

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00334 vom 2. Oktober 2018

ZH Verwaltungsgericht, 2018-10-02, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2020.00334](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2020.00334)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00334 du 2 octobre 2018

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00334 del 2 ottobre 2018

## Regeste

Kündigung | [Die Beschwerdeführerin war seit dem 1. Oktober 2013 als Sachbearbeiterin Schulverwaltung bei der Beschwerdegegnerin tätig; mit Beschluss vom 2. Oktober 2018 wurde dieses Anstellungsverhältnis aufgelöst.] Der Beschwerdeführerin war aus den diversen der Kündigung vorangegangenen Gesprächen mit dem früheren Personalverantwortlichen der Schulpflege und deren Präsidentin bestens bekannt, was ihr vorgeworfen wurde und letztlich Anlass für die Kündigung bildete; eine Verletzung des rechtlichen Gehörs lässt sich daher nicht ausmachen (E. 6.1). Der Umstand, dass der Beschwerdeführerin lediglich eine Bewährungsfrist von zweieinhalb Monaten gewährt und nach Abschluss selbiger keine erneute Mitarbeiterbeurteilung mit ihr durchgeführt wurde, gereichte der Beschwerdeführerin sodann aufgrund der konkreten Umstände ebenfalls nicht zum Nachteil (E. 6.2). Die Vorhalte in der Kündigung erscheinen schliesslich hinreichend erstellt (E. 6.2.1 ff.). So deutet alles darauf hin, dass die Beschwerdeführerin mit den im Jahr 2014 neu gewählten Mitgliedern der Schulpflege sowie dem Schulleiter und den von diesen an sie gestellten Anforderungen bezüglich Leistung und Verhalten Probleme hatte, weil sie jede Veränderung in den Arbeitsabläufen als Einmischung empfand und davon ausging, den Genannten gegenüber nicht bzw. nur begrenzt weisungsgebunden zu sein. Dies zeigte sie den Behördenmitgliedern deutlich, indem sie etwa nach sachlicher Kritik an ihrer Arbeit und Verbesserungsvorschlägen auf einzelne Anfragen bzw. Aufträge von Mitgliedern der Schulpflege oder der Schulleitung nicht mehr oder nur widerwillig reagierte. (Dazu E. 4.2) Abweisung.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2020.00334 Urteil der 4. Kammer vom 18. Februar 2021 Mitwirkend: Abteilungspräsidentin Tamara Nüssle (Vorsitz), Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Primarschulgemeinde C, vertreten durch den Präsidenten D, dieser vertreten durch lic. iur. G, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A (geboren 1961) war seit dem 1. Oktober 2013 als Sachbearbeiterin Schulverwaltung bei der Primarschulgemeinde C tätig, wobei ihr Beschäftigungsgrad zunächst 50 % und ab dem 1. März 2014 70 % betrug. Mit Beschluss vom 2. Oktober 2018 löste die Primarschulpflege C dieses Anstellungsverhältnis auf Ende Januar 2019 auf. II. Dagegen liess A am 1. November 2018 beim Bezirksrat E rekurrieren, welcher das Rechtsmittel mit Beschluss vom 6. April 2020 abwies (Dispositiv-Ziff. I); Parteientschädigungen wurden nicht zugesprochen (Dispositiv-Ziff. III) und in Dispositiv-Ziff. II keine Verfahrenskosten erhoben. III. A liess am 19. Mai 2020

Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge zuzüglich Mehrwertsteuer sei der Rekursentscheid vom 6. April 2020 aufzuheben und ihr eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen sowie eine Abfindung von acht Monatslöhnen zuzusprechen. Der Bezirksrat E verzichtete stillschweigend auf eine Vernehmlassung. Die Primarschulgemeinde C schloss mit Beschwerdeantwort vom 26. Juni 2020 auf Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Mit weiteren Stellungnahmen von A vom 21. August 2020 und der Primarschulgemeinde C vom 11. September 2020 wurde an den jeweiligen Anträgen festgehalten. Am 19. Oktober 2020 erklärte Erstere Verzicht auf weitere Bemerkungen. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen einer politischen Gemeinde in personalrechtlichen Angelegenheiten nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.
- 1.2 Die Beschwerdeführerin verlangt eine Entschädigung in der Höhe von drei und eine Abfindung von acht Monatslöhnen, was einem Betrag von über Fr. 61'000.- entspricht. Die Beschwerde ist demnach durch die Kammer zu behandeln (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG).
2. Das kantonale Recht macht den Gemeinden im Bereich des Personalrechts nur wenige Vorgaben. Nach Art. 47 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101) untersteht das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1) wiederholt diese Regelung. Daneben sieht § 53 Abs. 2 GG vor, dass die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts sinngemäss anzuwenden sind, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. Die Beschwerdegegnerin hat von dieser Kompetenz mit Erlass der Personal- und Entschädigungsverordnung vom 18. Juni 2001 (PVO) Gebrauch gemacht. Danach gilt – entsprechend § 53 Abs. 2 GG – "sinngemäss das Personalrecht für das Staatspersonal", soweit die kommunale Verordnungsgeberin nichts Abweichendes geregelt hat (Art. 2 Abs. 1 PVO).
3. 3.1 Nach § 16 lit. a des (kantonalen) Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10), welche Bestimmung – wie auch die nachfolgend genannte – hier mangels einer abweichenden Regelung im Personalrecht der Beschwerdegegnerin allein zur Anwendung gelangt, kann ein Arbeitsverhältnis seitens der öffentlichen Hand durch Kündigung beendet werden. Diese setzt gemäss § 18 Abs. 2 PG einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nicht rechtsmissbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (SR 220) sein. Die Beweislast für das Vorliegen sachlich zureichender Gründe für eine Kündigung liegt bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden, weshalb Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, dem beschwerdegegnerischen Personalrecht zufolge auch durch eine objektive Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt sein müssen (so ausdrücklich für Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der angestellten Person § 19 Abs. 2 PG; vgl. Marco Donatsch, *Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst*, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 24; VGr, 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 4.3).
- 3.2 Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (VGr, 14. November 2019, VB.2019.00174, E. 3.2 mit Hinweis). Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem

öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann namentlich der Fall sein, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen (§ 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [VVO, LS 177.111]), so etwa, weil sich die arbeitnehmende Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt. Auch ein gestörtes Betriebsklima kann im Interesse des Funktionierens der Verwaltung unabhängig vom Verschulden des oder der zu Entlassenden einen zulässigen Kündigungsgrund darstellen (BGr, 23. September 2003, 4C.189/2003, E. 5.1 mit Hinweis). Vorbehalten bleiben stets das Verbot des Rechtsmissbrauchs, der Grundsatz von Treu und Glauben und das Verhältnismässigkeitsprinzip (zum Ganzen VGr, 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 3.1 mit Hinweisen; vgl. auch BGr, 25. August 2011, 8C\_594/2010, E. 5.1 mit Hinweisen). Bei einer beabsichtigten Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der angestellten Person ist deshalb in der Regel zunächst eine Bewährungsmöglichkeit einzuräumen (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [SR 101]; vgl. dazu BGr, 15. Januar 2014, 8C\_500/2013, E. 7.5). In diesem Sinn hält das kantonale Personalrecht die Anstellungsbehörden denn auch explizit dazu an, dem oder der betroffenen Angestellten vor einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten (schriftlich) eine angemessene Bewährungsfrist von in der Regel drei bis sechs Monaten einzuräumen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 PG und § 18 Abs. 1 f. VVO), und darf auf das Ansetzen einer solchen Frist nur ausnahmsweise verzichten, wenn die strengen Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss § 22 PG erfüllt sind, mithin also die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nach Treu und Glauben als unzumutbar erscheint, oder wenn feststeht, dass die Bewährungsfrist ihren Zweck nicht erfüllen kann (§ 19 Abs. 1 Satz 2 PG und § 18 Abs. 3 VVO; VGr, 12. März 2020, VB.2019.00701, E. 3.4 – 2. September 2015, VB.2014.00484, E. 6.2 [nicht auf [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)] – 13. Januar 2010, PB.2009.00033, E. 5.1 mit Hinweis). Nach Ablauf der Bewährungsfrist wird eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt; in Ausnahmefällen kann an ihre Stelle ein gleichwertiges Verfahren treten (§ 18 Abs. 2 VVO).

#### **E. 4.1**

Die Beschwerdegegnerin begründet die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin damit, dass diese die ihr in den Mitarbeiterbeurteilungen vom 27. November 2017 und vom 28. Juni 2018 "formulierten Ziele/Bewährungsaufgaben nicht erfüllt" habe. Dies sei im Rahmen der Überprüfung der Zielerreichung bzw. des Mitarbeitergesprächs am 13. September 2018 festgestellt worden, wobei bezüglich des konkret Beanstandeten Uneinigkeit zwischen der Beschwerdeführerin und ihren Vorgesetzten herrsche bzw. sich "das Fremdbild [der Beschwerdegegnerin] nicht mit der eigenen Wahrnehmung [der Beschwerdeführerin decke], was durchaus zu einem Konflikt und einer gestörten Zusammenarbeit führen" könne. Auch führe diese unterschiedliche Wahrnehmung dazu, dass keine Veränderung der Situation in der nächsten Zeit zu erwarten sei.

#### **E. 4.2**

Aus den Akten ergibt sich hierzu Folgendes:

##### **E. 4.2.1**

Die Beschwerdeführerin war seit dem 1. Oktober 2013 mit einem Pensum von 50 % als Sachbearbeiterin in der Schulverwaltung bei der Beschwerdegegnerin angestellt. Nach dem Weggang einer Kollegin (Pensum 20 %) wurde ihr Beschäftigungsgrad per 1. März 2014 auf 70 % erhöht und wurden ihr neu auch "buchhaltungsbezogene Aufgaben" übertragen. Anlässlich der Mitarbeiterbeurteilung (MAB) vom 27. Juni 2014 wurden die Leistungen und das Verhalten der Beschwerdeführerin insgesamt mit "gut" bewertet. Sie führe die Schulverwaltung professionell und zielsicher, organisiere sich gut, halte sich stets an die Weisungen und nehme konstruktive Kritik gerne an. Auch die Beschwerdeführerin erklärte sich grundsätzlich zufrieden ("gut" bzw. "sehr gut") mit den Arbeitsbedingungen; lediglich den Punkt "Erfolg/Anerkennung" bewertete sie etwas schlechter ("zufriedenstellend"). Unter "Zielsetzungen" wurde sodann formuliert, dass die Beschwerdeführerin bei der Erstellung des Budgets und der Jahresrechnung von einer Beratungsfirma unterstützt und sie "weitere Fortbildungskurse besuchen" werde.

#### **E. 4.2.2**

Noch im Jahr 2014 konstituierte sich die Schulpflege der Beschwerdegegnerin neu. Die nächste Mitarbeiterbeurteilung (mit dem neuen Vorgesetzten bzw. Personalverantwortlichen) fand daher erst am 15. Dezember 2016 statt. Zu ihrer Arbeitszufriedenheit befragt, gab die Beschwerdeführerin damals an, dass sie mit dem Arbeitsinhalt bzw. dem Aufgabenbereich, dem Arbeitsplatz, dem Arbeitsklima und der Arbeitszeit zufrieden sei ("gut"), sich die Anerkennung ihrer Kompetenzen jedoch seit August 2014 "verschlechtert" hätte. Die Gesamtbeurteilung der Leistung und des Verhaltens der Beschwerdeführerin fiel auf der anderen Seite im Vergleich ebenfalls etwas schlechter aus ("gut bis genügend"). Arbeitgeberseitig beanstandet wurde im Einzelnen insbesondere, dass die Beschwerdeführerin manchmal Fehler mache bei "schriftlichen Arbeiten/Zahlen wie Falschbuchungen/Erstellen von Excellisten", zum Teil Probleme bei der Rechnungskontrolle entstünden, sie die Bürozeiten bzw. den Telefondienst "etwas zu locker" auslege, sie ein eigenes Ablagesystem führe und die Behördenmitglieder Schwierigkeiten hätten, Akten einzusehen, ihr ihre Kompetenzen manchmal nicht klar seien und ihre Loyalität gegenüber der Schulleitung und der Schulpflege manchmal zu wünschen übrig lasse (zum Teil sei sie unfreundlich und respektlos) sowie dass es ihr trotz "verschiedenen Gesprächen seit April 2015 bis dato" nicht gelungen sei, konstruktive Kritik der Vorgesetzten anzunehmen. Als Ziele der folgenden Bewertungsperiode vereinbarten die Gesprächsparteien entsprechend, dass die Beschwerdeführerin ihre "Arbeitsmethodik" (Fixierung von Terminen zu den Arbeiten der Schulleitung und Schulpflegemitgliedern) verbessern müsse, gemeinsam klare Arbeitszeiten festzulegen seien, die Beschwerdeführerin aktiv mit der Schulpflege zusammenarbeiten und sie unterstützen müsse sowie dieser monatlich den Verwaltungsrapport vorzulegen habe. In einem Beiblatt zur Mitarbeiterbeurteilung vom 15. Dezember 2016 ging die Präsidentin der Schulpflege sowie Vorsteherin des Ressorts Finanzen der Beschwerdegegnerin, F, auf die einzelnen Kritikpunkte näher ein. So wirft sie der Beschwerdeführerin darin etwa vor, dass sie lediglich die Öffnungszeiten des Schulsekretariats als fixe Arbeitszeiten betrachte und zeitweise schwer erreichbar sei. Sie weigere sich zudem, die Anträge für die Schulpflegesitzungen auf das Schulpflegeportal zu stellen. Auch beachte sie das interne Kontrollsystem zu wenig und "hapere" die Zusammenarbeit mit dem Finanzvorstand regelmässig, weil die Beschwerdeführerin die Arbeit ihrer Vorgesetzten als "übermässige Einmischung" empfinde. Das Schreiben schliesst jedoch mit der Bemerkung, dass sich die Beschwerdeführerin "umgekehrt" positiv in der Schule einbringe, sehr selbständig arbeite

und gegenüber der Schule sehr loyal sei, womit die positiven Punkte bei einer Gesamtbeurteilung ihrer Leistung überwiegen würden. Hierauf äusserte sich die Beschwerdeführerin am 6. Januar 2017 eingehend. In der betreffenden Eingabe weist sie die meisten der vorgenannten Vorwürfe "klar" zurück. So bezeichnet sie den Vorhalt, Falschbuchungen zu machen, nicht nur als falsch, sondern auch als ehrverletzend. Sie habe sich in diesem Zusammenhang einzig vorzuwerfen, zuletzt in zwei Fällen vom Schulleiter visitierte Spesenabrechnungen von Lehrpersonen nicht richtig kontrolliert und den darin ausgewiesenen (zu hohen) Betrag bedenkenlos überwiesen zu haben. Rechnungen, "deren Auftraggeber sie nicht selbst" sei, habe sie aber auch nicht zu überprüfen, und die offiziellen Schalteröffnungszeiten des Schulsekretariats entsprächen denjenigen ihrer Vorgänger. Die Arbeitszeit nebst den Schalterstunden habe sie sich bisher flexibel nach Arbeitsanfall und Terminvorgaben eingerichtet, wobei ihr auch störungsfreie Arbeitszeiten zugestanden werden müssten. Bezüglich der Aktenablage und -aufbewahrung wiederum halte sie sich strikt an die gesetzlichen Vorgaben, womit die Schulpflegepräsidentin "offensichtlich Mühe" habe. Generell seien die Vorstellungen der Letztgenannten unrealistisch und nicht sachlich. F greife in administrative Arbeiten ein, verlange manchmal zeitlich Unmögliches und werfe ihr dann Ineffizienz vor, wenn sie ihre Forderungen nicht erfüllen könne. Eines der "Hauptthemen betreffend Meinungsverschiedenheiten zwischen der aktuellen Schulpflege" und ihr sei denn auch das Thema Kompetenzen. Ihrer Ansicht nach seien die "Hierarchievorstellungen der aktuellen Schulpflege nicht mehr kompatibel mit [...ihrer] Verantwortung als Mitglied der Geschäftsleitung, als Rechnungsführerin, Schreiberin und Schulverwaltungsleiterin". Die Präsidentin und der Vizepräsident der Schulpflege versuchten ausserdem "manchmal in die Administration einzugreifen und verlangten von [...ihr], gegebene administrative Abläufe ihren Wünschen anzupassen". Es gebe deshalb immer wieder Meinungsverschiedenheiten; sie sehe sich in diesem Thema (Kompetenzen) indes nicht im Unrecht. Abschliessend räumt die Beschwerdeführerin zwar ein, dass sie Abwesenheiten bisher nicht hinreichend kommuniziert und der Finanzvorsteherin den Verwaltungsrapport aus Zeitgründen nicht mehr monatlich zugestellt habe, erklärt aber gleichzeitig, mit der (gesamten) Mitarbeiterbeurteilung vom 15. Dezember 2016 nicht einverstanden zu sein.

#### **E. 4.2.3**

Am 23. Januar 2017 teilte der Leiter des Ressorts Personelles der Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin in Absprache mit den weiteren Mitgliedern der Schulpflege mit, dass sie sie als Schulverwalterin und Fachperson sehr schätzten und als fachlich kompetent wahrnehmen würden, weshalb sie auch "aufgrund der Leistung KEINE Kündigung aussprechen" würden. Er liess die Beschwerdeführerin überdies wissen, dass sich ihr Verhalten gegenüber der Schulpflege und der Schulleitung seit der Mitarbeiterbeurteilung verbessert habe, und dass er sich "natürlich nicht ausnehme", sein Verhalten ihr gegenüber ebenfalls zu reflektieren, wobei er glaube, dass sie als Team auf dem richtigen Weg seien (ging im cc an die Beschwerdeführerin). Am 28. September 2017 kam es dann jedoch offenbar zu einer "Aussprache" zwischen dem Leiter Personelles der Beschwerdegegnerin, F und der Beschwerdeführerin. Einem nicht unterzeichneten "Protokoll" des Gesprächs zufolge gab die Präsidentin der Schulpflege der Beschwerdeführerin bei dieser Gelegenheit zu verstehen, ihre Arbeitsweise als wenig unterstützend für die Schulführung zu empfinden. Sie (die Beschwerdeführerin) scheine konstant überfordert zu sein, sich in Details zu verlieren und an ineffizienten Strukturen festzuhalten. Zu bemängeln seien ausserdem ihr Ton und ihre Bereitschaft, neue Aufträge zu übernehmen "(Beispiele: Kopie

Organisationsstatut für die Fachstelle für Schulentwicklung, Liste Fotoerlaubnis, Telefonlisten)". Auch könne bei einem Pensum von 70 % von ihr eine sehr viel höhere Erreichbarkeit in der Schulverwaltung erwartet werden, zumal selbst die wenigen fixen Öffnungszeiten nicht eingehalten würden "(verspäteter Arbeitsbeginn, Arzttermine, Therapien [...] Kaffee- und Rauchpausen, Vergessen des Umstellens des Telefonbeantworters)". Was die Schulgutsverwaltung anbelange, finde das interne Kontrollsystem – zumindest was die Führung durch die Schulpflege betreffe – immer noch keine Beachtung; Buchungen würden verschleppt und der Rückstau an Arbeiten nicht rechtzeitig angegangen. Nach ihrem Dafürhalten müsse die Buchhaltung monatlich nachgeführt und müssten die neuen Kontoauszüge jeweils auf das Portal der Schulführung gestellt werden. Es würde zudem für die Schulführung eine Entlastung bedeuten, wenn sich die Beschwerdeführerin weiterbilden würde. Bislang habe Letztere jedoch sämtliche dahingehenden Vorschläge mit der Begründung abgelehnt, keine Zeit zu haben. Was die Beschwerdeführerin dem entgegensetzte, ist nicht bekannt. Am 27. November 2017 fand allerdings ein weiteres Mitarbeitergespräch (inklusive Beurteilung) statt, anlässlich dessen die Beschwerdeführerin ihr aktuelles Wohlbefinden am Arbeitsplatz als "schlecht" einstufte und zudem angab, dass die Bedingungen am Arbeitsplatz verbessert werden könnten. Arbeitsklima, Arbeitszeit und Arbeitsinhalt wurden von ihr dagegen unverändert mit "gut" bewertet. Die Beschwerdeführerin ihrerseits erhielt für ihre Leistung und ihr Verhalten erneut die Gesamtbewertung "gut bis genügend", wobei sich insbesondere beanstandet findet, dass sie die Führungskompetenz und -berechtigung der Schulpflege und der Schulleitung öfters infrage stelle, auf Anfragen seitens der Schulpflege oft mit Ablehnung reagiere und das interne Kontrollsystem nach wie vor nicht einhalte (vgl. auch "Die Akzeptanz [...] gegenüber der Schulpflege ist verbesserungswürdig"). Im Weiteren wird der Beschwerdeführerin vorgeworfen, Prioritäten falsch zu setzen und sich teilweise in Entscheidungsprozesse (sonderpädagogische Anordnungen) einzumischen, die sie nichts angingen. Sie habe Mühe, das Doppelmandat Schulverwaltungsleitung und Rechnungsführung innerhalb ihres Pensums zu bewältigen, komme "[i]n der Belastbarkeit" an ihre Grenzen und verlasse sich im Bereich der Finanzbuchhaltung voll und ganz auf die Unterstützung durch eine externe Fachstelle. Trotz Aufforderung habe sie sich denn auch bislang geweigert, fachliche Weiterbildungen zu besuchen. Als Ziele wurden – teils erneut – festgehalten, dass sich die Beschwerdeführerin in punkto Arbeitsmethodik und Effizienz zu verbessern habe "(Fixierung von Terminen und deren Priorisierung)", aktiv mit der Schulpflege und der Schulleitung zusammenarbeiten müsse, eine fachliche Weiterbildung zu absolvieren habe und künftig das interne Kontrollsystem "(inkl. monatliche Verwaltungsrapporte)" einhalten müsse. Die Mitarbeiterbeurteilung enthält die handschriftliche Notiz der Beschwerdeführerin, dass sie jene nicht akzeptiere. Mit Schreiben vom 28. November 2017 wandte sich die Beschwerdeführerin ausserdem noch einmal schriftlich an den Leiter des Ressorts Personelles der Beschwerdegegnerin und teilte ihm mit, wegen des Gelesenen sehr irritiert zu sein. "Die unkonkreten, nicht personalisierten Vorwürfe, [...] die sie nicht nachvollziehen" könne, belasteten sie sehr und erfüllten – nach ihrem Empfinden – "im aktuellen Ausmass die Kriterien des Mobbing". Bezüglich des Vorwurfs der ungenügenden Effizienz sei für sie klar von Nachteil gewesen, dass mit der Übernahme des Präsidiums durch F alle Schulpfleger gewechselt hätten und so die gesamte "Organisation und Kultur" der Primarschule den Vorstellungen der neuen Präsidentin angepasst worden seien, ungeachtet der Vergangenheit und üblichen Regelungen.

#### E. 4.2.4

Am 8. März 2018 fand zwischen der Beschwerdeführerin und dem Leiter des Ressorts Personelles der Beschwerdegegnerin ein Zwischengespräch über die Erreichung der in der Mitarbeiterbeurteilung vom November 2017 vereinbarten Ziele statt. Dem Gesprächsprotokoll lässt sich dabei entnehmen, dass die Beschwerdeführerin die von der Präsidentin der Schulpflege vorgenommenen Korrekturen und Änderungen im Jahresabschluss umgesetzt habe und dieser zügig vorangetrieben worden sei. Gleichzeitig wird festgehalten, dass sich die Zusammenarbeit und der persönliche Kontakt zwischen der Schulleitung sowie der Schulpflege und der Beschwerdeführerin auf ein Minimum beschränke und sich Letztere noch zu keinem Weiterbildungskurs angemeldet habe. Man habe sich deshalb – so das Protokoll weiter – darauf geeinigt, dass die Beschwerdeführerin ihren Vorgesetzten bis Juni 2018 einen konkreten Vorschlag für einen kantonalen Weiterbildungskurs unterbreiten müsse. An Rückmeldungen seitens der Beschwerdeführerin ist demgegenüber insbesondere vermerkt, dass sie viel mehr Arbeit habe als früher und sie vom Leiter des Ressorts Personelles und der Schulpflegepräsidentin schikaniert und ignoriert werde. Den letztgenannten Vorwurf wiederholte die Beschwerdeführerin am 29. Mai 2018 nochmals schriftlich gegenüber ihrem Gesprächspartner. So bringt sie in dem betreffenden Schreiben vor, sich an ihrem Arbeitsplatz und in ihrer Funktion als Schulverwaltungsleiterin von einigen Behördenmitgliedern unkorrekt behandelt und schikaniert zu fühlen. Abgesehen davon, dass seit Mitte 2015 ihre Kompetenzen und Rechte zunehmend eingeschränkt worden seien, gestalte sich auch die Ausübung ihrer rechtlichen Pflichten immer schwieriger. Hinweise auf Rechtsgrundlagen, die Äusserung rechtlicher Bedenken oder auch ihre Weigerung, rechtswidrige Anweisungen zu befolgen, hätten für sie in der Vergangenheit jeweils schwerwiegende persönliche Folgen gehabt. Auch empfinde sie die letzte Mitarbeiterbeurteilung als kränkend und fühle sie sich generell erniedrigt bzw. nicht wertgeschätzt (Lohnungleichheit gegenüber Vorgängerin; Mitsprache bei der Einrichtung der Schulverwaltung verweigert). Sie bat den Personalverantwortlichen deshalb darum, umgehend Massnahmen zum Schutz ihrer persönlichen Integrität als Arbeitnehmerin zu treffen. In der anschliessenden Mitarbeiterbeurteilung vom 15. Juni 2018 wurden Leistung und Verhalten der Beschwerdeführerin insgesamt als "ungenügend" bewertet und dies damit begründet, dass sich die Genannte zwar gegenüber der Schule als Körperschaft stets loyal und engagiert verhalte, die persönliche Zusammenarbeit mit ihr jedoch unhaltbar sei "(Schulpflege und Schulleitung)". Sämtliche im November 2017 vereinbarten Ziele seien nicht erreicht worden. Die Beschwerdeführerin habe sich mithin für keine Weiterbildung angemeldet, ignoriere teilweise von der Schulpflege vorgegebene Termine und sei nicht kritikfähiger geworden. Die Kommunikation mit der Schulpflege sei vielmehr mehrheitlich durch negative Äusserungen und subjektive Ablehnung geprägt; der persönliche Kontakt auf ein Minimum reduziert. Schulpflege und Schulleitung würden als Störfaktoren wahrgenommen, weshalb sich die Zusammenarbeit zunehmend schwieriger gestalte. Der Bewertungsbogen schliesst mit der Aussage, dass vor diesem Hintergrund und "[i]m Hinblick auf den Legislaturwechsel" die Bewährungsphase abgeschlossen werde und "das Beurteilungsteam" die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin in Erwägung ziehe, wozu dieser hiermit Gelegenheit zur Stellungnahme bis 22. Juni 2018 gewährt werde. Laut dem Protokoll des die Mitarbeiterbeurteilung thematisierenden Mitarbeitergesprächs "quittierte" die Beschwerdeführerin die Beurteilung mit der Bemerkung, "dass es sich hierbei um eine persönliche Rache [...] aufgrund ihres Schreiben

vom 29.5.2018 handle, dass sie dieses jedoch habe verfassen müssen, um ihre Gesundheit zu schützen". Auch dieser Mitarbeiterbeurteilung fügte die Beschwerdeführerin daher den Hinweis an, damit nicht einverstanden zu sein. Nach Eingang der Stellungnahme der Beschwerdeführerin zur in Aussicht gestellten Kündigung vom 22. Juni 2018, worin jene auf die anstehende (teilweise) Neubesetzung der Schulpflege der Beschwerdegegnerin hingewiesen hatte, räumte ihr selbige mit Beschluss vom 28. Juni 2018 explizit eine Bewährungsfrist bis am 15. September 2018 ein, um die Erreichung der in der Mitarbeiterbeurteilung vom November 2017 gesetzten Ziele dann "in neuer Konstellation erneut zu überprüfen".

#### **E. 4.2.5**

Am 13. September 2018 fand ein Mitarbeitergespräch zwischen der Beschwerdeführerin und dem neuen Präsidenten der Schulpflege (gleichzeitig Ressortvorstand Personelles) der Beschwerdegegnerin, D, statt, im Rahmen dessen Letzterer der Beschwerdeführerin beschied, die vereinbarten Ziele nicht erreicht zu haben. So erscheine ihre Arbeitsorganisation chaotisch und sie kaum fähig, selbständig zu arbeiten ("Täglich meldet sie sich bei der [neuen] Ressortvorsteherin Finanzen. Prioritäten werden weiterhin falsch gesetzt"), halte sich die Beschwerdeführerin nicht an Weisungen, spreche wichtige Entscheidungen nicht ab und trete mit einem aggressiven, vorwurfsvollen und besserwisserischen Ton gegenüber der Behörde und Schulleitung auf. Einzig ihm gegenüber habe sich ihr Verhalten leicht gebessert, sie müsse aber "mit allen Behördenmitgliedern gut funktionieren". Die Beschwerdeführerin habe – zufolge den Sitzungsnotizen des Schulpflegepräsidenten – hierauf entgegnet, dass dies "mit der alten Geschichte zu tun habe" und sie "sich erst noch an die neue Führung mit der Eigenverantwortung gewöhnen müsse". Bezüglich Effizienz wiederum bestehe "eine gegenteilige Wahrnehmung" ("A: ist enttäuscht. Findet sie arbeitet effizient"). In der Folge wurde der Beschwerdeführerin – so jedenfalls die Ausgangsverfügung – das rechtliche Gehör zur geplanten Kündigung gewährt und ihr am 21. September 2018 die Möglichkeit eingeräumt, ihren Standpunkt im Rahmen eines erneuten Gesprächs mit der Schulpflege darzulegen. Bei dieser Gelegenheit soll die Beschwerdeführerin einzig vorgebracht haben, dass ihr Pensum von 70 % zur Aufgabenerledigung nicht ausreiche und die (abgeänderten) Öffnungszeiten einer effizienten Arbeitsweise widersprechen würden. Am 2. Oktober 2018 fasste die Schulpflege der Beschwerdegegnerin den Kündigungsbeschluss.

#### **E. 5**

Die Beschwerdeführerin macht zunächst in formeller Hinsicht geltend, dass ihr keine Gelegenheit gegeben worden sei, sich umfassend zur beabsichtigten Kündigung zu äussern. Auch sei ihr keine genügende Bewährungsfrist angesetzt worden und erfülle die Beurteilung vom 13. September 2018 die formellen Vorgaben an eine Mitarbeiterbeurteilung nicht. Bezüglich der materiellen Begründetheit der Kündigung ergebe "der Sachverhalt" sodann klar, dass ab Beginn der Legislaturperiode 2014 bis 2018 eine Konfliktsituation zwischen ihr und einzelnen Schulpflegemitgliedern bzw. der Schulpflegepräsidentin entstanden sei. Ursache für den Konflikt seien persönliche Spannungen zwischen ihnen gewesen. Weiter seien "'sachliche' Probleme bei der Arbeit eine Ursache gewesen, wobei persönliche und sachliche Probleme nicht klar auseinanderzuhalten seien. Ein solches Problem seien etwa "vorschriftswidrige Vorgänge" gewesen, auf welche die Beschwerdeführerin regelmässig hingewiesen und deren Umsetzung sie zum Teil verweigert habe "(einmal weigerte sie sich zum Beispiel, eine

Entschädigung vorschriftswidrig auf ein anderes Konto zu verbuchen)". Die Konfliktsituation sei allen Beteiligten bekannt und derart ausgeprägt gewesen, dass ein dringendes Handeln notwendig gewesen wäre. Die Beschwerdegegnerin aber habe keine Massnahmen zur Konfliktlösung getroffen, sondern vielmehr bloss einseitig das Verhalten der Beschwerdeführerin bemängelt und ihr Handlungsanweisungen gegeben.

#### **E. 6.1**

Die Beschwerdegegnerin vertritt die Auffassung, der Beschwerdeführerin sei im Rahmen des Gesprächs vom 13. September 2018 das rechtliche Gehör zur beabsichtigten Kündigung in hinreichender Form gewährt worden. In dem betreffenden Gespräch wurde die (Möglichkeit einer) Kündigung allerdings nur insofern thematisiert, als D die Beschwerdeführerin darauf hinwies, dass es so aussehe, "als wären die Auflagen nicht erfüllt [, ... und] die Schulpflege damals der Ansicht war, dass das Arbeitsverhältnis in diesem Fall aufgelöst werden sollte". Der neue Präsident der Schulpflege fragte die Beschwerdeführerin ausserdem, was sie im Kündigungsfall machen würde, und forderte sie auf, ihm bis zu ihrem nächsten Gespräch ihre "Gedanken hierzu" mitzuteilen. In den Sitzungsnotizen von D zum nächsten "Wochengespräch" zwischen ihm und der Beschwerdeführerin am 21. September 2018 findet die anstehende Kündigung dann mit keinem Wort mehr Erwähnung. Der (neue) Präsident der Schulpflege forderte die Beschwerdeführerin vielmehr auf, ihm Vorschläge für eine Verbesserung der aktuellen Arbeitssituation zu unterbreiten und eine gute Wochenplanung zu machen, während er ihr seinerseits in die gleiche Richtung zielende Massnahmen in Aussicht stellte (Einrichtung eines zweiten Arbeitsplatzes, Regelung der Stellvertretung; Klärung der Zuständigkeiten mit dem Schulleiter etc.). Auf den ersten Blick erscheint das Verhalten zumindest von D daher etwas widersprüchlich und ist fraglich, ob die Beschwerdeführerin durch die Ausgangsverfügung vom 2. Oktober 2018 nicht überrumpelt wurde. Wie die Vorinstanz indes zu Recht erwägt, war der Beschwerdeführerin aus den diversen der Kündigung vorangegangenen Gesprächen mit dem früheren Personalverantwortlichen der Schulpflege und deren Präsidentin sowie den (zwei) schriftlichen Beurteilungen in der ersten Jahreshälfte 2018 bestens bekannt, was ihr vorgeworfen wurde und letztlich Anlass für die Kündigung bildete. Bereits im Juni 2018 war ihr im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs mit umfassender Beurteilung ihrer Leistung und ihres Verhaltens die Kündigung ein erstes Mal in Aussicht gestellt und ihr Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt worden. Am 22. Juni 2018 machte sie von dieser Möglichkeit Gebrauch und äusserte sich schriftlich. Im Folgenden wurde sie während der Dauer der Bewährungsfrist nochmals zur Erreichung der bisherigen, bereits im Dezember 2016 bzw. November 2017 vereinbarten und seither wiederholt im Rahmen gemeinsamer Gespräche auf ihre Einhaltung hin überprüften Ziele angehalten. In dem Gespräch vom 13. September 2018 wurde der Beschwerdeführerin sodann nicht nur eröffnet, dass besagte Ziele aus Sicht ihres neuen Vorgesetzten innert der Bewährungsfrist nicht erreicht wurden, sondern auch was die möglichen Konsequenzen dieses Umstands waren. Die Beschwerdeführerin hatte dabei schon im Rahmen dieses Gesprächs die Möglichkeit, auf die einzelnen Vorwürfe einzugehen und ihre Sicht der Dinge darzulegen. Auch hätte sie der das Gespräch abschliessenden Aufforderung von D um Mitteilung ihrer Gedanken zur Kündigung bis zum nächsten Gesprächstermin – wie bis anhin – schriftlich nachkommen oder sich am 21. September 2018 (ausführlicher) mündlich hierzu vernehmen lassen können. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs der Beschwerdeführerin lässt sich daher ebenso wenig ausmachen wie ein Verstoß der Beschwerdegegnerin gegen Treu und Glauben. Aufgrund der konkreten Umstände ist

vielmehr davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin hinreichend Gelegenheit hatte, sich zur geplanten Auflösung ihres Anstellungsverhältnisses und den von der Beschwerdegegnerin hierfür angeführten Gründen zu äussern, und sie von diesem Schritt keineswegs überrascht wurde.

## **E. 6.2**

Unbestritten ist sodann, dass der Beschwerdeführerin – entgegen den Vorgaben des (hier massgeblichen) kantonalen Personalrechts – lediglich eine Bewährungsfrist von zweieinhalb Monaten (statt mindestens drei Monaten) gewährt wurde und nach Abschluss selbiger keine erneute Mitarbeiterbeurteilung im Sinn von § 18 Abs. 2 in Verbindung mit § 19 Abs. 2 PG (sowie § 136 VVO) mit ihr durchgeführt wurde. Die Verletzung dieser formellen Vorgaben gereichte der Beschwerdeführerin jedoch nicht zum Nachteil. So hatte sie – aufgrund der wiederholten Vereinbarung identischer Ziele und deren Überprüfung – nicht nur genügend Gelegenheiten, sich zu den Vorhalten zu äussern, sondern auch sich entsprechend den Vorstellungen der Beschwerdegegnerin zu bewähren. Die Vorhalte erscheinen – wie sich sogleich zeigt – zudem hinreichend erstellt. Dies gilt jedenfalls hinsichtlich des Hauptkritikpunkts, der anhaltenden Probleme bzw. der Weigerung der Beschwerdeführerin, konstruktiv mit Schulpflege und Schulleitung zusammenzuarbeiten (Ziel 2 "Aktive Zusammenarbeit und Unterstützung von Schulpflege und Schulleitung"). Dieser Punkt aber bildete den Auslöser für den vorgenannten "Arbeitsplatzkonflikt" und setzte damit gerade die Ursache für ihre Kündigung, wie nicht nur aus der Kündigungsverfügung selbst, sondern auch den weiteren Unterlagen, insbesondere auch den Eingaben der Beschwerdeführerin, hervorgeht.

### **E. 6.2.1**

Konkret lässt sich diesbezüglich den Akten entnehmen, dass sich die Beschwerdeführerin offenbar schon von Anbeginn ihrer Anstellung bei der Beschwerdegegnerin an zu wenig wertgeschätzt fühlte. Bereits in der ersten Mitarbeiterbeurteilung vom Juni 2014 erteilte sie dem Punkt "Erfolg/Anerkennung" am Arbeitsplatz lediglich die Note "zufriedenstellend". Nach der Neukonstituierung der Schulpflege nahm ihre Arbeitsplatzzufriedenheit (einzig) bezogen auf diesen Punkt weiter ab, wobei dieser Umstand von der Beschwerdeführerin mit der (angeblich) gesunkenen Anerkennung ihrer Kompetenzen begründet wurde ("Bürogummi statt Mitglied der Geschäftsleitung"). In ihrem Schreiben vom 6. Januar 2017 zur Mitarbeiterbeurteilung vom Dezember 2016 brachte sie in diesem Zusammenhang erläuternd vor, dass die "Hierarchievorstellungen und Forderungen" der neuen Schulpflege nicht mehr kompatibel mit ihrer Verantwortung als Rechnungsführerin, Schreiberin und Schulverwaltungsleiterin seien. Ein gutes Jahr später, am 29. Mai 2018, beanstandete sie gar weitergehend, dass sie sich willkürlich ihrer Kompetenzen beraubt, extremen Hierarchievorstellungen ausgesetzt sowie zu Unrecht unter Druck gesetzt sehe und ihre Position der Schulverwaltung zu wenig respektiert werde. Den letztgenannten Vorwurf präziserte sie schliesslich anlässlich des Mitarbeitergesprächs am 15. Juni 2018 dahingehend, dass die Schulpflegemitglieder ihre Rolle als Schulverwalterin nicht verstünden. So sei sie je nach Geschäft den einzelnen Mitgliedern der Schulpflege, in ihrer Rolle als Geschäftsleitungsmitglied jedoch nicht der Schulpflege, sondern einzig und allein der Kantonsverfassung unterstellt. Es gebe damit für sie in dieser Rolle keine vorgesetzten Personen. Konkrete Beispiele für ein nicht korrektes Verhalten bzw. eine Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Beschwerdegegnerin vermag die Beschwerdeführerin allerdings nicht zu nennen. In der behaupteten ungleichen Entlohnung ist jedenfalls noch keine solche

zu erblicken, und sowohl der Vorwurf, sie habe bei der Einrichtung der Schulverwaltung nicht mitreden dürfen, als auch jener der Anstiftung bzw. Nötigung zu rechtswidrigem Verhalten finden sich in den Akten nicht belegt. Im Gegenteil soll sich die Beschwerdeführerin – den unbestritten gebliebenen Angaben von F zufolge – etwa ihr Büro selbst ausgewählt und es für gut befunden haben. Die im Zusammenhang mit dem Vorwurf der Nötigung von der Beschwerdeführerin als Beleg eingereichten Schreiben zeigen sodann zwar, dass der Beschwerdeführerin in verschiedenen Fällen Kontierungsanweisungen erteilt oder Gesuche um Einsichtnahme in Akten gestellt wurden, welchen so nicht entsprochen werden konnte; auf ihre (mit den geltenden gesetzlichen Vorgaben begründeten) Weigerungen reagierten die betroffenen Behördenmitglieder aber jeweils mit Verständnis, soweit überhaupt eine Reaktion dokumentiert ist. Dass die Beschwerdeführerin in irgendeiner Form gemobbt, genötigt oder schikaniert worden wäre, ist nicht dargetan. Entgegen der Beschwerde war die Beschwerdegegnerin daher über die wiederholten Gespräche (Mitarbeitergespräche, Zwischengespräch und Aussprache) mit der Beschwerdeführerin sowie der Beantwortung von deren wiederholten Stellungnahmen hinaus nicht zum weiteren Tätigwerden verpflichtet. Dafür, dass die betreffenden Gespräche hierarchisch geführt worden wären, bestehen wiederum ebenfalls keine Anzeichen.

### **E. 6.2.2**

Auf der anderen Seite finden sich in den Akten verschiedene Belege für das – arbeitgeberseits wiederholt beanstandete – forsche und unkollegiale Verhalten und die defensive, wenig unterstützende Haltung der Beschwerdeführerin gegenüber der Schulpflege und der Schulleitung: Mit E-Mail vom 22. Juni 2015 wandte sie sich etwa mit der knappen Anrede "Guten Morgen" an die Mitglieder der Schulpflege und wies sie darauf hin, dass bis anhin "keine einzige Information, geschweige denn Zahlen, zum Budget 2016 eingegangen" sei. Das Schreiben schliesst nicht mit der Bitte, dies doch möglichst rasch nachzuholen, sondern mit den Worten: "... es geht hier um Zusammenarbeit und Respekt vor Aufgaben und Auflagen mit und seitens des Kantons, der Politischen Gemeinde, der Schulverwaltung und nicht zuletzt um ureigene Interessen der Primarschule C...mehr sage ich nicht dazu. Gruss A". Mit Schreiben vom 22. März 2016 informierte die Beschwerdeführerin die Mitglieder der Schulpflege der Beschwerdegegnerin ferner darüber, dass sie gerade die von ihnen formulierten Anträge ins Protokollprogramm übertrage, was indes "[a]nhand der 'Qualität' der Mehrheit der Anträge" dauern werde "(sorry, aber so viel 'Schludrigkeit' hatte ich bisher nie an einer Sitzung)". Mit Schreiben vom 15. April 2016 wiederum erkundigte sie sich beim Schulleiter im Zusammenhang mit einer aus ihrer Sicht unrechtmässigen Stellenbesetzung unter dem Titel "Ich bin sehr irritiert ...", "[w]as [...] denn in dieser Schulgemeinde los" sei und ob ihnen "nach dem Kommunikationschaos das Risiko [drohe], das uns Vetterwirtschaft nachgesagt" werde. Am 27. August 2016 gelangte sie mit der schriftlichen Frage an ihn, ob er sie "für dumm verkaufen" wolle, weil er Spielsachen über das Konto der Primarschule verbucht haben wollte. Auf die Frage des damaligen Verantwortlichen des Ressorts Personelles anlässlich der Besprechung des Zwischenberichts im März 2018, weshalb ihr die Teilnahme einer fachlichen Weiterbildung nicht möglich sei, wo sie doch zuletzt neben ihrer Tätigkeit privat eine Ausbildung absolviert habe, soll sie Ersterem sodann – gemäss dem von ihm verfassten Gesprächsprotokoll – "gestikulierend" ins Wort gefallen sein und ihm geantwortet haben, er solle ihr "nicht so kommen", was die Beschwerdeführerin nicht bestreitet. Bei gleicher Gelegenheit entgegnete sie dem Vorgenannten auf die offenbar bereits zum wiederholten

Mal ausgesprochene Ermahnung, ihr Privatfahrzeug nicht im Parkverbot vor der Feuerwehrezufahrt zu parkieren, sich zu erlauben, dies trotzdem zu tun, wenn es dunkel sei und es kein Licht gebe, und auf die Bitte, ihre Arztbesuche auf Randzeiten oder ihre Freizeit zu legen, dass dies nicht möglich sei. Weitere Beispiele finden sich in einem an die Beschwerdeführerin gerichteten Schreiben von F vom 5. Juni 2018, worin diese zu den zuvor am 29. Mai 2018 von der Beschwerdeführerin geäusserten Mobbingvorwürfen Stellung nimmt. So habe die Beschwerdeführerin es trotz ihrer Anweisung unterlassen, für einen Angestellten eine Anmeldung beim RAV zu machen, und habe sie über Monate die Aufforderung des Schulleiters ignoriert, ein Exemplar des Organisationsstatuts für die externe Schulevaluation zur Verfügung zu stellen, sodass sie (F) ihm ihr eigenes Exemplar kopiert habe, um "den Konflikt zwischen [...] der Beschwerdeführerin] und dem Schulleiter nicht eskalieren zu lassen". Auch hätten ihre Kollegen und sie "immer wieder über unangebrachte und unpassende Bemerkungen [...] hinwegsehen" müssen "[Hast Du schlechte Laune? Haben wir etwa Vollmond?]", In ihrem Schreiben vom 6. Januar 2017 räumt die Beschwerdeführerin schliesslich selbst ein, dass sie ihre Meinung jeweils sehr direkt äussere und es vorkommen könne, dass sie in bestimmten Situationen mal etwas ungehalten reagiere. Sie führt dort ausserdem zur gestörten Zusammenarbeit aus, dass es ganz klar Meinungsverschiedenheiten bezüglich Kompetenzen zwischen ihr und F, dem Vorstand des Ressorts Personelles und dem Schulleiter gebe, sie sich bei diesem Thema aber nicht im Unrecht sehe.

### **E. 6.3**

Insgesamt deutet alles darauf hin, dass die Beschwerdeführerin mit der im Jahr 2014 neu gewählten Mitgliedern der Schulpflege sowie dem Schulleiter und den von diesen an sie gestellten Anforderungen bezüglich Leistung und Verhalten Probleme hatte, weil sie jede Veränderung in den Arbeitsabläufen als Einmischung empfand und davon ausging, den Genannten gegenüber nicht bzw. nur begrenzt weisungsgebunden zu sein. Laut dem Pflichtenheft Schulverwaltung der Beschwerdegegnerin aus dem Jahr 2009 ist es jedoch Aufgabe der Schulverwaltung, die jeweilige Schulpflege und die Schulleitung in administrativen Belangen zu entlasten, und hat die Schulsekretärin bzw. der Schulsekretär ihre bzw. seine Arbeitskraft insofern gewissenhaft in den Dienst der Beschwerdegegnerin zu stellen, als sie bzw. er nebst allgemeinen Büro- und Sekretariatsarbeiten insbesondere auch Aufträge des Schulpräsidiums und, sofern diese nicht in deren Aufgabenbereich fallen, der Schulleitung erledigen muss. Unter dem Unterpunkt "Finanzen" findet sich im Pflichtenheft zudem als weitere Aufgabe namentlich aufgeführt, dass die Schulverwaltung bei der Erstellung der Jahresrechnung mit der Vorsteherin bzw. dem Vorsteher des Ressorts Finanzen zusammenzuarbeiten habe. Die Beschwerdeführerin musste also – entgegen ihrem Dafürhalten – durchaus Aufträge von Schulpflege und Schulleitung entgegennehmen und diese ausserdem gerade im Bereich Finanzen, dem früheren Ressort von F, aktiv bei ihrer Arbeit unterstützen. Unsachliche Kritik und die von der Beschwerdeführerin an den Tag gelegte Abwehrhaltung gegenüber neuen Arbeitsweisen sind dabei fehl am Platz, zumal es sich bei den Mitgliedern von Schulpflegen häufig nicht um Fachpersonen handelt. Dass es für eine bestehende Schulsekretärin bzw. einen bestehenden Schulsekretär unter Umständen schwierig sein kann, sich nach jedem Ressortwechsel auf den Wissensstand und die Arbeitsweise eines neuen Schulpflegemitglieds einzustellen, steht ausser Frage; der laufende Wechsel der Mitglieder einer Schulpflege – zum Teil auch während einer Legislaturperiode – bildet indes gerade Teil des Arbeitsumfelds einer Schulsekretärin bzw. eines Schulsekretärs und verlangt nach einer gewissen Anpassungsfähigkeit und der

Bereitschaft, mit neuen Personen mit unterschiedlichsten Vorkenntnissen sowie Arbeitseinstellungen zu kooperieren. Das einwandfreie Funktionieren des Schulbetriebs hängt sodann ganz entscheidend von der (reibungslosen) Zusammenarbeit von Schulpflege, Schulverwaltung und Schulleitung ab. Es ist insofern niemandem gedient, sondern schadet im Gegenteil dem ganzen Schulbetrieb, wenn die Beschwerdeführerin nach sachlicher Kritik an ihrer Arbeit und Verbesserungsvorschlägen auf einzelne Anfragen bzw. Aufträge von Mitgliedern der Schulpflege oder der Schulleitung nicht mehr oder nur widerwillig reagiert. Auf fehlende Fachkenntnisse oder Unwissenheit zurückzuführenden ungenügenden Anträgen oder nicht umsetzbaren Gesuchen hätte die Beschwerdeführerin sodann mit mehr Verständnis und Nachsicht begegnen und den betroffenen Personen ihre Hilfe anbieten müssen, statt ihr Unverständnis zum Ausdruck zu bringen und einzelne Aufgaben künftig ohne Einbezug der Schulpflege (kompetenzwidrig) selbst zu erledigen (vgl. Anstellung Springerin). Es erscheint deshalb gerechtfertigt, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin im Juni 2018 als unzumutbar eingestuft und ihr eine Bewährungsfrist zur Änderung namentlich ihrer Einstellung und ihres Verhaltens gegenüber der teilweise neubesetzten Schulpflege und der Schulleitung eingeräumt wurde. Das Betragen der Beschwerdeführerin lässt sich insbesondere nicht mit ihrer Arbeitslast rechtfertigen, machte sie doch – soweit aktenmässig erstellt – erstmals im März 2018 gegenüber der Beschwerdegegnerin explizit geltend, viel mehr Arbeit als früher zu haben, bzw. im Juni 2018, wegen der ihr "aufgezwungenen" neuen Öffnungszeiten des Sekretariats keine ungestörte Arbeitszeit mehr zu haben. Die Zusammenarbeit mit der Schulpflege war damals aber längst stark beeinträchtigt. Statt Aufträge und Anfragen einfach nicht zu beantworten, hätte sie die Mitglieder der Schulpflege und die Schulleitung zudem auf ihre fehlenden Kapazitäten hinweisen können.

#### **E. 6.4**

Anhand der von D seit seinem Amtsantritt regelmässig durchgeführten Wochengesprächen ist im Weiteren gut dokumentiert, dass die Beschwerdeführerin ihr Verhalten trotz dem Weggang von F nicht wesentlich zu verändern vermochte bzw. – wie sie am 21. September 2018 selbst sagte – die "alte Geschichte" nicht einfach so ruhen lassen konnte. So geht aus der Notiz des neuen Schulpflegepräsidenten zur Sitzung vom 24. August 2018 hervor, dass die Beschwerdeführerin ihm am 13. August 2018 einen Vertrag zum Einsatz einer Springerin vorgelegt habe, vor dessen Unterzeichnung er noch einige Abklärungen habe vornehmen wollen (Budget, Verfügbarkeit eines Arbeitsplatzes usw.). Am Folgetag habe er dann jedoch von der neuen Verantwortlichen für das Ressort Finanzen erfahren müssen, dass die Springerin bereits im Einsatz sei. Hierauf angesprochen, habe die Beschwerdeführerin ihren Fehler zwar eingestanden und sich entschuldigt, dafür allerdings die "belastende[...] Situation mit der ehemaligen Behörde" verantwortlich gemacht. Gemäss der Notiz zur Sitzung vom 13. September 2018 wurde im Folgenden von D beanstandet, dass die Beschwerdeführerin die Leiterin Finanzen zu spät für einen Visitationstermin mit dem Bezirksrat aufgeboten und Unterlagen nicht eingereicht habe. Auch habe sie ihm als Vorgesetzten das Protokoll für die Behördenkonferenz nicht mitgegeben und sich gegenüber dem Schulleiter und einzelnen Behördenmitgliedern teilweise aggressiv oder vorwurfsvoll verhalten. Auch auf diesen Vorhalt hin verwies die Beschwerdeführerin lediglich auf die "alte Geschichte" und brachte vor, sich erst "daran" (wohl die neue Führung) gewöhnen zu müssen. Nach diesem Gespräch muss es sodann zu einer "Auseinandersetzung" zwischen der Beschwerdeführerin und einem bisherigen Mitglied der Schulpflege gekommen sein. Laut dem Protokoll zum Wochengespräch vom

21. September 2018 wurde die Beschwerdeführerin jedenfalls in diesem von D unter Bezugnahme auf den betreffenden Vorfall darauf hingewiesen, dass er "die Rolle des Präsidenten nicht als Mediator zwischen Schulverwaltung und Behördenmitglieder" sehe.

#### **E. 6.5**

Damit erweist sich die als Reaktion auf die gescheiterte Bewährung ausgesprochene Kündigung als sachlich gerechtfertigt und verhältnismässig, zumal sich bei objektiver Betrachtung nicht sagen lässt, dass die neue Schulpflege der Beschwerdeführerin gegenüber voreingenommen gewesen wäre, sondern die übereinstimmenden Bewertungen von deren Leistung und Verhalten vielmehr gerade für die Begründetheit der (Kündigungs-)Vorwürfe sprechen. Der Beschwerdeführerin ist weder eine Entschädigung noch eine Abfindung geschuldet.

#### **E. 7**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

#### **E. 8.1**

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 (vgl. vorn E. 1.2), weshalb im vorliegenden Beschwerdeverfahren Kosten zu erheben sind. Ausgangsgemäss sind die Kosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG) und steht dieser keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG).

#### **E. 8.2**

Die Beschwerdegegnerin ersucht ebenfalls um eine Parteientschädigung. Dem Gemeinwesen steht indes in der Regel keine solche zu, weil das Erheben und Beantworten von Rechtsmitteln zu den angestammten amtlichen Aufgaben gehört und die Behörden gegenüber den Privaten meist einen Wissensvorsprung aufweisen (VGr, 5. Dezember 2018, VB.2018.00293, E. 4.3; Kaspar Plüss, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 17 N. 51). Vorliegend sind keine besonderen Umstände ersichtlich, welche die ausnahmsweise Zusprechung einer Parteientschädigung rechtfertigten.

#### **E. 9**

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen 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.