

LU_GERICHTE 7H 16 307 vom 22. Februar 2018

LU Gerichte, 2018-02-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu_gerichte_7H_16_307

FR: LU_GERICHTE 7H 16 307 du 22 février 2018

IT: LU_GERICHTE 7H 16 307 del 22 febbraio 2018

Regeste

Keine Verletzung des rechtlichen Gehörs (E. 3.1-3.4). Zerrüttetes Vertrauensverhältnis zwischen Gemeinderat und dem Gemeindeschreiber als sachlicher Grund für eine Entlassung (E. 4-6). Entbehrlichkeit einer schriftlichen Mahnung angesichts der konkreten Umstände (E. 3.5, 6.1). | § 18 PG, § 65 Abs. 2 PG. | Personalrecht

Erwägungen

E. 4

Abteilung Rechtsgebiet: Personalrecht Entscheiddatum: 22.02.2018 Fallnummer: 7H 16 307 LGVE: Gesetzesartikel: § 18 PG, § 65 Abs. 2 PG. Leitsatz: Keine Verletzung des rechtlichen Gehörs (E. 3.1-3.4). Zerrüttetes Vertrauensverhältnis zwischen Gemeinderat und dem Gemeindeschreiber als sachlicher Grund für eine Entlassung (E. 4-6). Entbehrlichkeit einer schriftlichen Mahnung angesichts der konkreten Umstände (E. 3.5, 6.1). Rechtskraft: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. BGer-Urteil 8C_280/2018 vom 22. Januar 2019 Entscheid: A. A unterrichtete in den Jahren 1990 - 2000 Geschichte und Staatskunde an verschiedenen Schulen im Kanton Y. Später liess er sich im Kanton X zum Gemeindeschreiber ausbilden. In der Folge bekleidete er verschiedene Stellen als Gemeindeschreiber, unter anderem in den Gemeinden W (Kanton X) und V (Kanton U). Am 1. Juli 2015 trat A die Stelle eines Gemeindeschreibers und Geschäftsführers bei der Gemeinde Z an. Am 4. Juli 2015 wurde er formell durch den Gemeinderat Z gewählt. Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis wurde mit Arbeitsvertrag vom 31. August 2015 näher geregelt; die Aufgaben richteten sich nach der Stellenbeschreibung vom 1. Juli 2015. Die Bereiche wurden unter anderem unterteilt in Unterstützung und Begleitung des Gemeinderats, in die organisatorische und personelle Führung der Gemeindeverwaltung sowie die Führung des Bereichs Präsidiales (Stabstelle Gemeinderat, Bürgerrechtswesen, Kommunikation, Einwohnerdienste) und des Teilungsamtes. Die mit dem Gemeindeschreiberamt verbundenen Aufgaben wurden in zeitlicher Hinsicht mit 40 % und diejenigen mit der Geschäftsführung mit 60 % festgelegt. An der Gemeinderatssitzung vom 4. Juli 2016 wurden unter anderem Probleme in der Zusammenarbeit zwischen Gemeinderat und Gemeindeschreiber besprochen. Festgestellt wurden namentlich Mängel in der Priorisierung der Geschäfte und zu spätes Abliefern der Unterlagen für die Gemeinderäte. Ferner wurde bemängelt, dass die Zeitschrift "Gemeinde-INFO" so spät fertiggestellt werde, dass der Gemeinderat vom Inhalt keine ausreichende Kenntnis nehmen und die Publikation nicht mehr diskutieren könne. Weiter wurden die Kommunikation und die Protokollierung mittels blossen Stichwortlisten beklagt. Schliesslich wurden die ausgedehnten Arbeitszeiten des Gemeindeschreibers und dessen – für den Gemeinderat unerwünschte – Wochenend- und Nacharbeit thematisiert. Am 1. September 2016 begann die neue Legislatur des Gemeinderats Z. Von den fünf Mitgliedern traten drei neue

Personen ihre Ämter an, darunter auch der Gemeindepräsident. Im Rahmen der Beschaffung eines Dokumentenmanagement-Systems (DMS) – ein Projekt, das bereits im Frühling 2016 eingeleitet worden war – kam es zu weiteren Differenzen zwischen dem Gemeindeschreiber und den neuen und für die IT-Belange verantwortlichen Gemeinderäten B und C. Dabei ging es um Kompetenzen, die Ausschreibung und den anstehenden Entscheid über den Zuschlag. An der Sitzung vom 26. Oktober 2016 stellte der Gemeinderat fest, dass gestützt auf die Vorkommnisse eine weitere Zusammenarbeit mit dem Gemeindeschreiber unmöglich erscheine. Er beschloss daher, das Arbeitsverhältnis so rasch wie möglich aufzulösen. An der tags zuvor erfolgten Freistellung des Gemeindeschreibers hielt er fest. Nach Gewährung des rechtlichen Gehörs löste der Gemeinderat Z mit Verfügung vom 11. November 2016 das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis mittels Kündigung per 28. Februar 2017 auf. Ferner stellte er fest, dass sich die bereits erfolgte Freistellung auf die ganze Dauer der Kündigungsfrist erstrecke. B. Gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses liess A beim Kantonsgericht Verwaltungsgerichtsbeschwerde einreichen. Darin beantragte er, es sei festzustellen, dass der Entscheid des Gemeinderats Z vom 11. November 2016 betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses formell und materiell rechtswidrig sei; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Gemeinde Z. Mit Urteil vom 22. Februar 2018 wies das Kantonsgericht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ab. C. Das Bundesgericht hat eine dagegen erhobene Beschwerde mit Urteil 8C_280/2018 vom 22. Januar 2019 abgewiesen. Aus den Erwägungen: 2. Anfechtungsgegenstand ist die Entlassungsverfügung vom 11. November 2016. Darin hält die Vorinstanz fest, dass triftige Kündigungsgründe nach § 18 Abs. 1 des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (PG; SRL Nr. 51) (insbesondere lit. b und lit. c) vorlägen, nämlich: a) Respektloser Umgang mit den Mitgliedern des Gemeinderats, b) Vernachlässigung der Integrität und persönlichen Unabhängigkeit bei der Beschaffung eines neuen DMS, c) Wiederholtes Nichtbeachten von wichtigen Fristen und Terminen bei der Vorbereitung, beim Traktandieren und bei der Information des Gemeinderats vor ebenso wichtigen Gemeinderatsbeschlüssen, d) Unangemessener und zum Teil nötiger und grenzwertig ehrverletzender Sprachstil in E-Mails gegenüber dem Gemeinderat. Aufgrund einer Gesamtbeurteilung schloss der Gemeinderat, dass eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers mit den öffentlichen Interessen, insbesondere dem an einer gut funktionierenden Verwaltung, nicht vereinbar und darum die Auflösung des Arbeitsverhältnisses unumgänglich sei. Dem widerspricht der Beschwerdeführer in zweifacher Hinsicht. Einmal hält er die Kündigung für formell rechtswidrig, zum anderen betrachtet er sie auch materiell als unbegründet. 3. 3.1. Der Beschwerdeführer rügt zunächst eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs. Aus dem ganzen Ablauf der Entlassung gehe hervor, dass der Entschluss zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Beginn weg festgestanden sei. An der Besprechung vom 25. Oktober 2016 habe der Gemeindepräsident die Freistellung und die Kündigung als unausweichlich bezeichnet. Auf seine Stellungnahme sei es gar nicht mehr angekommen, was durch den Umstand belegt werde, dass ihm dafür lediglich fünf Tage eingeräumt worden seien. Zwei dieser fünf Tagen seien Wochenendtage gewesen und der 1. November zudem ein Feiertag. 3.2. Gemäss § 65 Abs. 2 PG sind die Angestellten vor Erlass eines sie belastenden Entscheids, insbesondere bei Kündigung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses, nach entsprechender schriftlicher Orientierung mündlich oder schriftlich anzuhören. Nach konstanter Rechtsprechung des Gerichts darf die Anhörung nicht nur pro forma erfolgen. Zur Sicherstellung eines fairen Verfahrens müssen die

Mitwirkungsrechte des Betroffenen beachtet werden, was bedeutet, dass er sich zu den beabsichtigten Massnahmen fundiert und wirksam äussern kann. Dafür ist ein gewisses Mass an Bedenk- und Vorbereitungszeit unabdingbar (LGVE 2004 II Nr. 4 E. 5). 3.3. Im Beschluss vom 26. Oktober 2016 hielt der Gemeinderat fest, er sehe keine Möglichkeit, die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer fortzuführen. Wörtlich wird ausgeführt: "Es ist dem Gemeindeschreiber zu kündigen und die bereits veranlasste Freistellung ist beizubehalten. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat mittels Kündigung zu erfolgen." Daraus ergibt sich, dass gestützt auf die Vorkommnisse der Gemeinderat die feste Absicht hatte und auch äusserte, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Deshalb das Vorgehen des Gemeinderats und die Gewährung des rechtlichen Gehörs als Alibi-Übung zu bezeichnen, trifft allerdings nicht den Kern der Sache. Zwar ist einzuräumen, dass die Wortwahl im erwähnten Beschluss unmissverständlich ist. Mit Bezug auf das anstehende formalisierte Auflösungsverfahren wären mildere Formulierungen vorteilhafter gewesen. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs und deren Ergebnis – die mündliche oder schriftliche Stellungnahme des Betroffenen – setzen bei einem Arbeitgeber Offenheit voraus, in dem Sinn, als eine beabsichtigte oder in Erwägung gezogene Kündigung nicht umgesetzt wird, wenn der Arbeitnehmer wichtige, bislang nicht bekannte oder abweichend gewürdigte Umstände vorbringen kann. Allerdings ist ein Entschluss, eine Kündigung ernstlich in Betracht zu ziehen, keine leichtfertige Angelegenheit und ist gerade bei einem vielschichtigen Arbeitsverhältnis, das im Wesentlichen auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen beruhen muss, ein längerer Prozess. Wie den folgenden Ausführungen entnommen werden kann, geht es denn auch im vorliegenden Fall nicht um ein einzelnes Ereignis, sondern um verschiedene Vorkommnisse, die das Zusammenarbeiten zwischen dem politisch verantwortlichen Organ – dem Gemeinderat – und seinem wichtigsten Mitarbeiter und Ansprechpartner belastet haben. Vor diesem Hintergrund sind denn auch die Besprechungen und mündlichen Informationen in Betracht zu ziehen, die stattgefunden haben bzw. mitgeteilt wurden. Obschon deren Bedeutung und genauer Inhalt zwischen den Beteiligten umstritten ist, sind Unterredungen erfolgt. So dankte der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 3. November 2016 einleitend dem Gemeindepräsidenten, der "vor und nach dem fatalen Gemeinderatsbeschluss mit mir geredet und zusammen versucht hat, den Schaden für die Gemeinde zu begrenzen.". Dies alles relativiert den Beschluss vom 26. Oktober 2016 und es kann nicht gesagt werden, die Einladung zu einer Stellungnahme sei lediglich eine lästige Pflichtübung des Gemeinderats gewesen. 3.4. Der Beschwerdeführer reichte seine Stellungnahme mit der Überschrift "Freistellung und Vorankündigung der Entlassung" am 3. November 2016 dem Gemeindepräsidenten ein. Das strukturierte, sprachlich und inhaltlich klar verfasste Schreiben umfasst zwölf Seiten. Der Beschwerdeführer setzt sich darin mit formellen Aspekten einer möglichen Kündigung und auch mit den seiner Ansicht nach nicht vorhandenen materiellen Gründen auseinander. Davon, dass es ihm mangels Kenntnis der Handlungsmotive des Gemeinderats unmöglich gewesen sei auf die Vorwürfe zu reagieren, kann angesichts des Schreibens keine Rede sein. Gegenteilig erläutert der Beschwerdeführer seinen Werdegang, die Situation bei Stellenantritt, seine hohe Leistungsbereitschaft mit Aufzählung von Erfolgen seiner Tätigkeit und sein Rollen- und Pflichtverständnis. Unter dem Abschnitt "Berechtigte und unberechtigte Vorwürfe" finden sich Bemerkungen rund um die Beschaffung des DMS und die Auseinandersetzung mit den für die IT zuständigen Gemeinderäten. Nebst selbstkritischen Äusserungen enthält die Stellungnahme in vielen Punkten auch eine Rechtfertigung für seine Arbeitsweise und für den Umgang mit anderen

Verwaltungsangestellten, namentlich im Bauwesen. Das Schreiben schliesst mit einer ausführlichen Darlegung seiner beruflichen Karriere, einschliesslich der "Niederlagen" bei diversen Arbeitgebern (Gemeinden). Dass der Gemeinderat die Stellungnahme nicht zur Kenntnis genommen habe, trifft nicht zu. Zwar ist im Entlassungsentscheid keine direkte Auseinandersetzung mit den Argumenten im Schreiben vom 3. November 2016 vorgenommen worden. Das ist aber nicht erforderlich. Es geht bei einem Entlassungsentscheid um die Begründung für die Wahrnehmung einer gesetzlichen Möglichkeit des Arbeitgebers (hier des Gemeinderats). Die Anforderungen, die an übliche streitige Verwaltungs- und Gerichtsentscheidungen hinsichtlich der Begründungsdichte gestellt werden, können nicht unbesehen auf Verfügungen des Arbeitgebers übertragen werden. Massgebend kann nur sein, dass der Arbeitgeber, wenn im Rahmen des rechtlichen Gehörs neue Gesichtspunkte oder Umstände vorgetragen werden, diese in den Ermessensentscheid einfliessen lässt. Im vorliegenden Fall nahm der Gemeinderat eine Gesamtbetrachtung vor, deren Bestandteil auch die Stellungnahme des Beschwerdeführers war. Dies ergibt sich aus dem Protokoll der Gemeinderatssitzung vom 10. November 2016. Gemäss diesem Protokoll hat sich der Gemeinderat mit der Stellungnahme befasst. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs liegt somit nicht vor. Daran vermag auch der Umstand, dass die Medienmitteilung und interne Personalinformation bereits am 27. Oktober 2016 (datierend 28.10.2016) – mithin vor Eingang der Stellungnahme des Beschwerdeführers – vorbereitet wurden, nichts zu ändern. Dies zumal der Beschwerdeführer nicht geltend macht, die beiden Dokumente seien tatsächlich bereits vor seiner Vernehmlassung an die Adressaten versandt worden. Zu berücksichtigen ist zudem, dass der Beschwerdeführer sofort freigestellt worden ist. Es erscheint folglich nachvollziehbar, dass der Gemeinderat bereits in diesem Zeitpunkt die Formulierung der beiden Informationen mit dem Beschwerdeführer abgesprochen hatte, für den Fall, dass es bei der Kündigung bleiben sollte. 3.5. Der Beschwerdeführer ist ferner der Auffassung, es sei keine Abmahnung erfolgt, weshalb die Kündigung formell rechtswidrig sei. Er beruft sich auf § 18 Abs. 1 lit. b PG, wonach ein Arbeitsverhältnis unter anderem bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten beendet werden kann, wenn die Mängel trotz schriftlicher Mahnung sich wiederholen oder anhalten. Eine solche schriftliche Mahnung sei jedoch während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses nie erfolgt. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz enthalte das Protokoll der Gemeinderatssitzung vom 4. Juli 2016 keine solche Erklärung. An der Sitzung seien lediglich strittige Punkte (Pendenzen, Überlastung) besprochen worden, ohne den Beschwerdeführer ausdrücklich zu ermahnen. Wie es sich damit verhält, kann vorliegend offen gelassen werden. Wie sich aus den nachstehenden Erwägungen zum Vorliegen von Kündigungsgründen ergeben wird, erweist sich eine ausdrücklich schriftliche Mahnung unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände als entbehrlich.

E. 4.1

Die Vorinstanz listete im Entlassungsentscheid (Ziffer 6) diverse Gründe nach § 18 Abs. 1 lit. b und lit. c PG auf, die ihrer Ansicht nach die Kündigung rechtfertigen. In den Rechtsschriften bestreitet der Beschwerdeführer die Kündigungsgründe. Er hält die Vorwürfe entweder für unbegründet oder rechtfertigt die ihnen zugrunde liegenden Ereignisse mit seinen Kompetenzen, seinem Erfahrungswissen oder beruft sich auf delegierte Entscheidungsspielräume.

E. 4.2

Eine Kündigung darf in pflichtgemässer Ermessensausübung nur gestützt auf einen sachlichen Grund ausgesprochen werden. Bei der Prüfung, ob ein sachlicher oder triftiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliegt, dürfen die Anforderungen aber nicht überspannt werden. Es genügen objektive Gründe, welche sich im Rahmen des der Verwaltung zustehenden Ermessens bewegen und angesichts des Verhaltens des Angestellten sowie der personellen und sonstigen betrieblichen Gegebenheiten die Kündigung als vertretbare Massnahme erscheinen lassen (LGVE 2003 II Nr. 2 E. 3b). Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt dann als sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Ein sachlicher Grund für eine Kündigung liegt somit auch dann vor, wenn das Fehlverhalten das geordnete Funktionieren der Verwaltung gefährdet oder sich allfällige Medienkampagnen negativ auf den Ruf und das Ansehen der Verwaltung auswirken können (vgl. Hänni, Die Gerichtspraxis des Bundesgerichts, des Bundesverwaltungsgerichts und der kantonalen Gerichte, in: SVVOR Jahrbuch 2014, N 50 S. 132). Das Personalgesetz listet in § 18 unter dem Titel "Kündigungsgründe" weitere sachliche Gründe beispielhaft auf (vgl. zum Ganzen: Urteil des Kantonsgerichts Luzern 7H 16 81 vom 19.12.2016 E. 2.1; Urteil des Verwaltungsgerichts Luzern V 05 96 vom 11.4.2006 E. 3).

E. 4.3

Der Katalog der in § 18 PG aufgeführten Kündigungsgründe ist nicht abschliessend. Auch ein grundlegend gestörtes Vertrauensverhältnis stellt einen hinreichenden und sachlichen Grund für eine Entlassung dar. Allerdings kann es dabei nicht bloss auf das subjektive Empfinden der Beteiligten ankommen, sondern der Vertrauensverlust muss auf Verhaltensweisen oder Leistungsmängel des Entlassenen rückführbar sein, die ihn auch für Dritte als nachvollziehbar erscheinen lassen. Sodann muss die Störung des Vertrauensverhältnisses die Arbeitstätigkeit des Entlassenen betreffen (vgl. zum Ganzen: LGVE 2003 II Nr. 2, 1999 II Nr. 3 E. 7b; Michel, Beamtenstatus im Wandel, Diss. Zürich 1998, S. 299 f.). Wenn die Entlassung eines Mitarbeitenden wegen eines durch dessen Verhalten gestörten oder gar zerstörten Vertrauensverhältnisses ausgesprochen wird, ist in aller Regel § 18 lit. b PG beschlagen. Steht die Verletzung von Pflichten oder Mängel in der Leistung oder im Verhalten in Frage, muss der Arbeitnehmer nach dieser Bestimmung vorgängig schriftlich gemahnt werden. Ein rechtmässiger Verzicht auf eine Mahnung kann nach Rechtsprechung im Einzelfall dann gerechtfertigt sein, wenn bereits ein einmaliges Vorkommnis zur unwiederbringlichen Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses geführt hat. Dies trifft insbesondere dort zu, wo ein wichtiger Grund für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 19 PG vorliegt. Wenn in solchen Fällen der Arbeitgeber dennoch den Weg der ordentlichen Kündigung beschreitet, soll er nicht zur vorgängigen schriftlichen Mahnung gehalten sein. Im gleichen Zug wird hier indes im Regelfall die sofortige Freistellung des Arbeitnehmers zu erfolgen haben, da bei unveränderter Weiterbeschäftigung im bisherigen Rahmen die nachträgliche Berufung auf Unzumutbarkeit (vgl. § 19 Abs. 2 PG) nicht ohne weiteres gehört werden dürfte (LGVE 2014 IV Nr. 3 E. 7.1, 2004 II Nr. 4 E. 2c und d).

E. 5.1

Damit ist im Folgenden zu prüfen, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer aufgrund eines sachlichen Grundes erfolgte bzw. die Kündigung gestützt auf § 18 PG ausgesprochen werden durfte. Hierfür ist auf die einzelnen Vorkommnisse,

soweit für den Verfahrensausgang relevant, einzugehen.

E. 5.2

Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer vor, seine Integrität und persönliche Unabhängigkeit bei der Beschaffung eines neuen DMS vernachlässigt zu haben.

E. 5.2.1

Im Dezember 2015 nahm die Gemeindeversammlung Z von der Einführung des DMS mit Protokoll-Software als Jahresziel Kenntnis. Die Gemeindeverwaltung sollte über eine reorganisierte und aufgeräumte Aktenablage und ein modernes DMS mit integrierter Protokollverwaltung verfügen. Die Vorbereitung dieses Projektes lag in den Händen des Beschwerdeführers als Vorgesetzten der Gemeindeverwaltung, wie sich aus der Stellenbeschreibung ergibt. Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer mit der Verwaltung, Bewirtschaftung und Archivierung von Verwaltungsdokumenten vertraut war. Als ehemaliger Gemeindeschreiber der Gemeinde W zeichnete er für die Beschaffung eines DMS verantwortlich. Die Gemeinde W erwarb das System des Anbieterin 1. Aufgrund seiner damaligen Erfahrungen und der offenbar engen Zusammenarbeit mit der zuständigen Person des Anbieters favorisierte der Beschwerdeführer eine gleiche oder ähnliche Lösung für die Gemeinde Z. An der Sitzung vom 25. April 2016 beschloss der Gemeinderat, freiwillig ein Präselektionsverfahren nach den Regeln für das selektive Verfahren und nach Massgabe der von ihm definierten Eignungskriterien durchzuführen. Eingeladen wurden unter anderem nebst der erwähnten Anbieterin 1 auch die später erfolgreiche Anbieterin 2.

E. 5.2.2

Der seit 1. September 2016 amtierende Gemeinderat änderte die Ressortzuteilung und schuf sog. Kernteams (zwei Gemeinderäte), die für spezielle Projekte oder wichtige Verwaltungsgeschäfte zuständig waren. So wurde das Kernteam IT etabliert, bestehend aus der Gemeinderätin B und dem Gemeinderat C. In den folgenden Wochen schritt die Evaluation eines für die Gemeinde passenden DMS voran. Anfangs Oktober 2016 reiste der Beschwerdeführer zusammen mit D (Sachbearbeiterin Finanzen) nach Stuttgart, um sich über die Angebote informieren zu lassen. Im Vordergrund stand für den Beschwerdeführer eine Lösung mit elektronisch geführten Dossiers unter Verzicht auf die traditionelle Registratur-Archivplanung. Am 18. Oktober 2016 stellte das Kernteam IT dem Gemeinderat den Antrag, das Produkt Anbieterin 2 anzuschaffen. Der Beschwerdeführer fühlte sich gemäss eigenen Ausführungen von diesem Vorgehen übergangen und vom Entscheid überrumpelt. Unter Hinweis auf seine Projektleitung beharrte er auf der seiner Ansicht nach sachlich besten Lösung, dem System Anbieterin 1. Am 21. Oktober 2016 kam es zwischen dem Beschwerdeführer und den beiden Gemeinderäten zu einer teilweise heftig geführten Aussprache. Der Beschwerdeführer brachte seinen Gesprächspartnern zur Kenntnis, dass er als Projektleiter einen selbständigen Beschaffungsantrag dem Gemeinderat unterbreiten werde. Dies hat er denn auch in einem Vorprotokoll im Hinblick auf die Gemeinderatssitzung vom 26. Oktober 2016 getan, an der er aber wegen der tags zuvor erfolgten Freistellung nicht mehr teilnehmen konnte. Am 23. Oktober 2016 (Sonntag) hatte der Beschwerdeführer den beiden Gemeinderäten eine elf Punkte umfassende E-Mail geschrieben. Darin analysierte er das Gespräch vom 21. Oktober 2016 (Freitag) und hielt einleitend fest, dass kaum eine andere als die vom ihm bevorzugte Lösung sachlich haltbar sei. Die E-Mail enthält zahlreiche Vorwürfe, emotionale Entgleisungen und

Rechtfertigungen, warum er (der Beschwerdeführer) allein das Vorhaben überblicken und fachlich bewerten könne. Die E-Mail schliesst mit dem Hinweis, dass er mit der Zustellung seines Papiers an den Gemeinderat zuwarte und dem Kernteam Gelegenheit biete, seinen Antrag gesichtswahrend zurückzuziehen.

E. 5.2.3

Fest steht, dass die Mail des Beschwerdeführers zu seiner sofortigen Freistellung geführt hat. Tatsächlich enthält sie Ausführungen, die der konkreten Konfliktsituation unangemessen waren. Obzwar er mehrmals einräumt, am besagten Gespräch emotional reagiert zu haben und sich dafür auch entschuldigt, beharrt der Beschwerdeführer auf dem Produkt Anbieterin 1, das für die Bedürfnisse der Gemeindeverwaltung das einzig sinnvolle und sachlich gebotene sei. Es verletze seinen Stolz und bringe ihn um die Früchte seiner Arbeit, wenn der Gemeinderat – entgegen seinem fundierten Antrag – das Produkt Anbieterin 2 beschaffen würde. Den beiden Gemeinderäten B und C wird Geringschätzung gegenüber der Verwaltung und Inkompetenz vorgeworfen. Wenn sie sich nicht entschuldigen würden, müsse er das so akzeptieren. Er werde jedoch "in Zukunft wirklich auf den Putz hauen, wenn das so wieder vorkommt". Wenn sie – die beiden Gemeinderäte – das Produkt Anbieterin 2 "durchstieren würden", müsse er – der Beschwerdeführer – dies so annehmen. Aber der Entscheid wäre falsch und "würde mich wirklich bodenlos demotivieren, und ich wäre fortan misstrauisch gegenüber euch beiden". Inhalt und Tonalität der E-Mail vom 23. Oktober 2016 machen deutlich, dass es um eine Zurechtweisung der nach Ansicht des Beschwerdeführers fachlich unzureichend ausgewiesenen Gemeinderäte geht, denen auch Überschreitung von Kompetenzen unterstellt wird. So formulierte der Beschwerdeführer, dass ein anderer Beschaffungsentscheid als der von ihm beantragte sachlich kaum möglich sei und "eure Intelligenz beleidigen und nur noch eine machtpolitische Interpretation zulassen" würde. Gemeinderat C wird blanker Zynismus wie der eines Putin oder anderer Machtmenschen zugeschrieben. Andererseits hebt der Beschwerdeführer seine Fähigkeiten in Bezug auf das Beschaffungsvorhaben hervor. Er sei als einer der wenigen Gemeindeschreiber in der Lage, ein solches Vorhaben zu evaluieren. Mit erfolgreichem Abschluss des Projekts in seinem Sinne könne er sich unter Kolleginnen und Kollegen weiter profilieren. Die Gemeinde Z werde dann anderen Gemeinden zur Seite stehen. Die Gemeinderäte könnten damit glänzen, sofern sie sich vorher in die Thematik einarbeiteten.

E. 5.2.4

Es ist verständlich, wenn der Gemeinderat – als Gesamtbehörde – das Vorgehen des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit dem Projekt DMS als inakzeptabel und das Fundament für eine weitere Zusammenarbeit als nicht mehr gegeben erachtete. Dass der Beschwerdeführer aufgrund seines Engagements und den zweifelsfrei lauterer Absichten enttäuscht und verletzt war, kann sein Verhalten keinesfalls rechtfertigen. Zwei Faktoren fallen bei der Würdigung der E-Mail für den Beschwerdeführer erschwerend ins Gewicht: Zum einen verfasste er die E-Mail erst rund 48 Stunden nach dem von allen Beteiligten zugegebenen Zerwürfnis (Besprechung vom 21.10.2016). Dass Konflikte zwischen dem Gemeinderat bzw. einzelnen seiner Mitglieder einerseits und dem Leiter der Gemeindeverwaltung andererseits – dem Gemeindeschreiber und/oder dem Geschäftsführer – entstehen können, versteht sich angesichts der anspruchsvollen Aufgaben, der politischen Verantwortung und den unterschiedlichen Berufserfahrungen von selbst. Das entbindet jedoch in keiner Weise von der beruflichen Pflicht, die Auseinandersetzungen sachlich und

mündlich wie schriftlich in korrektem Umgangston zu führen. Das schliesst zwar emotionale Zuspitzungen, Missverständnisse und das Gefühl des vergeblichen Einsatzes (Frustrationen) nicht aus. Allerdings ist zu erwarten, dass nach einer gewissen zeitlichen Distanz die Sachlichkeit wieder im Vordergrund steht, was für die genannte E-Mail klar nicht zutrifft. Zum anderen ist dem Beschwerdeführer anzulasten, dass seine E-Mail nicht nur eine Erklärung des vergangenen Ereignisses (das Gespräch vom 21.10.2016) enthält, sondern namentlich auch Erwartungen formuliert, was in Zukunft zu geschehen hat und mit welchen Konsequenzen die zwei Gemeinderäte rechnen müssten, wenn sie nicht auf seine Linie einschwenken würden. Mit Letzterem wird aber das unentbehrliche Vertrauensverhältnis zwischen dem Gemeinderat und dem Gemeindeschreiber als dem wichtigsten Mitarbeiter und Berater unterlaufen.

E. 5.2.5

Der Beschwerdeführer kann sich nicht darauf berufen, er allein sei für die Beschaffung des Systems zuständig gewesen und die Rolle des Gemeinderats sei gleichsam auf eine formelle Genehmigung des Geschäfts beschränkt gewesen. Richtig ist, dass er mit der Vorbereitung und Durchführung des Projekts DMS betraut wurde und diese Aufgabe auch – soweit ersichtlich – engagiert erfüllt hat. In der Ausschreibung DMS und Protokollsoftware Phase II (Hauptverfahren) wird der Beschwerdeführer als Projektleiter und Poweruser bezeichnet. Fest steht aber, dass der Gemeinderat Auftraggeber war und sich dieser vorbehielt, das Hauptverfahren mit den Zuschlagskriterien nach den Regeln für das Einladungsverfahren durchzuführen oder aber von geeigneten Anbietern konkrete Offerten einzuholen und dann direkt den Auftrag zu erteilen (Beschluss des Gemeinderats vom 25.4.2016). Dies änderte sich nicht, als der "neue" Gemeinderat ab 1. September 2016 die amtlichen Funktionen übernommen hatte. Gemäss den Unterlagen war der Zuschlag für das DMS per 4. Juli 2016 geplant (also noch in der alten Legislatur); dieser Termin konnte jedoch nicht eingehalten werden. Damit entfalteten die Beschlüsse, wie sie der Gemeinderat in der bis 31. August 2016 gültigen Zusammensetzung gefasst hatte, weiterhin Wirkung. Ausserdem wurde an der Sitzung vom 25. April 2016 der neuen Legislatur insofern Rechnung getragen, als die Wünsche des ab September 2016 im Amt stehenden Gemeinderats im Hinblick auf den Zugang zum DMS vorbehalten blieben. Daraus folgt, dass die beiden Gemeinderäte, die das Kernteam IT bildeten, sich über den Projektstand und die Angebote informieren durften und schliesslich auch für den Beschaffungsantrag zu Händen des Gemeinderatskollegiums verantwortlich zeichneten.

E. 5.2.6

Die Vorinstanz benennt weitere Mängel in der Projektabwicklung, die der Beschwerdeführer zu verantworten habe. Vorab ist zu bemerken, dass der ursprüngliche Zeitplan für die Beschaffung des Systems nicht eingehalten werden konnte. So teilte der Beschwerdeführer am 30. Juni 2016 dem Gemeinderat mit, dass das Traktandum DMS verschoben werden müsse; die Offerten seien zwar termingerecht eingegangen, die Auswertung gestalte sich jedoch schwierig. Ein weiteres Mal orientierte der Beschwerdeführer den Gemeinderat am 19. September 2016, dass das Traktandum DMS wiederum nicht behandelt werden könne. Obschon die Entscheidungsgrundlagen noch nicht vollständig vorlagen, unterrichtete der Beschwerdeführer dann den Gemeinderat bereits am 20. September 2016 darüber, dass er das Produkt Anbieterin 1, das er schon ein wenig kenne, empfehlen könne. Nachdem eine Mitarbeiterin des Beschwerdeführers einen drastischen Fehler in der Auswertungstabelle entdeckt hatte, wurde der Entscheid über den

Kauf des Systems an der Sitzung vom 22. September 2016 ein weiteres Mal vertagt. Laut Protokoll waren die Unterlagen zu spät fertig gestellt worden, so dass das Kernteam IT keine Möglichkeit hatte, sich umfassend in das Geschäft einzuarbeiten. Aus diesen Umständen folgt, dass der Zeitplan mehrmals eine Änderung erfuhr. Ob die Verschiebungen und die zusätzlichen Abklärungen allein im organisatorischen Ungenügen des Beschwerdeführers lagen oder ob alle Beteiligten das Projekt und die damit verbundenen Aufgaben unterschätzt haben, kann letztlich offen bleiben. Jedenfalls ist erstellt, dass sich die Gemeinderäte mit der Vorlage des Geschäfts gedulden mussten. Diesen Umstand hat der Beschwerdeführer mindestens teilweise zu vertreten. Damit erklärt sich auch der Prozess, der schliesslich Ende Oktober 2016 zu den dargestellten Auseinandersetzungen führte. Folglich war die Unterredung am 21. Oktober 2016 nicht bloss eine punktuelle und gleichsam überraschende Einmischung der zuständigen Gemeinderäte. Angesichts dessen ist auch nicht massgebend, ob der Beschwerdeführer mit Billigung oder ohne Wissen des Gemeinderats die Messe in Stuttgart zusammen mit der Mitarbeiterin D besucht hat. Und auch die angebliche freundschaftliche Beziehung mit einem Vertreter des Anbieters des Produkts Anbieterin 1 braucht nicht weiter geprüft zu werden.

E. 5.3.1

Im Entlassungsentscheid wird dem Beschwerdeführer angelastet, wiederholt Termine und wichtige Fristen bei der Vorbereitung von Geschäften und der Erstellung von Traktandenlisten nicht beachtet zu haben. Zudem sei der Gemeinderat häufig unzureichend oder zu spät informiert worden. Er verweist hierzu auf das Protokoll der Gemeinderatssitzung vom 4. Juli 2016. Die Ausführungen im Protokoll würden belegen, dass der Beschwerdeführer in Bezug auf sein Zeitmanagement und seine Alleingänge ermahnt worden sei. Demgegenüber macht der Beschwerdeführer geltend, an der Sitzung vom 4. Juli 2016 sei seine Überlastung mit den vielen Aufgaben diskutiert worden. Als Massnahme sei beispielsweise in Betracht gezogen worden, die gemeindeeigene Zeitschrift "Gemeinde-INFO" nicht mehr alle zwei Monate, sondern nur noch drei bis vier Mal pro Jahr herauszugeben.

E. 5.3.2

Laut Protokoll war ein Traktandum (Punkt 5.5) die "Einhaltung der fixen Termine der Geschäfte/Texte für Gemeindeversammlungen, Gemeinderatssitzungen und Gemeinde-INFO; Aussprache". Unter "Sachverhalt" wurde festgestellt, dass die letzte Ausgabe des Informationsblattes vom Beschwerdeführer so spät fertiggestellt worden war, dass der Gemeinderat keine Zeit mehr hatte, den Text zu prüfen und zu diskutieren, obschon zwei Artikel von Brisanz gewesen seien. Es handle sich um keinen Einzelfall. Immer würden wichtige Unterlagen vom Beschwerdeführer so spät geliefert, dass keine ausreichende Vorbereitungszeit vorhanden sei. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers ist der erwähnte Protokollauszug nicht bloss unter dem Gesichtswinkel der zu grossen Belastung zu verstehen. Zwar werden die erhebliche zeitliche Belastung, die knappen Personalressourcen und die Pendenzen erwähnt, mit denen sich der Beschwerdeführer konfrontiert sah. Jedoch steht ausser Diskussion, dass der Beschwerdeführer seit seiner Anstellung mit der Geschäftsplanung und mit einer für den Gemeinderat zeitlich befriedigenden Erfüllung der Aufgaben Schwierigkeiten hatte. Dem Protokoll ist zu entnehmen, dass der Gemeinderat wiederholt die mangelhafte (vor allem die zu späte) Vorbereitung der Geschäfte mit dem Beschwerdeführer besprochen hatte.

Dieser hatte immer wieder an Wochenenden und nachts gearbeitet, um in seiner Funktion als Geschäftsführer "nach Massgaben der Bedürfnisse des Unternehmens und der Kunden" zu agieren. Abgesehen davon, dass der Gemeinderat eine solche Arbeitsweise nicht billigte und auch nicht für erforderlich hielt, war es dem Beschwerdeführer vielfach nicht möglich, die gesetzten Termine einzuhalten und den Gemeinderat so zu dokumentieren, dass dieser auf zureichender Aktenlage am Sitzungstag hätte entscheiden können.

E. 5.3.3

Es kann dahingestellt bleiben, inwieweit übernommene Pendenzenlast und Zuständigkeitsfragen, namentlich zwischen dem Beschwerdeführer und dem Bauverwalter E, die Situation mitverursacht haben. Massgebend ist der Umstand, dass der Beschwerdeführer mehrmals nicht in der Lage war, wichtige Geschäfte zuhanden des Gemeinderats umfassend und auf den gesetzten Termin hin vorzubereiten. Dass er sich in Bezug auf die Planung der Geschäfte und Führung der Verwaltung eher in der Rolle des Gestalters und Machers sah (Geschäftsführer) und die Funktion des Sekretärs des Gemeinderats (vorbereitende Stabstelle) in den Hintergrund rückte, geht aus diversen Vorkommnissen und Protokollen hervor. Dies mag teilweise in dem vom Gesetzgeber nicht in allen Punkten durchdachten Geschäftsführungsmodell begründet sein. Die Aufteilung zwischen den (klassischen) Aufgaben des Gemeindeschreibers und den Funktionen eines Geschäftsführers (Verwaltungsmanagement) ist nicht in allen Bereichen möglich und Überschneidungen sind unvermeidbar. Es kann hierzu auf den Aufgabenkatalog für den Geschäftsführer und jenen für den Gemeindeschreiber laut Art. 23 ff. der Gemeindeordnung der Gemeinde Z (GO) verwiesen werden. In der auf der Gemeindeordnung fussenden Organisationsverordnung der Gemeinde Z (OrgV) wird der Geschäftsführer als die Nahtstelle zwischen strategischer (politischer) und betrieblicher (operativer) Führung bezeichnet (Art. 3 Ziff. 6 OrgV), wogegen der Gemeindeschreiber für rechtsstaatlich und verwaltungstechnisch korrekte Verwaltungsabläufe sorgen muss. Letzterer ist ferner verantwortlich, dass die Beschlüsse und Rechtsgeschäfte der Gemeinde nach den Weisungen des Gemeinderats nachvollziehbar festgehalten und dokumentiert werden (Art. 8 OrgV). Die vorgenannte Umschreibung ist mit den Aufgaben identisch, die der Gesetzgeber dem Gemeindeschreiber zugewiesen hat (§ 30 des Gemeindegesetzes [GG; SRL Nr. 150]). Auch in der Form einer Personalunion von Gemeindeschreiber und Geschäftsführer, wie dies vorliegend der Fall war, können Erwartungen und Verständnis hinsichtlich Stellung und Befugnisse unterschiedlich sein, was mitunter durch spezifische Interessen, Erfahrungen und charakterliche Prägungen verstärkt wird. Trotzdem bleibt anzumerken, dass der Gemeinderat das zentrale Führungsorgan der Gemeinde ist und er die Gesamtverantwortung trägt (§ 14 Abs. 1 GG). Dessen musste sich auch der Beschwerdeführer Rechenschaft geben. Weisungen des Gemeinderats und die Festlegung der Geschäfte nach Wichtigkeit und Dringlichkeit sind verbindlich und gehen individuellen Arbeitsmodellen und Geschäftslisten vor.

E. 5.3.4

Somit erweist sich, dass die Vorwürfe hinsichtlich Fristen- und Terminverwaltung und mangelnder (zeitlich zu später) Information begründet sind. An der Sitzung vom 4. Juli 2016 wurde denn auch unter dem Traktandum 5.5 beschlossen, dass der Beschwerdeführer seine Aufgaben so priorisieren müsse, dass der Gemeinderat seine Unterlagen termingerecht erhalte. Was die Zeitschrift "Gemeinde-INFO" angeht, räumte der Beschwerdeführer einen diesbezüglichen Fehler ein. Ferner existiert ein weiterer Beschluss,

der am 4. Juli 2016 gefasst wurde. Es geht um die Pflicht, die Pendenzen und Aufgaben für die Legislatur 2016 - 2020 und die Übergabe an den neuen Gemeinderat "angemessen aufzuarbeiten und darzustellen". Dieser Beschluss betraf zwar nicht nur den Beschwerdeführer allein; allerdings wurde er als verantwortlich bezeichnet, periodisch wiederkehrende Termine, Aufgaben und Pendenzen in der Überarbeitung der alten Excel-Liste festzuhalten (Beschluss zum Traktandum 5.3). Auch daraus geht hervor, dass das Aufgabenfeld der Information, der Vorbereitung und der Geschäftsverwaltung mindestens teilweise als nicht erfüllt taxiert wurde.

E. 5.4

In den umfassenden Rechtsschriften werden weitere Ereignisse thematisiert, die – je nach Sichtweise – das besondere Engagement des Beschwerdeführers aufzeigen oder auf der anderen Seite die Anmassung von Befugnissen durch ihn belegen sollen.

E. 5.4.1

Im Vordergrund steht dabei die Arbeit des Bauamtsleiters E. Der Beschwerdeführer macht geltend, er habe feststellen müssen, dass dieser nicht in allen Teilen seine Aufgabe habe erfüllen können. Bei Stellenantritt des Bauamtsleiters seien ca. 90 Bauverfahren hängig gewesen. Er – der Beschwerdeführer – habe dann anboten, bei der Erledigung der Aufgaben mitzuhelfen. Nach Darlegung der Vorinstanz hat der Beschwerdeführer sie zu überzeugen versucht, den Bauamtsleiter wegen dessen mangelhaften Leistungen zu entlassen. Im Widerspruch dazu habe er sich dafür ausgesprochen, das Arbeitsverhältnis des Bauamtsleiters von einem befristeten in ein unbefristetes umzuwandeln. Es kann dahingestellt bleiben, welche einzelnen Behauptungen und Sichtweisen zutreffen. Immerhin hat der Beschwerdeführer selber – im Rahmen der Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs – ausgeführt, dass der Bauamtsleiter eine Fehlbesetzung sei und bei weitem die erwarteten Leistungen nicht erbringen könne. Anlässlich einer Klausur vom Oktober 2015 habe der damalige Gemeinderat die Erledigung von ca. 15 Altlasten als Jahresziel 2016 formuliert. Das Bauamt habe jedoch nichts unternommen, weshalb er – der Beschwerdeführer – ab Mai 2016 das "Heft in die Hand" habe nehmen müssen. Diese Ausführungen finden sich unter dem Abschnitt Titel "2.2.2 permanent im Vorwärtsgang, bis in den Grenzbereich meiner Leistungsfähigkeit". Sie machen deutlich, dass der Beschwerdeführer in seinem Verständnis als Macher die Tendenz hatte, Zuständigkeiten an sich zu ziehen und allein auf seine eigenen Fähigkeiten und Erfahrungen zu vertrauen. Dass dies zu Zuständigkeitskonflikten führte und das Vorgehen vom Gemeinderat kritisiert wurde, ist nachvollziehbar.

E. 5.4.2

Eine weitere "Kompetenzattraktion" betraf die Entlohnung von Mitarbeitenden des Sozialdienstes. Der Beschwerdeführer hatte mit dem Gemeindeschreiber der Gemeinde T darüber gesprochen, der Mitarbeiterin F eine Gratifikation von bis zu Fr. z.-- zusprechen zu lassen, wegen ausserordentlich guter Leistungen. Er teilte dies der Sozialvorsteherin G mit und bat sie, einen entsprechenden Vorstoss beim Gemeinderat Z einzureichen. Aus dem entsprechenden Mailverkehr ergibt sich, dass die Sozialvorsteherin sich gegen die Kompetenzüberschreitung verwahrte und der Hoffnung Ausdruck gab, dass das eigenmächtige Vorgehen des Beschwerdeführers nicht zu Irritationen beim Gemeinderat T führen werde. Offenbar ist der Sozialdienst gemeindeübergreifend mit einer Verwaltungsvereinbarung geregelt. Der Beschwerdeführer wurde aufgefordert, jegliche

weitere Kommunikation in dieser Sache mit dem Sozialdienst zu unterlassen und den Dienstweg einzuhalten. Auch dieser einzelne Vorfall belegt, dass der Beschwerdeführer eigene und auch direkte Wege beschritt, wenn seiner Ansicht nach die Verwaltung oder der Gemeinderat nötige Massnahmen hätten umsetzen sollen. Ein solches Vorgehen – ohne Absprache oder vorgängige Orientierung der dafür zuständigen Gemeinderätin – ist jedoch nicht zulässig und ist dem Gebot der rechtsgleichen und berechenbaren Verwaltungsführung abträglich.

E. 6.1

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen und die Würdigung der erwähnten Vorkommnisse ist nachvollziehbar, dass der Gemeinderat eine weitere Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer als ausgeschlossen erachtete. Das erforderliche Vertrauensverhältnis und die vorausgesetzte Loyalität und der Respekt im Umgang mit der politisch verantwortlichen Führung der Gemeinde waren nicht mehr gegeben. Wenn die Vorinstanz unter diesen Umständen von einem zerrütteten und nicht mehr wiederherstellbaren Vertrauensverhältnis und der Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgeht, ist dies nachvollziehbar. Fällt die Grundlage für eine (weitere) Zusammenarbeit wegen nicht tolerierbaren Verhaltens und aufgrund unüberbrückbarer Auffassungen über die Kompetenzen und die Funktion der bekleideten Kaderposition dahin, sind wesentliche öffentliche Interessen tangiert, namentlich jenes an einer gut funktionierenden Verwaltung. In einem solchen Fall liegt ein sachlicher Grund gemäss § 18 PG vor, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Das zerstörte Vertrauensverhältnis hätte sodann auch nicht mit einer Mahnung in dem Masse, wie es für die Position des Beschwerdeführers erforderlich ist, wiederhergestellt werden können. Entsprechend bedurfte es zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner vorgängig förmlichen Abmahnung. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt im Falle eines Vertrauensverlusts zudem grundsätzlich im öffentlichen Interesse (vgl. BGer-Urteil 8C_995/2012 vom 27.5.2013 E. 3.3) und ein milderer personalrechtliches Mittel, welches das zerstörte Vertrauen wieder hätte herstellen können, ist unter den gegebenen Umständen nicht denkbar.

E. 6.2

Der Beschwerdeführer liess sich im Hinblick auf die neue Zusammensetzung des Gemeinderats das Zwischenzeugnis vom 12. August 2016 ausstellen. Es trifft zu, dass dieses Zeugnis sehr positiv formuliert ist. Hervorgehoben wird seine dynamische und engagierte Arbeitsweise; er sei ein hoch belastbarer, leistungswilliger und vertrauenswürdiger Mitarbeiter, offen und zielstrebig. Die Vorinstanz relativiert den Wert des Zeugnisses und bringt vor, es handle sich um ein geschöntes Zeugnis, dessen Inhalt angesichts des vom Beschwerdeführer schon vorher verursachten Aufruhrs im Gemeinderat nicht nachvollziehbar sei. Die Ausstellung von Arbeitszeugnissen regelt § 49 PG. Auch im Rahmen von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gilt der Grundsatz, dass Arbeitszeugnisse wohlwollend zu formulieren sind (vgl. Art. 330a des Obligationenrechts [OR; SR 220]). Das Arbeitszeugnis hat denn auch vorab die Funktion, das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers zu erleichtern. Deshalb beinhaltet es eine wohlwollende und präzise Beschreibung der geleisteten Arbeit (BGE 136 III 510 E. 4.1). Folglich sind Arbeitszeugnisse häufig von einer fördernden und wertschätzenden Grundstimmung getragen. Allein darum das Zwischenzeugnis nicht gelten zu lassen, geht nicht an. Immerhin ist es unter anderem vom abtretenden Gemeindepräsidenten H unterzeichnet. Dass dieser – zusammen mit der Gemeindeamtfrau I – allenfalls mit den Ausführungen im

Zeugnis ein positives Signal für die künftige Zusammenarbeit mit dem "neuen" Gemeinderat setzen wollte, ist nicht auszuschliessen. Das Zwischenzeugnis selbst vermag aber an der Beurteilung der Kündigung nichts zu ändern. Es wird nicht verkannt, dass der Beschwerdeführer eine engagierte und letztlich am Wohl aller Beteiligten (die Verwaltung, die Organe und die Einwohnerschaft der Gemeinde) orientierte Persönlichkeit ist. Wenn Zielsetzungen, Arbeitsweisen und Verständnis in Bezug auf Art und Umfang der Aufgaben zwischen ihm und dem Arbeitgeber übereinstimmen, sind gute Arbeitsleistungen zu erwarten. Das war aber vorliegend – wie ausführlich dargelegt – klar nicht der Fall.

E. 7

Nach dem Gesagten steht fest, dass die Kündigung sowohl formell wie materiell rechtmässig und damit nicht zu beanstanden ist. Ergänzend ist zu bemerken, dass die Verhältnismässigkeit der Kündigung vorliegend nicht in Frage zu stellen ist (vgl. LGVE 2003 II Nr. 2 E. 2e). Folglich ist die Verwaltungsgerichtsbeschwerde als unbegründet abzuweisen.

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