

100.2018.57U  
DAM/BDE/ROS

## Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

**Urteil vom 30. Oktober 2018**

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

**A.** \_\_\_\_\_  
vertreten durch Fürsprecher ...  
Beschwerdeführerin

gegen

**IV-Stelle Bern**  
öffentlich-rechtliche Anstalt, handelnd durch den Direktor, Scheibenstrasse  
70, Postfach, 3001 Bern  
Beschwerdegegnerin

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Verfügung der IV-Stelle  
Bern vom 29. Januar 2018)



## **Sachverhalt:**

### **A.**

A.\_\_\_\_\_ (geb. ... 1959) war seit dem 1. Januar 2014 als Eingliederungsfachfrau bei der IV-Stelle Bern (IVB) tätig. Mit Verfügung vom 29. Januar 2018 kündigte die IVB das Arbeitsverhältnis per 31. Mai 2018.

### **B.**

Hiergegen hat A.\_\_\_\_\_ am 1. März 2018 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit dem Antrag, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben.

Mit Beschwerdeantwort vom 27. April 2018 beantragt die IVB die Abweisung der Beschwerde. A.\_\_\_\_\_ hat mit Replik vom 15. Juni 2018 ihr Rechtsbegehren bestätigt und weitere Unterlagen zu den Akten gereicht. Die IVB hält mit Duplik vom 20. Juli 2018 am Antrag auf Beschwerdeabweisung fest.

## **Erwägungen:**

### **1.**

**1.1** Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als (einzige und) 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 (vgl. auch Art. 5 Abs. 2 des Einführungsgesetzes vom 23. Juni 1993 zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung [EG IVG; BSG 841.21] und hierzu BVR 2009 S. 107 [VGE 23198 vom 30.10.2008] nicht publ. E. 1.1, 2012 S. 294 [VGE 2011/137 vom 30.3.2012] nicht publ. E. 1.1). Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch die angefochtene Verfügung besonders be-

rührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

**1.2** Das Verwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

## **2.**

Strittig ist die Rechtmässigkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

**2.1** Auf Dienstverhältnisse bei der IVB finden die für das Personal der kantonalen Verwaltung geltenden Bestimmungen sinngemäss Anwendung (Art. 5 Abs. 2 EG IVG; BVR 2012 S. 294 E. 2.2). Es ist nicht ersichtlich und wird von den Parteien auch nicht geltend gemacht, dass bei der Beendigung der Anstellung der Beschwerdeführerin Besonderheiten der IVB eine Rolle spielen könnten. Die sich stellenden Fragen sind daher nach der kantonalen Personalgesetzgebung zu beurteilen (vgl. BVR 2009 S. 107 [VGE 23198 vom 30.10.2008] nicht publ. E. 5).

**2.2** 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 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]). 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 Betreuungs- 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 anerkannt. 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).

**2.3** Beim Begriff der ungenügenden Leistungen nach Art. 25 Abs. 2 Bst. a PG handelt es sich um einen unbestimmten Gesetzesbegriff. Wann ungenügende Leistungen vorliegen, ist im Einzelfall mit Blick auf die betroffene Person und das Anforderungsprofil der von ihr besetzten Stelle zu konkretisieren (BVR 2009 S. 241 E. 4.1; von Kaenel/Zürcher, a.a.O., S. 73 N. 61). Ungenügend ist eine Leistung dann, wenn sie dem Anforderungsprofil zeitlich, qualitativ und quantitativ nicht entspricht. Unerheblich ist, ob das Ungenügen durch Leistungsabfall zustande kommt oder weil die oder der Betroffene der Entwicklung im Fachgebiet nicht mehr zu folgen vermag. Nicht hinreichend gewichtige Gründe sind jedoch gegeben, wenn sich die beweismässig erstellten Fehlleistungen im Rahmen des Üblichen und bei anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in diesem Ausmass Tolerierten halten (vgl. als Beispiel BVR 1993 S. 227 E. 4a; zum Ganzen VGE 2015/236 vom 10.6.2016 E. 3.2, 2013/418 vom 11.11.2015 [bestätigt durch BGer 8C\_932/2015 vom 23.8.2016] E. 4.1).

**2.4** 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 Kündigungs-

gründe 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).

### **3.**

Aufgrund der Akten ist von folgendem rechtserheblichen Sachverhalt auszugehen:

**3.1** Die Beschwerdeführerin war seit 1. Januar 2014 mit einem Beschäftigungsgrad von 90 % als Eingliederungsfachfrau bei der IVB angestellt (vgl. Personaldossier pag. 20 f.). In dieser Funktion hatte sie Versicherte mit einer Behinderung aktiv bei der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes oder auf dem Weg zur beruflichen Eingliederung zu unterstützen, den Leistungsanspruch zu beurteilen und über geeignete Massnahmen zu entscheiden sowie die notwendige Administration sicherzustellen und die Umsetzung der Massnahmen bis zum Abschluss der Eingliederung zu überwachen (vgl. Personaldossier pag. 23).

**3.2** Das Probezeit-Standortbestimmungsgespräch vom 12. Mai 2014 fiel positiv aus (vgl. Personaldossier pag. 27 ff.). Bezüglich des Kommunikationsverhaltens vermerkte allerdings die damalige Teamleiterin und direkte Vorgesetzte, ..., dass die Beschwerdeführerin IV-intern bisweilen Unverständnis oder Ungeduld zeige (vgl. Personaldossier pag. 33). Am Beurteilungs- und Entwicklungsgespräch (BEG) vom 10. November 2014 (vgl. Personaldossier pag. 44 ff.) erhielt die Beschwerdeführerin die Gesamtbeurteilung «A» («Ziele erreicht» / «Mitarbeiterin erfüllt die Anforderungen»). Die Vorgesetzte hielt fest, dass sich die Beschwerdeführerin «auf gutem Weg» befinde. Fachlich habe sie sich im ersten Jahr ein gutes Grundwissen zu den häufigsten Massnahmen und Vorgehensweisen erarbeitet und in der Regel könne sie ihr Wissen im Alltag erfolgreich anwenden. Die vielen Spezialfälle würden ihr noch Mühe machen und den Ge-

samtüberblick einschränken (vgl. Personaldossier pag. 50). Ihr Vorgehen sei zielgerichtet und in den Dossiers nachvollziehbar; allerdings würden die vielen Kurzeinträge die Übersicht etwas erschweren (vgl. Personaldossier pag. 53). Den Bereich «Kommunikation» bewertete die Vorgesetzte mit der Qualifikation «B» («Mitarbeiterin erfüllt eine massgebende oder mehrere Anforderungen nicht»). Zur Begründung hielt sie fest (vgl. Personaldossier pag. 50):

«[Die Beschwerdeführerin] pflegt im Klientenkontakt einen wertschätzenden Kommunikationsstil. Sie drückt sich im Allgemeinen verständlich und nachvollziehbar aus, verfolgt aber manchmal ganz eigene Gedankenlinien, die für den Aussenstehenden schwer nachvollziehbar sind. Dann kann sie sich auch nur schwer auf die Fragen oder Argumente des Gegenübers einlassen. In Situationen, in denen sie sich betroffen fühlt, reagiert sie manchmal sehr forsch und brüskiert mit ihrem Ton die Kommunikationspartner.»

Die übrigen Kompetenzen bewertete die Vorgesetzte mit der Qualifikation «A» (Teamfähigkeit, Dienstleistungs-, Lösungs- und Eingliederungsorientierung) bzw. mit der Qualifikation «A+» (Eigenverantwortung).

**3.3** Im BEG vom 13. November 2015 erhielt die Beschwerdeführerin wiederum die Gesamtbeurteilung «A» (vgl. Personaldossier pag. 72 ff.). Von drei gesetzten Zielen hatte sie zwei erreicht («Hohe Prozesseffizienz» und «Kompetenz im Umgang mit Arbeitgebern erhöhen»); das Ziel «Hohe Kompetenz» erreichte sie hingegen nur teilweise (vgl. Personaldossier pag. 74). Die Vorgesetzte hielt hierzu fest:

«Bei den Bearbeitungsfokussen waren vor allem die Themen Dossierführung, effiziente Bearbeitung und Arbeitgebererhalt nicht genügend. Die Dossierführung hat sich unterdessen verbessert (= besser den Regeln entsprechend), v.a. die effiziente Bearbeitung braucht weiterhin ein hohes Augenmerk.»

Das Fachwissen und die meisten weiteren Kompetenzen beurteilte die Vorgesetzte zwar als genügend (Qualifikation «A»); gleichzeitig hielt sie aber fest, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem IV-Wissen immer noch an Grenzen stosse (vgl. Personaldossier pag. 78). Die Beschwerdeführerin bringe sich sehr gern ein, wobei sie manchmal etwas «besserwisserisch» wirke. Teilweise falle ihr die Abgrenzung gegenüber den Klientinnen und Klienten sowie die klare Ausrichtung auf den Auftrag schwer (vgl. Personaldossier pag. 79). Intern habe es verschiedene konflikthafte Situationen gegeben, in welchen die Beschwerdeführerin nicht angemessen reagiert

habe. Nach der Besprechung der Vorfälle sei sie jedoch deutlich um Verbesserung bemüht. Ihre bisherigen Erfahrungen und ihr daraus gewachsenes Selbstbewusstsein stünden ihr manchmal im Weg, gegenüber Ratschlägen offen zu sein und sich Neues anzueignen (vgl. Personaldossier pag. 80). Der Kompetenzbereich «Kommunikation» wurde erneut mit der Qualifikation «B» bewertet (vgl. Personaldossier pag. 78). Zur Begründung hielt die Vorgesetzte fest:

«Im Kontakt mit Klienten wie mit externen Partnern pflegt [die Beschwerdeführerin] grundsätzlich einen sehr wertschätzenden Kommunikationsstil. Teilweise ist ihre Kommunikation gegenüber Arbeitgebenden oder andern externen Partnern zu wenig klar oder ev. durch eine eigene Unsicherheit zu falsch, was zu Missverständnissen führt. Leider ist [die Beschwerdeführerin] auch in diesem Jahr einige Mal negativ aufgefallen, da sie in Gesprächen (intern wie extern) teilweise nicht den richtigen Ton angeschlagen hat. Dies wurde im September besprochen. Seither bemüht sich [die Beschwerdeführerin] sehr und es wurde von verschiedenen Personen eine Verbesserung festgestellt.»

Den Bereich «Eingliederungsorientierung» bewertete die Vorgesetzte ebenfalls mit der Qualifikation «B» (vgl. Personaldossier pag. 81):

«[...] Bei der Suche danach [gemeint: Eingliederungsmassnahmen] (z.B. Praktikumsstellen) lässt sie die Klienten z.T. etwas allein, was zu lang andauernden Eingliederungsversuchen führt. Allgemein ist das Tempo und die Ziel- und Abschlussorientierung noch zu verbessern. Damit kann dann auch der Dossierbestand gehalten, resp. wieder gesenkt werden.»

Als Ziele für die folgende Beurteilungsperiode formulierte die Vorgesetzte (1) «Hohe Kompetenz», (2) «Hohe Prozesseffizienz», (3) «Ziel- und Abschlussorientierung erhöhen bei guter Eingliederungsqualität»; Dossierbestand und -qualität sollten im teaminternen Quervergleich angemessen werden. Als Massnahmen zur Zielerreichung wurden der Austausch mit einer zweiten Eingliederungsfachperson sowie eine regelmässige Fallbesprechung mit der Teamleitung vorgesehen (vgl. Personaldossier pag. 85). Die Teamleiterin und direkte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin verliess die IVB Ende 2015.

**3.4** Anfang Januar 2016 nahm B. \_\_\_\_\_ als neuer Teamleiter und direkter Vorgesetzter der Beschwerdeführerin seine Tätigkeit bei der IVB auf. Am 29. Juni 2016 unterzeichneten er und die Beschwerdeführerin eine Zielvereinbarung für die Zeit vom 1. Juli bis 30. September 2016. Grund dafür war, dass es zuletzt vermehrt zu Beanstandungen gekommen sei,

nachdem es zuvor «rechte Fortschritte in der Arbeitsweise» gegeben habe. Der neue Vorgesetzte forderte von der Beschwerdeführerin unter anderem ein partnerschaftliches Verhalten im internen und externen Bereich sowie eine nachvollziehbare Protokollführung. Als Hilfestellung sollten ihr wöchentliche Besprechungen mit ihm sowie anderen Eingliederungsfachpersonen dienen (vgl. Personaldossier pag. 89).

**3.5** Am BEG vom 9. November 2016 erhielt die Beschwerdeführerin die Gesamtqualifikation «B» (Personaldossier pag. 95 ff.): Die Ziele (1) und (2) hatte sie vollumfänglich erreicht (Qualifikation «A»), das dritte Ziel «Ziel- und Abschlussorientierung erhöhen bei guter Eingliederungsqualität» teilweise (Qualifikation «B»). Von sieben zu beurteilenden Kompetenzen wurde eine Kompetenz («Interdisziplinäre Zusammenarbeit») mit der Qualifikation «A» bewertet, die übrigen sechs mit der Qualifikation «B» (vgl. Personaldossier pag. 105). Bezüglich des Fachwissens hielt der Vorgesetzte fest, dass die Beschwerdeführerin «massive fachliche Lücken» zeige. Sie arbeite nicht selbständig, verzettle sich und sei zu nahe an den Anliegen der Versicherten. In der Kommunikation treffe sie nicht immer den richtigen Ton und könne verletzend wirken (vgl. Personaldossier pag. 101). In vielen Bereichen scheine sie überfordert zu sein; sie habe meistens viele Überstunden und habe es trotz Hilfestellungen nicht geschafft, Sicherheit im Arbeiten zu gewinnen (vgl. Personaldossier pag. 103). Zusammenfassend hielt der Vorgesetzte fest, dass die Beschwerdeführerin gemessen an ihrer fast dreijährigen Anstellungsdauer zu grosse Lücken und zu wenig Fachwissen aufweise. Sie sei nur teilweise lernfähig und verfalle nach einer gewissen Zeit wieder in die alten Fehler. Der partnerschaftliche Ton in der Kommunikation sei nicht immer gegeben. Es bestehe «starker» Handlungsbedarf, um an diesen Punkten etwas zu ändern (vgl. Personaldossier pag. 106). Aufgrund dieser Gesamtbeurteilung unterzeichneten der Vorgesetzte und die Beschwerdeführerin am 29. November 2016 eine weitere Zielvereinbarung für die Zeit vom 1. Dezember 2016 bis 31. März 2017 (vgl. Personaldossier pag. 90 ff.). Als Ziele wurden «Die Fachkompetenz entspricht den Vorgaben der Abteilung» sowie «Dienstleistungsorientierung entspricht unserem Leitbild» definiert. Das Erreichen dieser Ziele sei Bedingung, damit die Leistungen genügend seien. Die wöchentlichen Besprechungen zwischen der Beschwerdeführerin und dem Teamleiter wurden

fortgeführt. Zudem sollte monatlich die Zielvereinbarung und wöchentlich ein Dossier durch den Vorgesetzten anhand verschiedener Kriterien überprüft werden.

**3.6** An der Zwischenbeurteilung vom 22. Dezember 2016 stellte der Vorgesetzte fest, dass sich die Beschwerdeführerin sehr Mühe gebe und Hilfe annehme. Sie verliere sich aber schnell in Nebensächlichkeiten und unternehme grosse Anstrengungen (Telefonate, Kontakte), die gar nicht notwendig gewesen wären. Die Dossierbeurteilung falle durchgezogen aus; es gebe einige Flüchtigkeitsfehler (vgl. Personaldossier pag. 111). Aus den Zwischenbeurteilungen vom 26. Januar 2017, 8. Februar 2017 und 2. März 2017 geht hervor, dass sich die Beschwerdeführerin sehr bemühe und Fortschritte zeige (vgl. Personaldossier pag. 113 f.; Beschwerdebeilage [BB 15]). Am 29. März 2017 wurde im Beisein der Beschwerdeführerin, des Teamleiters und der Bereichsleiterin die zweite Zielvereinbarung ausgewertet und insbesondere Folgendes festgehalten (vgl. Personaldossier pag. 115):

«[...] Ihre Fachkompetenz konnte [die Beschwerdeführerin] in diesen vier Monaten verbessern, doch fielen immer wieder Fehler und fachliche Fragen auf, die [die Beschwerdeführerin] grundsätzlich wissen sollte. [...]

[...] Nachdem es in den letzten vier Monaten zu keiner Reklamation gekommen ist, gab es in der letzten Woche je eine interne und externe Reklamation über unangepasstes Verhalten. [Die Beschwerdeführerin] ist sich ihrer Reaktion bewusst und hat von sich aus den Kontakt mit den Betroffenen gesucht, um die Konflikte zu lösen. [...]

Fazit: Die zweite Zielvereinbarung wurde mit Unterstützung seitens der Teamleitung und Kollegen erreicht. Das fachliche Niveau muss weiter verbessert und selbständig ohne die flankierenden Unterstützungsmassnahmen der letzten Monate aufrechterhalten werden.

Punkto Verhalten muss [die Beschwerdeführerin] weiterhin darauf achten, in Konflikten konstruktiv und sachlich zu bleiben und einen angemessenen Ton zu finden. Es soll zu keinen weiteren Reklamationen mehr kommen.

Um das Arbeitsverhältnis langfristig aufrecht zu erhalten, müssen die obigen Punkte weiterhin verbessert werden. Aus diesem Grund werden bis auf weiteres alle drei Monate Evaluationsgespräche geführt.»

**3.7** Am Standortgespräch vom 27. Juni 2017 stellte der Vorgesetzte fest, dass die Beschwerdeführerin in den letzten drei Monaten selbständig gearbeitet habe und ihre Arbeitsweise genügend bis gut sei. Das Verhalten sei genügend; sie müsse aber noch besser lernen, Kritik anzunehmen und

umzusetzen (vgl. Personaldossier pag. 116). Im Juli 2017 versties die Beschwerdeführerin gegen die Kompetenzregelung der IVB (vgl. Personaldossier pag. 121 f., 144; Beschwerde Art. 4; Beschwerdeantwort Ziff. 18; Duplik Ziff. 18). Am 2. August 2017 meldete der Stellvertreter dem Teamleiter zurück, dass sich die Beschwerdeführerin ihm gegenüber während dessen Ferienabwesenheit korrekt verhalten habe. Beim Visieren ihrer Fälle benötige er jedoch viel Zeit. Er frage sich, ob sie ihren Aufgaben gewachsen sei. Der Teamleiter konfrontierte die Beschwerdeführerin gleichtags mit den Bedenken seines Stellvertreters sowie dem Verstoss gegen die Kompetenzregelung (vgl. Personaldossier pag. 117, 121). Am Standortgespräch vom 19. September 2017 verwies der Vorgesetzte auf den Weisungsverstoss, die Vorbehalte seines Stellvertreters hinsichtlich der Fachkompetenz sowie auf Reklamationen der Leiterin eines Partnerteams und eines Versicherten zum Verhalten der Beschwerdeführerin. Als Fazit hielt er fest (vgl. Personaldossier pag. 122):

«Die Arbeits- und Verhaltensweise [der Beschwerdeführerin] ist ungenügend. Auf's Ganze gesehen schafft sie es nicht, selbständig gemäss den Vorgaben zu arbeiten. Reklamationen über ihr Verhalten treffen von verschiedenster Seite immer wieder bei uns ein.»

**3.8** Am 2. November 2017 fand im Beisein der Bereichsleiterin sowie einer Mitarbeiterin der Personalabteilung das BEG statt; gleichzeitig wurde der Beschwerdeführerin die Kündigung in Aussicht gestellt und ihr Frist eingeräumt, um sich hierzu zu äussern (vgl. Personaldossier pag. 139). Leistung und Verhalten der Beschwerdeführerin wurden mit der Gesamtbeurteilung «B» bewertet (vgl. Personaldossier pag. 124 ff.). Die vorgegebenen Ziele hatte sie mehrheitlich nur teilweise erreicht (vgl. Personaldossier pag. 126 ff.). In den Bereichen «Fachwissen» und «Kommunikation» erhielt sie die Qualifikation «C» («Mitarbeiterin erfüllt die aufgeführten Anforderungen in wesentlichen Punkten nicht»), in den übrigen fünf Bereichen die Qualifikation «B» (vgl. Personaldossier pag. 134). Zusammenfassend hielt der Vorgesetzte fest, dass die Fachkompetenz der Beschwerdeführerin nicht genüge, um selbständig gemäss den Richtlinien und gesetzlichen Grundlagen zu arbeiten. Zudem seien ihre Dienstleistungs- und Lösungsorientierung sowie Kommunikation ungenügend. Eine weitere Zusammenarbeit sei nicht mehr möglich, da das Vertrauen in eine weitere notwendige Entwicklung nicht mehr gegeben sei (vgl. Personaldossier pag. 135). Am

20. November 2017 nahm die Beschwerdeführerin Stellung zur beabsichtigten Kündigung (vgl. Personaldossier pag. 143 ff.). In der Folge löste die IVB das Arbeitsverhältnis auf (Verfügung vom 27.11.2017; vgl. Personaldossier pag. 146 ff.; vorne Bst. A).

**3.9** Wie sich nachfolgend ergibt, ist der Sachverhalt genügend erstellt. Die von der IVB beantragten Einvernahmen des Vorgesetzten und des Abteilungsleiters erübrigen sich; sie werden daher abgelehnt (vgl. zur antizipierten Beweiswürdigung statt vieler BVR 2017 S. 255 E. 5.1; Merkli/Aeschlimann/Herzog, a.a.O., Art. 18 N. 8 ff.).

#### **4.**

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich was folgt:

**4.1** Nach Ansicht der IVB erfüllt die Beschwerdeführerin die Anforderungen, die an eine Eingliederungsfachperson gestellt werden, nur ungenügend. Sie sei fachlich überfordert gewesen und habe ein inakzeptables Verhalten an den Tag gelegt. Fast während des gesamten Arbeitsverhältnisses habe sie ungenügende Leistungen erbracht. Trotz ständiger enger Begleitung, unzähliger Massnahmen und regelmässiger Evaluationen habe sich die Gesamtsituation bezüglich Leistungen und Verhalten nicht verbessert. Zudem habe die Beschwerdeführerin Weisungen missachtet (vgl. Kündigungsverfügung S. 1 f.; Beschwerdeantwort Ziff. 22, 26). – Die Beschwerdeführerin bestreitet das Vorliegen eines triftigen Kündigungsgrunds. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei auf eine persönliche Abneigung des neuen Vorgesetzten gegen sie zurückzuführen. Dessen Beschuldigungen seien einseitige Behauptungen; in den Akten fänden sie keine Stütze. Eine weitere Zusammenarbeit sei nur aufgrund der inneren Einstellung des Teamleiters nicht mehr möglich (Beschwerde Art. 5 f.; Replik S. 3).

**4.2** Die Beschwerdeführerin war bei der IVB als Eingliederungsfachfrau tätig. Ihre Hauptaufgaben sind wie folgt umschrieben (vgl. Stellenbeschreibung vom 21.11.2013, Personaldossier pag. 23; ferner vorne E. 3.1):

- «- Situation bei Versicherten analysieren und Sofortmassnahmen einleiten
- Leistungsansprüche abklären und Eingliederungsplan erstellen
- Über Leistungszusprachen entscheiden und die Durchführung der Massnahmen überwachen
- Interinstitutionelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit initiieren und fördern»

Der Einstieg in ihre neue Tätigkeit war der Beschwerdeführerin zunächst gelungen; Verbesserungsbedarf bei der Kommunikation, beim fachlichen Gesamtüberblick und bei der Dossierführung erblickte die damalige Teamleiterin jedoch bereits früh (vorne E. 3.2). Am BEG vom 13. November 2015 zeichnete sich trotz der Gesamtbeurteilung «A» deutlich ab, dass die Beschwerdeführerin in wichtigen Bereichen (weiterhin) Defizite aufwies: Die Dossierführung, effiziente Bearbeitung sowie der Arbeitgebererhalt wurden als nicht genügend beurteilt. Mit dem Erwerb des Fachwissens stiess sie an Grenzen; in den Kompetenzbereichen Kommunikation und Eingliederungsorientierung erfüllte sie massgebende Anforderungen nicht. Auch die im BEG 2015 formulierten Ziele und Massnahmen zeigen auf, dass die Beschwerdeführerin nach fast zweijähriger Anstellungsdauer leistungsmässig noch nicht auf dem Niveau ihrer Teamkolleginnen und -kollegen war und ihre Vorgesetzte Handlungsbedarf sah (vgl. vorne E. 3.3). Wohl trifft zu, dass das Zwischenzeugnis vom 31. Dezember 2015 positiv ausgefallen ist; von einem ausserordentlich guten Zeugnis kann indes nicht gesprochen werden (vgl. Personaldossier pag. 87 f.). Ungeachtet des wohlwollend formulierten Zeugnisses ist festzuhalten, dass die Vorgesetzte wenige Wochen zuvor im jährlichen BEG diverse Punkte bemängelt und der Beschwerdeführerin Leistungs- und sowie Verhaltensdefizite differenziert aufgezeigt hatte. Mit Blick auf die dargelegten Umstände kann dem Vorbringen der Beschwerdeführerin, wonach sie nach ihrem Stellenantritt bis Mitte 2016 zur vollen Zufriedenheit ihrer Arbeitgeberin gearbeitet habe (Beschwerde Art. 2), nicht gefolgt werden.

**4.3** Der Beschwerdeführerin gelang es auch unter dem neuen Teamleiter nicht, Leistung und Verhalten nachhaltig zu verbessern. Ende Juni 2016 wurde eine erste Zielvereinbarung abgeschlossen, welche zu einer engen Begleitung durch den Teamleiter in Form wöchentlicher Besprechungen führte (vgl. vorne E. 3.4). Am BEG vom November 2016 stellte der Vorge-

setzte massive Defizite fest und vergab die Gesamtqualifikation «B». In der Folge wurden eine zweite Zielvereinbarung abgeschlossen und zwischen Dezember 2016 und Ende März 2017 weitere Massnahmen in Form von monatlichen Standortgesprächen, wöchentlicher Dossierüberprüfung durch den Teamleiter sowie Hilfestellung durch eine andere Eingliederungsfachperson ergriffen (vgl. vorne E. 3.5). Anders als die Beschwerdeführerin anzudeuten scheint (vgl. Beschwerde Art. 3 a.E.; Replik S. 5), bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beurteilungen des Vorgesetzten und die ergriffenen Massnahmen ungerechtfertigt gewesen wären: Wohl erscheint es etwas widersprüchlich, dass der Beschwerdeführerin im BEG vom November 2016 das vollständige Erreichen der Ziele «Hohe Kompetenz» und «Hohe Prozesseffizienz» attestiert wurde, obwohl bei sechs von sieben Kompetenzen erhebliche Defizite auszumachen waren (vgl. vorne E. 3.3 und 3.5). Aus den Bemerkungen bei den einzelnen Kompetenzen geht indes detailliert und schlüssig hervor, inwiefern die Beschwerdeführerin den gestellten Anforderungen nicht hinreichend gerecht wird. Sie liess diese BEG-Beurteilung nicht durch die nächsthöhere Vorgesetzte überprüfen (vgl. Art. 165 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1]), was jedoch zu erwarten gewesen wäre, wenn die Bewertung aus ihrer Sicht tatsächlich völlig ungerechtfertigt gewesen wäre (vgl. für diese Überlegung VGE 2013/418 vom 11.11.2015 [bestätigt durch BGer 8C\_932/2015 vom 23.8.2016] E. 4.4.2). Die Beschwerdeführerin hat es auch unterlassen, Bemerkungen zum BEG anzubringen oder eine allfällige andere Sichtweise zu den Personalakten zu geben. Dasselbe gilt für die Zielvereinbarungen und deren Auswertungen, welche die Beschwerdeführerin jeweils – soweit erkennbar – vorbehaltlos unterzeichnete. Es ist sodann nicht ersichtlich, weshalb die mit grossem personellem und zeitlichem Aufwand verbundenen Standortgespräche sowie die weiteren Massnahmen initiiert worden wären, wenn die Leistungen der Beschwerdeführerin nicht seit längerem Anlass zu erheblicher Sorge gegeben hätten. Damit kann gestützt auf die Akten als erstellt gelten, dass die Beschwerdeführerin bis Frühling 2017 erhebliche Schwierigkeiten bei der Aufgabenerfüllung hatte.

**4.4** Der Beschwerdeführerin gelang es während der Folgephase der engen Begleitung, ihre Leistungen zu verbessern und die Ziele der zweiten

Vereinbarung zu erreichen; Fehler und Wissenslücken sowie Reklamationen über unangepasstes Verhalten traten jedoch auch in dieser Zeit auf (vgl. vorne E. 3.6). Für die Zeit ab April 2017 ist den Akten zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin während drei Monaten selbständig arbeitete und in dieser Zeit genügende bis gute Leistungen erbrachte. Im Verhalten zeigte sie sich umgänglicher; bemängelt wurde vorab ihre Kritikfähigkeit (vgl. vorne E. 3.7). Fest steht, dass sie in der Folge eine Weisung über Finanzkompetenzen missachtete (vgl. vorne E. 3.7), was gemäss unbestritten gebliebener Darstellung der IVB zu einem Krisengespräch des Vorgesetzten mit der betroffenen Institution und versicherten Person führte, um eine für alle Beteiligten annehmbare Lösung zu finden (vgl. Duplik Ziff. 18). Der stellvertretende Teamleiter hatte sodann während der Ferienabwesenheit des Teamleiters im Sommer 2017 den Eindruck gewonnen, dass die Beschwerdeführerin ihrem Aufgabenbereich in fachlicher Sicht nicht gewachsen sei. Diese Einschätzung hat er zwar nicht schriftlich in den Akten festgehalten; sie findet sich nur als vom Teamleiter verfasste Aktennotiz (vgl. Personaldossier pag. 121; ferner auch vorne E. 3.7). Indes ist weder dargetan noch ersichtlich, weshalb auf diese Feststellung nicht abgestellt werden kann. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass die Beurteilung der Arbeit der Beschwerdeführerin im Standortgespräch vom 19. September 2017 wiederum negativ ausfiel. Der Beschwerdeführerin wurde die Aktennotiz zu diesem Gespräch zur Kenntnis gebracht. Sie hat der darin enthaltenen Darstellung ihrer Leistungen und ihres Verhaltens nicht widersprochen, was jedoch zu erwarten gewesen wäre, wenn sie diese als ungerechtfertigt empfunden hätte. Dass es in der Folge zu einer Leistungssteigerung gekommen wäre, macht die Beschwerdeführerin nicht geltend.

**4.5** Im Formular zum BEG vom 2. November 2017 legt der Vorgesetzte im Einzelnen dar, weshalb die Leistungen der Beschwerdeführerin insgesamt nicht genügen und inwiefern die gesetzten Ziele nicht erreicht worden sind (vgl. Personaldossier pag. 124 ff.). Dass diese Beurteilung im Wesentlichen auf der Einschätzung und den Beobachtungen des Vorgesetzten beruht und nicht durch Unterlagen belegt ist, vermag die Vorwürfe mit Blick auf die vorangegangene Entwicklung der Beschwerdeführerin und die festgestellten Defizite nicht wesentlich zu relativieren. Entgegen der Darstel-

lung der Beschwerdeführerin ist insbesondere nicht davon auszugehen, dass der Vorgesetzte eine persönliche Abneigung gegen sie hegt und die negativen Beurteilungen darauf zurückzuführen wären: Aus den Akten geht klar hervor, dass Defizite bei den Leistungen und der fachlichen Kompetenz bereits früh und nicht erst nach dem Vorgesetztenwechsel thematisiert wurden. Dass der neue Vorgesetzte die Beschwerdeführerin enger führte und kontrollierte als andere, erscheint mit Blick auf die bei ihr festgestellten Leistungsdefizite nahe liegend und muss auch als Ausdruck stützender Führung gewertet werden. Der Vorgesetzte hatte seine Kritik und seine Erwartungen deutlich formuliert; wiederholt hat er aber auch positive Entwicklungsschritte hervorgehoben. Es ist sodann weder ersichtlich noch geltend gemacht, dass sich die Beschwerdeführerin über den Führungsstil des Teamleiters beschwert hätte oder sich bei höheren Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen darüber beklagt hätte, dass die Zusammenarbeit belastet sei. Am BEG vom November 2016 bewertete sie die Zusammenarbeit mit ihrem Vorgesetzten mit 5 auf einer Skala von 1 bis 6 (6 = sehr zufrieden, 1 = gar nicht zufrieden; vgl. Personaldossier pag. 107). Sie schien sodann zumindest zeitweise seine Unterstützung geschätzt zu haben. So hielt sie am 26. März 2017 schriftlich fest, sie habe es in den vergangenen Monaten hilfreich empfunden, dass er sich Zeit genommen, sich eingelassen, genau hingeschaut und sich für das Feedback engagiert habe. Auch Rückmeldungen von ihrer Seite seien gehört und angenommen worden (vgl. BB 16, «Antworten zu den Reflexionsfragen»).

**4.6** Die Kritik des Teamleiters an der fachlichen Arbeit der Beschwerdeführerin wird sodann durch die Beurteilung einer Verantwortlichen des Zentralen Ausbildungsbüros (ZEAB) vom 13. März 2018 gestützt, welche den gesamten Dossierbestand der Beschwerdeführerin auf die korrekte Umsetzung der gesetzlichen sowie IVB-internen Vorgaben überprüft hat (vgl. Beschwerdeantwort Ziff. 31; Beilage 23 zur Beschwerdeantwort; Duplik Ziff. 4 ff.). Sie kam dabei zum Schluss, dass in den Dossiers eine gezielte und nachvollziehbare Eingliederungsstrategie oft nicht zu erkennen und die Dossier- und Protokollführung teilweise nicht nachvollziehbar bzw. unvollständig sei. Konkret bemängelte sie, dass bei einigen Protokolleinträgen nur eine Überschrift stand und kein Eintrag gemacht wurde, obschon Fragen zu klären gewesen wären. Sodann stellte sie fachliche Mängel fest;

insbesondere sei in mehreren Fällen aufgefallen, dass die Beschwerdeführerin trotz unklarer medizinischer Situation über lange Zeit nichts unternommen habe, um diese zu klären. Was die Beschwerdeführerin hiergegen vorbringt (vgl. Replik S. 2 f.), vermag nicht zu überzeugen: Selbst wenn sie Abklärungen vorgenommen und Anfragen bei Ärzten per E-Mail statt telefonisch bzw. beim Regionalen Ärztlichen Dienst (RAD) mündlich statt schriftlich getätigt haben will, hätte sie dies in den Dossiers eintragen müssen. Unter diesen Umständen ist nicht davon auszugehen, dass die Kritik des Vorgesetzten an der Dossierführung «sehr subjektiv geprägt» ist (Beschwerde Art. 5). Das – unbelegt gebliebene – Vorbringen der Beschwerdeführerin, wonach ihre Kolleginnen und Kollegen ihr eine vollständige, übersichtliche, klare und gute Aktenführung attestierten, vermag an dieser Einschätzung nichts zu ändern (Beschwerde Art. 5; Replik S. 2).

**4.7** Hinsichtlich des kritisierten Kommunikationsverhaltens der Beschwerdeführerin finden sich in den Akten kaum konkrete Beispiele oder Vorfälle. Angesichts der wiederholten, von verschiedenen Vorgesetzten geäusserten Beanstandungen am internen wie externen Kommunikations- und Konfliktverhalten kann insgesamt aber als erstellt gelten, dass sie in diesem Bereich erhebliche Defizite hat; insbesondere bekundete sie grosse Mühe damit, den richtigen Ton zu treffen. Dies geht auch aus den von der IVB in ihrer Beschwerdeantwort zitierten – und von der Beschwerdeführerin grundsätzlich nicht bestrittenen (vgl. Replik S. 3 f.) – Auszügen aus zwei E-Mails vom 30. April 2015 und 28. März 2017 hervor (Ziff. 9). Dass die Vorwürfe in der E-Mail vom 30. April 2015 durch die Stellungnahme der damaligen stellvertretenden Teamleiterin relativiert werden (vgl. BB 23), erhellt zwar den Hintergrund des Vorgefallenen, führt aber nicht zu einer anderen Beurteilung. Die Kritik an ihrem Kommunikations- und Konfliktverhalten hatte die Beschwerdeführerin denn auch nie in Abrede gestellt, sondern sich nach Besprechung der Vorfälle jeweils um Besserung bemüht (vgl. Personaldossier pag. 80, 115). Gemäss den unbestritten gebliebenen Aktennotizen zu den Standortgesprächen vom 27. Juni und 19. September 2017 konnte sie sich jedoch in diesem Punkt nicht nachhaltig positiv entwickeln; nach wie vor bekundete sie Mühe mit ihrer Kritikfähigkeit und interne sowie externe Personen nahmen Anstoss an ihrem Verhalten (vgl. Personaldossier pag. 116, 122). An dieser Einschätzung vermag die Genesungs-

karte vom 21. Dezember 2017, in welcher die Arbeitskolleginnen und -kollegen ihre Abwesenheit bedauern (BB. 22), nichts zu ändern; die Karte belegt lediglich, dass die Beschwerdeführerin im Team trotz ihrer teils problematischen Verhaltensweisen geschätzt wurde.

**4.8** Nach dem Gesagten ergibt sich zusammenfassend, dass die Leistungen sowie das Verhalten der Beschwerdeführerin wiederholt in denselben Bereichen beanstandet wurden. Die Beschwerdeführerin wurde von ihren jeweiligen direkten Vorgesetzten mehrmals darauf hingewiesen, dass sie in wichtigen Bereichen Defizite aufweise und diese verbessern müsse. Im Rahmen der engmaschigen Betreuung gelang es ihr im ersten Halbjahr 2017 Leistungen und Verhalten zu verbessern und während drei Monaten selbständig zu arbeiten. Von einer nachhaltigen Verbesserung kann indes nicht gesprochen werden, da ab Sommer 2017 wiederum Vorkommnisse auftraten, welche die Eignung der Beschwerdeführerin in ihrer Funktion in Frage stellten. Hervorzuheben ist dabei der Weisungsverstoss, welcher zwar für sich allein kaum einen Kündigungsgrund zu begründen vermag. Der Vorfall zeigt jedoch auf, dass die Beschwerdeführerin auch nach einer Anstellungsdauer von dreieinhalb Jahren noch erhebliche Wissenslücken bezüglich der Kompetenzregelung in ihrem Geschäftsfeld aufwies. Das mangelhafte Fachwissen fiel sodann auch dem stellvertretenden Teamleiter auf. Die ungenügenden Leistungen betrafen wichtige Punkte des Anforderungsprofils: In der Funktion als Eingliederungsfachfrau sind ein hohes Fachwissen ebenso wie eine selbständige sowie zielgerichtete und effiziente Arbeitsweise unerlässlich (vgl. vorne E. 3.1 und 4.2). Die Eingliederungstätigkeit bringt zudem regelmässigen Kontakt mit versicherten Personen sowie einer Vielzahl von internen und externen Partnerinnen und Partnern (wie Ärztinnen und Ärzte, RAD, Arbeitgeber, Institutionen) mit sich; ein tadelloser und wertschätzender Kommunikationsstil ist daher von sehr hoher Wichtigkeit. Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass das Tätigkeitsfeld der Beschwerdeführerin unweigerlich auch den Unmut von Versicherten mit sich bringt; die Beschwerdeführerin eckte aber mit ihrem Verhalten und ihrem Kommunikationsstil immer wieder sowohl im internen Bereich als auch gegenüber Externen an und musste deshalb mehrmals ermahnt werden. Die IVB hat im Lauf der Anstellung diverse Massnahmen ergriffen, um die Beschwerdeführerin bei ihrer Leistungserfüllung zu unter-

stützen; nach dem Erwogenen haben diese Bemühungen jedoch nicht zu einer nachhaltigen Verbesserung geführt.

**4.9** Für das Verwaltungsgericht ist damit in Berücksichtigung des Ermessensspielraums, welcher der IVB bei der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung zusteht (vgl. vorne E. 2.2), und in Würdigung der sachverhätlichen Darlegungen erstellt, dass es der Beschwerdeführerin während fast vier Jahren nicht gelungen ist, ihre Arbeit als Eingliederungsfachfrau nach einer angemessenen Einarbeitungszeit konstant so zu verrichten, wie es von ihr erwartet werden durfte. Insgesamt ist daher nicht zu beanstanden, dass die IVB der Beschwerdeführerin wegen ungenügender Leistungen gekündigt hat (Art. 25 Abs. 2 Bst. a PG). Ob die Beschwerdeführerin aufgrund ihres Verhaltens (interne Kommunikation) auch den Kündigungsgrund der nachhaltigen Störung des Arbeitsklimas (Art. 25 Abs. 2 Bst. c PG; Beschwerdeantwort Ziff. 32 ff.) erfüllt, erscheint nicht ohne weiteres klar, kann bei dieser Sachlage aber dahingestellt bleiben.

## **5.**

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter Berücksichtigung der der IVB als Arbeitgeberin obliegenden Fürsorgepflicht.

**5.1** Die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; vgl. BVR 2009 S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; VGE 2015/236 vom 10.6.2016 E. 6.1; s. auch BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Dies gilt unbesehen des Umstands, dass gewisse Aspekte der Verhältnismässigkeit bereits bei der Beurteilung des triftigen Grundes bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1). Mitzuberücksichtigen sind Aspekte, die aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers fließen. Diese bildet das Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (Art. 55 PG) auch im kantonalen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (vgl. Art. 4 Bst. g PG; Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]; BVR 2009 S. 443 E. 5.1, 2007 S. 538 E. 4.4, je mit weiteren Hinweisen).

**5.2** Die Vorgesetzten erkannten bereits früh die Defizite in der Arbeitsleistung und im Verhalten der Beschwerdeführerin und thematisierten diese mit ihr. Im Herbst 2015 finanzierte ihr die IVB einen Weiterbildungskurs, welcher den besseren Umgang mit herausfordernden Situationen zum Thema hatte (vgl. Personaldossier pag. 65 ff.). Ab Juli 2016 wurden zwischen der Beschwerdeführerin und dem Teamleiter wöchentliche Besprechungen eingeführt, was eine enge Begleitung durch den direkten Vorgesetzten gewährleistete. Nachdem sich die Situation nicht verbesserte, schlossen die Beschwerdeführerin und der Teamleiter Ende November 2016 eine (weitere) Zielvereinbarung ab, welche zunächst monatlich und ab April 2017 dreimonatlich überprüft wurde. Zusätzlich kontrollierte der direkte Vorgesetzte wöchentlich ein Dossier der Beschwerdeführerin auf verschiedene Kriterien. Zur Verbesserung ihrer Arbeitsweise erhielt sie ab Dezember 2016 Hilfestellung durch eine andere Eingliederungsfachperson; zudem wurden ihr während einiger Monate monatlich etwa ein Dossier weniger zugeteilt, damit sie ihre Fälle aufarbeiten konnte (vgl. Personaldossier pag. 111; vorne E. 3.4). Die engmaschige Begleitung brachte zwar eine Verbesserung und der Beschwerdeführerin gelang es in der Folge, während einer gewissen Zeit selbständig genügende bis gute Leistungen zu zeigen. Es stellte sich jedoch heraus, dass diese Verbesserung nicht nachhaltig war, und Leistung sowie Verhalten mussten erneut bemängelt werden. Unter diesen Umständen ist nicht zu beanstanden, wenn die IVB davon ausging, dass die Beschwerdeführerin das geforderte Niveau nicht dauerhaft würde halten können, und deshalb auf weitere Massnahmen verzichtete. Angesichts der fachlichen Mängel war die IVB insbesondere nicht gehalten, die Beschwerdeführerin versuchsweise in einem anderen Eingliederungsteam einzusetzen (vgl. Beschwerde Art. 6). Der Beschwerdeführerin musste angesichts der wiederkehrenden, gleichlautenden Vorwürfe zu Arbeitsleistung und Verhalten klar sein, dass eine mangelnde nachhaltige Verbesserung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen würde; Entsprechendes wurde denn auch in der Zielvereinbarung vom 29. März 2017 festgehalten (vgl. vorne E. 3.6). Nach dem Gesagten hat die IVB das ihr Zumutbare unternommen, um die Beschwerdeführerin zu Leistungen und einem Verhalten zu befähigen, das für den Betrieb tragbar ist. Angesichts dieser Umstände hat die IVB die ihr obliegende Fürsorgepflicht nicht verletzt.

**5.3** Die Beschwerdeführerin war vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Mai 2018 bei der IVB tätig. Eine lange Anstellungsdauer, die im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung besonders zu gewichten wäre, liegt damit nicht vor. Zu berücksichtigen ist jedoch das Alter der Beschwerdeführerin, welches es nicht einfach macht, eine neue Stelle zu finden, auch wenn aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung als Sozialarbeiterin (vgl. Lebenslauf; Personaldossier pag. 2) eine Rückkehr in dieses Tätigkeitsfeld nicht bloss theoretisch erscheint. Anders als die Beschwerdeführerin vorbringt, ist die Kritik an ihren Leistungen und ihrem Verhalten nicht erst mit dem neuen Vorgesetzten aufgetreten (vgl. vorne E. 4.2). Sie wurde wiederholt auf ihre Defizite angesprochen und es wurde ihr ausreichend Gelegenheit gegeben, diese zu beheben. Trotz erheblichen Betreuungsaufwands verbesserten sich ihre Leistungen und ihr Verhalten nicht nachhaltig. Der weitere Verbleib der Beschwerdeführerin würde dem öffentlichen Interesse am reibungslosen Funktionieren der Eingliederungsarbeit zuwiderlaufen. Eine Versetzung in ein anderes Eingliederungsteam hätte keine geeignete (mildere) Massnahme dargestellt (vgl. E. 5.2 hiervor). Kommt hinzu, dass das anwendbare Personalrecht beim Vorliegen eines Kündigungsgrunds keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder Versetzung begründet (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3 mit Hinweisen; zuletzt etwa VGE 2015/236 vom 10.6.2016 E. 6.3.1). Es ist daher auch nicht zu beanstanden, wenn die IVB davon abgesehen hat, die Beschwerdeführerin in einer weniger anspruchsvollen und wesentlich tiefer eingereichten Stelle weiterzubeschäftigen (vgl. Replik S. 6; Duplik Ziff. 21). Zwar ist der Beschwerdeführerin darin zu folgen, dass die Kündigung sie angesichts ihres fortgeschrittenen Alters hart trifft. Indessen geht das Interesse der IVB an leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dem Interesse der Beschwerdeführerin vor, ihre Stelle zu behalten. Das Verwaltungsgericht hat wiederholt, selbst bei langjähriger Anstellungsdauer, in diesem Sinn entschieden (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3; VGE 2015/343 vom 23.3.2016 E. 5.4, 2013/418 vom 11.11.2015 [bestätigt durch BGer 8C\_932/2015 vom 23.8.2016] E. 7.3).

**5.4** In Würdigung der gesamten Umstände erweist sich die Kündigung als verhältnismässig und damit auch als zumutbar. Die angefochtene Verfügung hält der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde ist in allen Teilen unbegründet und daher abzuweisen.

**6.**

Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat die Beschwerdeführerin die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

**Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:**

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'000.--, werden der Beschwerdeführerin auferlegt.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
  - der Beschwerdeführerin
  - der Beschwerdegegnerin

Der Abteilungspräsident:

Die Gerichtsschreiberin:

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung 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 erreicht Fr. 15'000.--.