

100.2017.269U
DAM/BDE/RAP

Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 22. Mai 2018

Verwaltungsrichter Burkhard, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichter Daum, Verwaltungsrichterin Steinmann
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführerin

gegen

Einwohnergemeinde B. _____
handelnd durch den Gemeinderat
Beschwerdegegnerin

und

Regierungsstatthalteramt Thun
Scheibenstrasse 3, 3600 Thun

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid des Regie-
rungsstatthalteramts Thun vom 23. Oktober 2017; vbv 07/2017)



Sachverhalt:

A.

A._____ war seit dem 1. August 2015 mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % bei der Einwohnergemeinde (EG) B._____ als Verwaltungsangestellte «Fachbereich Finanzen» tätig. Mit Verfügung vom 29. Mai 2017 kündigte die EG B._____ das Arbeitsverhältnis per 31. August 2017.

B.

Dagegen erhob A._____ am 28. Juni 2017 Beschwerde beim Regierungsstatthalteramt Thun. Mit Entscheid vom 23. Oktober 2017 wies der Regierungsstatthalter das Rechtsmittel ab.

C.

Hiergegen hat A._____ am 23. November 2017 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Sie beantragt, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und die EG B._____ sei anzuweisen, sie auch nach dem 31. August 2017 weiter zu beschäftigen.

Mit Vernehmlassung vom 18. Dezember 2017 beantragt das Regierungsstatthalteramt Thun die Abweisung der Beschwerde. Die EG B._____ hat sich zunächst nicht vernehmen lassen. Mit Beschwerdeantwort vom 15. Februar 2018, die sie im weiteren Instruktionsverfahren eingereicht hat, beantragt sie die Abweisung der Beschwerde. Mit Eingabe vom 12. März 2018 hat A._____ im Sinn einer Replik weitere Bemerkungen eingereicht. Von der Gelegenheit, sich dazu zu äussern, hat die EG B._____ am 4. April 2018 Gebrauch gemacht. Das Regierungsstatthalteramt Thun hat sich nicht mehr vernehmen lassen.

Erwägungen:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig. Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG). Vorbehalten ist die Prüfung unter dem Gesichtspunkt der Angemessenheit, sofern es im verwaltungsgerichtlichen Verfahren eine Gehörsverletzung zu heilen gibt (dazu hinten E. 2.3).

2.

In verfahrensrechtlicher Hinsicht rügt die Beschwerdeführerin eine mehrfache Verletzung des rechtlichen Gehörs.

2.1 Die Beschwerdeführerin beanstandet zunächst, dass die Gemeinde ihr vor Erlass der Kündigungsverfügung keine Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt habe und ihrer Aktenführungspflicht nicht gehörig nachgekommen sei (vgl. Beschwerde S. 5 ff., 12 f.).

2.1.1 Am 24. Januar 2017 stellten die Vorgesetzten der Beschwerdeführerin die Kündigung in Aussicht und gaben ihr Gelegenheit, sich hierzu zu äussern. In der Folge setzte ihr die Gemeinde eine Frist bis zum 31. März 2017, um Verhalten und Leistungen zu verbessern. Am 29. Mai 2017 sprach der Gemeinderat die Kündigung aus, ohne die Beschwerdeführerin hierzu vorgängig nochmals angehört zu haben (vgl. zum Sachverhalt ausführlich hinten E. 4). – Im öffentlichen Dienstrecht können nach der

Rechtsprechung auch relativ informelle Äusserungsmöglichkeiten vor der Kündigung dem Gehörsanspruch nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV; SR 101), Art. 26 Abs. 2 der Kantonsverfassung (KV; BSG 101.1) und Art. 21 Abs. 1 VRPG genügen, sofern der betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (vgl. BGer 8C_258/2014 vom 15.12.2014, in JAR 2015 S. 402 E. 7.2.4; BVR 2010 S. 157 E. 2.2). Ob das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin insofern hinreichend gewahrt wurde, erscheint nicht ohne weiteres klar, kann mit Blick auf den Ausgang des Verfahrens indes offenbleiben.

2.1.2 Aus dem Gehörsanspruch folgt weiter die Pflicht zur vollständigen Aktenführung. In den Akten ist alles festzuhalten, was zur Sache gehört und entscheidungswesentlich sein kann (BVR 2013 S. 407 E. 3.2, 2012 S. 252 E. 3.3.5). Die Gemeinde reichte mit ihrer Beschwerdeantwort im vorinstanzlichen Verfahren Aufzeichnungen der Gemeindeschreiberin mit dem Titel «Chronologie Personelles in FV» betreffend die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin und deren Verhalten im Zeitraum vom 26. Juli 2016 bis 21. Juni 2017 ein (vgl. Akten RSA pag. 53-57 [nachfolgend: Aufzeichnungen Gemeindeschreiberin]). Soweit diese Aufzeichnungen vor der Kündigung erstellt wurden (was unklar ist), muss sich die Gemeinde eine unvollständige Aktenführung vorwerfen lassen, weil sie sie im Zeitpunkt der Kündigungsverfügung noch nicht aktenkundig gemacht hatte. Als Teil der übrigen Personalakten hätte der Beschwerdeführerin Gelegenheit gegeben werden müssen, sich vorgängig auch zu diesen Aufzeichnungen zu äussern. Weiter fehlen im Personaldossier Steno-Notizen, welche die Gemeindeschreiberin offenbar bei verschiedenen Gelegenheiten im Zusammenhang mit der Beschwerdeführerin verfasst hatte (vgl. Akten RSA pag. 53 f.), Meldungen anderer Mitarbeiterinnen, auf welche die Gemeindeschreiberin in ihren Aufzeichnungen Bezug nimmt (vgl. Akten RSA pag. 55) sowie weitere Dokumente wie beispielsweise die Arbeitsunfähigkeitszeugnisse. Anders als das Regierungsstatthalteramt anzunehmen scheint (angefochtener Entscheid E. IV/5), ist der Pflicht zur vollständigen Aktenführung auch in «kleineren Betrieben» nachzukommen. Nach dem Gesagten hat die Gemeinde diese Pflicht verletzt. Zu Unrecht hat die Vorinstanz insoweit keine Gehörsverletzung festgestellt.

2.2 Die Beschwerdeführerin hält sodann dem Regierungsstatthalteramt im Wesentlichen vor, «eine krass einseitige Beweiswürdigung» vorgenommen zu haben. Behauptungen der Gemeinde habe die Vorinstanz vorbehaltlos übernommen, ihre Gegendarstellung jedoch mit keinem Wort gewürdigt oder sogar zu ihren Lasten ausgelegt. In verschiedenen Punkten sei die vorinstanzliche Begründung zudem offensichtlich widersprüchlich (Beschwerde S. 7 ff.). – Die Vorinstanz legt die entscheidewesentlichen Grundlagen für ihre Beurteilung nur pauschal dar (vgl. angefochtener Entscheid E. IV/3 ff.). Von welchem Sachverhalt sie konkret ausgeht, bleibt unklar, da sie keine eigentliche Sachverhaltsfeststellung vorgenommen hat, obschon eine solche in Kündigungsstreitigkeiten zentral ist, in denen – wie auch hier – der Sachverhalt oder seine Würdigung regelmässig umstritten ist (vgl. dazu eingehend VGE 2017/48 vom 4.4.2017 E. 3.3 und 4.2 mit zahlreichen Hinweisen; allgemein auch BGE 142 II 9 nicht publ. E. 2.1 [Pra 105/2016 Nr. 68]). Die Vorinstanz folgt ohne nähere Begründung dem Standpunkt der Gemeinde (vgl. angefochtener Entscheid E. IV/3, 5 und 7). Sie erachtet es als erwiesen, dass die Beschwerdeführerin als Mitarbeiterin nicht mehr tragbar gewesen sei (angefochtener Entscheid E. IV/5). Wie sie zu diesem Schluss gelangt, begründet sie jedoch nur äusserst knapp und oberflächlich, ohne Verweise auf konkrete Aktenstücke. Die gegenteiligen Vorbringen der Beschwerdeführerin übergeht sie grösstenteils; mit den Einwänden gegen die in der Kündigungsverfügung erhobenen Vorwürfen setzt sie sich kaum auseinander. Ungewürdigt lässt sie in diesem Zusammenhang insbesondere den Einwand, dass sich in den Akten keine Belege zu den erhobenen Vorwürfen fänden (vgl. Akten RSA pag. 16 f., 36). Den in der Beschwerde und erneut in den Schlussbemerkungen gestellten Antrag der Beschwerdeführerin, ein Parteiverhör durchzuführen (Akten RSA pag. 15, 33), hat die Vorinstanz nicht behandelt. Insgesamt erweist sich die Sachverhaltsfeststellung und -würdigung des Regierungsstatthalteramts als unzulänglich. Der Vorwurf der Verletzung des rechtlichen Gehörs ist auch insoweit begründet.

2.3 Nach dem Gesagten haben sowohl die Gemeinde als auch die Vorinstanz den Gehörsanspruch der Beschwerdeführerin verletzt. Zwar gilt der Anspruch auf rechtliches Gehör als formeller Anspruch, so dass eine Verletzung grundsätzlich ungeachtet der Erfolgsaussichten der Be-

schwerde in der Sache zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids führen müsste. Praxisgemäss kann eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs jedoch als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Rechtsmittelinstanz zu äussern, welche die strittige Frage mit derselben Kognition wie die Vorinstanz überprüfen kann (BGE 135 I 279 E. 2.6.1 [Pra 99/2010 Nr. 46]; BVR 2012 S. 152 E. 2.3.2). Von einer Rückweisung der Sache an die Vorinstanz ist insbesondere abzusehen, wenn und soweit dies zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde (BGE 142 II 218 E. 2.8.1 [Pra 106/2017 Nr. 2]; BVR 2007 S. 395 E. 5.3.1). In solchen Fällen weitet das Verwaltungsgericht seine grundsätzlich auf Rechtskontrolle beschränkte Kognition soweit erforderlich ausnahmsweise aus und prüft die Angelegenheit – wie die Vorinstanz (Art. 66 VRPG) – auch unter dem Gesichtspunkt der Angemessenheit; in Kündigungsstreitigkeiten sind jedoch im Wesentlichen Rechtsfragen zu entscheiden (vorne E. 1.2; BVR 2015 S. 213 E. 4.5; VGE 2015/236 vom 10.6.2016 E. 2.5 mit weiteren Hinweisen). – Im vorliegenden Fall handelt es sich insgesamt um keine leichten Gehörsverletzungen. Die Beschwerdeführerin konnte indes im verwaltungsgerichtlichen Verfahren ihre Rechte wirksam wahrnehmen. Die Sachverhaltsfeststellung kann nachgeholt und die Lücken in der Beweiswürdigung geschlossen werden. Angesichts der Ausführungen des Regierungsstatthalteramts in der Vernehmlassung würde die Rückweisung der Sache zur erneuten materiellen Beurteilung nur zu unnötigen Verzögerungen führen, ohne dass sich am Ergebnis letztlich etwas zu Gunsten der Beschwerdeführerin ändern könnte, was mit dem der Gehörgewährung gleichgestellten Interesse an einer beförderlichen und prozessökonomischen Verfahrensgestaltung nicht zu vereinbaren wäre (vgl. allgemein BVR 2012 S. 121 [VGE 2010/375 vom 19.9.2011] nicht publ. E. 2.2.2; jüngst etwa VGE 2015/316 vom 1.12.2016 E. 2.5, 2015/236 vom 10.6.2016 E. 2.5). Die Mängel in der Aktenführung können jedoch beweisrechtliche Konsequenzen haben (vgl. allgemein BVR 2015 S. 557 E. 3.8). Darauf ist bei der Beurteilung der Sache zurückzukommen.

3.

In der Sache ist strittig, ob die Vorinstanz die Kündigung zu Recht bestätigt hat.

3.1 Die Beschwerdeführerin wurde mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag vom 27. Mai 2015 angestellt (vgl. auch vorne Bst. A). Damit gelten für sie die Vorschriften des Behörden- und Personalreglements der EG B. _____ vom ... (in Kraft bis Ende 2017; nachfolgend Personalreglement). Nach Art. 9 Abs. 2 Personalreglement erfolgt die Kündigung durch die Gemeinde in Form einer begründeten Verfügung; das betroffene Personal ist vorher anzuhören. Ansonsten enthält das Personalreglement keine inhaltlichen Bestimmungen zur Kündigung von öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen. Soweit die Gemeinden keine eigenen Regelungen vorsehen, gilt nach Art. 32 des Gemeindegesetzes vom 16. März 1998 (GG; BSG 170.11) für das Gemeindepersonal sinngemäss das kantonale öffentliche Dienstrecht (vgl. BVR 2017 S. 437 E. 4.3). Art. 7 Abs. 2 Personalreglement sowie der Arbeitsvertrag sehen als Ersatzrecht ebenfalls ausdrücklich das kantonale Recht vor (Arbeitsvertrag S. 2; Akten RSA pag. 59). Mithin beurteilen sich die Voraussetzungen und die Folgen der Kündigung nach dem kantonalen Personalrecht, d.h. nach dem Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01).

3.2 Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats durch Verfügung kündigen. Sie hat dafür triftige Gründe anzugeben (Art. 25 Abs. 1 und 2 PG). Triftige Gründe liegen nach Art. 25 Abs. 2 PG insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b), durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c) oder Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuung- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Bst. d). Die gesetzliche Aufzählung ist nicht abschliessend. So kann als Kündigungsgrund etwa genügen, dass sich die betroffene Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder dass ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt. In der Rechtsprechung sind ferner Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe an-

erkannt. Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E. 2.3; von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., 72 ff. N. 60 ff.). Allgemein umschrieben ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (BVR 2012 S. 294 E. 4.1, 2009 S. 443 E. 2.3, 2007 S. 538 E. 3.3). Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen näher steht als das Gericht. Die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2009 S. 107 E. 9.1).

3.3 Nach dem Untersuchungsgrundsatz stellen die Behörden den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 18 Abs. 1 VRPG). Sie sind verpflichtet, diesen richtig und vollständig abzuklären, wobei der Untersuchungspflicht die Mitwirkungspflicht der Parteien gegenübersteht (Art. 20 Abs. 1 VRPG). Bleibt ein Sachumstand unbewiesen, so muss die beweisbelastete Partei die Folgen der Beweislosigkeit tragen. Den Nachweis für die Kündigungsgründe hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu erbringen (Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [ZGB; SR 210]; BVR 1993 S. 227 E. 2; Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Diss. Zürich 1998, S. 309; allgemein zur Beweislastverteilung etwa BVR 2016 S. 5 E. 5.3, 2015 S. 301 E. 2.3, je mit Hinweisen; Merkli/Aeschlimann/Herzog, Kommentar zum bernischen VRPG, 1997, Art. 18 N. 6 und Art. 20 N. 2).

4.

Aufgrund der Akten ist von folgendem rechtserheblichen Sachverhalt auszugehen:

4.1 Die Beschwerdeführerin war seit 1. August 2015 mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % als Verwaltungsangestellte «Fachbereich

Finanzen» in der Gemeindeverwaltung der EG B._____ angestellt (vgl. Akten RSA pag. 59 f.). In dieser Funktion war sie zunächst dem Gemeindeverwalter unterstellt, welcher jedoch spätestens ab September 2015 nicht mehr im Amt tätig war. Unstrittig herrschten während dieser «turbulenten Zeit» (vgl. Akten RSA pag. 76) erschwerte Rahmenbedingungen für die Beschwerdeführerin. Die Gemeindeverwaltung wurde bis Ende Juni 2016 durch einen Stellvertreter geführt; als (externe) Finanzverwalterin wurde C._____ mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % angestellt, befristet vom 1. Dezember 2015 bis 30. April 2016 (vgl. Akten RSA pag. 60, 63; ... der EG B._____ vom ...; ... der EG B._____ vom ...; ... der EG B._____ vom ..., je abrufbar unter <www.B._____.ch>, Rubriken «...», «...»). Am Mitarbeitergespräch (MAG) vom 22. April 2016 betreffend die Beurteilungsperiode 1. Dezember 2015 bis 30. April 2016 erhielt die Beschwerdeführerin von C._____ die Gesamtbeurteilung «A+», d.h. «Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen übertroffen (sehr gute Leistungen)» (Akten RSA pag. 64). Als Begründung hielt sie Folgendes fest:

«Die Einarbeitung in den Aufgabenbereich und das neue Informatikprogramm (nsp) sind trotz erschwerten Rahmenbedingungen, Ausfall Gemeindeverwalter, sehr gut gelungen. Die Finanzverwalterinnen, D._____ (September bis November) und C._____ (Dezember bis April) hast du wo immer möglich unterstützt und ihnen zugedient. Besten Dank!

Die enormen Anstrengungen bezüglich Debitoren (Nacherfassung, Kontrolle, Bereinigung) haben sich ausbezahlt – Du hast das Inkasso im Griff!

Im Herbst folgte die erstmalige Gebührenfakturierung mit dem neuen System. Die Bereiche Wasser + Abwasser hast du alsdann übernommen und bereinigt, eine parforce Leistung, die sich in der Zukunft auszahlen wird.

Die NR + SR Wahlen 2015 als Verantwortliche Wahlausschuss selbstständig durchgeführt (GS *abwesend*).»

4.2 Nachdem der Gemeinderat beschlossen hatte, die Funktion des Gemeindeverwalters bzw. der Gemeindeverwalterin auf zwei Stellen (Gemeindeschreiber/in und Finanzverwalter/in) zu verteilen, nahm E._____ am 1. Mai 2016 als neue Finanzverwalterin und direkte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin mit einem Beschäftigungsgrad von 30 % ihre Tätigkeit bei der EG B._____ auf; per 1. Juli 2016 trat F._____ mit einem Pensum von 60 % ihre Stelle als Gemeindeschreiberin an (vgl. ... der EG

B._____ vom ...; ... der EG B._____ vom ..., je abrufbar unter <www.B._____.ch>, Rubriken «...», «...»). Die neue Finanzverwalterin nahm einige Änderungen in der Finanzverwaltung vor, welche die Beschwerdeführerin teilweise nicht guthiess (vgl. Akten RSA pag. 32). Die Arbeitsbeziehung zwischen der Beschwerdeführerin und E._____ entwickelte sich in der Folge ungünstig. Die Beschwerdeführerin bringt in diesem Zusammenhang vor, sie habe unter dem autoritären Verhalten und den zahllosen ungerechtfertigten Vorwürfen der Finanzverwalterin gelitten; in deren Augen habe sie nichts mehr recht machen können (vgl. Beschwerde S. 3 und 14; Akten RSA pag. 32). E._____ beklagte fehlenden Willen und Entgegenkommen der Beschwerdeführerin in der Zusammenarbeit (vgl. Akten RSA pag. 66, 73). Für die Zeit von Juli 2016 bis Mitte Januar 2017 lässt sich den Akten im Wesentlichen Folgendes entnehmen:

- Im Juli und August 2016 gelangten die Beschwerdeführerin und E._____ mit gegenseitigen Beschwerden über die Arbeitsweise der jeweils anderen Person an die Gemeindeschreiberin (vgl. Aufzeichnungen Gemeindeschreiberin; Akten RSA pag. 53).
- Am Gespräch vom 24. August 2016 erläuterte E._____ der Beschwerdeführerin ihre Vorstellungen bezüglich der künftigen Zusammenarbeit. Der Aktennotiz von E._____ zu diesem Gespräch ist zu entnehmen, dass sie der Beschwerdeführerin mitteilte, sie erledige die Arbeit sehr gut und zuverlässig. Als neue Finanzverwalterin werde sie aber einige Änderungen einführen, welche die Beschwerdeführerin mitzutragen habe («Einige [Änderungen] werden dir gefallen, andere weniger, wir setzen sie trotzdem um»). E._____ äusserte den Wunsch nach einer angenehmen, kollegialen Zusammenarbeit und gegenseitigem Respekt. Es sei nun aber so, dass sie die Vorgaben mache, wie etwas umgesetzt werde. Selbstverständlich sollten Diskussionen und Anregungen Platz haben. Über gewisse Punkte werde sie mit sich reden lassen, über andere nicht. Sie hielt sodann fest: «Wenn du dich mit meiner Art der Führung der Finanzverwaltung einverstanden erklären kannst, werden wir eine gute Zeit und Zusammenarbeit haben». Nach Darstellung von E._____ hat die Beschwerdeführerin zwar mitgeteilt,

dass sie die Änderungen umsetzen werde. Die Art und Weise, wie sie kommuniziert habe, sei jedoch «sehr hart und dominant» gewesen; Verständnis und Entgegenkommen seien nicht zu spüren gewesen. Als Fazit hielt E. _____ fest, dass das Gespräch nichts gebracht habe. Während den Ferien der Beschwerdeführerin habe auf der Gemeindeverwaltung ein sehr gutes Arbeitsklima geherrscht. Seit die Beschwerdeführerin wieder zurück sei, sei das Gegenteil der Fall. Für sie sei die Situation «fast nicht tragbar» (vgl. Akten RSA pag. 66 f.).

- Gemäss den Aufzeichnungen der Gemeindeschreiberin führte sie am 30. August 2016 mit der Beschwerdeführerin und der Finanzverwalterin im Beisein des Gemeindepräsidenten ein Gespräch, in welchem die Beschwerdeführerin angewiesen wurde, die Verantwortung für die Finanzverwaltung ihrer Vorgesetzten zu überlassen. Die Bereiche «Kreditoren», «Fibu» und «Löhne» müsse sie selbständig erledigen können; die Finanzverwalterin benötige dringend eine bessere Entlastung. Eine Aktennotiz oder ein Protokoll zu diesem Gespräch sind nicht aktenkundig (vgl. Akten RSA pag. 53).
- Einer undatierten und nicht unterzeichneten, offenbar aber von der Finanzverwalterin verfassten Notiz ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin ein problematisches Verhalten gegenüber der Vorgesetzten, dem Team sowie Bürgerinnen und Bürgern zeige («laut», «nicht zuhören wollen – Dreinreden», «fehlende Bereitschaft Notizen zu machen»). Mit der Arbeit sei die Beschwerdeführerin schnell überfordert; sie wisse nicht wie vorgehen, um Aufgaben oder Probleme zu lösen. Es fehle ihr an Bereitschaft, Arbeiten zu übernehmen («Lehrtöchter ausbilden») und sie missachte Weisungen, indem sie unnötige Arbeiten gleichwohl mache (Akten RSA pag. 68).
- Gemäss den Aufzeichnungen der Gemeindeschreiberin führte sie am 18. Oktober 2016 ein Gespräch mit der Beschwerdeführerin betreffend deren Kommunikation mit einer IT-Firma (Akten RSA pag. 53).
- Mit E-Mail vom 3. November 2016 meldete E. _____ der Gemeindeschreiberin, dass die Beschwerdeführerin sich weigere, bei der Aus-

bildung der Lernenden mitzuwirken. Das Gespräch sei schwierig und unangenehm gewesen (Akten RSA pag. 69).

- Gemäss den Aufzeichnungen der Gemeindeschreiberin führte sie am 8. November 2016 ein Gespräch mit der Beschwerdeführerin und der Finanzverwalterin betreffend die Ausbildung der Lernenden in der Finanzverwaltung. Dabei habe die Beschwerdeführerin Mobbing-Vorwürfe erhoben. Zum weiteren Vorgehen habe die Gemeindeschreiberin vorgeschlagen, während zwei Monaten an der Verbesserung des Klimas in der Finanzverwaltung und an der Leistung der Beschwerdeführerin zu arbeiten. Am 24. Januar 2017 solle eine Auswertung erfolgen. Ob und allenfalls welche konkreten Ziele der Beschwerdeführerin gesetzt wurden, ist nicht bekannt; ein Protokoll zu diesem Gespräch ist nicht aktenkundig (vgl. Akten RSA pag. 54).
- Am 14. November 2016 beklagte sich E. _____ bei der Gemeindeschreiberin, dass die Beschwerdeführerin gar nicht mehr hilfsbereit sei und sich weigere, ihr Arbeiten abzunehmen. Die Gemeindeschreiberin notierte zudem ihre eigene (negative) Wahrnehmung zum Arbeitsverhalten der Beschwerdeführerin (vgl. Aufzeichnungen Gemeindeschreiberin; Akten RSA pag. 54).
- Am 13. Dezember 2016 führte die Gemeindeschreiberin ein Personalgespräch mit der Beschwerdeführerin, in welchem es um eine Standortbestimmung und die Zielvereinbarung für das Jahr 2017 ging (vgl. Akten RSA pag. 70, 54). Die Beschwerdeführerin teilte dabei mit, dass sie gerne bei der Gemeinde arbeite, sich aber von E. _____ gemobbt fühle. Ob und welche Ziele für das Jahr 2017 festgelegt wurden, geht aus dem Protokoll nicht eindeutig hervor. Gemäss den Aufzeichnungen der Gemeindeschreiberin kam es gleichentags (zum wiederholten Mal) zu einer Auseinandersetzung zwischen der Beschwerdeführerin und der Finanzverwalterin, bei der sich die beiden anschrien. In der Folge habe sie die Arbeitsplätze der beiden getrennt.
- Am 22. Dezember 2016 sowie am 10. und 11. Januar 2017 beklagte sich E. _____ bei der Gemeindeschreiberin mündlich und per E-Mail über die Beschwerdeführerin. Diese unterstütze und entlaste sie nicht,

sondern arbeite gegen sie, zeige Widerwillen und Unverständnis bei Aufträgen. Die Situation sei sehr schwierig, sie oder die Beschwerdeführerin müsse gehen (vgl. Akten RSA pag. 55, 72).

4.3 Am 24. Januar 2017 fand im Beisein des Gemeindevizepräsidenten ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin, der Gemeindeschreiberin und der Finanzverwalterin statt (vgl. Akten RSA pag. 74). Dabei wurde der Beschwerdeführerin der Entwurf der Kündigungsverfügung vorgelegt. E. _____ erläuterte die Gründe hierfür. Die Beschwerdeführerin teilte mit, dass es ihr gefalle, bei der Gemeindeverwaltung zu arbeiten; sie wünsche, während drei Monaten nochmals eine Chance zu erhalten. Der Gemeindevizepräsident informierte, dass Feedbacks der Bevölkerung über das Verhalten der Beschwerdeführerin am Schalter und am Telefon bis zum Gemeinderat durchgedrungen seien. Um was für Rückmeldungen es sich konkret handelte und wie viele es waren, wurde indes nicht festgehalten. Für den 27. Januar 2017 wurde ein Folgegespräch vereinbart, welches wegen Krankheit der Beschwerdeführerin erst am 31. Januar 2017 stattfand. Bei dieser Besprechung legten die Vorgesetzten der Beschwerdeführerin eine am 27. Januar 2017 datierte «Vereinbarung» vor und erläuterten ihr, dass sie bis zum 31. März 2017 Gelegenheit erhalte, ihr Verhalten und ihre Leistungen zu verbessern. Am 4. April 2017 – nach einer «Bewährungsdauer» von zwei Monaten – werde im Sinn einer Standortbestimmung ein Gespräch darüber und die Zukunft stattfinden. In der «Vereinbarung» wurden die Aufgabenbereiche der Beschwerdeführerin definiert. Zudem wurde festgehalten, in welchen Punkten die Vorgesetzten Verbesserungen der Beschwerdeführerin erwarten (vgl. Akten RSA pag. 75):

- «• Ihrem Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Bevölkerung am Schalter und am Telefon (Lautstärke, zuhören, ausreden lassen, Lösungen suchen und anbieten, etc.)
- Austausch im Team (Weitergabe von Informationen – Mitdenken, wer muss was auch noch wissen)
- Ihrer Hilfsbereitschaft (Unterstützung Finanzverwalterin – EDV Wissen weitergeben und nicht für sich behalten)
- Akzeptieren und Umsetzen der Vorschläge der Finanzverwalterin
- Zeitliche Planung der eigenen Arbeiten infolge Teilzeitpensum
- Lehrtochter (einbeziehen, überprüfen, unterstützen)»

Die Beschwerdeführerin informierte ihrerseits die Vorgesetzten über ihre Schwangerschaft und erklärte, dass sie sowohl die Aktennotiz vom 24. Januar 2017 als auch die «Vereinbarung» zuhause studieren und mit ihrer Anwältin besprechen wolle. Mit den «Anschuldigungen» sei sie nicht einverstanden; am Gespräch vom 24. Januar 2017 habe sie sich überrollt gefühlt. Sie werde zu den einzelnen Punkten noch schriftlich Stellung nehmen. Weiter erklärte sie, dass sie eine Mediation durch das Regierungsstatthalteramt wünsche. Bis wann sie sich entscheide, ob sie die «Vereinbarung» unterzeichne, könne sie noch nicht sagen (vgl. Akten RSA pag. 76). Gemäss den Akten wurde in der Folge die Unterzeichnung der «Vereinbarung» von den Vorgesetzten nicht mehr thematisiert; die von ihr in Aussicht gestellte Stellungnahme zu den Vorwürfen reichte die Beschwerdeführerin nicht ein.

4.4 Am 24. Februar 2017 schilderte die Beschwerdeführerin E. _____ schriftlich ihren Tagesablauf. Ergänzend hielt sie fest (vgl. Akten RSA pag. 77):

«Den Tag habe ich, gemäss Verbesserungsanregungen «zeitliche Planung der eigenen Arbeiten infolge Teilzeitpensum», mit Dingen verplant, welche mir vor meinen Ferien als dringend und wichtig erschienen. Für deinen Auftrag hätte ich die richtigen Dateien benötigt. Mir war es wichtig, dir zu sagen, dass ich nicht fertig werde. Wunder dauern etwas länger.....»

Ende März 2017 erlitt die Beschwerdeführerin eine Fehlgeburt und war in der Folge bis am 9. April 2017 arbeitsunfähig (vgl. Akten RSA pag. 56). Das vorgesehene Gespräch vom 4. April 2017 fand daher nicht statt und wurde auch nach der Rückkehr der Beschwerdeführerin nicht durchgeführt. Über die Leistungen und das Verhalten der Beschwerdeführerin in der Zeit von Ende Januar bis Ende Mai 2017 ist – mit Ausnahme der Mitteilung vom 24. Februar 2017 – im Personaldossier nichts vermerkt. Einzig in den Aufzeichnungen der Gemeindeschreiberin findet sich ein Eintrag vom April 2017, wonach die Beschwerdeführerin in Abwesenheit der Gemeindeschreiberin die Mitarbeitenden «mobil» gemacht und ihnen den Verfügungsentwurf des Gemeinderats, nicht aber die Vereinbarung gezeigt habe. Sie habe über die Gemeindeschreiberin geschimpft und geäussert, dass diese nicht wisse, was sie wolle, ansonsten sie ihr bei der Rückkehr

sofort gekündigt hätte (vgl. Akten RSA pag. 56). Gespräche zur Lösung des Konflikts wurden mit der Beschwerdeführerin keine mehr durchgeführt.

4.5 E. _____ teilte den Gemeindeverantwortlichen am 23. Mai 2017 mit, dass sie aus gesundheitlichen Gründen per 31. August 2017 ihre Tätigkeit für die EG B. _____ beenden werde (vgl. Akten RSA pag. 56). Am 30. Mai 2017 wurde der Beschwerdeführerin die Kündigungsverfügung vom 29. Mai 2017 vorgelegt und mitgeteilt, dass der Gemeinderat das Arbeitsverhältnis mit ihr per 31. August 2017 auflöse (vgl. Akten RSA pag. 80). Der Gemeinderat führte in der Kündigungsverfügung an, mehrmalige Versuche, die Differenzen zu beheben, seien erfolglos geblieben. Die Beschwerdeführerin stelle für die Finanzverwalterin keine Entlastung dar. Aufträge der Finanzverwalterin lege sie ungelöst und ohne Vornahme von Abklärungen zurück ins Postfach mit der Bemerkung «ich weiss nicht»; bei Abwesenheit der Finanzverwalterin landeten Aufgaben und Probleme, welche von aussen an die Finanzverwaltung gelangen, unbearbeitet im Postfach ihrer Vorgesetzten. Die Finanzverwaltung benötige dringend eine selbständig wirkende Sachbearbeiterin, die am gleichen Strick ziehe wie ihre fachliche Vorgesetzte. Negative Äusserungen gegenüber Dritten betreffend Organisation bzw. neue Handhabung der Finanzverwaltung zeugten von Illoyalität. Sodann hielt der Gemeinderat fest, dass es zu wöchentlichen Friktionen zwischen den beiden Finanzfachfrauen komme, obschon der Anwesenheitsplan umgestellt worden sei und sie nur noch einen halben Tag in der Woche zusammen im Büro sein müssen. Die ständigen Zwiste und explosiven Gespräche würden dem Klima innerhalb der Gemeindeverwaltung schaden. Die Mitarbeitenden fühlten sich dabei nicht wohl (Akten RSA pag. 78 f.).

5.

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich was folgt:

5.1 Die Anstellungsbehörde begründet ihre Kündigungsverfügung mit ungenügenden Leistungen, wiederholtem Missachten von Weisungen der fachlich Vorgesetzten sowie der nachhaltigen Störung des Arbeitsklimas.

Die Beschwerdeführerin weise ein «stark ausgeprägte[s] negative[s] Verhaltensmuster und [eine] ausgewachsene Einsichtslosigkeit» auf. Mit ihrem Verhalten habe sie nicht nur «die Arbeitssituation im Bereich der Finanzverwaltung schwer gestört», «ihre Obstruktion [habe] die gesamte Verwaltung erfasst und erschüttert» (vgl. Akten RSA pag. 78 f.; Beschwerdeantwort). Die Beschwerdeführerin bestreitet die ihr vorgeworfenen Verhaltens- und Leistungsmängel. Zwischen ihr und E._____ habe ein Arbeitskonflikt bestanden; die Schuld hierfür liege nicht bzw. jedenfalls nicht allein bei ihr. Trotz dieses schwerwiegenden Konflikts sei sie stets redlich bemüht gewesen, ihre Arbeit ordnungsgemäss zu erledigen, wobei nicht auszuschliessen sei, dass ihr hin und wieder Fehler passiert seien, ihre Leistungen etwas nachgelassen hätten oder sie im Einzelfall angesichts der andauernden, ungerechtfertigten und verletzenden Kritik durch E._____ unangemessen reagiert habe; dies sei aber in Anbetracht der Umstände verständlich (Beschwerde S. 13 ff.; Replik S. 2).

5.2 Die Beschwerdeführerin war bei der Gemeinde als Verwaltungsangestellte «Fachbereich Finanzen» angestellt. Zu ihrem Aufgabenbereich gehörten die weitgehend selbständige Führung der Arbeiten im Fachbereich Finanzen, das Erteilen allgemeiner Schalter- und Telefonauskünfte, die Erledigung der vom Gemeindeverwalter zugewiesenen Aufgaben sowie die Mithilfe in der Ausbildung der Lernenden (vgl. Funktionsbeschreibung; Akten RSA pag. 60). Für einen effizienten Betrieb der Finanzverwaltung waren eine gedeihliche Zusammenarbeit mit der Finanzverwalterin sowie eine selbständige Arbeitsweise der Beschwerdeführerin unerlässlich, zumal die direkte Vorgesetzte nur einen Beschäftigungsgrad von 30 % hatte. Vorwürfe, wie sie gegen die Beschwerdeführerin erhoben worden sind, können das gute Funktionieren einer Gemeindeverwaltung erheblich beeinträchtigen und daher einen triftigen Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 PG abgeben, sofern die gerügten Verhaltensweisen und die ungenügenden Leistungen nachgewiesen werden (vgl. auch vorne E. 3.2). Ständige Spannungen mit Vorgesetzten oder Mitarbeitenden müssen sodann auf Dauer nicht hingenommen werden, wenn dadurch die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind (vgl. von Kaenel/Zürcher, a.a.O., S. 74 N. 63 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Das Arbeitsverhältnis kann bereits dann beendet werden,

wenn das Vertrauensverhältnis gestört und dieser Zustand nicht überwiegend auf die Vorgesetzten zurückzuführen ist (vgl. VGE 2017/263 vom 6.12.2017 E. 3.2.3, 2014/359 vom 23.7.2015 E. 4.3).

5.3 Auslöser für die Kündigung ist der Konflikt der Beschwerdeführerin mit E._____, den die Gemeinde (auch) als Kündigungsgrund nennt.

5.3.1 Unstrittig bestand zwischen der Beschwerdeführerin und E._____ ein schwerer Konflikt. Dieser störte den Betriebsablauf, indem er die notwendige Zusammenarbeit erschwerte und das Arbeitsklima in der gesamten Gemeindeverwaltung beeinträchtigte. Wer den Konflikt ausgelöst bzw. überwiegend zu verantworten hat, lässt sich nicht restlos klären; unterschiedliche Auffassungen in der Aufgabenerfüllung mögen ihn begünstigt haben. Aus den Akten erhellt, dass die Beschwerdeführerin den Konflikt nicht allein zu vertreten hat. Angesichts des belasteten Verhältnisses ist zwar wahrscheinlich, dass sich die Beschwerdeführerin nicht immer angemessen gegenüber ihrer Vorgesetzten verhalten hat; dies schliesst sie selbst denn auch nicht aus. Sie sprach sich aber wiederholt für eine weitere Zusammenarbeit aus und wünschte zudem eine Mediation; die Beschwerdeführerin ging somit offenbar davon aus, dass der Konflikt mit externer Hilfe gelöst werden könnte (vgl. vorne E. 4.3). E._____ fand ihrerseits keinen Weg aus der Konfliktsituation und zeigte mangelnde Führungskompetenz: Bereits am ersten Gespräch vom 24. August 2016 bezüglich der künftigen Zusammenarbeit trat sie mit wenig Fingerspitzengefühl auf (vgl. vorne E. 4.2); in den Folgemonaten stritt sie sich sodann wiederholt lautstark mit der Beschwerdeführerin, liess sich hiervon provozieren und schrie diese an. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz ist daher davon auszugehen, dass sich die Vorgesetzte im Umgang mit der Beschwerdeführerin nicht immer optimal verhalten und damit beträchtlich zum schwierigen Verhältnis zwischen ihnen beigetragen hat, zumal nicht ersichtlich ist, dass sie Massnahmen getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen. Im Dezember 2016 beantragte die Gemeindeschreiberin aufgrund der personellen Schwierigkeiten in der Finanzverwaltung eine Mediation (was der Gemeinderat aus finanziellen Gründen jedoch ablehnte); dies spricht ebenfalls dafür, dass die Verantwortung für das schwierige Arbeitsverhältnis

nis nicht einseitig oder überwiegend der Beschwerdeführerin angelastet werden kann (vgl. Akten RSA pag. 25, 54).

5.3.2 Nach dem Gespräch vom 31. Januar 2017 sind keine weiteren Vorfälle aktenkundig; auch in den Aufzeichnungen der Gemeindeschreiberin finden sich keine Vermerke (vorne E. 4.3). Dies legt nahe, dass die Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und E._____ jedenfalls grundsätzlich möglich war. Die Bemerkung der Beschwerdeführerin in ihrer Mitteilung vom 24. Februar 2017 («Wunder dauern etwas länger...»); vgl. vorne E. 4.4) mag angesichts des bestehenden Konflikts etwas provokativ erscheinen; die Grenze des Tolerierbaren hat sie damit aber nicht überschritten. Im Übrigen zeichnete sich im Zeitpunkt, als der Gemeinderat gegenüber der Beschwerdeführerin die Kündigung aussprach, ohnehin ein Ende des persönlichen Konflikts und der in der Kündigungsverfügung beanstandeten wöchentlichen Zwistigkeiten ab, hatte doch E._____ ihr Arbeitsverhältnis bereits gekündigt (vgl. vorne E. 4.5). Weshalb die Gemeinde im Konflikt zwischen der Beschwerdeführerin und der Finanzverwalterin trotzdem einen Kündigungsgrund erblickte, führt sie nicht näher aus; ihr pauschaler Hinweis auf die «Persönlichkeitsausprägung» der Beschwerdeführerin (vgl. Beschwerdeantwort) vermag in diesem Zusammenhang nicht zu überzeugen. Es ist sodann nicht ersichtlich, dass aufgrund des Konflikts mit der Finanzverwalterin eine gedeihliche Zusammenarbeit mit den weiteren Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung nicht mehr möglich gewesen wäre, auch wenn das Verhältnis der Beschwerdeführerin zur Gemeindeschreiberin ebenfalls nicht ganz unbelastet gewesen zu sein scheint.

5.3.3 Nach dem Gesagten stellte der Konflikt zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Vorgesetzten, jedenfalls für sich allein betrachtet, keinen triftigen Kündigungsgrund dar.

5.4 Die Gemeinde führt weitere Gründe an, welche unabhängig von der personellen Zusammensetzung der Gemeindeverwaltung eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin verunmöglichten.

5.4.1 Erste negative Vermerke bezüglich der Arbeit und dem Verhalten der Beschwerdeführerin (fehlende Bereitschaft, Änderungen vorzunehmen

und umzusetzen, fehlender Wille, [weitere] Aufgaben zu übernehmen und damit verbunden ungenügende Entlastung der Finanzverwalterin, mangelnde Selbständigkeit und problematisches Verhalten im Team sowie gegenüber Bürgerinnen und Bürgern) finden sich erstmals, kurz nachdem die neuen Vorgesetzten am 1. Mai bzw. 1. Juli 2016 ihre Arbeit aufgenommen hatten. Noch unmittelbar zuvor waren die Leistungen und das Verhalten der Beschwerdeführerin im MAG vom 22. April 2016 als sehr gut bewertet worden; insbesondere war ihr bescheinigt worden, dass sie die beiden externen Finanzverwalterinnen unterstützt und ihnen zugehört und in verschiedenen Bereichen der Finanzverwaltung grossen Einsatz gezeigt und selbständig gearbeitet hatte (vgl. vorne E. 4.1). Nach Auffassung der Gemeinde ist diese Beurteilung zu relativieren, weil sie von einer temporären, teilzeitarbeitenden Mitarbeiterin vorgenommen worden sei; es sei unklar, ob diese zur «Personalbeurteilung» berechtigt gewesen sei und ausreichende Beurteilungsgrundlagen gehabt habe (vgl. Beschwerdeantwort; Stellungnahme vom 4.4.2018). – Wohl trifft zu, dass die damalige Finanzverwalterin nur während fünf Monaten mit der Beschwerdeführerin zusammengearbeitet hatte. Weshalb sie während dieser Zeit nicht in der Lage gewesen sein sollte, die Leistungen und das Verhalten der Beschwerdeführerin kompetent zu beurteilen, ist indes nicht ersichtlich. Das Vorbringen, die externe Finanzverwalterin habe nur zu 50 % gearbeitet, überzeugt angesichts der Tatsache nicht, dass E. _____ einen Beschäftigungsgrad von bloss 30 % aufwies. Insgesamt vermag die Gemeinde nicht schlüssig aufzuzeigen, dass die Beurteilung vom 22. April 2016 nicht die tatsächlichen Verhältnisse wiedergibt. Es ist daher davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin nach ihrem Stellenantritt am 1. August 2015 bis zum Eintritt der neuen Vorgesetzten per 1. Mai 2016 gute bis sehr gute Leistungen erbrachte. Anhaltspunkte dafür, dass ihr Verhalten gegenüber Mitarbeitenden oder Bürgerinnen und Bürgern während dieser Zeit Anlass zu Beanstandungen gegeben hätte, gibt es nicht.

5.4.2 Die schriftliche Dokumentation im Personaldossier über die vorgebrachten Mängel nach dem Vorgesetztenwechsel ist spärlich und eher vage. Zu den Gesprächen, welche die Vorgesetzten gemäss den Aufzeichnungen der Gemeindeschreiberin am 30. August 2016, 18. Oktober 2016 und 8. November 2016 mit der Beschwerdeführerin geführt haben, liegen

im Personaldossier keine inhaltlichen Angaben vor; das Protokoll zum Personalgespräch vom 13. Dezember 2016 ist knapp gehalten (vorne E. 4.2). Demgegenüber sind die Aufzeichnungen der Gemeindeschreiberin umfangreicher und detaillierter. Indes rügt die Beschwerdeführerin zu Recht, dass unklar ist, wann und unter welchen Umständen diese Aufzeichnungen, deren letzter Eintrag vom 21. Juni 2017 und damit nach Erlass der Kündigungsverfügung datiert, gemacht wurden; die Gemeinde hat sich hierzu nicht geäußert. Die Aufzeichnungen wirken sodann teilweise unvollständig, verweisen auf nicht aktenkundige Unterlagen oder geben lediglich wieder, was der Gemeindeschreiberin von Drittpersonen zugetragen worden sei (vgl. etwa Einträge vom 16. und 27.9.2016, 18.10.2016, 1.11.2016, 14.11.2016, 13.12.2016, 6.1.2017, 10.1.2017; vgl. auch vorne E. 2.1.2). Das Verwaltungsgericht misst diesen Aufzeichnungen daher in der Beweiswürdigung kein massgebliches Gewicht bei.

5.4.3 Aus den Akten erhellt, dass die Arbeitsleistungen der Beschwerdeführerin zwischen Juli 2016 und Januar 2017 zumindest teilweise (Entlastung der Finanzverwalterin, selbständige Arbeitsweise, Mitwirkung bei der Ausbildung der Lernenden) nicht den Erwartungen der neuen Vorgesetzten entsprachen und Gespräche mit ihr notwendig machten. Gewisse Fehlleistungen schliesst denn auch die Beschwerdeführerin nicht aus (vgl. vorne E. 5.1). Ob sie (vorwiegend) auf Unwillen oder Unvermögen der Beschwerdeführerin zurückzuführen oder (auch) der schwierigen Konfliktsituation und den Änderungen in der Finanzverwaltung geschuldet waren, lässt sich nicht feststellen. E._____ nahm verschiedene Änderungen und Anpassungen in der Finanzverwaltung vor; ob sie die Beschwerdeführerin bei diesem Prozess umsichtig und aktiv unterstützte, geht aus den Akten nicht hervor. Die Forderung der Vorgesetzten, dass die Beschwerdeführerin unter anderem die Kreditoren und Löhne selbständig erledigen müsse, scheint in einem gewissen Widerspruch zu den Vorgaben zu stehen, welche E._____ am Gespräch vom 24. August 2016 gemacht hatte («Jede Rechnung geht über meinen Tisch», «Post Finanzen zuerst in mein Fach», «Lohnrapporte will ich sehen»). Dass sich die Beschwerdeführerin von ihrer Vorgesetzten ständig unter Druck gesetzt fühlte und sich dies nachteilig auf die – zuvor als gut bis sehr gut bewerteten – Leistungen und das Verhalten auswirkte, lässt sich

angesichts der Aktenlage und der festgestellten Führungsmängel von E. _____ jedenfalls nicht ausschliessen.

5.4.4 Die Vorgesetzten sahen offenbar vor der Besprechung vom 24. Januar 2017 keine Veranlassung, die Beschwerdeführerin förmlich zu ermahnen und ihre Erwartungen bezüglich Leistungen und Verhalten der Beschwerdeführerin mit der nötigen Klarheit und dem erforderlichen Nachdruck schriftlich festzuhalten. Insbesondere wurden auch am Personalgespräch vom 13. Dezember 2016, in welchem es um die Zielvereinbarung für das Jahr 2017 ging und eine Kündigung (noch) kein Thema war, keine entsprechenden Leistungs- und Verhaltensziele gesetzt (vgl. vorne E. 4.2). Gemäss den Akten wurde die Beschwerdeführerin förmlich am 24. Januar 2017 von ihren Vorgesetzten erstmals konkret mit den Vorwürfen bezüglich ihres Verhaltens und ihrer Leistungen konfrontiert. Mit der «Vereinbarung» vom 27. Januar 2017 gab die Gemeinde der Beschwerdeführerin die Möglichkeit, bis am 31. März 2017 ihre Leistungen und ihr Verhalten in den angeführten Punkten zu verbessern (vgl. vorne E. 4.3). Unstrittig hat die Beschwerdeführerin weder diese «Vereinbarung» noch die Aktennotizen zu den Gesprächen vom 24. und 31. Januar 2017 unterzeichnet. Anders als die Gemeinde und das Regierungsstatthalteramt zu meinen scheinen (vgl. angefochtener Entscheid E. IV/9; Akten RSA pag. 26), kann ihr die fehlende Unterzeichnung der «Vereinbarung» nicht vorgehalten werden, zumal die Gemeinde offenbar keine weiteren Schritte in diesem Punkt unternommen hat. Wohl wäre es angesichts des belasteten Verhältnisses zielführender gewesen, wenn die Beschwerdeführerin mit der Unterzeichnung der «Vereinbarung» ein gewisses Entgegenkommen gezeigt hätte. Es ist aber auch verständlich, wenn sie aufgrund der bestrittenen Vorwürfe befürchtete, mit ihrer Unterschrift Zugeständnisse hinsichtlich allfälliger Kündigungsgründe zu machen. Im Übrigen musste die Beschwerdeführerin der «Vereinbarung» auch ohne ihre Unterschrift entnehmen, in welchen Bereichen Verbesserungen von ihr erwartet werden. Dass sie am 24. Januar 2017 eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wünschte, am Gespräch vom 31. Januar 2017 eine Mediation verlangte und sich in ihrer Mitteilung vom 24. Februar 2017 auf einen der in der Vereinbarung angeführten Verbesserungspunkt bezog, zeigt ihren Willen zur weiteren konstruktiven Zusammenarbeit. Nach dem Gespräch vom 31. Januar 2017

sind keine weiteren Vorfälle bzw. negative Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin aktenkundig (vorne E. 4.3 f.). Wie die Vorinstanz bei dieser Sachlage zum Schluss gelangt, es sei keine Besserung feststellbar (angefochtener Entscheid E. III/5, IV/9), ist nicht nachvollziehbar. Der Umstand, dass die Vorgesetzten keinen Anlass mehr sahen, (negative) Vorkommnisse aktenkundig zu machen, deutet vielmehr darauf hin, dass die Zusammenarbeit möglich war.

5.4.5 Nach dem Gesagten mag zutreffen, dass die Beschwerdeführerin Mühe bekundete, sich dem neuen Führungsstil anzupassen und die in ihrer Funktion von ihren neuen Vorgesetzten geforderte Leistung zu erbringen. Das der Beschwerdeführerin in der Kündigungsverfügung vorgeworfene Verhalten ist jedoch wenig dokumentiert. Zum Vorwurf, sie habe die Änderungen der neuen Finanzverwalterin nicht genügend mitgetragen, lässt sich feststellen, dass sie ihrer Vorgesetzten am 24. August 2016 mitgeteilt hatte, sie werde die geforderten Änderungen umsetzen (vgl. vorne E. 4.2). Aus den Akten geht sodann nicht hervor, welcher Art die Änderungen waren und inwiefern die Beschwerdeführerin sich den neuen Vorgaben im Einzelnen widersetzt haben soll. Aktenkundig ist einzig der Vorwurf, dass sie weiterhin unnötige Arbeiten mache (doppelte Ablage Lohn Journale, unnötige Erfassung von Mitteilungen bei den Kreditoren); am Gespräch vom 24. Januar 2017 wurde die Beschwerdeführerin auf diesen Punkt aufmerksam gemacht (vorne E. 4.3). In den Akten finden sich keine Hinweise dafür, dass sie in der Folge weiterhin unnötige Arbeiten ausführte oder (andere) Weisungen ihrer Vorgesetzten missachtete. Es ist sodann zu bemerken, dass die teilweise unklaren und widersprüchlichen Führungsabläufe (vorne E. 5.4.3) allfällige Fehlleistungen der Beschwerdeführerin begünstigt haben. Die (bestrittenen) Vorwürfe, die Beschwerdeführerin habe Aufträge ungelöst und mit dem Hinweis «ich weiss nicht» zurückgegeben und bei Abwesenheit der Finanzverwalterin Aufgaben unbearbeitet in deren Postfach gelegt, finden sich im Personaldossier einzig in einer undatierten und nicht unterzeichneten Aktennotiz sowie in den Aufzeichnungen der Gemeindeschreiberin (vorne E. 4.2; Akten RSA pag. 54 f.); für die Zeit nach dem 31. Januar 2017 gibt es keine entsprechenden Vermerke mehr.

5.4.6 Der Vorwurf, die Beschwerdeführerin habe Weisungen ihrer Vorgesetzten wiederholt oder gar notorisch missachtet, ist somit nicht erstellt. Die Gemeinde vermag sodann nicht aufzuzeigen, dass die Beschwerdeführerin während längerer Zeit und trotz entsprechender Ermahnungen ungenügende Leistungen erbrachte. Der Vorwurf der Illoyalität durch negative Äusserungen gegenüber Dritten betreffend Organisation bzw. neuer Handhabung der Finanzverwaltung wird schliesslich in keiner Art und Weise näher ausgeführt und findet in den Akten auch keine Stütze. Das Regierungsstatthalteramt hat diesem Vorwurf daher zu Recht keine Bedeutung zugemessen; jedenfalls finden sich in den Erwägungen des angefochtenen Entscheids dazu keine Ausführungen. Schliesslich ist auch nicht erstellt, dass die Beschwerdeführerin im April 2017 die anderen Mitarbeitenden «mobil» gemacht hätte (vgl. vorne E. 4.4). Der entsprechenden Notiz der Gemeindeschreiberin in ihren Aufzeichnungen kommt kaum Beweiswert zu: Weder ist der genaue Inhalt dieser Bemerkungen bekannt, noch in welchem Zusammenhang und gegenüber wem sie gemacht worden sein sollen. Konkrete Aussagen von Mitarbeitenden, die die Bemerkungen gehört haben wollen, wurden nicht schriftlich festgehalten und können daher nicht verifiziert werden.

5.5 Zusammenfassend bestehen zwar Anhaltspunkte dafür, dass die Beschwerdeführerin in diversen Punkten den Anforderungen der neuen Vorgesetzten nicht gerecht wurde und diese teilweise Anstoss an ihrem Verhalten nahmen. Konkretes Fehlverhalten oder einzelne Vorkommnisse sind jedoch kaum dokumentiert; nach den Ermahnungen am Gespräch vom 31. Januar 2017 finden sich im Personaldossier keine Vermerke mehr. Die Vorwürfe der Gemeinde gegenüber der Beschwerdeführerin sind pauschal und unbestimmt geblieben; dass sie ein «stark ausgeprägte[s] negative[s] Verhaltensmuster» zeigte, «notorisch uneinsichtig und belehrungsresistent» war und sich den Weisungen der Finanzverwalterin «notorisch widersetzte» (vgl. Beschwerdeantwort), findet in den mangelhaft geführten Akten (vorne E. 2.1.2) jedenfalls keine Stütze. Im Rahmen ihrer Mitwirkungspflicht hat die Gemeinde sodann weder im vorinstanzlichen noch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren weitere Dokumente eingereicht oder Beweise anboten, welche ihre Sachverhaltsdarstellung untermauern würden. Weitere Untersuchungen können daher unterbleiben und wären

auch kaum erfolgsversprechend, um die Kündigungsgründe nachträglich zu erstellen. Der Gemeinde kann somit nicht gefolgt werden, wenn sie vorbringt, die der Beschwerdeführerin zur Last gelegten triftigen Kündigungsgründe nach Art. 25 Abs. 2 PG seien «in verschiedener Ausprägung mehrfach nachgewiesen» (vgl. Beschwerdeantwort). Die Folgen der Beweislosigkeit hat die EG B. _____ als Arbeitgeberin zu tragen (vorne E. 3.3). Ob die Kündigung mit dem Verhältnismässigkeitsprinzip und der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht vereinbar ist, kann bei diesem Ergebnis offenbleiben.

6.

Nach dem Erwogenen erweist sich die Beschwerde als begründet und ist gutzuheissen. Die Rechtsfolge der Beschwerdegutheissung im Kündigungsstreit (Grundsatz der Weiterbeschäftigung, Art. 29 Abs. 1 PG) tritt von Gesetzes wegen ein; einer förmlichen Anweisung (vgl. vorne Bst. C) bedarf es nicht. Die Sache hat sein Bewenden mit der Aufhebung des angefochtenen Entscheids; damit ist auch die Kündigungsverfügung aufgehoben (Devolutiveffekt der Beschwerde; vgl. dazu Merkli/Aeschlimann/Herzog, a.a.O., Art. 72 N. 13, Art. 84 N. 7).

7.

Bei diesem Ausgang des Verfahrens obsiegt die Beschwerdeführerin. Da die Gemeinde in Streitigkeiten um die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses praxisgemäss nicht als in ihren Vermögensinteressen betroffen gilt (BVR 2011 S. 490 [VGE 2010/363 vom 17.6.2011] nicht publ. E. 5), sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 108 Abs. 1 und 2 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 Bst. b VRPG). Hingegen hat sie der Beschwerdeführerin die im verwaltungsgerichtlichen Verfahren entstandenen Parteikosten zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Nach den gleichen Grundsätzen sind die Kosten des vorinstanzlichen Verfahrens neu zu verlegen. Die Kostennoten des Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin vom 9. Mai

2018 (act. 12) und 20. September 2017 (Akten RSA pag. 47) geben zu keinen Bemerkungen Anlass.

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der Entscheid des Regierungsstatthalteramts Thun vom 23. Oktober 2017 wird aufgehoben.
2. a) Für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht werden keine Kosten erhoben.
b) Die Einwohnergemeinde B._____ hat der Beschwerdeführerin für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht die Parteikosten, bestimmt auf insgesamt Fr. 3'865.50 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.
3. a) Für das Verfahren vor dem Regierungsstatthalteramt Thun werden keine Kosten erhoben.
b) Die Einwohnergemeinde B._____ hat der Beschwerdeführerin für das Verfahren vor dem Regierungsstatthalteramt Thun die Parteikosten, bestimmt auf insgesamt Fr. 3'892.55 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.
4. Zu eröffnen:
 - der Beschwerdeführerin
 - der Beschwerdegegnerin
 - dem Regierungsstatthalteramt Thun

Der Abteilungspräsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Zustellung der schriftlichen Begründung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden. Der Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. BGG beträgt Fr. 15'000.--.