

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00008 vom 18. August 2004

ZH Verwaltungsgericht, 2004-08-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2004.00008

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00008 du 18 août 2004

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00008 del 18 agosto 2004

Regeste

Kündigung | Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Stadtzürcher Angestellten aufgrund verschiedener Drohungen. Vor Erlass einer belastenden Verfügung sind die Betroffenen gemäss städtischer Personalverordnung in der Regel schriftlich anzuhören. Es ist nicht rechtsverletzend, wenn die Kündigung bereits vor der Anhörung verfügt, aber erst nach der Anhörung ausgehändigt wird, da die Verfügung erst mit ihrer Eröffnung wirksam wird (E. 2.1). Die Kündigung ist jedoch in formeller Hinsicht mangelhaft, wenn die Behörde ohne ausreichenden Grund davon absieht, dem Angestellten Gelegenheit zu einer schriftlichen Stellungnahme einzuräumen (E. 2.2). Wenn der Angestellte Mitarbeiter und Vorgesetzte mehrfach bedroht, so liegen schwerwiegende Verhaltensmängel vor, weshalb die Kündigung ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist erfolgen durfte (E. 2.3). Die formell fehlerhafte Kündigungsverfügung rechtfertigt die Zusprechung einer Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts (E. 2.4). Die Kündigung ist in materieller Hinsicht nicht zu beanstanden (E. 3). Eine Abfindung ist nicht zuzusprechen, da die Kündigungsgründe vom Angestellten zu vertreten sind (E. 4). Teilweise Gutheissung

Erwägungen

E. 4

Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht
Betreff: Kündigung Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Stadtzürcher Angestellten aufgrund verschiedener Drohungen. Vor Erlass einer belastenden Verfügung sind die Betroffenen gemäss städtischer Personalverordnung in der Regel schriftlich anzuhören. Es ist nicht rechtsverletzend, wenn die Kündigung bereits vor der Anhörung verfügt, aber erst nach der Anhörung ausgehändigt wird, da die Verfügung erst mit ihrer Eröffnung wirksam wird (E. 2.1). Die Kündigung ist jedoch in formeller Hinsicht mangelhaft, wenn die Behörde ohne ausreichenden Grund davon absieht, dem Angestellten Gelegenheit zu einer schriftlichen Stellungnahme einzuräumen (E. 2.2). Wenn der Angestellte Mitarbeiter und Vorgesetzte mehrfach bedroht, so liegen schwerwiegende Verhaltensmängel vor, weshalb die Kündigung ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist erfolgen durfte (E. 2.3). Die formell fehlerhafte Kündigungsverfügung rechtfertigt die Zusprechung einer Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts (E. 2.4). Die Kündigung ist in materieller Hinsicht nicht zu beanstanden (E. 3). Eine Abfindung ist nicht zuzusprechen, da die Kündigungsgründe vom Angestellten zu vertreten sind (E. 4). Teilweise Gutheissung

Stichworte: ANGESTELLTE/-ER ANHÖRUNG DROHUNG KÜNDIGUNG
KÜNDIGUNGSGRUND SCHWERWIEGENDER VERHALTENSMANGEL
STELLUNGNAHME VERHALTEN

Rechtsnormen: § 28 PG § 17 Abs. 2 PRV § 28 PRV § 37 Abs. 1 PRV
Publikationen: - keine -
Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer)

Bedeutung) Gewichtung: 2 I. A, geboren 1955, arbeitete zunächst beim Abfuhrwesen der Stadt Zürich und wechselte per 1. Juni 1991 zu den städtischen Verkehrsbetrieben, wo er als Wagenwärter und im Nebenamt als Busfahrer tätig war. Am 7. April 2003 verfügte der Direktor der Verkehrsbetriebe die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2003, unter sofortiger Freistellung. Als Grund für die Kündigung nannte das Beilageschreiben massive Anschuldigungen und Drohungen, die A am Arbeitsplatz ausgesprochen habe, unter anderem am 25. März 2003 bei der Qualifikationsbesprechung. Der Stadtrat von Zürich bestätigte die Kündigung im nachfolgend geführten stadtinternen Rekursverfahren.

II. Gegen diesen Entscheid rekurrierte A an den Bezirksrat Zürich und beantragte im Hauptpunkt, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Eventualiter ersuchte er festzustellen, dass die Kündigung unverschuldet erfolgt sei, und verlangte die Zusprechung einer Entschädigung wegen unsachlicher Kündigung in der Höhe von vier Monatslöhnen (Fr. 30'345.40) sowie einer Abfindung von zehn Monatslöhnen, jeweils nebst Zinsen. Der Bezirksrat wies den Rekurs mit Beschluss vom 4. März 2004 in allen Teilen ab.

III. Am 6. April 2004 gelangte A mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht. Er ersuchte um Feststellung, dass die ausgesprochene Kündigung an formellen und sachlichen Mängeln leide und nicht gerechtfertigt sei. An seinen Begehren um Zusprechung einer Entschädigung in der Höhe von Fr. 30'345.40 – entsprechend vier Monatslöhnen – hielt er fest. Als Abfindung verlangte er eine Zahlung in der Höhe von nunmehr noch zwei Monatslöhnen (Fr. 15'172.70). Auf diesen Forderungen machte er Zinsschulden von jeweils 5% seit 1. August 2003 geltend. Schliesslich ersuchte er um die Zusprechung von Parteientschädigungen für das Verfahren vor dem Bezirksrat und im Beschwerdeverfahren. Die Stadt Zürich beantragte, die Beschwerde abzuweisen. Der Bezirksrat hat auf Vernehmlassung verzichtet. Die Kammer zieht in Erwägung:

1. Das Verwaltungsgericht ist gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) für die Behandlung von Beschwerden gegen personalrechtliche Rekursentscheide des Bezirksrats zuständig, wobei die einzelrichterliche Erledigung angesichts des Streitwerts von rund Fr. 45'000.- entfällt (vgl. § 38 Abs. 1 und 2 VRG).
2. 2.1 Laut Art. 37 Abs. 1 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 28. November 2001 (PR) sind die Angestellten vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist (Abs. 2). Die Angestellten können eine Person ihres Vertrauens beiziehen (Abs. 3). Soll eine Kündigung auf Grund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausgesprochen werden, räumt die Anstellungsinstanz dem Angestellten Gelegenheit zur in der Regel schriftlichen Stellungnahme ein (Art. 34 Abs. 3 der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 27. März 2002 [AB PR])
- 2.1.1 Am 7. April 2003, unmittelbar vor Übergabe der Kündigung, erfolgte eine förmliche Anhörung des Beschwerdeführers. Dabei wurden ihm die im Kündigungsschreiben aufgeführten Vorwürfe genannt und wurde ihm Gelegenheit zu einer mündlichen Stellungnahme gegeben. Gemäss Aktennotiz hat der Beschwerdeführer die Vorwürfe in Abrede gestellt und wollte im Übrigen "ohne VPOD" keine Antwort geben.
- 2.1.2 Der Beschwerdeführer bringt dazu vor, die Kündigung sei zwar nach der Anhörung vom 7. April 2003 ausgehändigt, jedoch bereits vorher verfügt worden. Damit sei das rechtliche Gehör nur dem äusseren Anschein nach gewahrt geblieben; seine Stellungnahme habe so oder so keinen Einfluss gehabt. Die Beschwerdegegnerin erachtet das Vorgehen demgegenüber als zulässig mit dem sinngemässen Hinweis, dass bei neuen Erkenntnissen in der Anhörung von der Übergabe der Kündigung hätte abgesehen werden

können. 2.1.3 Die förmliche Bekanntgabe des Inhalts eines Verwaltungsakts bildet die Voraussetzung dafür, dass der Verwaltungsakt überhaupt rechtswirksam wird. Insoweit wirkt die Eröffnung sowohl mit Bezug auf den Inhalt einer Anordnung als auch hinsichtlich des Beginns der Wirksamkeit dieser Anordnung konstitutiv. Eine nicht eröffnete Verfügung gilt daher als nicht existent (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2.A., Zürich 1999, § 10 N. 3). Wird eine Verfügung demnach erst mit ihrer Eröffnung wirksam, bleibt es im Hinblick auf Art. 37 Abs. 1 PR irrelevant, zu welchem Zeitpunkt die Kündigung aufgesetzt und unterzeichnet worden ist. Entscheidend ist vielmehr, dass die Anhörung vor der Übergabe der Kündigung erfolgt und die Behörde somit noch Gelegenheit hat, bei neuen Erkenntnissen in der Anhörung von einer die Rechtswirksamkeit begründenden Eröffnung der Kündigung abzusehen. 2.1.4 Demzufolge ist das Vorgehen der Beschwerdegegnerin insoweit nicht als rechtsverletzend zu qualifizieren. 2.2 Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, dass ihm nach der Eröffnung der Kündigungsgründe hätte Frist für eine schriftliche Stellungnahme angesetzt werden müssen. 2.2.1 Nach der Regelung von Art. 34 Abs. 3 AB PR hat der Betroffene vor einer allfälligen Kündigung das Recht, sich in der Regel schriftlich zu den Vorwürfen zu äussern. Diese Bestimmung setzt die schriftliche Stellungnahme nicht auf einen Zeitraum nach der Anhörung fest. Es kann daher genügen, dem Betroffenen noch im Rahmen der Anhörung Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme einzuräumen; immerhin wird sein Standpunkt dadurch in authentischer Form aktenkundig, wodurch ein wichtiges Anliegen bereits erfüllt sein kann. Allerdings ergibt sich vorliegend kein Hinweis darauf, dass der Beschwerdeführer zu einer schriftlichen Stellungnahme aufgerufen worden wäre. Wohl enthält das beim Gespräch verwendete Formular Raum für die Stellungnahme des Betroffenen; dies jedoch nur unter der Rubrik "Anhörung". Hinzu kommt, dass sich der Beschwerdeführer in der Anhörung sinngemäss dahingehend geäußert hat, dass er eine Stellungnahme nur unter Beizug eines Vertreters des VPOD erstatten wolle. Tatsächlich wäre eine Frist von einigen Tagen zur schriftlichen Stellungnahme auch bei Annahme einer zeitlichen Dringlichkeit möglich gewesen. Die Beschwerdegegnerin hat denn auch nicht plausibel begründet, weshalb sie dem Beschwerdeführer die Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme in der Anhörung oder unter nachträglichem Beizug eines Vertreters des VPOD nicht gewährt hat. Der Verzicht auf eine Bewährungsfrist bedeutet entgegen der in der Beschwerdeantwort vertretenen Auffassung nicht, dass auch von der Einholung einer schriftlichen Stellungnahme abzusehen ist. 2.2.2 Indem die kündigende Behörde somit ohne einen ausreichenden Grund von der Regel, dem Angestellten vor der Kündigung Gelegenheit zu einer schriftlichen Stellungnahme einzuräumen, abwich, liegt eine Verletzung von Art. 34 Abs. 3 AB PR vor. Insofern erweist sich die Kündigung als in formellem Sinn mangelhaft. 2.3 Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von mindestens zwei und höchstens sechs Monaten ein (Art. 18 Abs. 1 PR). Bei schwer wiegenden Verhaltensmängeln kann die Kündigung ohne Einräumen einer Bewährungsfrist erfolgen (Abs. 3). 2.3.1 Die Kündigung vom 7. April 2003 erging unter Hinweis auf mehrere massive Anschuldigungen und Drohungen, welche der Beschwerdeführer ausgesprochen habe; Mitarbeiter und Vorgesetzte würden sich deshalb bedroht fühlen. Eine weitere Zusammenarbeit sei nicht mehr möglich. Bezirksrat und Beschwerdegegnerin gehen davon aus, dass dem Beschwerdeführer angesichts dieses Verhaltens ohne Einräumen einer Bewährungsfrist habe gekündigt werden können. 2.3.2

Beanstandungen am Verhalten des Beschwerdeführers sind gemäss den Akten erstmals anlässlich der Mitarbeiterbeurteilung vom 18. Dezember 2001 dokumentiert worden; darin heisst es unter anderem, der Beschwerdeführer wirke unberechenbar, verunsichere und beängstige mit seinem Verhalten; er erhielt im Bereich Sozialkompetenz die schlechtmöglichste Qualifikation. Auf Anraten des Vorgesetzten erfolgte deshalb im Januar 2002 eine vertrauenspsychiatrische Abklärung; das Ergebnis verneinte eine Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit. Nachdem der Beschwerdeführer Ende November 2002 ein Versetzungsgesuch gestellt hatte, bot ihm die Beschwerdegegnerin in einem Gespräch vom 24. Januar 2003 einen rund dreimonatigen Arbeitsversuch als Haltestellen-Reiniger an. Die darüber verfasste Gesprächsnotiz schildert das Verhalten des Beschwerdeführers als unhöflich; unter anderem habe er gegenüber Herrn C Anschuldigungen ("Mafiosi etc.") ausgesprochen. Gleichentags habe sich der Beschwerdeführer noch telefonisch gemeldet und dabei eine Aussage gemacht in dem Sinn, dass es gefährlich sein würde für denjenigen, der ihm das Leben zerstöre. Hierauf erfolgte am 10. Februar 2003 ein Gespräch bei der Sozialberatung mit dem Ziel, dem Beschwerdeführer aufzuzeigen, dass Drohungen gegenüber Vorgesetzten nicht toleriert werden könnten. Von Seiten der Sozialberatung wurde die Situation dahin gehend eingeschätzt, dass eine Annäherung nicht möglich sei. Der Beschwerdeführer fühle sich alleine, von allen unverstanden und provoziert; er sei isoliert und wehre sich in einer Art und Weise, welche auf der Gegenseite Unverständnis und auch die Befürchtung auslöse, die Situation könnte eskalieren. Bei diesem Gespräch übergab die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer ein Schreiben mit der Aufforderung, Drohungen und Beschimpfungen zu unterlassen, und mit dem Hinweis, dass er andernfalls mit einer selbstverschuldeten Kündigung rechnen müsse. Gemäss Aktennotiz über ein weiteres Gespräch vom 25. März 2003 ist der Beschwerdeführer mehrmals laut geworden und hat er wiederum Drohungen und Beschuldigungen ausgesprochen. Laut stadträtlichem Entscheid vom 9. Juli 2003 wiederholte sich dies nochmals im Beurteilungsgespräch am 3. April 2003. In diesem Beschluss und in der Stellungnahme zum Rekurs substantiierte die Beschwerdegegnerin den Vorwurf der Drohung dahin gehend, dass der Beschwerdeführer gesagt habe, Gott werde die Schuldigen bestrafen. Sodann sei nicht nur die Wortwahl des Beschwerdeführers als bedrohlich wahrgenommen worden, sondern vielmehr die damit verbundene Gestik, der Tonfall und insbesondere der als hasserfüllt empfundene Blick. Vorgesetzte und Mitarbeiter hätten deshalb zunehmend Angst vor dem Beschwerdeführer bekommen. Hätten keine Angstgefühle geherrscht, so wären für die Anhörung vom 7. April 2003 nicht zwei Polizisten aufgeboden worden.

2.3.3 Die Beschwerde widerspricht dieser Aktenlage über weite Teile nicht. Die Hinweise auf frühere gute Qualifikationen ändern an der ungünstigen Entwicklung seit dem Jahr 2001 nichts. Der Beschwerdeführer bestreitet allerdings, seinen Vorgesetzten "Mafiosi" genannt zu haben; ebenso stellt er mit der Beschwerde zwar Drohungen in Abrede, nicht jedoch die Äusserung, Gott werde die Schuldigen bestrafen. Er setzt sich auch nicht weiter mit der durchaus glaubhaften Aktennotiz über ein Telefongespräch vom 24. Januar 2003 auseinander, wonach er sinngemäss gesagt habe, es werde gefährlich für denjenigen, der ihm das Leben zerstöre; es besteht kein Grund, die Richtigkeit dieser Aktennotiz in Zweifel zu ziehen.

2.3.4 Ob Aussagen, wie "Gott wird die Schuldigen bestrafen", im rechtlichen Sinn eine Drohung darstellt, braucht vorliegend nicht entschieden zu werden. Jedenfalls leuchtet es ein, dass solche Äusserungen je nach Situation oder Art und Weise des Tonfalls als bedrohend empfunden werden können. Auch das erwähnte Gespräch bei der Sozialberatung machte klar, dass das Verhalten des

Beschwerdeführers zu Angst auf der anderen Seite führte. Es besteht daher kein Anlass daran zu zweifeln, dass sich Mitarbeiter und Vorgesetzte durch das Verhalten des Beschwerdeführers bedroht fühlten. Dies zeigte schliesslich auch die Aufbietung von zwei Polizisten für das Gespräch vom 7. April 2003; der Beschwerdeführer macht selbst nicht etwa geltend, diese Massnahme sei quasi nur mit dem Hintergedanken getroffen worden, die Kündigung hernach rechtfertigen zu können.

2.3.5 Entgegen der Darstellung in der Beschwerdeschrift hat D, die beigezogene Vertrauensperson des Beschwerdeführers, nicht erklärt, dass keine Drohungen und Beschimpfungen gefallen seien. In der angesprochenen Rekurschrift führte D bezüglich des Gesprächs vom 25. März 2003 lediglich aus, er könne sich an solche nicht erinnern; zudem bestätigte D eine Äusserung des Beschwerdeführers, dergemäss sich die Schuldigen vor Gott verantworten müssten.

2.3.6 Sachverhaltsmässig ist demnach davon auszugehen, dass sich Mitarbeiter und Vorgesetzte durch die Äusserungen des Beschwerdeführers ernsthaft bedroht fühlten. Damit sind die Voraussetzungen zur Annahme schwerwiegender Verhaltensmängel erfüllt. Als nicht relevant erscheint es, ob dem Beschwerdeführer subjektiv ein schweres Verschulden zur Last gelegt werden muss. Auch wenn sein Fehlverhalten einer subjektiv empfundenen Isolation entsprungen sein sollte, wiegt es in objektiver Hinsicht schwer. Dies um so mehr, als er wiederholt und am 10. Februar 2003 auch förmlich aufgefordert worden war, Drohungen und Beschimpfungen zu unterlassen. Es ist demnach nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin die Kündigung ohne Ansetzung einer Bewährungszeit ausgesprochen hat.

2.4 Zusammenfassend ergibt sich, dass die Kündigung im einen Punkt formell mangelhaft ist. Dem Beschwerdeführer hätte entsprechend Art. 18 Abs. 1 PR Gelegenheit zu einer schriftlichen Stellungnahme gegeben werden müssen.

2.4.1 Eine Rückweisung zur Durchführung des Kündigungsverfahrens auf verbesserter Grundlage fällt ausser Betracht. Vielmehr hat das Verwaltungsgericht gemäss § 80 Abs. 2 VRG die formelle Fehlerhaftigkeit der Kündigung festzustellen und die Entschädigung zu bestimmen, die das Gemeinwesen zu entrichten hat; diese Bestimmung ist gleichermassen auf formell wie auf materiell mangelhafte Kündigungen anwendbar (VGr, 5. November 2003, PB.2003.00013, E. 3d; 6. Dezember 2001, PB.2001.00021, E. 3e; 29. August 2001, PB.2001.00011, E. 6a = ZBI 102/2001, S. 581; 11. April 2001, PB.2000.00024/25, E. 4c [alles unter www.vgrzh.ch]; Kölz/Bosshart/Röhl, § 80 N. 5).

2.4.2 Von einem schweren Formfehler kann nicht gesprochen werden, war der Beschwerdeführer doch bereits früher mit denselben Vorwürfen konfrontiert worden und hatte er bei der Besprechung vom 7. April 2003 zudem die Möglichkeit, eine mündliche Stellungnahme abzugeben. Es rechtfertigt sich daher, ihm unter teilweiser Aufhebung des Rekursentscheides eine Entschädigung von einem Monatsgehalt zuzusprechen. Massgeblich ist die Höhe des am Ende der Dienstzeit bezogenen Monatsgehalts.

2.4.3 Für diese Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (vgl. VGr, 5. November 2003, PB.2003.00013, E. 3f; 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb; 6. Dezember 2001, PB.2001.00021, E. 3h, mit Hinweisen [alles unter www.vgrzh.ch]). Dem Beschwerdeführer ist demnach der Bruttolohn auszuzahlen.

2.4.4 Der Beschwerdeführer verlangt auf der Entschädigung Zinsen von 5 % seit 1. August 2003. Diese Forderung ist ausgewiesen.

3. 3.1 In materieller Hinsicht setzt die Kündigung durch die Stadt einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein (Art. 17 Abs. 2 PR). Als zureichender Grund gelten unter anderem Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen (Abs. 3 lit. b).

3.2 Wie die obigen Ausführungen zeigen, hat sich der Beschwerdeführer in schwer-

wiegender Weise mangelhaft verhalten. Dies lässt die Kündigung ohne weiteres als zulässig erscheinen. Mit der Beschwerde wird zwar geltend gemacht, dass sich die Stadt aufgrund ihrer Fürsorgepflicht für ein besseres Arbeitsklima hätte einsetzen müssen. In welcher Weise, wird allerdings nicht näher aufgezeigt. Letztlich wird mit der Beschwerde denn auch eingeräumt, dass die nicht bewilligte Beförderung und Versetzung beim Beschwerdeführer Unmut ausgelöst hat. Es versteht sich von selbst, dass vom Arbeitgeber nicht allein deshalb eine Beförderung zu gewähren ist, weil der Arbeitnehmer eine solche will; es wird weder geltend gemacht noch ist es ersichtlich, dass der Beschwerdeführer einen Anspruch auf Beförderung gehabt hätte. Schliesslich ist von Seiten der Beschwerdegegnerin wiederholt dargelegt worden, dass für eine Versetzung des Beschwerdeführers keine geeignete Stelle vorhanden gewesen sei. Ein relevantes Mitverschulden der Beschwerdegegnerin für das ungenügende Verhalten des Beschwerdeführers ist nicht ersichtlich. Ebenso wenig bestehen Anhaltspunkte für eine Missbräuchlichkeit der Kündigung. 3.3 Die Kündigung erweist sich als sachlich gerechtfertigt und verhältnismässig. Dies führt insoweit zur Beschwerdeabweisung.

E. 4.1

Angestellte mit wenigstens fünf ununterbrochenen Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden auf Veranlassung der Stadt aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind und nicht unter die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 PR fallen (Art. 28 Abs. 1 PR). Diese Regelung entspricht im Wesentlichen derjenigen von § 26 des (kantonalen) Personalgesetzes vom 27. September 1998 (LS 177.10). Es kann deshalb auf die hierzu entwickelten Grundsätze zurückgegriffen werden. Unverschuldet ist die Auflösung eines Dienstverhältnisses dann, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von dem oder der Angestellten zu vertreten sind (Fritz Lang, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 49 ff., 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 der Bestimmungen zur Abfindung 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, 5. November 2003, PB.2003.00013, E. 5b; 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 4a;

E. 4.2

Wie oben dargelegt, hatte die Kündigung im mangelhaften Verhalten des Beschwerdeführers einen sachlich zureichenden Grund. Es wäre ihm möglich und durchaus zuzumuten gewesen, von weiteren drohenden Äusserungen am Arbeitsplatz abzusehen. Ein relevantes Mitverschulden der Beschwerdegegnerin für die zwischen den Parteien aufgetretenen Spannungen ist nicht ersichtlich. Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanzen die Ausrichtung einer Abfindung abgelehnt haben. Die Beschwerde vermag in diesem Punkt ebenfalls nicht durchzudringen. 5. 5.1 Angesichts des

Streitwerts von über Fr. 20'000.- ist das Verfahren vor Verwaltungsgericht, im Gegensatz zum Rekursverfahren, nicht mehr kostenlos (§ 80b VRG). Die Verteilung der Kosten richtet sich nach dem Unterliegen der Parteien (§ 80c in Verbindung mit § 70 und § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Bezüglich der streitwertmässig relevanten Forderung auf Bezahlung von insgesamt sechs Monatslöhnen obsiegt der Beschwerdeführer vor Verwaltungsgericht zu 1/6. Er hat dementsprechend 5/6 und die Beschwerdegegnerin 1/6 der Gerichtskosten zu tragen. 5.2 Ein Anspruch auf Parteientschädigung steht dem zur Hauptsache unterliegenden Beschwerdeführer nicht zu (§ 17 Abs. 2 VRG). Demgemäss entscheidet die Kammer : 1. Dispositiv-Ziffer 1 des Beschlusses des Bezirksrats Zürich vom 4. März 2004 wird teilweise aufgehoben. 1.1 Es wird festgestellt, dass die Kündigung vom 7. April 2003 an einem formellen Mangel leidet. 1.2 Dem Beschwerdeführer wird im Sinn der Erwägungen eine Entschädigung von einem Brutto-Monatslohn nebst Zinsen zugesprochen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen. 2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 3'500.--; die übrigen Kosten betragen: Fr. 60.-- Zustellungskosten, Fr. 3'560.-- Total der Kosten. 3. Die Gerichtskosten werden zu 5/6 dem Beschwerdeführer und zu 1/6 der Beschwerdegegnerin auferlegt. 4. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen. 6. ...

E. 6

Dezember 2001, PB.2001.00021, E. 5b; 29. August 2001, PB.2001.00011, E. 7d = ZBl 102/2001, S. 581 ff., 600 f. [je unter www.vgrzh.ch]).

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