

FR_GERICHTE 601 2023 61 vom 21. Februar 2024

FR Kantonsgericht, 2024-02-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2023_61

FR: FR_GERICHTE 601 2023 61 du 21 février 2024

IT: FR_GERICHTE 601 2023 61 del 21 febbraio 2024

Regeste

Urteil des I. Verwaltungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 1

Das Kantonsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 114 Abs. 1 Bst. a des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1] i.V.m. Art. 132 Art. 1 des kantonalen Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal [StPG; SGF 122.70.1]). Der Beschwerdeführer ist zur Ergreifung des Rechtsmittels legitimiert (Art. 76 VRG). Die Beschwerdefrist wurde eingehalten (Art. 79 Abs. 1 VRG). Der Kostenvorschuss wurde rechtzeitig bezahlt (Art. 128 VRG). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

E. 2

Mit Beschwerde an das Kantonsgericht können nach Art. 77 VRG die Verletzung des Rechts einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden. Die Rüge der Unangemessenheit ist vorliegend ausgeschlossen (Art. 78 Abs. 2 VRG). Nach Art. 96a VRG hat die Beschwerdeinstanz Entscheide einer Behörde, der nach der Gesetzgebung ein weiter Ermessensspielraum zusteht, mit Zurückhaltung zu prüfen (Abs. 1). Dies gilt insbesondere für Entscheide über die Beurteilung der Arbeit, der Fähigkeiten und des Benehmens einer Person (Abs. 2 Bst. a). Das Kantonsgericht prüft daher auch die vorliegende personalrechtliche Angelegenheit hinsichtlich entsprechender Beurteilungen mit Zurückhaltung. Es entfernt sich im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht sein eigenes

Kantonsgericht KG Seite 4 von 12 Ermessen an deren Stelle (Urteile KG FR 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 2.2; 601 2021 148 vom 27. Juni 2022 E. 1.2; 601 2019 97 vom 2. März 2020 E. 1).

E. 3.1

Der Beschwerdeführer rügt in formeller Hinsicht, der angefochtene Entscheid erhalte keine Originalunterschrift des Direktors der Vorinstanz und es fehle eine Rechtsmittelbelehrung.

E. 3.2

Entscheide haben bestimmten Formvorschriften zu entsprechen, namentlich enthalten sie das Datum und die Unterschrift (Art. 66 Abs. 1 Bst. e VRG) und die Rechtsmittelbelehrung (Art. 66 Abs. 1 Bst. f VRG). Die Missachtung von Formvorschriften stellt eine mangelhafte Eröffnung dar, aus der den Parteien kein Rechtsnachteil erwachsen darf (BGE 143 II 268 E. 4.2.1; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, N.

871 f. und 1078 ff., jeweils mit weiteren Hinweisen). Zwar fehlt auf dem angefochtenen Entscheid tatsächlich die Rechtsmittelbelehrung. Der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer konnte seine umfangreiche Beschwerde aber frist- und formgerecht sowie inhaltlich vollständig beim zuständigen Kantonsgericht einreichen. Die fehlende Rechtsmittelbelehrung gereichte ihm nicht zum Nachteil. Gesetzlich ist zudem nicht vorgesehen, dass den Parteien zugestellte Entscheide von Seiten der zuständigen Behörden zwingend eigenhändig und im Original unterzeichnet werden müssen (vgl. Art. 66 Abs. 1 Bst. e VRG, wo die Eigenhändigkeit bzw. der originale Charakter der Unterschrift nicht erwähnt wird; Urteil KG FR 605 2023 95 vom 24. Juli 2023 E. 3.2). Diese Rügen sind daher als unbegründet abzuweisen.

E. 4

Der Beschwerdeführer rügt in formeller Hinsicht weiter eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, namentlich der Begründungspflicht. Ferner habe die Vorinstanz ihn vor der Freistellung nicht angehört, wie es Art. 33 Abs. 1 StPG vorsehe.

E. 4.1

Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV; SR 101) fliesst unter anderem das Recht der von einem Entscheid betroffenen Person darauf, dass die Behörde ihre Vorbringen auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidfindung berücksichtigt. Entsprechend ist die Behörde verpflichtet, ihren Entscheid zu begründen. Dabei muss sie sich nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegen, sondern kann sich auf die wesentlichen Punkte beschränken. Der Begründungspflicht ist Genüge getan, wenn sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (vgl. BGE 143 III 65 E. 5.2; 141 III 28 E. 3.2.4).

E. 4.2

Die Vorinstanz zeigte im angefochtenen Entscheid über mehrere Seiten detailliert auf, aus welchen Gründen sie zum Schluss kam, dass der Beschwerdeführer die Anforderungen an die Funktion nicht mehr erfüllt, und sie die ordentliche Kündigung ausspricht. Sie musste entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers nicht jeden einzelnen von ihr berücksichtigten Vorfall detailliert ausführen. Weiter ist es dem Beschwerdeführer auch gelungen, den Entscheid sachgerecht anzufechten. Eine Verletzung der Begründungspflicht ist daher nicht ersichtlich. Zudem bezieht sich die Pflicht zur Anhörung nach Art. 33 Abs. 1 StPG nur auf die vorläufige Versetzung und die sofortige Dienstenthebung. Erstere liegt im vorliegenden Fall selbstredend nicht

Kantonsgericht KG Seite 5 von 12 vor. Zweitere ist eine vorsorgliche Massnahme, die bis zu einer endgültigen Entscheidung über eine Sanktion oder eine Entlassung des Mitarbeiters getroffen wird (vgl. hierzu Urteil KG FR 601 2016 167 vom 27. Oktober 2017 E. 6b.aa). Vorliegend wurde der Beschwerdeführer jedoch während des laufenden Kündigungsverfahrens von der Erfüllung seiner Dienstpflichten befreit, also freigestellt, und nicht vorsorglich seines Dienstes enthoben. Eine Verletzung von Art. 33 Abs. 1 StPG fällt ausser Betracht.

E. 4.3

Es ist zudem festzuhalten, dass die Vorinstanz auch die übrigen formellen Vorschriften des ordentlichen Kündigungsverfahrens eingehalten hat: Sie hat dem Beschwerdeführer insbesondere vorab ein rechtsgenügendes Mahnschreiben zugestellt und ihm eine genügende Frist zur Verbesserung eingeräumt (Art. 39 StPG; Art. 29 StPR) und ihm das rechtliche Gehör gewährt (Art 40 StPG; Art. 29 StPR). Um die Anforderungen an das rechtliche Gehör zu erfüllen, genügen bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen grundsätzlich bereits relativ informelle Gelegenheiten zur Stellungnahme, sofern sich der Betroffene darüber im Klaren ist, dass eine Massnahme in Betracht gezogen werden kann (vgl. insb. Urteil KG FR 601 2018 170 vom 1. März 2018, mit Hinweisen). Weitere spezifische Regelungen zur Anhörung sind in Bezug auf die Freistellung, hinsichtlich derer der Beschwerdeführer eine fehlende Anhörung rügt, gesetzlich nicht vorgesehen. Überdies konnte er sich sowohl mündlich am 20. Februar 2023 anlässlich der Einleitung des ordentlichen Kündigungsverfahrens und der Freistellung als auch schriftlich am 16. März 2023 äussern (vgl. Art. 29 Abs. 4 StPR). Nach Erlass der Verwarnung vom 1. September 2022, in der die Einleitung eines ordentlichen Kündigungsverfahrens bei Ausbleiben einer Verbesserung in Aussicht gestellt wurde, korrespondierte er zudem mehrfach schriftlich mit der Vorinstanz, namentlich in Bezug auf die darin formulierten Vorwürfe sowie seine Arbeitsleistung. Der Beschwerdeführer musste sich daher im Klaren sein, dass die Vorinstanz Massnahmen ergreifen wird, namentlich die Einleitung des Kündigungsverfahrens, verbunden mit einer Freistellung. Auch unter diesen Gesichtspunkten ist somit eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör nicht ersichtlich.

E. 5

Gestützt auf Art. 37 StPG kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Die Anstellungsbehörde spricht die ordentliche Kündigung aus, wenn der Mitarbeiter die Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder auf Grund des Verhaltens nicht mehr erfüllt (Art. 38 Abs. 1 StPG). Der Kündigung muss ein begründetes und schriftliches Mahnschreiben des Dienstchefs vorangehen, das früh genug übergeben wird, damit der Mitarbeiter innert nützlicher Frist den Anforderungen der Stelle gerecht werden kann (Art. 39 Abs. 1 StPG). Das Mahnschreiben ist eine Warnung an Mitarbeiter, welche die Anforderungen ihrer Funktion nicht erfüllen, damit sie sich verbessern können, bevor allenfalls eine Kündigung ausgesprochen wird (Art. 39 Abs. 2 StPG). Das bei einer ordentlichen Kündigung einzuhaltende Prozedere wird in Art. 29 des kantonalen Reglements vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR; SGF 122.70.11) konkretisiert. Abs. 1 hält fest, dass das Kündigungsverfahren erst eingeleitet werden kann, nachdem dem Mitarbeiter das vom Dienstchef unterzeichnete Mahnschreiben zugestellt worden ist. Abs. 2 schreibt vor, dass das Mahnschreiben die festgestellten Mängel und die erwarteten Verbesserungen sowie eine angemessene Frist zur Behebung dieser Mängel nennt. Nach Abs. 3 leitet die Anstellungsbehörde das Kündigungsverfahren ein und führt gegebenenfalls die zur Vervollständigung des Dossiers notwendigen Untersuchungsmaßnahmen durch, wenn sich nach Ablauf der im Mahnschreiben gesetzten Frist zeigt, dass die festgestellten Mängel weiterbestehen.

Kantonsgericht KG Seite 6 von 12 Schliesslich ist in Bezug auf das Mahnschreiben gemäss Art. 39 StPG auch das Verhältnismässigkeitsprinzip gestützt auf Art. 5 Abs. 2 BV zu

berücksichtigen. Gestützt auf das Verhältnismässigkeitsprinzip muss der staatliche Arbeitgeber alle zumutbaren Massnahmen ergriffen haben, die von ihm verlangt werden können, um den Mitarbeiter im Dienst zu halten, bevor er das Dienstverhältnis beendet (vgl. Urteile KG FR 601 2023 75 vom 25. Oktober 2023 E. 2; 601 2022 151 vom 28. Juli 2023 E. 5.2; zudem Botschaft 2021-DFIN-12 vom 20. April 2021 des Staatsrats an den Grossen Rat zum Gesetzesentwurf zur Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal, zu Art. 39 StPG, S. 13, https://www.fr.ch/sites/default/files/2021-12/message_allemand.pdf, eingesehen am 6. Februar 2023).

E. 6.1

Die Vorinstanz hat den angefochtenen Entscheid hauptsächlich damit begründet, dass die Ziele, die dem Beschwerdeführer in der Verwarnung vom 1. September 2022 gesetzt wurden, nicht erfüllt worden seien. Nicht erreicht seien insbesondere das Ziel einer Verbesserung der Teamarbeit. Diese habe sich verschlechtert, was sich z.B. an der einseitigen Änderung des Pflichtenhefts der Verwaltungssachbearbeiterin im B. _____ am 13. Januar 2023 zeige oder an seiner Weisung vom 26. Januar 2023 an diese, fortan nur noch im Home-Office zu arbeiten. Der Beschwerdeführer stelle systematisch jede Autorität in Frage und weigere sich, die vom SpA und dem Amtsvorsteher erteilten Weisungen zu befolgen, so z.B. die Vorschriften bezüglich Erreichbarkeit oder der Benutzung der Softwarelösungen. Die Beziehungen zum Zivildienst hätten sich kaum verbessert, und der Amtsvorsteher habe oft als Vermittler auftreten oder kritische Situationen retten müssen. Der Amtsvorsteher sei laufend über das unangemessene Verhalten des Beschwerdeführers informiert worden. Der Beschwerdeführer sei offenkundig nicht in der Lage gewesen, die an ihn gestellten Anforderungen zufriedenstellend zu erfüllen.

E. 6.2

Der Beschwerdeführer bringt gegen den Entscheid im Wesentlichen vor, die Vorinstanz laste die konflikträchtige Situation mit unwahren Sachverhaltselementen ausschliesslich ihm an. Die Vorwürfe seien haltlos, unsubstantiiert oder unbelegt. Die Teamarbeit z.B. habe sich wegen des inakzeptablen Verhaltens der Verwaltungssachbearbeiterin gar nicht verbessern können. Weiter seien die Softwarelösungen deshalb nicht eingesetzt worden, weil diese für den Einsatz im B. _____ nicht bereit gewesen seien. Zudem bringt er vor, die Kündigung sei missbräuchlich, da die Vorwürfe nicht den Tatsachen entsprächen und die Vorinstanz sich nicht um die Lösung des Konflikts bemüht habe. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung sei eine Kündigung nämlich insbesondere dann missbräuchlich, wenn einem Mitarbeiter aufgrund konfliktgeladener Situation am Arbeitsplatz gekündigt werde, es der Arbeitgeber jedoch unterlassen habe, vorgängig Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts zu ergreifen. Dem Beschwerdeführer seien nach und nach immer mehr Steine in den Weg gelegt worden, indem von ihm z.B. Verbesserungen erwartet worden seien, die er aufgrund von fehlenden Rahmenbedingungen und dem Entzug von namhaften Kompetenzen gar nicht habe erfüllen können. Nicht annehmbar sei sodann, dass die Vorinstanz es unterlassen habe, den Ursprung des Problems anzusprechen: das "Bossing" des Amtsvorstehers. Dieser habe dem Beschwerdeführer immer wieder Kompetenzen entzogen und diese auf sich selbst oder die Verwaltungssachbearbeiterin übertragen.

E. 6.3

Aus den Akten ergibt sich, dass in Bezug auf die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers im Speziellen sowie den B. _____ im Allgemeinen diverse Probleme bestanden. Zuerst ist auf die schwierige Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen dem SpA und dem Beschwerdeführer hinzuweisen: Der Amtsvorsteher untersagte dem Beschwerdeführer mit E-Mail vom 12. Mai 2022 weitere Eingriffe in das Projekt zur Einführung der Softwarelösung Hogatex, da er diese bereits

Kantonsgericht KG Seite 7 von 12 genügend verzögert habe ("Ceci [Anmerkung: Projektorganisation und -Planung Hogatex] n'est plus d'actualité et tu as déjà suffisamment retardé la mise en oeuvre d'Hogatex. Merci de ne plus interférer dans celle-ci."). Er wies darauf hin, dass die Entscheidungsbefugnisse dem SpA und ihm als dessen Vorsteher zukommen und die Ziele und prioritären Aufgaben mit dem Beschwerdeführer besprochen wurden, und bat um Respektierung der vom SpA definierten Prozesse. Mit E-Mail vom 30. Mai 2022 stellte der Amtsvorsteher fest, dass der Beschwerdeführer den Wochenrapport betreffend die Aktivitäten des B. _____ nicht einreichte. Der Beschwerdeführer entgegnete hierauf mit E-Mail vom 31. Mai 2022, die Aktivitäten des Teams seien aus dem in Freiburg zugänglichen Outlook-Kalender ersichtlich. Zudem wurde der Beschwerdeführer mehrere Male aufgefordert, die beiden Softwarelösungen Gelore und Hogatex im B. _____ zur Anwendung zu bringen (vgl. schon nur E-Mails des Amtsvorstehers vom 14. März 2022 und vom 12. Mai 2022). Die Softwarelösungen wurden von ihm aber nicht eingeführt. Es gilt damit festzuhalten, dass die Zusammenarbeit mit dem SpA und dem Amtsvorsteher schwierig war und der Beschwerdeführer Weisungen wiederholt nicht befolgte. Es geht nicht an, dass er klare Weisungen des Amtsvorstehers missachtet, die ihm mehrmals mitgeteilt wurden und zu deren Umsetzung im B. _____ er aufgefordert worden war. Weiter ist aus der E-Mail vom 26. August 2022, die der Beschwerdeführer an die Verwaltungssachbearbeiterin schickte, ersichtlich, dass er sie ohne Rücksprache mit der Anstellungsbehörde ermahnte und der Arbeitsverweigerung bezichtigte. Zwischen ihm und der Verwaltungssachbearbeiterin wurde gemäss Schreiben der Vorinstanz vom 19. September 2022 in Absprache mit dem Amt für Personal und Organisation eine Mediation eingeleitet, um die Situation zu entspannen. Gemäss den Notizen der Verwaltungssachbearbeiterin hat der Beschwerdeführer ihr mehrfach, so am 31. Mai 2022 und 2. Juni 2022, die Verwendung der Softwarelösung Hogatex untersagt und am 12. Mai 2022, in Anwesenheit Dritter, Illoyalität vorgeworfen. Die Zusammenarbeit mit der Verwaltungssachbearbeiterin des vierköpfigen Teams des B. _____ war damit mangelhaft. Der Beschwerdeführer hätte die Konfliktsituation mit der Verwaltungssachbearbeiterin nicht gegen aussen tragen dürfen und andererseits alles daransetzen müssen, dass sich die Situation entspannen kann. Hierzu hätte insbesondere eine deeskalierende Grundhaltung gehört, auch gegenüber der Verwaltungssachbearbeiterin. Schliesslich ist nachgewiesen, dass sich zumindest der Zivildienst als Kunde des B. _____ beim Amtsvorsteher über den Beschwerdeführer und dessen Verhalten beschwert hat: Die Zusammenarbeit mit diesem sei schwierig. Es sei grenzwertig, wie der Zivildienst von ihm behandelt werde ("C. _____ explique que la collaboration entre le CIVI et le directeur de B. _____ est difficile. Cette personne a un fort caractère et cela devient très compliqué de collaborer. Il trouve limite la façon dont le CIVI est traité par le directeur. Il tenait juste à rappeler que le CIVI est un client qui paie pour ces infrastructures, donc il aimerait être traité avec politesse.", vgl. Protokoll der Besprechung vom 7. März 2022 mit dem Bundesamt für Zivildienst, S. 7). Als Repräsentant hätte er für einen tadellosen Ruf des B. _____ – und damit auch des SpA – bei den

Partnern besorgt sein müssen. Unter anderem haben diese Probleme schliesslich zur Verwarnung vom 1. September 2022 geführt.

E. 6.4

Die Situation hat sich jedoch auch nach der Verwarnung nachweislich nicht verbessert: Hinsichtlich der Teamarbeit ist festzustellen, dass der Beschwerdeführer die Verwaltungssachbearbeiterin trotz Mediation und Weisung des Amtsvorstehers zur Verbesserung der Teamarbeit (vgl. E-Mail vom 23. Mai 2022) mit E-Mail vom 26. Januar 2023 ausdrücklich zu Home- Office-Arbeit aufforderte ("Bei der administrativen Mitarbeiterin ist nicht der geringste Wille zu einer

Kantonsgericht KG Seite 8 von 12 Verhaltensänderung erkennbar. Damit die Zusammenarbeit im Team B. _____ und der Kundendienst vor Ort nicht weiter gefährdet werden, werde ich sie heute anweisen, ihre Arbeit ab morgen im Home-Office zu verrichten."). Eine Verbesserung der Teamarbeit ist durch entsprechende teamspaltende Massnahmen jedoch kaum erreichbar. Den Notizen des Amtsvorstehers betreffend dessen Besprechung vom 13. September 2022 mit der Verwaltungssachbearbeiterin kann zudem entnommen werden, dass der Beschwerdeführer ihren Arbeiten kontinuierlich widerspreche und das SpA verunglimpfe. Der Beschwerdeführer habe ein negatives Verhalten gegenüber allen Personen ausser den beiden weiteren Teammitgliedern. In seiner E-Mail vom 1. Februar 2023 führte der Beschwerdeführer gegenüber dem Amtsvorsteher und dem Generalsekretär der Vorinstanz (Generalsekretär) aus, er übernehme als Prozessverantwortlicher die Kontakte zur Partnerunternehmung D. _____ AG selbst, damit diese nicht länger dem Verhalten der Verwaltungssachbearbeiterin ausgesetzt sei. Diese Ereignisse zeigen, dass sich die Zusammenarbeit mit der Verwaltungssachbearbeiterin auch nach der Verwarnung weiter verschlechterte. Als Vorgesetzter wäre es aber an ihm gewesen, die Verwaltungssachbearbeiterin gerecht und mit Respekt zu behandeln (Art. 57 Abs. 1 Bst. d StPG) und unter Wahrung der Fürsorgepflicht für ein angemessenes Teamklima zu sorgen. Vorgesetzte haben ihren Untergebenen gegenüber für die Einhaltung der Fürsorgepflicht zu sorgen, die der Anstellungsbehörde gegenüber ihren Mitarbeitern auch im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zukommt (vgl. Urteil BGer 8C_340/2009 vom 24. August 2009 E. 4.3.2). Auch hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem SpA entspannten sich die Schwierigkeiten nicht: Gemäss Aussagen der Verwaltungssachbearbeiterin verunglimpfte der Beschwerdeführer das SpA. Er akzeptierte die Entscheidung des Amtsvorstehers vom 1. Februar 2023 nicht, wonach der Arbeitsprozess nicht geändert werde und weiterhin die Verwaltungssachbearbeiterin die Kontakte mit der Partnerunternehmung D. _____ AG wahrnehme. Stattdessen entgegnete er in seiner Antwort-E-Mail vom 1. Februar 2023, er selbst sei für die strategische Zusammenarbeit mit der Partnerunternehmung zuständig. Der Prozess werde nicht geändert, sondern geklärt. Sodann weigerte er sich auch weiterhin, die Softwarelösungen einsetzen zu lassen: Mit E-Mail vom 14. Februar 2023 wies er die Verwaltungssachbearbeiterin an, Hogatex nicht mehr zu verwenden. Die daraus generierten Blätter seien ineffizient und kundenunfreundlich. Es gelte per sofort wieder, Word oder Excel zu verwenden. Hieraus zeigt sich, dass sich die Zusammenarbeit mit dem SpA und dem Amtsvorsteher nicht verbesserte und sich der Beschwerdeführer darüber hinaus nach wie vor klaren Weisungen seines Vorgesetzten widersetze. Ergänzend ist auf die Geschehnisse vom 20. Februar 2023 einzugehen, als der Generalsekretär dem Beschwerdeführer persönlich die Einleitung des ordentlichen Kündigungsverfahrens und

die Freistellung eröffnete: Der Schilderung des Generalsekretärs vom 9. November 2023 kann entnommen werden, dass der Beschwerdeführer nach Erhalt der Nachricht plötzlich vom Tisch des Besprechungszimmers aufstand, zur Tür stürzte, davonrannte und sich minutenlang in der Rezeption einschloss. Er gab dem Generalsekretär in der Folge nur widerwillig den Arbeits-Laptop zurück, nachdem er diesen trotz Untersagens des Generalsekretärs nochmals verwendet hatte. Er wurde laut und schrie, was auch einer der Mitarbeiter des B. _____ mitbekam. Der Generalsekretär hält diesbezüglich fest, dass er sich um die Integrität des Beschwerdeführers, das Material, das dieser mitnahm, sowie die elektronischen Daten Sorgen gemacht habe. Deshalb habe er die Polizei gerufen. Auch aus diesen Geschehnissen ergibt sich, dass der Beschwerdeführer sein Verhalten nicht verbesserte und die Zusammenarbeit mit ihm schwierig gewesen sein muss, wie es bereits das Bundesamt für Zivildienst festhielt (vgl. E. 6.3 hiervor).

Kantonsgericht KG Seite 9 von 12 Bereits unter Berücksichtigung dieser Punkte ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer die an ihn gestellten Ziele und Erwartungen und damit die Anforderungen der Funktion gemäss Art. 38 StPG auch nach der Verwarnung nicht erfüllte. Er hat die bemängelten Verhaltensweisen nicht geändert, sondern unverändert daran festgehalten, insbesondere in Bezug auf die Zusammenarbeit mit dem SpA und im Team (namentlich mit der Verwaltungssachbearbeiterin), die Verweigerung von Anweisungen und den Einsatz der Softwarelösungen. Vor dem Hintergrund dieser Ausführungen und unter Berücksichtigung, dass das Kantonsgericht die Beurteilung der Leistungen des Beschwerdeführers durch die Vorinstanz nur mit Zurückhaltung prüft (vgl. E. 2 oben), erscheint die ordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses begründet. Es erübrigt sich daher, auf die weiteren Punkte zur Begründung der Kündigung einzugehen (so z.B. die Gegenstände im Besprechungszimmer).

E. 6.5

An diesem Ergebnis vermögen auch die Ausführungen des Beschwerdeführers in seiner Beschwerde (vgl. E. 6.2 hiervor) nichts zu ändern. So ist es in der Kompetenz der Anstellungsbehörde resp. des direkten Vorgesetzten, die Pflichten des Arbeitnehmers zu definieren und ihm Weisungen zu erteilen. Der Anstellungsbehörde kommt nämlich eine Weisungsbefugnis zu, mit der sie Anweisungen über die Ausführung der Arbeit oder das Verhalten am Arbeitsplatz erlassen kann, die betrieblich notwendig oder aus Rücksicht auf Mitarbeiter erforderlich sind (vgl. Urteil KG FR 601 2022 152 vom 27. September 2023 E. 7.1, mit Hinweisen). Insofern ist es zulässig, wenn das SpA einzelne Arbeiten, die früher vom Beschwerdeführer ausgeführt wurden, anderen Mitarbeitern zuteilt oder diese vom Amtsvorsteher selbst durchgeführt werden. Die angeordneten Weisungen und Ziele erweisen sich in Anbetracht der Gesamtumstände ohne Weiteres als zulässig, geht es doch um die Verteilung von Kompetenzen und anfallenden Arbeiten im B. _____. Aus dem Fehlen eines Pflichtenhefts, das jeden Arbeitsprozess und die zugehörigen Kompetenzen hierzu bis ins Detail definiert, ist jedenfalls nicht auf eine Unrechtmässigkeit zu schliessen. Auch aus dem Stellenbeschrieb der Funktion des Verwaltungsadjunkten kann nichts dergleichen abgeleitet werden. Allein in der Tatsache, dass der Amtsvorsteher Kompetenzen oder Arbeitsprozesse per Weisung neu regelt, ist kein unrechtmässiges Verhalten oder "Bossing" des Amtsvorstehers zu erkennen. Es finden sich im Übrigen diesbezüglich auch keine sonstigen Hinweise in den Akten. Ob die beiden Softwarelösungen für den Einsatz im B. _____ tatsächlich "nicht bereit" gewesen sind, ist nicht von Relevanz. Denn das SpA erteilte wiederholt und unmissverständlich die

Weisung, diese einzusetzen. Der Amtsvorsteher informierte den Beschwerdeführer hierüber sowohl vor Erlass der Verwarnung (so z.B. an der Besprechung vom 6. Mai 2022 und in der E-Mail vom 23. Mai 2022) wie danach (z.B. E-Mails vom 26. Januar 2023 und 3. Februar 2023). Auch wenn der Beschwerdeführer die Eignung der Softwarelösungen selbst anders beurteilte als das SpA, hatte er diese Weisung zu befolgen und umzusetzen (vgl. auch Urteil BGer 4A_613/2010 vom 25. Januar 2011 E. 5 sowie STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 321d OR N. 2, wo festgehalten wird, dass Kaderangestellte ihren Unterstellten selbst bei unzweckmässigen Weisungen nicht einfach ihre eigene Auffassung ohne Rücksprache mit dem Arbeitgeber kundtun und sie so zur Nichtbefolgung der Weisung anhalten dürfen). Dies hat er aber bewusst nicht getan. Überdies ergeht aus den ins Recht gelegten Beschwerdebeilagen und den amtlichen Akten, dass die Vorinstanz sich entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers um eine Lösung des Konflikts im Team B._____ bemüht hat, hat sie doch eine Mediation zwischen dem Beschwerdeführer und der Verwaltungssachbearbeiterin in die Wege geleitet. Gemäss Schreiben der Vorinstanz vom 19. September 2022 wurde diese Mediation mit dem ausdrücklichen Ziel eines Konfliktlösungsversuchs zwischen dem Beschwerdeführer und der Verwaltungssachbearbeiterin

Kantonsgericht KG Seite 10 von 12 vorgeschlagen, dies aufgrund der berichteten zwischenmenschlichen Probleme am Arbeitsplatz. Hinzu tritt, dass der Amtsvorsteher den B._____ auch persönlich besuchte, um die offenen Themen zu diskutieren, so z.B. am 3. Juni 2022. Schliesslich ist für das Kantonsgericht auch nicht erwiesen, dass sich die Teamarbeit aufgrund des Verhaltens der Verwaltungssachbearbeiterin gar nicht hätte verbessern können. So hat sie z.B. an der Mediation mit dem Beschwerdeführer teilgenommen, und es ist entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers nicht ersichtlich, dass die anhaltende Problematik im Team einzig und allein auf die Verwaltungssachbearbeiterin zurückzuführen wäre. Das Kantonsgericht hat auch keine Zweifel an der grundsätzlichen Verwertbarkeit der Notizen der Verwaltungssachbearbeiterin bzw. an den Angaben des Generalsekretärs zum Vorfall vom 20. Februar 2023: Nebst den Ausführungen des Beschwerdeführers bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass namentlich der Generalsekretär oder auch die Verwaltungssachbearbeiterin den Beschwerdeführer mit erfundenen oder übertriebenen Vorwürfen schikanieren würden. Im Gesamtbild weisen die Akten schlüssig darauf hin, dass der Beschwerdeführer die an ihn gestellten Ziele und Erwartungen und damit die Anforderungen der Funktion gemäss Art. 38 StPG auch nach der Verwarnung nicht erfüllte – insbesondere auch mit Blick auf den Umgang mit der Verwaltungssachbearbeiterin bzw. dem Amtsvorsteher. Schliesslich bestehen auch für ein "Bündnis" zwischen dem Amtsvorsteher und der Verwaltungssachbearbeiterin keine Hinweise. Bereits unter Berücksichtigung dieser Punkte ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer die an ihn gestellten Ziele und Erwartungen und damit die Anforderungen der Funktion gemäss Art. 38 StPG auch nach der Verwarnung nicht erfüllte. Er hat die bemängelten Verhaltensweisen nicht geändert, sondern unverändert daran festgehalten, insbesondere in Bezug auf die Zusammenarbeit mit dem SpA und im Team (namentlich mit der Verwaltungssachbearbeiterin), die Verweigerung von Anweisungen und den Einsatz der Softwarelösungen.

E. 6.6

Die ordentliche Kündigung ist sodann auf ihre Verhältnismässigkeit zu prüfen (E. 5 oben). Die Verhaltensweisen, die zur Kündigung geführt haben, traten schon seit geraumer Zeit auf. Der Beschwerdeführer hat nach der Verwarnung nicht gezeigt, dass er sein Verhalten nachhaltig verändern will bzw. kann. Insbesondere die zwischenmenschliche Problematik hatte eine für den Vierpersonenbetrieb beim B. _____ bereits untragbare Intensität erreicht (z.B. zwischen Beschwerdeführer und Verwaltungssachbearbeiterin, aber auch zwischen ihm und dem Amtsvorsteher). Das zeigt sich dadurch, dass der Beschwerdeführer der Verwaltungssachbearbeiterin anordnete, bis auf Weiteres im Home-Office arbeiten zu müssen. Ein weiterer Verbleib des Beschwerdeführers war unter den gegebenen Umständen kein gangbarer Weg, um im kleinen Team des B. _____ und in Zusammenarbeit mit dem SpA die nötige Ruhe und Stabilität zu erwirken. Von einer mildereren Massnahme (z.B. einer erneuten Verwarnung) konnte die Vorinstanz daher keine Verbesserung erwarten. Die ordentliche Kündigung erweist sich damit als verhältnismässig.

E. 6.7

Vor dem Hintergrund dieser Ausführungen kann dem Beschwerdeführer nicht gefolgt werden, wenn er rügt, die Vorinstanz habe ihrem Entscheid unwahre und unbelegte Tatsachen zu Grunde gelegt und die Kündigung sei unbegründet.

Kantonsgericht KG Seite 11 von 12

E. 7

Der Beschwerdeführer rügt sodann die Missbräuchlichkeit der Kündigung. Die Missbräuchlichkeitsgründe ergeben sich aus Art. 46 StPG, wobei dieser die Regelung von Art. 336 OR übernimmt, die auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse angewandt wird (vgl. Urteil KG FR 601 2021 150 vom 14. Februar 2022 E. 3.2). In der Hauptsache begründet der Beschwerdeführer die Missbräuchlichkeit unter Bezugnahme auf BGE 132 III 115 mit dem Vorliegen einer Mobbing- respektive Konfliktsituation, die vom Amtsvorsteher geschaffen und aufrechterhalten wurde, namentlich durch den steten Entzug von Kompetenzen. Ihm sei aufgrund dieser Situation gekündigt worden, ohne dass die Vorinstanz sich bemüht habe, den bestehenden Konflikt zu lösen. Wie aufgezeigt (E. 6.5 hiervor) sind die Kompetenzänderungen jedoch als zulässig zu qualifizieren. Nebst den Ausführungen des Beschwerdeführers gibt es keine Hinweise auf eine vom Amtsvorsteher geschaffene Konflikt- bzw. Mobbing-situation, oder dass dem Beschwerdeführer aufgrund einer solchen gekündigt worden wäre. Ferner hat die Vorinstanz Massnahmen ergriffen, um insbesondere die Situation zwischen dem Beschwerdeführer und der Verwaltungssachbearbeiterin zu verbessern. Eine Missbräuchlichkeit, wie sie der Beschwerdeführer begründet, fällt damit ausser Betracht. Auch ein anderer Grund für eine Missbräuchlichkeit ist nicht nachgewiesen. Namentlich hat die Vorinstanz dem Beschwerdeführer nicht aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit gekündigt, erlangte sie doch, wie der Beschwerdeführer selbst anerkennt, erst im Beschwerdeverfahren davon Kenntnis. Im Übrigen ist daran zu erinnern, dass eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die Kündigung des Dienstverhältnisses ohnehin nicht ausschliesst (Urteil KG FR 601 2020 160 vom 9. März 2021, mit Hinweisen). Dem Beschwerdeführer kann somit auch in Bezug auf die gerügte Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht gefolgt werden.

E. 8

Da der für das vorliegende Beschwerdeverfahren massgebende Sachverhalt liquid ist und von den vom Beschwerdeführer beantragten Parteieinvernahmen keine neuen

rechtsrelevanten Erkenntnisse zu erwarten sind, die ein anderes Ergebnis indizieren würden, kann darauf im Sinne einer antizipierten Beweiswürdigung verzichtet werden (vgl. hierzu statt vieler BGE 134 I 140 E. 5.1 ff., insbesondere 5.3, mit Hinweisen).

E. 9

Im Ergebnis ist damit die Beschwerde abzuweisen und der angefochtene Entscheid vom 30. März 2023 ist zu bestätigen.

E. 10

Für das vorliegende Beschwerdeverfahren in Personalangelegenheiten sind Gerichtskosten zu erheben, da der Streitwert CHF 30'000.- erreicht resp. übersteigt (Art. 134a Abs. 2 VRG i.V.m. Art. 114 Bst. c ZPO; vgl. Urteil KG FR 601 2022 84 vom 29. August 2022 E. 3). Die Gerichtskosten für das vorliegende Beschwerdeverfahren und das mit Zwischenentscheid vom 7. Juli 2023 abgeschlossene Verfahren betreffend Gewährung der aufschiebenden Wirkung (601 2023 62)

Kantonsgericht KG Seite 12 von 12 werden auf CHF 3'500.- festgelegt. Sie sind dem Verfahrensausgang entsprechend dem Beschwerdeführer aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss zu verrechnen (Art. 131 VRG; Art. 1 und 2 des kantonalen Tarifs vom 17. Dezember 1991 der Verfahrenskosten und Entschädigungen in der Verwaltungsjustiz [Tarif VJ; SGF 150.12]). Es ist keine Parteientschädigung zu gewähren (Art. 137 ff. VRG). Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde wird abgewiesen. II. Die Gerichtskosten von CHF 3'500.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. III. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen. IV. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht werden. Gegen die Festsetzung der Höhe der Verfahrenskosten ist innert 30 Tagen die Einsprache an die Behörde, die entschieden hat, zulässig, sofern nur dieser Teil des Entscheides angefochten wird (Art. 148 VRG). Freiburg, 21. Februar 2024/tsc Die Präsidentin Der Gerichtsschreiber

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