Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

8C 631/2014

Urteil vom 16. Dezember 2014

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Leuzinger, Präsidentin,
Bundesrichter Frésard, Bundesrichterin Heine,
Gerichtsschreiberin Berger Götz.

Verfahrensbeteiligte
A._____,
vertreten durch lic. iur. B._____,
Beschwerdeführerin,

gegen

Regierungsrat des Kantons Solothurn,
Rathaus, 4500 Solothurn,
vertreten durch das Bau- und Justizdepartement,
Rötihof, Werkhofstrasse 65, 4500 Solothurn,
Beschwerdegegner.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (Ordentliche Kündigung),

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Solothurn
vom 28. Juli 2014.

Sachverhalt:

A.
A._____ war seit dem 17. September 2001 als Sachbearbeiterin für das Amt C._____ der Amtschreiberei D._____ tätig. Nachdem im Beurteilungs- und Entwicklungsgespräch (BEG) für die Beurteilungsperiode 2011/2012 vom 2. Mai 2012 Arbeitsleistung und -verhalten als genügend und das soziale Verhalten als knapp genügend beurteilt worden waren, fand am 14. August 2012 ein Führungsgespräch mit E._____, damals stellvertretende Abteilungsleiterin im Amt C._____, statt, wobei A._____ nach einer Eskalation des Gesprächs das Büro verliess und nach Hause ging. Anlässlich eines weiteren Führungsgesprächs am 20. September 2012 eröffnete E._____ ihr, dass ihre Leistungen ungenügend seien, und definierte insgesamt 25 Ergebnisse und Vereinbarungen zur Verbesserung. Als Frist für die Verbesserungsmöglichkeit wurde der 31. Dezember 2012 festgesetzt und als allfällige Konsequenz bei Nichteinhalten die Einleitung eines Verfahrens auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 43 des Gesamtarbeitsvertrags vom 25. Oktober 2004 zwischen dem Kanton Solothurn und dem Solothurnischen Staatspersonal-Verband, dem Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn, dem Schweizerischen Verband des Personals der öffentlichen Dienste, dem Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte, Sektion Solothurn, und dem Schweizer Berufsver-

band der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion Aargau/Solothurn (GAV; BGS 126.3) angedroht. Nachdem die Bewährungsfrist bis Ende März 2013 verlängert worden war, wurden anlässlich des Beurteilungsgesprächs vom 11. April 2013 für die Bewährungszeit vom 1. Oktober 2012 bis 31. März 2013 sowohl Arbeitsleistung und -verhalten als auch das soziale Verhalten als ungenügend beurteilt. Die Amtschreiberei D._____ beantragte dem Personalamt gleichentags die Freistellung von A._____ ab 17. April 2013 zum Schutz der Amtsstelle, des Arbeitsteams, der Vorgesetzten und der Kundschaft. Das Personalamt verfügte am 17. April 2013 die sofortige Freistellung unter Weiterausrichtung des Lohnes und gab A._____ Gelegenheit, bis am 24. April 2013 dazu Stellung zu nehmen. Ebenfalls am 17. April 2013 beantragte die Amtschreiberei D._____ dem Personalamt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit A._____ aus wichtigen Gründen. Nachdem A._____ Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben worden war, verfügte das Personalamt am 6. Juni 2013, das Arbeitsverhältnis werde unter Beachtung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf den 30. September 2013 aufgelöst.
Der Regierungsrat des Kantons Solothurn wies die Beschwerde der A._____ gegen die Freistellungsverfügung vom 17. April 2013 und gegen die ordentliche Kündigung vom 6. Juni 2013 ab mit der Feststellung, die Mitarbeiterin habe sich im Zusammenhang mit der Freistellung weder ein strafrechtlich relevantes Verhalten noch eine schwere Verletzung einer Dienstpflicht zuschulden kommen lassen, und das ordentliche Anstellungsverhältnis mit ihr habe am 31. Oktober 2013 geendet (Beschluss vom 17. Dezember 2013).

B.
A._____ liess dagegen Beschwerde erheben mit den Anträgen, die Kündigung sei ex tunc aufzuheben; eventualiter sei festzustellen, dass die Kündigung rechtsmissbräuchlich sei und es sei ihr eine Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohnes auszubezahlen; es sei festzustellen, dass die Freistellung rechtsmissbräuchlich sei und dafür sei ihr eine angemessene Entschädigung auszubezahlen; zudem sei die Freistellung ab sofort aufzuheben. Nachdem das Verwaltungsgericht des Kantons Solothurn der Beschwerde mit präsidialer Verfügung vom 17. Januar 2014 die aufschiebende Wirkung verweigert und am 3. April 2014 mit den Parteien eine Instruktionsverhandlung durchgeführt hatte, wies es die Beschwerde ab (Entscheid vom 28. Juli 2014).

C.
Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten lässt A._____ beantragen, die vom Personalamt angeordnete Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei aufzuheben mit der Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Kanton Solothurn weiter bestehe; eventualiter sei die Sache an das Verwaltungsgericht zurückzuweisen mit der Anweisung, es seien mindestens zwei Notare (F._____, G._____ und eventualiter H._____) als Zeugen einzuvernehmen.
Die vorinstanzlichen Akten wurden eingeholt. Ein Schriftenwechsel wurde nicht durchgeführt.

Erwägungen:

1.
Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG), betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts (Art. 82 lit. a BGG), und ist infolge der Auswirkungen auf Lohnansprüche vermögensrechtlicher Natur (Art. 83 lit. g BGG; Urteil 8C 229/2011 vom 10. August 2011 E. 2.1). Der Streitwert bestimmt sich bei Beschwerden gegen Endentscheide nach den Begehren, die vor der Vorinstanz streitig geblieben sind (Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG). Lautet ein Begehren nicht auf Bezahlung einer bestimmten Geldsumme, setzt das Bundesgericht gemäss Art. 51 Abs. 2 BGG den Streitwert nach Ermessen fest. Vom Ausgang des vorliegenden Verfahrens hängen Lohnfortzahlungen ab, welche die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- klar übersteigen, womit eine genauere Bestimmung des Streitwertes nicht erforderlich ist. Das Streitwerterfordernis von Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) ist somit erfüllt (Urteil 8C 417/2011 vom 3. September 2012 E. 1.1 mit Hinweis). Gleiches gilt für die übrigen Eintretensvoraussetzungen, weshalb die Beschwerde grundsätzlich zulässig ist.

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95

f. BGG erhoben werden. Der vorinstanzliche Entscheid stützt sich in der Sache auf kantonales Recht. Als Beschwerdegrund kommt im Wesentlichen die Verletzung von Bundesrecht, insbesondere von verfassungsmässigen Rechten der Bundesverfassung in Frage (Art. 95 BGG). Die Anwendung des kantonalen Rechts als solches bildet nicht Beschwerdegrund. Überprüft werden kann insoweit nur, ob der angefochtene Entscheid auf willkürlicher Gesetzesanwendung beruht oder ob das Gesetz oder seine Anwendung sonst wie gegen übergeordnetes Recht verstossen (vgl. BGE 133 II 249 E. 1.2.1 S. 251 f.). Hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht gilt eine qualifizierte Rügepflicht (vgl. Art. 106 Abs. 2 BGG). Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 136 I 49 E. 1.4.1 S. 53). Wird eine Verletzung des Willkürverbots geltend gemacht, muss im Einzelnen dargelegt werden, inwiefern der angefochtene Entscheid an einem qualifizierten und offensichtlichen Mangel leidet. Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid tritt es nicht ein (BGE 133 II 396 E. 3.2 S. 400; 130 I 258 E. 1.3 S. 262).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG) und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 BGG). Öffensichtlich unrichtigb̈edeutet dabei ẅillkürlich(BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252). Die Beweiswürdigung durch das kantonale Gericht verletzt namentlich dann Bundesrecht, wenn es den Sinn und die Tragweite eines Beweismittels offensichtlich falsch einschätzt, ohne sachlichen Grund ein wichtiges und für den Ausgang des Verfahrens entscheidendes Beweismittel nicht beachtet oder aus den abgenommenen Beweisen unhaltbare Schlüsse gezogen hat (BGE 129 I 8 E. 2.1 S. 9).

3.

3.1. Streitgegenstand bildet letztinstanzlich die Frage, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Oktober 2013 durch Kündigung rechtens ist. Die am 17. April 2013 erfolgte Freistellung der Beschwerdeführerin gehörte hingegen bereits vorinstanzlich nicht mehr zum Prozessthema, weil sie durch die am 6. Juni 2013 vom Personalamt verfügte Kündigung abgelöst wurde. Soweit sich die Beschwerdeführerin - ohne konkreten Antrag - gegen die Freistellungsverfügung wendet, kann somit darauf nicht eingetreten werden.

3.2. Gemäss § 42 Abs. 3 GAV (der im Übrigen mit § 27 Abs. 3 des Gesetzes über das Staatspersonal des Kantons Solothurn vom 27. September 1992 [StPG; BGS 126.1]übereinstimmt) kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diesen Schritt rechtfertigen. Wesentliche Gründe liegen namentlich vor, wenn der oder die Angestellte wegen mangelnder Eignung (Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz) nicht in der Lage ist, seine oder ihre Aufgaben zu erfüllen oder wenn er oder sie ungenügende Leistungen erbringt oder sein oder ihr Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt (§ 42 Abs. 4 lit. b GAV).

4.

4.1. Das kantonale Gericht stellte fest, dass die Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin über eine längere Zeitdauer mit grossem Aufwand und einer beinahe unglaublichen Akribie überprüft und dokumentiert worden sei. Aus den Beobachtungen ergebe sich ohne jeglichen Zweifel, dass die Arbeitsleistung qualitativ und quantitativ ungenügend gewesen sei. Beispielsweise sei beim Erstellen von Verträgen zwischen dem 1. Oktober 2012 und dem 28. März 2013 eine Quote von 50 % (2012), bzw. 42 % (2013) beanstandeter Verträge festgestellt worden. Die Kostenrechnungen seien mit 26 %, bzw. 20 % mit einem nicht tolerierbaren Fehleranteil behaftet. Gerade in einem kleinen Team, in dem die Aufgaben aufgeteilt seien, sei es wichtig, dass die einzelnen Mitarbeiter nicht derart fehlerhaft arbeiteten und so viel Kontrolle benötigten. Gemäss Auflistung Ëinhaltung Zielvereinbarungen/Ergebnisprotokollsei es der Beschwerdeführerin zudem zwischen dem 6. Februar und dem 27. März 2013 nicht gelungen, ihre Leistungen so zu verbessern, dass die Ziele auch nur annähernd erreicht worden wären und es der Arbeitgeberin hätte zugemutet werden können, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Ob darüber hinaus

auch das soziale Verhalten ungenügend gewesen sei und für
sich allein für eine Kündigung im Sinne von § 42 Abs. 3 lit. b GAV ausgereicht hätte, müsse bei diesem Ergebnis nicht beantwortet werden.

4.2.

4.2.1. Die Beschwerdeführerin rügt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, weil ihr vor der Kündigung vom 6. Juni 2013 keine umfassende Akteneinsicht gewährt worden sei. Es sei ihr durch die am 17. April 2013 verfügte und sogleich vollzogene Freistellung und der behördlicherseits erfolgten Anonymisierung der ihr zur Last gelegten Vorhalte verunmöglicht worden, ihren Standpunkt vor Erlass der formellen Kündigung wirksam zur Geltung zu bringen.

4.2.1.1. Der Umfang des Anspruchs auf rechtliches Gehör wird zunächst durch die kantonalen Verfahrensvorschriften umschrieben, deren Auslegung und Anwendung das Bundesgericht nur unter dem Gesichtswinkel des Willkürverbotes prüft. Unabhängig vom kantonalen Recht greifen die aus Art. 29 Abs. 2 BV folgenden Verfahrensregeln zur Sicherung des rechtlichen Gehörs Platz (BGE 134 I 159 E. 2.1.1 S. 161). Ob diese Grundsätze eingehalten wurden, prüft das Bundesgericht mit freier Kognition (BGE 124 I 241 E. 2 S. 242 f. mit Hinweisen). Dass sich aus dem kantonalen Recht ein weitergehender Gehörsanspruch als aus Art. 29 Abs. 2 BV ergeben würde, wird nicht behauptet und ist auch nicht ersichtlich.
Gemäss Art. 29 Abs. 2 BV haben die Parteien in Verfahren vor Gerichts- und Verwaltungsinstanzen Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass des Entscheides zur Sache zu äussern, Einsicht in die Akten zu nehmen und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (nicht publizierte Erwägung 5.2 des Urteils BGE 136 I 39, BGE 132 II 485 E. 3.2 S. 494; 129 II 497 E. 2.2 S. 504 f., je mit Hinweisen). Aus Inhalt und Funktion des Akteneinsichtsrechts als Teil des Anspruchs auf rechtliches Gehör folgt nach der Rechtsprechung, dass grundsätzlich sämtliche beweiserheblichen Akten den Beteiligten gezeigt werden müssen, sofern in der sie unmittelbar betreffenden
Verfügung darauf abgestellt wird. Denn es gehört zum Kerngehalt des rechtlichen Gehörs, dass der Verfügungsadressat vor Erlass eines für ihn nachteiligen Verwaltungsaktes zum Beweisergebnis Stellung nehmen kann. Das Akteneinsichtsrecht ist somit eng mit dem Äusserungsrecht verbunden, gleichsam dessen Vorbedingung. Der Betroffene kann sich nur dann wirksam zur Sache äussern und geeignete Beweise führen oder bezeichnen, wenn ihm die Möglichkeit eingeräumt wird, die Unterlagen einzusehen, auf welche sich die Behörde bei ihrer Verfügung gestützt hat. Das Akteneinsichtsrecht bezieht sich somit auf sämtliche verfahrensbezogenen Akten, die geeignet sind, Grundlage des Entscheids zu bilden (BGE 132 V 387 E. 3.1 und 3.2 S. 388 f.).

4.2.1.2. Entgegen der Behauptung der Beschwerdeführerin lässt es das kantonale Gericht offen, ob das Personalamt das rechtliche Gehör durch die anfängliche Vorlage der von der ehemaligen Mitarbeiterin bearbeiteten Geschäfte in anonymisierter Form überhaupt verletzt worden ist. Es gibt lediglich an, dass eine ällfällige Verletzung des rechtlichen Gehörsdurch die spätere Offenlegung der Originalunterlagen geheilt worden sei. Es kann in der Tat offen bleiben, ob die anfängliche Anonymisierung die Einsichtsrechte der Beschwerdeführerin derart tangierten, dass von einer Verletzung des rechtlichen Gehörs auszugehen wäre, und ob diese in den vorinstanzlichen Verfahren nicht ohnehin als geheilt gelten müsste. Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt, durch das Unkenntlichmachen von Passagen in ihren Arbeitsunterlagen habe nicht geprüft werden können, ob diese tatsächlich von ihr erstellt worden seien, und sie habe nicht darlegen können, unter welchen Umständen es zu den angeblichen Fehlern und Zeitverzögerungen gekommen sei, kann sie daraus im bundesgerichtlichen Verfahren nichts zu ihren Gunsten ableiten. Denn sie kann keinen einzigen konkreten und erheblichen Nutzen benennen, den ihr die spätere Offenlegung der einzelnen
Geschäftsnummern gebracht hätte. Es lässt sich kein Nachteil erhärten, der ihr durch die anfängliche Anonymisierung entstanden wäre. Nachdem das Personalamt der Beschwerdeführerin am 22. April 2013 Gelegenheit

gegeben hatte, sich zum Antrag der Amtschreiberei auf Auflösung des Anstellungsverhältnisses zu äussern, nahm der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin am 2. Mai 2013 dazu Stellung. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses datiert vom 6. Juni 2013. Im Gegensatz zum Sachverhalt, wie er dem Urteil 8C 395/2009 vom 10. November 2009 zugrunde gelegen hat und auf welches sich die Beschwerdeführerin letztinstanzlich beruft, wurde die formelle Kündigung vorliegend somit erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheidrelevanten Sachlage und mithin auch nach Anhörung der betroffenen Person ausgesprochen. Hervorzuheben ist, dass es sich bei den (anfänglich) anonymisierten Akten um Kopien der eigenen Arbeitsunterlagen der Beschwerdeführerin handelte. Für ihren Einwand, es könnte sich auch um fremde Geschäfte handeln, konnte sie keine Anhaltspunkte liefern (und an dieser Vermutung hielt sie nach Offenlegung sämtlicher Daten auch nicht fest). Der Umstand, dass ihr die Akten vor der Eröffnung der Kündigung nur in anonymisierter Form
vorlagen, hinderte die Beschwerdeführerin nicht, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen. Durch die spätere Offenlegung der Geschäftsnummern und der Kundennamen wurden ihr keine weiteren, entscheidenden Vorbringen gegen die Kündigung ermöglicht, da ja die Beurteilung ihrer Arbeitsleistung im Fokus stand, zu welcher sich sowohl die Behörde als auch die Beschwerdeführerin unabhängig von Kundennamen und Geschäftsnummern äussern konnten.

4.2.2. Nachdem im Führungsgespräch zwischen der stellvertretenden Abteilungsleiterin des Amtes C._____ und der Beschwerdeführerin vom 20. September 2012 eine Bewährungsfrist bis Ende 2012 unter Androhung der Einleitung eines Verfahrens auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Nichteinhaltung der festgelegten Massnahmen vorgesehen worden war, wurde diese Frist in einem späteren Zeitpunkt auf Ende März 2013 verlängert. Die Beschwerdeführerin macht geltend, mit diesem Vorgehen sei § 43 Abs. 1 GAV, wonach dem Betroffenen im Anschluss an ein Mitarbeiterbeurteilungsgespräch (MAB) schriftlich eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen sei, verletzt worden.
Es ist unbestritten, dass mit der Beschwerdeführerin regelmässig MAB bzw. Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche (BEG) durchgeführt worden waren. Die Annahme der Vorinstanz, wonach eine Bewährungsfrist nicht nur im Rahmen eines solchen förmlichen Mitarbeiterbeurteilungsgesprächs, sondern auch anlässlich eines später stattfindenden Führungsgesprächs angesetzt werden könne, beruht nicht auf willkürlicher Gesetzesanwendung (vgl. zur Überprüfungsbefugnis des Bundesgerichts E. 2.1 hiervor). Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass das letzte BEG am 2. Mai 2012 abgehalten worden war und die Beschwerdeführerin das vorherige Führungsgespräch mit der Vorgesetzten vom 14. August 2012 nach einer Eskalation durch Verlassen der Büroräumlichkeiten abgebrochen hatte.

4.2.3. Soweit die Beschwerdeführerin die unterbliebene Zeugenbefragung rügt, ist sie darauf hinzuweisen, dass der Anspruch auf rechtliches Gehör durch den Verzicht auf die Abnahme von weiteren Beweisen nicht verletzt wird, wenn sich das Gericht aufgrund der bereits erhobenen Beweise seine Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung annehmen kann, dass die abgelehnten Beweisanträge nichts an seiner Überzeugung zu ändern vermögen (BGE 136 I 229 E. 5.3 S. 236; 134 I 140 E. 5.3 S. 148; je mit Hinweisen). Das kantonale Gericht hielt fest, dass von einer zusätzlichen Einvernahme der beantragten Personen nichts Neues zu erwarten sei und die Akten bezüglich Arbeitsleistung und Verhalten der Beschwerdeführerin sehr umfangreich und aussagekräftig seien. Entgegen dem Vorbringen der Beschwerdeführerin erschöpft sich die vorinstanzliche Begründung allerdings nicht in diesem Hinweis. Im Fokus stand auch im Verfahren vor dem kantonalen Gericht die Frage, ob die Qualität der Arbeitsleistungen in der letzten Zeit zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses Anlass boten. In den Akten sind die Arbeits- und die Fehlleistungen der Beschwerdeführerin über eine längere Zeitdauer dokumentiert. Die Vorinstanz konnte sich
zur Beurteilung auf diese Unterlagen abstützen. Im angefochtenen Entscheid werden die einzelnen Beweise gewürdigt und es wird festgestellt, die Beschwerdeführerin habe ohne jeglichen Zweifel qualitativ wie auch quantitativ ungenügende Leistungen erbracht. Das kantonale Gericht durfte mit Blick auf die umfassende Aktenlage ohne Verletzung von Bundesrecht in zulässiger antizipierter Beweiswürdigung auf weitere Beweismassnahmen, so namentlich auf die Einvernahme von Zeugen zur Frage der Einschätzung der Arbeitsleistungen verzichten. Soweit die Beschwerdeführerin sich durch die Zeugenbefragungen eine Klärung bezüglich ihrer Sozialkompetenz erhoffte, ist ihr entgegenzuhalten, dass auch eine positive Einschätzung ihres sozialen Verhaltens nichts an der Zulässigkeit der Kündigung geändert hätte. Denn als Grundsatz gilt, dass eine Kündigung sachlich gerechtfertigt ist, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem öffentlichen Interesse an einer funktionierenden

Verwaltung widerspricht und die Entlassung verhältnismässig ist. Das kantonale Gericht weist darauf hin, dass von einer Sachbearbeiterin im Amt C._____ in hohem Masse saubere, genaue und korrekte Arbeit gefragt sei. Die Beschwerdeführerin vermag nicht substanziiert zu
bestreiten, dass ihre Fehlerquote in ihrer alltäglichen Arbeit sehr hoch war und ihre Vorgesetzten mit der Kontrolle der von ihr erstellten Verträge und Kostenrechnungen ausserordentlich gefordert waren. Es liegen detaillierte Einschätzungen der beruflichen Leistungen vor, die dokumentieren, dass die Arbeit der Beschwerdeführerin dem vom Amt geforderten Qualitätsstandard nicht entsprachen. Hierauf durfte die Vorinstanz willkürfrei abstellen. Sie legte die wesentlichen Gesichtspunkte für ihren Entscheid dar und kam damit ihrer Begründungspflicht nach. Mit ihrer Feststellung, wonach unter diesen Umständen eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen sei, hat sie weder Bundesrecht verletzt noch kantonales Recht willkürlich angewendet. Daran vermag der Einwand der Beschwerdeführerin, eine andere Mitarbeiterin habe bezüglich der Ẅartezeiten̈(also bei der Frage, wie speditiv die Arbeiten erledigt werden) vom 1. Oktober 2012 bis 8. März 2013 nahezu identische Werte erzielt, nichts zu ändern. Soweit sie geltend macht, sie habe das Verhalten vom Gruppenleiter und von einer Notarin als Mobbing empfunden, ist ihr entgegenzuhalten, dass kein Mobbing vorliegt, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer unter
Androhung einer allfälligen Kündigung zur Einhaltung von Pflichten ermahnt wird.

5.
Dem Prozessausgang entsprechend sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 2’500.- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons Solothurn schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 16. Dezember 2014
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Leuzinger

Die Gerichtsschreiberin: Berger Götz