 (Ordentliche Kündigung) und 13 (Aufhebungsvertrag) und sofern öffentliche Interessen vorliegen, entscheidet die Anstellungsinstanz über eine Freistellung von der Arbeitsleistung und über die volle oder teilweise Lohnzahlung. Art. 68 PG – Verfahren bei sofortiger Entscheidung (vgl. vorne E.4d in fine) Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, kann er vorläufig gefällt werden. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs ist so bald wie möglich nachzuholen. b) Ein wichtiger Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 PG liegt vor, wenn das (bisher) gezeigte Verhalten eines Arbeitnehmers das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien derart stark zerstört hat, dass eine vernünftige und erspriessliche/gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten ist und daher die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint. Der Beschwerdegegner begründete die Freistellung samt LohnEinstellung (Art. 14 PG) sowie auch die spätere fristlose Vertragsauflösung (Art. 10 PG) damit, dass absolut kein intaktes und wiederherstellbares Vertrauensverhältnis mehr zur Beschwerdeführerin bestünde und deren Verfehlungen so gravierend seien, dass auch keine mildere Massnahme – wie z.B. Umwandlung in ordentliche Kündigung (Art. 9 PG) oder Aufhebungsvertrag (Art. 13 PG) – in Frage gekommen sei (vgl. BGE 137 I 58 E.4.3.3). Klar ist für das Gericht, dass der korrekten Amtsführung und Treuepflicht des Arbeitnehmers stets eine gewisse Fürsorgepflicht und Offenheit von Seiten des Arbeitgebers gegenüberstehen sollte, um ein Arbeitsverhältnis auf Dauer effizient und fair zu gestalten. c) Im konkreten Fall sind sich die Parteien vor allem darin uneins geblieben, ob das bisher gezeigte Verhalten der Beschwerdeführerin seit ihrem Stellenantritt am 1. Dezember 2013 ausreichte, um bereits auf die härteste und grundsätzlich allerletzte Sanktion (ultima ratio) einer fristlosen Kündigung nach Art. 10 PG zu schliessen. Die Meinungen der Litiganten gehen zum einen schon bezüglich des Sachverhalts auseinander, auf welchen

- 23 - sich der angefochtene Kündigungsentscheid abstützt, und zum anderen bezüglich der Rechtmässigkeit und der Angemessenheit (Verhältnismässigkeit) der verhängten Sanktion. Wie den Rechtsschriften und Akten des Beschwerdegegners zu entnehmen ist, dokumentierte dieser seine Vorwürfe sehr detailliert und er bot zudem als Beweis neben den eingereichten Unterlagen noch verschiedene Beteiligte als Auskunftspersonen an. Nach Sichtung der Akten ist das streitberufene Gericht jedoch zur Ansicht gelangt, dass auf die Einvernahme der offerierten Auskunftspersonen im Sinne einer antizipierten Beweiswürdigung (vgl. BGE 136 I 229 E.5.3, 124 V 90 E.4b; Urteil des Bundesgerichts 8C\_898/2014 vom 24. März 2015 E.3.3) verzichtet werden kann, zumal die meisten der erwähnten Personen (und allfälligen Zeugen) sich entweder schon schriftlich zu den fallrelevanten Fragen geäussert haben – so namentlich Frau D.\_\_\_\_\_ – oder sie sonst selber stark in die aufgeführten Fälle involviert sind, sodass aus den Einvernahmen keine wesentlichen zusätzlichen objektiven Erkenntnisse zu erwarten gewesen wären. Am massgebenden Sachverhalt für die zu beurteilende Kündigung besteht anhand der dem Gericht schon bekannten Fakten und Aussagen somit kein Zweifel, der eine Erweiterung des Verfahrens (mittels Zeugeneinvernahmen) tatsächlich beweisrechtlich nötig gemacht oder sachlich irgendwie gerechtfertigt hätte. d) In Würdigung der in der Vernehmlassung des Beschwerdegegners vom 15. Oktober 2014 zahlreich aufgelisteten Verfehlungen der Beschwerdeführerin erscheinen dem streitberufenen Gericht insbesondere zwei Fälle sehr typisch und aussagekräftig, um die Handlungen und den Umgang der Beschwerdeführerin mit Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen zu dokumentieren und gestützt darauf den

gewonnenen Eindruck zu untermauern, wonach das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien - nach und trotz der Verwarnung der Beschwerdeführerin am 13. Mai 2014 durch den Beschwerdegegner - als grundlegend sowie nachhaltig gestört bzw. unwiederbringlich zerrüttet bezeichnet werden muss, was eine Fortsetzung

- 24 - des Arbeitsverhältnisses für alle Beteiligten unzumutbar bzw. im Berufsalltag nicht mehr möglich gemacht hätte. Im ersten Fall gab die Beschwerdeführerin ein Gutachten bei der Gemeindeberatung in Auftrag, wobei dahin gestellt bleiben kann, ob die Auftragserteilung in Bezug auf Umfang und Schilderung der Ausgangslage korrekt und umfassend erfolgte. Die Gutachter kamen darin u.a. zum Schluss, dass das Verhältnis zwischen der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) und der Beschwerdeführerin durch verschiedene Massnahmen zu verbessern sei. Über dieses Gutachten hätte die Beschwerdeführerin zunächst ihre Vorgesetzten, also den Beschwerdegegner (BB-X.\_\_\_\_\_) und die Leiterin der Berufsbeistandschaft (Frau C.\_\_\_\_\_), informieren und orientieren sollen, damit diese (für den Geschäftsbetrieb) hauptverantwortlichen Entscheidungsträger das weitere Vorgehen hätten festlegen können. Stattdessen liess die Beschwerdeführerin das Gutachten unverzüglich Dritten - wie den anderen Berufsbeiständen (vgl. Beilage 4 des Beschwerdegegners sowie E-Mail der Beschwerdeführerin vom 26. Juni 2014) sowie insbesondere der KESB - zukommen, was einen schweren Vertrauensbruch gegenüber dem Beschwerdegegner darstellt, da sich daraus absehbar eine markante Verschlechterung des Arbeitsklimas und der künftigen Zusammenarbeit zwischen diesen Behörden (KESB/BB-X.\_\_\_\_\_) entwickeln würde und so die öffentlichen Interessen an einem gut funktionierenden Sozial- und Betreuungsnetz untergraben und sabotiert wurden. Im Übrigen hatte das Gutachten vor allem zum Ziel, die Beschwerdeführerin für ihr bisheriges Verhalten und Geschäftsgebahren zu rehabilitieren, weshalb es einzig persönliche Interessen der Beschwerdeführerin verfolgte und zudem zu Lasten des Beschwerdegegners erhebliche Kosten verursachte (ca. Fr. 4'500.--). Sowohl der betreffenden Fall-/Mandatsführung als auch dem dafür letztlich haftpflichtigen Beschwerdegegner brachte dieses Gutachten überhaupt nichts, zumal das besagte Mandat zu jenem Zeitpunkt (Juni 2014) bereits nicht mehr durch den Beschwerdegegner begleitet und sozialwirksam betreut wurde. Allein diese Begebenheit, welche

- 25 - sich zeitlich nur geringfügig nach der Verwarnung im Mai 2014 abspielte und demnach ein zusätzlicher Beleg für das uneinsichtige Verhalten der Beschwerdeführerin darstellt, lässt schon erahnen, dass ein zwecktaugliches und kooperatives Arbeitsverhältnis inskünftig wohl kaum noch möglich gewesen wäre und daher eine fristlose Kündigung unumgänglich wurde. Nichts Gegenteiliges ergibt sich sodann aus der Prüfung des zweitgenannten Falles, worin der innerbetriebliche Umgang der Beschwerdeführerin mit dem Sekretariat des Beschwerdegegners sowie die unprofessionelle Handhabung eines Konflikts mit einem Klienten thematisiert wird, wobei sich am Ende herausstellte, dass der heraufbeschworene und ausgetragene Konflikt auf einem Versäumnis der Beschwerdeführerin beruhte. Beim betreffenden Vorfall (Geldauszahlung statt Bankkontoüberweisung) ist es glaubhaft zu sehr lauten und tumultartigen Szenen gekommen, da dem Klienten [entgegen dem bisherigen Empfangsmodus] plötzlich und völlig unerwartet die Auszahlung seines lebensnotwendigen Unterstützungsgeldes über Fr. 1'000.-- verweigert wurde. Die Beschwerdeführerin beschwerte sich danach in ihrer E-Mail vom 1. Juli 2014 bei ihren Vorgesetzten über das Nichteinhalten von Anweisungen durch das

Sekretariat, wobei sie gleichzeitig von ihren Vorgesetzten noch Rechenschaft darüber verlangte, was diese für Massnahmen zu ergreifen gedenken, um Derartiges zukünftig zu verhindern (Beilage 11 des Beschwerdegegners; E-Mail vom 1. Juli 2014). Nur einen Tag später stellte die Beschwerdeführerin aber selbst fest, dass das Ganze ihrerseits lediglich ein Missverständnis gewesen sei, sie habe wohl etwas vergessen, was sie aber doch menschlich mache, wie sie finde. Im selben E-Mail vom 2. Juli 2014 beschwert sie sich jedoch gerade von neuem wieder über unklare Vorgaben (Beilage 11 des Beschwerdegegners), womit offensichtlich ist, dass sie die Schuld für innerbetriebliche Pannen stets bei anderen Personen sucht und nicht gewillt ist, mit konstruktiven Vorschlägen oder zumindest einer zeitgerechten Entschuldigung bei eigenem Fehlverhalten für eine Deeskalation bzw. in eigener Regie und Verantwortung zu einem

- 26 - generell noch erträglichen und für alle beteiligten Akteure wieder zumutbaren Arbeitsklima beizutragen. Zusammengefasst lässt sich damit festhalten, dass die Hintergründe, Motive, Verhaltensweisen sowie Umstände der geschilderten Vorkommnisse bereits als derart gravierend und rufschädigend eingestuft werden dürfen, dass eine Fortsetzung des - ohnehin durch die Beschwerdeführerin schon selbst am 19. Mai 2014 auf Ende Oktober 2014 gekündigten - Arbeitsverhältnisses vom Beschwerdegegner zu Recht als nicht mehr zumutbar gewertet werden konnte und demnach ein wichtiger Kündigungsgrund gemäss Art. 10 PG für eine sofortige/fristlose Entlassung korrekt angenommen und mit Entscheid vom 6./12. August 2014 ausgesprochen wurde. Die angefochtene Entlassung ohne Einhaltung von Fristen ist infolgedessen schützenswert und zu bestätigen, was zur Abweisung der Beschwerde führt (vgl. E.3-7), soweit darauf eingetreten werden kann (vgl. E.2). 8. a) Zur Festlegung der Gerichtskosten und Entschädigungen im vorliegenden (vereinigten) Beschwerdeverfahren (U 14 53 und U 14 63) gilt es noch zu vermerken, dass das Verwaltungsgericht bei personalrechtlichen Streitigkeiten in analoger Anwendung von Art. 114 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) die gefestigte Praxis verfolgt, bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Dienst-/Angestelltenverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- keine Gerichtskosten von den Parteien zu erheben (so bereits: VGU U 13 38 vom 3. Juni 2014 E.3a und U 14 12 vom 8. April 2014 E.3a). Vorliegend wird diese Streitwertgrenze sicherlich noch nicht überschritten, beträgt der Streitwert doch "lediglich" zwei Monatslöhne für die im Sozialbereich tätige Beschwerdeführerin (vgl. vorne Ziff. 3b - Forderung gestützt auf Art. 12 PG), wobei gemäss Anstellungsvertrag vom 11. November 2013 von einem Bruttomonatslohn für die Beschwerdeführerin von rund Fr. 6'500.-- (ohne 13 Mt.-Lohn)

- 27 - bzw. von Fr. 6'844.-- (Stand 2012; inkl. 13 Mt.-Lohn) auszugehen ist, was max. einen Streitwert von Fr. 13'688.-- (2 x Bruttomonatslohn) ergäbe. b) Eine aussergerichtliche (Partei-) Entschädigung steht dem anwaltlich vertretenen, obsiegenden Beschwerdegegner nicht zu, da es sich bei ihm um eine Institution/Organisation mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben und im Interesse der Allgemeinheit handelt, weshalb vorliegend Art. 78 Abs. 2 VRG zur Anwendung gelangt, wonach Bund, Kanton und Gemeinden sowie mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betrauten Organisationen in der Regel keine Parteientschädigung zugesprochen wird, wenn sie lediglich in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegen. Im konkreten Fall besteht keine Veranlassung, von dieser "Grundsatzregel" ausnahmsweise abzuweichen. Demnach erkennt das Gericht:

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