

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00880 vom 1. April 2021

ZH Verwaltungsgericht, 2021-04-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2020.00880

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00880 du 1 avril 2021

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00880 del 1 aprile 2021

Regeste

Kündigung | Mehrere Mitarbeiterbeurteilungen zeigen, dass die Beschwerdeführerin über längere Zeit ihre Aufgaben als Pflegefachfrau wiederholt ungenügend erfüllte. Zudem erachtete die Beschwerdegegnerin das Vertrauensverhältnis zur Beschwerdeführerin aufgrund von deren Verhalten zu Recht als zerrüttet. Damit ist die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin sachlich begründet (E. 5.1-5.5). Die Kündigung ist auch verhältnismässig (E. 5.6). Teilweise Kostenaufgabe an den Rechtsvertreter wegen grob unsorgfältiger Prozessführung (E. 6). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2020.00880 Urteil der 4. Kammer vom 2. September 2021 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber Christoph Raess. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Gemeinde C, vertreten durch den Gemeinderat C, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A war seit dem 11. Juli 2016 als diplomierte Pflegefachfrau im Alters- und Pflegeheim D der Gemeinde C angestellt. Mit Beschluss vom 29. Oktober 2018 entliess der Gemeinderat C A unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten per 31. Januar 2019 und stellte sie per sofort frei. II. Der Bezirksrat E hiess den dagegen erhobenen Rekurs von A mit Beschluss vom 22. Oktober 2020 teilweise gut, stellte fest, dass die Kündigung vom 29. Oktober 2018 an einem formellen Mangel leide, und wies den Rekurs im Übrigen ab (Dispositiv-Ziff. I). Er verpflichtete die Gemeinde C, A eine Pönalentschädigung von Fr. 5'000.- zu bezahlen (Dispositiv-Ziff. II), sprach keine Parteientschädigungen zu (Dispositiv-Ziff. III f.) und wies das Gesuch von A um Erteilung der aufschiebenden Wirkung des Rekurses ab (Dispositiv-Ziff. V). III. Am 9. Dezember 2020 erhob A Beschwerde an das Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge sei festzustellen, dass ihre Kündigung nichtig sei. Die Gemeinde C sei zudem zu verpflichten, ihr eine Pönalentschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen zu bezahlen. Der Bezirksrat E verzichtete am 17. Dezember 2020 auf eine Vernehmlassung. Mit Beschwerdeantwort vom 1. Februar 2021 beantragte die Gemeinde C die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksamtes 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. 2. Wird die Feststellung der Nichtigkeit einer Kündigung bzw. die Weiterbeschäftigung

beantragt, gelten als Streitwert praxisgemäss die Bruttobesoldungsansprüche bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit beim Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses (VGr, 17. Juli 2019, VB.2018.00589, E. 1.2 – 24. Oktober 2018, VB.2018.00333, E. 1.2). Das Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin hätte bei Eingang der Beschwerde frühestens per Ende März 2021 gekündigt werden können. Damit liegen die Bruttobesoldungsansprüche von Anfang Februar 2019 bis Ende März 2021 im Streit. Die Beschwerdeführerin war zuletzt in Lohnstufe 09 der Lohnklasse 14 eingereiht. Daraus ergeben sich strittige Besoldungsansprüche von rund Fr. 160'000.-. Angesichts dieses Streitwerts fällt die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer (§ 38 Abs. 1 VRG in Verbindung mit §38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 3. Die anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin legt nicht einmal ansatzweise dar, warum die Kündigung nichtig sein soll. Dies ist auch nicht ersichtlich.

E. 4.1

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 per 1. Januar 2021 ersetzten, für dieses Verfahren jedoch immer noch massgebenden Personalverordnung vom 10. Dezember 2001 (PVO) Gebrauch gemacht. Soweit die Personalverordnung nichts Abweichendes regelt, gelten gemäss Art. 3 PVO sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes (vom 27. September 1998 [PG, LS 177.10]) und dessen Ausführungserlasse wie etwa die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111).

E. 4.2

Gemäss Art. 18 lit. a PVO endet das Arbeitsverhältnis unter anderem durch Kündigung. Die Kündigungsfrist beträgt nach der Probezeit ab dem dritten Dienstjahr drei Monate (Art. 19 lit. c PVO). Gemäss Art. 20 PVO darf die Kündigung durch die Gemeinde nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt sie einen sachlichen Grund voraus. Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 25. August 2011, 8C_594/2010, E. 4.4 mit Hinweisen). 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 unter anderem dann der Fall sein, wenn eine Angestellte oder ein Angestellter mangelhafte Leistungen erbringt oder das Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden und Vorgesetzten als nicht befriedigend beurteilt werden muss (vgl. VGr, 5. Dezember 2018, VB.2018.00413, E. 4.2 – 21. November 2018, VB.2018.00290, E. 3.2 f.). Einmalige geringfügige Beanstandungen reichen jedoch nicht aus, es wird vielmehr ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von

Aufgaben verlangt (vgl. VGr, 11. April 2018, VB.2017.00769, E. 2.1 mit Hinweisen). Unbefriedigendes Verhalten kann beispielsweise angenommen werden, wenn das Verhalten des oder der Arbeitnehmenden zu einer Störung der Arbeitsgemeinschaft oder des Betriebsablaufs führt (vgl. BGr, 22. Januar 2019, 8C_280/2018, E. 3.4 – 1. November 2010, 8C_690/2010, E. 4.2.2 mit Hinweisen), wenn sich die arbeitnehmende Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt (VGr, 18. Februar 2021, VB.2020.00334, E. 3.2). Im Gegensatz zur Qualität der Arbeitsleistung lässt sich das Verhalten der Arbeitnehmenden indes nicht klar objektivieren. Subjektive Einschätzungen der beurteilenden Person spielen dabei stets eine nicht unwesentliche Rolle. Die Beendigung des Anstellungsverhältnisses muss deshalb durch Verhaltensweisen der betroffenen Person begründet sein, die auch für Dritte nachvollziehbar erscheinen; entsprechend gilt es die vorgebrachten Gründe zu untersuchen und zu gewichten (VGr, 15. April 2021, VB.2020.00375, E. 3.1 mit Hinweisen). Vorbehalten bleiben stets das Verbot des Rechtsmissbrauchs, der Grundsatz von Treu und Glauben und das Verhältnismässigkeitsprinzip. Insofern ist eine Kündigung wegen gestörten Betriebsklimas infolge eines Konflikts unter Mitarbeitenden nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber vorgängig alle zumutbaren Massnahmen ergriffen hat, um die Lage zu beruhigen (VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00016, E. 3.2 mit Hinweisen). Die Beweislast für das Vorliegen sachlich zureichender Gründe für eine Kündigung liegt bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden. Hinzu kommt, dass gemäss Art. 21 PVO Vorwürfe, die zu einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten Anlass geben, durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden müssen. Die Mitarbeiterbeurteilung ist somit zwar notwendiges Beweismittel und insofern zum Nachweis mangelhafter Leistung und ungenügenden Verhaltens geeignet; sie ist jedoch im Rahmen freier Beweiswürdigung zu beurteilen. Namentlich wenn berechtigte Zweifel an den vorgebrachten Vorwürfen bestehen, bedarf es einer weitergehenden Sachverhaltsabklärung (VGr, 15. April 2021, VB.2020.00375, E. 3.2 – 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 5.1).

E. 4.3

Nach Art. 21 PVO räumt die Anstellungsinstanz, bevor sie eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann nach der Rechtsprechung ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann. Sinn und Zweck der Bewährungsfrist ist es zu eruieren, ob sich vermeintliche Kündigungsgründe weiterhin manifestieren oder nicht. Damit wird dem oder der Angestellten Gelegenheit gegeben, Leistung bzw. Verhalten zu verbessern, um so eine in Aussicht stehende Kündigung abzuwenden. Die Leistung bzw. das Verhalten innerhalb der Bewährungsfrist dient der Objektivierung des Kündigungsgrunds. Die Notwendigkeit, in diesen Fällen eine Bewährungsfrist anzusetzen, ist insbesondere Ausdruck des Willkürverbots und des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes (VGr, 3. Oktober 2018, VB.2017.00845, E. 4.1). Besteht objektiv gesehen die Möglichkeit der Besserung und Bewährung, muss eine Frist angesetzt werden (VGr, 26. Juni 2013, VB.2013.00029, E. 4.1).

E. 5.1

Die Beschwerdegegnerin begründet die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin im Wesentlichen damit, dass die Beschwerdeführerin auch nach mehreren Mitarbeitergesprächen die fachlichen Anforderungen nicht in genügendem

Umfang erfüllt habe. Dazu seien sprachliche Probleme gekommen, welche die Kommunikation erschwert und die Führung der Patientendokumentation beeinträchtigt und sehr zeitaufwändig gemacht hätten, und sowohl ihre Arbeitsorganisation als auch ihre Kritikfähigkeit hätten nicht den berechtigten Erwartungen entsprochen. Zudem sei die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten konfliktbeladen gewesen, weshalb das Vertrauensverhältnis endgültig zerstört sei.

E. 5.2

Aus den Akten ergibt sich hierzu Folgendes: Die Beschwerdeführerin arbeitete seit dem 11. Juli 2016 als diplomierte Pflegefachfrau im Alters- und Pflegeheim D. Aus einem ab Januar 2018 gültigen Stellenbeschrieb ergeben sich unter anderem folgende Aufgaben der Beschwerdeführerin: Planen, Umsetzen, Anpassen und Dokumentieren des Pflegeprozesses und Überprüfen der Wirkung des Pflegeauftrags inkl. BESA-Einstufung (Bewohner/innen-Einstufungs- und Abrechnungssystem). Im Bereich der Sozial-, Methoden- und Führungskompetenzen verlangte die Beschwerdegegnerin unter anderem von der Beschwerdeführerin, dass sie über sehr gute Umgangsformen, Teamfähigkeit und gute Kommunikationsfähigkeit verfüge. Anlässlich der ersten Mitarbeiterbeurteilung (MAB) am 28. September 2016 (Beurteilungsperiode 11. Juli 2016 bis 25. September 2016) bewertete der damaligen Pflegedienstleiter F die Leistungen der Beschwerdeführerin und ihr Verhalten insgesamt mit "gut". Einige Monate später, am 23. Januar 2017, fand ein Gespräch zwischen F und der Beschwerdeführerin statt. Der Grund für das Gespräch waren das unangemessene Verhalten der Beschwerdeführerin, welches von Angehörigen der Bewohnenden in vier verschiedenen Situationen beobachtet und unter anderem als unfreundlich oder unangebracht beschrieben worden war, von der Beschwerdeführerin jedoch bestritten wurde. F forderte die Beschwerdeführerin auf, zukünftig einen angemessenen und diplomatischen Ton mit den Angehörigen und Bewohnenden zu pflegen. Am 1. Oktober 2017 wurde die Stelle des Pflegedienstleiters neu besetzt, und die Beschwerdeführerin erhielt mit G einen neuen direkten Vorgesetzten. Am 22. März 2018 bat G die Beschwerdeführerin um ein Gespräch, an welchem er der Beschwerdeführerin Mängel in ihrer Leistung bzw. ihrem Verhalten aufzeigte, welche er in seinem ersten Halbjahr als Pflegedienstleiter beobachtet hatte. In der nächsten ordentlichen MAB vom 6. April 2018 (Beurteilungsperiode 1. Oktober 2016 bis 6. April 2018) beurteilte G die Leistung und das Verhalten der Beschwerdeführerin insgesamt als ungenügend. Er kritisierte, dass die Beschwerdeführerin das Bezugspflegekonzept nach wie vor nur teilweise korrekt umsetze. Im Rahmen der Gesamtbeurteilung kam G zu folgendem Schluss: Die Selbsteinschätzung der Beschwerdeführerin hinsichtlich ihres Fachwissens, ihres Einsatzes und ihres Kommunikationsverhaltens unterscheide sich stark von seiner Einschätzung. Die Beschwerdeführerin nehme Hilfe kaum oder nur widerwillig an, was immer wieder zu nicht zielführenden Diskussionen führe. Die Beschwerdeführerin scheine das Bezugspflegekonzept trotz seiner mehrmaligen Information anders zu interpretieren. Sie finde oft Entschuldigungen, um zu erklären, wieso sie ihre Aufgaben nicht ausgeführt habe. Konstruktive Kritik scheine sie als "Angriff auf ihre Person" zu werten. Schliesslich sei die Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und ihm schwierig, was auch für andere Teammitglieder zur Belastung werde. Trotz der ungenügenden Gesamtbeurteilung wurde der Beschwerdeführerin keine Bewährungsfrist angesetzt. Es wurden ihr jedoch zwei Ziele vorgegeben, bei deren Nichterfüllung personalrechtliche Schritte nicht ausgeschlossen werden könnten. Am 25. Mai 2018 suchte G erneut das Gespräch mit der Beschwerdeführerin, da sie es unterlassen hatte, ein Rezept einzuholen, obwohl sie als

Bezugsperson des betroffenen Bewohnenden dafür verantwortlich gewesen wäre. Nach der von G erstellten Gesprächsnotiz zeigte sich die Beschwerdeführerin in der Folge uneinsichtig und kam es zu Diskussionen, weshalb er das Gespräch abbrach. Als G das Gespräch am Nachmittag fortsetzen wollte, weigerte sich die Beschwerdeführerin, das Gespräch ohne Begleitung durch ihren Anwalt fortzusetzen. Aufgrund dieser Gesprächsverweigerung verwarnte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin am 7. Juni 2018 schriftlich. Die Beschwerdegegnerin stufte das Verhalten der Beschwerdeführerin als inakzeptabel ein, da es den Betrieb behindere und einer Arbeitsverweigerung gleichkäme. Die Beschwerdeführerin unterzeichnete die Verwarnung nicht, da sie sie nicht "formell" zur Kenntnis nehmen wollte. Weil sich die Beschwerdeführerin geweigert hatte, die schriftliche Verwarnung zu unterzeichnen, fand am 5. Juli 2018 ein ausserordentliches Mitarbeitergespräch zwischen G und der Beschwerdeführerin statt, an welchem Letztere für die Periode vom 7. April bis am 30. Juni 2018 eine ungenügende Gesamtbeurteilung erhielt. Die Kritik an der Beschwerdeführerin war im Grundsatz dieselbe wie in der MAB vom 6. April 2018, namentlich wurde erneut die mangelhafte Umsetzung des Bezugspflegekonzepts kritisiert, welche potenziell zu Gefährdungen der Bewohnenden, jedenfalls aber zu Störungen der betrieblichen Abläufe und zu suboptimaler Pflege und Betreuung führen würden. Da sich die fachlichen Mängel der Beschwerdeführerin und ihre Verhaltensmängel trotz Hilfsangeboten und vielen Gesprächen nicht verbessert hätten und die weitere Zusammenarbeit für G deshalb nur noch bei rascher Behebung dieser Mängel denkbar sei, ordnete die Beschwerdegegnerin eine Bewährungsfrist von zwei Monaten bis am 10. September 2018 an. Für den Fall, dass die Beschwerdeführerin die mit der Bewährungsfrist verbundenen Ziele nicht erreichen werde, wurde ihr die Kündigung angedroht. Die Beschwerdeführerin hielt auf der MAB fest, sie habe das Gespräch ohne die Begleitung durch ihren Anwalt verweigern wollen, sie habe jedoch Angst gehabt, weshalb sie dennoch daran teilgenommen habe. Mit dem Inhalt des Gesprächs sei sie nicht einverstanden. Deshalb wurde die MAB von ihr erst nach Rücksprache mit ihrem Anwalt am 23. Juli 2018 unterzeichnet. Die Beschwerdeführerin erreichte die für die Bewährungsfrist vereinbarten Ziele nur teilweise, weshalb die MAB vom 8. Oktober 2018 erneut in einer ungenügenden Gesamtbeurteilung resultierte. G kritisierte nach wie vor sowohl die Leistung als auch das Verhalten der Beschwerdeführerin, welche nicht den berechtigten Erwartungen an eine diplomierte Pflegefachfrau entsprächen. Zudem erachtete er das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und der Beschwerdeführerin als unwiederbringlich zerstört. Die Beschwerdegegnerin teilte der Beschwerdeführerin am 8. Oktober 2018 deshalb mit, dass sie beabsichtige, das Arbeitsverhältnis mit ihr unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten per 31. Januar 2019 aufzulösen. Die Beschwerdeführerin erhielt zudem die Gelegenheit, sich im Rahmen des rechtlichen Gehörs zur in Aussicht gestellten Auflösung des Arbeitsverhältnisses und zu den dargelegten Rahmenbedingungen zu äussern. Am 18. Oktober 2018 liess die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin über ihren Rechtsanwalt beantragen, auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei zu verzichten. Am 29. Oktober 2018 erging die Ausgangsverfügung.

E. 5.3

Die sprachlichen Probleme der Beschwerdeführerin sind über die ganze Anstellungsdauer hinweg belegt. Die schriftliche Selbsteinschätzung der Beschwerdeführerin, welche sie im Vorfeld der MAB vom 28. September 2016 verfasste und welche in sprachlicher Hinsicht nicht zu beanstanden ist, ist nicht geeignet, die Vorwürfe der Beschwerdegegnerin zu

entkräften, da nicht bekannt ist, ob sie das Schriftstück selber verfasste. Der Vorwurf der Beschwerdegegnerin, die Beschwerdeführerin benötige aufgrund ihrer sprachlichen Defizite im Vergleich mit anderen Mitarbeitenden viel Zeit für ihre Einträge in der Patientendokumentation, ist nachvollziehbar. Da die Führung der Patientendokumentation durch für andere Mitarbeitende unverständliche Einträge der Beschwerdeführerin erschwert bzw. beeinträchtigt wurde, hatten die sprachlichen Probleme der Beschwerdeführerin somit direkte Auswirkungen auf den Betriebsablauf der Beschwerdegegnerin, und es ist verständlich, dass die Beschwerdegegnerin diese Störung nicht länger hinnehmen wollte.

E. 5.4

Die Mitarbeiterbeurteilungen zeigen, dass die Beschwerdeführerin über längere Zeit (namentlich seit Oktober 2017 bis im Oktober 2018) ihre Aufgaben als Pflegefachfrau wiederholt ungenügend erfüllte. Der Beschwerdeführerin ist es nicht gelungen, das Bezugspflegekonzept der Beschwerdegegnerin vollständig umzusetzen und entsprechend zu handeln. Ihre mangelhafte Prioritätensetzung führte dazu, dass es ihr nicht gelang, ihre Arbeiten innerhalb der Arbeitszeit zu erledigen, weshalb auch ihre Arbeitsorganisation insbesondere in komplexeren Pflegesituationen als ungenügend bewertet wurde. Zudem beeinträchtigten ihre sprachlichen Defizite den Betriebsablauf der Beschwerdegegnerin (vgl. E. 5.3). Die Beschwerdeführerin bestreitet diese Vorwürfe zwar auch im Beschwerdeverfahren noch. Sie reichte zusammen mit ihrer Beschwerde verschiedene Unterlagen ein, welche belegen sollen, dass ihre Leistungen den Erwartungen entsprochen hätten, und beantragt die Einforderung sämtlicher Dokumentationen der individuellen Pflegeplanung sowie sämtlicher Monatskurven. Ihre Ausführungen und die eingereichten Unterlagen sind jedoch nicht geeignet, die Vorwürfe der Beschwerdegegnerin zu entkräften, da ihnen zu wenig konkret entnommen werden kann, inwiefern die Vorwürfe nicht zutreffen sollten. Dasselbe gilt auch für die Dokumentationen der individuellen Pflegeplanung und die Monatskurven, weshalb der entsprechende Editionsantrag der Beschwerdeführerin abzuweisen ist.

E. 5.5

Das Verhalten und die Kommunikation der Beschwerdeführerin, welche zunächst noch gelobt wurden, verschlechterten sich im Verlauf ihrer Anstellung. So hatte die Beschwerdeführerin im Frühling 2018 im Beisein einer anderen Kollegin einen Temporärmitarbeiter als faul bezeichnet, weshalb ihr G am Gespräch vom 22. März 2018 aufzeigte, dass diese Art der Kommunikation für Unruhe im Team Sorge, da sich der betroffene Mitarbeiter sicher "angegriffen" fühle. Die Beschwerdeführerin bestritt den Vorwurf nicht und erklärte ihre Aussage damit, dass "alle so denken, über diesen Mitarbeiter". Bereits dieses unkollegiale Verhalten war grundsätzlich geeignet, das Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und G zu beeinträchtigen. Hinzu kommt, dass sich die Beschwerdeführerin seit dem 6. April 2018 weigerte, die MAB sowie weitere Dokumente, wie zum Beispiel die schriftliche Verwarnung, zu unterzeichnen. Da die Beschwerdeführerin nicht konkret erklärte, wieso sie mit den MAB nicht einverstanden war, durfte G ihr Verhalten als respektlos und unsinnig einstufen und darin eine Verhinderung einer konstruktiven Zusammenarbeit sehen. Sodann stellt die Weigerung der Beschwerdeführerin, am 25. Mai 2018 an einem Mitarbeitergespräch mit G teilzunehmen, was von der Heimleitung für inakzeptabel befunden wurde und zu Recht zu einer schriftlichen Verwarnung der Beschwerdeführerin führte, eine Verletzung der Treuepflicht dar, welche ebenfalls geeignet ist, das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und

Arbeitgeber zu beeinträchtigen (VGr, 17. Dezember 2020, VB.2020.00529, E. 4.3 f.). Es ist zudem aktenkundig, dass es anlässlich verschiedener Mitarbeitergespräche zu heftigen Diskussionen zwischen der Beschwerdeführerin und G kam, da die Beschwerdeführerin Mühe hatte, eigene Fehler einzugestehen und Hilfe anzunehmen. Die Beschwerdeführerin bringt in ihrer Beschwerde dagegen vor, seit dem Vorgesetztenwechsel am 1. Oktober 2017 habe sich das Klima an ihrem Arbeitsplatz massiv zu Ungunsten der Pflegenden verschlechtert. Sie reicht dazu Stellungnahmen verschiedener (ehemaliger) Mitarbeitenden ein, welche belegen sollen, dass in erster Linie die Pflegeleitung, namentlich G, und nicht die Pflegenden ungenügende Arbeit geleistet hätte. Wie die Vorinstanz bereits zu Recht festgehalten hat, beziehen sich die Stellungnahmen jedoch nicht konkret auf die Vorwürfe, welche der Beschwerdeführerin in den MAB bzw. im Kündigungsschreiben gemacht werden. Sie sind deshalb nicht geeignet, die Objektivität und Richtigkeit der Mitarbeiterbeurteilungen in Zweifel zu ziehen. Damit ist es aus objektiver Sicht nachvollziehbar, dass G das Vertrauensverhältnis zur Beschwerdeführerin als zerrüttet erachtete. Insgesamt ist sowohl in der mangelhaften Leistungserfüllung als auch im Vertrauensverlust ein sachlicher Kündigungsgrund zu erblicken.

E. 5.6

Die Beschwerdegegnerin setzte der Beschwerdeführerin am 5. Juli 2017 nach der ausserordentlichen MAB eine Bewährungsfrist von zwei Monaten bis am 10. September 2018 an. Da die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin ihre Kündigungsabsicht aufgrund einer erneut ungenügenden MAB erst am 8. Oktober 2018 mitteilte, dauerte die Bewährungsfrist effektiv sogar drei Monate. Da sich das Verhalten der Beschwerdeführerin in diesem Zeitraum nicht erkennbar zum Besseren veränderte, ist die Kündigung auch verhältnismässig. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde.

E. 6

Weil der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt (vorn E. 2), ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Die Gerichtskosten sind der unterliegenden Beschwerdeführerin zu 1/4 aufzuerlegen, und dieser steht keine Parteientschädigung zu (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 und § 17 Abs. 2 VRG). Der Antrag, es sei festzustellen, dass die Kündigung der Beschwerdeführerin nichtig sei, führt zu einem hohen Streitwert, welcher entsprechend hohe Gerichtskosten nach sich zieht. Dieser Antrag war einerseits offenkundig aussichtslos und andererseits überhaupt nicht begründet. Rechtsanwalt B handelte damit grob unsorgfältig, weshalb ihm 3/4 der Gerichtskosten aufzuerlegen sind (vgl. BGE 129 IV 206 E. 2, BGr, 13. Dezember 2016, 4A_370/2016, E. 4.2 f. – 19. Juni 2012, 2C_589/2012, E. 2.3). Der in ihrem amtlichen Wirkungsbereich tätig gewordenen Beschwerdegegnerin steht ebenfalls keine Parteientschädigung zu (vgl. VGr, 1. April 2021, VB.2020.00259, E. 5 – 18. Februar 2021, VB.2020.00334, E. 8.2).

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