

# ZG\_VERWALTUNGSGERICHT V 2021 36 vom 23. Mai 2022

ZG Verwaltungsgericht, 2022-05-23, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg\\_verwaltungsgericht\\_V\\_2021\\_36](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_V_2021_36)

FR: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT V 2021 36 du 23 mai 2022

IT: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT V 2021 36 del 23 maggio 2022

## Regeste

Personalrecht (Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

## Erwägungen

### E. 1

Einwohnergemeinde Baar, vertreten durch den Gemeinderat Baar, Rathaus- strasse 2, Postfach, 6341 Baar

#### E. 1.1

Gemäss § 61 Abs. 1 Ziff. 2 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG; BGS 162.1) ist gegen Verwaltungsentscheide des Regierungsrats die Beschwerde an das Verwaltungsgericht zulässig, soweit die Gesetzgebung den Weiterzug nicht ausnahmsweise ausschliesst. Ein solcher Ausschluss liegt hier nicht vor. Die Beschwerde wurde fristgerecht eingereicht und entspricht den formellen Anforderungen von § 65 VRG. Der Beschwerdeführer hat am Verwaltungsbeschwerdeverfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an der Änderung oder Aufhebung des Entscheids der Vorinstanz. Die Beschwerdelegitimation des Beschwerdeführers ist daher gestützt auf § 62 Abs. 1 VRG gegeben. Die Beschwerde ist deshalb zu prüfen. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11).

#### E. 1.2

Ist wie vorliegend ein Verwaltungsentscheid des Regierungsrates Beschwerdegegenstand, so können mit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde gemäss § 63 Abs. 1 Ziff. 1–5 VRG nur Rechtsverletzungen gerügt werden. Eine Ermessensüberprüfung ist dem Gericht dagegen verwehrt (§ 63 Abs. 3 VRG e contrario). Im Übrigen muss sich das Gericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 133 I 270 E. 3.1).

### E. 2

Die Rekursgegnerin sei zu verpflichten, dem Rekurrenten eine Entschädigung in der Höhe von 9 Monatsgehältern (nicht sozialversicherungspflichtig), zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 27. Mai 2020 zu bezahlen; Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich MWST) zu Lasten der Rekursgegnerin." Zur Begründung machte er insbesondere die Nichtwahrung der Kündigungsfrist und die Missbräuchlichkeit der Kündigung geltend (BF-act. B/1).

### E. 3

Es sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, dem Beschwerdeführer auf dem Lohn für September 2020 in der Höhe von Fr. 7'075.15 Zins zu 5 % seit 1. Oktober 2020 zu bezahlen.

### **E. 3.1**

Gemäss Art. 10 Abs. 1 des Personalreglements der Einwohnergemeinde Baar (PR) kann die Einwohnergemeinde das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen kündigen. Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen (Art 10 Abs. 2 PR). Die Kündigung seitens der Gemeinde ist gemäss Art. 14 PR missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen. Gemäss Art. 15 Abs. 1 PR begründet eine missbräuchliche Kündigung Anspruch auf Entschädigung. Die Entschädigung beträgt im 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage (Abs. 2). Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung (Abs. 3). Die Bestimmungen in Art. 10, 14 und 15 PR stimmen mit den entsprechenden Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz [PG]; BGS 154.21) überein. Artikel 1 Abs. 3 PR sieht im Weiteren vor, dass, soweit dem Reglement und den darauf gestützten Vollziehungsverordnungen für Fragen, zu deren Entscheidung es

### **E. 3.2**

Die ordentliche Kündigung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis bedarf eines sachlichen Grundes. Gründe dieser Art müssen mit der Anstellung direkt im Zusammenhang stehen oder sich doch auf diese auswirken, sachlich haltbar und von einer gewissen Schwere sein; sie müssen aber nicht die Intensität eines wichtigen Grundes erreichen, welcher die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar macht. Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann bei unzureichenden Leistungen, unbefriedigendem Verhalten, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder aus betrieblichen Gründen der Fall sein. Einmalige geringfügige Beanstandungen reichen noch nicht aus, denn es wird ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt (BGer 8C\_995/2012 vom 27. Mai 2013 E. 3.1; 8C\_260/2010 vom 12. Januar 2011 E. 3.2; Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, 1998, S. 299 f.). Ein Konflikt zwischen Mitarbeitenden bzw. zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten kann grundsätzlich auch unabhängig von der Schuldfrage einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen; in solchen Fällen hat die

Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht allerdings zunächst sämtliche zumutbaren Vorkehren zu treffen, um die Situation zu entschärfen, und sodann den Gründen für das gestörte Betriebsklima vertieft nachzugehen (BGE 132 III 115 E. 2.2; BGer 8C\_594/2010 vom 25. August 2011 E. 5.1; VGer ZH VB.2020.00762 vom 11. November 2021 E. 4.2). Auch ein gestörtes Vertrauensverhältnis resp. ein Vertrauensverlust kann einen sachlichen Grund für eine Entlassung darstellen. Dabei dürfte regelmässig ein unbefriedigendes Verhalten und/oder mangelhafte Leistung Auslöser für einen Vertrauensverlust sein. Sodann kann es nicht bloss auf das subjektive Empfinden der Beteiligten ankommen, sondern der Vertrauensverlust muss auf Verhaltensweisen oder Leistungsmängel des Entlassenen rückführbar sein, die ihn für Dritte als nachvollziehbar erscheinen lassen, weshalb er zu untersuchen und zu gewichten ist. Nur wenn sich genügend erhärtet, dass

### **E. 3.3**

Im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gilt es weiter das Willkürverbot, den Grundsatz von Treu und Glauben sowie den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Letzterer findet seinen Niederschlag explizit in Art. 10 Abs. 3 PR, indem vor der Entlassung weniger weitreichende Massnahmen seitens des Arbeitgebers zu erwägen sind. Die Kündigung muss daher zur Lösung eines Problems nicht nur geeignet, sondern auch erforderlich sein. Die Abwägung der gegenseitigen Interessen muss eine Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (vgl. zum Ganzen: Michel, a.a.O., S. 301 f.). Bei dieser Interessenabwägung kann bei Personen mit Beispielsfunktionen, wie dies zum Beispiel bei Lehrpersonen der Fall ist, ein strengerer Massstab an die Integrität angelegt werden. Andererseits ist auch die Dauer des bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses in die Interessenabwägung miteinzubeziehen, ist doch eine Kündigung für einen langjährigen Mitarbeiter von einschneidenderer Bedeutung als für einen jüngeren.

### **E. 3.4**

Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist nicht erforderlich; es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2). Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (BGE 133 V 205 E. 5.5). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes (BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 2.2).

### **E. 4**

Urteil V 2021 36 E. In der Vernehmlassung vom 29. Juni 2021 beantragte die Einwohnergemeinde Baar ebenfalls die vollumfängliche Abweisung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Beschwerdeführers (act. 8). F. Auf die Replik des Beschwerdeführers vom 4. Oktober 2021 (act. 13) duplizierte die Einwohnergemeinde Baar am 11. Oktober 2021 (act. 16) und der Regierungsrat am 18. Oktober 2021 (act. 17). Die Parteien hielten an ihren Anträgen fest.

Am 1. November 2021 reichte der Beschwerdeführer schliesslich eine Stellungnahme zur Duplik des Regierungsrats ein (act. 19). Auf die Ausführungen in diesen Eingaben wird – soweit notwendig – erwägungsweise eingegangen. Das Verwaltungsgericht erwägt: 1.

## **E. 5**

Urteil V 2021 36 2. Hauptsächlich streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Recht verletzte, indem sie die Kündigung als sachlich begründet erachtete resp. die Missbräuchlichkeit der Kündigung verneinte. 3.

### **E. 5.1**

Zum Streitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs führte die Vorinstanz aus, die Einwohnergemeinde Baar habe korrekt gehandelt, indem sie dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 31. März 2020 eröffnet habe, dass sie beabsichtige, die Kündigung zu beantragen, und dem Beschwerdeführer ihre Gründe dafür dargelegt habe. Hätten die Vorgesetzten den Beschwerdeführer nicht darüber informiert, dass eine Kündigung ins Auge gefasst werde, und hätten diese dem Beschwerdeführer die Gründe dafür nicht offengelegt, dann hätte der Einwohnergemeinde Baar eine Verletzung des rechtlichen Gehörs viel eher vorgeworfen werden müssen. In den Akten finde sich auch kein Beleg dafür, dass eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer schon vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs beschlossene Sache gewesen wäre. Dies insbesondere auch angesichts der Tatsache, dass nicht die Vorgesetzten des Beschwerdeführers, sondern der Gemeinderat über eine Kündigung zu befinden gehabt habe und habe. Die Einwohnergemeinde Baar habe schliesslich auch glaubhaft dargelegt, dass die Ausschreibung einer Badmeisterstelle im November 2019 erfolgt sei, da sich – neben der Stelle des Beschwerdeführers – eine weitere Vakanz abgezeichnet habe. Um die Aufgabenerfüllung des Badmeisterteams mit zwei Vakanzen bei fünf Stellen sicherzustellen, sei der Einwohnergemeinde Baar nichts anderes übriggeblieben, als eine Stellenausschreibung zu platzieren. Weiter habe sich der Gemeinderat Baar sehr wohl mit

### **E. 5.2**

Dem ist zuzustimmen. Wie der Beschwerdeführer selber ausführt war es der Gemeinderat Baar, der über die Kündigung entschied. Die Gewährung bzw. Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs erfolgte offensichtlich vor dem Beschluss des Gemeinderats über die Kündigung vom 28. April 2020, nämlich (schriftlich) am 31. März resp. 20. April 2020, und es bestehen in der Tat keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass dieser Beschluss bereits vor der Gehörgewährung festgestanden hat. Dass die Vorgesetzten des Beschwerdeführers eine Kündigung seit September 2019 erwogen, ist offenkundig und vermag daran nichts zu ändern. Eine fehlende Auseinandersetzung des Gemeinderats Baar mit der Stellungnahme des Beschwerdeführers resp. eine (begründete) Kritik an den entsprechenden regierungsrätlichen Ausführungen wird in der vorliegenden Beschwerde weder geltend gemacht noch ist diese ersichtlich bzw. angebracht. Aktenwidrig ist schliesslich der Einwand des Beschwerdeführers, der Gemeinderat Baar habe behauptet, die Badmeisterstelle sei im November 2019 mit dem Hinweis "befristet" inseriert worden. Der Gemeinderat Baar wie auch die Vorinstanz, die sich auf die Ausführungen des Gemeinderats bezog, hielten lediglich fest, dass schlussendlich eine Person in einem befristeten Arbeitsverhältnis als Badmeister angestellt worden sei. Insoweit zielt die Kritik der mangelnden Auseinandersetzung der Vorinstanz mit der vermeintlich unzutreffenden Behauptung des Gemeinderats Baar ebenfalls ins Leere. Überhaupt ist nicht ersichtlich,

inwiefern der Umstand, dass die ALS im November 2019 eine Badmeisterstelle – egal ob befristet oder unbefristet – ausgeschrieben hat, eine Gehörsverletzung darstellen resp. Ausdruck davon sein soll, dass der Gemeinderat Baar schon vor der Erwägung der beschwerdeführerischen Stellungnahme die Kündigung beschlossen hatte.

## **E. 6**

Urteil V 2021 36 notwendigerweise eines Rechtssatzes bedarf, keine Regelung entnommen werden kann (echte Lücke), die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes sowie die darauf gestützten Vollziehungsbestimmungen anwendbar sind. Gemäss Art. 72 Abs. 1 PR richtet sich die Rechtspflege bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen nach dem kantonalen VRG.

### **E. 6.1**

Zum Thema der Verhältnismässigkeit resp. der Erwägung der Angemessenheit weniger weitreichenderer Massnahmen führte der Regierungsrat aus, mit dem Beschwerdeführer seien zahlreiche Gespräche geführt worden. Da das Hallen- und Freibad Lättich das einzige öffentliche Bad in Baar sei, sei es der Einwohnergemeinde Baar auch nicht möglich gewesen, dem Beschwerdeführer andere Arbeit zuzuweisen, die ihm zumutbar gewesen wäre. Die Entlassung sei ihm ebenfalls angedroht worden. Es sei der Einwohnergemeinde Baar deshalb beizupflichten, dass aufgrund der gegebenen Situation (weitere) mildere Massnahmen als eine Kündigung nicht erfolversprechend gewesen wären (BF-act. B S. 25 f.).

### **E. 6.2**

Der Beschwerdeführer warf hierzu ein, er sei zwar als Badmeister angestellt gewesen, jedoch aufgrund seiner Ausbildung auch im Garten- und Landschaftsbereich eingesetzt worden. So sei er neben seiner Badmeistertätigkeit auch im Bereich der Umgebungsarbeiten eingesetzt worden und habe zur grössten Zufriedenheit der Beschwerdegegnerin selbständig und erfolgreich Teile der Umgebungsarbeiten beim Bad geplant und umgesetzt. Er hätte somit problemlos auch ausserhalb des öffentlichen Bades in Baar eingesetzt werden können, was die Beschwerdegegnerin unbestrittenermassen nie geprüft habe. Dass die von den Vorgesetzten mit dem Beschwerdeführer durchgeführten Gespräche ein angemessenes Mittel gewesen sein sollen, werde bestritten (act. 1 Rz. 37).

### **E. 6.3**

Aus den Akten erhellt, dass die Vertreter der Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer im Rahmen des Standortgesprächs vom 28. September 2015 mit einigen Kritikpunkten konfrontierten und darob Erwartungen formulierten. Für den Fall der Nichterfüllung der aufgezeigten Punkte wurden "weitere Massnahmen" in Aussicht gestellt (Gde-act. B/A1). Am 17. November 2017 wurde gegenüber dem Beschwerdeführer eine förmliche Verwarnung ausgesprochen und für den Fall weiterer Beanstandungen innerhalb der darauffolgenden 12 Monate die Beantragung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses angedroht (Gde-act. B/A4). Im Nachgang zu einem Vorfall vom 25. Dezember 2018 kommunizierten die Vertreter der Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer unmissverständlich, dass derartiges Verhalten nicht mehr akzeptiert würde und im Wiederholungsfall "Konsequenzen" folgen würden (Gde-act. B/A7). Dem Gemeinderatsbeschluss vom 28. April 2020 ist zu entnehmen, dass andere Massnahmen und insbesondere die Zuweisung anderer Arbeit und die Versetzung an eine andere Stelle seitens Gemeinde geprüft wurden. Wenn der Beschwerdeführer geltend macht, er hätte

## **E. 7**

Urteil V 2021 36 das Verhalten eines Arbeitnehmers den Betriebsablauf stört oder das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetzten dadurch erschüttert ist, kann das Vorliegen eines sachlich genügenden Kündigungsgrundes bejaht werden (VGer ZH PB.2005.00034 vom 21. Dezember 2005 E. 5.2.2; VGer LU V 09 234\_1 vom 5. Juli 2010 E. 3b; vgl. auch Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. Aufl. 2008, S. 567 f., mit weiteren Verweisen). Insofern sind auch die Ursachen der Spannungen von Bedeutung. Bei der Überprüfung einer wegen gestörten Vertrauens ausgesprochenen Kündigung bildet daher die Vorgeschichte Teil des zu beurteilenden Sachverhalts, wobei die Handlungen und Verhaltensweisen aller Konfliktparteien relevant sind (VGer ZH PB.2009.00003 vom 16. September 2009 E. 5.3.1).

### **E. 7.1**

Anlässlich der Prüfung des verwaltungsbeschwerdeweise geltend gemachten materiellen Mangels der Kündigung setzte sich die Vorinstanz insbesondere umfassend mit den im Schreiben vom 31. März 2020 angeführten Ereignissen seit 2015 auseinander und kam mit der Beschwerdegegnerin zum Schluss, dass ein grundlegend gestörtes Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Einwohnergemeinde Baar vorgelegen habe. Grundsätzlich habe deshalb ein hinreichender und sachlicher Grund für die Kündigung bestanden.

### **E. 7.2**

Als Grundlage zur gerichtlichen Prüfung, ob ein sachlicher Kündigungsgrund in der geforderten Schwere vorgelegen hat, ist der Sachverhalt – soweit sachdienlich – chronologisch, wie er sich aus den Akten ergibt, kurz darzustellen:

#### **E. 7.2.1**

Aufgrund des Protokolls des Mitarbeitergesprächs vom 29. Juni 2016, in dem der 3. September 2014 als Datum des "letzten Gesprächs" vermerkt wurde, ist davon auszugehen, dass im Jahr 2015 mit dem Beschwerdeführer kein (ordentliches) Mitarbeitergespräch geführt wurde. Beim Standortgespräch vom 28. September 2015 hat es sich somit zweifelsohne um ein ausserordentliches Gespräch gehandelt. Dem Protokoll

#### **E. 7.2.2**

Anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 29. Juni 2016 wurde dem Beschwerdeführer eine genügende Erfüllung der Fachaufgaben attestiert ("Gute Problemlösefähigkeit; "Arbeiten werden begonnen, aber nicht immer beendet"). Das persönliche Verhalten wurde als "unbefriedigend" eingestuft ("Harmonisches Arbeiten bei guter Verfassung. Bei zwischenmenschlich schwierigen Situationen entstehen keine Lösungen. Es werden auch Personen einbezogen, die nichts damit zu tun haben."). Der Punkt "Rückmeldungen Mitarbeiter/in" wurde nicht bewertet, enthielt aber die Bemerkung "Sehr interessanter und anspruchsvoller Arbeitsplatz", was darauf hindeutet, dass hier eine Rückmeldung des Beschwerdeführers selbst protokolliert wurde. Die Gesamtbeurteilung war "gut" und die Ziele des letzten Gesprächs wurden als erreicht bestätigt. Als neues Ziel wurde namentlich das Ausführen auftragener Arbeiten festgelegt (Gde-act. B/A2).

#### **E. 7.2.3**

Die Mitarbeiterbeurteilung vom 2. Februar 2017 fiel sodann durchwegs positiv aus. Die "Erfüllung der Fachaufgaben" wurde (unter Abänderung der Bewertungsskala durch den

Vorgesetzten) als "ausgezeichnet", das "Persönliche Verhalten" als "gut" eingestuft. Der Punkt "Rückmeldungen Mitarbeiter/in" wurde ebenfalls als "gut" bewertet und angemerkt: "Kameradschaft ist da. Zusammenarbeit funktioniert.". Die Beurteilung der Erreichung der Ziele des letzten Gesprächs fiel "so weit so gut" aus; die Gesamtbeurteilung war "gut". Als neues Ziel wurde "Klarheit im Arbeitsablauf" vermerkt (Gde-act. B/A3).

#### **E. 7.2.4**

Anlässlich eines Vorkommnisses vom 27. Oktober 2017 sprachen der Personalleiter und der damalige Leiter der ALS gegenüber dem Beschwerdeführer am 17. November 2017 eine Verwarnung aus. Dem Beschwerdeführer wurde namentlich ein aggressiver, sehr unfreundlicher Umgangston gegenüber seinem Vorgesetzten und einem anderen Badmeister, C.\_\_\_\_\_, vorgeworfen. Letzterem solle er gar mit der Faust gedroht haben. In der Verwarnung wurde weiter ausgeführt, der Vorfall sei leider kein Einzelfall; ähnliches, schwieriges Verhalten sei auch bei anderen Gelegenheiten beobachtet und zum Beispiel an einer Aussprache am 18. April 2016 und im Mitarbeitergespräch vom Juni 2016 angesprochen worden. Schliesslich wurden sinngemäss die folgenden Erwartungen resp. Direktiven formuliert: Offener, guter Umgangston Vorgesetzten und Arbeitskollegen/-innen gegenüber; aggressive Worte, Drohungen und "laut werden" haben keinen Platz; direktes Ansprechen von Problemen und konstruktives Beitragen zu Lösungen; Respekt vor dem Chefbadmeister und Befolgung von dessen Anweisungen und Entscheiden; Mitdenken und Meinungseinbringung auf gute und konstruktive Art; Entscheide des Vorgesetzten sind zu akzeptieren; das Kontrollieren von Arbeitskollegen/-innen ist zu unterlassen. Für den Fall der Nichterfüllung (während den darauffolgenden 12 Monaten) wurde die Beantragung der Kündigung beim Gemeinderat in Aussicht gestellt (Gde-act. B/A4). An der Standortbestimmung vom 29. Mai 2018 wurde das Verhalten des Beschwerdeführers seit der Verwarnung thematisiert und in den meisten Punkten eine positive Veränderung bestätigt. Anlass zu Kritik gab der Umstand, dass der Chefbadmeister noch nicht voll darauf vertrauen könne, dass – insbesondere während dessen Abwesenheit – Aufträge nach dessen Anweisungen ausgeführt würden. Leider sei die Zusammenarbeit mit einzelnen Angestellten des Bades belastet. Daran müssten der Beschwerdeführer sowie die anderen Personen arbeiten (Gde-act. B/A5).

#### **E. 7.2.5**

Am 25. Dezember 2018 wurde der Leiter der ALS von einem Einwohner darauf hingewiesen, dass sich im geschlossenen Hallenbad resp. in der Sprungbucht und im Whirlpool eine Familie aufhalte. Hierauf kontaktierte der Leiter der ALS den Chefbadmeister und bat um Aufklärung. Nachdem letzterer die Mitarbeitenden des Hallen- und Freibads mit der Meldung konfrontiert hatte, meldete sich der Beschwerdeführer mit "Ja, ich bin schnell nach der Wasserprobe im 25m schwimmen. Okay!?", worauf der Chefbadmeister mit "Nicht ok, machen wir nicht." antwortete. Die Bilder der Überwachungskamera zeigen den Beschwerdeführer mit einer weiblichen Person und zwei Kindern beim Schwimmen (Gde-act. B/A7).

#### **E. 7.2.6**

In der vom Beschwerdeführer nicht unterzeichneten Mitarbeiterbeurteilung vom

#### **E. 7.2.7**

Mit E-Mail vom 9. September 2019 teilte der Chefbadmeister dem Leiter der ALS mit, er habe den Augustplan Anfang Juli (2019) aufgehängt gehabt. Der Beschwerdeführer sei

nach seinen Ferien am 5. August (2019) wieder zur Arbeit erschienen; am 12. August (2019) habe er ihm (dem Chefbadmeister) mitgeteilt, dass er am 14. August (2019) nicht arbeiten wolle. Dazu führte der Chefbadmeister aus, seiner Meinung nach könne vom Arbeitnehmer verlangt werden, dass in einer solchen Phase eine Mehrarbeit geleistet werden müsse. Noch nie sei geleistete Überzeit einfach nur abgezogen worden (gestrichen). Diese Zeit habe immer in einer ruhigeren Phase wieder bezogen werden können. Wenn vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden könne, in einer solchen Situation zusätzliche Arbeit zu leisten, auch wenn dies nicht dem Jahresplan entspreche, könne er künftig nur noch einen Zwei-Wochen-, maximal Vier-Wochen-Plan aufhängen. Zu dem Zeitpunkt, als der Beschwerdeführer gemäss dem neuen Plan für C. \_\_\_\_\_ hätte einspringen sollen, habe er 65.38 Überstunden gehabt; dies nach einer Woche Kompensation und zwei Wochen Ferien. Der Beschwerdeführer habe das Einspringen am

### **E. 7.2.8**

Am 21. Oktober 2019 erhielt der Personaldienst der Beschwerdegegnerin ein wiederkehrendes Arztzeugnis, das eine Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers vom 21. bis 24. Oktober 2019 auswies. Am 25. Oktober 2019 erschien der Beschwerdeführer nicht bei der Arbeit; ein Arztzeugnis, das eine Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers vom 25. bis 29. Oktober 2019 bescheinigte, ging der Beschwerdegegnerin am 28. Oktober 2019 (postalisch [Poststempel: 25. Oktober 2019]) zu (Gde-act. B/A11). Beim Versand des Schreibens vom 31. März 2020 sei der Beschwerdegegnerin kein aktuelles Arztzeugnis (oder eine andere Krankmeldung) des Beschwerdeführers vorgelegen. Das zu diesem Zeitpunkt letzte vorliegende Arztzeugnis vom 20. Februar 2020 habe eine Arbeitsunfähigkeit "mindestens bis Mitte März 2020" bescheinigt. Am 16. April 2020 sei ein [auch die Zeit ab Mitte März 2020 abdeckendes] Arztzeugnis nachgeliefert worden (Gde-act. B/A bzw. BF-act. B/1/7/3).

### **E. 7.3**

Der Gemeinderat Baar begründete die Kündigung (mit implizitem Verweis auf die im Schreiben vom 31. März 2020 genannten Vorkommnisse [vgl. E. 7.2]) insbesondere damit, dass die Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und dem Chefbadmeister sowie anderen Mitarbeitenden des Hallen- und Freibads Lättich seit mehreren Jahren unbefriedigend und schlecht sei. Gespräche und Anstrengungen zur Verbesserung der Situation sowie eine Verwarnung hätten nicht zur erhofften, dauerhaften Verbesserung der Situation geführt. Auch die übergeordneten Vorgesetzten und der Leiter Personal hätten mit Gesprächen mit dem Beschwerdeführer keine dauerhafte Verbesserung der Situation bewirken können. Die schwierige Situation rund um den Beschwerdeführer dauere schon lange. Bezeichnend dabei sei, dass einzelne Gespräche/Massnahmen zu zwischenzeitlichen Verbesserungen geführt hätten. Leider seien diese aber nie dauerhaft gewesen. Seit 23. September 2019 sei der

### **E. 7.4**

Vorab ist klarzustellen, dass die konstellationsbedingt nur beschwerdeweise vorbringbare Rüge der Missbräuchlichkeit bzw. des Fehlens eines sachlichen Grundes sowohl von der Regierung als auch vom Gericht frei überprüft werden kann, handelt es sich dabei doch um eine Rechtsfrage. Insoweit kann dem Regierungsrat nicht gefolgt werden, wenn er sinngemäss ausführt, beim Kündigungsbeschluss der Beschwerdegegnerin habe es sich um einen Ermessensentscheid gehandelt, in welchen er ohne Not nicht eingreife (BF-act. 3 S.

5).

#### **E. 7.4.1**

Zusammenarbeit

##### **E. 7.4.1.1**

Soweit die Beschwerdegegnerin in der schlechten Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und anderen Mitarbeitenden des Lättich einen Kündigungsgrund sah, kann ihr nicht gefolgt werden. Der Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und C.\_\_\_\_\_ ist unbestritten. Dass die Beschwerdegegnerin jemals konkret versucht hätte, die Situation zwischen dem Beschwerdeführer und C.\_\_\_\_\_ zu entschärfen, ist jedoch nicht ersichtlich. Dies bemängelt der Beschwerdeführer zu Recht. Auch zur Ergründung des Problems scheint die Beschwerdegegnerin keine Anstalten gemacht zu haben. Unhaltbar ist sodann, dass die Beschwerdegegnerin im Zusammenhang mit dem Vorfall vom 27. Oktober 2017 (was die Vorkommnisse zwischen dem Beschwerdeführer und C.\_\_\_\_\_ betraf) offenbar einseitig auf die Aussagen von C.\_\_\_\_\_ abstellte. Im Übrigen ist mit der Vorinstanz festzustellen, dass sich die damals angeblich verfasste Aktennotiz in den Akten nicht findet. Auch einen konkreten Hinweis darauf, dass die Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und anderen Mitarbeitenden

##### **E. 7.4.1.2**

Spätestens seit dem Vorfall vom 27. Oktober 2017 verschlechterte sich auch das persönliche Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dessen Vorgesetzten und Chefbadmeister. So wurde dem Beschwerdeführer im Rahmen der Verwarnung vom

#### **E. 7.4.2**

Vertrauensverlust

##### **E. 7.4.2.1**

Sowohl die Protokolle der Mitarbeitergespräche als auch diejenigen des Standortgesprächs und der Standortbestimmung sowie die Verwarnung zeigen, dass die Aufgabenerfüllung des Beschwerdeführers wiederholt und über eine längere Zeit bemängelt wurde. Namentlich die (unzulängliche) Anweisungsbefolgung war abgesehen von den Perioden zwischen Oktober 2015 und Juni 2016 sowie Juli 2016 und Januar 2017 durchwegs ein Kritikpunkt, wobei die Rüge auch anlässlich des Mitarbeitergesprächs im Juni 2016 in Form der Zielformulierung durchschimmerte. Auch die Arbeitseffizienz wurde in sämtlichen Mitarbeitergesprächen (direkt oder indirekt) kritisiert ("Arbeiten werden begonnen, aber nicht immer beendet" [2016]; "Klarheit im Arbeitsablauf" als neues Ziel [2017]; "Arbeitsorganisation: Mehrere Arbeiten beginnen, aber nicht fertig – nicht alles miteinander erledigen." [2019]). Nachdem die Beschwerdegegnerin anlässlich des Standortgesprächs vom 28. September 2015 und des Mitarbeitergesprächs vom 29. Juni 2016 (auch) das Verhalten des Beschwerdeführers beanstandet hatte, wurde letzterer zwar zwischenzeitlich

##### **E. 7.4.2.2**

Betreffend den Vorfall vom 25. Dezember 2018 ist dem Regierungsrat zuzustimmen, wenn er sinngemäss ausführt, gerade die Antwort des Beschwerdeführers liesse nicht darauf schliessen, dass die private Nutzung des Hallenbads (mit Familie) am 25. Dezember Usanz bzw. erlaubt gewesen sei. Ob dies tatsächlich der Fall war bzw. ist, kann ohnehin offenbleiben. Primär relevant ist in diesem Zusammenhang nämlich, dass der

Beschwerdeführer (zunächst) wahrheitswidrige Angaben machte.

#### **E. 7.4.2.3**

Wie die Vorinstanz im Zusammenhang mit der Arbeitsabwesenheit des Beschwerdeführers am 25. Oktober 2019 bzw. Mitte März 2020 richtig ausführte, ist der Arbeitnehmer laut PR verpflichtet, Absenzen wegen Krankheit den direkten Vorgesetzten sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht (vgl. Art. 60 PR). Auch den Schlussfolgerungen des Regierungsrats ist beizupflichten. In der Tat ging der Beschwerdegegnerin am 28. Oktober 2019 ein hinreichendes Arztzeugnis zu, das die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers (auch) am 25. Oktober 2019 bestätigte. Dies ändert jedoch nichts daran, dass der Beschwerdeführer seine(n) Vorgesetzten am 25. Oktober 2019 nicht über seine Absenz informierte und mithin seiner vertraglichen Pflicht nicht nachkam. Denselben Vorwurf muss sich der Beschwerdeführer im Zusammenhang mit der Absenz ab Mitte März 2020 gefallen lassen, wobei hier gar die Einreichung des Arztzeugnisses deutlich verspätet erfolgte.

#### **E. 7.5**

Neben dem offenkundigen, anhaltend weiterschwelenden Konflikt zwischen dem Chefbadmeister und dem Beschwerdeführer, der für sich schon einen sachlichen Kündigungsgrund darzustellen vermag, ist vor dem Hintergrund des Gesagten auch ein Vertrauensverlust der Beschwerdegegnerin gegenüber dem Beschwerdeführer nachvollziehbar. Zudem ist der Vertrauensverlust auf das Verhalten und die Leistungen des Beschwerdeführers rückführbar. Selbst bei Annahme gewisser Führungsdefizite (beim

#### **E. 8**

Urteil V 2021 36 Eine Mitarbeiterbeurteilung ist zum Nachweis mangelhafter Leistung und ungenügenden Verhaltens grundsätzlich geeignet; sie ist jedoch im Rahmen freier Beweiswürdigung zu beurteilen. Namentlich wenn berechnigte Zweifel an den vorgebrachten Vorwürfen bestehen, bedarf es einer weitergehenden Sachverhaltsabklärung (VGer ZH VB.2020.00375 vom 15. April 2021 E. 3.2; VB.2018.00588 vom 29. August 2019 E. 5.1). 4. Zur Begründung seiner Anträge macht der Beschwerdeführer wie schon vor dem Regierungsrat zusammengefasst geltend, die Kündigung sei sowohl formell – aufgrund unzulänglicher Gewährung des rechtlichen Gehörs sowie der fehlenden Prüfung weniger weitreichender Massnahmen (Verletzung des Verhältnismässigkeitsprinzips) – als auch materiell – wegen Fehlens sachlicher Gründe – mangelbehaftet und mithin missbräuchlich i.S.v. von Art. 14 PR gewesen. Er sei der Überzeugung, die rechtliche Würdigung der Vorinstanz sei rechtswidrig und willkürlich. Die Vorinstanz habe ohne nachvollziehbare Gründe den missbräuchlichen Kündigungsbeschluss der Beschwerdegegnerin geschützt (act. 1 Rz. 3). 5. Gewährung des rechtlichen Gehörs

#### **E. 9**

Urteil V 2021 36 den Einwänden und Argumenten des Beschwerdeführers auseinandergesetzt und auch begründet, weshalb er dem Antrag der Vorgesetzten des Beschwerdeführers gefolgt sei. Mehrfach habe er in seiner Entscheid vom 28. April 2020 die in der Stellungnahme vom 20. April 2020 geäusserten Argumente des Beschwerdeführers aufgenommen und sich damit auseinandergesetzt. Mit seiner Argumentation habe der Gemeinderat Baar klargestellt, von welchen Überlegungen er sich habe leiten lassen. Der Gemeinderat Baar habe mit seiner Begründung damit das rechtliche

Gehör des Beschwerdeführers gewahrt. Mithin könne zusammenfassend festgehalten werden, dass der Anspruch des Beschwerdeführers auf Gewährung des rechtlichen Gehörs nicht verletzt worden sei, weshalb keine missbräuchliche Kündigung gestützt auf diesen Grund vorliege (BF-act. B S. 9 f.).

#### **E. 10**

Urteil V 2021 36 6. Verhältnismässigkeit

#### **E. 11**

Urteil V 2021 36 problemlos auch ausserhalb des öffentlichen Bades in Baar eingesetzt werden können, was die Beschwerdegegnerin nie geprüft habe, so ist ihm zu entgegnen, dass diese Einsätze von ihm offensichtlich im Rahmen seiner Anstellung als Badmeister erfolgt sind und von der Gemeinde nicht verlangt werden kann, dass sie ohne Rücksicht auf ihre Stellenpläne und Budgetvorgaben usw. aus diesen Teilaufgaben eine selbständige, neue Anstellung gerade für den Beschwerdeführer schafft. Wenn keine alternativen Beschäftigungen offen gestanden haben, ist dies aus Sicht des Beschwerdeführers zu bedauern, doch bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass sich die Gemeinde ihrer Verpflichtung, solche zu prüfen, entzogen hätte. Der Beschwerdeführer macht insbesondere auch keine anderen, von der Gemeinde in jenem Zeitraum ausgeschriebene Stellen geltend, die für ihn in Frage gekommen wären und für die er sich allenfalls auch interessiert hätte. Somit ist ohne Weiteres erstellt, dass die Beschwerdegegnerin die Formvorschriften von Art. 10 Abs. 3 PR eingehalten hat. Es bleibt zu prüfen, ob die Kündigung materiell mangelhaft war. 7. Sachlicher Kündigungsgrund

#### **E. 12**

Urteil V 2021 36 ist zu entnehmen, dass dem Gespräch eine Meldung des Chefbadmeisters an die Abteilungsleitung über die Situation der Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer zugrunde lag. Traktandierte Themen waren Rückmeldungen von Badegästen, Kommunikation und Zusammenarbeit im Bad-Team, das am 15. September 2015 geführte Gespräch zwischen dem Chefbadmeister und dem Beschwerdeführer sowie die persönliche Standortbestimmung des Beschwerdeführers. Aus der Zielsetzung resp. Formulierung der Erwartungen geht hervor, dass die Vorgesetzten mit dem Beschwerdeführer insbesondere in puncto Anweisungsbefolgung sowie Zusammenarbeit und Umgangston im Bad-Team zu diesem Zeitpunkt unzufrieden waren. Ferner wurde der Beschwerdeführer bis auf weiteres seiner Funktion als Stellvertreter des Chefbadmeisters enthoben. Für den Fall der Nichterfüllung der Erwartungen wurden weitere Massnahmen in Aussicht gestellt. Der Beschwerdeführer retournierte das Protokoll am 4. November 2015 ohne seine Unterschrift (Gde-act. B/A1).

#### **E. 13**

Urteil V 2021 36

#### **E. 14**

Urteil V 2021 36

#### **E. 15**

Urteil V 2021 36 14. August (2019) nicht verweigert, weil er überlastet gewesen sei, sondern weil gemäss dessen Aussage noch zu viele "Unwahrheiten" über ihn vom Umfeld behauptet würden und er dies nicht akzeptiere. Diese Unwahrheiten seien: Die

Behauptungen des ehemaligen Abteilungsleiters der ALS beim letzten Gespräch im Büro des Personalleiters [wohl: Gespräch anlässlich Verwarnung vom 17. November 2017]; der immer noch währende Disput mit C. \_\_\_\_\_, der letztendlich auch ein Teil der Verwarnung gewesen sei; die Mitarbeitergespräche der Jahre 2018 und 2019. Für ihn (den Chefbadmeister) sei schwer verständlich, dass dies toleriert werde. Wie bereits besprochen sehe er so eine weitere Zusammenarbeit als kritisch; die Auswirkungen in die Peripherie (Mitarbeiter, Gäste) seien problematisch; ein Knall sei eine Frage der Zeit (Gde-act. B/A9).

#### **E. 16**

Urteil V 2021 36 Beschwerdeführer krankgeschrieben. Die Stellungnahme seiner Rechtsanwältin lasse nicht hoffen, dass sich der Umgang wieder zum Guten wenden und die Situation sich normalisieren könnte. An jeder Auseinandersetzung seien mehrere Parteien beteiligt. In der Gesamtbetrachtung komme der Gemeinderat nicht umhin, die Hauptverantwortung für die untragbare Situation beim Beschwerdeführer zu orten. Die Situation sei verfahren. Die Einwohnergemeinde müsse nun handeln, um ihre Interessen wahren zu können. Die Verwarnung vom November 2017 habe leider keine dauerhafte Verbesserung gebracht. Das Vertrauen der Vorgesetzten zum Beschwerdeführer sei aufgrund der nun schon lange dauernden Missstände nicht mehr gegeben. Ein Wiederaufbau einer guten Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer könne leider nicht mehr erwartet werden. Der Einsatz des Beschwerdeführers als Badmeister im Hallen- und Freibad Lättich sei nicht mehr verantwortbar, dies insbesondere aus Gründen der Sicherheit der Badegäste sowie der Arbeitsatmosphäre und Zusammenarbeit im Team des Bades (Gde-act. A).

#### **E. 17**

November 2017 namentlich ein aggressiver, sehr unfreundlicher Umgangston (auch gegenüber dem Chefbadmeister vorgehalten; der Beschwerdeführer hat dies auch im Beschwerdeverfahren nicht bestritten. Aus den dort formulierten Erwartungen ergibt sich zudem, dass der Beschwerdeführer dem Chefbadmeister nicht den nötigen Respekt entgegenbrachte und dessen Entscheide immer wieder hinterfragte. Aus den Rechtsschriften des Beschwerdeführers selbst erhellt denn auch, dass dieser die Führungsqualitäten des Chefbadmeisters bemängelte und die Beschwerdegegnerin mehrfach darauf hingewiesen hat, dass es im Lättich einen Betriebsleiter brauche. Angesichts der Chef-Mitarbeiter-Beziehung zwischen dem Chefbadmeister und dem Beschwerdeführer waren die Mittel zur Situationsentschärfung für die Beschwerdegegnerin allerdings beschränkt. Insofern stellten Ermahnungen resp. das wiederholte Ansprechen von Problemen durch den Chefbadmeister selbst bzw. die Abteilungsleitung(en) adäquate Vorkehren dar.

#### **E. 18**

Urteil V 2021 36 insbesondere auch in puncto Zusammenarbeit (sehr) gut beurteilt (vgl. Mitarbeiterbeurteilung vom 2. Februar 2017). Am nächsten ordentlichen Mitarbeitergesprächs vom 15. Mai 2019 wurde das Verhalten des Beschwerdeführers jedoch (wieder) als "unbefriedigend" bezeichnet. Dabei fällt auf, dass der Beschwerdeführer diejenigen Dokumente, die überwiegend Negatives resp. Kritik enthielten, nicht unterschrieb.

#### **E. 19**

Urteil V 2021 36 Chefbadmeister), wie sie der Beschwerdeführer geltend macht (und im Übrigen auch die Vorinstanz indirekt festgestellt hat), kann darin nicht die einzige oder überwiegende Ursache der Spannungen gesehen werden. Wenngleich nicht jede Unzulänglichkeit resp. Verfehlung des Beschwerdeführers für sich allein einen Kündigungsgrund darstellte, ist es vorliegend doch gerade die Summe der über längere Zeit konstatierten und ihm immer wieder auch vorgehaltenen Vorkommnisse, die den Vertrauensverlust und mithin einen sachlichen Kündigungsgrund herbeiführte. Namentlich die im Standort- und in den Mitarbeitergesprächen vermerkten Beanstandungen bestreitet der Beschwerdeführer lediglich pauschal. In diesem Zusammenhang lässt er insbesondere geltend machen, dass die Beschwerdegegnerin ihre Vorwürfe ungenügend konkretisieren resp. nicht anhand von handfesten Beweisen belegen könne. Dem ist zunächst entgegenzuhalten, dass sich der Betrieb eines Hallen- und Freibads zweifelsohne stark von einem Büro- oder Schulbetrieb oder dem Betrieb einer gesetzessvollziehenden Behörde wie der Polizei unterscheidet. So leuchtet ohne Weiteres ein, dass bei einem Badbetrieb das Ausmass an schriftlicher Dokumentation verhältnismässig gering ausfällt. Bezeichnenderweise finden sich in den Akten abgesehen von dessen Rechtsschriften keinerlei vom Beschwerdeführer generierte Dokumente. Umso (ge)wichtiger sind die Protokolle der Mitarbeitergespräche und dergleichen. Der Beschwerdeführer bringt nichts vor, das berechtigte Zweifel an den ihm in den Standort- und Mitarbeitergesprächen sowie in der Verwarnung vorgehaltenen Vorwürfen aufkommen lässt. In der Stellungnahme vom 20. April 2020 warf er ein, entgegen dem Protokoll sei seine damalige Stellungnahme im Rahmen des Standortgesprächs vom 28. September 2015 nicht eingeflossen. Weshalb der Beschwerdeführer es dann aber offenbar dabei bewenden liess, das entsprechende Protokoll lediglich nicht zu unterschreiben, leuchtet jedoch nicht ein. 8. Zusammenfassend ergibt sich, dass die von den Vorinstanzen gewürdigten, das Arbeitsverhältnis so lange negativ prägenden Umstände in ihrer Gesamtheit die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als sachlich begründet und verhältnismässig erscheinen lassen. Angesichts der fehlenden Möglichkeiten von weniger einschneidenden Massnahmen erweist sich die Kündigung somit als gerechtfertigt und die Beschwerde ist abzuweisen.

## **E. 20**

Urteil V 2021 36 9. Die Frage, per wann das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer aufgelöst wurde, ist vor Gericht nicht mehr streitig. Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass dieses (erst) per Ende September 2020 endete, weshalb die Beschwerdegegnerin das entsprechende Monatsgehalt samt Anteil 13. Monatsgehalt (und Zinsen) zusätzlich auszurichten hat. Soweit der Beschwerdeführer sinngemäss die gerichtliche Feststellung des Beginns des Zinsenlaufs beantragt, so hat darüber die Gemeinde nach Eintritt der Rechtskraft des Entscheids zu befinden und kann darauf mangels Rechtsschutzinteresses nicht eingetreten werden. 10. Verfahren im öffentlichen Personalrecht sind bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– kostenlos (Art. 72 Abs. 3 PR). Der Beschwerdeführer beantragte wegen missbräuchlicher Kündigung eine Entschädigung in der Höhe von acht Monatsgehältern. Das Verfahren ist deshalb kostenpflichtig. Der Beschwerdeführer, der vor Verwaltungsgericht vollständig unterliegt, hat damit die Verfahrenskosten zu tragen (§ 23 Abs. 1 Ziff. 3 VRG). Diese werden gemäss den Richtlinien für die Festlegung der Gerichtskosten gemäss § 22 VRG (letzte Anpassung per 1. Januar 2021) auf Fr. 4'000.– festgelegt. Eine Parteientschädigung ist bei diesem Ausgang des Verfahrens nicht geschuldet. Den in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegenden Behörden wird praxisgemäss keine Parteientschädigung zugesprochen.

**E. 21**

Urteil V 2021 36 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---

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