

BGer 1C_340/2023 vom 21. März 2024

Bundesgericht, 2024-03-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_340_2023

FR: TF 1C_340/2023 du 21 mars 2024

IT: TF 1C_340/2023 del 21 marzo 2024

Erwägungen

E. 1

Beim angefochtenen Urteil des Bundesverwaltungsgerichts handelt es sich um einen Endentscheid im Bereich des Bundespersonalrechts. Dagegen ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich zulässig (Art. 82 lit. a, Art. 86 Abs. 1 lit. a, Art. 90 BGG). Weil es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit handelt, greift der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG nicht. Die Entschädigungsforderungen übersteigen die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.-- (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Der Beschwerdeführer ist als betroffener Arbeitnehmer ohne Weiteres zur Beschwerde berechtigt (Art. 89 Abs. 1 BGG). Unzulässig sind seine Anträge, soweit sie sich gegen die Kündigungsverfügung des Beschwerdegegners richten. Anfechtungsobjekt im bundesgerichtlichen Verfahren bildet allein das angefochtene Urteil, das die Kündigungsverfügung ersetzt hat (sog. Devolutiveffekt; vgl. BGE 149 II 1 E. 4.7; 136 II 539 E. 1.2).

Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die Beschwerde ist im dargelegten Umfang einzutreten.

E. 2

Beschwerden an das Bundesgericht haben nebst den Begehren die Begründung zu enthalten (vgl. Art. 42 Abs. 1 BGG). In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt (Art. 42 Abs. 2 BGG). Die beschwerdeführende Person muss sich wenigstens kurz mit den Erwägungen des angefochtenen Entscheids auseinandersetzen. Kritik an den vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellungen, die für das Bundesgericht grundsätzlich verbindlich sind (Art. 105 Abs. 1 BGG), ist zudem nur zulässig, wenn diese offensichtlich unrichtig sind oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruhen und wenn die Behebung des Mangels für den Verfahrensausgang entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 und Art. 105 Abs. 2 BGG). Mit rein appellatorischer Kritik am angefochtenen Entscheid setzt sich das Bundesgericht nicht auseinander (BGE 148 II 392 E. 1.4.2 ; 145 I 26 E. 1.3).

E. 3

Die Vorinstanz sprach dem Beschwerdeführer in teilweiser Gutheissung der Beschwerde eine Entschädigung von vier Bruttomonatslöhnen zu, verneinte jedoch einen Weiterbeschäftigungsanspruch.

E. 3.1

Zunächst prüfte die Vorinstanz, ob der "weitgehend unbestrittene" Sachverhalt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer rechtfertige. Sie hielt fest, die ungenügenden Leistungen in den Jahren 2019 und 2020 sowie die schwierige

Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten könnten grundsätzlich einen sachlichen Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. a und b des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) darstellen. Bei der Beurteilung der Rechtmässigkeit seien nicht nur die Kündigungsmotive, sondern auch die Art und Weise einer Kündigung von Belang. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und das Gebot schonender Rechtsausübung bzw. das Verhältnismässigkeitsprinzip und der Grundsatz von Treu und Glauben würden bei Pflichtverletzungen und Mängeln in Leistung oder Verhalten grundsätzlich eine vorgängige Mahnung erforderlich machen, sofern eine solche geeignet sei, den Arbeitnehmer zur gewünschten Verbesserung von Leistung oder Verhalten zu veranlassen.

Weiter hielt die Vorinstanz fest, der Beschwerdeführer sei zwar zweimal gemahnt worden, doch seien diese Vorfälle nicht kündigungsrelevant gewesen. Bei den in den PEG 2019 und 2020 als ungenügend beanstandeten Verhaltensweisen und Leistungen handle es sich vorwiegend um messbare Grössen, nämlich die Rechtzeitigkeit und Vollständigkeit der Lieferung von Daten oder der Bearbeitung von Statistiken, d.h. deren Qualität. Selbst das Kommunikationsverhalten des Beschwerdeführers erweise sich im vorliegenden Zusammenhang als in einem gewissen Sinne messbar, als doch in bestimmten Situationen ein klärendes Gespräch oder eine Anfrage stattzufinden hätte. Aus dieser angeblichen Messbarkeit schloss die Vorinstanz, eine Mahnung wäre geeignet gewesen, den Beschwerdeführer zu einer Verbesserung seiner Leistungen und seines Verhaltens anzuhalten, und wäre damit gegenüber der Kündigung das mildere Mittel gewesen. Die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verhaltensweisen stellten nach Ansicht der Vorinstanz objektiv keine derart gravierenden Verhaltensmängel dar, die das Vertrauensverhältnis als unwiederbringlich zerstört hätten erscheinen lassen. Eine Mahnung dürfte nicht von vornherein aussichtslos gewesen sein. Entsprechend hätten die Voraussetzungen für einen ausnahmsweisen Verzicht auf eine vorgängige Mahnung nicht vorgelegen.

Gestützt darauf kam die Vorinstanz zum Schluss, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelte infolge der zu Unrecht nicht erfolgten Mahnung nicht als durch einen sachlich hinreichenden Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG gerechtfertigt. Ob der Beschwerdeführer wichtige gesetzliche oder vertragliche Pflichten verletzt hat oder die Arbeitsleistung oder das Verhalten Mängel aufgewiesen haben, die nach erfolgter Mahnung gemäss Art. 10 Abs. 3 lit. a und b BPG zur Kündigung berechtigt hätten, müsse unter diesen Umständen nicht näher geprüft werden.

E. 3.2

Sodann verneinte die Vorinstanz die Missbräuchlichkeit der Kündigung und damit einhergehend den geltend gemachten Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Sie führte aus, das Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrunds begründe für sich allein keine Missbräuchlichkeit der Kündigung. Die vom Beschwerdegegner angegebenen Gründe der Mängel in Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers könnten jedenfalls einen berechtigten Anlass für eine Kündigung darstellen, woraus sich mindestens ein Mitverschulden des Beschwerdeführers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ergebe.

Die Vorinstanz hielt weiter fest, der Beschwerdegegner habe bezüglich des seit Herbst 2018 bestehenden Arbeitsplatzkonflikts passende Massnahmen ergriffen. Bereits im Spätherbst 2019 sei nach einer neuen Stelle für den Beschwerdeführer gesucht worden, wobei sich diese Anstrengungen nicht auf bloss vereinzelte Vorstösse beschränkt hätten. Die zwischen

dem Beschwerdeführer und seinem direkten Vorgesetzten ab Februar 2020 durchgeführten vierzehntäglichen Gespräche hätten sich als geeignetes Instrument erwiesen, um den Beschwerdeführer zu betreuen, selbst wenn sie letztendlich den Konflikt nicht gelöst hätten. Der Beschwerdegegner sei seiner Fürsorgepflicht insgesamt hinreichend nachgekommen. Es habe sich insbesondere nicht erhärtet, dass der Beschwerdegegner die Kündigung ausgesprochen habe, um sich des Arbeitsplatzkonflikts auf eine rasche Art und ohne viel Aufwand zu entledigen. Vielmehr sei die Kündigung als ultima ratio ausgesprochen worden. Es fehle damit am Nachweis einer missbräuchlichen Kündigung.

E. 3.3

Schliesslich beschäftigte sich die Vorinstanz mit der Frage der Entschädigung gemäss Art. 34b BPG. Nach Feststellungen namentlich zur Dauer des Arbeitsverhältnisses und zum wirtschaftlichen Fortkommen des Beschwerdeführers hielt sie fest, der Beschwerdegegner habe dem Beschwerdeführer trotz fehlender Mahnung nicht ohne Anlass gekündigt, weshalb vorliegend nicht von einer schweren Persönlichkeitsverletzung auszugehen sei. Namentlich aufgrund seiner letzten zwei Personalbeurteilungen, die ungenügend ausgefallen seien, seines Verhaltens, das die Zusammenarbeit mit ihm erschwert habe und der verschiedensten Vorfälle, die das Vertrauensverhältnis zu seinen Vorgesetzten belastet hätten, müsse dem Beschwerdeführer ein Selbstverschulden angerechnet werden. Dieses sei bei der Bemessung der Entschädigung zu berücksichtigen und rechtfertige ein Abweichen von der gesetzlich festgelegten Regel. Insgesamt würden die bei der Festsetzung der Entschädigung zu berücksichtigenden Kriterien unter den gegebenen Umständen eine Entschädigung von vier Bruttomonatslöhnen nahelegen (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns und ohne Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen).

E. 4

Der Beschwerdeführer macht mit seinem Hauptbegehren einen Weiterbeschäftigungsanspruch zufolge missbräuchlicher Kündigung geltend.

E. 4.1

Gemäss Art. 34c Abs. 1 lit. b BPG bietet der Arbeitgeber der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gutgeheissen hat, weil die Kündigung missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR ist. Die Beschwerdeinstanz spricht der angestellten Person bei einer Gutheissung der Beschwerde auf deren Gesuch hin anstelle einer Weiterbeschäftigung nach Abs. 1 eine Entschädigung von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zu (Art. 34c Abs. 2 BPG).

E. 4.1.1

Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden. Die Aufzählung konkretisiert das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot und ist nicht abschliessend. Eine missbräuchliche Kündigung kann somit auch aus anderen Gründen vorliegen. Dies setzt indes voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 136 III 513 E. 2.3; Urteile 8C_387/2022 vom 21. August 2023 E. 8.2; 8C_775/2021 vom 21. November 2022 E. 4.3; je mit Hinweisen).

Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung kann sich nicht nur aus den Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Die Kündigung darf namentlich nicht unter Verletzung der Persönlichkeitsrechte der arbeitnehmenden Person - z.B. in Form einer Verletzung der Fürsorgepflicht der arbeitgebenden Partei - ausgesprochen werden (BGE 136 III 513 E. 2.3; 132 III 115 E. 2.2). Gleich wie die privaten trifft auch die öffentlichen Arbeitgebenden gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG ; Urteile 8C_775/2021 vom 21. November 2022 E. 4.3; 8C_334/2015 vom 19. August 2015 E. 4.2).

E. 4.1.2

Nach Art. 328 OR sind die Arbeitgebenden verpflichtet, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen. Sie haben sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitenden oder Dritten zu schützen. Schreitet die arbeitgebende Partei zur Bereinigung einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz zur Kündigung, ohne zuvor zumutbare Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts ergriffen zu haben, kann sich die Kündigung als missbräuchlich erweisen (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2; Urteil 4A_39/2023 vom 14. Februar 2023 E. 3.2; je mit Hinweisen; für das Bundespersonalrecht etwa Urteile 8C_334/2015 vom 19. August 2015 E. 5; 8C_594/2010 vom 25. August 2011 E. 5.1; 1C_245/2008 vom 2. März 2009 E. 4.2).

Die Bestimmung des Kündigungsmotivs ist Tatfrage (BGE 136 III 513 E. 2.3 mit Hinweisen). Ob bei Vorliegen eines Arbeitsplatzkonflikts angemessene Massnahmen ergriffen wurden, ist demgegenüber eine Rechtsfrage (Urteil 4A_39/2023 vom 14. Februar 2023 E. 3.2 mit Hinweis).

E. 4.2

Die Vorinstanz verneinte in Bezug auf den unstrittig bestehenden Konflikt mit ausführlicher Begründung eine Verletzung der Fürsorgepflicht durch den Beschwerdegegner und damit eine missbräuchliche Kündigung. Sie wies zudem zu Recht darauf hin, dass das Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrunds für sich allein keine Missbräuchlichkeit der Kündigung begründet (vgl. Urteil 8C_775/2021 vom 21. November 2022 E. 4.3). Der Beschwerdeführer setzt sich damit weder in tatsächlicher noch rechtlicher Hinsicht hinreichend auseinander (vgl. E. 2), wenn er im Wesentlichen bloss geltend macht, es bestehe offensichtlich überhaupt kein Kündigungsgrund, weshalb die Kündigung gänzlich unmotiviert und geradezu willkürlich sei. Dabei kann offenbleiben, ob es seinem Hauptbegehren insgesamt an einer hinreichenden Begründung gebricht, sodass darauf nicht einzutreten wäre (vgl. BGE 143 II 283 E. 1.2.2). Selbst wenn über den Begründungsmangel hinweggesehen würde, ist im Vorgehen des Beschwerdegegners jedenfalls keine Missbräuchlichkeit im Sinne der zu Art. 336 OR ergangenen Rechtsprechung auszumachen. Nach den überzeugenden Darstellungen der Vorinstanz hat der Beschwerdegegner hinreichende Massnahmen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzkonflikt ergriffen. Ebenfalls wurden alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft (Art. 19 Abs. 1 BPG). Die Kündigung ist somit - unabhängig davon, ob den Beschwerdeführer am Konflikt bzw. an den weiteren geltend gemachten Kündigungsgründen ein Verschulden trifft - jedenfalls nicht missbräuchlich

erfolgt.

Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zufolge missbräuchlicher Kündigung (Art. 34c Abs. 1 lit. b BPG) im Sinne des Hauptbegehrens ist demnach zu verneinen.

E. 5

Eventualiter beantragt der Beschwerdeführer eine Entschädigung von zwölf Bruttomonatslöhnen "wegen missbräuchlicher und sachlich nicht gerechtfertigter" Kündigung anstelle der ihm zugesprochenen Entschädigung von vier Monatsgehältern.

E. 5.1

Da die Kündigung wie dargelegt nicht missbräuchlich ist, scheidet ein Entschädigungsanspruch gestützt auf Art. 34c Abs. 2 BPG von vornherein aus. Weiterungen hierzu erübrigen sich. Zu prüfen bleibt die Höhe der gestützt auf Art. 34b Abs. 1 lit. a und Abs. 2 BPG zugesprochenen Entschädigung.

E. 5.2

Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, so spricht sie gemäss Art. 34b Abs. 1 lit. a BPG der beschwerdeführenden Partei eine Entschädigung zu, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung oder wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind. Die Entschädigung wird gemäss Art. 34b Abs. 2 unter Würdigung aller Umstände festgelegt. Sie beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn. Dem Bundesverwaltungsgericht steht bei der Bemessung der Entschädigung ein grosser Ermessensspielraum zu (vgl. Urteile 8C_459/2021 vom 5. April 2022 E. 6.5.1; 8C_75/2018 vom 13. Juli 2018 E. 3.2.2 mit Hinweisen).

Das Bundesgericht nimmt keine freie Überprüfung der Ermessensbetätigung im Sinne einer Angemessenheitskontrolle vor. Es prüft im Rahmen der Rechtskontrolle (Art. 95 f. BGG) lediglich, ob die Vorinstanz ihr Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt, mithin überschritten, unterschritten oder missbraucht hat (BGE 148 V 419 E. 5.5; 143 V 369 E. 5.4.1). Ein Ermessensmissbrauch ist gegeben, wenn die Behörde zwar innerhalb des ihr eingeräumten Ermessens bleibt, sich aber von unsachlichen, dem Zweck der massgebenden Vorschriften fremden Erwägungen leiten lässt oder allgemeine Rechtsprinzipien wie das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben respektive rechtsgleicher Behandlung oder den Grundsatz der Verhältnismässigkeit verletzt (BGE 149 I 146 E. 3.4.1; 147 V 194 E. 6.3; je mit Hinweisen).

Im Zusammenhang mit dem Entschädigungsanspruch nach Art. 34b Abs. 1 lit. a und Abs. 2 BPG prüft das Bundesgericht insbesondere, ob die Vorinstanz grundlos von den in Lehre und Rechtsprechung entwickelten Bemessungskriterien abgewichen ist oder Tatsachen berücksichtigt hat, die für die Entschädigungshöhe keine Rolle hätten spielen dürfen, oder umgekehrt Umstände ignoriert hat, die zwingend zu beachten gewesen wären. Es hebt einen auf Ermessen beruhenden Entscheid ausserdem auf, wenn sich dieser als offensichtlich unbillig erweist (Urteile 8C_459/2021 vom 5. April 2022 E. 6.5.1; 8C_75/2018 vom 13. Juli 2018 E. 3.2.2).

E. 5.3

Der Beschwerdeführer rügt eine willkürliche Ermessensausübung bzw. einen Ermessensmissbrauch und damit einhergehend eine Verletzung von Art. 34b Abs. 2 BPG und Art. 31 Abs. 1 lit. a BPV. Ausserdem moniert er in mehrfacher Hinsicht eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung. Er macht im Wesentlichen geltend, das gesetzliche Minimum gemäss Art. 34b Abs. 2 BPG - Entschädigung von "in der Regel" mindestens sechs Monatslöhnen - dürfe nur ausnahmsweise unterschritten werden. Wenn wie vorliegend ein sachlich hinreichender Grund verneint werde, sei ein Abweichen von der Mindestentschädigung unzulässig. Die Schlussfolgerung der Vorinstanz, wonach der Beschwerdeführer die Kündigung mitverschuldet haben soll, sei unverständlich, habe ihm doch der Beschwerdegegner - mangels Mahnung - gerade keine Besserungsmöglichkeit gegeben, wie die Vorinstanz im Zusammenhang mit der Prüfung des Kündigungsmotivs selbst festgehalten habe. Zudem seien sein angeblich mangelhaftes Verhalten und seine angeblich mangelhafte Leistung überhaupt nicht erstellt, wie die geltend gemachten Sachverhaltsrügen belegten. Selbst wenn keine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung im Sinne von Art. 97 Abs. 1 BGG anzunehmen sei, liege keine Situation vor, die eine Abweichung vom Regelmass gemäss Art. 34b Abs. 2 BPG erlaube.

E. 5.4

Die Kritik des Beschwerdeführers ist berechtigt:

E. 5.4.1

Wie dargestellt verneinte die Vorinstanz das Vorliegen eines sachlich hinreichenden Grundes gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG bereits infolge der ihres Erachtens zu Unrecht unterbliebenen Mahnung. Dabei liess sie die Frage, ob der Beschwerdeführer Pflichten verletzt oder seine Arbeitsleistung oder sein Verhalten Mängel aufgewiesen haben, die gemäss Art. 10 Abs. 3 lit. a und b BPG zur Kündigung berechtigt hätten, explizit offen. Gleichzeitig hielt sie fest, das angeblich ungenügende Verhalten und die ungenügenden Leistungen des Beschwerdeführers könnten "grundsätzlich" einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen. Im Zusammenhang mit der Missbräuchlichkeit der Kündigung führte sie aus, die Mängel in Leistung und Verhalten könnten einen "berechtigten Anlass" für eine Kündigung darstellen. Ohne weitere Begründung ging sie nun von dessen "Mitverschulden" an der Kündigung aus. Auch im Rahmen der Entschädigungsbemessung erachtete sie die zuvor nicht näher überprüften geltend gemachten Kündigungsgründe offenbar als erstellt und nahm gestützt darauf ein "Selbstverschulden" des Beschwerdeführers an. Dieses rechtfertige bei der Festsetzung der Entschädigung ein Abweichen von der gesetzlich festgelegten Regel.

E. 5.4.2

Es geht nicht an, einerseits die Frage, ob sachliche Kündigungsmotive bestehen, die bei korrekter Abmahnung zur Kündigung berechtigt hätten, ausdrücklich offenzulassen, und andererseits ein (Mit- bzw. Selbst-) Verschulden des Beschwerdeführers an der Kündigung - ohne nachvollziehbare Begründung, insbesondere ohne Auseinandersetzung mit den Vorbringen des Beschwerdeführers - als erstellt zu erachten. Die Vorinstanz führt zwar aus, dass es sich bei den Vorwürfen des Beschwerdegegners an die Adresse des Beschwerdeführers grundsätzlich um hinreichende Kündigungsgründe handeln könnte. Inwiefern die Vorwürfe begründet sind, legt sie jedoch nicht dar. Indem die Vorinstanz dem Beschwerdeführer bei der Bemessung der Entschädigung dennoch ein Selbstverschulden anrechnet, legt sie ihrem Entscheid eine widersprüchliche Begründung zugrunde und

betätigt sie ihr Ermessen missbräuchlich. Damit verletzt sie im Ergebnis Art. 34b Abs. 1 lit. a und Abs. 2 BPG .

E. 5.5

Der Beschwerdeführer beansprucht eine Entschädigung von zwölf Bruttomonatsgehältern. Weil sich die Sache mit Bezug auf die Umstände, die vorliegend bei der Entschädigungsbemessung gemäss Art. 34b Abs. 2 BPG zu berücksichtigen sind, nicht als spruchreif erweist, ist sie im Sinne des Subeventualantrags zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Diese wird sich mit den angeblichen Mängeln in Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers sowie den "verschiedensten Vorfälle[n], die das Vertrauensverhältnis zu seinen Vorgesetzten belasteten", auseinandersetzen haben, gestützt auf die sie ein Selbstverschulden an der Kündigung annahm. Alsdann hat sie die Entschädigung neu zu bemessen und ihren Entscheid - insbesondere eine allfällige Unterschreitung des Regelmasses - gehörig zu begründen. Nicht mehr zu befassen braucht sie sich mit der definitiv entschiedenen Frage der Missbräuchlichkeit der Kündigung und dem verneinten Weiterbeschäftigungsanspruch (E. 4).

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen, soweit darauf einzutreten ist. Das angefochtene Urteil ist aufzuheben und die Angelegenheit im dargelegten Sinne zu neuem Entscheid an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Trotz Rückweisung zu neuem Entscheid bleibt der Ausgang in der Sache nicht mehr völlig offen, nachdem der Weiterbeschäftigungsanspruch und damit das Hauptbegehren letztinstanzlich verneint wurde. Der Beschwerdeführer kann somit nicht als vollständig obsiegend betrachtet werden (vgl. BGE 141 V 281 E. 11.1; Urteil 1C_699/2021 vom 10. Oktober 2022 E. 3). Es rechtfertigt sich deshalb, ihm die Gerichtskosten zur Hälfte aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Der teilweise unterliegende Beschwerdegegner ist in seinen Vermögensinteressen betroffen, weshalb er ebenfalls kostenpflichtig wird (Art. 66 Abs. 1 und 4 BGG ; vgl. BGE 136 I 39 E. 8.1.4). Ausserdem hat er dem Beschwerdeführer für das bundesgerichtliche Verfahren eine reduzierte Parteientschädigung zu bezahlen (Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG).

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