

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00057 vom 29. Juni 2016

ZH Verwaltungsgericht, 2016-06-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2016.00057

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00057 du 29 juin 2016

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00057 del 29 giugno 2016

Regeste

Kündigung des Arbeitsverhältnisses | [Geschlechtsdiskriminierende Kündigung, Sperrfrist, sachlicher Kündigungsgrund] Beschwervert sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Schlichtungsbehörde, löst dies grundsätzlich eine Sperrfrist aus; eine Kündigung ist in diesen Fällen aber dennoch zulässig, wenn die Anrufung der Schlichtungsbehörde missbräuchlich war (E. 2.2). Hier liegt ein solcher Fall vor, da die Schlichtungsbehörde erst angerufen wurde, nachdem der Beschwerdeführerin die Kündigungsabsicht mitgeteilt worden war (3.1). Es wird nicht glaubhaft dargetan, dass die Kündigung aus geschlechtsdiskriminierenden Gründen erfolgte (E. 3.2). Kündigungen durch die Anstellungsbehörde bedürfen eines sachlich zureichenden Kündigungsgrunds (E. 4.1). Die Beschwerdeführerin zeigte ein mangelhaftes Führungsverhalten und war Verbesserungsmaßnahmen gegenüber nicht offen (E. 4.3.1). Dem Verhältnismässigkeitsprinzip ist jedenfalls Genüge getan, wenn den Arbeitnehmenden eine Möglichkeit zur Besserung eingeräumt wurde; soweit das kommunale Personalrecht dies nicht vorsieht, muss dafür keine Bewährungsfrist angesetzt werden (E. 4.3.2). Die Beschwerdegegnerin führte kein unfaires Verfahren (E. 4.3.3). Insgesamt liegt ein sachlicher Kündigungsgrund vor (E. 4.4). Dass die Vorinstanz für die von dieser festgestellte formelle Mangelhaftigkeit der Kündigung nicht mehr als einen Monatslohn Entschädigung zusprach, ist nicht zu beanstanden (E. 5). Da keine Verletzung der Fürsorgepflicht vorliegt, hat die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf eine Genugtuung wegen einer Persönlichkeitsverletzung (E. 6). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

sowie eine Entschädigung von einem Bruttomonatslohn zu bezahlen. III. A liess am 1. Februar 2016 Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und beantragen, unter Entschädigungsfolge seien der Rekursentscheid und der Beschluss vom 28. April 2014 aufzuheben, eventualiter sei die Gemeinde D zu verpflichten, ihr sechs Monatslöhne brutto sowie den Lohn bis sechs Monate nach rechtskräftiger Erledigung dieses Verfahrens zu bezahlen; weiter sei ihr eine angemessene Genugtuung von mindestens Fr. 5'000.- zu bezahlen, und sie sei in geeigneter Form zu rehabilitieren. Der Bezirksrat F verzichtete am 11./12. Februar 2016 unter Verweis auf die Begründung seines Entscheids auf eine Vernehmlassung. Die Gemeinde D schloss mit Beschwerdeantwort vom 21. April 2016, die Beschwerde sei unter Entschädigungsfolge abzuweisen, soweit sich darauf überhaupt eintreten lasse. A liess hierzu am 9. Mai 2016 Stellung nehmen. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen einer Gemeinde etwa betreffend die Kündigung des

Anstellungsverhältnisses nach § 41 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 Satz 1, 19a, 19b Abs. 2 lit. c sowie §§ 42–44 e contrario des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Weil auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Die Beschwerdeführerin beantragt neben einer Genugtuung von "mindestens" Fr. 5'000.- bzw. "eher [...] bis" Fr. 20'000.- die Aufhebung des Kündigungsbeschlusses vom 28. April 2014 und damit sinngemäss die Weiterbeschäftigung an ihrer bisherigen Stelle. In solchen Fällen gelten als Streitwert die Bruttobesoldungsansprüche bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit beim Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses (VGr, 2. Dezember 2015, VB.2015.00105, E. 1.2 mit Hinweis). Bei Eingang der Beschwerde hätte das Anstellungsverhältnis gemäss Personalverordnung der Gemeinde D frühestens per Ende Mai 2016 aufgelöst werden können. Da die Vorinstanz der Beschwerdeführerin Lohn bis Ende August 2014 sowie eine Entschädigung von einem Bruttomonatslohn – die bei Gutheissung der Beschwerde entfielen – zugesprochen hat, entspricht der Streitwert dem Bruttolohn von Anfang Oktober 2014 bis Ende Mai 2016; dies macht Fr. 143'206.50 aus. In ihrem Eventualantrag fordert die Beschwerdeführerin eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen sowie den Lohn bis sechs Monate nach rechtskräftiger Erledigung dieses Verfahrens. Der Streitwert dieses Antrags lässt sich im heutigen Zeitpunkt nicht genau bestimmen. Da das vorliegende Urteil – sofern es nicht angefochten wird – voraussichtlich im September 2016 rechtskräftig würde, beträgt der Streitwert allein dieses Antrags aber mindestens rund Fr. 210'000.-. Die Angelegenheit fällt damit nach § 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c VRG in die Zuständigkeit der Kammer. 2. 2.1 Die Beschwerdeführerin beantragt die Aufhebung des Rekursentscheids und der Ausgangsanordnung und damit sinngemäss eine Weiterbeschäftigung an ihrer bisherigen Stelle. Nach der kommunalen Personalverordnung ist eine Wiederanstellung bei rechtswidriger Kündigung durch die Gemeinde D in jedem Fall ausgeschlossen. Damit ist es dem Verwaltungsgericht gestützt auf § 63 Abs. 3 in Verbindung mit § 27a VRG grundsätzlich verwehrt, die Kündigungsverfügung bei rechtswidriger Kündigung aufzuheben und eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Person anzuordnen. Allerdings verweist die kommunale Personalverordnung bezüglich des Kündigungsschutzes bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts integral auf die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 (GlG, SR 151.1). In solchen Fällen kann das Verwaltungsgericht eine Weiterbeschäftigung gestützt auf Art. 5 Abs. 1 sowie Art. 10 GlG dennoch anordnen, falls die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. VGr, 6. März 2013, VB.2012.00612, E. 2.2, sowie 8. Mai 2002, PB.2002.00003, E. 4). 2.2 Nach Art. 10 Abs. 1 GlG ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt. Art. 10 GlG schützt die Arbeitnehmenden vor einer sogenannten Rache Kündigung. Um in den Genuss dieses Kündigungsschutzes zu kommen, muss sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Vorfeld der Kündigung bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bzw. der Schlichtungsstelle über eine Diskriminierung im Sinn von Art. 3 oder 4 GlG beschwert haben (Gabriela Riemer-Kafka/Jakob Ueberschlag in: Claudia Kaufmann/Sabine Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. A., Basel 2009, Art. 10 Rz. 8; Philippe Nordmann, Die missbräuchliche Kündigung im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsgesetzes,

Basel 1998, S. 190 f.). Sodann wird vorausgesetzt, dass die arbeitnehmende Person in guten Treuen gehandelt hat; insbesondere sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anstellung aus Gründen bedroht ist, welche keinerlei geschlechtsdiskriminierenden Charakter aufweisen, den Schutz des Art. 10 GlG nicht in Anspruch nehmen können, wenn sie in rechtsmissbräuchlicher Absicht versuchen, ein Verfahren wegen Diskriminierung in Gang zu bringen, um von den Kündigungsschutzbestimmungen profitieren zu können (Riemer-Kafka/Ueberschlag, Art. 10 Rz. 11 mit Hinweisen; vgl. Botschaft des Bundesrats vom 24. Februar 1993 zum Gleichstellungsgesetz, BBl 1993 I 1248 ff., 1308; Kathrin Klett in: Peter Münch/Markus Metz [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, 2. A., Basel 2012, § 10 Rz. 10.10, auch zum Folgenden). Der offenbare Rechtsmissbrauch lässt sich in solchen Fällen durch den nachweislich vor Anzeige der Diskriminierung gefassten Entschluss des Arbeitgebers beweisen, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer aus Gründen zu entlassen, die mit geschlechtsbezogener Diskriminierung nichts zu tun haben, und durch den Beweis, dass die arbeitnehmende Person diesen Entschluss kannte (Riemer-Kafka/Ueberschlag, Art. 10 Rz. 12). In diesem Sinn ist eine Kündigung nach Art. 10 Abs. 1 GlG ausdrücklich auch während der durch das Schlichtungsverfahren ausgelösten Sperrfrist (Art. 10 Abs. 2 GlG) zulässig, sofern sie aus begründetem Anlass erfolgte (vgl. hierzu Klett, § 10 Rz. 10.11).

2.3 Erweist sich die Kündigung eines öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnisses als geschlechtsdiskriminierend, kann die Rechtsmittelbehörde das Anstellungsverhältnis sodann gestützt auf Art. 5 Abs. 1 sowie Abs. 2 e contrario GlG ebenfalls wiederherstellen (VGr, 8. Mai 2002, PB.2002.00003, E. 5a Abs. 2; Riemer-Kafka/Ueberschlag, Art. 5 Rz. 40; Kathrin Arioli in: Kaufmann/Steiger-Sackmann, Art. 13 Rz. 67). Nach der in Art. 6 GlG verankerten Beweislastermittlung wird bei einer Entlassung eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Glaubhaft gemacht ist eine Tatsache dann, wenn für deren Vorhandensein gewisse Anhaltspunkte sprechen. Unerheblich ist demgegenüber, ob das Gericht noch mit der Möglichkeit rechnet, dass sich die strittige Tatsache nicht verwirklicht haben könnte. Der Beweisgrad der Glaubhaftmachung setzt mit anderen Worten voraus, dass insgesamt mehr für als gegen die streitige Tatsachenbehauptung spricht. Blosses Behaupten genügt hingegen nicht (BGE 130 III 321 E. 3.3; Sabine Steiger-Sackmann in: Kaufmann/Steiger-Sackmann, Art. 6 N. 126–129).

3. 3.1 Wie sich aus den Akten ergibt, teilte der Gemeindeführer der Beschwerdeführerin bereits mit E-Mail vom 1. Oktober 2013 mit, dass deren Rückkehr an den Arbeitsplatz aus Sicht der Beschwerdegegnerin unrealistisch sei. Mit Schreiben vom 29. Oktober 2013 hielt auch der Gemeindepräsident fest, dass dem Gemeinderat nach Ablauf des zeitlichen Kündigungsschutzes (wegen Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin) die Auflösung des Anstellungsverhältnisses beantragt werde. Am 5. Dezember 2013 fand ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin sowie deren Rechtsvertreterin einerseits und dem Gemeindepräsidenten andererseits statt, an dem Letzterer unter anderem in Aussicht stellte, die nächsten Schritte rasch einzuleiten. Am 20. Dezember 2013 bestätigte der Gemeindeführer gegenüber der Rechtsvertreterin seine am 9. Dezember 2013 mündlich abgegebene Einschätzung, dass die Beschwerdegegnerin keine Möglichkeit für eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin sehe und deshalb – sobald die Beschwerdeführerin wieder die vollständige Arbeitsfähigkeit erlangt habe – das Anstellungsverhältnis auflösen werde. Am gleichen Tag reichte die Beschwerdeführerin bei der Schlichtungsbehörde ein Gesuch um Durchführung eines Schlichtungsverfahrens ein. Aus diesem zeitlichen Ablauf ergibt sich, dass der Beschwerdeführerin bei Einreichung

des Schlichtungsbegehrens bekannt war, dass die Beschwerdegegnerin nach Ablauf der Sperrfrist ein Verfahren zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses einleiten werde. Mithin war die spätere Kündigung des Anstellungsverhältnisses keine Reaktion auf das von der Beschwerdeführerin angestrebte Schlichtungsverfahren. Das Schlichtungsbegehren stand vielmehr in unmittelbarem Zusammenhang mit der drohenden Kündigung. Unter diesen Umständen vermag der Umstand, dass die Beschwerdeführerin die Schlichtungsbehörde angerufen hatte, offenkundig keine Sperrfrist im Sinn von Art. 10 Abs. 1 f. GIG zu begründen.

3.2 Den Vorwurf, die Kündigung sei aus geschlechtsdiskriminierenden Gründen erfolgt, begründet die Beschwerdeführerin im Wesentlichen damit, dass eine Ungleichbehandlung in Führungsfunktionen vor allem Frauen betreffe und Bibliothekarin ein typischer Frauenberuf sei. Der Gemeindegemeinschafter habe sich abwertend über die Tätigkeit in einer Bibliothek geäußert und die Ausbildung als Bibliotheksleiterin herabgewürdigt; sodann seien sämtliche Leistungen der Beschwerdeführerin im Zusammenhang "mit einer Vergrößerung der Gemeindebibliothek [...] negiert" worden; schliesslich verweist sie allgemein auf einen herabwürdigenden Umgangston. Die Vorbringen der Beschwerdeführerin eignen sich nicht, eine diskriminierende Kündigung glaubhaft zu machen. Sie beschränken sich im Wesentlichen auf allgemein gehaltene Vorwürfe und pauschale Unterstellungen, ohne näher auszuführen, inwiefern die Auflösung des Anstellungsverhältnisses Folge einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung gewesen sein sollte. Die angebliche Bemerkung des Gemeindegemeinschafters, Bücher einzureihen bedürfe keiner grossen Vorbildung, dürfte sich auf den von der Beschwerdeführerin wiederholt angebrachten Hinweis beziehen, dass nicht alle Mitarbeiterinnen der Bibliothek über eine entsprechende Ausbildung verfügten, und erscheint deshalb nicht als Herabwürdigung der Tätigkeit in einer Bibliothek. Sodann ist auch nicht ersichtlich, inwiefern ein "herabwürdigender" Umgangston geherrscht haben sollte, und legt die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang auch nicht dar, inwiefern die Kommunikation des Gemeindegemeinschafters gerade wegen ihres Geschlechts herabwürdigend gewesen sein sollte. Ein diskriminierendes Verhalten des Gemeindegemeinschafters ergibt sich schliesslich auch nicht aus den Vorbringen der Beschwerdeführerin im Schlichtungsgesuch. Sie hatte dort zur behaupteten Diskriminierung Folgendes ausgeführt: "Das Vorgehen und die abwertende Haltung des Gemeindegemeinschafters sind ganz offenkundig auf Vorurteile zurückzuführen, wonach die Gesuchstellerin minderwertig und unfähig ist und in ihrer Führungsfunktion nicht wahrgenommen und unterstützt wird. Dem Vorgehen des Gemeindegemeinschafters lagen die herkömmliche Rollenverteilung und das Vorurteil zugrunde, dass Frauen nicht in Machtpositionen gehören, darin unfähig und auch nicht zu unterstützen sind." In der Sache hatte sie dem Gemeindegemeinschafter vorgeworfen, dass dieser die Beurteilungen ihrer Mitarbeiterinnen durch sie nicht beachte, die Mitarbeiterinnen nicht angewiesen habe, das Gespräch mit ihr zu suchen, das Verfahren zur Konfliktlösung nicht mit ihr abgesprochen habe und sie entmachtet und damit eine Konfliktlösung verunmögliche habe. Selbst wenn diese Vorwürfe in der Sache zuträfen (dazu sogleich unter 4), hätte die Beschwerdeführerin damit nicht hinreichend substantiiert, inwiefern das Verhalten des Gemeindegemeinschafters Ausfluss einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewesen sein sollte. Die pauschale Unterstellung, das Handeln des Gemeindegemeinschafters sei von einem überholten Rollenverständnis und dem Vorurteil geprägt, dass Frauen nicht in Führungspositionen gehörten, genügt dafür nicht. Schliesslich lässt sich auch aus dem Urteilsvorschlag der Schlichtungsbehörde nicht ableiten, dass die Kündigung aus diskriminierenden Gründen

erfolgt sei. Wohl empfahl die Schlichtungsbehörde in ihrem Urteilsvorschlag, dass die Beschwerdeführerin wieder in ihre Funktion einzusetzen sei. Dieser Urteilsvorschlag ist aber einerseits abgelehnt worden, und andererseits erging er unbegründet, weshalb sich nicht nachvollziehen lässt, aus welchen Überlegungen die Schlichtungsbehörde zu diesem Ergebnis kam. 3.3 Demnach hat die Beschwerdeführerin gestützt auf das Gleichstellungsgesetz keinen Anspruch auf Aufhebung der Ausgangsverfügung. Es bleibt zu prüfen, ob ihr wegen unrechtmässiger Kündigung eine Entschädigung zuzusprechen ist.

E. 4.1

Gemäss kommunaler Personalverordnung darf eine Kündigung nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Ein zureichender Grund liegt insbesondere bei ungenügender Leistung oder unbefriedigendem Verhalten sowie bei einer Stellenaufhebung vor. Dies entspricht inhaltlich den Kündigungsschutzbestimmungen des kantonalen Personalgesetzes, weshalb auf die Rechtsprechung hierzu abgestellt werden kann. Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlichrechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 25. August 2011, 8C_594/2010, E.

E. 4.2

Aus den Akten sowie den Vorbringen der Parteien ergibt sich folgender Sachverhalt: Die Beschwerdeführerin war ab dem 1. Mai 2012 Leiterin der Gemeindebibliothek. In dieser Funktion waren ihr vier Mitarbeiterinnen unterstellt. Zwei dieser Mitarbeiterinnen wandten sich am 7. Mai 2013 im Rahmen der monatlichen Sprechstunden an den Gemeindepräsidenten und erhoben Vorwürfe betreffend den Führungsstil der Beschwerdeführerin; nachdem der Gemeindepräsident sie diesbezüglich an den Gemeindegemeinschafter verwiesen hatte, gelangten die Mitarbeiterinnen im Juni 2013 mit dem gleichen Anliegen an diesen. Der Gemeindegemeinschafter führte in der Folge mit allen vier Mitarbeiterinnen der Gemeindebibliothek Einzelgespräche. G, die Stellvertreterin der Beschwerdeführerin, führte im Wesentlichen aus, dass diese mit ihren Mitarbeiterinnen einen Umgang "wie mit Kindergartenschülern" pflege und sie permanent kleingemacht würden, damit die Beschwerdeführerin besser dastehe. Diese nehme jede Anregung als Kritik und persönlichen Angriff auf und nehme stets alles persönlich. Sie werde als Stellvertreterin nicht in administrative Arbeiten mit einbezogen und könne die Stellvertretung deshalb auch nicht richtig ausüben. Sie fühle sich von der Beschwerdeführerin gemobbt. H empfand eine fehlende Schätzung durch die Beschwerdeführerin; diese behandle die Mitarbeiterinnen wie Lehrlinge; die Beschwerdeführerin dürfe kritisieren und halte sich für fehlerlos, während die Mitarbeiterinnen nichts sagen dürften und andauernd auf Fehler hingewiesen würden. Jeder Versuch eines Gesprächs werde von der Beschwerdeführerin abgeblockt, und das Team werde nicht gefördert. J sagte aus, dass die Kluft zwischen Chefin und den Mitarbeiterinnen "riesengross" sei. Die Beschwerdeführerin könne als "kontrollhungrig" bezeichnet werden; sie müsse immer alles unter Kontrolle haben. Es werde keinerlei Verantwortung übergeben. Auch die Stellvertreterin werde nicht einbezogen; als diese das Führungsverhalten der Beschwerdeführerin angesprochen habe, sei sofort Streit entstanden. Die Beschwerdeführerin könne nicht akzeptieren, dass sie kritisiert werde. Sie habe schon mehrfach erlebt, dass die Beschwerdeführerin ihr Aufgaben übertragen habe, die eigentlich zum Aufgabengebiet der Stellvertreterin gehörten; diese werde von der Beschwerdeführerin

regelmässig übergegangen. K erklärte, grundsätzlich gerne mit der Beschwerdeführerin zusammenzuarbeiten; es gebe jedoch einige Dinge, die geändert werden müssten. Die Beschwerdeführerin sei sehr überzeugt von sich selber und habe immer recht. Kritik und Änderungsvorschläge seien nicht erwünscht. Die Beschwerdeführerin halte sich immer an der Theke auf und lasse die Mitarbeiterinnen die Bücher allein in die Regale einordnen; auch habe sie schon das Spitzensortiment von Bleistiften an Mitarbeiterinnen delegiert. Andererseits sei sich aber auch das Team nicht immer bewusst, dass jemand entscheiden müsse. Eine Hauptursache für die Unstimmigkeiten liege im Verhältnis der Beschwerdeführerin zu ihrer Stellvertreterin. Die Beschwerdeführerin sei eine gute Bibliothekarin und für sie eine gute Chefin, "stets gut gelaunt, geduldig im Erklären + sie hat Sinn für Humor". Sämtliche Mitarbeiterinnen erwähnten zudem, dass die Beschwerdeführerin zwar zu den meisten Kundinnen und Kunden freundlich sei, manchmal aber einen barschen Umgangston pflege. Die Beschwerdeführerin konnte zu diesen Vorwürfen anlässlich eines Gesprächs vom 4. Juli 2013 Stellung nehmen. Sie hielt fest, dass sie sich hintergangen fühle; ihr hätten die Mitarbeiterinnen stets versichert, wie gut es ihnen gefalle. Sie halte das Ganze für ein Machtspiel einer Intrigantin. Es sei ihre Pflicht, die Mitarbeiterinnen zu kontrollieren, namentlich diejenigen, die nicht ausgebildet seien. Sie habe regelmässig Hilfe beim Verstauen der Bücher angeboten, diese sei aber abgelehnt worden. Sie habe intervenieren müssen, weil Mitarbeiterinnen regelmässig mit Kundinnen und Kunden über Gebühr private Gespräche geführt hätten. Da sehr viele Fehler geschähen, müsse sie sich immer überlegen, ob sie darauf hinweisen wolle; in der Hälfte der Fälle verzichte sie darauf. Da ihre Stellvertreterin überdurchschnittlich viele Fehler mache, sei es ihre Pflicht, darauf hinzuweisen. Diese habe auch nie Bereitschaft gezeigt, sich weiterzubilden. Sie habe der Stellvertreterin den Auftrag erteilt, sich über die fachlichen Defizite und die weitere Zusammenarbeit Gedanken zu machen, jedoch nie eine Antwort erhalten. Sie betrachte die jetzige Situation als "Scherbenhaufen", sei jedoch in jedem Fall für einen Wiederaufbau bereit, werde sich dafür einsetzen und ihren Teil dazu beitragen. In der Folge zog die Beschwerdegegnerin einen externen Berater bei. Dieser führte am 9. Juli 2013 mit allen Mitarbeiterinnen der Bibliothek eine offene Gesprächsrunde durch, an welcher auch der Gemeindeschreiber teilnahm. Anlässlich dieser Gesprächsrunde wurden folgende Spielregeln definiert: freundlicher, respektvoller Umgang; wohlwollende, unterstützende Führung; kritikfähig sein; offen und ehrlich sein; nicht vor Dritten und über Dritte reden, sondern unter vier Augen; Team und Teamgeist fördern; Führung anerkennen. In einer Aktennotiz zu diesem Gespräch hielt der externe Berater fest, dass die Gespräche sich im Kreis gedreht hätten, weil die Beschwerdeführerin sich dauernd gerechtfertigt und sich aufgrund von Einzelbeispielen in Details aufgehalten habe; die Diskussion sei problem- und nicht lösungsorientiert verlaufen; es sei daher zu einer "vier gegen eine"-Situation gekommen. Die Beschwerdeführerin nehme nicht wahr, dass die Kritik der Mitarbeiterinnen ihre Führungsqualitäten betreffe, und habe ständig von Sachgeschäften gesprochen; sie erkenne zudem nicht, dass die Mitarbeiterinnen vor allem das Fehlen der "weichen" Faktoren in der Führung kritisierten. In einer E-Mail vom 10. Juli 2013 an den Gemeindeschreiber erklärte K, ihr sei unbegreiflich, dass die Beschwerdeführerin "so 'gut' wegkommt" und diese sich am Gespräch sogar dahingehend habe äussern können, dass G "nicht 'fähig'" sei. Am 14. August 2013 fand ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin, dem Gemeindeschreiber und dem externen Berater statt. Gemäss einer Aktennotiz zu diesem Gespräch hat die vorgesehene Gesprächsstruktur nur bedingt eingehalten werden können, weil die Beschwerdeführerin "sich von Beginn weg auf z.T.

abstruse Art rechtfertigt und argumentiert". Auf gezielte Fragen, etwa was sie bezüglich der Teamsituation konkret getan habe, sei die Beschwerdeführerin nicht eingegangen, sondern habe gebetsmühlenartig auf Einzelfälle und -situationen verwiesen. Sie sei nicht in der Lage, sich auch nur den kleinsten Führungsfehler einzugestehen. Sie erzähle zwar, was sie alles schon unternommen habe; bei konkreten Nachfragen stelle sich aber heraus, dass die Beschwerdeführerin überhaupt nichts unternommen habe. Sie habe keinen Moment auch nur den geringsten Zweifel an ihrem Führungsstil. Auf die konkrete Frage, was sie an ihrem Führungsstil ändern wolle, habe die Beschwerdeführerin sich dahingehend geäußert, dass sie mit allen Mitarbeiterinnen Einzelgespräche führen und Stellenbeschriebe erstellen werde. Der Gemeindeführer habe ihr von einem solchen Vorgehen abgeraten, weil damit kein Vertrauen geschaffen werde. Gemäss Gesprächsfazit hat die Beschwerdeführerin die am 9. Juli 2013 definierten Spielregeln weder beachtet noch umgesetzt, weil sie der Meinung sei, das Ganze sei einzig ein gegen sie gerichtetes "Komplott". Mit E-Mail vom gleichen Tag teile K dem Gemeindeführer mit, dass die Beschwerdeführerin mit allen Mitarbeiterinnen ein Gespräch unter vier Augen führen wolle. Nachdem dieses Gespräch mit K bereits am 15. August 2013 geführt worden war, fasste diese den Gesprächsinhalt wie folgt zusammen: Die Beschwerdeführerin habe noch einmal zusammengefasst, was man ihr vorwerfe, und gesagt, sich dafür nicht rechtfertigen zu müssen. In der Folge habe sie einzelne Vorfälle erwähnt und ihr Vorgehen gerechtfertigt. Es sei kein schlechtes Gespräch gewesen, aber doch wieder darauf hinausgelaufen, dass die Beschwerdeführerin nichts falsch gemacht habe. Schliesslich habe die Beschwerdeführerin noch angekündigt, in Zukunft strenger sein zu wollen. Mit E-Mails vom 15. und 17. August 2013 führte J zu ihrem Gespräch mit der Beschwerdeführerin Folgendes aus: Diese habe sich auf das Gespräch schriftlich vorbereitet und habe dann zu jeder einzelnen Aussage von ihr am Gespräch mit dem Gemeindeführer Stellung genommen. Der Grundtenor ihrer Aussagen sei gewesen, dass sie es doch immer gut meine, die Mitarbeiterinnen als erwachsene Personen behandle und wolle, dass die Bibliothek nach aussen gut dastehe. Die Beschwerdeführerin habe sich für nichts entschuldigt, sondern die Schuld auf andere oder die fehlende Kommunikation geschoben. Im Nachhinein habe die Beschwerdeführerin sodann Regeln bekannt gegeben, welche ihr Handeln in einem besseren Licht erscheinen liessen. Sie habe nicht eingesehen, dass es um den menschlichen Umgang gehe. Ein geplantes Gespräch mit G fand nicht statt, da diese darauf bestand, ein solches Gespräch erst nach einem weiteren Gespräch mit dem Gemeindeführer und dem externen Berater zu führen. Am 28. August 2013 teilte die Beschwerdeführerin dem Gemeindeführer mit, anlässlich einer Sitzung hätten sich die Mitarbeiterinnen dahingehend geäußert, dass die Situation belastend sei, namentlich auch wegen der langen Dauer, in der kein weiteres Mitarbeitergespräch stattgefunden habe. Für sie selber sei es auch sehr schwierig. J habe ihr Vorwürfe gemacht betreffend "Arbeitsvorgänge, Fachliches, Abmachungen an die sie sich nicht hält"; sie sei nicht gewillt, "permanent 'Schläge' einzustecken". Am 29. August 2013 teilte sie dem Gemeindeführer mit, dass sie von ihrem Arzt "krankgeschrieben" worden sei. In der Folge war die Beschwerdeführerin fortgesetzt arbeitsunfähig. Mit E-Mail vom 10. September 2010 teilte der Gemeindeführer der Beschwerdeführerin unter anderem mit, dass er mit ihr gerne über die Zukunft sprechen möchte, falls ihr Zustand dies erlaube; darauf antwortete die Beschwerdeführerin mit E-Mail vom 11. September 2013, sie sei an einem Gespräch über ihre Zukunft interessiert und werde sich nach Absprache mit ihrem Arzt wieder melden. Am 13. September 2013 wandte sich L, Mitarbeiterin einer Mobbing-Beratungsstelle, an den Gemeindeführer und teilte diesem mit, dass sie und die

Beschwerdeführerin mit ihm und dem Gemeindepräsidenten ein Gespräch führen wollten; die Beschwerdegegnerin antwortete darauf, man sehe keine Veranlassung, über Mobbing zu diskutieren, würde sich einem Gespräch aber nicht verschliessen, falls konkrete Vorwürfe im Raum stünden, wobei an einem solchen Gespräch auch der externe Berater teilnehmen werde. Über die Zukunft wolle man sich aber mit der Beschwerdeführerin allein unterhalten. Mit E-Mail vom 27. September 2013 erklärte L, am Gespräch solle nicht über Mobbing, sondern über Lösungsmöglichkeiten diskutiert werden; die Anwesenheit des externen Beraters betrachte sie als unnötig. Ein Gespräch fand in der Folge offenbar nicht statt. Die Beschwerdeführerin antwortete ihrerseits am 30. September 2013 erneut auf die E-Mail vom 10. September 2013: Sie sei an einem solchen Gespräch sehr interessiert, es gehe ihr indes noch zu schlecht. Sie habe in letzter Zeit "versucht, mich zu hinterfragen und komme zum Schluss, dass ich mich all den Vorwürfen mir gegenüber sehr ausgeliefert fühle und ratlos bin. Den Eindruck, dass man mich herausekeln will, werde ich nicht los". Sie habe deshalb die Mobbing-Beratungsstelle aufgesucht. Sie sei der Auffassung, dass ihre Sicht der Dinge in den Gesprächen mit dem Gemeindeschreiber und dem externen Berater nicht ernst genommen worden sei, und habe sich deshalb allein gelassen gefühlt. Mit E-Mail vom 1. Oktober 2016 teilte ihr der Gemeindeschreiber "im Sinne einer offenen und transparenten Information und Kommunikation" mit, "dass wir nicht die gleiche Einschätzung haben. Eine Rückkehr an den Arbeitsplatz ist aus Sicht der Gemeinde aufgrund der Vorfälle und der ergangenen Entwicklung unrealistisch, konkret nicht mehr denkbar". Die Vorgängerin der Beschwerdeführerin hatte am 1. September 2013 die Bibliotheksleitung interimistisch übernommen. In einem Bericht vom 5. November 2013 führte sie unter anderem aus, dass die Mitarbeiterinnen sich "irgendwie befreit" fühlten, seit sie nicht mehr unter Leitung der Beschwerdeführerin stünden. Deren Verwaltungsarbeit könne sie sodann nicht nachvollziehen; wichtige Dokumente habe sie weder in Schriftform noch elektronisch abgelegt gefunden. Nach Schriftverkehr zwischen der Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin und der Beschwerdegegnerin im Oktober und November 2013 fand am 5. Dezember 2013 ein Gespräch zwischen dem Gemeindepräsidenten und der Beschwerdeführerin sowie deren Rechtsvertreterin statt. An diesem Gespräch erklärte die Beschwerdeführerin, Anfang Januar 2014 an den Arbeitsplatz zurückkehren und den Konflikt selber lösen zu wollen. Sie präsentierte dazu einen Plan mit verschiedenen Punkten, bei deren Einhaltung sie sich eine Rückkehr vorstellen könne. In der Folge teilte der Gemeindeschreiber der Rechtsvertreterin mit, dass die Beschwerdegegnerin beabsichtigte, das Anstellungsverhältnis aufzulösen, sobald die Beschwerdeführerin die volle Arbeitsfähigkeit wieder erlangt habe. Mit Schreiben vom 3. April 2014 liess die Beschwerdegegnerin der Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin den Entwurf eines Antrags an den Gemeinderat betreffend Auflösung des Anstellungsverhältnisses zukommen und gewährte ihr eine nicht erstreckbare Frist bis am 14. April 2014, um hierzu Stellung zu nehmen. Mit Beschluss vom 28. April 2014 löste der Gemeinderat das Anstellungsverhältnis per Ende Juli 2014 auf.

E. 4.3

Die Beschwerdegegnerin begründete die Kündigung im Wesentlichen mit Mängeln im Führungsverhalten der Beschwerdeführerin, fehlender Einsicht in eigene Fehler und fehlender Bereitschaft, die bestehenden Mängel zu verbessern.

E. 4.3.1

Die Beschwerdeführerin bestreitet, dass ihr Führungsverhalten mangelhaft gewesen sei. Wie sich aus der vorstehenden Sachverhaltsdarstellung ergibt, wiesen sämtliche Mitarbeiterinnen der Gemeindebibliothek anlässlich der Befragungen durch den Gemeindeschreiber übereinstimmend darauf hin, dass die Beschwerdeführerin sehr autoritär führe und mit Kritik an ihrer Arbeit nicht umgehen könne. Entgegen der Behauptung der Beschwerdeführerin wurden diese Vorwürfe nicht nur von ihrer Stellvertreterin – der die Beschwerdeführerin Mobbing vorwirft –, sondern unter anderem auch von K erhoben, die im Übrigen positiv von der Beschwerdeführerin sprach. Im Rahmen ihrer Stellungnahme zu diesen Vorwürfen ging die Beschwerdeführerin kaum auf die Vorwürfe ein, sondern erhob ihrerseits Vorwürfe gegenüber ihren Mitarbeiterinnen. Auch an der in der Folge durchgeführten Gesprächsrunde mit allen Mitarbeiterinnen der Bibliothek ging die Beschwerdeführerin nicht auf die Kritik an ihrem Führungsstil ein, sondern verlor sich erneut in Kritik an Mitarbeiterinnen anhand von Einzelbeispielen; entsprechend wirkte die Beschwerdeführerin nicht aktiv an einer Strategie zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit. Sodann führte sie im August 2013 Gespräche mit ihren Mitarbeiterinnen, obwohl der Gemeindeschreiber ihr unmittelbar davor von solchen Gesprächen abgeraten hatte. Diese Gespräche waren wiederum davon geprägt, dass die Beschwerdeführerin sich für ihr (vergangenes) Verhalten rechtfertigte; hingegen gewährte sie den Mitarbeiterinnen nicht die Möglichkeit, Vorschläge für eine Verbesserung der Zusammenarbeit anzubringen. Nachdem die Beschwerdeführerin ab Ende August 2013 fortgesetzt arbeitsunfähig gewesen war, stellte sie anlässlich einer Besprechung mit dem Gemeindepräsidenten verschiedene Bedingungen für eine Rückkehr; unter anderem verlangte sie, den Konflikt mit ihren Mitarbeiterinnen selber zu lösen, und führte erneut aus, Hauptverantwortliche für den Konflikt sei die Stellvertreterin, die dafür wohl persönliche Gründe ("Retourkutsche") habe. Bei dieser Sachlage liegt ein sachlicher Grund für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin vor: Die Vorwürfe der Mitarbeiterinnen weisen auf erhebliche Führungsmängel der Beschwerdeführerin hin. Alle Mitarbeiterinnen beschrieben die gleichen Mängel, ohne dass aber der Eindruck entstände, die Aussagen seien abgesprochen gewesen. Für die behauptete Mobbingsituation liegen keine Anhaltspunkte vor. So wies auch K auf entsprechende Mängel der Beschwerdeführerin hin, äusserte sich ansonsten aber positiv. Die Vorwürfe der Mitarbeiterinnen wurden durch das Verhalten der Beschwerdeführerin während des nachfolgenden Versuchs der Beschwerdegegnerin, die Situation im Team wieder zu beruhigen, bestätigt: Die Beschwerdeführerin liess Kritik an ihrem Führungsstil nicht zu und verschloss sich damit gleichzeitig auch allfälligen Verbesserungsmassnahmen. Ihre fehlende Einsicht zeigte sich schliesslich auch im Gespräch mit dem Gemeindepräsidenten, in dem sie eine Rückkehr davon abhängig machte, dass sie den Konflikt selber lösen dürfe, womit sie verkannte, dass sie Teil dieses Konflikts sei.

E. 4.3.2

Sodann rügt die Beschwerdeführerin, ihr sei keine Bewährungsfrist angesetzt worden. Die Personalverordnung der Beschwerdegegnerin sieht – im Gegensatz etwa zum kantonalen Personalgesetz – keine Pflicht zur Ansetzung einer Bewährungsfrist vor. Wie sich der Weisung des Gemeinderats zu einer Teilrevision der Personalverordnung entnehmen lässt, wurde eine entsprechende Bestimmung bewusst aufgehoben; demnach liegt ein qualifiziertes Schweigen des Gesetzgebers vor, weshalb kein Raum für eine richterliche Lückenfüllung besteht (BGE 139 II 404 E. 4.2). Das Ansetzen einer formellen Bewährungsfrist vor einer Kündigung wegen mangelhafter Leistung oder mangelhaften

Verhaltens ist sodann nicht von Verfassung wegen geboten (VGr, 5. März 2014, VB.2013.00685, E. 2.2 Abs. 3); dem Verhältnismässigkeitsprinzip ist jedenfalls Genüge getan, wenn der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsmöglichkeit eingeräumt wurde (vgl. Marco Donatsch, Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 22), ohne dass dies im Rahmen einer formell angesetzten Bewährungsfrist geschehen müsste. Hier wurde die Beschwerdeführerin Anfang Juli 2013 mit den Vorwürfen ihrer Mitarbeiterinnen konfrontiert, und am 9. Juli 2013 fand eine Gesprächsrunde statt, an welcher Regeln für die weitere Zusammenarbeit definiert wurden; die Beschwerdeführerin führte sodann im August 2013 ein Gespräch mit dem Gemeindegemeinschafter und dem externen Berater, an dem es um die Mängel ihren Führungsstil betreffend ging, und im September hätte ein weiteres Gespräch mit der Beschwerdeführerin und deren Stellvertreterin stattfinden sollen. Die Beschwerdeführerin wurde damit umgehend über die Vorwürfe der Mitarbeiterinnen in Kenntnis gesetzt, und es wurde ihr eine Möglichkeit gewährt, unter Begleitung durch den externen Experten ihr Führungsverhalten sowie die Zusammenarbeit im Team zu verbessern. Diese Bewährungsmöglichkeit fand durch die Erkrankung der Beschwerdeführerin ein abruptes Ende, was indes keiner der Parteien anzulasten ist (dazu sogleich). Anlässlich des Gesprächs mit dem Gemeindepräsidenten am 5. Dezember 2013 machte die Beschwerdeführerin eine Rückkehr an den Arbeitsplatz sodann davon abhängig, den Konflikt mit ihren Mitarbeiterinnen allein – wohl insbesondere unter Ausschluss des Gemeindegemeinschafter und des externen Beraters – zu lösen. Damit gab sie einerseits zu verstehen, weiterhin nicht anzuerkennen, dass ihre Führungsschwäche den Konflikt zumindest mit verursacht hatte; andererseits konnte die Beschwerdegegnerin auf diese Bedingung mit Blick auf ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiterinnen der Bibliothek nicht eingehen, insbesondere da die Beschwerdeführerin im gleichen Gespräch ankündigte, mit ihrer Stellvertreterin noch vor der Beruhigung des Teamkonflikts eine Mitarbeiterbeurteilung mit Zielgespräch durchführen zu wollen, was sich nur so verstehen liess, dass die Beschwerdeführerin umgehend die Voraussetzungen für eine Kündigung ihrer Stellvertreterin schaffen wollte. Der Beschwerdeführerin hat damit offenkundig nicht daran gelegen, an einer Beruhigung der Situation im Bibliotheksteam mitzuwirken. Unter diesen Umständen hätte sich eine weitere Bewährungsmöglichkeit für die Beschwerdeführerin als von Anfang an untauglich erwiesen. Die Auflösung des Anstellungsverhältnisses erweist sich deshalb als verhältnismässig.

E. 4.3.3

Schliesslich wirft die Beschwerdeführerin dem Gemeindegemeinschafter vor, ein unfaires Verfahren gegen sie geführt zu haben. Er sei auf die Beschwerden der Mitarbeiterinnen eingegangen, obwohl diese den Dienstweg nicht eingehalten hätten; er habe ihren Status als Leiterin ignoriert und ihr im Hinblick auf den Konflikt alle Kompetenzen entzogen; sodann habe er ihren Vorbringen kein Gehör geschenkt; das Verhalten der beiden Mitarbeiterinnen sei in Bezug auf ihre Treu- und Weisungswidrigkeit nie geprüft worden; die Aussprache vom 9. Juli 2013 sei eine ungeeignete und regelwidrige Massnahme gewesen; schliesslich sei ihr nur ungenügende Hilfe gewährt worden. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin ist den Mitarbeiterinnen der Bibliothek, die sich an den Gemeindepräsidenten bzw. anschliessend an den Gemeindegemeinschafter wandten, keine Missachtung des Dienstwegs vorzuwerfen. Da es um einen Konflikt mit der Beschwerdeführerin ging, konnte diese nicht Ansprechpartnerin sein, weshalb die Mitarbeiterinnen sich an den nächsthöheren Vorgesetzten – den Gemeindegemeinschafter –

wenden mussten. Dieser war sodann aufgrund der Fürsorgepflicht gehalten, den Vorwürfen nachzugehen. Dies tat er, indem er zunächst die Mitarbeiterinnen befragte und anschliessend die Beschwerdeführerin zu diesen Befragungen Stellung nehmen liess; dabei handelt es sich um ein übliches Vorgehen. Sodann ist auch nicht ersichtlich, inwiefern der Gemeindeschreiber den Status der Beschwerdeführerin als Leiterin der Bibliothek ignoriert haben sollte, indem er in der Folge einen externen Berater beizog und eine Gesprächsrunde mit allen Beteiligten durchführte. Im Gegenteil nahm der Gemeindeschreiber damit seine Führungsaufgabe als Personalchef wahr. Dass dieses Gespräch vom Gemeindeschreiber und dem externen Berater einseitig zu Lasten der Beschwerdeführerin ausgestaltet worden wäre, findet in den Akten keine Stütze. Im Gegenteil beschwerte K sich beim Gemeindeschreiber, die Beschwerdeführerin sei an diesem Gespräch viel zu gut weggekommen. Zu den an diesem Gespräch definierten Spielregeln gehörte denn auch, dass die Mitarbeiterinnen die Führung durch die Beschwerdeführerin anerkennen müssten. Der Gemeindeschreiber verbot der Beschwerdeführerin sodann nicht, Gespräche mit ihren Mitarbeiterinnen zu führen, sondern riet ihr einzig bezüglich des bestehenden Konflikts davon ab. Es handelt sich damit nicht um einen Entzug von Kompetenzen, sondern eine Massnahme, um eine weitere Eskalation des Konflikts zu verhindern, was angesichts der Umstände gerechtfertigt war. Aus den Akten ergibt sich sodann zwar, dass der externe Berater sinngemäss die sofortige Entlassung der Beschwerdeführerin empfahl, nachdem diese entgegen ausdrücklichem Rat Gespräche mit ihren Mitarbeiterinnen geführt hatte. Ab diesem Zeitpunkt hätte der externe Berater nicht mehr die notwendige Neutralität aufgewiesen, um an einer Konfliktbereinigung mitzuwirken. Da in der Folge aber keine weiteren Massnahmen mehr ergriffen wurden, weil die Beschwerdeführerin arbeitsunfähig war, hatte dies keinen direkten Einfluss auf das Verfahren; dass der externe Berater schon zuvor gegenüber der Beschwerdeführerin voreingenommen gewesen wäre, lässt sich den Akten nicht entnehmen. Die Beschwerdegegnerin hätte sodann der Beschwerdeführerin nicht verweigern dürfen, sich an ein Gespräch über ihre Zukunft durch L begleiten zu lassen. Dieses Gespräch fand in der Folge indes gar nicht statt, und die Beschwerdeführerin liess sich anschliessend anwaltlich vertreten. Da deshalb nie ein Gespräch ohne Begleitung stattfand, hatte auch dies keinen derartigen Einfluss auf das Verfahren, dass dieses als unfair erschiene. Insgesamt sind die Vorwürfe der Beschwerdeführerin damit unbegründet.

E. 4.4

Demnach lag ein sachlicher Grund für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses vor; die Kündigung erweist sich damit als materiell rechtmässig.

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin beantragt sodann sinngemäss eine höhere Entschädigung für die bereits von der Vorinstanz festgestellte Gehörsverletzung. Die Vorinstanz kam zum Schluss, die Beschwerdegegnerin habe den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör verletzt, weil dieser keine genügende Frist für die Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs gewährt worden sei; sie sprach der Beschwerdeführerin deswegen eine Entschädigung von einem Monatslohn zu.

E. 5.2

Gemäss kommunaler Personalverordnung bemisst sich die Entschädigung bei einer unrechtmässigen Kündigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Für die Bemessung der Entschädigung bei einer formell

fehlerhaften Auflösung eines öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses ist die Rechtsprechung zu Art. 336a Abs. 2 OR sinngemäss beizuziehen (VGr, 1. Juni 2011, PB.2010.00022, E. 4.1, und 25. Februar 2004, PB.2003.00021, E. 2.4.5 [je mit Hinweisen, auch zum Folgenden]). Für die Bemessung der Entschädigung ist auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen, insbesondere auf die Schwere der Verfehlung der arbeitgebenden Partei, das Vorgehen bei der Kündigung, die wirtschaftlichen Verhältnisse sowie die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der arbeitnehmenden Partei. Für die Bemessung einer Entschädigung wegen formeller Mangelhaftigkeit der Kündigung ist auch zu berücksichtigen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der Formerfordernisse länger gedauert hätte (VGr, 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 4.2, und 18. März 2009, PB.2008.00041, E. 4.).

E. 5.3

Die Beschwerdegegnerin hatte der Beschwerdeführerin zwar grundsätzlich eine Möglichkeit zur Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs gewährt, hätte nach Auffassung der Vorinstanz – die insofern wegen des Verbots der reformatio in peius im Beschwerdeverfahren nicht überprüft werden darf (§ 63 Abs. 2 VRG) – jedoch eine Fristerstreckung gewähren müssen. Die Gehörsverletzung wiegt indes nicht besonders schwer, da die Beschwerdeführerin zur beabsichtigten Kündigung dennoch Stellung nehmen konnte. Auch hätte über die Auflösung auch bei angemessener Fristerstreckung am 28. April 2014 beschlossen werden können. Dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin bei dieser Sachlage eine Entschädigung von nicht mehr als einem Monatslohn zusprach, ist deshalb nicht zu beanstanden.

E. 6.1

Schliesslich beantragt die Beschwerdeführerin, ihr sei eine Genugtuung "von mindestens CHF 5'000, eher CHF 10'000 bis CHF 20'000" zuzusprechen, weil sie aufgrund von Fürsorgepflichtverletzungen der Beschwerdegegnerin eine Persönlichkeitsverletzung erlitten habe.

E. 6.2

Nach § 6 Abs. 1 des Haftungsgesetzes vom 14. September 1969 (Haftungsg, LS 170.1) haftet der Kanton für den Schaden, den Angestellte in Ausübung amtlicher Verrichtungen einem Dritten widerrechtlich zufügen. Als Dritte kommen alle vom Subjekt der Haftung verschiedenen Personen in Frage, also auch andere Behördemitglieder oder Angestellte des haftpflichtigen Gemeinwesens (RB 1977 Nr. 25). Gemäss § 2 Haftungsg gilt dieses Gesetz auch für die Gemeinden. Eine Staatshaftung setzt den Eintritt eines Schadens, dessen Verursachung durch Personen, die öffentliche Aufgaben erfüllen, die Widerrechtlichkeit der Schädigung sowie einen adäquaten Kausalzusammenhang zwischen der hoheitlichen Handlung oder Unterlassung und dem eingetretenen Schaden voraus (vgl. § 6 und 12 Haftungsg; Tobias Jaag/Markus Rüssli, Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Zürich, 4. A., Zürich etc. 2012, Rz. 3112 ff.). Widerrechtlichkeit liegt im Staatshaftungsrecht vor, wenn ein Gebot oder Verbot der Rechtsordnung verletzt wird, das dem Schutz des verletzten Rechtsguts dient (VGr, 7. Januar 2004, PB.2003.00016, E. 4.6.1; vgl. hierzu auch Jost Gross, Schweizerisches Staatshaftungsrecht, 2. A., Bern 2001, S. 163 ff. mit zahlreichen Hinweisen). Jedenfalls bei Geschädigten, die – wie die Beschwerdeführerin – in einer Sonderbeziehung zum in die Pflicht genommenen öffentlichrechtlichen Haftungssubjekt stehen, ist die Widerrechtlichkeit nicht allein schon gegeben, weil ein

absolut geschütztes Rechtsgut verletzt wurde. Vielmehr bleibt dem öffentlichrechtlichen Haftungssubjekt der Entlastungsbeweis der Erfüllung seiner Amtspflicht vorbehalten. Bei behaupteten haftungsrechtlichen Ansprüchen im Rahmen eines Dienstverhältnisses ist deshalb zu prüfen, ob das öffentlichrechtliche Haftungssubjekt als arbeitgebende Person seine Fürsorgepflichten gegenüber der arbeitnehmenden Person verletzt hat. Analog der Rechtslage im privaten Arbeitsrecht kann nur die Verletzung arbeitsrechtlicher Fürsorgepflichten einen Anspruch auf Schadenersatz begründen (RB 2005 Nr. 111 E. 4.3.2 mit Hinweisen).

E. 6.3

Die Beschwerdeführerin begründet den geltend gemachten Genugtuungsanspruch im Wesentlichen mit angeblichen Fürsorgepflichtverletzungen des Gemeindeschreibers. Wie vorgängig unter 4.3.3 dargelegt, sind die entsprechenden Vorwürfe indes unbegründet. Weil es diesbezüglich bereits an der Widerrechtlichkeit fehlt, braucht die von der Vorinstanz verneinte Kausalität diesbezüglich nicht mehr näher geprüft zu werden. Sodann wirft die Beschwerdeführerin dem Gemeindeschreiber vor, dieser habe ihre Persönlichkeitsrechte verletzt, weil er sich das vertrauensärztliche Gutachten habe zustellen lassen. Zunächst ist indes überhaupt nicht ersichtlich, dass der Gemeindeschreiber aktiv darauf hingewirkt hätte, dass er das gesamte Gutachten erhalte. Wenn überhaupt, wäre die Persönlichkeitsverletzung demnach nicht vom Gemeindeschreiber, sondern vom Vertrauensarzt ausgegangen, der in diesem Rahmen nicht amtlich tätig war. Sodann muss die Beschwerdeführerin sich entgegenhalten lassen, dass sie den Vertrauensarzt am 2. Mai 2014 von der ärztlichen Schweigepflicht befreite und auch einwilligte, dass der Inhalt des Gutachtens der Beschwerdegegnerin offenbart werde. Dass der Gemeindeschreiber seinerseits mit den im Gutachten enthaltenen besonders schützenswerten Personendaten im Sinn des Gesetzes über die Information und den Datenschutz vom 12. Februar 2007 (LS 170.4) unsorgfältig umgegangen wäre, behauptet die Beschwerdeführerin nicht und ist auch nicht ersichtlich. Auch diesbezüglich fehlt es damit an einer Fürsorgepflichtverletzung der Beschwerdegegnerin. Das Genugtuungsbegehren der Beschwerdeführerin ist deshalb unbegründet.

E. 7.1

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 7.2

Da der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt (vorn 1.2) ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 Satz 1 e contrario VRG). Soweit indes Ansprüche nach dem Gleichstellungsgesetz geltend gemacht werden, ist das Verfahren grundsätzlich kostenlos; ausgenommen davon sind jedoch Fälle mutwilliger Prozessführung (Art. 13 Abs. 5 Satz 1 GlG). Letzteres liegt hier vor: Einerseits lag entgegen der Behauptungen der Beschwerdeführerin offenkundig keine Rachekündigung vor, und andererseits konnte die Beschwerdeführerin nicht einmal ansatzweise dartun, inwiefern die Auflösung des Anstellungsverhältnisses hier aus geschlechtsdiskriminierenden Gründen erfolgt sein sollte. Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG); eine Parteientschädigung ist ihr nicht zuzusprechen.

E. 7.3

Die Beschwerdegegnerin ersucht ebenfalls um eine Parteientschädigung. Dem Gemeinwesen steht in der Regel keine Parteientschädigung zu, weil das Erheben und Beantworten von Rechtsmitteln zu den angestammten amtlichen Aufgaben gehört und die Behörden gegenüber den Privaten meist einen Wissensvorsprung aufweisen (RB 2008 Nr. 18 E. 2.3.1 Abs. 2; Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 17 N. 51). Es liegen keine besonderen Umstände vor, welche die ausnahmsweise Zusprechung einer Parteientschädigung rechtfertigten.

E. 8

Da hier eine vermögensrechtliche Angelegenheit im Streit liegt und der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt (vorn 1.2), ist in der Rechtsmittelbelehrung des nachfolgenden Dispositivs auf die ordentliche Beschwerde zu verweisen (Art. 83 lit. g und Art. 85 Abs. 1 lit. b des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]).

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