

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00661 vom 14. Juni 2017

ZH Verwaltungsgericht, 2017-06-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2016.00661

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00661 du 14 juin 2017

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00661 del 14 giugno 2017

Regeste

fristlose Entlassung | [fristlose Entlassung nach ordentlicher Kündigung und Freistellung]
Die Beschwerdegegnerin hat nicht nur Arbeitszeit für einen Weiterbildungstag erfasst, welche sie nicht geleistet hatte, sondern auch versucht, dieses Fehlverhalten nachträglich zu vertuschen. Als Teamleiterin hatte sie Führungs- und Vorbildfunktion, weshalb von ihr in gesteigertem Mass ein pflichtgemässes Verhalten erwartet werden durfte. Ihr Verhalten stellt daher grundsätzlich einen zureichenden Grund für eine fristlose Entlassung dar (E. 4.3). Die Beschwerdeführerin konnte die fristlose Entlassung aber nicht mehr auf diesen Grund stützen, weil sich bereits vor Aussprechen der ordentlichen Kündigung der Verdacht aufdrängte, dass die Beschwerdegegnerin sich zum fraglichen Zeitpunkt nicht weitergebildet habe bzw. nicht für die Beschwerdeführerin tätig gewesen sei; dass sich dieser vorbestehende Verdacht während der ordentlichen Kündigungsfrist erhärtete, führte nicht dazu, dass eine neue Abklärungsfrist ausgelöst worden wäre (E. 4.4). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2016.00661 Urteil der 4. Kammer vom 14. Juni 2017 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiberin Eva Heierle. In Sachen Gemeinde A, vertreten durch RA B und/oder RA C, Beschwerdeführerin, gegen D, vertreten durch RA E, Beschwerdegegnerin, betreffend fristlose Entlassung, hat sich ergeben: I. D trat im Herbst 2013 als "Leiterin Einwohnerkontrolle" in die Dienste der Gemeinde A. Mit Verfügung vom 12. Januar 2015 kündigte die Gemeinde das Anstellungsverhältnis auf 31. März 2015 und stellte D per sofort frei. Am 16. März 2015 verfügte die Gemeinde die fristlose Kündigung. II. D hatte am 11. Februar 2015 gegen die Verfügung vom 12. Januar 2015 beim Bezirksrat H rekurrieren und beantragen lassen, die Gemeinde A sei unter Entschädigungsfolge zu verpflichten, ihr eine Entschädigung in der Höhe von fünf Monatslöhnen bzw. Fr. 39'166.65 zuzüglich 5 % Zins seit dem 12. Januar 2015 zu bezahlen, worauf der Bezirksrat das Verfahren GE.2015.29 anlegte. Am 16. April 2015 liess sie beim Bezirksrat Rekurs gegen die Verfügung vom 16. März 2015 erheben und verlangen, die Gemeinde sei unter Entschädigungsfolge zu verpflichten, ihr Schadenersatz in der Höhe von Fr. 34'342.35 brutto abzüglich einer im März 2015 geleisteten Zahlung von Fr. 4'693.10 sowie Schadenersatz in der Höhe von Fr. 1'848.- für entgangene Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorgeeinrichtung und eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen bzw. Fr. 47'000.- je zuzüglich 5 % Verzugszins seit dem 17. März 2015 zu bezahlen. Dieser Rekurs wurde unter der Bezeichnung GE.2015.58 geführt. Mit Beschluss vom 20. September 2016 vereinigte der Bezirksrat die

Verfahren GE.2015.29 und GE.2015.58 (Dispositiv-Ziff. I), schrieb das Entschädigungsbegehren des Rekurses vom 11. Februar 2015 als gegenstandslos geworden ab (Dispositiv-Ziff. II), verpflichtete die Gemeinde A, D Fr. 20'268.90 Schadenersatz zuzüglich 5 % Zins seit dem 24. April 2015 sowie Fr. 1'658.- Schadenersatz für entgangene Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge zuzüglich 5 % Zins seit dem 24. April 2015 zu leisten (Dispositiv-Ziff. III) und ihr eine Entschädigung von Fr. 11'538.45 zuzüglich 5 % Zins seit dem 24. April 2015 zu bezahlen (Dispositiv-Ziff. IV); Parteientschädigungen wurden nicht zugesprochen (Dispositiv-Ziff. VI). III. Die Gemeinde A liess am 26. Oktober 2016 Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und beantragen, unter Entschädigungsfolge seien Dispositiv-Ziff. III und IV des Rekursentscheids aufzuheben und die Verfügung vom 16. März 2016 wiederherzustellen. Der Bezirksrat H verzichtete am 1. November 2016 unter Verweis auf die Begründung seines Beschlusses vom 20. September 2016 auf Vernehmlassung. D liess mit Beschwerdeantwort vom 30. November 2016 auf die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge schliessen. In weiteren Eingaben vom 23. Dezember 2016 und 10. Februar 2017 bzw. 30. Januar und 24. Februar 2017 hielten die Gemeinde A und D an ihren Anträgen fest. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht prüft seine Zuständigkeit nach § 70 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) von Amts wegen. Erstinstanzliche Rekursentscheide eines Bezirksrats etwa auf dem vorliegenden Gebiet des Personalrechts können beim Verwaltungsgericht mit Beschwerde angefochten werden (§ 41 Abs. 1 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 3, 19b Abs. 2 lit. c sowie §§ 42–44 e contrario VRG).
- 1.2 Der vorinstanzliche Entscheid wurde dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin am Montag, den 26. September 2016, zugestellt; die der Schweizerischen Post am 26. Oktober 2016 übergebene Beschwerde wurde rechtzeitig erhoben (§ 53 Satz 2 in Verbindung mit § 22 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 sowie § 70 in Verbindung mit § 11 VRG).
- 1.3 Im Streit liegen die der Beschwerdegegnerin von der Vorinstanz zugesprochenen Schadenersatzzahlungen von insgesamt Fr. 21'926.90 sowie die Entschädigung von Fr. 11'356.90. Als Arbeitgeberin ist die Beschwerdeführerin in einer vermögensrechtlichen Angelegenheit wie der vorliegenden praxisgemäss wie eine Privatperson betroffen (vgl. BGE 134 I 204 E. 2.3), weshalb sie nach § 49 in Verbindung mit § 21 Abs. 2 lit. a VRG zur Beschwerde legitimiert ist.
- 1.4 Da auch die weiteren Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.
- 1.5 Der Streitwert beläuft sich auf gut Fr. 33'000.- (oben 1.3), weshalb die Sache durch die Kammer zu erledigen ist (§§ 38 Abs. 1 und 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG).

2. Die Beschwerdeführerin ist eine politische Gemeinde im Sinn von Art. 83 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Zürich vom 27. Februar 2005 (KV, LS 101). Im Kanton Zürich sind die Gemeinden berechtigt, ein autonomes Personalrecht zu schaffen. Nur soweit sie keine eigenen Vorschriften erlassen, sind die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes vom 27. September 1998 (LS 177.10) und seiner Ausführungserlasse sinngemäss anwendbar (§ 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 6. Juni 1926 [GG, LS 131.1]). Das Dienstverhältnis untersteht in jedem Fall dem öffentlichen Recht (§ 72 Abs. 1 GG und Art. 47 Abs. 1 KV), und seine Regelung hat den allgemeinen Verfassungsgrundsätzen zu entsprechen (vgl. Marco Donatsch, *Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst*, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 18). Die Beschwerdeführerin schuf ein eigenes Personalrecht: Die entsprechenden Bestimmungen sind in der Personalverordnung der Gemeinde A enthalten.

3. 3.1 Zwischen den Parteien ist die Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung vom 16. März 2015 umstritten. Gegen die

Folgen der von der Vorinstanz als ungerechtfertigt erachteten fristlosen Entlassung bzw. gegen die Schadenersatz- und Entschädigungspflicht als solche und deren Höhe erhebt die Beschwerdeführerin keine Einwände. 3.2 Gemäss Personalverordnung kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden; als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist; Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220). Entsprechend kann zur Auslegung der kommunalen Bestimmungen die Rechtsprechung zu Art. 337 und 337c OR angemessen berücksichtigt werden; dabei ist den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen (BGr, 26. Juni 2014, 8C_146/2014, E. 3.3). 3.3 Die fristlose arbeitgeberseitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ist nur zulässig, wenn die geltend gemachten Vorkommnisse einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zumutbar ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 130 III 213 E. 3.1, 129 III 380 E. 2.1; vgl. zur Kritik an der subjektiven Voraussetzung des wichtigen Grundes Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 337 N. 2 S. 1098). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem die Stellung der betroffenen Person zu berücksichtigen, namentlich ob diese eine besondere Vertrauens- oder Verantwortungsposition bekleidet (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1, 127 III 86 E. 2c). Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist auch von Bedeutung, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits gedauert hat. So vermögen Verfehlungen langjähriger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das durch die längere Dauer gefestigte Vertrauensverhältnis weniger zu erschüttern als solche neu eingetretener (Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, 2014, Art. 337 OR N. 6 mit Nachweisen). Bei einer fristlosen Kündigung ist der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Sie ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel Verwarnung, vorübergehende Freistellung oder ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Staehelin, Art. 337 N. 4; VGr, 26. Juli 2012, VB.2012.00184, E. 2.3 und E. 6). 3.4 Eine fristlose Kündigung ist nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR umgehend zu erklären, weil der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin andernfalls zu erkennen gibt, dass das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist für ihn bzw. sie subjektiv zumutbar ist (BGE 138 I 113 E. 6.3, auch zum Folgenden). In der Regel müssen Kündigende innert zwei bis drei Tagen reagieren; bei besonderen Verhältnissen – etwa längeren Entscheidungswegen in einer Gesellschaft – wird ihnen eine um wenige Tage längere Reaktionsfrist zugestanden (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337 N. 17 S. 1125 f. mit zahlreichen Hinweisen, auch zum Folgenden). Blosser, wenn auch ersthafter Zweifel am ordnungsgemässen Verhalten der Gegenseite lösen die Frist nicht aus; die Frist läuft nicht, solange der oder die Kündigende noch keine genügend sichere Kenntnis der Umstände hat und noch die von ihm bzw. ihr zu verlangenden Abklärungen vorzunehmen hat, was allerdings beförderlich geschehen muss. Aufgrund der verwaltungsrechtlichen Verfahrensvorschriften lässt sich diese Rechtsprechung nicht unbesehen auf öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse übertragen. So ist dem bzw. der Angestellten

vorgängig auch gemäss der kommunalen Personalverordnung das rechtliche Gehör zu gewähren und erlauben die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung es nicht immer, unverzüglich zu entscheiden (BGr, 30. April 2007, 2A.495/2006, E. 4.1, und 15. Oktober 2007, 2A.656/2006, E. 5.2). Welche Verwirkungsfrist angemessen ist, ist insbesondere unter Berücksichtigung des Verhaltens der Verwaltung unter Einschluss von deren Bemühungen um Einhaltung der Erklärungsfrist zu entscheiden (BGr, 30. April 2007, 2A.495/2006, E. 4.1). 3.5 Wenn – wie hier – die ordentliche Kündigung bereits ausgesprochen ist, sind an eine fristlose Entlassung erhöhte Ansprüche zu stellen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337 N. 2 mit Hinweisen, auch zum Folgenden). Da sich die Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses während der Kündigungsfrist meist aus der persönlichen Konfrontation ergibt, rechtfertigt sich die nachträgliche fristlose Entlassung einer bereits freigestellten Person regelmässig nur dann, wenn nach der Freistellung schwerwiegende Verfehlungen bekannt werden oder sich die freigestellte Person zu krassen Illoyalitäten gegen den bisherigen Arbeitgeber bzw. die bisherige Arbeitgeberin hinreissen lässt.

E. 4.1

Vorliegend löste die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin am 12. Januar 2015 wegen mangelnder Leistung und unbefriedigenden Verhaltens (ordentlich) per Ende März 2015 auf. Sie begründete die Kündigung im Wesentlichen damit, dass die Beschwerdegegnerin diverse Mängel in Leistung und Verhalten gezeigt habe, welche ihr am 24. November 2014 an einem Standortgespräch mit Leistungsbeurteilung aufgezeigt worden seien. Unter anderem habe die Beschwerdegegnerin im Oktober 2014 während zweier Tage in Deutschland verschiedene Gegenstände für das Büro beschafft, welche keinerlei Bezug zur Arbeitstätigkeit aufwiesen, hierfür Geld aus der Gemeindekasse verwendet und insofern ihre Kompetenzen überschritten. Die teilweise Verbuchung dieser Einkaufstätigkeiten als Arbeitszeit stelle "ein betrugsähnlicher Tatbestand dar". Am 5. Mai 2014 habe die Beschwerdegegnerin einen Einführungskurs über die Erstellung von Ordnungsbussen und am 4. August 2014 den Einführungskurs "NAVIG" betreffend ein neues Antragsverfahren für Identitätskarten besucht. Trotz wiederholtem Nachfragen seien die Mitarbeitenden der Einwohnerkontrolle weder im Bereich Ordnungsbussen noch im Bereich NAVIG geschult worden, was insbesondere im Bereich NAVIG zu massiven Problemen geführt habe; so hätten Kunden bis zu 45 Minuten warten müssen, bis die Mitarbeiterin am Schalter in Unkenntnis der neuen Materie eine neue Identitätskarte habe ausstellen können. Im Verlauf der letzten Wochen bzw. seit der Leistungsbeurteilung vom 24. November 2014 seien weitere grobe Fehlverhaltensweisen vorgefallen oder entdeckt worden, welche schwergewichtig mit mangelnder Ehrlichkeit, ungenügendem Sozialverhalten und fehlendem Pflichtbewusstsein zu tun hätten. Das völlig ungenügende Führungsverhalten habe schon mehrere Kündigungen bzw. "Nichtantritte" zur Folge gehabt, und das Vertrauensverhältnis sowohl zu den unterstellten Mitarbeitenden als auch zu vorgesetzten Stellen sei nachhaltig gestört.

E. 4.2

Die fristlose Kündigung vom 16. März 2015 begründete die Beschwerdeführerin wie folgt: Nach Aussprechen der ordentlichen Kündigung bzw. während der Freistellung sei bekannt geworden, dass die Beschwerdegegnerin wahrheitswidrig behauptet habe, am 4. August 2014 an einer Weiterbildung über die Einführung von NAVIG teilgenommen zu haben.

Konkret habe sie auf Aufforderung, ihre Abwesenheiten des Jahres 2014 zu dokumentieren, in einer E-Mail vom 18. November 2014 behauptet, "an der besagten Weiterbildungsveranstaltung" teilgenommen zu haben, und den 4. August 2014 in der Zeiterfassung als externe Weiterbildung verbucht. Am 16. Februar 2015 sei der Gemeindeschreiber von F, einem Vorstandsmitglied des Vereins Zürcher Einwohnerkontrollen (VZE), darauf aufmerksam gemacht worden, dass von der Gemeinde A Kursanmeldungen vorgenommen, die betreffenden Kurse aber in der Folge gar nicht besucht worden seien. Erst daraufhin getätigte Abklärungen per E-Mail hätten dazu geführt, dass sie (die Beschwerdeführerin) überprüft habe, ob die Beschwerdegegnerin an Weiterbildungen, für welche sie sich angemeldet habe, auch wirklich teilgenommen und insbesondere am 4. August 2014 eine Weiterbildung zum Thema NAVIG besucht habe. Die entsprechenden Erkundigungen bei möglichen Anbietern hätten ergeben, dass die Beschwerdegegnerin an besagtem Datum keinen externen Weiterbildungskurs besucht habe. Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs habe die Beschwerdegegnerin ausführen lassen, aus ihrer E-Mail vom 18. November 2014 ergebe sich nicht, dass es sich bei der Absenz vom 4. August 2014 um einen externen Weiterbildungskurs gehandelt habe; sie könne sich nicht mehr erinnern, was sie damals gemacht habe, zumal sie keinen Zugang mehr zu ihrem E-Mail-Konto und ihrem Kalender habe. Weil die Beschwerdegegnerin "unzweideutig" angegeben habe, am 4. August 2014 an einer externen Weiterbildung teilgenommen zu haben, sei es unglaublich, dass sie sich nicht mehr daran erinnere, was sie an besagtem Datum gemacht habe. Es sei daher davon auszugehen, dass die Beschwerdegegnerin entgegen ihren Aussagen am 4. August 2014 abwesend gewesen sei, ohne sich extern weiterzubilden. Sie habe als Leiterin der Einwohnerkontrolle eine verantwortungsvolle Position sowie Führungsfunktion gehabt; täuschende Handlungen in Zusammenhang mit der Zeiterfassung seien mit einer solchen "Vertrauensstellung" nicht zu vereinbaren. Zwar laufe die ordentliche Kündigungsfrist Ende des Monats ab. Angesichts der schwerwiegenden Treuepflichtverletzung sei indes die gemäss kommunaler Personalverordnung bis zu einem Jahr weiterdauernde Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit "nicht mehr gerechtfertigt".

E. 4.3

Mit der Vorinstanz, auf deren Erwägungen insoweit verwiesen werden kann (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG), ist vorliegend davon auszugehen, dass die Beschwerdegegnerin am 4. August 2014 entgegen ihrer Angaben im Zeiterfassungssystem nicht für die Beschwerdeführerin tätig war. In einer E-Mail vom 18. November 2014 führte sie in Beantwortung einer Anfrage ihres Vorgesetzten nach Dokumentation ihrer Abwesenheiten aus, am 4. August 2014 sei es "um die Einführung von NAVIG" gegangen. Sie hat sich damit nicht nur vorwerfen zu lassen, Arbeitszeit erfasst zu haben, welche sie nicht leistete. Vorzuhalten ist ihr vielmehr darüber hinaus, dass sie dieses Fehlverhalten nachträglich durch wahrheitswidrige Behauptungen zu vertuschen versuchte. Als Leiterin der Einwohnerkontrolle kam der Beschwerdegegnerin eine Führungs- und damit einhergehend auch eine Vorbildfunktion zu, weshalb von ihr in gesteigertem Mass ein pflichtgemässes Verhalten erwartet werden durfte. Ihre Handlungsweise stellt daher an sich einen zureichenden Grund für eine fristlose Entlassung dar.

E. 4.4

Fraglich scheint aber, ob sich die Beschwerdeführerin zum Zeitpunkt der fristlosen Entlassung – wie geltend gemacht – noch auf diesen Grund berufen durfte: Wie sich aus

dem oben 3.5 Dargelegten ergibt, sind an eine nach einer ordentlichen Kündigung bzw. während laufender Kündigungsfrist ausgesprochene fristlose Entlassung erhöhte Anforderungen zu stellen. Vorliegend gilt es sodann zu berücksichtigen, dass die Beschwerdegegnerin während der Kündigungsfrist freigestellt war. Das der Beschwerdegegnerin zur Last gelegte Fehlverhalten lag zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung bereits mehr als sieben Monate zurück. Die Beschwerdeführerin hegte sodann bereits im November 2014 Zweifel an der korrekten Zeiterfassung der Beschwerdegegnerin, forderte der Gemeindegemeinschafter Letztere doch in einem Gespräch vom 17. November 2014 auf, ihre Abwesenheiten zu dokumentieren. Auch wurde der Beschwerdegegnerin an diesem Gespräch offenbar vorgeworfen, sie kommuniziere gegenüber dem Vorgesetzten oder der Arbeitgeberin illoyal bzw. aus Sicht des Vorgesetzten informiere sie "teilweise nicht ganz ehrlich". Der Gemeindegemeinschafter notierte sich sodann am 8./9. Januar 2015 "Navig-Kurs: hat nicht statt gefunden" bzw. "G: Navigkurs nicht stattf.". Wie schon die Vorinstanz annimmt und die Beschwerdeführerin nicht in Abrede stellt, ist vorliegend davon auszugehen, dass mit "G" F vom VZE gemeint war. Die Handnotizen des Gemeindegemeinschafters lassen daher darauf schliessen, dass die Beschwerdeführerin schon vor der ordentlichen Kündigung Kenntnis davon hatte, dass am 4. August 2014 kein bzw. jedenfalls kein vom VZE organisierter Weiterbildungskurs zum Thema NAVIG stattgefunden hatte. Damit drängte sich indes der Verdacht auf, dass es in Zusammenhang mit der Zeiterfassung der Beschwerdegegnerin vom 4. August 2014 zu Unregelmässigkeiten gekommen sei. Dies gilt umso mehr, als die Beschwerdeführerin die Beschwerdegegnerin bereits im November 2014 der unehrlichen Kommunikation bezichtigt hatte und ihr auch in der ordentlichen Kündigung vom 12. Januar 2015 "mangelnde Ehrlichkeit" sowie – in Zusammenhang mit nicht bewilligten Einkäufen – unzulässige Verbuchung von Arbeitszeit vorwarf. Zwar mag die ordentliche Kündigung massgeblich wegen des der Beschwerdegegnerin angelasteten mangelhaften Führungsverhaltens und der damit einhergehenden erhöhten Fluktuation in ihrem Team der Einwohnerkontrolle ausgesprochen worden sein. Nicht gefolgt werden kann der Beschwerdeführerin aber insoweit, als sie geltend macht, sie sei zum Zeitpunkt der (ordentlichen) Kündigung davon ausgegangen, die Beschwerdegegnerin habe sich am 4. August 2014 anderweitig bzw. ohne einen Weiterbildungskurs zu besuchen, mit dem Thema NAVIG befasst, führte sie doch in der Kündigungsverfügung vom 12. Januar 2015 ausdrücklich an, die Beschwerdegegnerin habe an besagtem Datum einen entsprechenden Weiterbildungskurs besucht, obwohl konkrete Hinweise dafür vorlagen, dass dem eben gerade nicht so war. Auch erwog die Beschwerdeführerin noch in der Kündigungsverfügung vom 16. März 2015, die Beschwerdegegnerin habe darauf vertrauen können, dass nicht überprüft werde, ob sie am 4. August 2014 tatsächlich an einem externen Weiterbildungskurs teilgenommen habe, was auch tatsächlich zugefallen habe, "bis die Gemeinde A mehr als ein halbes Jahr später im Zusammenhang mit dem anderweitig begründeten ordentlichen Kündigungsverfahren Nachforschungen anstellte". Es muss darauf geschlossen werden, dass die Beschwerdeführerin zum Zeitpunkt der ordentlichen Kündigung eine allfällige Inkorrektheit in Zusammenhang mit der Arbeitszeiterfassung für die Kündigung bzw. die Kündigungsart nicht als wesentlich erachtete bzw. sie – trotz sich aufdrängenden Zweifeln – darauf verzichtete, weitere Abklärungen hinsichtlich der fraglichen Arbeitstätigkeit der Beschwerdegegnerin am 4. August 2014 zu treffen. Solches gilt sinngemäss für den erstmals mit der Rekursduplik vom 10. Dezember 2015 erhobenen Vorwurf, die Beschwerdegegnerin habe – wie sich "später" gezeigt habe – im Dezember 2014 mehrfach

weniger gearbeitet, als sie in der Zeiterfassung angegeben habe, was sich aus deren Vergleich mit den Login-Daten des Computersystems ergebe. Es ist ihr daher verwehrt, sich nachträglich auf das entsprechende bzw. ein mögliches Fehlverhalten der Beschwerdegegnerin zu berufen, um die fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Daran ändert nichts, dass die Beschwerdeführerin am 16. Februar 2016 durch F vom VZE darüber in Kenntnis gesetzt wurde, dass für die Gemeinde A Weiterbildungskurse gebucht, diese jedoch in der Folge nicht besucht wurden; die Beschwerdeführerin wusste schon seit dem 8./9. Januar 2015, dass am 4. August 2014 vom VZE kein Kurs zum Thema NAVIG durchgeführt worden war. Dass sich der vorbestehende Verdacht durch diese Information oder die im Anschluss daran vorgenommenen Abklärungen weiter erhärtete, führte vorliegend nicht dazu, dass eine neue Abklärungsfrist ausgelöst worden wäre.

E. 4.5

Die (weiteren) Vorkommnisse, welche bereits zur ordentlichen Kündigung führten, können zur Begründung der später ausgesprochenen fristlosen Kündigung nicht mehr herangezogen werden (so schon die Vorinstanz; VGr, 10. Februar 2016, VB.2015.00531, E. 5.3 mit Hinweisen).

E. 4.6

Nach dem Gesagten erweist sich die fristlose Kündigung vom 16. März 2015 als unzulässig.

E. 5

Die Beschwerde ist abzuweisen.

E. 6

Bei personalrechtlichen Angelegenheiten ist das verwaltungsgerichtliche Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- kostenfrei (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Dieser Schwellenwert wird hier überschritten, weshalb im vorliegenden Beschwerdeverfahren Kosten zu erheben sind. Diese sind der unterliegenden Beschwerdeführerin aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Diese ist zudem zu verpflichten, der Beschwerdegegnerin eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 7

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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