

BGer 8C_693/2021 vom 27. Oktober 2022

Bundesgericht, 2022-10-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_693_2021

FR: TF 8C_693/2021 du 27 octobre 2022

IT: TF 8C_693/2021 del 27 ottobre 2022

Erwägungen

E. 1

Das angefochtene Urteil betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit. Es liegt somit kein Ausschlussgrund nach Art. 83 lit. g BGG vor. Die verlangte Entschädigung gegenüber dem Kanton Schwyz übersteigt die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Die Beschwerde ist somit zulässig.

E. 2.1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. 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). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 140 III 115 E. 2; nicht publ. E. 2.1 des Urteils BGE 144 I 181 ; Urteil 8C_116/2021 vom 8. Juni 2021 E. 2.1).

E. 2.2

Das Bundesgericht wendet das Recht grundsätzlich von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem Recht gilt demgegenüber eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob der angefochtene kantonale Entscheid die Grundrechte oder kantonales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Da keine gesetzliche Ausnahme besteht (Art. 95 lit. c-e BGG), ist die Prüfungsbefugnis des Bundesgerichts gegenüber kantonalem Recht auf die Verletzung verfassungsmässiger Rechte, insbesondere auf Willkür, beschränkt (Art. 9 BV ; Urteil 8C_116/2021 vom 8. Juni 2021 E. 2.2).

E. 2.3

Ein Entscheid ist willkürlich, wenn er offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht (BGE 145 II 32 E. 5.1, 144 I 170 E. 7.3, 142 V 513 E. 4.2, je mit Hinweisen; Urteil 8C_116/2021 vom 8. Juni 2021 E. 2.3).

E. 3.1

Streitig ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie dem Beschwerdeführer gestützt auf § 21g des Personal- und Besoldungsgesetzes des Kantons Schwyz vom 26. Juni 1991 (Personalgesetz, PG; SRSZ 145.110) eine Abfindung von vier Bruttomonatslöhnen (inkl. Anteil 13. Monatslohn) bzw. einem Drittel eines Jahresgehalts (basierend auf dem Lohn 2019) und eine Entschädigung von zwei Bruttomonatsgehältern (inkl. Anteil 13. Monatslohn) zusprach.

E. 3.2

Die Vorinstanz hat die massgebenden rechtlichen Grundlagen und die dazu ergangene Rechtsprechung eingehend dargelegt. Darauf wird verwiesen.

E. 3.2.1

Zu wiederholen ist, dass gemäss § 21 PG die Anstellungsbehörde einem Mitarbeiter zuerst das rechtliche Gehör zu gewähren hat, wenn sie ihm kündigen will (Abs. 1). Die Kündigung ist von der Anstellungsbehörde schriftlich zu begründen (Abs. 2). Bevor einem Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden kann, der nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder dessen Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihm die Beanstandungen durch eine Mitarbeiterbeurteilung vorzuhalten und ist ihm eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten anzusetzen (Abs. 3).

E. 3.2.2

Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (§ 21a Abs. 1 PG). Ein sachlich zureichender Grund liegt u.a. vor, wenn ein Mitarbeiter nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder wenn seine Leistung und sein Verhalten nicht befriedigen (§ 21a Abs. 2 lit. b PG) oder seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzt hat (§ 21a Abs. 2 lit. c PG).

E. 3.2.3

Ist eine Kündigung missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, ist eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund nach § 21a Abs. 2 oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach § 21 ausgesprochen worden oder ist eine fristlose Entlassung nach § 21c ohne wichtigen Grund erfolgt, hat der betroffene Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung nach Abs. 2 und auf eine zusätzliche Entschädigung, die höchstens dem letzten halben Jahreslohn entspricht (§ 21g Abs. 3 PG). Die Abfindung nach § 21g Abs. 2 PG entspricht höchstens dem letzten Jahreslohn und wird vom Regierungsrat nach den Umständen des Einzelfalles festgesetzt. Berücksichtigt werden das Alter, die Dienstjahre und die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.

E. 3.3

Soweit § 6 Abs. 2 PG die Bestimmungen des Obligationenrechts ergänzend anwendbar erklärt, wenn die kantonale Personalgesetzgebung keine eigene Regelung enthält, wird das Privatrecht kraft Verweisung zum öffentlichen Recht des betreffenden Gemeinwesens. Es ist nach dessen Regeln anzuwenden und auszulegen. Die übernommenen Normen des Obligationenrechts gelten diesfalls nicht als Bundesprivatrecht, sondern als subsidiäres kantonales Recht, dies mit den bereits dargelegten kognitionsrechtlichen Folgen (vgl. E. 2.2 hiervor; BGE 140 I 320 E. 3.3; Urteil 8C_275/2020 vom 6. August 2020 E. 3.2).

E. 4.1

Im Hinblick auf die Frage, ob im Zeitpunkt der formellen Gehörsvermittlung der Entscheidung über die Kündigung bereits festgestanden habe, erwog die Vorinstanz, der Beschwerdeführer sei nicht erst mit der Einräumung des rechtlichen Gehörs am 11. Juli 2019 mit der Kündigungsabsicht des Beschwerdegegners konfrontiert worden. Bereits anlässlich der Gespräche vom 19. Juni 2019 zwischen dem Beschwerdeführer und dem Amtsvorsteher sowie dem Departementsvorsteher und vom 5. Juli 2019 zwischen dem Beschwerdeführer und dem Amtsvorsteher in Anwesenheit des Leiters des Personalamts sei eine mögliche Kündigung angesprochen worden. Allerdings ergebe sich weder aus den Akten noch aus der Darstellung der Parteien, ob der Beschwerdeführer bei diesen Gesprächen substantiiert über die Kündigungsgründe informiert worden und ihm eine effektive Mitwirkung gewährt worden sei. Insofern vermöge der Beschwerdegegner den Nachweis nicht zu erbringen, dass er dem Beschwerdeführer vor der Kündigung das rechtliche Gehör rechtsgenügend gewährt habe. Somit sei die Kündigung unter dem Aspekt des rechtlichen Gehörs fehler- bzw. mangelhaft.

E. 4.2

Beim Gespräch vom 19. Juni 2019 sei dem Beschwerdeführer eine ihm vorgängig zugestellte Zielvereinbarung (vom 11. Juni 2019) unterbreitet worden. Mit dieser habe man ihm trotz seines Verhaltens und seiner Versäumnisse eine Chance als Projektleiter E._____ geben wollen. Er habe aber zum Ausdruck gebracht, eine "Degradierung" nicht zu akzeptieren. Die Situation sei eskaliert, weshalb das Gespräch habe abgebrochen werden müssen. Dass die Zielvereinbarung nicht Thema des Gesprächs gewesen sein soll, sei daher entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers wenig glaubhaft. Bei dieser Sachlage habe der Beschwerdegegner davon absehen dürfen, ihm eine Bewährungsfrist anzusetzen, unabhängig davon, ob der Kündigungsgrund von § 21a Abs. 2 lit. b oder lit. c PG zur Anwendung gelange.

E. 4.3

In der Kündigung vom 28. August 2019 würden diverse Verfehlungen des Beschwerdeführers aufgelistet, die er bestreite. Auf die diesbezüglich von den Parteien offerierten Zeugenbefragungen könne in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet werden, da deren Äusserungen bereits ausführlich in die schriftlichen Aktenstücke Eingang gefunden hätten. Aus den in der Kündigung erwähnten Kündigungsgründen ergebe sich, dass administrative und organisatorische Mängel der Arbeitsausführung sowie Kommunikationsprobleme des Beschwerdeführers bereits längere Zeit ein Thema gewesen seien. Mit dem für alle Seiten herausfordernden Projekt E._____ habe sich die Problematik akzentuiert. Dies habe den Amtsvorsteher - nachdem bereits die im Februar 2018 schriftlich vorgebrachte dringende Aufforderung zur Änderung der Arbeitsweise offenbar nicht die gewünschte Wirkung gezeigt habe - Ende 2018 zu einer Reorganisation des Amtes D._____ veranlasst. Damit sei auch eine Umgestaltung der Arbeitsstelle des Beschwerdeführers verbunden gewesen (insbesondere Entlastung von gewissen Führungsfunktionen wie Stellvertretung des C._____ und Konzentration der Arbeitstätigkeit auf das Projekt E._____). Die Reorganisation habe auch andere Stellen umfasst. Dies ändere allerdings nichts am Umstand, dass in Berücksichtigung der festgestellten Mängel organisatorische Massnahmen, welche die Arbeitsstelle des Beschwerdeführers betroffen und zur Einschränkung seines Aufgabenbereichs geführt hätten, als gerechtfertigt erschienen und ihm zumutbar gewesen wären. Dies gelte

insbesondere auch in Berücksichtigung der von ihm geltend gemachten 600 Überstunden. Gerechtfertigt gewesen sei in Anbetracht der festgestellten Mängel in der Aufgabenerfüllung auch die vorgesehene Zielvereinbarung, die der Beschwerdeführer nicht unterzeichnet habe.

E. 4.4

Nicht zu verkennen sei andererseits, so die Vorinstanz weiter, dass nicht alle in der Kündigung erwähnten Vorwürfe gerechtfertigt seien. Die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers sei - trotz offenbar seit längerem bestehenden administrativen und organisatorischen sowie kommunikativen Kritikpunkten - zumindest bis 2017 und grundsätzlich auch 2018 noch als sehr gut bewertet worden. Insofern stelle sich die Frage, wieso die als gravierend empfundenen Mängel nicht bereits früher entdeckt bzw. angesprochen worden seien. Weiter hätten zwar gewisse Mängel bei der Arbeitsleistung vorgelegen. Allerdings sei fraglich, ob dabei von einer schweren Pflichtverletzung nach § 21 (richtig: 21a) Abs. 1 lit. c PG gesprochen werden könne. Schwere Pflichtverletzungen würden dem Beschwerdeführer nicht vorgeworfen und seien auch nicht erkennbar.

E. 4.5

In Berücksichtigung der festgestellten Mängel und des ihm anvertrauten, sehr gewichtigen Projekts E. _____ sei es aber offenkundig angezeigt gewesen, den Aufgaben- und Kompetenzbereich des Beschwerdeführers neu zu definieren. Es sei auch gerechtfertigt gewesen, mit der vorgesehenen Zielvereinbarung eine Verbesserung der administrativen und organisatorischen Arbeitsleistung herbeizuführen. Insofern habe die Weigerung des Beschwerdeführers, die Zielvereinbarung einzugehen und damit auch die Reorganisation seiner Arbeitsstelle zu akzeptieren, einen sachlichen Kündigungsgrund nach § 21a Abs. 2 lit. b PG begründet. Mit den zu Recht geforderten, in der Zielvereinbarung festgelegten Pflichten sollten die Leistungsschwächen des Beschwerdeführers angegangen und behoben werden. Auch wenn er im Übrigen fachlich immer gute Leistungen erbracht habe, seien die Mängel gewichtig genug gewesen, um von ihm die zumutbaren Veränderungen zu verlangen. Aufgrund seiner Weigerung, die Zielvereinbarung einzugehen, habe er eine fachlich genügende Aufgabenerfüllung nicht mehr zu gewährleisten vermocht. Zusätzlich habe er damit wiederholt zum Ausdruck gebracht, dass er mit der vom Amtsvorsteher eingeleiteten Reorganisation nicht einverstanden gewesen sei, was ebenfalls ein sachlicher Kündigungsgrund gewesen sei.

E. 4.6

Praxisgemäss könne auch eine sachliche Kündigung rechtsmissbräuchlich sein (BGE 132 III 115 E 2.2), was vorliegend umstritten sei. Unter dem Aspekt der Missbräuchlichkeit sei die bejahte Verletzung des rechtlichen Gehörs nicht nochmals zu prüfen. Dass ein Konflikt des Beschwerdeführers mit dem Amtsvorsteher Anlass für die Kündigung gewesen sei und der Arbeitgeber es unterlassen habe, zumutbare Massnahmen zu ergreifen, sei nicht ersichtlich. Dass infolge der vom Amtsvorsteher gegenüber dem Beschwerdeführer geltend gemachten Mängel der Arbeitsleistung ein gespanntes Verhältnis zwischen ihnen entstanden sei, sei unvermeidlich gewesen. Diese Konfliktsituation sei aber Folge der unbefriedigenden Arbeitsleistung und nicht Kündigungsursache gewesen.

E. 4.7

Rechtsprechungsgemäss sei der Arbeitgeber verpflichtet, nach Lösungen zu suchen, die eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichten (Urteil 4A_384/2014 vom

12. November 2014 E. 4.2.2). Allerdings spreche das Alter nur in ausgesprochenen Ausnahmesituationen und bei krassem Missverhältnis der entgegenstehenden Interessen für die Bejahung einer Missbräuchlichkeit der Kündigung (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, S. 1006 f.). Bejaht worden sei die Missbräuchlichkeit etwa im Falle eines Heizungsmonteurs, der nach 44 Dienstjahren wenige Monate vor der Pensionierung ohne vorherige Anhörung entlassen worden sei (BGE 132 III 115). Eine vergleichbare Situation liege hier nicht vor. Der Beschwerdegegner habe sich im Übrigen bemüht, durch Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses eine Fortdauer der Beschäftigung zu ermöglichen. Zur Kündigung sei es erst gekommen, als der Beschwerdeführer der vorgeschlagenen Zielvereinbarung nicht zustimmen wollen. Insgesamt könne dem Vorwurf der Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht gefolgt werden. Den geltend gemachten Aspekten könne aber bei der Bemessung der Entschädigung und Genugtuung Relevanz zukommen.

E. 4.8

Zusammenfassend sei die Kündigung - so die Vorinstanz weiter - wegen Verletzung des rechtlichen Gehörs fehler- bzw. mangelhaft, allerdings sachlich begründet und nicht missbräuchlich. Ein Nichtigkeitsgrund gemäss § 21f Abs. 1 PG liege nicht vor. Die Rechtsfolgen der Missachtung der Verfahrensvorschriften würden in § 21g Abs. 3 PG geregelt. Dieser sehe die Ausrichtung einer Abfindung nach § 21g Abs. 2 PG und eine zusätzliche Entschädigung vor (vgl. E. 3.2.3 hiervor). In Gesamtwürdigung aller Aspekte seien dem Beschwerdeführer eine Abfindung von vier Bruttomonatslöhnen (inkl. Anteil 13. Monatslohn) bzw. 1/3 eines Jahresgehalts (basierend auf dem Lohn von 2019) und eine Entschädigung von zwei Bruttomonatsgehältern (inkl. Anteil 13. Monatslohn) zuzusprechen.

E. 5

Der Beschwerdeführer wendet im Wesentlichen ein, entgegen der Vorinstanz habe er sich nicht geweigert, die Zielvereinbarung zu unterzeichnen. Deren Unterzeichnung sei kein Thema gewesen, da das Gespräch vom 19. Juni 2019 hin- und hergewogt und schliesslich frühzeitig abgebrochen worden sei. Vorinstanzlich habe er hierzu entsprechende Beweisofferten unterbreitet, auf welche die Vorinstanz nicht eingegangen sei. Mit der willkürlichen Annahme seiner angeblichen Weigerung, die Zielvereinbarung zu unterzeichnen, habe die Vorinstanz einen Kündigungsgrund gemäss § 21a Abs. 2 lit. b PG konstruiert, der für den Beschwerdegegner gar keiner gewesen sei. Gleiches gelte hinsichtlich des Vorwurfs der Vorinstanz, der Beschwerdeführer sei mit der Reorganisation nicht einverstanden gewesen. Der Beschwerdegegner habe die Kündigung nämlich einzig mit schweren Pflichtverletzungen nach § 21a Abs. 2 lit. c PG begründet. Weder in der Eröffnung zum rechtlichen Gehör vom 11. Juli 2019 noch in der Kündigung vom 28. August 2019 seien die Nichtunterzeichnung der Zielvereinbarung oder das Nichteinverständnis mit der Reorganisation überhaupt erwähnt worden. Indem die Vorinstanz den Kündigungsgrund von § 21a lit. b PG mit diesen zwei Punkten begründet habe, habe sie somit den Sachverhalt offensichtlich unrichtig dargelegt und das Recht falsch angewendet. Zudem habe die Vorinstanz die Nichtunterzeichnung der Zielvereinbarung bzw. das Nichteinverständnis mit der Reorganisation als Rechtfertigungsgrund für den Verzicht auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist nach § 21a Abs. 2 lit. b. PG i.V.m. § 21 Abs. 3 PG und in Nachachtung des Verhältnismässigkeitsprinzips nach Art. 5 Abs. 2 BV bemüht. Da die Vorinstanz die vom Beschwerdegegner einzig angerufenen schweren

Pflichtverletzungen nach § 21a Abs. 2 lit. c PG als Kündigungsgrund verneint habe, liege kein Kündigungsgrund im Sinne von § 21a Abs. 2 lit. b und c PG vor. Dies führe zu einer höheren Abfindung und Entschädigung, als sie die Vorinstanz festgelegt habe.

Weiter sei festzuhalten, dass der Beschwerdeführer als Leiter B. _____ angestellt gewesen sei. Im Juni 2017 sei er aufgrund seiner guten Leistungen zum stellvertretenden C. _____ und damit zum Stellvertreter des Amtsvorstehers befördert worden. Mit der Zielvereinbarung hätte er somit von seinen Führungsaufgaben entbunden werden und fortan als Projektleiter tätig sein sollen. Damit wäre sein Arbeitsvertrag geändert worden. Demnach hätte der Beschwerdegegner eine (sachlich begründete) Änderungskündigung bzw. Verfügung erlassen müssen. Auch in diesem Lichte habe die Vorinstanz § 21a Abs. 2 lit. b PG willkürlich angewendet. Nach dem Gesagten habe sie die Nichtunterzeichnung der Zielvereinbarung durch den Beschwerdeführer zu Unrecht als Rechtfertigung für den Verzicht auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist nach § 21a Abs. 2 lit. b i.V.m. § 21 Abs. 3 angesehen.

Zusammenfassend leide die Kündigung an mehreren formellen Mängeln (Verletzung des rechtlichen Gehörs, Nichtansetzung einer Bewährungsfrist) und an materiellen Mängeln (kein sachlicher Kündigungsgrund vorhanden). Dies habe Einfluss auf die Höhe der Abfindung, da bei deren Bemessung auch der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt habe, zu berücksichtigen sei (§ 21g Abs. 2 PG). Die Kündigungsmängel hätten zudem Einfluss auf die Höhe der Entschädigung, die auch einen pönalen Charakter habe, weshalb das Verschulden des Arbeitgebers zu berücksichtigen sei. Dieses sei höher, wenn er ohne sachlichen Grund kündige und sich mehrere formelle Mängel zu Schulden kommen lasse, als wenn er mit sachlichem Grund und lediglich einem einzigen formellen Mangel kündige.

E. 6

Dem Beschwerdeführer ist beizupflichten, dass der Beschwerdegegner die Kündigung vom 28. August 2019 einzig auf § 21a Abs. 2 lit. c PG stützte, ihm also schwere Pflichtverletzungen vorhielt. Die Vorinstanz hat indessen erwogen, es hätten zwar gewisse Mängel bei der Arbeitsleistung vorgelegen. Allerdings sei fraglich, ob dabei von einer schweren Pflichtverletzung nach § 21 (richtig: 21a) Abs. 2 lit. c PG gesprochen werden könne. Schwere Pflichtverletzungen wie strafbares oder rechtswidriges Verhalten würden dem Beschwerdeführer nicht vorgeworfen und seien auch nicht erkennbar (siehe E. 4 hiavor). Nach dem Gesagten hat die Vorinstanz den Kündigungsgrund nach § 21a Abs. 2 lit. c PG nicht gelten lassen.

E. 7.1

Umstritten und zu prüfen ist, ob ein sachlicher Kündigungsgrund nach § 21a Abs. 2 lit. b PG vorlag.

E. 7.2.1

Die Vorinstanz hat die in der Kündigung vom 28. August 2019 aufgeführten Kündigungsgründe eingehend dargelegt und sich mit ihnen auseinandergesetzt. Sie stellte im Wesentlichen fest, dass im Rahmen des Projekts E. _____ Unterlagen gefehlt hätten bzw. vom Beschwerdeführer entgegen wiederholten und ausdrücklichen Weisungen des Vorgesetzten nicht erstellt worden seien. Weiter habe der Umstand, dass der Amtsvorsteher vom Architekten und nicht vom Beschwerdeführer von der Überschreitung der Baukosten

beim Projekt E. _____ erfahren habe, ein relevantes Kommunikationsproblem gezeigt, das bereits früher gerügt worden sei. Im Weiteren hätten die nicht nachvollziehbaren Differenzen zwischen Rechnungen und Zahlungen unabhängig davon, ob dadurch dem Kanton ein Schaden entstanden sei, zweifellos auf Mängel in der Administration der Projektbearbeitung hingewiesen, die grundsätzlich im Aufgabenbereich des Beschwerdeführers gelegen hätten. Eine nachvollziehbare Erklärung für die Differenzen habe dieser nicht zu erbringen vermocht. Zudem habe der Beschwerdeführer die ihm zukommende Aufgabe des Abschlusses bzw. der Ausfertigung der Planverträge nicht bzw. nur teilweise wahrgenommen. Vorgeworfen werden könne ihm auch noch eine zögerliche Umsetzung der im Herbst 2018 angeordneten Zeiterfassung per Badge.

E. 7.2.2

Gestützt auf diese Feststellungen kam die Vorinstanz zum Schluss, dass administrative und organisatorische Mängel der Arbeitsausführung sowie Kommunikationsprobleme des Beschwerdeführers bereits längere Zeit ein Thema gewesen seien (vgl. E. 4 hiervor). Die diesbezüglichen vorinstanzlichen Erwägungen werden vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Somit lagen sachliche Kündigungsgründe vor, die sich im Rahmen der Rechtsanwendung von Amtes wegen willkürfrei unter § 21a Abs. 2 lit. b PG subsumieren lassen. Folglich war die Kündigung vom 28. August 2019 gerechtfertigt.

E. 8

Strittig ist weiter, ob der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer zu Unrecht keine Bewährungsfrist nach § 21a Abs. 2 lit. b i.V.m. § 21 Abs. 3 einräumte.

E. 8.1.1

Es steht fest, dass dem Beschwerdeführer am 13. Juni 2019 eine Zielvereinbarung vom 11. Juni 2019 zugestellt wurde, die von ihm, vom Leiter des Amtes D. _____ und vom Vorsteher des Departements X. _____ hätte unterzeichnet werden sollen. Die Vorinstanz ging davon aus, beim Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer, dem Amtsvorsteher und dem Departementsvorsteher vom 19. Juni 2019 sei Ersterer aufgefordert worden, diese Zielvereinbarung zu unterschreiben, was er verweigert habe. Deshalb habe der Beschwerdegegner davon absehen dürfen, ihm eine Bewährungsfrist anzusetzen.

E. 8.1.2

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Zielvereinbarung sei gar nicht Gegenstand dieses Gesprächs gewesen. Mit der willkürlichen Annahme seiner angeblichen Weigerung, die Zielvereinbarung zu unterzeichnen, habe die Vorinstanz einen Kündigungsgrund gemäss § 21a lit. b PG konstruiert, der für den Beschwerdegegner gar keiner gewesen sei.

E. 8.2

Es kann offen bleiben, ob vom Beschwerdeführer beim Gespräch vom 19. Juni 2019 verlangt wurde, die Zielvereinbarung zu unterzeichnen. Es steht nämlich jedenfalls fest, dass er sie bis zur Kündigung vom 28. August 2019 nicht unterschrieben hat. Unter diesen Umständen ist es weder willkürlich noch anderweitig bundesrechtswidrig, wenn die Vorinstanz zum Schluss kam, dass der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer keine Bewährungsfrist nach § 21a Abs. 2 lit. b i.V.m. § 21 Abs. 3 PG einzuräumen brauchte (vgl. E. 2.2 hiervor).

E. 9

Nicht stichhaltig ist weiter das Argument des Beschwerdeführers, mit der Zielvereinbarung hätte er von seinen Führungsaufgaben entbunden werden und fortan als Projektleiter tätig sein sollen, weshalb der Beschwerdegegner eine (sachlich begründete) Änderungskündigung bzw. Verfügung hätte erlassen müssen. Da sachliche Kündigungsgründe vorlagen (vgl. E. 7 hiervor), war die Kündigung vom 28. August 2019 rechtskonform und eine Änderungskündigung somit nicht erforderlich.

E. 10

Weiter hat die Vorinstanz mit eingehender und schlüssiger Begründung erkannt, dass der Beschwerdeführer Anspruch auf eine Abfindung von vier Bruttomonatslöhnen (inkl. Anteil 13. Monatslohn) bzw. 1/3 eines Jahresgehalts (basierend auf dem Lohn von 2019) und auf eine Entschädigung von zwei Bruttomonatsgehältern (inkl. Anteil 13. Monatslohn) habe. Hiergegen bringt der Beschwerdeführer keine substantiierten Einwände vor, weshalb es damit sein Bewenden hat.

E. 11

Dass die Feststellungen der Vorinstanz und ihr damit einhergehender Verzicht auf weitere Sachverhaltsabklärungen im Sinne antizipierter Beweiswürdigung willkürlich sein sollen (vgl. BGE 144 V 361 E. 6.5, 136 I 229 E. 5.3; nicht publ. E. 5.1.2 des Urteils BGE 148 III 126), legt der Beschwerdeführer nicht dar und ist nicht ersichtlich.

E. 12

Der unterliegende Beschwerdeführer trägt die Gerichtskosten (Art. 66 Abs. 1 BGG). Dem Beschwerdegegner steht keine Parteientschädigung zu (Art. 68 Abs. 3 BGG).

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