

100.2020.280U
STN/TMA/SPR

Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 16. Februar 2021

Verwaltungsrichter Häberli, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichter Stohner, Verwaltungsrichter Bürki
Gerichtsschreiber Trummer

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...

Beschwerdeführerin

gegen

Generalstaatsanwaltschaft des Kantons Bern
Nordring 8, Postfach, 3001 Bern

Beschwerdegegnerin

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Verfügung der
Generalstaatsanwaltschaft des Kantons Bern vom 18. Juni 2020)



Sachverhalt:

A.

A._____ (geb. ... 1961) arbeitete ab dem 11. April 2005 als Sachbearbeiterin und Rechnungsführerin zunächst beim damaligen Untersuchungsrichteramt ... B._____ und ab 1. Januar 2011 bei der Staatsanwaltschaft des Kantons Bern, Region C._____ (nachfolgend: Staatsanwaltschaft C._____). Mit Verfügung vom 18. Juni 2020 kündigte die Generalstaatsanwaltschaft des Kantons Bern das Arbeitsverhältnis per 30. September 2020.

B.

Dagegen hat A._____ am 20. Juli 2020 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Sie beantragt, die Kündigungsverfügung vom 18. Juni 2020 sei aufzuheben und sie sei weiterzubeschäftigen; eventuell sei festzustellen, dass die Kündigung ohne triftigen Grund erfolgt sei, womit ein Anspruch auf eine Entschädigung bzw. Rente im Sinn von Art. 32 oder 33 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) entstehe. Zudem sei der Verwaltungsgerichtsbeschwerde die aufschiebende Wirkung zu erteilen.

Mit Beschwerdeantwort vom 19. August 2020 beantragt die Generalstaatsanwaltschaft, die Verwaltungsgerichtsbeschwerde sei abzuweisen und es sei ihr keine aufschiebende Wirkung zu erteilen.

Der Instruktionsrichter hat mit Zwischenverfügung vom 3. September 2020 das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung abgewiesen.

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. 108 Abs. 1 PG). Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist unter Vorbehalt von E. 1.2 hiernach einzutreten.

1.2 Streitgegenstand des an die Kündigungsverfügung anschliessenden Verwaltungsjustizverfahrens ist ausschliesslich die Rechtmässigkeit der Kündigung. Die beschwerdeführende Person kann dabei einzig die Aufhebung der Verfügung und in der Folge ihre Weiterbeschäftigung verlangen (VGE 2018/59 vom 27.3.2019 E. 1.2 mit Hinweis auf BVR 2011 S. 391 E. 2.2 [bestätigt durch BGer 8C_809/2010 vom 18.2.2011], 2010 S. 337 E. 5.2 ff.). Die von der Beschwerdeführerin im Eventualstandpunkt beantragte Feststellung der Rechtswidrigkeit der Kündigung im Hinblick auf eine Abgangsent-schädigung bzw. eine Sonderrente (vgl. vorne Bst. B) liegt deshalb ausserhalb des Streitgegenstands. Ein besonderes Feststellungsinteresse ist sodann nicht ersichtlich (vgl. BVR 2010 S. 337 E. 3.2). Ohnehin wäre über Entschädigungsfolgen in einem dem Kündigungsverfahren nachgelagerten separaten Verfahren zu befinden (BVR 2012 S. 433 E. 2.2, 2011 S. 391 E. 2.2 f. und 3.2 [bestätigt durch BGer 8C_809/2010 vom 18.2.2011], 2009 S. 443 [VGE 23442 vom 20.5.2009] nicht publ. E. 6.2). Auf die Beschwerde ist insoweit nicht einzutreten.

1.3 Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

2.

Strittig ist die Rechtmässigkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

2.1 Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 25 PG unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats durch Verfügung kündigen (Abs. 1); sie hat hierfür triftige Gründe anzugeben (Abs. 2 Satz 1). Solche liegen nach Art. 25 Abs. 2 Satz 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. In der Rechtsprechung sind auch 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. 4.5). Ein Verschulden der betroffenen Person wird nicht vorausgesetzt; es genügen auch objektive Gründe. Eine Kündigung ist immer 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). 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).

2.2 Die Generalstaatsanwaltschaft hat die Kündigung damit begründet, dass die Beschwerdeführerin namentlich im Bereich Sachbearbeitung ungenügende Leistungen erbracht, Weisungen der Vorgesetzten mehrfach missachtet, sich nicht an die Abmachungen gehalten und klare Vorgaben und Termine nicht eingehalten habe. Weiter habe sie durch ihr Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig gestört. Es lägen damit trif-

tige Gründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG vor (angefochtene Verfügung S. 6).

3.

Aufgrund der Akten ist von folgendem rechtserheblichen Sachverhalt auszugehen:

3.1 Die Beschwerdeführerin war ab 11. April 2005 beim damaligen Untersuchungsrichteramt ... B._____ als «Sachbearbeiterin Kanzlei/Rechnungsführerin» mit einem Vollzeitpensum angestellt (vgl. Pflichtenheft/Stellenbeschreibung vom 1.4.2008, in unpag. Personaldossier Reg. 2 [act. 3B]). Seit der Umsetzung der Justizreform per 1. Januar 2011 war sie bei der Staatsanwaltschaft C._____ tätig. Dort arbeitete sie zunächst zu 60 % als Sachbearbeiterin und zu 40 % als Rechnungsführerin, ab 1. Februar 2015 dann mit umgekehrten Beschäftigungsgraden je Funktion (vgl. Arbeitsverträge vom Oktober 2010 und vom 28.1.2015, in unpag. Personaldossier Reg. 1 [act. 3B]). Per 1. April 2015 wurde ihre Tätigkeit als Rechnungsführerin in eine neue Funktion gemäss Richtpositionsumschreibung (RPU; vgl. Art. 35 Abs. 1 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1]) und entsprechend in die nächsthöhere Gehaltsklasse eingereiht (vgl. Schreiben der Generalstaatsanwaltschaft vom 26.6.2015 inkl. Beilage [Arbeitsvertrag vom 26.6.2015], in unpag. Personaldossier Reg. 1 [act. 3B]).

3.2 Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen im Rahmen von Mitarbeitendengesprächen (MAG) sind seit dem Beginn der Anstellung bei der Staatsanwaltschaft C._____ aktenkundig. Im Jahr 2011 wurde die Beschwerdeführerin mit der Gesamtbeurteilung «A» bewertet, wiewohl ihre direkte Vorgesetzte (nachfolgend: Vorgesetzte), die Kanzleichefin, in verschiedener Hinsicht Entwicklungsbedarf ortete. Beanstandet wurden etwa die Arbeitsqualität der Beschwerdeführerin sowie deren Verhalten gegenüber der Kundschaft und Mitarbeitenden (vgl. MAG-Bogen 2011 S. 2 f., in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Am MAG vom 23. November 2012 erhielt die Beschwerdeführerin die Gesamtbeurteilung

«B»/«ausreichende Leistungen (Zielvorgaben und Anforderungsprofil grösstenteils erfüllt)», die wie folgt begründet wurde (vgl. MAG-Bogen 2012, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]):

«Die Verhaltensziele wurden ganz klar nicht erreicht. Das Verhalten [der Beschwerdeführerin] den KollegInnen gegenüber war in mehreren Fällen unkollegial. Dies hat zu erheblichen Belastungen im Team geführt, welche soweit gehen, dass einzelne Kolleginnen sich deswegen gesundheitlich und psychisch beeinträchtigt fühlen, es ist neben anderen ein Faktor, dass gewisse Kolleginnen die [Staatsanwaltschaft C._____] verlassen haben oder sich mit diesem Gedanken zumindest ernsthaft befassen.

Das Verhalten gegenüber der Vorgesetzten hat sich im Beurteilungszeitraum verschlechtert. Grundlegende Regeln der Zusammenarbeit werden nicht eingehalten. Arbeitsanweisungen werden ignoriert.»

Die Beschwerdeführerin verlangte daraufhin eine Überprüfung der MAG-Beurteilung durch den nächsthöheren Vorgesetzten, den Leitenden Staatsanwalt (vgl. Art. 165 PV). Am 5. Dezember 2012 führte dieser mit ihr ein «Kritikgespräch» durch und definierte für das Jahr 2013 mehrere Verhaltensziele (vgl. MAG mit Zielvorgabe vom 5.12.2012 sowie E-Mail des Leitenden Staatsanwalts vom 12.12.2012, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Die Vorgesetzte hatte am MAG vom 23. November 2012 bereits Arbeits- und Leistungsziele formuliert (vgl. MAG-Bogen 2013 S. 5, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]).

3.3 Am MAG vom 12. November 2013, an dem auch der Leitende Staatsanwalt teilnahm, erhielt die Beschwerdeführerin die Gesamtbeurteilung «A»/«gute Leistungen (Zielvorgaben und Anforderungsprofil vollumfänglich erfüllt)». Die Beschwerdeführerin konnte die vereinbarten Ziele grösstenteils erfüllen. Einzig ein Verhaltensziel (betreffend Verhalten gegenüber Vorgesetzter und Mitarbeitenden) wurde als «teilweise erfüllt» erachtet. Die Beschwerdeführerin habe dieses Ziel «zum grossen Teil erfüllt», doch würden gegenüber einzelnen Personen ab und zu noch frühere Verhaltensmuster auftauchen. Die Beschwerdeführerin, ihre Vorgesetzte und der Leitende Staatsanwalt kamen trotzdem überein, «dass die nach dem MAG 2012 eingeleiteten Massnahmen ihr Ziel erreicht haben und mit dem heutigen MAG abgeschlossen werden» (vgl. MAG-Bogen 2013, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Auch in den Jahren 2014 und 2015 wurde die Beschwerdeführerin mit der Qualifikation «A» bewertet. Die Zielvereinbarungen erfüllte sie in diesen Beurteilungszeiträumen grösstenteils. Die Vorgesetzte sah

aber weiterhin Entwicklungsbedarf im Bereich der sozialen Kompetenzen, namentlich im Umgang mit gewissen Mitarbeitenden (vgl. MAG-Bögen 2014 und 2015, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]).

3.4 Im Mai 2016 sollte die Beschwerdeführerin eine ferienabwesende Arbeitskollegin in der Loge vertreten; dies im Einklang mit dem Logen- und Vertretungsplan, der im Jahr zuvor von allen Mitarbeitenden der Kanzlei und der Strafbefehlsabteilung beschlossen worden war. Gemäss ihrer Vorgesetzten sei sie ihrer Stellvertretungsaufgabe «ungenügend bis sichtlich widerwillig» nachgekommen, etwa indem sie eine neue, unerfahrene Mitarbeiterin oft allein in der Loge gelassen habe. Am 10. Mai 2016 widersetzte sich die Beschwerdeführerin der ausdrücklichen Anweisung ihrer Vorgesetzten, die Stellvertretung in der Loge wahrzunehmen; sie widmete sich stattdessen ihren Buchhaltungsaufgaben (vgl. Gesprächsnotiz vom 10.5.2016, Beilage 9 zur Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 [act. 3A]).

3.5 Seit Ende 2012 war die Beschwerdeführerin mit der operativen Führung des Archivs betraut. Gemäss ihrer Vorgesetzten hat dies bis zum Jahr 2015 «bestens funktioniert». Ab Frühling 2016 habe die Archivierung nicht mehr «geklappt» (vgl. Notiz «Geschichte» Zuteilung Archiv an STM» vom 31.10.2016, in unpag. Personaldossier Reg. 3 [act. 3B]). Dem Auftrag ihrer Vorgesetzten vom 12. September 2016, die seit Monaten bestehenden grossen Archivierungsrückstände aufzuarbeiten, kam die Beschwerdeführerin trotz zweimalig verlängerter Frist (bis Ende Oktober 2016) nicht nach. Ebenso wenig begründete sie dieses Versäumnis, wie es die Vorgesetzte verlangt hatte. Am 31. Oktober 2016 setzte diese der Beschwerdeführerin eine neue Frist bis zum bevorstehenden MAG, um den Archivierungsauftrag auszuführen (vgl. Gesprächsnotizen vom 12.9., 18.10. und 31.10.2016, in unpag. Personaldossier Reg. 3 [act. 3B]).

3.6 Am MAG vom 11. November 2016 nahm auf Wunsch der Beschwerdeführerin auch eine Person der Personalabteilung der Generalstaatsanwaltschaft teil. Am Gespräch hielt die Vorgesetzte fest, dass die Archivierungsrückstände «bis unmittelbar vor dem MAG» permanent gross bis sehr gross gewesen seien. In diesem Zusammenhang wurde der Beschwerdeführerin vorgeworfen, sie habe ihre Prioritäten falsch gesetzt. Umfangreiche Kritik brachte die Vorgesetzte sodann im Bereich der sozialen Kompetenzen

an, wogegen sich die Beschwerdeführerin energisch wehrte. Nach zweieinhalb Stunden musste das Gespräch abgebrochen werden, da keine gemeinsame Gesprächsbasis gefunden werden konnte (vgl. MAG-Bogen 2016, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Die Vertreterin der Personalabteilung hielt in ihren Notizen fest, dass die Beschwerdeführerin zu praktisch allen Punkten der Vorgesetzten interveniert habe und stets gegenteiliger Meinung gewesen sei. Das Verhältnis zwischen den beiden sei «sehr zerrütet», eine Kommunikation auf sachlicher und fachlicher Ebene sei nicht mehr möglich (vgl. Handnotizen «LET» vom 11.11.2016, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Das MAG wurde am 18. November 2016 im Beisein des Leitenden Staatsanwalts fortgesetzt. Die Beschwerdeführerin erhielt im Jahr 2016 die Gesamtbeurteilung «B», die wie folgt begründet wurde:

«[Die Beschwerdeführerin] hat die Zielvorgaben 2016, welche sich insbesondere auf das [Rechnungswesen] bezogen, erreicht. Hingegen wurden im Bereich Verhalten die Anforderungen nicht erfüllt. Gegenüber Mitarbeitenden war der Ton des öfteren nicht angemessen. Die Kommunikation mit Kolleginnen war nicht optimal, geltende Regeln und Vereinbarungen wurden nicht eingehalten, das Verhalten gegenüber der Vorgesetzten und Mitarbeitenden [war] teilweise unangemessen. Die Aufgaben wurden nur teilweise (Archiv) bzw. mit offensichtlichem Widerwillen (Stellvertretung Loge) erfüllt. Unter Berücksichtigung aller Faktoren (A für Leistungen im Bereich Rechnungswesen, B im Bereich Aufgaben Sachbearbeiterin [Registratur] und C (Bereich Zusammenarbeit, Kommunikation) ergibt sich insgesamt die vorliegende Beurteilung B.»

Die Beschwerdeführerin war mit dieser Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nicht einverstanden (vgl. MAG-Bogen 2016, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Da der Leitende Staatsanwalt am MAG teilgenommen hatte und somit die Beurteilung nicht überprüfen konnte (vgl. Art. 165 PV), wurde der Beschwerdeführerin die Gelegenheit gegeben, zuhanden des Personaldossiers eine schriftliche Erklärung abzugeben (vgl. Handnotizen vom 21./23.11.2016, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Hiervon machte sie keinen Gebrauch.

3.7 Am MAG vom 7. November 2017 erhielt die Beschwerdeführerin die Gesamtbeurteilung «A». Die Vorgesetzte hielt diese Beurteilung für gerechtfertigt, da die Beschwerdeführerin daran gearbeitet habe, die im Jahr 2016 kritisierten Punkte zu verbessern, auch wenn die Anforderungen bzw. Ziele nicht vollumfänglich «erfüllt» worden seien. Im Bereich der sozialen Kompetenzen wurde der Beschwerdeführerin zugutegehalten, dass sie sich im Be-

richtsjahr spürbar Mühe gegeben habe, die im Vorjahr angesprochenen Punkte zu verbessern. Die Vorgesetzte hielt aber fest, dass es «in den letzten Wochen wieder zu der einen oder anderen unschönen Situation» gekommen sei; die Beschwerdeführerin müsse kompromissbereit sein und aufpassen, dass der Umgangston nicht wieder zu forsch werde. Bei den fachlichen Kompetenzen gab die Arbeitsqualität im Bereich Sachbearbeitung Anlass zu Kritik, obwohl die Beschwerdeführerin im Berichtsjahr entlastet worden war (keine Strafanzeigen aus dem Bereich des Personenbeförderungsgesetzes; vgl. MAG-Bogen 2017, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Im Jahr 2018 erhielt die Beschwerdeführerin wiederum die Gesamt- bzw. Schlussbeurteilung «A» (Definition gemäss neuem MAG-Bogen: «Zielvorgaben und Leistungserwartungen vollumfänglich erfüllt»). Bei den fachlichen Kompetenzen wurde indes erneut die Qualität bei der Sachbearbeitung (Kanzleiaufgaben) bemängelt (vgl. MAG-Bogen 2018, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]).

3.8 Ab 1. Januar 2019 übernahm die Beschwerdeführerin infolge einer Reorganisation der Kanzlei einige neue Aufgaben in ihrer Funktion als Sachbearbeiterin. Dabei traten Wissenslücken auf fachlicher Ebene zutage, sodass zahlreiche Reklamationen wegen nicht richtig erledigter Aufgaben bei der Vorgesetzten eingingen. Gestützt auf diese negativen Rückmeldungen und eigene Feststellungen definierte die Vorgesetzte Ziele, die sie am 6. September 2019 mit der Beschwerdeführerin besprach und die diese mit Unterstützung der stellvertretenden Kanzleichefin bis zum nächsten MAG im November 2019 erfüllen sollte (vgl. Gesprächsnotiz vom 9.9.2019 inkl. Beilage, in unpag. Personaldossier Reg. 3 [act. 3B]). Zu wiederkehrenden Problemen führte sodann der Umstand, dass die Beschwerdeführerin die stellvertretende Rechnungsführerin auch nach mehr als zwei Jahren noch nicht umfassend in ihre Aufgaben eingeführt hatte und vor längeren Abwesenheiten jeweils keine geordnete Übergabe erfolgte (vgl. etwa E-Mail der Vorgesetzten an den Leitenden Staatsanwalt vom 24.5.2019, in unpag. Personaldossier Reg. 3, «Zusammenfassung 2019» [act. 3B]; Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 5 [act. 3]). Dies bekam auch die Finanzabteilung der Generalstaatsanwaltschaft zu spüren (vgl. hinten E. 3.10). Am 24. September 2019 wurden deshalb anlässlich einer Aussprache die Modalitäten der Stellvertretung bei der Rechnungsführung geregelt (vgl. Protokoll vom 25.9.2019,

in unpag. Personaldossier Reg. 3 [act. 3B]; Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 5 [act. 3]).

3.9 Am 8. Oktober 2019 erteilte die Vorgesetzte zur Vorbereitung einer mehrwöchigen Abwesenheit der Beschwerdeführerin nach einem medizinischen Eingriff verschiedene Aufträge. Später musste sie feststellen, dass die Beschwerdeführerin die ihr zugewiesenen Arbeiten teilweise mangelhaft oder gar nicht ausgeführt hatte (vgl. E-Mail der Vorgesetzten vom 8.10.2019 inkl. Anhang sowie Notiz vom 18.10.2019, in unpag. Personaldossier Reg. 3 [act. 3B]). Kurz vor ihrer Abwesenheit wollte die Beschwerdeführerin relativ kurzfristig noch einen freien Tag beziehen. Dies lehnte die Vorgesetzte ausdrücklich ab, weil die Beschwerdeführerin keine Vertretung für ihren Kanzleidienst organisiert hatte und überdies den Grund für die Abwesenheit nicht mitteilen wollte (vgl. zur Stellvertretungsregelung Beilage 16 zur Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 [act. 3A]). Die Vorgesetzte konnte deshalb nicht beurteilen, ob die privaten Bedürfnisse der Beschwerdeführerin den dienstlichen Bedürfnissen vorgingen. Da die Beschwerdeführerin am betreffenden Tag (17.10.2019) trotzdem nicht zur Arbeit erschien, verwarnte die Vorgesetzte sie tags darauf (vgl. Gesprächsnotiz vom 18.10.2019 und dazugehörige «Hintergrundinformation zur Gesprächsnotiz», Beilage 17 zur Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 [act. 3A]; E-Mail-Verkehr zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Vorgesetzten vom 11.-16.10.2019, in unpag. Personaldossier Reg. 3 [act. 3B]).

3.10 Im Hinblick auf das MAG 2019 holte die Vorgesetzte bei der Finanzabteilung der Generalstaatsanwaltschaft eine Leistungsbeurteilung der Beschwerdeführerin als Rechnungsführerin ein. Die Verantwortlichen der Finanzabteilung äusserten, dass die Kommunikation mit der Beschwerdeführerin schwierig sei. Sie sei gewillt, die Aufgaben richtig zu erledigen. Doch müsse sie dabei dauernd eng begleitet werden, sonst sei sie überfordert und könne die fachlichen Vorgaben nicht umsetzen. Ein Problem sah die Finanzabteilung weiter darin, dass die Stellvertretung der Beschwerdeführerin nicht funktionierte. Dies sei gerade im Sommer 2019 auch zulasten der Generalstaatsanwaltschaft gegangen (vgl. Akten-/Telefonnotiz vom 31.10.2019, in unpag. Personaldossier Reg. 3, «Zusammenfassung 2019» [act. 3B]).

3.11 Am MAG vom 16. Dezember 2019 nahm neben der Vorgesetzten auch eine Vertreterin der Personalabteilung der Generalstaatsanwaltschaft teil. Die Beschwerdeführerin erhielt die Schlussbeurteilung «C»/«Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen nicht erfüllt». Zur Begründung hielt die Vorgesetzte fest, die Beschwerdeführerin habe im Berichtsjahr wichtige Zielvorgaben und Leistungserwartungen nicht oder nur teilweise erfüllt; die beiden mit insgesamt 80 % gewichteten Hauptziele seien nicht erfüllt worden. Die fachliche Leistung im Bereich Rechnungswesen werde insgesamt mit «B» als teilweise erfüllt beurteilt. Für die folgende Beurteilungsperiode wurden verschiedene Ziele vereinbart. Die Vorgesetzte orientierte die Beschwerdeführerin darüber, dass eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Betracht gezogen werden müsse. Im Sinn einer letzten Chance werde die Zielerreichung Ende März 2020 anlässlich eines Zwischen-MAG beurteilt werden (vgl. MAG-Bögen 2019 und 2020, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Im Anschluss an das MAG verlangte die Beschwerdeführerin erneut eine Überprüfung ihrer Beurteilung durch den Leitenden Staatsanwalt. Dieser bestätigte anlässlich einer Aussprache die MAG-Beurteilung, da sie nachvollziehbar sei und auf konkreten Beobachtungen der Vorgesetzten beruhe (vgl. «Gesprächsnotiz Differenzen MAG» vom 10./14.1.2020, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Am 17. Januar 2020 gab die Beschwerdeführerin in zwei separaten Schreiben eine schriftliche Erklärung ab (vgl. Art. 165 Abs. 2 PV), in der sie auch Mobbingvorwürfe u.a. gegen ihre Vorgesetzte erhob (vgl. Schreiben der Beschwerdeführerin vom 17.1.2020, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]).

3.12 Am 21. Februar 2020 wollte die Vorgesetzte mit der Beschwerdeführerin eine Zwischenbesprechung bezüglich der am letzten MAG vereinbarten Ziele durchführen. Die Beschwerdeführerin erschien zwar zum Termin, verweigerte das Gespräch jedoch, da sie mit der Anwesenheit der stellvertretenden Kanzleichefin, die eine Gesprächsnotiz erstellen sollte, nicht einverstanden war (vgl. Notiz vom 26.2.2020 inkl. Beilagen, in unpag. Personaldossier Reg. 3 [act.3B]). Damit die Beschwerdeführerin trotzdem von der Beurteilung Kenntnis nehmen konnte, überliess die Vorgesetzte ihr die Rückmeldung in schriftlicher Form. Während die Vorgesetzte beim Verhalten gewisse Verbesserungen feststellte, fiel ihre Beurteilung bezüglich der Leistungsziele («Ziele Aufgaben/Projekte») überwiegend negativ aus. Bemän-

gelt wurden insbesondere die nach wie vor hohe Fehlerquote und die fehlende Selbständigkeit der Beschwerdeführerin sowie die fehlende Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit der Stellvertreterin Rechnungswesen (vgl. «Gesprächsnotiz» vom 21.2.2020, Beilage 11 zur Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 [act. 3A]; Begleitschreiben vom 24.2.2020, in unpag. Personaldossier Reg. 3 [act. 3C]). Die Möglichkeit, zur Rückmeldung der Vorgesetzten schriftlich Stellung zu nehmen, liess die Beschwerdeführerin ungenutzt (vgl. Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 9 [act. 3]).

3.13 Das für anfangs April 2020 vorgesehene Zwischen-MAG fand wegen der Corona-Pandemie erst am 4. Juni 2020 statt (vgl. E-Mail der Vorgesetzten vom 31.3.2020, in unpag. Personaldossier Reg. 5 [act. 3C]). Die Leistungen der Beschwerdeführerin wurden anlässlich dieses Gesprächs wiederum mit «C» bewertet. Die Co-Leiterin der Personalabteilung der Generalstaatsanwaltschaft stellte ihr die Kündigung in Aussicht und gewährte ihr das rechtliche Gehör (vgl. Protokoll «Rechtliches Gehör/Standortgespräch» vom 4.6.2020, in unpag. Personaldossier Reg. 5 [act. 3C]). Die Beschwerdeführerin liess sich abgesehen von der am Standortgespräch abgegebenen mündlichen Stellungnahme nicht mehr vernehmen. Am 18. Juni 2020 löste die Generalstaatsanwaltschaft das Arbeitsverhältnis auf (vorne Bst. A).

4.

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

4.1 Die Generalstaatsanwaltschaft hat zunächst den Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 Bst. a PG als erfüllt erachtet, weil die Leistungen der Beschwerdeführerin in den vergangenen Jahren sehr schwankend und in wesentlichen Teilen ihres Pflichtenhefts ungenügend gewesen seien; namentlich im Bereich Sachbearbeitung habe sie die Ziele betreffend Qualität und Quantität nie gänzlich erfüllt (angefochtene Verfügung S. 3 und 6).

4.1.1 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, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, 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 2018/57 vom 30.10.2018 E. 2.3, 2013/418 vom 11.11.2015 E. 4.1 [bestätigt durch BGer 8C_932/2015 vom 23.8.2016]).

4.1.2 Die Beschwerdeführerin bringt vor, ihre fachliche Leistung sei erst ab dem Jahr 2019 bemängelt worden. Es treffe zu, dass ihr bei der Sachbearbeitung teilweise Fehler unterlaufen seien und sie namentlich bei der Bearbeitung von Strafbefehlen Mühe gehabt habe. Diese Schwierigkeiten seien jedoch zu einem grossen Teil darauf zurückzuführen, dass sie bei den neuen Aufgaben ungenügend unterstützt und zunehmend durch die Rechnungsführung beansprucht worden sei (Beschwerde S. 4).

4.1.3 Mit der Generalstaatsanwaltschaft ist festzuhalten, dass die fachliche Leistung der Beschwerdeführerin im Bereich Sachbearbeitung, namentlich die Arbeitsqualität, bereits ab dem Jahr 2016 wiederholt Anlass zu Kritik gab (vgl. Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 4 [act. 3]): Im Jahr 2016 führte die Beschwerdeführerin die Archivierungsarbeiten nicht mehr richtig aus (vorne E. 3.5). Die Archivierung von Akten gehörte indes (auch) zu jener Zeit gemäss Stellenbeschreibung zu ihren (Neben-)Aufgaben als Sachbearbeiterin (vgl. Stellenbeschreibung vom 18.2.2015, in unpag. Personaldossier Reg. 2 [act. 3B]). Die Nachlässigkeit der Beschwerdeführerin wirkte sich negativ auf den Geschäftsbetrieb der Staatsanwaltschaft C._____ aus, weil benötigte Akten teilweise erst nach langer und aufwendiger Suche gefunden wurden und Abschlussarbeiten aufgeschoben werden mussten (vgl. MAG-Bogen 2016 S. 4, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Im selben Jahr hatte die Beschwerdeführerin sodann – der betriebsinternen Abmachung entsprechend – eine Stellvertretung für eine ferienabwesende Koll-

gin zu übernehmen; dieser Aufgabe kam sie nur ungenügend nach (vorne E. 3.4; vgl. zur damals geltenden allgemeinen Stellvertretungsregelung auch Stellenbeschreibung vom 18.2.2015, in unpag. Personaldossier Reg. 2 [act. 3B]). Diese Vorfälle waren ausschlaggebend dafür, dass die Leistungen der Beschwerdeführerin am MAG 2016 im Bereich Sachbearbeitung mit «B» beurteilt wurden (vgl. vorne E. 3.6). Im folgenden Jahr gelang es ihr trotz erheblicher Arbeitsentlastung hinsichtlich Fallzahl nicht, die ihr zugewiesenen Strafanzeigen zur Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten zu erledigen. Auch am MAG 2018 musste ihre Arbeitsqualität bei der Sachbearbeitung bemängelt werden (vgl. vorne E. 3.7).

4.1.4 Die anfangs 2019 neu übernommenen Sachbearbeitungsaufgaben führte die Beschwerdeführerin unbestrittenermassen mangelhaft aus (vgl. vorne E. 3.8 und 4.1.2). Gemäss der Generalstaatsanwaltschaft hat sich im Rahmen der ab Herbst 2019 gewährten fachlichen Unterstützung gezeigt, dass die Beschwerdeführerin oft gar nicht in der Lage war, erhaltene Anleitungen oder Arbeitsanweisungen zu verstehen und richtig umzusetzen. So habe sie es weder mit Hilfe der Textanleitung noch der speziell für sie erstellten Anleitung mit «Printscreens» geschafft, eine Arbeit selbständig richtig zu erledigen, die zu den Aufgaben des ersten Lehrjahrs gehöre (Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 8 f. [act. 3]; Beilage 10 zur Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 [act. 3A]). Diese Darstellung ist unbestritten geblieben und lässt auf erhebliche fachliche Defizite schliessen. Die Fehlleistungen im Bereich Sachbearbeitung waren denn auch dafür ausschlaggebend, dass die Beschwerdeführerin im Jahr 2019 die beiden hauptsächlichen Leistungsziele nicht erfüllte und deshalb am MAG 2019 die Schlussbeurteilung «C» erhielt (vgl. vorne E. 3.11; MAG-Bogen 2019 S. 9, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C], mit Verweis auf Gesprächsnotiz vom 9.9.2019, Beilage 18 zur Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 [act. 3A]). Die Generalstaatsanwaltschaft hat weiter ausgeführt, die Arbeitslast der Beschwerdeführerin im Bereich der Rechnungsführung sei ab dem Jahr 2018 gesunken, weil ihre eigene Finanzabteilung im Rahmen eines Pilotprojekts einen Teil der Aufgaben übernommen habe. Sodann sei die Beschwerdeführerin gleich in ihre Aufgaben eingearbeitet worden wie die anderen Sachbearbeitenden in vergleichbarer Funktion, und sie habe bei ihrer Arbeit auf dieselben Informationsquellen (Handbücher, Checklisten, Anleitungen) zurückgreifen können (Beschwer-

deantwort vom 19.8.2020 S. 5 f. und 8 f. [act. 3]). Die Beschwerdeführerin hält auch diesen Sachverhaltsdarstellungen nichts entgegen, weshalb für das Verwaltungsgericht kein Anlass besteht, an ihnen zu zweifeln. Die festgestellten ungenügenden Leistungen können folglich nicht damit entschuldigt werden, dass die Beschwerdeführerin unzulänglich eingearbeitet worden wäre oder ihre Arbeitslast im Rechnungswesen zugenommen hätte. Ab Herbst 2019 wurde die Beschwerdeführerin fachlich unterstützt, zunächst von der stellvertretenden Kanzleichefin und ab Januar 2020 von ihrer Vorgesetzten (vorne E. 3.8; Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 8 f. [act. 3] und dazugehörige Beilagen 12-14 [act. 3A]). Nach einem halben Jahr mit dieser intensiven Begleitung gelang es ihr aber immer noch nicht, eine qualitativ ausreichende Leistung zu erbringen (vgl. vorne E. 3.12 f.; Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 9 [act. 3]).

4.1.5 Auch bei der Rechnungsführung musste die Beschwerdeführerin von der übergeordneten Finanzabteilung der Generalstaatsanwaltschaft zuletzt eng begleitet werden (vgl. vorne E. 3.10). Weiter hat sie nie den Willen gehabt, ihre Stellvertreterin angemessen einzuarbeiten und ihr Wissen weiterzugeben (vgl. vorne E. 3.8; Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 9 f. [act. 3A]). Die anlässlich der Aussprache vom 24. September 2019 gefassten Beschlüsse hat sie nicht umgesetzt (vgl. «Gesprächsnotiz» vom 21.2.2020 S. 2, Beilage 11 zur Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 [act. 3A]). Weshalb die «räumliche Trennung» (unterschiedliche Stockwerke im gleichen Gebäude) ein Hinderungsgrund für die Einarbeitung gewesen sein sollte (vgl. Beschwerde S. 4 f.), ist nicht ersichtlich (vgl. auch Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 9 f. [act. 3]). Im Übrigen wird die fachliche Leistung der Beschwerdeführerin im Bereich Rechnungsführung seitens der Generalstaatsanwaltschaft aber als gut beurteilt (vgl. Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 4 f. [act. 3]).

4.1.6 Nach dem Erwogenen war die Arbeitsqualität der Beschwerdeführerin im Bereich Sachbearbeitung ab dem Jahr 2016 wiederholt mangelhaft. Spätestens ab Anfang 2019 erbrachte sie hier ungenügende Leistungen, die sich nicht mehr im Rahmen des Üblichen hielten. Diese Situation hat sich auch nach einem halben Jahr intensiver fachlicher Unterstützung nicht wesentlich gebessert. Im Bereich Rechnungsführung leistete die Beschwerde-

führerin auf fachlicher Ebene gute Arbeit, doch musste sie zuletzt auch dort von der übergeordneten Stelle eng begleitet werden. Zudem hat sie es jahrelang unterlassen, ihre Stellvertreterin adäquat einzuarbeiten. Auf die Frage, wie die mangelhaften Leistungen der Beschwerdeführerin rechtlich zu würdigen sind, wird zurückzukommen sein (vgl. hinten E. 4.4).

4.2 Die Generalstaatsanwaltschaft ist weiter der Ansicht, die Beschwerdeführerin habe den Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 Bst. b PG verwirklicht.

4.2.1 Ein wiederholtes Missachten von Weisungen der Vorgesetzten im Sinn von Art. 25 Abs. 2 Bst. b PG liegt vor, wenn Weisungen mehr als einmal nicht befolgt werden; in zeitlicher Hinsicht sollten die Verstösse nicht allzu weit auseinander liegen. Das Weisungsrecht der Vorgesetzten verpflichtet die Angestellten unmittelbar zu einem bestimmten Verhalten, d.h. zu einem Tun oder Unterlassen, und beinhaltet in aller Regel einen mehr oder weniger detaillierten Auftrag, der für die Bediensteten verbindlich ist (vgl. VGE 2015/236 vom 10.6.2016 E. 3.3, 2013/283 vom 14.3.2014 E. 4.1 mit Hinweisen; von Kaenel/Zürcher, a.a.O., S. 73 f. N. 62).

4.2.2 Die Generalstaatsanwaltschaft zeigt in der Kündigungsverfügung anhand mehrerer Beispiele aus den Jahren 2018 bis 2020 auf, dass die Beschwerdeführerin Weisungen ihrer Vorgesetzten missachtet und Aufgaben nicht gemäss den geltenden Weisungen und Vorgaben erledigt hat (vgl. angefochtene Verfügung S. 4). Die Vorfälle sind mit Aktennotizen, E-Mails und Berichten dokumentiert und betreffen etwa die ungenügende Zusammenarbeit der Beschwerdeführerin mit ihrer Stellvertreterin, ihr schwieriges Verhalten gegenüber den Kolleginnen und die gescheiterte Zwischenbesprechung vom 21. Februar 2020. Diese Unterlagen wurden der Beschwerdeführerin anlässlich des Standortgesprächs vom 4. Juni 2020 abgegeben (vgl. Beilagen zum Protokoll «Rechtliches Gehör/Standortgespräch» vom 4.6.2020, in unpag. Personaldossier Reg. 5 [act. 3C]). Aufgeführt ist auch der Vorfall vom 17. Oktober 2019, als die Beschwerdeführerin nicht zur Arbeit erschien, obwohl diese Abwesenheit von der Vorgesetzten ausdrücklich untersagt worden war. Hierfür wurde sie in der Folge verwarnt (vorne E. 3.9). – Die Beschwerdeführerin stellt nicht in Abrede, dass sie mehrfach Weisungen ihrer Vorgesetzten missachtet hat. Sie versucht einzig, ihre Abwesenheit

vom 17. Oktober 2019 zu rechtfertigen, ohne jedoch ihre Gründe für das Fernbleiben offenzulegen (vgl. Beschwerde S. 5). Ihre Vorbringen ändern nichts an der Tatsache, dass sie sich an jenem Tag über die unmissverständliche Weisung ihrer Vorgesetzten, zur Arbeit zu erscheinen, hinweggesetzt hat. Die Beschwerdeführerin hat denn in ihrer schriftlichen Erklärung vom 17. Januar 2020 (vgl. vorne E. 3.11) auch eingestanden, dass ihre Abwesenheit unerlaubt war. Es steht somit fest, dass sie in den Jahren 2018 bis 2020 mehrfach Weisungen ihrer Vorgesetzten missachtet hat. Fraglich erscheint einzig, ob die von der Generalstaatsanwaltschaft aufgeführten Weisungsbrüche hinsichtlich Häufigkeit und Schwere ausreichen, um den Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 Bst. b PG zu erfüllen. Auch hierauf wird zurückzukommen sein (vgl. hinten E. 4.4).

4.3 Die Generalstaatsanwaltschaft erachtet schliesslich den Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 Bst. c PG als erfüllt, da die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten das Arbeitsklima nachhaltig gestört habe. Sie habe «die Kooperation nicht gesucht» und mit ihrer Kommunikation immer wieder für Konflikte gesorgt. Der Ton gegenüber der Vorgesetzten sei oft ausgesprochen forsch und unangemessen gewesen, und es sei wiederholt vorgekommen, dass die Beschwerdeführerin ein Gespräch abgebrochen habe, indem sie «davongelaufen» sei. Entscheide der Vorgesetzten habe sie immer wieder in Frage gestellt und kritische Rückmeldungen zunehmend als Angriffe auf ihre Person gewertet. Auch das Klima im Team sei in erster Linie durch das Verhalten der Beschwerdeführerin gegenüber ihren Kolleginnen in der Kanzlei belastet worden, was in zahlreichen Mitarbeitendengesprächen thematisiert worden sei (angefochtene Verfügung S. 6; Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 11 [act. 3]). Diesen Ausführungen hält die Beschwerdeführerin nichts Substanziertes entgegen. Es ist aktenkundig, dass ihr Verhalten an den jährlichen MAG immer wieder beanstandet worden ist. Bereits zu Beginn ihrer Anstellung bei der Staatsanwaltschaft C._____ wurde ihr vorgeworfen, sie verhalte sich unkollegial und missachte grundlegende Regeln der Zusammenarbeit (vorne E. 3.2). Auch in den folgenden Jahren mussten ihre sozialen Kompetenzen bzw. ihr Verhalten wiederholt bemängelt werden. Insbesondere am MAG 2016 erhielt sie diesbezüglich negative Rückmeldungen (Nichteinhalten von geltenden Regeln und Vereinbarungen, teilweise unangemessenes Verhalten

gegenüber Vorgesetzter und Mitarbeitenden). Die am damaligen Gespräch teilnehmende Vertreterin der Personalabteilung bezeichnete das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Vorgesetzten als «sehr zerrüttet» (vorne E. 3.6). Die Beschwerdeführerin bemühte sich nach dieser Kritik zwar, ihr Verhalten zu ändern (vgl. vorne E. 3.7). Eine nachhaltige Verbesserung war jedoch nicht feststellbar. So wurde am MAG 2019 erneut beanstandet, die Beschwerdeführerin habe sich gegenüber den Teamkolleginnen wiederholt wenig kollegial verhalten. Sie müsse in allen Belangen ausdrücklich auf die üblichen Regeln der Zusammenarbeit aufmerksam gemacht werden (vgl. MAG-Bogen 2019 S. 3 und 10, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Auch ihr Verhältnis zu ihrer Vorgesetzten entspannte sich nicht. Das zeigt – abgesehen von den mehrfachen Weisungsbrüchen (vgl. E. 4.2.2 hiervor) – insbesondere der Vorfall vom 21. Februar 2020, als sich die Beschwerdeführerin aus nicht nachvollziehbaren Gründen weigerte, die Zwischenbesprechung mit der Vorgesetzten, wie von dieser bestimmt, in Anwesenheit der stellvertretenden Kanzleichefin durchzuführen (vgl. vorne E. 3.12). Die Beschwerdeführerin hat mithin mit ihrem Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima negativ geprägt.

4.4 Nach dem Gesagten kann offenbleiben, ob die Beschwerdeführerin jeden der drei von der Generalstaatsanwaltschaft angeführten Kündigungsgründe – ungenügende Leistungen (Art. 25 Abs. 2 Bst. a PG), wiederholtes Missachten der Weisungen der Vorgesetzten (Art. 25 Abs. 2 Bst. b PG) und nachhaltige Störung des Arbeitsklimas mit ihrem Verhalten während der Arbeitszeit (Art. 25 Abs. 2 Bst. c PG) – einzeln erfüllt hat. Jedenfalls in ihrer Gesamtheit gesehen geben die verschiedenen erstellten Beanstandungen einen triftigen Kündigungsgrund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG ab (vgl. vorne E. 2.1). Die Beschwerdeführerin hat mangelhafte und sich zunehmend verschlechternde Leistungen im Bereich Sachbearbeitung erbracht, mehrfach Weisungen ihrer Vorgesetzten missachtet und mit ihrem Verhalten das Arbeitsklima merklich gestört.

5.

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter Berücksichtigung der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht. Die Beschwerdeführerin rügt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als unverhältnismässig (vgl. Beschwerde S. 7).

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; ferner 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 der Arbeitgeberin oder 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; zum Ganzen VGE 2018/343 vom 9.12.2019 E. 6.1).

5.2 Die Beschwerdeführerin hat bei der Staatsanwaltschaft C. _____ stets unter derselben Vorgesetzten gearbeitet (vgl. Beschwerde S. 3). Diese brachte die Defizite im Verhalten der Beschwerdeführerin bereits am ersten MAG zur Sprache. Die Situation verbesserte sich dadurch aber zunächst nicht. Vielmehr gab das unkollegiale Verhalten der Beschwerdeführerin im Folgejahr Anlass zu umfangreicher Kritik (vgl. vorne E. 3.2). Erst ab dem Jahr 2013 entspannte sich die Situation vorübergehend, doch liessen die sozialen Kompetenzen der Beschwerdeführerin weiterhin zu wünschen übrig (vgl. vorne E. 3.3). Nachdem sie in den ersten Jahren aufgrund ihres Verhaltens auch immer wieder in Konflikt mit ihrer Bürokollegin geraten war, wurde ihr gemäss unbestritten gebliebener Darstellung der Generalstaatsanwaltschaft ein Einzelbüro zugewiesen (vgl. Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 14 [act. 3]). Die Beschwerdeführerin wurde sodann mit den Archivierungsarbeiten betraut (vgl. vorne E. 3.5) – und im Gegenzug vom ihr ungenehmen Logendienst entlastet –, weil ersteres besser mit ihrer Doppelfunktion (Sachbearbeiterin und Rechnungsführerin) vereinbar war und eher ihren Fähigkei-

ten und Interessen entsprach (vgl. Notiz «Geschichte» Zuteilung Archiv an STM» vom 31.10.2016, in unpag. Personaldossier Reg. 3 [act. 3B]; Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 5 [act. 3]). Die Beschwerdeführerin hatte eine klare Vorliebe für ihre Tätigkeit als Rechnungsführerin (vgl. etwa ihre Aussage am MAG 2012, wonach sie Zahlen den Buchstaben vorziehe; MAG-Bogen 2012 S. 2, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Hier erhielt sie denn regelmässig auch bessere Rückmeldungen als im Bereich Sachbearbeitung. Als sich im Jahr 2016 ihr Verhalten wieder deutlich verschlechterte und überdies auch ihre Leistungen als Sachbearbeiterin ungenügend ausfielen (vgl. vorne E. 3.6), wurde ihr vorgeschlagen, von ihrer Vollzeitanzstellung nur noch das 60 %-Pensum als Rechnungsführerin beizubehalten und den Anteil als Sachbearbeiterin (40 %) abzugeben (vgl. Telefonnotiz vom 21.11.2016, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Darauf ging die Beschwerdeführerin jedoch nicht ein (vgl. Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 14 [act. 3]). Auf das Jahr 2017 hin wurde sie bei der Sachbearbeitung erheblich entlastet, doch blieb ihre Arbeitsqualität in diesem Bereich mangelhaft (vgl. vorne E. 3.7). Die Reorganisation der Kanzlei, welche die Vorgesetzte ab 2019 umsetzte, wurde gemäss der Generalstaatsanwaltschaft «zu einem erheblichen Teil» als nötig erachtet, um die Zusammenarbeit der Sachbearbeitenden mit der Beschwerdeführerin zu verbessern. Die definierten Verhaltensziele seien aber in der Folge nur von den drei Kolleginnen der Beschwerdeführerin umgesetzt worden (Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 14 [act. 3] und dazugehörige Beilage 19 [act. 3A]). Die Beschwerdeführerin war sodann mit den neuen Aufgaben überfordert, die sie im Rahmen der internen Reorganisation übernahm. Sie wurde daraufhin von ihrer Vorgesetzten und deren Stellvertreterin während eines halben Jahres intensiv fachlich unterstützt. Diese engmaschige Begleitung blieb aber fruchtlos (vgl. vorne E. 4.1.4).

5.3 Entgegen der Beschwerdeführerin (Beschwerde S. 7) hat die Vorgesetzte nach dem Gesagten zahlreiche Massnahmen geprüft und auch umgesetzt, um die Situation zu entspannen bzw. zu verbessern. Sie hat dabei nicht nur der Doppelfunktion der Beschwerdeführerin Rechnung getragen, sondern wiederholt auch auf deren Bedürfnisse und Fähigkeiten Rücksicht genommen. Die Beschwerdeführerin vermochte ihr Verhalten und ihre Leistungen jedoch nicht nachhaltig zu verbessern. Unter diesen Umständen war

die Vorgesetzte nicht gehalten, weitere Massnahmen zu ergreifen. Der Beschwerdeführerin musste angesichts der wiederkehrenden Beanstandungen bezüglich ihrer Arbeitsleistung und insbesondere ihres Verhaltens klar sein, dass sie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses riskieren würde, wenn sich die Situation nicht nachhaltig verbessern sollte. Entsprechendes wurde ihr denn auch am MAG 2019 mitgeteilt (vgl. MAG-Bogen 2019 S. 11, in unpag. Personaldossier Reg. 4 [act. 3C]). Die Vorgesetzte hat alles ihr Zumutbare unternommen, um die Beschwerdeführerin zu Leistungen und einem Verhalten zu befähigen, die für den Betrieb tragbar sind. Soweit die Beschwerdeführerin ihre Vorgesetzte für das «negative Arbeitsklima» verantwortlich machen will (vgl. Beschwerde S. 7), kann ihr nicht gefolgt werden. Im Übrigen hält sie ihre nach dem MAG 2019 erhobenen Mobbingvorwürfe (vgl. vorne E. 3.11) vor Verwaltungsgericht nicht mehr aufrecht, weshalb sich Ausführungen hierzu erübrigen. Die Arbeitgeberin hat die ihr obliegende Fürsorgepflicht damit nicht verletzt.

5.4 Die Beschwerdeführerin war vom 11. April 2005 bis zum 30. September 2020 beim Untersuchungsrichteramt ... B._____ bzw. bei der Staatsanwaltschaft C._____ angestellt. Diese lange Anstellungsdauer ist in die Verhältnismässigkeitsprüfung einzubeziehen. Zu berücksichtigen ist sodann das Alter der Beschwerdeführerin; dieses wird ihr die Stellensuche erfahrungsgemäss erschweren. Das öffentliche Interesse an der Kündigung wiegt allerdings schwer. Die Beschwerdeführerin hat seit Jahren ein Verhalten gezeigt, welches das Betriebsklima gestört und das Verhältnis zur Vorgesetzten zunehmend belastet hat. Sie wurde wiederholt auf ihre Defizite hingewiesen. Eine nachhaltige Verhaltensänderung trat aber nicht ein. Zudem gelang es der Beschwerdeführerin trotz intensiver fachlicher Unterstützung nicht, ihre zuletzt klar ungenügenden Leistungen im Bereich Sachbearbeitung zu verbessern. Der weitere Verbleib der Beschwerdeführerin würde dem öffentlichen Interesse am reibungslosen Funktionieren der Strafverfolgung zuwiderlaufen. Aufgrund des zerrütteten Verhältnisses zur Vorgesetzten fällt es von vornherein ausser Betracht, die Beschwerdeführerin bei der Staatsanwaltschaft C._____ anderweitig zu beschäftigen oder (einzig) ihre Anstellung als Rechnungsführerin weiterzuführen. Insofern fallen auch ihre guten Arbeitsleistungen im Bereich Rechnungsführung nicht entscheidend ins Gewicht (vgl. VGE 2018/180 vom 2.7.2019 E. 5.3). Eine

Versetzung innerhalb der Staatsanwaltschaft des Kantons Bern hätte angesichts des Verhaltens der Beschwerdeführerin sodann keine geeignete (mildere) Massnahme dargestellt (vgl. Beschwerdeantwort vom 19.8.2020 S. 16 [act. 3]). 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; VGE 2018/180 vom 2.7.2019 E. 5.2, 2018/57 vom 30.10.2018 E. 5.3). Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass die Kündigung die Beschwerdeführerin hart trifft. Indessen geht hier das Interesse der Staatsanwaltschaft des Kantons Bern an leistungsfähigen Mitarbeitenden, die sich im Arbeitsalltag verlässlich und korrekt verhalten, dem Interesse der Beschwerdeführerin vor, ihre Stelle zu behalten (vgl. für vergleichbare Wertungen BVR 2007 S. 538 E. 4.3; VGE 2018/271 vom 5.7.2019 E. 5.4, 2018/180 vom 2.7.2019 E. 5.3, 2018/57 vom 30.10.2018 E. 5.3). Die Kündigung erweist sich somit als verhältnismässig.

6.

Nach dem Erwogenen hält die angefochtene Verfügung der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. 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). Die Kosten des Gesuchsverfahrens betreffend Erteilung der aufschiebenden Wirkung (vgl. vorne Bst. B) sind zufolge Unterliegens ebenfalls der Beschwerdeführerin aufzuerlegen; Anspruch auf Parteikostenersatz besteht auch in diesem Verfahren nicht.

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. a) Die Kosten des Beschwerdeverfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'500.--, werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

- b) Für das Beschwerdeverfahren werden keine Parteikosten gesprochen.
3. a) Die Kosten des Gesuchsverfahrens betreffend Erteilung der aufschiebenden Wirkung, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 500.--, werden der Beschwerdeführerin auferlegt.
- b) Für das Gesuchsverfahren werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
- Beschwerdeführerin
 - Beschwerdegegnerin

Der Abteilungspräsident:

Der Gerichtsschreiber:

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.--.