

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00036 vom 3. Mai 2006

ZH Verwaltungsgericht, 2006-05-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2005.00036

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00036 du 3 mai 2006

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00036 del 3 maggio 2006

Regeste

Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber | Da die Stadt Zürich das Vertrauen zum Beschwerdeführer aufgrund von dessen Verhalten und fachlichem Ungenügen als gestört erachtete, entliess sie ihn kurz nach Erreichen des 60. Alterjahrs altershalber nach Art. 25 Abs. 3 PR. Umgeht die Stadt Zürich damit die Kündigungsschutzbestimmungen nach Art. 17 f. PR? Aus Art. 6 Abs. 1 EMRK kann kein Anspruch auf Durchführung eines mündlichen Beweisverfahrens abgeleitet werden (E. 2.1). Nach den üblichen Methoden der Gesetzesauslegung lässt sich dem Städtzürcher Personalrecht keine Antwort zum Verhältnis zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung und der Entlassung altershalber entnehmen. Wie es sich damit grundsätzlich verhält, kann indes offenbleiben, da das Vorgehen der Stadt Zürich auf jeden Fall keinen Schutz verdient: Die Probleme betreffend Verhalten und Leistung des Beschwerdeführers sind eingetreten, als eine Entlassung altershalber, die erst mit Erreichen des 60. Altersjahrs des/der Angestellten möglich ist, aufgrund des Alters des Beschwerdeführers ausgeschlossen war. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist formell mangelhaft, da keine Bewährungsfrist angesetzt wurde (E. 4 f.). Zur Höhe der Entschädigung (E. 5.1). Art. 28 PR sieht nicht vor, dass Angestellte nach dem vollendeten 60. Altersjahr eine Abfindung erhalten. Diese altersmässige Beschränkung führt nicht zu einer verfassungswidrigen Ungleichbehandlung (E. 5.2). Teilweise Gutheissung [Abweichende Meinung des Gerichtssekretärs betreffend den Anspruch auf Abfindung]

Erwägungen

E. 4

Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Das Bundesgericht hat eine staatsrechtliche Beschwerde gegen diesen Entscheid am 02.11.2006 abgewiesen. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber Da die Stadt Zürich das Vertrauen zum Beschwerdeführer aufgrund von dessen Verhalten und fachlichem Ungenügen als gestört erachtete, entliess sie ihn kurz nach Erreichen des 60. Alterjahrs altershalber nach Art. 25 Abs. 3 PR. Umgeht die Stadt Zürich damit die Kündigungsschutzbestimmungen nach Art. 17 f. PR? Aus Art. 6 Abs. 1 EMRK kann kein Anspruch auf Durchführung eines mündlichen Beweisverfahrens abgeleitet werden (E. 2.1). Nach den üblichen Methoden der Gesetzesauslegung lässt sich dem Städtzürcher Personalrecht keine Antwort zum Verhältnis zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung und der Entlassung altershalber entnehmen. Wie es sich damit grundsätzlich verhält, kann indes offenbleiben, da das Vorgehen der Stadt Zürich auf jeden Fall keinen Schutz verdient: Die Probleme betreffend Verhalten und Leistung des Beschwerdeführers sind eingetreten, als eine Entlassung altershalber, die erst mit Erreichen des 60. Altersjahrs des/der Angestellten

möglich ist, aufgrund des Alters des Beschwerdeführers ausgeschlossen war. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist formell mangelhaft, da keine Bewährungsfrist angesetzt wurde (E. 4 f.). Zur Höhe der Entschädigung (E. 5.1). Art. 28 PR sieht nicht vor, dass Angestellte nach dem vollendeten 60. Altersjahr eine Abfindung erhalten. Diese altersmässige Beschränkung führt nicht zu einer verfassungswidrigen Ungleichbehandlung (E. 5.2). Teilweise Gutheissung [Abweichende Meinung des Gerichtsssekretärs betreffend den Anspruch auf Abfindung] Stichworte: ABFINDUNG ALTERSLEISTUNG ANSPRUCH AUF GLEICHBEHANDLUNG BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES ENTLASSUNG ALTERSHALBER ENTSCHÄDIGUNG KÜNDIGUNGSSCHUTZ MÜNDLICHE VERHANDLUNG PENSIONIERUNG

Rechtsnormen: Art. 6 EMRK § 59 Abs. I VRG Art. 17 Abs. II PR Zürich Art. 17 Abs. III lit. a PR Zürich Art. 17 Abs. III lit. b PR Zürich Art. 18 PR Zürich Art. 25 PR Zürich Art. 27 Abs. II PR Zürich Art. 28 PR Zürich Publikationen: RB 2006 Nr. 26 Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 2 I. A, geboren im Juni 1944, arbeitete seit Mitte Februar 1998 beim Amt X der Stadt Zürich. Da dieses das Vertrauen zu A aufgrund von dessen Verhalten und fachlichem Ungenügen als nachhaltig gestört erachtete, schlug es ihm vor, bis Mitte Oktober 2004 seinen Altersrücktritt – bei Gewährung eines Überbrückungszuschusses bzw. einer Kapitalleistung seitens der Stadt Zürich – zu erklären. Am 30. August 2004 verfügte das Amt X die Freistellung As, wogegen dieser beim Stadtrat Zürich rekurierte. Am 27. Oktober 2004 beschloss der Stadtrat Zürich, das Arbeitsverhältnis As altershalber zu beenden, und wies zugleich dessen stadtinternen Rekurs gegen die Freistellung ab. II. Dagegen erhob A Rekurs beim Bezirksrat Zürich und beantragte die Aufhebung des Stadtratbeschlusses und seine Wiedereinstellung im Dienst. Mit Beschluss vom 26. Mai 2005 wies der Bezirksrat Zürich den Rekurs ab. III. Am 29. Juni 2005 liess A hiergegen Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen: "1. Es sei festzustellen, dass die [...] Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber nicht gerechtfertigt sei. 2. Es sei ein mündliches Verfahren anzuordnen. 3. Die Stadt Zürich sei zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung nach richterlichem Ermessen von mindestens CHF 200'016.30 zu bezahlen. 4. Dem Beschwerdeführer sei für das Rekursverfahren vor Bezirksrat eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen. 5. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin." Der Bezirksrat Zürich verzichtete ausdrücklich auf Vernehmlassung; der Stadtrat Zürich beantragte am 3. November 2005, es sei in Wiederherstellung der Frist die Beschwerdeantwort entgegenzunehmen, welche auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde und Durchführung des schriftlichen Verfahrens schloss. Die Kammer zieht in Erwägung: 1. 1.1 Die Beschwerde richtet sich gegen einen Rekursentscheid des Bezirksamtes Zürich über eine personalrechtliche Anordnung der Stadt Zürich. Gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) ist das Verwaltungsgericht für die Behandlung zuständig (dazu Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 74 N. 6). Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. Der Streitwert übersteigt vorliegend Fr. 20'000.-, weshalb die Kammer entscheidet (§ 38 Abs. 1 und 2 VRG). 1.2 Die Beschwerdegegnerin erhält im Verfahren vor Verwaltungsgericht nach § 58 VRG – unter Vorbehalt von § 56 Abs. 2 VRG – Gelegenheit zur schriftlichen Beschwerdeantwort (Kölz/Bosshart/Röhl, § 58 N. 2+6). Diese ist vorliegend nicht innert der vom Abteilungspräsidenten angesetzten 30-tägigen Frist ergangen. Die

Beschwerdegegnerin ersucht denn auch um Fristwiederherstellung. Gemäss § 12 Abs. 2 VRG kann eine versäumte Frist wiederhergestellt werden, wenn dem Säumigen keine grobe Nachlässigkeit zur Last fällt und er innert zehn Tagen nach Wegfall des Grundes, der die Einhaltung der Frist verhindert hat, ein Gesuch um Wiederherstellung einreicht (Satz 1). Die Beschwerdegegnerin bringt dazu vor, dass die Frist zur Einreichung der Beschwerdeantwort aufgrund eines internen Missverständnisses zwischen verschiedenen beteiligten Dienststellen unbenützt abgelaufen sei. Dabei handelt es sich um eine grobe Nachlässigkeit, hat sich doch ein Gemeinwesen so zu organisieren, dass es in einem Rechtsmittelverfahren fristgemäss die notwendigen Vorkehrungen treffen kann. Die Beschwerdeantwort ist daher aus dem Recht zu weisen (Kölz/Bosshart/Röhl, § 26 N. 30). Wie angemerkt werden kann, enthält die Eingabe ausschliesslich Argumente, die schon zuvor in das Verfahren eingebracht worden sind oder die auch ohne entsprechende Parteivorbringen im Rahmen der Rechtsanwendung von Amtes wegen in die Beurteilung einfließen könnten.

2. Der Beschwerdeführer beantragt die Durchführung eines mündlichen Verfahrens, damit er den ihn belastenden Personen Ergänzungsfragen stellen oder eigene, ihn entlastende Zeugen benennen oder Beweismittel abnehmen lassen könne.

2.1 2.1.1 § 59 Abs. 1 VRG sieht die Durchführung einer mündlichen Verhandlung vor. Nach dieser Bestimmung liegt es im Ermessen des Verwaltungsgerichts, ob es eine mündliche Verhandlung durchführen will. Das Verwaltungsgericht übt denn auch Zurückhaltung in der Anordnung mündlicher Verhandlungen (Kölz/Bosshart/Röhl, § 59 N. 3 auch zum Folgenden). Insbesondere sieht es von einer solchen ab, wenn die Akten nach durchgeführtem Schriftenwechsel eine hinreichende Entscheidungsgrundlage bieten (RB 1961 Nr. 27). Nachdem die Parteien und die Vorinstanz Gelegenheit hatten, ihren Standpunkt im Rahmen von Beschwerdebegründung und ■antwort eingehend darzulegen und nachdem dem Verwaltungsgericht die vollständigen Akten vorliegen, besteht kein Anlass, dem Begehren des Beschwerdeführers auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung gestützt auf § 59 Abs. 1 VRG stattzugeben. Überdies ist nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz einzig im Klageverfahren über personalrechtliche Streitigkeiten – und gerade nicht wie vorliegend im Beschwerdeverfahren – eine mündliche Verhandlung geboten (§ 80a Abs. 2 Satz 2 VRG).

2.1.2 Zu prüfen bleibt, ob sich ein solcher Anspruch des Beschwerdeführers aus Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ableiten liesse: Nach der neueren Praxis des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und des Bundesgerichts, der sich das Verwaltungsgericht angeschlossen hat, stellen Vermögensansprüche aus dem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis grundsätzlich zivilrechtliche Streitigkeiten im Sinn von Art. 6 Abs. 1 EMRK dar. Ausnahmen hiervon gelten bloss, wenn die betreffenden Angestellten des Gemeinwesens allgemeine Staatsinteressen zu wahren haben und an der Ausübung der öffentlichen Gewalt teilhaben. Dies trifft namentlich auf die Angehörigen von Armee und Polizei zu (vgl. EGMR, 8. Dezember 1999, Pellegrin, 28541/95, § 66 in Verbindung mit §§ 37-41, Rec. 1999-VIII, hudoc.echr.coe.int; VGr, 11. Juni 2003, PB.2003.00009, E. 1c, www.vgrzh.ch; RB 2002 Nr. 24). Der Beschwerdeführer übte keine öffentliche Gewalt aus, sodass vorliegend Art. 6 Abs. 1 EMRK anwendbar ist. Gemäss Art. 6 Abs. 1 EMRK hat jedermann Anspruch darauf, dass seine Sache öffentlich verhandelt wird. Umstritten ist dabei, ob der Begriff der Öffentlichkeit des Art. 6 Abs. 1 EMRK nur die Publikums- oder auch die Parteiöffentlichkeit umfasst, ist doch Letztere als Aspekt des rechtlichen Gehörs im Fairnessgebot enthalten (Ruth Herzog, Art. 6 EMRK und kantonale Verwaltungsrechtspflege, Bern 1995, S. 333; Christoph Grabenwarter,

Europäische Menschenrechtskonvention, 2. A., München/Wien 2005, S. 315, je mit Hinweisen). Jedenfalls soll dem konventionsrechtlichen Anspruch auf Verhandlungsöffentlichkeit in so genannten zivilrechtlichen Verwaltungsprozessen Genüge getan sein, wenn eine öffentliche mündliche Schluss- oder Urteilsverhandlung durchgeführt wird, in deren Rahmen sich die Parteien äussern können (vgl. Herzog, S. 335 mit Hinweisen; Mark Villiger, Handbuch der Europäischen Menschenrechtskonvention, 2. A., Zürich 1999, N. 440). Der Beschwerdeführer bezweckt mit seinem Antrag auf Anordnung eines mündlichen Verfahrens nicht die Verhandlungsöffentlichkeit im soeben umschriebenen Sinn. Vielmehr geht es ihm darum, ein mündliches Beweisverfahren durchzuführen. Aus Art. 6 Abs. 1 EMRK lässt sich aber kein solcher Anspruch ableiten (vgl. Villiger, N. 484 ff.; Grabenwarter, S. 310, 330 f.; Herzog, S. 326 f.+335; ferner Kölz/Bosshart/Röhl, § 59 N. 10). Die Ermittlung des rechtserheblichen Sachverhalts ist grundsätzlich nicht Aufgabe des Verwaltungsgerichts. Nach der das Verwaltungsverfahren beherrschenden Untersuchungsmaxime sind die Beschwerdegegnerin und die Vorinstanz für die Beschaffung des entscheidrelevanten Tatsachenmaterials, das heisst für die Ermittlung des massgebenden Sachverhalts verantwortlich (§ 7 Abs. 1 VRG). Der Untersuchungsgrundsatz wird dabei durch die Mitwirkungspflicht der am Verfahren Beteiligten eingeschränkt (§ 7 Abs. 2 VRG). Insbesondere im Rechtsmittelverfahren hat der Betroffene die seine Rügen stützenden Tatsachen substantiiert darzulegen und allenfalls Beweismittel einzureichen (vgl. Kölz/Bosshart/ Röhl, § 60 N. 3). Dem nicht näher bestimmten Antrag des Beschwerdeführers (vorn 2 Ingress) ist schon aus diesem Grund nicht stattzugeben.

2.1.3 Von der Durchführung einer mündlichen (Schluss-)Verhandlung ist nach dem Gesagten abzusehen. 2.2 Hinzu kommt, dass der besagte Antrag richtig besehen – und wohl selbst nach Auffassung des Beschwerdeführers – in Zusammenhang mit der bereits im Rekursverfahren gerügten Verletzung des rechtlichen Gehörs steht. Dabei gilt es zu beachten, dass es in diesem Verfahren nicht möglich wäre, eine gegebenenfalls erfolgte Gehörsverletzung zu heilen, da das Verwaltungsgericht nicht über dieselbe Überprüfbarkeit wie die Vorinstanz verfügt. Nach Art. 37 Abs. 1 des (Stadtzürcher) Personalrechts vom 28. November 2001 (PR) sind die Angestellten vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Dem anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer wurde bei Besprechungen vom 16. August und 10. Oktober 2004 mitgeteilt, dass das Amt X eine weitere Zusammenarbeit mit ihm ablehne und für es einzig die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Betracht komme, ob einvernehmlich oder angeordnet. Das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers wurde mithin gewahrt. 2.3 Schliesslich fragt sich, ob der Beschwerdeführer mit seinen Vorbringen auch eine Verletzung von § 75 lit. b VRG, das heisst die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts durch die Vorinstanz, rügen will. Wie es sich damit verhält, kann, wie die nachstehenden Erwägungen zeigen, dahinstehen.

3. 3.1 Unter dem Titel Beendigung regelt das Stadtzürcher Personalrecht die Gründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Nach Art. 15 PR endet dieses durch Kündigung (lit. a), Ablauf einer befristeten Anstellung (lit. b), Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen (lit. c), fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen (lit. d), Entlassung invaliditätshalber (lit. e), Altersrücktritt bzw. Beendigung altershalber (lit. f) oder Tod (lit. g). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts zu § 16 des (kantonalen) Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG) und wie hier gleich lautenden Bestimmungen kommunalen Rechts ist diese Aufzählung eine abschliessende (vgl. VGr, 6. Juli 2005, PB.2005.00013, E. 3.2 Abs. 3, und 23. März 2005, PB.2004.00087, E. 4.2, und 25. Februar 2004,

PB.2003.00021 [= RB 2004 Nr. 115], E. 2.4.1, je unter www.vgrzh.ch). Verfahren und Voraussetzungen der ordentlichen Kündigung sind in den Art. 17 f. PR statuiert. Demnach ist diese zulässig, wenn sie aus einem sachlich zureichenden Grund erfolgt und nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts ist (Art. 17 Abs. 2 PR). Sachlich begründet ist sie namentlich dann, wenn eine Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Verpflichtungen vorliegt, sowie bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholten (Art. 17 Abs. 3 lit. a und b PR). Im zweiten Fall ist vor der Kündigung eine Bewährungsfrist anzusetzen; bei schwerwiegenden Verhaltensmängeln kann die Kündigung auch ohne Einräumung einer Bewährungsfrist ausgesprochen werden (Art. 18 Abs. 1 und 3 PR). Demgegenüber regeln die Art. 24-27 PR die Voraussetzungen und Leistungen bei Altersrücktritt bzw. Beendigung altershalber: Letztere erfolgt in der Regel für alle Angestellten auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres (Art. 25 Abs. 1 PR). Als Ausnahme hiervon sieht Absatz 3 der genannten Bestimmung vor, dass der Stadtrat in begründeten Fällen für einzelne Angestellte, für mehrere Angestellte oder für ganze Personalgruppen vor Vollendung des 65. Altersjahres, frühestens jedoch mit Vollendung des 60. Altersjahres, die Beendigung altershalber anordnen könne. Nicht anwendbar sind diesfalls die Bestimmungen über Abfindung (Art. 28 PR) und Lohnfortzahlung (Art. 29 PR) bei unverschuldeter Entlassung. Der Stadtrat kann jedoch besondere Leistungen neben den reglementarischen Altersleistungen der Pensionskasse vorsehen (Art. 25 Abs. 3 PR). 3.2 Die Beschwerdegegnerin und die Vorinstanz sind der Auffassung, dass es sich bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber nach Art. 15 lit. f. in Verbindung mit Art. 25 Abs. 3 PR um einen selbständigen Beendigungsgrund handle, der im Verhältnis der Alternativität, nicht in jenem der Spezialität zur Kündigung nach Art. 15 lit. a in Verbindung mit Art. 17 PR stehe. Die Vorinstanz anerkennt zudem immerhin, dass auch die Beendigung altershalber einen sachlich zureichenden Grund voraussetze und nicht willkürlich bzw. missbräuchlich erfolgen dürfe. Nicht einzuhalten sei aber das Verfahren der Kündigung, wie es Art. 17 Abs. 3 lit. b und Art. 18 PR bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten vorsehe. Demgegenüber vertritt der Beschwerdeführer den Standpunkt, dass eine von der Beschwerdegegnerin angeordnete frühzeitige Pensionierung nicht zur Umgehung der zwingenden Kündigungsschutzbestimmungen dienen dürfe.

E. 4.1

Allein gestützt auf den Wortlaut und die Systematik des Städtzürcher Personalrechts findet sich keine Antwort zum Verhältnis zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung und der Entlassung altershalber. Auch die Weisung des Stadtrates vom 25. Oktober 2000 an den Gemeinderat zum Erlass eines neuen städtischen Personalrechts (GR Nr. 2000/494, abrufbar unter http://www.gemeinderat.stzh.ch/Geschaefte_Suchen.aspx) äussert sich dazu nicht. Ohne Berücksichtigung von Sinn und Zweck der genannten Auflösungsstatbestände lässt sich mithin nicht auf deren Verhältnis zueinander schliessen. Das Verwaltungsgericht hat sich mit dieser Frage bisher noch nicht beschäftigt. In der personalrechtlichen Literatur findet sich die Anmerkung, dass die angeordnete Pensionierung häufig anstelle der Kündigung trete, was unter Umständen – erheblich geringere Regelungsdichte, unzureichender Schutz der Mitarbeitenden – problematisch sei (vgl. Urs Steimen, Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch öffentliche Arbeitgeber, ZBl 105/2004, S. 644 ff., 646 Fn. 12). Die vorzeitige Pensionierung bildet ansonsten Diskussionsgegenstand im Recht der beruflichen Vorsorge.

Das Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG, SR 831.40) räumt in Art. 13 Abs. 2 der Vorsorgeeinrichtung – bzw. bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen dem Gesetz- oder Verordnungsgeber – die Möglichkeit ein, die Entstehung des Anspruchs auf Altersleistungen auf den Zeitpunkt der Beendigung der Erwerbstätigkeit festzulegen und nicht erst bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenzen gemäss Art. 13 Abs. 1 BVG. Durch die einseitige vorzeitige Pensionierung bzw. die angeordnete Entlassung altershalber – so die Terminologie des Städtzürcher Personalrechts – entsteht mithin ein Anspruch auf Altersleistungen, wobei allerdings das Verhältnis zwischen Altersleistungen und Austrittsleistung, jedenfalls in der Lehre, umstritten ist (BGE 129 V 381, 120 V 306; ferner BGr, B 33/04, 18. Mai 2005, www.bger.ch; vgl. zum Ganzen Hans-Ulrich Stauffer, Berufliche Vorsorge, Zürich etc. 2005, Rz. 418+608+625 f.; Jürg Brühwiler, Die betriebliche Personalvorsorge in der Schweiz, Bern 1989, S. 504 ff.). Die Entlassung altershalber ist mithin ein Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, welcher auch aus Sicht des Rechts der beruflichen Vorsorge zu beurteilen ist. Freilich erfasst Art. 73 BVG nur klar vorsorge- und nicht arbeitsrechtliche Streitigkeiten (Stauffer, Rz. 1646). Zuständig zur Behandlung einer vorsorgerechtlichen Streitigkeit wäre dabei nicht das Verwaltungs-, sondern das Sozialversicherungsgericht (§ 2 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über das Sozialversicherungsgesetz vom 7. März 1993 [LS 212.81]). Dieser Hinweis ist angebracht, obschon es sich vorliegend um eine rein personalrechtliche Auseinandersetzung handelt. Es ist nämlich nicht Aufgabe des Verwaltungsgerichts, betreffend das Verhältnis zwischen ordentlicher Kündigung und Entlassung altershalber eine kohärente Abgrenzung zu treffen, welche dem Sinn und Zweck der beiden Beendigungsgründe in jedem Fall gerecht wird. Dazu besteht gegebenenfalls gesetzgeberischer Handlungsbedarf. Vielmehr ist einzig unter personalrechtlichem Gesichtswinkel und gestützt auf den konkreten Sachverhalt zu entscheiden.

E. 4.2

Bei dieser Ausgangslage erscheint es zunächst fragwürdig, ob sachliche und vernünftige Gründe bestehen, welche anknüpfend allein an das Alter eines bzw. einer Angestellten unterschiedliche Voraussetzungen für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses statuieren können. Im Raum steht mithin die Frage, ob für Angestellte, welche das 60. Altersjahr vollendet haben (Art. 25 Abs. 3 PR), bei einseitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger weit gehende Schutzvorschriften gelten dürfen, als für unter 60-jährige Angestellte. Aus rein personalrechtlicher Sicht ist eine solche Unterscheidung mit Blick auf die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten am Arbeitsplatz wohl nur schwer mit dem Anspruch auf Gleichbehandlung nach Art. 8 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 vereinbar. Überdies ist bei der Abgrenzung der Kündigung nach Art. 17 Abs. 3 lit. b PR und der Entlassung altershalber der Interessenlage der Beteiligten Rechnung zu tragen (vgl. dazu allgemein BGE 132 III 115 E. 2.4). Wie es sich damit verhält, bedarf hier allerdings keiner abschliessenden Klärung. Vorliegend hätte die Beschwerdegegnerin die Kündigungsschutzbestimmungen nach Art. 17 f. PR nämlich auf jeden Fall einhalten müssen: Aus den Akten geht klar hervor, dass die Spannungen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten nicht erst Mitte 2004 einsetzen. So schaltete der Beschwerdeführer bereits im Oktober 2002 einen Rechtsanwalt ein, wie selbst die Vorinstanz hervorhebt. Und die Beschwerdegegnerin schildert in ihrer Rekursantwort vom 27. Januar 2005 mehrere Ereignisse bzw. Vorhaltungen betreffend das Verhalten und die Leistungen des Beschwerdeführers aus dem Jahr 2003. Angesichts dieser

Umstände mutet es seltsam an, wenn der Vorgesetzte des Beschwerdeführers diesem in der Sitzung vom 16. August 2004 – mithin knapp zwei Monate nach dessen 60. Geburtstag – unwiderruflich eröffnet, dass das Vertrauen in ihn verloren und eine weitere Zusammenarbeit ausgeschlossen sei. Diese Vorgehensweise des Amtes X verdient, unabhängig von den Verfehlungen des Beschwerdeführers, keinen Schutz. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers steht unstreitig in Zusammenhang mit dessen Leistung und Verhalten am Arbeitsplatz während einer längeren Zeitperiode. In einem solchen Fall sieht Art. 18 Abs. 1 f. PR in Verbindung mit Art. 34 Abs. 1 der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 27. März 2002 vor, dass dem Angestellten vor der Kündigung schriftlich eine Bewährungsfrist von zwei bis sechs Monaten einzuräumen sei. Dabei sind dem Betroffenen klare, schriftliche Verhaltens- und Leistungsvorgaben zu setzen (so die Gesetzesmaterialien, GR Nr. 2000/494, S. 6). Solches ist aber seitens der Beschwerdegegnerin unterblieben, sodass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses formell mangelhaft erfolgt ist. Die in Art. 18 Abs. 1 PR vorgesehene Einräumung einer Bewährungsfrist als formelle Kündigungsschutzbestimmung ist dabei auch als Konkretisierung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu verstehen. So hat der Arbeitgeber selbst im privaten Arbeitsvertragsrecht bei Störung des Betriebsklimas sämtliche ihm zumutbare Vorkehren zu treffen, um den Konflikt zu entschärfen (BGE 132 III 115 E. 2.2, 125 III 70 E. 2c). Schwerwiegende Verhaltensmängel, die nach Art. 18 Abs. 3 PR das Gewähren einer Bewährungsfrist ausschliessen können, sind vorliegend schliesslich nicht ersichtlich und werden auch von der Beschwerdegegnerin nicht behauptet. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass aufgrund der geschilderten Umstände die Beendigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Beschwerdegegnerin in Umgehung der Schutzvorschriften betreffend die Kündigung in Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten am Arbeitsplatz erfolgt ist.

E. 5.1

Hält die Kammer, wie sich gezeigt hat, eine Kündigung für nicht gerechtfertigt, stellt sie dies fest und bestimmt die Entschädigung, welche das Gemeinwesen zu entrichten hat (vgl. § 80 Abs. 2 VRG). Diese Bestimmung ist sowohl auf formell wie materiell mangelhafte Kündigungen anwendbar (vgl. VGr, 11. April 2001, PB.2000.00024/25, E. 4c, www.vgrzh.ch). Die Entschädigung bemisst sich gemäss dem Verweis in Art. 17 Abs. 4 PR nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR). Nach Art. 336a Abs. 2 Satz 1 OR wird die Entschädigung vom Richter unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Nach der privatrechtlichen Lehre und Praxis (dazu Manfred Rehbinder/Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, 2003, Art. 336a OR N. 2 f.) gehören zu den in Betracht fallenden Umständen die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers, insbesondere auch das Vorgehen bei der Kündigung, die wirtschaftlichen Verhältnisse des entschädigungspflichtigen Arbeitgebers sowie die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers. Im Hinblick auf die Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung sind aber auch die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung auf den Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Im Lichte der verwaltungsgerichtlichen Praxis und insbesondere aufgrund der wirtschaftlichen Härte der Kündigung für den Beschwerdeführer rechtfertigt sich eine Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen. So hat die Kammer in einem Fall, in dem schwer wiegende Verfahrensmängel vorlagen und die Kündigung überdies sachlich nicht gerechtfertigt war, dem Gekündigten eine

Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen zugesprochen (VGr, 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/aa, www.vgrzh.ch; ferner VGr, 6. Juli 2005, PB.2005.00013, E. 5.2, www.vgrzh.ch); in einem Entscheid vom 25. Februar 2004 hat es ebenfalls eine Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen geschützt, wobei die Entschädigung einzig aufgrund der nicht korrekten Durchführung des Verfahrens (formeller Mangel) zugesprochen wurde: Bei der Bemessung gelte es auch zu berücksichtigen, dass dem Gekündigten hätte eine Bewährungsfrist eingeräumt werden müssen, deren Nichtansetzung eine Verkürzung der gesamten Anstellungszeit bedeute (PB.2003.00021, E. 2.4.5, www.vgrzh.ch). Die Beschwerdegegnerin ist demnach gehalten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen zu bezahlen. Unter einem Monatslohn ist der Bruttolohn, der dem zwölften Teil des Jahreslohns entspricht, zu verstehen, zu dem anteilmässig die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen sind. Für diese Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb, www.vgrzh.ch).

E. 5.2

Gemäss Art. 28 Abs. 1 PR haben Angestellte mit wenigstens fünf ununterbrochenen Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden auf Veranlassung der Stadt aufgelöst wird, einen Anspruch auf Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind und nicht unter die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 PR fallen. Weiter sieht Absatz 4 (in Verbindung mit Absatz 5) von Art. 28 PR vor, in welchem Rahmen die Höhe der Abfindung entsprechend dem Alter des Angestellten festzulegen ist. Die genannte Bestimmung sieht dabei nicht vor, dass Angestellte nach dem vollendeten 60. Altersjahr eine Abfindung erhalten. Gestützt auf den eindeutigen Wortlaut von Art. 28 Abs. 4 PR fehlt mithin eine gesetzliche Grundlage, um dem Beschwerdeführer, welcher im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr überschritten hatte, eine Abfindung zuzusprechen. Diese grammatikalische Auslegung wird auch durch die Gesetzesmaterialien bestätigt, welche klar festhalten, dass sowohl die Abgangsentschädigung nach Art. 28 PR wie auch die Lohnfortzahlung nach Art. 29 PR ab dem 60. Altersjahr durch die Altersleistungen der Pensionskasse ersetzt werden (GR Nr. 2000/494, S. 8 f.). Endet das Arbeitsverhältnis nach dem 60. Altersjahr, so beschränken sich die Leistungen der Stadt auf die Beteiligung an den Kosten des Überbrückungszuschusses nach Art. 27 Abs. 2 PR und auf die besonderen Leistungen gemäss Art. 25 Abs. 3 PR. Es kann sich höchstens noch die Frage stellen, ob diese altersmässige Beschränkung der Abgangsentschädigung nicht zu einer verfassungswidrigen Ungleichbehandlung des Beschwerdeführers führt. Das Gebot der Rechtsgleichheit schliesst aber eine Typisierung von Sachverhalten nicht aus; die Grenze liegt dort, wo die einzelne Person in unzumutbarer Weise betroffen würde (Rainer J. Schweizer in Bernhard Ehrenzeller et al., Die schweizerische Bundesverfassung, Zürich etc. 2002, Art. 8 Rz. 25). Vorliegend hat sich der kommunale Gesetzgeber dafür entschieden, Angestellten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 60. Altersjahr endet, andere Leistungen zu erbringen als den jüngeren. Insbesondere beteiligt sich die Beschwerdegegnerin bei Mitarbeitenden mit über achtjährigem ununterbrochenem Dienstverhältnis am Überbrückungszuschuss, den die Pensionskasse bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Rücktrittsalters erbringt und der der maximalen AHV-Altersrente entspricht (Art. 27 Abs. 2 PR und Art. 31 des Vorsorgereglements der Pensionskasse der Stadt Zürich vom 5. November 2002, www.pkzh.ch). Aus dem Wortlaut von Art. 27 Abs. 2 PR ("Beim Altersrücktritt von Angestellten") kann im Übrigen nicht geschlossen werden, diese Leistung beschränke sich auf den Fall des Altersrücktritts im Sinne von Art. 24 Abs. 1 PR,

das heisst auf die vorzeitige Pensionierung auf Wunsch des Angestellten, und sei bei einer Entlassung altershalber im Sinne von Art. 25 Abs. 3 PR nicht anwendbar. Diese Bestimmung wurde materiell unverändert aus dem früheren Recht übernommen und geht auf einen Beschluss des Gemeinderats vom 22. März 2000 zurück, womit die damalige Besoldungsverordnung vom 15. Juli 1993 (mit Änderungen vom 17. Dezember 1997) geändert wurde (GR Nr. 2000/494, S. 7; GR Nr. 1999/638 S. 5 f. +11). Das damals noch geltende Personalrecht der Stadt Zürich vom 15. Juli 1993 bezeichnete in Art. 40 unter dem Marginalie "Altersrücktritt auf Verlangen der Stadt" auch die durch die Stadt angeordnete vorzeitige Pensionierung, also die heutige "Entlassung altershalber", als "Altersrücktritt". Die Beschwerdegegnerin erbringt somit bei der gewählten wie bei der von ihr angeordneten vorzeitigen Pensionierung massgebliche Leistungen, sofern die erforderliche Mindestbeschäftigungsdauer erfüllt ist. Diese nach Alter differenzierte Behandlung erscheint auch als sachgerecht, ist doch die Wahrscheinlichkeit, dass ältere Angestellte eine neue Stelle antreten werden, geringer als bei jüngeren, weshalb für sie die Sicherung ihrer Altersvorsorge regelmässig im Vordergrund steht. Selbst wenn man davon ausgehen wollte, dass dem Beschwerdeführer trotz Überschreiten der in Art. 28 Abs. 4 PR vorgesehenen Altersgrenze eine Abfindung zustünde, erfüllte er die allgemeinen Voraussetzungen nach Art. 28 Abs. 1 PR nicht. Das Bestehen eines Anspruchs auf Abfindung setzt nämlich unter anderem voraus, dass das Arbeitsverhältnis ohne Verschulden des Angestellten auf Veranlassung der Stadt aufgelöst wurde. Den Beschwerdeführer trifft aber aufgrund seines Verhaltens, namentlich durch die ungebührlichen Forderungen und Drohungen (Einschaltung der Medien etc.), die er auch durch seinen Rechtsvertreter vorbringen liess, ohne weiteres ein Verschulden am Konflikt zwischen ihm und seinen Vorgesetzten, welcher zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führte. Die Vorinstanz hat diese Vorfälle und Verhaltensweisen des Beschwerdeführers, die den Umgang und die Zusammenarbeit mit ihm massiv erschwerten, umfassend und zutreffend dargestellt. Auf diese Erwägungen kann gestützt auf § 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG verwiesen werden.

E. 5.3

Die weitergehenden Geldforderungen des Beschwerdeführers entbehren einer gesetzlichen Grundlage, sodass darauf nicht näher einzugehen ist.

E. 6

Die Beschwerdegegnerin ist demnach zu verpflichten, dem Beschwerdeführer im Sinne der vorstehenden Erwägungen eine Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen zu bezahlen. Mehrere am Verfahren Beteiligte tragen die Kosten in der Regel entsprechend ihrem Unterliegen (§ 80c in Verbindung mit §§ 70 und 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Beim Ausgang des vorliegenden Verfahrens rechtfertigt sich eine Kostenverlegung im Umfang von 5/6 zu Lasten des Beschwerdeführers und von 1/6 zu Lasten der Beschwerdegegnerin. Die beantragte Parteientschädigung bleibt dem Beschwerdeführer als mehrheitlich unterliegender Partei versagt (§ 17 Abs. 2 VRG). Hingegen hat der Beschwerdeführer für das vorinstanzliche Rekursverfahren als obsiegend zu gelten, lautete doch sein dortiger Antrag auf Aufhebung des Stadtratsbeschlusses vom 27. Oktober 2004. Zwar ist in der Regel – etwa nach § 18 Abs. 3 Satz 1 PG und gleich lautenden kommunalen Regelungen – die Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses im Anfechtungsweg ausgeschlossen (grundlegend VGr, 11. April 2001, PB.2001.0008, E. 3, www.vgrzh.ch). Im Anwendungsbereich des Städtzürcher Personalrechts soll das aber nicht gelten (vgl. Art. 39 Abs. 6 PR und VGr, 7. April 2004, PB.2004.00003, E. 4, www.vgrzh.ch): Die Vorinstanz

wäre wohl – wie sie auch selbst annimmt und entsprechend den allgemeinen verwaltungsprozessrechtlichen Grundsätzen – befugt gewesen, die verfügte Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufzuheben. Die Beschwerdegegnerin ist daher zu verpflichten, dem Beschwerdeführer für das Rekursverfahren eine angemessene Parteientschädigung auszurichten (§ 17 Abs. 2 VRG). Demgemäss entscheidet die Kammer : 1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. 1.1 Es wird festgestellt, dass der Stadtratsbeschluss vom 27. Oktober 2004 betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von A unter einem formellen Mangel leidet. 1.2 Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer im Sinn der Erwägungen eine Entschädigung in der Höhe von vier Brutto-Monatslöhnen zu bezahlen. 1.3 Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer für das Rekursverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 1'500.- (Mehrwertsteuer inbegriffen) auszurichten. Demgemäss wird Dispositiv-Ziffer III des Beschlusses des Bezirksrates Zürich vom 26. Mai 2005 aufgehoben. 1.4 Dispositiv-Ziffer I des Beschlusses des Bezirksrates Zürich vom 26. Mai 2005 bleibt insofern bestehen, als dadurch der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 39 Abs. 6 PR festgelegt wird. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen. 2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 8'500.--; die übrigen Kosten betragen: Fr. 60.-- Zustellungskosten, Fr. 8'560.-- 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. 5. Mitteilung an ... Abweichende Meinung des Gerichtsssekretärs (§ 71 VRG in Verbindung mit § 138 Abs. 4 des Gerichtsverfassungsgesetzes vom 13. Juni 1976) Dem Entscheid der Kammer, dem Beschwerdeführer keine Abfindung zuzusprechen, ist nicht beizupflichten. Dies aus folgenden Gründen: 1. Die Begründung der Kammer stützt sich im Wesentlichen auf den Wortlaut von Art. 28 Abs. 4 PR, der nur den Rahmen der Abfindungshöhe für Angestellte zwischen dem 36. bis 60. Altersjahr festlegt. Neben dem Wortlaut einer Bestimmung ist zusätzlich die systematische und teleologische Auslegungsmethode zu berücksichtigen. Auch die Kammer scheint in E. 4.1 davon auszugehen, dass sich bei einer Gesamtbetrachtung der Beendigungsgründe eines Arbeitsverhältnisses und deren Folgen dem Städtzürcher Personalrecht insbesondere keine schlüssige und befriedigende Antwort zum Verhältnis zwischen ordentlicher Kündigung und der Entlassung altershalber finden lässt. Selbst der kommunale Gesetzgeber war sich darüber nicht ganz im Klaren, wie bereits der Wortlaut von Art. 25 Abs. 3 PR zeigt. Dort heisst es nämlich in Satz 2, dass die Bestimmungen über die Abfindung (Art. 28 PR) und Lohnfortzahlung (Art. 29 PR) bei unverschuldeter Entlassung nicht anwendbar seien. Das ergäbe sich aber bereits aus den genannten Bestimmungen in Verbindung mit Art. 25 Abs. 3 Satz 1 PR ist doch die Entlassung altershalber frühestens mit Vollendung des 60. Altersjahres zulässig. Folgt man der Gesetzessystematik und dem Wortlaut betreffend die einzelnen Gründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, so könnte sich der Schluss aufdrängen, dass der Gesetzgeber eine Ordnung statuieren wollte, welche für über 60-jährige Angestellte eine Kündigung ausschliesse und stattdessen die Entlassung altershalber vorsehe, obschon grundsätzlich für alle Angestellten das Arbeitsverhältnis auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres endet (Art. 25 Abs. 1 PR). Das hat zur Folge, dass bei einseitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses von über 60-jährigen Angestellten weniger weit gehende Schutzvorschriften gelten als für unter 60-jährige Angestellte, obschon das Gesetz das ordentliche Pensionierungsalter für alle Angestellten bei 65 festlegt. Eine solche Regelung wäre aber mit dem Sinn und Zweck der Kündigungsschutzbestimmungen nach

Art. 17 f. PR kaum vereinbar und würde der Interessenlage insbesondere der Angestellten nicht gerecht (dahingehend auch E. 4.2 a.E.). Da mithin eine kohärente Abgrenzung der Kündigung und der Entlassung altershalber dem Gesetz nicht zu entnehmen ist, besteht kein hinreichender Grund, dem Beschwerdeführer gestützt auf eine rein grammatikalische Auslegung von Art. 28 PR einen Anspruch auf Abfindung zu versagen. 2. Viel schwerer wiegt freilich, dass ein wörtliches Festhalten an Art. 28 PR zu einem verfassungsrechtlich unhaltbaren Ergebnis führt. So verletzt ein Erlass das Gebot der Rechtsgleichheit, wenn er rechtliche Unterscheidungen trifft, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder Unterscheidungen unterlässt, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen. Die Rechtsgleichheit ist insbesondere verletzt, wenn Gleiches nicht nach Massgabe seiner Gleichheit gleich oder Ungleiches nicht nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird (BGE 129 I 1 E.3). Wie selbst die Kammer in den Raum stellt (E. 4.2), ist eine Unterscheidung der Schutzvorschriften anknüpfend an das Alter der Angestellten mit Blick auf die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten am Arbeitsplatz kaum mit dem Anspruch auf Gleichbehandlung nach Art. 8 BV vereinbar. Dasselbe muss folgerichtig und konsequenterweise auch für den Anspruch auf Abfindung gelten. Es ist kein Grund ersichtlich, weshalb ein über 60-jähriger ungerechtfertigt Gekündigter im Gegensatz zu einem unter 60-Jährigen keine Abfindung erhalten soll, wenn ihn kein Verschulden an der Entlassung trifft. Auch mit Blick auf die Leistungen der beruflichen Vorsorge – bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor 60 bleibt das Altersguthaben in der beruflichen Vorsorge gebunden, bei Auflösung nach 60 entsteht ein Anspruch auf Altersleistungen entsprechend dem vorhandenen Altersguthaben – ist ein solcher nicht ersichtlich. Auch die weiteren im Personalrecht vorgesehenen Leistungen seitens der Stadt (Art. 27 Abs. 2 PR: Überbrückungszuschuss bei Altersrücktritt/Art. 29 PR: Lohnfortzahlung nach Entlassung) vermögen die Ungleichbehandlung nicht zu rechtfertigen. 3. Schliesslich ist auch die Eventualbegründung der Kammer, wonach den Beschwerdeführer ein Verschulden an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses treffe, abzulehnen: Verhält sich ein Angestellter mangelhaft, sind ihm eine Bewährungsfrist und Verhaltensvorgaben zu setzen. Unterbleibt solches, so kann nicht gestützt auf das dem Beschwerdeführer anzulastende Verhalten gefolgert werden, er habe die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mitverursacht bzw. verschuldet. Der Beschwerdeführer hatte gar keine Möglichkeit, sein Verhalten entsprechend den Vorgaben seiner Vorgesetzten zu ändern, da ihm gerade keine Bewährungsfrist angesetzt wurde. Dem Beschwerdeführer ein Verschulden vorzuwerfen, widerspricht mithin der Logik und dem Sinn und Zweck der formellen Kündigungsschutzbestimmungen.

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