

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00008 vom 5. Juli 2002

ZH Verwaltungsgericht, 2002-07-05, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2002.00008](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2002.00008)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00008 du 5 juillet 2002

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00008 del 5 luglio 2002

## Regeste

Kündigung | Dem seit 1990 als Steuerkommissär beschäftigten Beschwerdeführer wurde mit Verfügung vom 29.3.01 per 30.9.01 gekündigt. Missbräuchlichkeit der Kündigung? Entschädigung und Abfindung. Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung gemäss § 22 PG (E. 2). Keine wichtigen Gründe für die fristlose Kündigung (E. 2a). Formelle Mängel der Kündigung (E. 2b). Bemessung der Entschädigung gemäss § 18 Abs. 3 PG für die sachlich nicht gerechtfertigte Kündigung (E. 3). Voraussetzungen und Bemessung einer Abfindung gemäss § 26 PG (E. 4).

## Volltext

Zürich Verwaltungsgericht 02..2.05.0 PB.2002.00008 Zurich Verwaltungsgericht 02..2.05.0 PB.2002.00008 Zurigo Verwaltungsgericht 02..2.05.0 PB.2002.00008

Kündigung | Dem seit 1990 als Steuerkommissär beschäftigten Beschwerdeführer wurde mit Verfügung vom 29.3.01 per 30.9.01 gekündigt. Missbräuchlichkeit der Kündigung? Entschädigung und Abfindung. Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung gemäss § 22 PG (E. 2). Keine wichtigen Gründe für die fristlose Kündigung (E. 2a). Formelle Mängel der Kündigung (E. 2b). Bemessung der Entschädigung gemäss § 18 Abs. 3 PG für die sachlich nicht gerechtfertigte Kündigung (E. 3). Voraussetzungen und Bemessung einer Abfindung gemäss § 26 PG (E. 4).

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: PB.2002.00008 Standard Suche | Erweiterte Suche | Hilfe Druckansicht Geschäftsnummer: PB.2002.00008 Entscheidart und -datum: Endentscheid vom 05.07.2002 Spruchkörper: 4. Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: Kündigung Dem seit 1990 als Steuerkommissär beschäftigten Beschwerdeführer wurde mit Verfügung vom 29.3.01 per 30.9.01 gekündigt. Missbräuchlichkeit der Kündigung? Entschädigung und Abfindung. Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung gemäss § 22 PG (E. 2). Keine wichtigen Gründe für die fristlose Kündigung (E. 2a). Formelle Mängel der Kündigung (E. 2b). Bemessung der Entschädigung gemäss § 18 Abs. 3 PG für die sachlich nicht gerechtfertigte Kündigung (E. 3). Voraussetzungen und Bemessung einer Abfindung gemäss § 26 PG (E. 4). Stichworte: ABFINDUNG BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES ENTSCHÄDIGUNG FREISTELLUNG FRISTLOSE KÜNDIGUNG KÜNDIGUNG MISSBRÄUCLICHE KÜNDIGUNG VERHALTEN Rechtsnormen: Art. 5 lit. II AHVG Art. 5 lit. III BV Art. 336 OR Art. 337 OR § 18 lit. I PG § 18 lit. II PG § 18 lit. III PG § 22 lit. I PG § 22 lit. IV PG § 26 PG § 7 lit. Ib PV § 16 lit. Ia VVPG § 18 lit. I VVPG § 18 lit. III VVPG Publikationen: - keine - Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 3 I. A. B, geboren ... 1952, trat am 5. Februar 1990 als Steuerkommissär in die

X-abteilung des Kantonalen Steueramtes Zürich ein. Im Jahr 1994 wurde er erstmals befördert und 1996 erfolgte die weitere Beförderung zum Steuerkommissär mit besonderen Aufgaben. In der Folge wurde B mit Wirkung auf den 1. August 1997 zum stellvertretenden Abteilungschef ernannt. Am 21. Oktober 1999 wurde ihm "als Anerkennung für sein ausserordentliches Engagement bei der Einführung neuer Mitarbeiter eine einmalige Zulage im Ausmass von Fr. 5'000.-" gestützt auf § 26 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PV; LS 177.11) sowie § 44 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVP; LS 177.111) ausgerichtet. B. Nach Darstellung von B trat nach dem Ausscheiden des bisherigen Abteilungschefs D im Jahr 1997 und der Ernennung von E zum neuen Vorgesetzten eine stetige Verschlechterung des Arbeitsklimas und des fachlichen Niveaus der X-abteilung ein, weshalb er, B, zunehmend zur inoffiziellen Anlaufstelle für viele Mitarbeiter avanciert sei. Den fortschreitenden Autoritätsverlust habe E immer mehr auch dem Beschwerdeführer anzulasten versucht und zusammen mit drei Mitarbeitern eine äusserst fragwürdige Mobbing-Kampagne gegen ihn gestartet. Am 2. November 1999 sei er dann vom Steuerkommissär F derart provoziert worden, dass es zu einer "kleineren handgreiflichen Auseinandersetzung" gekommen sei. Diesem Streit war ein EDV-Absturz vorausgegangen, worauf B F darum bat, den Computer nicht einfach abzustellen, was Letzterer aber trotzdem tat. In der Folge kam es zu einem verbalen Schlagabtausch und schliesslich zur erwähnten Handgreiflichkeit. Die Vorinstanz umschrieb den genannten Streit dahingehend, dass "B Letzteren am Kragen packte, schüttelte und würgte". In der Folge hätten sich zwischen B und seinem Vorgesetzten Meinungsverschiedenheiten und Spannungen entwickelt. Das Arbeitsklima auf der X-abteilung habe sich zunehmend verschlechtert. C. Mit Schreiben vom 10. Dezember 1999 stellte B das Gesuch, von der Funktion als Stellvertreter des Abteilungsleiters zurückzutreten. Nach Darstellung von B war diesem Rückversetzungsgesuch ein von E initiiertes, beispielloses Kesseltreiben vorangegangen. Er, B, habe endlich ein Zeichen dafür setzen wollen, dass er die gravierenden Zustände innerhalb der X-abteilung nicht mehr länger mitverantworten könne und wolle. Am 4. Januar 2000 fand eine Kadersitzung statt, anlässlich welcher B gegenüber dem Vorgesetzten von E, G, auch Kritik am Führungsstil E's äusserte. Mit Verfügung vom 27. März 2000 wurde B seinem Gesuch entsprechend per 1. April 2000 seiner bisherigen Funktion entbunden und zum Steuerkommissär mit besonderen Aufgaben zurückgestuft. Am 29. und 30. März 2000 fand eine zweitägige Klausurtagung des Kaderns statt. Nach Angaben von B wurde diese Klausurtagung jedoch nicht wegen des Vorfalls vom 2. November 1999 angesetzt, sondern auf Antrag des Steuerkommissärs H, weil sich andere Steuerkommissäre dagegen geäussert hatten, dass Letzterer Jungsteuerkommissäre ausbilden soll. Am 14. April 2000 fand eine Sitzung "betreffend Funktionsrücktritt und Salärreduktion" statt, anlässlich welcher B erneut E kritisierte und erklärte, mit einer Lohnreduktion nicht einverstanden zu sein, da er seinen Rücktritt nicht selber zu verantworten habe. Am 19. April 2000 erhielt B eine von G (Chef der Hauptabteilung X-dienste) und I (Chef der Personal- und Verwaltungsabteilung) verfasste "Anweisung" folgenden Inhaltes: "1. Wir erwarten von Ihnen künftig die vorbehaltlose Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Ihrem Vorgesetzten E und den weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der X-abteilung. 2. Jegliche unsachliche Kritik an den Entscheiden Ihres Vorgesetzten ist zu unterlassen. Insbesondere geht es nicht an, von Ihrem Abteilungschef gefällte Entscheide im Kreis der Steuerkommissäre lächerlich zu machen oder in unfairer Weise zu kritisieren. 3. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie sachliche Meinungsverschiedenheiten in steuerlichen Belangen mit dem Abteilungschef persönlich

bereinigen. 4. Hinsichtlich der Einhaltung dieser Anweisung setzen wir Ihnen eine Frist bis 31. Juli 2000. Sollten Sie innerhalb dieser Frist gegen einen der oben angeführten Punkte verstossen, betrachten wir dies als wichtigen Grund für eine sofortige Auflösung des Anstellungsverhältnisses im Sinn von § 22 des Personalgesetzes (PG). Wir gehen indessen nach dem geführten Gespräch davon aus, dass Ihrerseits künftig die Bereitschaft und der Wille für eine konstruktive Zusammenarbeit vorhanden ist. In diesem Fall sichern wir Ihnen zu, dass Sie mit unserer Unterstützung rechnen dürfen." Nach Angaben von B erging diese Verwarnung zu seinem grossen Erstaunen. Die Verwarnung sei völlig unhaltbar, weil er in keiner Art und Weise die Zusammenarbeit mit E und den weiteren Mitarbeitern der X-Abteilung beeinträchtigt beziehungsweise verweigert habe. Ebenso sei es unzutreffend, dass er seine Anliegen innerhalb der Abteilung diskutiert und Entscheide von E ins Lächerliche gezogen habe. D. Am 11. Dezember 2000 fand die periodische Qualifikation für die Beurteilungsperiode Januar 1998 bis Dezember 1999 (?) statt. Die Gesamtbeurteilung fiel vorzüglich aus. Insbesondere wurden die Arbeitsausführung, das Arbeitsergebnis, die Selbständigkeit sowie die Führungsfähigkeit mit "klar über den Anforderungen" qualifiziert, während das Verhalten mit "vollumfänglich den Anforderungen entsprechend" beurteilt wurde. Als Bemerkung zur Gesamtbeurteilung war Folgendes angebracht worden: "Aufgrund der Geschehnisse, welche zum freiwilligen Rücktritt des Mitarbeiters als AC-StV führte, ist das Verhältnis zum Mitarbeiter belastet. Dies auch in gewissen Fällen innerhalb der Abteilung. Auf die Güte der Arbeit des Mitarbeiters hat dies allerdings keinen Einfluss". E. Im Februar 2001 machte B E auf Probleme von neu eingetretenen Steuerkommissären beim praktischen Vorgehen bei der Ermessenseinschätzung aufmerksam, worauf B beauftragt wurde, das Thema anlässlich der nächsten Abteilungssitzung zu behandeln. Nach Darstellung der Finanzdirektion des Kantons Zürich sowie des Kantonalen Steueramtes Zürich soll B E anlässlich der Mitarbeitersitzung vom 23. März 2001 auf die entsprechende Frage hin, wann er zum Thema referieren werde, geantwortet haben, er werde den Auftrag überhaupt nicht ausführen, weshalb B am 28. März 2001 darüber orientiert worden sei, dass E einen Antrag auf Kündigung eingereicht habe. Am 29. März 2001 sei sodann das Anstellungsverhältnis per 30. September 2001 aufgelöst und B mit sofortiger Wirkung freigestellt worden. B verweist hingegen im Zusammenhang mit der ihm vorgeworfenen Nichtdurchführung des betreffenden Referates auf sein Schreiben vom 28. Februar 2001, mit welchem er sämtliche Mitarbeitenden eingeladen hatte, offene Fragen und Probleme bezüglich der Ermessenseinschätzung aus ihrer Praxis zu schildern, um diese in der nächsten Sitzung besprechen zu können. Von diesem Schreiben habe auch E Kenntnis gehabt. Das Schreiben enthielt unter anderem folgende Passage: "An einer der nächsten Info-Sitzungen werden wir uns voraussichtlich über das Thema Ermessenseinschätzungen und was damit zusammenhängt unterhalten, sofern ein genügendes Interesse besteht. Im Vordergrund unserer Diskussion soll nicht die Theorie, sondern das praktische und effiziente Vorgehen (...) stehen (...). Am meisten profitieren wir, wenn wir die am häufigsten auftretenden Probleme ansprechen, weshalb ich auf die Mithilfe sämtlicher MitarbeiterInnen angewiesen bin. Ich bitte deshalb alle SteuerkommissärInnen, mir in den nächsten Wochen möglichst viele offene Fragen/Problemstellungen aus ihrer eigenen Praxis (mündlich oder schriftlich) zukommen zu lassen, damit wir diese als Fallbeispiele an unserer Sitzung diskutieren können. Die Fragen/Probleme werden von mir zusammengefasst und in exemplarischen Beispielen aufgezeigt (...)". Da sich auf dieses Schreiben aber nur ein Mitarbeiter gemeldet habe, habe er davon ausgehen müssen, dass sich für dieses Thema kein Steuerkommissär ernsthaft interessiere, weshalb er keine weiteren Vorbereitungen mehr ge-

troffen habe. Dies habe er an der Arbeitssitzung vom 23. März 2001 E entsprechend mitgeteilt, worauf dieser ihm zu Unrecht Befehlsverweigerung vorgeworfen habe. Am 28. März 2001 sei er ohne Vorwarnung auf die Personalabteilung beordert worden, wo man ihm mitgeteilt habe, dass E einen Antrag auf Kündigung eingereicht habe. Er, B, sei von der Situation überrascht gewesen und habe seine Sicht der Dinge gar nicht erst vortragen können. Es sei ihm sodann ohne vorangegangene Bewährungsfrist, welche unerlässliche Voraussetzung für eine Kündigung sei, mit Verfügung des darauf folgenden Tages auf den 30. September 2001 gekündigt worden, wobei er mit sofortiger Wirkung freigestellt worden sei. In der vom Chef des Personaldienstes verfassten Aktennotiz vom 29. März 2001 werde die Besprechung nicht richtig wiedergegeben. Insbesondere treffe es nicht zu, dass er, B, mit der Kündigung gerechnet habe. II. Am 27. April 2001 rekurrierte B bei der Finanzdirektion gegen die Entlassung. Mit Verfügung vom 23. Januar 2002 wurde der Rekurs abgewiesen. III. Am 27. Februar 2002 liess B Beschwerde gegen die Verfügung vom 23. Januar 2002 beim Verwaltungsgericht mit folgenden Begehren einreichen: "1. Es sei der Entscheid der Vorinstanz aufzuheben und sei festzustellen, dass die Kündigung gemäss der Verfügung des Kantonalen Steueramtes vom 29. März 2001 missbräuchlich erfolgt und sachlich krass ungerechtfertigt ist und es sei der Staat zu verpflichten, dem Beschwerdeführer gemäss § 18 PG eine Entschädigung in der Höhe von sechs (6) Monatslöhnen, d.h. von CHF ... sowie gemäss § 26 Abs. 1 PG eine Abfindung in der Höhe von zwölf (12) Monatslöhnen, d.h. von CHF ... zu bezahlen; 2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der Vorinstanz." In rechtlicher Hinsicht liess der Beschwerdeführer unter anderem vorbringen, die Kündigung sei missbräuchlich im Sinn von § 18 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10), da er keine Befehlsverweigerung begangen habe, sei er doch zur Durchführung eines unmöglichen Auftrages aufgefordert worden. Insbesondere habe E von dem im Schreiben vom 28. Februar 2001 angebrachten Vorbehalt bezüglich der Durchführung der Schulung gewusst. Selbst wenn hypothetisch davon ausgegangen werden wollte, dass er sich eine Befehlsverweigerung habe zuschulden kommen lassen, hätte er vorerst verwarnt werden müssen. Schon gar nicht könne davon ausgegangen werden, dass er einen Grund zur fristlosen Entlassung nach § 22 PG gesetzt habe. Die Aufforderung des Chefs zur Durchführung der Schulung am 23. März 2001 sei schikanös, willkürlich und unverhältnismässig gewesen, weil sie wegen fehlendem Anschauungsmaterial undurchführbar und allein darauf ausgerichtet gewesen sei, den Beschwerdeführer vor allen Mitarbeitenden bloss zu stellen. Die Verwarnung vom 19. April 2000 könne den Anforderungen von § 19 Abs. 2 PG nicht entsprechen, weil die dort angesetzte Bewährungsfrist am 31. Juli 2000 abgelaufen sei. In Berücksichtigung all dieser Umstände stehe ihm daher gemäss § 18 Abs. 3 PG in Verbindung mit Art. 336a Abs. 1 des Obligationenrechts (OR, SR 220) eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen sowie eine Abfindung gemäss § 26 PG in Verbindung mit § 7 Abs. 1 lit. c PV in der Höhe von zwölf Monatslöhnen zu. In der Beschwerdeantwort vom 18. März 2002 wurde unter Hinweis darauf, dass vorliegend die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss § 22 PG erfüllt gewesen wären, die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde beantragt. Auch die Vorinstanz machte in ihrer Vernehmlassung vom 26. März 2002 geltend, vorliegend sei die Entlassung unter sofortiger Freistellung geboten gewesen, um die durch das Verhalten des Beschwerdeführers andauernd angespannte Situation in der X-abteilung zu beruhigen. Das Vertrauensverhältnis sei im Zeitpunkt der Entlassung endgültig zerstört gewesen, weshalb sich die Ansetzung einer neuen Bewährungsfrist erübrigte. Die Kammer zieht in

Erwägung: 1. a) Gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG; LS 175.2) ist das Verwaltungsgericht für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide über personalrechtliche Anordnungen zuständig. Angefochten wird in diesem Entscheid die Kündigungsverfügung des Kantonalen Steueramtes Zürich beziehungsweise Beschwerdegegners vom 29. März 2001, deren Rechtmässigkeit der Rekursentscheid der Finanzdirektion vom 23. Januar 2002 bejaht hat. Somit ist das Verwaltungsgericht als Beschwerdeinstanz zuständig. Angesichts des 20'000 Franken klar übersteigenden Streitwerts ist der Entscheid gemäss § 38 Abs. 1 und 2 VRG von der Kammer zu fällen. b) Entgegen der im Internet unter der Rubrik "Track & Trace" abrufbaren Auskunft der Post (<http://www.post.ch>), wonach der vorinstanzliche Entscheid dem Beschwerdeführer am 25. Januar 2002 zugestellt worden sein soll, stellte sich nach entsprechenden Abklärungen heraus, dass der Entscheid erst am 28. Januar 2002 abgeholt wurde, weshalb mit der am 27. Februar 2002 erhobenen Beschwerde die Beschwerdefrist gewahrt ist. 2. Der Beschwerdeführer beantragt die Feststellung, dass die Kündigung missbräuchlich erfolgt sei, was einen entsprechenden Schadenersatz- sowie einen Abfindungsanspruch ausgelöst habe. a) Vorab ist darauf einzugehen, inwieweit vorliegend die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfüllt waren, wie dies in der Beschwerdeantwort geltend gemacht wird und wovon auch die Vorinstanz vor allem wegen der Weigerung des Beschwerdeführers, zum Thema "Ermessenseinschätzung" zu referieren, ausgegangen ist. Nur dann könnte die Tatsache, dass die Verfahrensbestimmungen im Zusammenhang mit einer ordentlichen Kündigung nach den §§ 18 und 19 PG nicht eingehalten worden sind – insbesondere wurde dem Beschwerdeführer keine Bewährungsfrist im Sinn von § 19 Abs. 1 PG angesetzt – in den Hintergrund treten. So oder so enthielt aber die Entlassungsverfügung vom 29. März 2001 keine Begründung, was aber bei einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gesetzliches Erfordernis gewesen wäre (§ 22 Abs. 1 PG). Die Vorinstanz ging davon aus, mit Datum vom 6. April 2001, also innerhalb von zehn Tagen nach Zustellung der Kündigung, sei dem Beschwerdeführer die Begründung nachgereicht worden, womit dieser Mangel ohnehin geheilt worden sei. Wie es sich damit verhält, kann indessen offen bleiben, denn die Voraussetzungen für eine fristlose Entlassung lagen – wie sich nachfolgend zeigen wird – ohnehin nicht vor. aa) Gemäss § 22 Abs. 1 PG kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Wie ausgeführt hat die Auflösung schriftlich und mit Begründung zu erfolgen. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. Diese Regelung entspricht grundsätzlich der privatrechtlichen Bestimmung gemäss Art. 337 OR (§ 22 Abs. 4 PG). Ein wichtiger Grund für die fristlose Entlassung kann beispielsweise die beharrliche Verweigerung der geschuldeten Arbeitsleistung trotz Abmahnung sein. Ohne vorherige Ermahnung oder Verwarnung ist die fristlose Entlassung zulässig bei Missachtung klarer Weisungen, zum Beispiel bei der Weigerung, eine zum Pflichtenheft gehörende Arbeit oder eine zumutbare Ersatzarbeit trotz klarer Aufforderung auszuführen. Die Missachtung rechts- oder vertragswidriger Weisungen rechtfertigt jedoch eine fristlose Entlassung nicht (Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2.A., Bern/Stuttgart/Wien 1996, S. 363; Adrian Staehelin/Frank Vischer, Zürcher Kommentar, 1996, Art. 337 OR N. 15 und 20; Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, 1992, Art. 337 OR N. 6). Im Weiteren kann sich die fristlose Entlassung bei Verletzungen der Treuepflicht rechtfertigen, worunter ungehöriges und ungebührliches Verhalten wie Frechheit, Unbeherrschtheit, abschätzige

Bemerkungen usw. gegenüber dem Arbeitgeber, dem Vorgesetzten oder Mitarbeitern fallen können, auch wenn diese Verhaltensweisen noch nicht strafrechtlich relevant sind. Je nach Schwere und Umgebung kann in solchen schwerwiegenden Fällen die fristlose Entlassung auch ohne vorherige Verwarnung ausgesprochen werden, was allerdings umstritten ist. Mindere Unkorrektheiten und Disziplinarwidrigkeiten rechtfertigen eine fristlose Entlassung nur, wenn sie sich trotz Verwarnung wiederholen. Auch die Kumulation verschiedenartiger, für sich allein zu wenig schwerwiegender Unkorrektheiten trotz Verwarnung berechtigt zur fristlosen Entlassung (Brühwiler, S. 362). So oder so ist der Begriff des "wichtigen Grundes", welcher die fristlose Entlassung rechtfertigen kann, unbestimmter Natur und muss daher von Fall zu Fall konkretisiert werden, wobei hohe Anforderungen an die objektive und subjektive Gewichtigkeit für ein solches Vorgehen zu stellen sind. Die fristlose Kündigung ist "ultima ratio", ein "Notventil", und untersteht dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit. Sie ist ausgeschlossen, wenn dem Kündigenden mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben, zum Beispiel durch ordentliche Kündigung oder Abmahnung (Vischer/Staehelin, Art. 337 N. 4 mit Hinweisen). bb) Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer noch am 11. Dezember 2000, somit rund drei Monate vor der Kündigung, bezüglich Arbeitsausführung und -ergebnis sowie Selbständigkeit und Führungsfähigkeit mit "klar über den Anforderungen" qualifiziert worden war. Von einer "beharrlichen" Verweigerung der geschuldeten Arbeitsleistung kann somit keine Rede sein. Selbst wenn die nachträglich ablehnende Haltung des Beschwerdeführers, zum Thema "Ermessenseinschätzung" zu referieren, als Pflichtverletzung zu qualifizieren wäre, stellte diese vorliegend keinesfalls einen derart schweren Verstoss dar, welcher die fristlose Entlassung rechtfertigen würde, erst recht nicht ohne vorherige Ermahnung oder Verwarnung. Insbesondere ist aber zu bemerken, dass der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 28. Februar 2001 die Mitarbeitenden eingeladen hatte, offene Fragen und Probleme bezüglich der Ermessenseinschätzung aus ihrer Praxis zu schildern, um diese anlässlich der geplanten Sitzung zu besprechen. Der Beschwerdeführer hatte in diesem Schreiben sogar ausdrücklich festgehalten, an einer der nächsten Sitzungen werde man sich "voraussichtlich" über das Thema Ermessenseinschätzungen und was damit zusammenhänge unterhalten, "sofern ein genügendes Interesse" bestehe. Somit ist rechtsgenügend erstellt, dass der Beschwerdeführer beabsichtigt hatte, bezüglich konkreter Probleme im Zusammenhang mit der Ermessenseinschätzung Red und Antwort zu stehen. Unter diesen Umständen erscheint es als selbstverständlich, dass der Beschwerdeführer zwecks Behandlung des Themas Beispiele aus der Praxis sammeln wollte, zumal ja "praktische" Probleme erörtert werden sollten. Da sich aber auf das Schreiben des Beschwerdeführers an die Mitarbeitenden nur eine einzige Person meldete, konnte der Beschwerdeführer in guten Treuen davon ausgehen, dass kein Bedarf an der Durchführung der Besprechung bestand, zumal er in seinem Schreiben einen entsprechenden Vorbehalt platziert hatte. Nachdem sein Schreiben auch dem Vorgesetzten bekannt sein musste und dieser daraufhin nicht interveniert hatte (der Beschwerdeführer hätte ja sofort darauf aufmerksam gemacht werden können, dass er zum fraglichen Thema so oder so zu referieren habe und der entsprechende Vorbehalt nicht akzeptiert werde), durfte der Beschwerdeführer umso mehr davon ausgehen, dass sich das Ganze erübrige und er keine Vorbereitungen mehr zu treffen habe. Abgesehen davon ist auch im "Pflichtenheft Steuerkommissär mit besondern Aufgaben" von der "Einführung und Ausbildung neu eintretender Steuerkommissäre/Innen aufgrund sich in der Praxis stellender Probleme" und von der "Vorbereitung der neu eingetretenen

Steuerkommissäre auf die Anforderungen der Praxis in fachlicher Hinsicht (Ausbildung on the job)" die Rede. Weshalb der Beschwerdeführer aus dem auf sein eigenes Betreiben hin erfolgten Auftrag E's hätte ableiten müssen, von sich aus eine Fallsammlung aus seiner eigenen langjährigen Erfahrung zu erstellen, erscheint weder als selbstverständlich noch als ohne weiteres durchführbar, hätte dies doch dem Beschwerdeführer abverlangt, mögliche Probleme zu konstruieren. Sinnvoller- und ökonomischerweise wandte sich der Beschwerdeführer an die Mitarbeitenden mit der Bitte, allfällige Probleme zu präsentieren. Wenn sein Schreiben ohne Echo geblieben ist, so kann dies nicht dem Beschwerdeführer angelastet werden. Entweder bestanden keine praktischen Probleme, was ein entsprechendes Referat ohnehin erübrigt hätte, oder aber es bestand kein Interesse am fraglichen Thema. Ein solches Interesse bei den Mitarbeitenden zu aktivieren, indem diese beispielsweise nochmals und deutlicher zur Schilderung von Problemen aus ihrer Praxis aufgefordert worden wären, gehörte aber zweifellos nicht zum Pflichtenheft des Beschwerdeführers, zumal er nicht mit der Führung der X-Abteilung betraut war. Der Beschwerdeführer war denn auch auf sein eigenes Gesuch hin per 1. April 2000 von der bisherigen Funktion als Stellvertreter des Abteilungsleiters zurückgetreten und zum Steuerkommissär mit besonderen Aufgaben zurückgestuft worden. Der Grund für das Ausbleiben von Fragen seitens der Mitarbeitenden kann indessen offen bleiben, weshalb von einer Rückweisung der Sache zwecks Abklärung des Sachverhalts abgesehen werden kann. Aus den bereits dargelegten Gründen musste nämlich der Beschwerdeführer nicht davon ausgehen, unter allen Umständen zum Problem "Ermessenseinschätzung" referieren zu müssen, was er anlässlich der Sitzung vom 23. März 2001 entsprechend vorbringen durfte, und zwar auch nachdem er von seinem Vorgesetzten anlässlich dieser Sitzung nochmals die Anweisung erhalten hatte, dass er trotzdem zu referieren habe. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass die Loyalität zum Arbeitgeber keine jede Kritik an der vorgesetzten Behörde ausschliessende Dienstfertigkeit erfordert; je anspruchsvoller die dem Angestellten übertragene Tätigkeit ist und je höher die Anforderungen bezüglich Selbständigkeit und Initiative sind, umso eher muss (und darf) die vorgesetzte Behörde von ihrem Angestellten das nachdrückliche Verfechten abweichender Standpunkte oder das kritische Hinterfragen ihrer Anordnungen erwarten (VGr, 14. März 2001, PB.2000.00029/30, E. 8b, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). Ausserdem geht aus der als Begründung für die Kündigung nachgereichten Aktennotiz des Chefs der X-Abteilung hervor, dass der Weigerung des Beschwerdeführers, das Referat durchzuführen, für sich betrachtet kein allzu grosser Stellenwert beigemessen wurde, wird doch in der Notiz umfassend auf weitere Vorkommnisse ab dem 2. November 1999 hingewiesen, worauf nun einzugehen ist. cc) Der Beschwerdegegner und die Vorinstanz gehen davon aus, das neuerliche Verhalten des Beschwerdeführers, nämlich die Weigerung, zum Thema "Ermessenseinschätzung" zu referieren, habe zusammen mit früheren Vorfällen, insbesondere mit dem Vorfall vom 2. November 1999, als der Beschwerdeführer den Steuerkommissär F am Kragen gepackt, gewürgt und geschüttelt habe, das Fass zum Überlaufen gebracht. Im Weiteren habe dem Beschwerdeführer schon am 19. April 2000 eine schriftliche Verwarnung erteilt werden müssen mit der Auflage, sein Verhalten zu ändern, unter der Androhung der fristlosen Entlassung im Falle weiterer Arbeitspflichtsverletzungen. Selbst wenn diese Begebenheiten im Zusammenhang mit der Frage der Rechtmässigkeit der Kündigung nochmals aufgeworfen werden wollten (darauf wird noch zurückzukommen sein), trügen sie nichts dazu bei, eine fristlose Auflösung des Vertragsverhältnisses zu begründen oder als verhältnismässig erscheinen zu lassen, denn die dem Beschwerdeführer vorgeworfene Weigerung, das Referat durchzuführen, erscheint

unter den gegebenen Umständen – wenn überhaupt – ohnehin als nur geringfügige Pflichtverletzung, welche keinesfalls den weitreichenden, eine "ultima ratio" darstellenden Schritt einer fristlosen Entlassung zu rechtfertigen vermochte. dd) Es ergibt sich somit, dass unter den gegebenen Umständen die ablehnende Haltung des Beschwerdeführers, zum Thema "Ermessenseinschätzung" zu referieren, kein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung im Sinn von § 22 PG darstellte, auch nicht unter Mitberücksichtigung früherer Vorkommnisse, welche ihm zum Teil in pauschaler Form vorgehalten wurden, und zwar umso weniger, nachdem die Arbeitsqualität des Beschwerdeführers während seiner über zehnjährigen Tätigkeit beim Kantonalen Steueramt zu keinerlei Kritik Anlass gegeben hatte, sondern im Gegenteil stets als sehr gut qualifiziert worden war. Im Übrigen belegt auch der Umstand, dass der Beschwerdeführer seinen Vorgesetzten von sich aus auf angebliche Probleme von Jungsteuerkommissären aufmerksam gemacht hatte, dass Ersterer sich nicht vor der Arbeit drücken wollte. Wenn in der Folge auf das entsprechende Schreiben vom 28. Februar 2001 hin nur eine einzige Person ein praktisches Problem präsentierte, kann es dem wohl enttäuschten Beschwerdeführer nicht verübelt werden, wenn er keinen Anlass mehr sah, zum Thema zu referieren. Unter diesen Umständen durfte das ablehnende Verhalten des Beschwerdeführers nicht isoliert für sich betrachtet werden, sondern es hätten wie erwähnt auch die weiteren Umstände wie die Frage, weshalb keine praktischen Probleme an den Beschwerdeführer herangetragen worden waren, weiter hinterfragt werden müssen. Nur am Rand sei angefügt, dass sich der Beschwerdegegner wohl selber nicht im Klaren darüber war, ob vorliegend die Voraussetzungen für eine fristlose Entlassung gegeben waren, andernfalls er den Beschwerdeführer wohl kaum bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist freigestellt hätte (vgl. Alfred Blesi, Die Freistellung des Arbeitnehmers, Zürich 2000, S. 10). Dies ändert aber nichts daran, dass die für eine ordentliche Kündigung erforderlichen Verfahrensvorschriften nicht eingehalten worden sind, worauf noch einzugehen ist. ee) Der Beschwerdegegner macht noch geltend, die Gewissheit, dass der Entscheid der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss § 22 PG richtig gewesen sei, ergebe sich auch aus dem nachträglichen Verhalten des Beschwerdeführers. So habe er kurz nach seinem Austritt ein Rundschreiben an die Mitarbeitenden verfasst und E-Mobbingabsichten unterstellt. Sodann habe er am 4. Dezember 2001 im Zusammenhang mit der Ausstellung des Arbeitszeugnisses ein E-mail an den früheren Abteilungschef gesandt und diesen verbal wiederum sehr heftig attackiert. Im Weiteren habe er persönlich Steuerpflichtige, welche der X-Abteilung zugeteilt waren und welche ihm von seiner X-Tätigkeit her bekannt gewesen seien, bereits am 17. Juli 2001 persönlich angeschrieben und seine Dienste als Steuervertreter angeboten. Dabei habe er sich über die fachlichen Fähigkeiten von Mitarbeitern des Steueramts äusserst negativ geäussert. Auf diese Vorhaltungen braucht indessen im vorliegenden Verfahren nicht eingegangen zu werden, da sie allesamt Sachverhalte betreffen, welche erst nach Bekanntgabe der Kündigung mit sofortiger Freistellung eingetreten sind. Zwar kann sich unter gewissen Umständen das Nachschieben von Kündigungsgründen rechtfertigen, aber nur soweit es sich um Umstände handelt, die zwar zeitlich vor der Kündigung eingetreten, dem Kündigenden jedoch erst nachträglich bekannt geworden sind (Stahelin/Vischer, Art. 337 N. 39). Dies ist hier nicht der Fall. Ausserdem sind diese dem Beschwerdeführer nach erfolgter Kündigung vorgeworfenen Verhaltensweisen unmittelbare Folge der Entlassung und können schon deswegen nicht zur Begründung derselben herangezogen werden. b) Wie die fristlose Entlassung muss auch die ordentliche Kündigung durch die Anstellungsbehörde schriftlich mitgeteilt werden. Innerhalb der

Kündigungsfrist kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen (§ 18 Abs. 1 PG). Die Kündigung durch den Staat darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (§ 18 Abs. 2 PG). Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 26 PG bleibt vorbehalten (§ 18 Abs. 3 PG). Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden (§ 19 Abs. 1 und 2 PG). Im Folgenden ist auf die formellen Mängel der Kündigung vom 29. März 2001 und die damit einhergehenden Konsequenzen einzugehen. aa) Die am 29. März 2001 ausgesprochene Kündigung weist hinsichtlich der §§ 18 und 19 PG verschiedene formelle Mängel auf. So wurde dem Beschwerdeführer weder eine Bewährungsfrist angesetzt noch wurden die ihm vorgehaltenen Vorwürfe durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt (vgl. § 18 Abs. 1 VVPG). Insbesondere taugt die gegenüber dem Beschwerdeführer ausgesprochene Anweisung beziehungsweise Verwarnung vom 19. April 2000 vorliegend nicht, ist doch die damals angesetzte Bewährungsfrist am 31. Juli 2000 erfolgreich abgelaufen. Aus diesem Grund erübrigt es sich auch, auf die näheren Umstände der damaligen Verwarnung sowie die Frage betreffend deren Korrektheit näher einzugehen. Aber auch die Mitarbeiterbeurteilung vom 11. Dezember 2000 belegt in keiner Weise, dass das Verhältnis zum Beschwerdeführer derart belastet gewesen sein soll, dass eine Entlassung im Raum gestanden hätte. So wurde der Beschwerdeführer wie erwähnt in der Gesamtbeurteilung mit "vorzüglich" qualifiziert. Selbst der Vorbehalt zur Gesamtbeurteilung, wonach das Verhältnis zu ihm belastet sei "aufgrund der Geschehnisse, welche zum freiwilligem Rücktritt des Mitarbeiters als AC-StV" geführt hätten, wurde mit der Bemerkung relativiert, wonach dies "auf die Güte der Arbeit des Mitarbeiters allerdings keinen Einfluss" habe. Unter diesen Umständen kann diese Mitarbeiterbeurteilung auch nicht als Grundlage im Sinn von § 19 Abs. 2 PG und § 18 Abs. 1 VVPG für die Kündigung herangezogen werden. Sodann wurde dem Beschwerdeführer entgegen der Meinung der Vorinstanz das rechtliche Gehör gemäss § 18 Abs. 3 VVPG nicht oder nur sehr ungenügend gewährt. Nach dieser Bestimmung hat die Anstellungsbehörde, bevor die Kündigung ausgesprochen wird, der betroffenen Person Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme einzuräumen. Ergeben sich auf Grund der Anhörung oder anderer Umstände erhebliche Zweifel an der Berechtigung der Vorwürfe, trifft die für die Kündigung zuständige Instanz von Amtes wegen die erforderlichen Abklärungen. Wie aus der vom Beschwerdegegner am 29. März 2001 verfassten Aktennotiz hervorgeht, wurde der Beschwerdeführer einen Tag vorher vor vollendete Tatsachen gestellt, indem ihm eröffnet wurde, dass er ab sofort freigestellt werde und er noch am Nachmittag desselben Tages sein Büro räumen soll. Es kann somit keine Rede davon sein, dass der Beschwerdeführer vorgängig rechtsgenügend angehört worden wäre. Es versteht sich von selbst, dass die an E gerichtete Notiz des Beschwerdeführers vom 28. März 2001 keine Stellungnahme im Sinn von § 18 Abs. 3 VVPG darstellen konnte, teilte doch der Beschwerdeführer darin lediglich mit, dass er das Büro geräumt habe und keinen Anlass mehr sehe, am nächsten Tag bei E vorbeizukommen. Aus der weiteren Passage mit

dem Inhalt "Bitte teile Herrn I mit, er soll mir die ordentliche Kündigung zuschicken und sag ihm, ich würde jedes Schweigegeld strikte ablehnen und sei deshalb zu keinen finanziellen Konzessionen bereit." musste umso mehr abgeleitet werden, dass die Sache für den Beschwerdeführer längst nicht abgeschlossen war, geschweige denn, dass er davon ausging, mit der erwähnten Notiz sein Anhörungsrecht hinreichend gewahrt zu haben. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass sich nach Art. 5 Abs. 3 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) staatliche Organe und Private nach Treu und Glauben zu verhalten haben. Als Verfassungsgrundsatz binden Treu und Glauben Behörden und Private in ihrem gesamten Handeln (vgl. Etienne Grisel, *Egalité, Les garanties de la Constitution fédérale du 18 avril 1999*, Bern 2000, N. 355, 357 ff.). Staat wie Private haben sich vertrauenserweckend und vertrauenshonorierend zu verhalten (Pierre Tschannen/Ulrich Zimmerli/Regina Kiener, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, Bern 2000, S. 112). Auch das Verhältnis des Staates zu seinen Angestellten wird von Treu und Glauben beherrscht. Die Angestellten dürfen darauf vertrauen, dass ihre Ansprüche nicht in illoyaler oder überspitzter Weise verkürzt werden (VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021, E. 3b, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). bb) Bei der Feststellung von Verfahrensmängeln kann das Verwaltungsgericht die Mängel durch eigene prozessuale Vorkehren heilen und das Verfahren fortführen; es kann die Sache zur Verbesserung der Mängel zurückweisen oder unmittelbar aufgrund der festgestellten Verfahrensmängel eine Entschädigung zusprechen (VGr, 29. August 2002, PB.2001.00011, E. 6a, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung> = ZBl 102/2001, S. 581 ff., 594). Da das Beschäftigungsverhältnis unbestrittenermassen bereits geendet hat, obwohl die Kündigung mit formellen Mängeln behaftet ist, fällt eine Rückweisung zur Durchführung des Kündigungsverfahrens auf verbesserter Grundlage ausser Betracht (vgl. auch VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021 E. 3e, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>, mit Hinweisen). Von einer Rückweisung zwecks genauerer Abklärung des Sachverhalts kann aus den bereits dargelegten Gründen ebenfalls abgesehen werden (oben a/bb). In der Folge ist daher auf die Entschädigungs- und Abfindungsfolge gemäss § 18 Abs. 3 und § 26 PG einzugehen. 3. a) Bei der Bemessung der Entschädigung nach § 18 Abs. 3 PG ist auf die Verfahrensfehler abzustellen, wobei vorliegend schwer wiegt, dass dem Beschwerdeführer als langjährigem Mitarbeiter mit sachlich nicht zu rechtfertigender Eile ohne Einhaltung der erforderlichen Verfahrensbestimmungen, insbesondere ohne dass eine Auseinandersetzung mit seinen Einwänden bezüglich der ihm gemachten Vorhaltungen stattgefunden hätte, gekündigt worden ist (vgl. dazu VGr, 6. Dezember 2001, PB 2001.00021 E. 3g, und VGr, 11. April 2001, PB.2000.00024/25 E. 6c, je <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). Zudem dürfte hier zum Kündigungszeitpunkt kein sachlich zureichender Grund für die Kündigung im Sinn von § 18 Abs. 2 PG vorgelegen haben (worauf sogleich einzugehen ist), was ebenfalls zu berücksichtigen ist. aa) Ein sachlich zureichender Grund für die Kündigung ist namentlich dann anzunehmen, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten zu beklagen sind (§ 16 Abs. 1 lit. a VVPG). Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrundes geht der öffentlichrechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 22. Mai 2001, 2A.71/2001, E. 2c, <http://www.bger.ch>; Matthias Michel, *Beamtenstatus im Wandel*, Zürich 1998, S. 299; vgl. auch die Weisung zu § 18 des Personalgesetzes, ABl 1996 II 1149). Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein, muss sie zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass nicht weniger einschneidende Massnahmen wie beispielsweise eine Verwarnung ebenfalls zum Ziel

führen würden, und muss drittens eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen. Dennoch verbleibt den Verwaltungsbehörden beim Entscheid über eine Kündigung ein grosser Ermessens- und Beurteilungsspielraum (vgl. VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011, E. 7a = ZBl 102/2001, S. 581 ff., 596, und VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021 E. 4c, je <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>, mit Hinweisen). Anders als etwa die Effizienz und Qualität der Arbeitsleistung lässt sich das Verhalten eines Arbeitnehmers – und vorliegend wird dem Beschwerdeführer nicht seine Arbeitsleistung, sondern sein Verhalten zum Vorwurf gemacht – nicht klar objektivieren. Stets spielen subjektive Einschätzungen der beurteilenden Person eine nicht unwesentliche Rolle. Dementsprechend erhöht sich in solchen Fällen die Begründungslast (vgl. Michele Albertini, *Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates*, Bern 2000, S. 409 ff.; Lorenz Kneubühler, *Die Begründungspflicht – Eine Untersuchung über die Pflicht der Behörden zur Begründung ihrer Entscheide*, Bern/ Stuttgart/Wien 1998, S. 186 f.). Nur wenn sich aufgrund der angeführten Kündigungsgründe genügend erhärtet, dass das Verhalten eines Arbeitnehmers den Betriebsablauf stört oder das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetztem dadurch erschüttert ist, kann das Vorliegen eines sachlich genügenden Kündigungsgrundes bejaht werden (VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021 E. 4d, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). Allerdings stellt der Kündigungsgrund des "unverträglichen Verhaltens" keinen Auffangtatbestand dar, um sich eines unbequemen Mitarbeiters ohne weiteres entledigen zu können, sondern es ist das Vorliegen des Kündigungsgrundes sorgfältig zu überprüfen (vgl. VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011 E. 7c/aa = ZBl 102/2001 S. 581, 598, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>, mit Hinweisen). Das Verwaltungsgericht hat zwar in verschiedenen Entscheiden den Wunsch, sich von einem schwierigen Mitarbeitenden zu trennen, als sachlichen Grund für eine Kündigung geschützt. Nach der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung muss jedoch der Vertrauensverlust durch Verhaltensweisen der entlassenen Person begründet sein, die ihn für Dritte als nachvollziehbar erscheinen lassen, weshalb er zu untersuchen und zu gewichten ist. Vorbehalten bleiben stets das Verbot des Rechtsmissbrauchs, der Grundsatz von Treu und Glauben und das Verhältnismässigkeitsprinzip. Insofern sind bei einer Kündigung aufgrund von Konflikten zwischen Vorgesetzten und Untergebenen die Ursachen der Spannungen jedenfalls von Bedeutung und näher zu betrachten (vgl. dazu insbesondere VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011 E. 7c/aa mit Hinweisen u.a. auf VGr, 14. März 2001, PB.2000.00029/30, E. 8b a.A.+bb, VGr, 28. Februar 2001, PB.2000.00027, E. 7b, je <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). bb) Aus den Akten ergibt sich unzweifelhaft, dass der Beschwerdeführer im Lauf seiner langjährigen Tätigkeit in fachlicher Hinsicht hervorragende Arbeit geleistet hat. Sein fachliches Engagement war allerdings gepaart mit der Eigenschaft, sowohl bei sich selber als auch bei anderen Mitarbeitenden im Zusammenhang mit der Arbeit strenge Massstäbe anzulegen. Nur so lässt sich der nicht herunterzuspielende Ausfall des Beschwerdeführers vom 2. November 1999 gegenüber F erklären. Mit seiner Handgreiflichkeit hat der Beschwerdeführer unter Beweis gestellt, dass er nicht immer mit der erforderlichen Gelassenheit reagieren konnte. Mit diesen Eigenschaften, nämlich einerseits sehr guter fachlicher Arbeitsleistung und andererseits der Anwendung eines strengen Massstabes sowohl sich selber als auch Dritten gegenüber, erschien der Beschwerdeführer wohl nicht allen als "sympathischer", "umgänglicher" oder gar "kumpelhafter" Kollege, was auch in der an und für sich vorzüglichen Qualifikation vom 11. Dezember 2000 zum Ausdruck gekommen ist. Insofern

hat der Beschwerdeführer bis zu einem gewissen Grad das verschlechterte Arbeitsklima mitzuverantworten, wie sich in seinem Verhalten F gegenüber gezeigt hat. Auf der anderen Seite ergibt sich aus den Akten ebenfalls eine erhebliche Kritikunverträglichkeit seitens der dem Beschwerdeführer vorgesetzten Instanzen, was beispielsweise aus dem Tonfall der "Anweisung" vom 19. April 2000 abzuleiten ist. In diesem Schriftstück wurde der Beschwerdeführer in pauschaler Form unter anderem zur "vorbehaltlosen Bereitschaft zur Zusammenarbeit", zum Unterlassen "jeglicher unsachlicher Kritik an Entscheiden des Vorgesetzten" sowie zur Bereinigung von "sachlichen Meinungsverschiedenheiten in steuerlichen Belangen" mit dem "Abteilungschef persönlich" aufgefordert. Aber auch aus der Art und Weise, wie dem Beschwerdeführer schliesslich gekündigt worden ist, ergibt sich, dass es an der erforderlichen Bereitschaft fehlte, sich mit den (zumindest im Zusammenhang mit der Kündigung berechtigten) Einwänden des Beschwerdeführers auseinanderzusetzen. Auch wurde die Möglichkeit der Ergreifung weniger einschneidender Massnahmen (beispielsweise eine Versetzung) nicht einmal in Betracht gezogen, was dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit zuwiderläuft. Somit ergibt sich, dass vorliegend, auch wenn dem Beschwerdeführer eine gewisse Mitverantwortung für die schliesslich in die Kündigung mündende Eskalation überbunden werden muss (was bei der Festlegung des Schadenersatzes und der Abfindung zu berücksichtigen sein wird), die Gründe dafür nicht vornehmlich bei ihm zu suchen sind. Dabei kann offen bleiben, inwieweit auf der anderen Seite objektive (von niemanden direkt zu verantwortende, zum Beispiel überdurchschnittliches Arbeitsvolumen) und subjektive (das heisst von anderen Mitarbeitenden beziehungsweise Vorgesetzten ausgehende) Momente untereinander zu gewichten sind. Auf alle Fälle hat der Beschwerdeführer Anspruch auf Schadenersatz sowie eine Abfindung, erst recht unter Berücksichtigung der gravierenden Verfahrensfehler, welche im Zusammenhang mit der Kündigung begangen worden sind. b) aa) § 18 Abs. 3 PG verweist bezüglich der bei einer missbräuchlichen oder sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung festzulegenden Entschädigung auf die Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Danach wird die Entschädigung vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht (Art. 336a Abs. 2 Satz 1 OR). Das Verwaltungsgericht hat einem 59-jährigen Verwaltungsangestellten, welcher etwas mehr als neun Jahre angestellt gewesen war, wegen einer nicht besonders schwer wiegenden Gehörsverletzung in analoger Anwendung von § 18 Abs. 3 PG eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen zugesprochen, wobei sich die Kündigung als solche nicht als ungerechtfertigt erwiesen hatte (VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021 E. 3g, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). Vorliegend liegen indessen schwerwiegende Verfahrensmängel vor, und auch im Übrigen erscheint die Kündigung aus den dargelegten Gründen als sachlich nicht gerechtfertigt. Es rechtfertigt sich daher, dem 50-jährigen Beschwerdeführer, welcher über zehn Jahre beim Beschwerdegegner tätig gewesen war, eine Entschädigung gemäss § 18 Abs. 3 PG in der Höhe von vier Monatslöhnen zuzusprechen. bb) Nach der herrschenden Ansicht ist unter einem als Entschädigung im Sinn von Art. 336a OR zugesprochenen Monatslohn der Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen sind (Stahelin/ Vischer, Art. 336a N. 6 mit Hinweisen). Ein Monatslohn entspricht damit dem zwölften Teil des Jahreslohns, selbst wenn gemäss § 12 Abs. 1 PV der Jahreslohn in insgesamt dreizehn Monatslöhnen zur Auszahlung gelangt. Der jeweils im Dezember auszurichtende dreizehnte Monatslohn (§ 50 VVPG) wird auf diese Weise anteilmässig

berücksichtigt (vgl. dazu VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021, E. 3h, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>. ... Bezüglich der Entschädigung, die für missbräuchliche Kündigungen (Art. 336 OR) und Kündigungen zur Unzeit (Art. 336c OR) zugesprochen werden, hat die Rechtsprechung erkannt, dass sie aufgrund ihres überwiegend pönalen und präventiven Charakters keinen "massgebenden Lohn" im Sinn von Art. 5 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (SR 831.10) darstellen (BGE 123 V 5 E. 5). Da sich die sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht für unselbständige Erwerbseinkommen mit wenigen und vorliegend nicht interessierenden Ausnahmen am Beitragsrecht der AHV orientiert (vgl. Ueli Kieser/Gabriela Riemer-Kafka, Tafeln zum schweizerischen Sozialversicherungsrecht, 2. A., Zürich 1998, Tafeln 32 f.), sind für die genannte Entschädigung keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021, E. 3h, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). 4. a) Gemäss § 26 Abs. 1 PG haben Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staates und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Kein Anspruch besteht gemäss § 26 Abs. 3 PG unter anderem bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen. Der Regierungsrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie; die Abfindung beträgt höchstens fünfzehn Monatslöhne (§ 26 Abs. 4 PG). Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt; angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiterbeschäftigt wird (§ 26 Abs. 5 PG). Gemäss § 7 Abs. 1 lit. b PV beträgt die Abfindung je nach den im Einzelfall massgeblichen Umständen vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne. Die Abfindung im Sinn von § 26 PG will Staatsangestellten, die zwar aus objektiven Gründen, aber ohne persönliches Verschulden entlassen werden, ab einer bestimmten Zahl von Dienstjahren eine gewisse Überbrückungshilfe und Anerkennung für ihre Diensttreue gewähren und zugleich die sozialen Härten einer Kündigung mildern helfen; die Abfindung soll auch präventiv gegen leichtfertige Kündigungen wirken (Fritz Lang, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 49 ff., 69; vgl. VGr, 14. März 2001, PB.2000.00029/30, E. 9b, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). Unverschuldet ist die Auflösung eines Dienstverhältnisses dann, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von dem oder der Angestellten zu vertreten sind (Lang, S. 70). Die Rechtsprechung hat das Kriterium des Verschuldens dahingehend präzisiert, dass es mehr bedeute als blosser Verursachung. Es setzt voraus, dass die betroffene Person die Kündigung hätte vermeiden können, beispielsweise durch das Erbringen der erwarteten Leistung oder die geforderte Verhaltensänderung, wenn ihr solches zumutbar und aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse objektiv möglich war. Dem oder der Angestellten wird auch dann kein Verschulden im Sinn von § 26 Abs. 1 PG vorzuwerfen sein, wenn ein Konflikt, der nur durch eine Kündigung bereinigt werden konnte, nicht vornehmlich durch ihn beziehungsweise sie verursacht worden ist, sondern zu seiner Entstehung oder Verschärfung die vorgesetzte Behörde oder andere Mitarbeitende massgeblich beigetragen haben. Die Abfindung hängt also grundsätzlich nicht von der Unzulässigkeit der Kündigung ab (vgl. VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021, E. 5b sowie VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011, E. 7d mit weiteren Hinweisen = ZBl 102/2001, S. 581 ff., 600f., je <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). b) Das Verwaltungsgericht hat die einem

60-jährigen Lehrer zugesprochene Abfindung in der Höhe von zehn Monatslöhnen geschützt, wenn auch als "eher im oberen Bereich des Vertretbaren" qualifiziert. Der Betreffende hatte seit 23 Jahren unterrichtet, mittlerweile aber in einer anderen Gemeinde eine neue Stelle gefunden (VGr, 14. März 2001, PB.2000.00029/30, E. 9b, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). In einem anderen Fall wurde einer nach der Entlassung arbeitslosen 44-jährigen Lehrerin, welche seit zehn Jahren unterrichtet hatte, eine Abfindung in der Höhe von drei Monatslöhnen zugesprochen, wobei davon ausgegangen wurde, dass zur Zeit eine starke Nachfrage nach Lehrkräften bestehe (VGr, 11. April 2001, PB.2000.00024/25, E. 6c, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). Schliesslich wurde einem 49-jährigen Lehrer, welcher seit 25 Jahren unterrichtet hatte, eine Entschädigung in der Höhe von zehn Monatslöhnen zugesprochen, wobei berücksichtigt werden musste, dass es für den Betreffenden schwierig sein dürfte, sich einem neuen Beruf zuzuwenden (VGr, 14. März 2001, PB.2000.00018/23, E. 6d, <http://www.vgrzh.ch/rechtsprechung>). c) Vorliegend hat das Beschäftigungsverhältnis per Ende September 2001 geendet. Damals war der Beschwerdeführer 49-jährig und mehr als zehn Jahre im Dienst des Beschwerdegegners tätig, was als mittlere Dauer zu qualifizieren ist. Aus den bereits angestellten Erwägungen ergibt sich ausserdem, dass ihm kein Verschulden im Sinn von § 26 Abs. 1 PG zum Vorwurf gemacht werden kann. Im Weiteren blieb unwidersprochen, dass es dem Beschwerdeführer nicht gelingen konnte, wieder eine adäquate Anstellung zu finden, sodass ihm nichts anderes übrig blieb, als sich selbständig zu machen. Ausserdem konnte der Beschwerdeführer, nachdem die Verfahrensbestimmungen für eine ordentliche Kündigung überhaupt nicht eingehalten worden waren, weder seine Einwände vorbringen (geschweige denn deren allfällige Richtigkeit belegen) noch eine allfällige Veränderungsbereitschaft unter Beweis stellen. Der ganze Vorgang hat den fachlich engagierten Beschwerdeführer sehr getroffen. All dies wiegt schwer, weshalb ihm eine Abfindung in der Höhe von acht Monatslöhnen ... zuzusprechen ist. Aufgrund der Verwandtschaft der Abfindung gemäss § 26 PG mit dem Schadenersatz nach § 18 Abs. 3 PG ergibt sich, dass vorliegend auch für die Abfindung keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind (vgl. Kieser/Riemer-Kafka, Tafel 32). 5. Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die Kosten zu einem Sechstel dem Beschwerdeführer und zu fünf Sechsteln dem Beschwerdegegner aufzuerlegen (§ 70 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 VRG; vgl. auch § 80b VRG). Ausserdem hat der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung zu entrichten. Demgemäss entscheidet die Kammer: 1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Demgemäss wird festgestellt, dass die Kündigung nicht gerechtfertigt war, und es wird dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von [vier Monatslöhnen] sowie eine Abfindung in der Höhe von [acht Monatslöhnen] zugesprochen. Insofern wird Dispositiv-Ziffer I der Verfügung der Finanzdirektion vom 23. Januar 2002 aufgehoben. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen. 2. ...

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