

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00007 vom 16. Juni 2010

ZH Verwaltungsgericht, 2010-06-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2010.00007

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00007 du 16 juin 2010

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00007 del 16 giugno 2010

Regeste

Kündigung | Kündigung aufgrund sexueller Belästigung Grundsätzlich werden im Gleichstellungsgesetz nur die Rechtsansprüche der belästigten Person gegenüber ihrem Arbeitgeber geregelt. Aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann eine sexuelle Belästigung durch einen Angestellten jedoch einen Kündigungsgrund darstellen. Vorliegend ist der Beweis einer sexuellen Belästigung nicht erbracht. Wohl sprechen gewisse Indizien für deren Vorliegen. So muss der praktische identische Wortlaut der Anschuldigungen nicht auf eine Absprache unter den vermeintlichen Opfern hindeuten, sondern kann im Gegenteil die Glaubhaftigkeit der Vorwürfe untermauern. Die vorhandenen Anhaltspunkte reichen jedoch nicht aus, um die Kammer zu überzeugen (E. 4). Eine sexuelle Belästigung scheidet als Kündigungsgrund aus. Die übrigen Mängel in Verhalten und Leistung reichen angesichts des den Behörden zustehenden Ermessens- und Beurteilungsspielraum jedoch aus, um eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen (E. 7.2). Neben der Bewährungsfrist sieht das Personalrecht der Stadt Zürich eine Mahnung vor. Eine Kombination der beiden Elemente scheint aufgrund ihrer identischen Stossrichtung wenig zweckmässig, läuft sie im Ergebnis doch auf eine Pflicht zum zweimaligen Einräumen einer Bewährungsfrist hinaus. Angesichts des klaren Wortlauts der fraglichen Bestimmungen sieht sich die Kammer jedoch an diese gebunden, zumal eine Verknüpfung von Mahnung und Bewährungsfrist nicht ausgeschlossen scheint (E. 8.3). Vorliegend erweist sich die Kündigung als formell mangelhaft (E. 8.4). Im Staatshaftungsrecht führt nicht jede Änderung eines Entscheides im Rechtsmittelverfahren zur Haftung des Gemeinwesens. Vorausgesetzt wird zusätzlich, dass ein Beamter einer Vorinstanz arglistig gehandelt hat. Ein arglistiges Verhalten lässt sich vorliegend trotz Mängeln der Administrativuntersuchung nicht bejahen (E. 11.4). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung PB.2010.00007 Entscheid der 4. Kammer vom 16. Juni 2010 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Lukas Widmer, Verwaltungsrichterin Maja Schüpbach Schmid, Gerichtssekretär Stefan Schürer. In Sachen A, vertreten durch Rechtsanwalt B, Beschwerdeführer, gegen Stadt Zürich, vertreten durch den Stadtrat von Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A war ab Anfang 1998 bei der Stadt Zürich im Amt X tätig. Am 26. August 2008 wurde ihm per 30. November 2008 gekündigt. Mit Verfügung vom 27. August 2008 stellte das Amt X fest, A habe zwei Mitarbeiterinnen sowie eine Kundin des Amtes X sexuell oder sexistisch belästigt, und untersagte ihm eine Kontaktaufnahme mit den betreffenden Frauen. A erhob gegen die zwei Verfügungen Einsprache. Der Stadtrat lehnte die beiden

Einsprachen je mit Beschluss vom 17. Juni 2009 ab, wobei er auf die Einsprache gegen die Kontaktsperre nur teilweise eintrat. II. A liess darauf am 6. August 2009 respektive am 19. August 2009 Rekurs an den Bezirksrat Zürich erheben und beantragte, die beiden Beschlüsse aufzuheben. Betreffend Kündigung sei festzustellen, dass diese missbräuchlich sei, und ihm Schadenersatz und eine Abfindung zuzusprechen. Betreffend Kontaktverbot sei festzustellen, dass dieses nichtig sei, und ihm eine Genugtuung von 5'000 Franken auszurichten. Mit Beschluss 21. Januar 2010 vereinigte der Bezirksrat die beiden Verfahren, hob das am 27. August 2008 verfügte Kontakt-, Beobachtungs- und Annäherungsverbot auf und wies den Rekurs im Übrigen ab, soweit darauf eingetreten wurde. III. Dagegen liess A am 24. Februar 2010 Beschwerde an das Verwaltungsgericht erheben. Er beantragte, unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Stadt Zürich den Beschluss des Bezirksamts vom 21. Januar 2010 aufzuheben, soweit seinen Anträgen nicht entsprochen worden sei, und ihm eine Genugtuung von 5'000 Franken zuzusprechen. Weiter sei festzustellen, dass die gegen ihn ausgesprochene Kündigung missbräuchlich sei. Schliesslich seien ihm ein angemessener Schadenersatz gemäss Art. 336a des Obligationenrechts (OR) sowie eine Abfindung von mindestens 20'000 Franken zuzusprechen. Der Bezirksrat Zürich verwies mit Eingabe vom 9./10. März 2010 auf die Begründung des angefochtenen Entscheids und verzichtete im Übrigen auf Vernehmlassung. Die Stadt Zürich beantragte in ihrer Beschwerdeantwort vom 24. März 2010, die Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten von A abzuweisen. Die Kammer zieht in Erwägung: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht prüft seine Zuständigkeit von Amts wegen (§ 80c in Verbindung mit § 70 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Gemäss Praxis sind haftungsrechtliche Ansprüche aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, die durch Verfügung begründet wurden, in Anwendung von §§ 74 und 79 VRG und entgegen dem Wortlaut von § 19 Abs. 2 des Haftungsgesetzes vom 14. September 1969 (Haftungsg, LS 170.1) im personalrechtlichen Anfechtungsverfahren zu behandeln (VGr, 7. Januar 2004, PB.2003.00016, E. 1.1, www.vgrzh.ch; VGr, 10. Juli 2002, ZBl 104/2003 S. 185, E. 2c/ff). Das Verwaltungsgericht ist daher zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde sowohl betreffend Genugtuung aufgrund des Kontaktverbots als auch betreffend Zulässigkeit und Folgen der Kündigung zuständig (§ 74 Abs. 1 VRG und § 19 Abs. 2 Haftungsg). Dass die Vorinstanz auf das Genugtuungsbegehren des Beschwerdeführers zu Unrecht nicht eingetreten ist, steht einem Sachentscheid der Kammer nicht entgegen (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 63 N. 11). Auch die übrigen Prozessvoraussetzungen sind erfüllt, weshalb auf die Beschwerde einzutreten ist. Der Streitwert übersteigt 20'000 Franken. Die Erledigung hat deshalb in Kammerbesetzung zu erfolgen (vgl. § 38 Abs. 1 und 2 VRG). 2. Nach Art. 17 Abs. 2 des (Stadtzürcher) Personalrechts vom 6. Februar 2002 (PR, AS 177.100) setzt eine Kündigung durch die Stadt einen sachlichen Grund voraus und darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund liegt nach Art. 17 Abs. 3 PR namentlich vor bei einer Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (lit. a), Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen (lit. b), und bei fehlender Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die vereinbarte Arbeit zu verrichten (lit. c). Mit dem Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrundes geht der öffentlichrechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr,

22. Mai 2001, 2A.71/2001, E. 2c, www.bger.ch). Die Gründe, die zur Kündigung Anlass gegeben haben, müssen von einem gewissen Gewicht sein. Allerdings ist nicht erforderlich, dass sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lassen; es reicht aus, wenn die Weiterbeschäftigung des Angestellten dem öffentlichen Interesse widerspricht (VGr, 1. Dezember 2004, PB.2004.00007, E. 4.1, www.vgrzh.ch; RB 2003 Nr. 117 E. 2a/aa und 1999 Nr. 163). Den Verwaltungsbehörden verbleibt beim Entscheid über die Kündigung ein grosser Ermessens- und Beurteilungsspielraum (vgl. VGr, 12. August 2005, PB.2005.00018, E. 4.2, www.vgrzh.ch). Vorbehalten bleiben jedoch stets die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip sowie der Grundsatz von Treu und Glauben (VGr, 12. August 2005, PB.2005.00018, E. 4.2, www.vgrzh.ch).

3. 3.1 Die Beschwerdegegnerin hat die Kündigung vom 26. August 2008 auf Art. 17 Abs. 3 lit. b PR gestützt, der als sachlichen Grund für eine Kündigung Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen, nennt. Konkret wirft sie dem Beschwerdeführer in der Verfügung eine sexuelle und sexistische Belästigung von Mitarbeiterinnen und einer Klientin vor, weiter ein fortgesetztes inakzeptables Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen, schliesslich die "Nichtbearbeitung von Dossiers" respektive die "Verunmöglichung einer korrekten Leistungskontrolle und -beurteilung durch vorschriftswidrige Ablage von Dossiers und Belegen".

3.2 Das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Arbeitgeber war aber offensichtlich schon länger getrübt. So empfahl der Direktor des Amtes X, D, dem Beschwerdeführer anlässlich eines Gesprächs vom 5. November 2004 "eine intensive Lektüre des Stellenanzeigers". Unmittelbarer Anlass für das Gespräch bildete der Umstand, dass der Beschwerdeführer eine Personalveranstaltung, die gemäss Ankündigung eigentlich um 17 Uhr hätte fertig sein sollen, dann aber um zehn Minuten verlängert worden war, um 17 Uhr verliess, weil er seine Kinder abholen musste. D erklärte ihm darauf im Gespräch, "was Sitte und Anstand ist".

3.3 Daneben findet sich in der Personalakte des Beschwerdeführers eine Reihe weiterer Vorkommnisse. Im Mai 2003 äusserte eine Mitarbeiterin des Amtes X, G, den Vorwurf, der Beschwerdeführer habe sie mehrfach – unter anderem durch fixierende Blicke – belästigt, worauf es zu einer Krisenintervention durch eine externe Fachperson kam. Diese kam in ihrem Bericht vom 5. November 2003 zuhänden des Beschwerdeführers allerdings zum Schluss, dieser sei "in die Rolle des Täters gedrängt" worden. Da jedoch die jährliche Mitarbeiterbeurteilung im Dezember 2004 Mängel des Beschwerdeführers im Verhaltensbereich – namentlich bezüglich Integration, Identifikation mit dem Arbeitgeber und Kommunikation – rügte, wurde ihm eine Bewährungsfrist von sechs Monaten angesetzt. Diese endete am 30. Juni 2005. In einer Notiz zuhänden der Personalakte wurde unter anderem festgehalten, die Kommunikation habe sich verbessert, die Präsenz am Arbeitsplatz sei gewährleistet und es würden nun auch Anlässe wie Apéros besucht. Die Mitarbeiterbeurteilung vom 12. März 2007 bescheinigte dem Beschwerdeführer eine gute Leistung. Zwei kleinere Vorfälle, die sich Ende 2006 zugetragen hatten, wurden nicht erwähnt. Am 18. September 2007 wandte sich K, eine Mitarbeiterin des Amtes X, an den Personalchef O des Amtes X. Sie gab an, es sei kurz nach ihrem Eintritt in das Amt X "wiederholt zu unerwünschten und unangenehmen Vorkommnissen mit sexuellem Bezug" durch den Beschwerdeführer gekommen. Als der Beschwerdeführer sich ihr vorgestellt habe, habe sie sich durch dessen taxierende Blicke und aufdringliches Auftreten belästigt und bedrängt gefühlt. Die Blicke lösten in ihr das Gefühl aus, dass sie "ausgezogen" werde, was sie als Eingriff in ihre Persönlichkeit empfinde. Der Beschwerdeführer distanzierte sich

mit Schreiben vom 28. September 2007 von den Vorwürfen. Am selben Tag ging beim Amt X offenbar ein Anruf ein, in dem sich eine Klientin des Amtes X, Q, über den Beschwerdeführer mokiert und angeblich erklärt haben soll, sie habe sich anlässlich eines Gesprächs mit dem Beschwerdeführer gefühlt, als ob dieser sie ausziehen würde. Die entsprechende Aktennotiz wurde von G angelegt, offenbar rund ein Jahr nach besagtem Kontakt zwischen Q und dem Beschwerdeführer. Am 17. Oktober 2007 unterzeichnete Q ein Gesprächsprotokoll, gemäss welchem während des Gesprächs keine direkten verbalen oder körperlichen Übergriffe stattgefunden hätten. Das Verhalten des Beschwerdeführers, namentlich seine taxierenden Blicke und herabwürdigenden Gesten, hätten "jedoch klar darauf abgezielt, sie in ihrer Würde als Frau zu verletzen". Am 24. Oktober 2007 – der Beschwerdeführer war ferienhalber abwesend – wurden ausserhalb der ordentlichen Ablage in zwei Schränken im Büro des Beschwerdeführers Aktenbelege und Dossiers sowie nicht registrierte Neuanmeldungen gefunden. Am 29. Oktober 2007 wurde dem Beschwerdeführer eröffnet, dass er aufgrund des erschütterten Vertrauensverhältnisses vorläufig freigestellt sei. Zudem werde eine Kündigung ernsthaft in Betracht gezogen. Am 31. Oktober 2007 wurde der Beschwerdeführer krank und in der Folge ab diesem Datum auch krank geschrieben. Am 15. November 2007 teilte ihm die Beschwerdegegnerin mit, es werde ihm gekündigt, sobald er wieder gesund sei. 3.4 Mit Schreiben vom 22. November 2007 sowie vom 14. Januar 2008 stellte der Beschwerdeführer ein Gesuch um Einleitung einer unabhängigen Administrativuntersuchung im Sinn von Art. 96 Abs. 3 der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 27. März 2002 (AB PR, AS 177.101). Es sei zu untersuchen, ob die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Belästigungen von G, K und Q eine sexuelle oder sexistische Belästigung gemäss Art. 4 ff. des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 (GIG, SR 151.1) darstellten. Die Beschwerdegegnerin teilte am 1. Februar 2008 mit, sie betraue eine externe Fachperson mit der Untersuchung. In der Folge erteilte die Beschwerdegegnerin am 12. Februar 2008 Rechtsanwältin Z den Auftrag, das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber den drei genannten Frauen hinsichtlich Art. 4 ff. GIG zu qualifizieren und Empfehlungen betreffend das weitere Vorgehen abzugeben. 3.5 Z legte den Schlussbericht am 28. Mai 2008 vor. Sie hielt fest, der Vorwurf der sexuellen und sexistischen Belästigung sei zu Recht erhoben worden. Die Belästigungen hätten im Wesentlichen bestanden in taxierenden Blicken, in bedrängenden Handlungen (Nachlaufen, In-den-Weg-Stellen oder Wegabschneiden) und in herabwürdigenden Gesten, welche die Würde der Betroffenen als Frau verletzten. Die Belästigungen seien von geringerer Schwere als bei klaren physischen Übergriffen. Dennoch seien die Auswirkungen und psychischen Folgen für die Betroffenen gravierend. Der Bericht schloss mit der Empfehlung, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer ordentlich aufzulösen. Zum Schutz der Betroffenen sei ein Kontakt-, Beobachtungs- und Annäherungsverbot unter Strafandrohung gemäss Art. 292 des Strafgesetzbuchs (StGB) zu erlassen. Am 8. Juli 2008 wurde der Schlussbericht dem Beschwerdeführer zugestellt. Gleichzeitig teilte ihm die Beschwerdegegnerin mit, sie beabsichtige das Arbeitsverhältnis mit ihm aufzulösen, und räumte ihm eine Frist zur Stellungnahme ein. Am 26. August 2008 wurde dem Beschwerdeführer per 30. November 2008 gekündigt. Mit Verfügung vom 27. August 2008 untersagte ihm das Amt X eine Kontaktaufnahme mit G, K und Q. 3.6 Die Vorinstanz hat die Untersuchungsergebnisse für nicht verwertbar erklärt. Sie begründete dies damit, dass Z einseitig die Optik der drei Frauen eingenommen habe und demnach befangen gewesen sei. Als Umstände, die auf eine Befangenheit von Z schliessen liessen, nennt der Beschluss der

Vorinstanz insbesondere das von Z unter Strafandrohung im Sinn von Art. 292 StGB per E-Mail "verfügte" Kontaktaufnahmeverbot, weiter den Ausschluss des Beschwerdeführers von den Befragungen der beiden Mitarbeiterinnen des Amtes X, die Verweigerung der Einsichtnahme in die entsprechenden Befragungsprotokolle sowie den Ausschluss sowohl des Beschwerdeführers selber wie auch von dessen Rechtsvertreterin von der Befragung von Q. Schliesslich beanstandete die Vorinstanz das Vorgehen von Z im Zusammenhang mit den Aussagen von Q. Nachdem diese mitgeteilt hatte, sie unterzeichne das Befragungsprotokoll nicht, verfasste Z selber eine Zusammenfassung der Aussagen.

E. 4.1

Das Gleichstellungsgesetz verbietet jegliche Diskriminierung auf Grund des Geschlechts (Art. 4 GlG; vgl. auch Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV]). Grundsätzlich werden im Gleichstellungsgesetz nur die Rechtsansprüche der belästigten Person gegenüber ihrem (potenziellen) Arbeitgeber geregelt (BGE 126 III 395 E. 7b/cc). Aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann eine sexuelle Belästigung durch einen Angestellten jedoch einen Kündigungsgrund darstellen (vgl. Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, 2007, Art. 337 OR N. 25). Eine sexuelle Belästigung in Sinn von Art. 4 GlG liegt vor, wenn folgende Merkmale erfüllt sind: Zunächst handelt es sich um ein Verhalten, das sich auf den Arbeitsplatz bezieht; weiter ist das in Frage stehende Verhalten von "sexueller Natur"; schliesslich beeinträchtigt das Verhalten die Würde der Betroffenen, das heisst, das Verhalten ist unerwünscht, unangenehm und beleidigend. Unter den Begriff der sexuellen Belästigung fallen etwa unerwünschte sexuelle Annäherungen und Handlungen, die das Anstandsgefühl verletzen, sexistische Sprüche sowie anzügliche und peinliche Bemerkungen (vgl. Claudia Kaufmann in: dieselbe/Sabine Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. A., Basel 2009, Art. 4 N. 27 und 52 ff.; BGE 126 III 395 E. 7b/bb; BGr, 18. August 2009, 4D_88/2009, E. 3, www.bger.ch). Wesensmerkmal der sexuellen Belästigung ist ihre sexuelle Komponente. Inwiefern darüber hinaus ein "anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit" gemäss Art. 4 GlG als sexuelle Belästigung zu betrachten ist, ist unklar. Die allgemein anerkannten Wesensmerkmale einer sexuellen Belästigung sprechen gegen die Annahme eines eigenständigen Sachverhaltsmerkmals (vgl. Kaufmann, Art. 4 N. 57; siehe dagegen Karine Lempen, Überblick über die Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, AJP 2006, S. 1413 ff., 1415). Ob ein sexueller Aspekt vorliegt, ist immer im konkreten Zusammenhang zu beurteilen. So kann ein Ausspruch für sich alleine betrachtet keinen sexuellen Bezug aufweisen, im konkreten Kontext indes schon. Die Frage etwa, ob eine Angestellte ein schönes Wochenende verbracht habe, ist – für sich alleine betrachtet – weit weg von einer sexuellen Belästigung. Wird hingegen im Kontext und durch verführerisches Augenzwinkern deutlich gemacht, dass damit eine Nachfrage nach allfälliger sexueller Tätigkeit oder einschlägigen Erlebnissen gemeint ist, wird dieselbe Frage sexuell belästigend (Arbeitsgericht Zürich, 30. September 1998, ZR 99/2000 Nr. 111, S. 283 E. VI.1d). Bei der Beurteilung, ob eine Verhaltensweise als sexuelle Belästigung zu taxieren ist, ist auf das Durchschnittsempfinden einer Personen gleichen Geschlechts abzustellen. Die subjektive Empfindlichkeit der Belästigten darf keine Rolle spielen (Kaufmann, Art. 4 N. 24; Lempen, S. 116; Arbeitsgericht Zürich, 30. September 1998, ZR 99/2000 Nr. 111, S. 283 E. VI.1e).

E. 4.2

Nach § 7 Abs. 1 VRG untersucht die Verwaltungsbehörde den Sachverhalt von Amtes wegen. Die Behörde ist daher für die Beschaffung des entscheiderelevanten Tatsachenmaterials, das heisst für die Ermittlung des massgebenden Sachverhalts verantwortlich. Der Untersuchungsgrundsatz wird durch die Mitwirkungspflicht der am Verfahren Beteiligten eingeschränkt (§ 7 Abs. 2 VRG). Insbesondere im Rechtsmittelverfahren hat der Verfahrensbeteiligte die seine Rügen stützenden Tatsachen substantiiert darzulegen und allenfalls Beweismittel einzureichen. Der Untersuchungsgrundsatz hat keinen Einfluss auf die objektive Beweislast. Diese richtet sich in erster Linie nach dem materiellen Recht und subsidiär nach dem allgemeinen Rechtsgrundsatz von Art. 8 des Zivilgesetzbuchs. So trägt auch im Verwaltungsverfahren grundsätzlich derjenige die (objektive) Beweislast, der aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache hätte Rechte ableiten können (Kölz/Bosshart/Röhl, Vorbem. zu §§ 19–28 N. 69, § 60 N. 1 und 3; VGr, 21. Dezember 2005, PB.2005.00034, E. 4.1, www.vgrzh.ch).

E. 4.3

Will die Beschwerdegegnerin eine sexuelle Belästigung als Kündigungsgrund heranziehen, hat sie deren Vorliegen zu beweisen. Diesen Beweis vermag sie nicht zu erbringen. Gemeinsamer Nenner der gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe ist primär die Art und Weise, in der dieser die betroffenen Frauen angeschaut haben soll. K beklagte sich über taxierende Blicke, die ihr das Gefühl gäben, sie werde "ausgezogen". Gleich fühlte sich offenbar Q. Gemäss der von G angelegten Gesprächsnotiz hat Q erklärt, es sei ihr vorgekommen, als habe sie der Beschwerdeführer "nackt ausgezogen". Überdies unterzeichnete Q eine Besprechungsnotiz vom 17. Oktober 2007, in der es heisst, das Verhalten des Beschwerdeführers habe klar darauf abgezielt, "sie in ihrer Würde als Frau zu verletzen". G schliesslich hatte dem Beschwerdeführer unter anderem vorgeworfen, sie an einem Betriebsfest stundenlang angestarrt zu haben.

E. 4.4

Was die Vorwürfe von G anbelangt, sind diese nicht geeignet, eine sexuelle Belästigung durch den Beschwerdeführer darzutun (so auch die Vorinstanz). Wie aus dem Abschlussbericht über die externe Krisenintervention zuhanden von G vom 5. November 2003 hervorgeht, haben sich diese und der Beschwerdeführer im Verlauf des Konflikts gegenseitig hochgeschaukelt. Wie der Konflikt entstanden sei, wer zuerst geschaut und wer nur darauf reagiert habe, könne nicht mehr eruiert werden. Die beiden hätten sich in einem eigentlichen Teufelskreis befunden und den Konflikt so befeuert. G habe im Nachhinein aber erkannt, dass sie auch Täterin und nicht bloss dem Beschwerdeführer ausgeliefert gewesen sei. Dem Beschwerdeführer wird in dem an ihn gerichteten Schlussbericht attestiert, er habe ab einem gewissen Punkt "den für ihn bestmöglichen Weg" gewählt, indem er G ignoriert habe. Weiter heisst es, der Beschwerdeführer sei "in die Rolle des Täters gedrängt" worden. Nach dem Gesagten ist daher nicht nur nicht ersichtlich, inwiefern das dem Beschwerdeführer vorgeworfene Verhalten eine sexuelle Komponente aufwies. Darüber hinaus kann auch nicht eruiert werden, ob das beanstandete Verhalten überhaupt vom Beschwerdeführer ausging. Schliesslich ist das Verhalten des Beschwerdeführers auch nicht als "frauenverachtend" (so die Vorinstanz) respektive "sexistisch" (so die Beschwerdeantwort) zu bewerten.

E. 4.5

Was die Vorwürfe der beiden anderen Frauen betrifft, stimmen diese insoweit überein, als sowohl K wie auch Q sich über taxierende Blicke des Beschwerdeführers beklagen. K hat auf die Frage, was man sich unter taxierenden Blicken vorstellen müsse, geantwortet: "Wie ein elender Lustmolch, auf eine ganz abstossende Art und Weise". Die Vorinstanz hat hierzu festgehalten, der Beschwerdeführer habe bereits gegenüber G ein Frauen verachtendes Verhalten gezeigt. Dass sich zwei weitere Frauen belästigt fühlten, zeige, dass die sexuelle Komponente der Blicke des Beschwerdeführers kein Hirngespinnst einer Einzelperson gewesen sei. Es liege ihnen gegenüber eine sexuelle Belästigung vor.

E. 4.6

Dem kann nicht gefolgt werden. Zunächst ist wie erwähnt festzuhalten, dass von einem Frauen verachtenden Verhalten gegenüber G keine Rede sein kann. Weiter ist zu berücksichtigen, dass die Vorinstanz die "Komplott-Vorwürfe" des Beschwerdeführers vollständig ausgeblendet hat. Z hat den Vorwurf in ihrem Bericht kurz aufgegriffen, das Vorhandensein eines "Komplots" aber verneint. Der Umstand, dass sowohl Q wie auch K ihre Anschuldigungen erst formuliert haben, nachdem sie mit G Kontakt hatten, darf indes nicht einfach übergangen werden, ist er doch geeignet, die Glaubhaftigkeit der gegen den Beschwerdeführer erhobenen Anschuldigungen in Zweifel zu ziehen. Wie bereits erwähnt, war es G, welche die Aktennotiz zu den Vorwürfen von Q verfasste und damit die Angelegenheit aus einer zeitlichen Distanz von mehr als einem Jahr aufs Tapet brachte. Andere Mitarbeiter des Amtes X, mit denen Q seit der vermeintlichen Belästigung Kontakt hatte, erhielten von Q offenbar keine entsprechenden Hinweise. Mit K teilte G das Büro. Ihr vertraute sie sich an, bevor sie sich mit den Vorwürfen an die offizielle Vertrauensperson wandte. Nach Aussage von K hat sie dabei G um Rat gefragt. Sie sei von ihr aber in keiner Weise gedrängt worden, auf eine bestimmte Weise vorzugehen. Dass G ihr von ihren eigenen Erfahrungen mit dem Beschwerdeführer erzählt habe, habe sie darin bestätigt, dass sie sich nichts einbilde. Für Z haben die drei Frauen ihre Erlebnisse "als je eigene Erfahrung in differenzierter und glaubwürdiger Weise" geschildert. Der beinahe identische Wortlaut, mit dem K und Q den Kern ihrer Vorwürfe gemäss Akten formulierten – Q hatte das Gefühl, der Beschwerdeführer habe sie mit seinen Blicken "nackt ausgezogen", bei K lösten die Blicke das Gefühl aus, dass sie "ausgezogen" werde – kann aber durchaus als Indiz für die Version des Beschwerdeführers gewertet werden. Auf jeden Fall ist der Umstand bei der Würdigung der Beweise zu beachten. In Betracht zu ziehen ist ferner, dass Q sich weigerte, das Protokoll ihrer Befragung durch Z zu unterzeichnen. Sie teilte dies dem Amt X offenbar am 13. März 2008 mit. Gemäss Aktennotiz sagte sie, sie habe Angst vor dem Beschwerdeführer und fühle sich nicht mehr sicher. Sie sei davon ausgegangen, dass ihre Identität gegenüber dem Beschwerdeführer geheim bleibe. Ausserdem sei sie davon ausgegangen, dass sie nur eine von vielen sei, die sich über den Beschwerdeführer mokiert hätten. Die Angelegenheit belaste sie sehr und sie wolle nichts mehr damit zu tun haben. Z erstellte in der Folge eine Aktennotiz aufgrund der eigenen Wahrnehmungen. Darin heisst es unter anderem, die Formulierung, es sei Q vorgekommen, als habe der Beschwerdeführer sie "nackt ausgezogen", stamme nicht von G, sondern von Q selber. Schliesslich ist zu beachten, dass weder die Vorinstanz noch Z die Angaben eines ehemaligen KV-Lehrlings des Amtes X berücksichtigt haben. Dieser bezeichnet in einem Schreiben vom 11. Juli 2008 G als "manipulative Mitarbeiterin". G habe am Arbeitsplatz ein übermässiges Interesse an männlichen Personen gezeigt. Es sei ihr schwer gefallen, das Private vom Geschäftlichen zu trennen. Während der Arbeit habe sie längere Telefonate geführt, bei denen sexistische Äusserungen gefallen seien.

E. 4.7

Die Q zugeschriebenen Vorwürfe basieren nach dem Gesagten auf einer von G anlegten Aktennotiz, weiter auf einem von Q nicht unterzeichnetem Wahrnehmungsprotokoll, das von Z angefertigt wurde, welche ihrerseits von der Vorinstanz für befangen erklärt worden ist, und schliesslich auf einem von einer Mitarbeiterin des Rechtsdienstes des Amtes X erstellten, von Q unterzeichneten Gesprächsprotokoll. Bei diesem fällt freilich auf, dass die Passage, das Verhalten des Beschwerdeführers habe darauf abgezielt, sie – Q – in ihrer Würde als Frau zu verletzen, beinahe wörtlich einen Teil der Legaldefinition der sexuellen Belästigung von Art. 4 GlG wiedergibt. Es darf nach allgemeiner Lebenserfahrung bezweifelt werden, dass sich Q tatsächlich so ausgedrückt hat. Weiter störte sich Q offenbar an gewissen Fragen des Beschwerdeführers betreffend ihre finanzielle Situation. Wie auch von der Beschwerdegegnerin eingeräumt wird, gehören Fragen zu in Zukunft realisierbaren Vermögen allerdings sehr wohl zum Pflichtenheft eines Angestellten des Amtes X (wobei die Beschwerdegegnerin die Ansicht vertritt, der Beschwerdeführer habe "vermutlich etwas weitgehend nachgehakt"). Nach dem Gesagten bestehen erhebliche Zweifel an der Korrektheit der Q zugeschriebenen Vorwürfe. Entsprechend sind diese im Rahmen der freien Beweiswürdigung gemäss § 7 Abs. 3 VRG zu gewichten. Für sich allein jedenfalls vermögen die Vorwürfe die Annahme einer sexuellen Belästigung gegenüber Q nicht zu rechtfertigen.

E. 4.8

Es bleiben die Vorwürfe von K. Diese schildert glaubhaft, wie sie sich hauptsächlich durch die Blicke des Beschwerdeführers bedrängt und belästigt fühlte. Der Beschwerdeführer habe sie wie "ein elender Lustmolch" angeschaut, was eine sexuelle Komponente der Blicke suggeriert. Konkreter sind die Aussagen allerdings nicht (vgl. dagegen etwa den Sachverhalt in BGr, 18. August 2009, 4D_88/2009, E. 3). Es ist deshalb fraglich, ob das Verhalten des Beschwerdeführers überhaupt eine sexuelle Komponente aufgewiesen hat. Entscheidend ist, ob die Blicke des Beschwerdeführers auch von einer hypothetischen Durchschnittsperson gleichen Geschlechts als sexuelle Belästigung taxiert worden wären. Dies ist zu verneinen. Der Beschwerdeführer ist gemäss dem Bericht über die externe Krisenintervention offenbar "ein Mensch mit einem intensiven Blick, der einem geradewegs in die Augen schauen kann". Er räumt dies auch selber ein. Im Gespräch habe er die Gewohnheit, sein Gegenüber zu fixieren. Es sei ab und zu vorgekommen, dass sich jemand an seinem intensiven Blick gestört habe. Diesen Umstand hat die Vorinstanz ausser Acht gelassen. Nicht berücksichtigt hat sie ausserdem, dass sich abgesehen von K keine weitere Angestellte des Amtes X glaubhaft über eine sexuelle Belästigung beklagt hat. Sie hat vielmehr die Aussagen von G gegen den Beschwerdeführer verwendet, obschon dessen Verhalten keine sexuelle Komponente enthielt und überdies unklar ist, ob das beanstandete Verhalten überhaupt vom Beschwerdeführer ausging. Wohl trifft es zu, dass nicht das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber anderen Mitarbeiterinnen massgebend ist, sondern ob sich eine hypothetische Durchschnittsfrau durch ein Verhalten, wie es der Beschwerdeführer gegenüber K gezeigt hat, sexuell belästigt gefühlt hätte (insofern zutreffend die Vorinstanz). Verfügt aber eine Person – wie vorliegend der Beschwerdeführer – über einen intensiven Blick, ohne dass dieser von anderen Mitarbeiterinnen als sexuell aufgeladen wahrgenommen wird, spricht dies gegen die Annahme, dass sich eine hypothetische Durchschnittsfrau in der Situation von K sexuell belästigt gefühlt hätte.

E. 4.9

Nach dem Gesagten ist der Beweis einer sexuellen Belästigung gegenüber den drei genannten Frauen nicht erbracht. Wohl sprechen gewisse Indizien auch für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung. So muss der praktische identische Wortlaut der Anschuldigungen von K und Q nicht auf eine Absprache hindeuten, sondern kann im Gegenteil die Glaubhaftigkeit der Vorwürfe untermauern. Auch trifft es wohl – wie im Schlussbericht ausgeführt – zu, dass sich die Betroffenen bei einer sexuellen Belästigung erst im Verlauf der Zeit finden. Die vorhandenen Anhaltspunkte reichen jedoch nicht aus, um die Kammer zu überzeugen. Vielmehr bleiben aufgrund der geschilderten Umstände vernünftige Zweifel. Liegen solche vor, gilt ein Beweis als nicht erbracht (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 7 N. 7). Die Folgen der unbewiesenen gebliebenen Tatsache trägt die Beschwerdegegnerin. Soweit ausschliesslich die Aussagen von K beurteilt werden, erscheinen diese durchaus glaubhaft. Es ist jedoch nicht davon auszugehen, dass eine hypothetische Durchschnittsfrau das Vorgehen des Beschwerdeführers als sexuelle Belästigung wahrgenommen hätte.

E. 4.10

Wie schnell ein gewisses Verhalten in einem negativen Sinn (miss)verstanden werden kann, zeigen im Übrigen die im Nachgang zur Kündigung gegenüber der Lebenspartnerin des Beschwerdeführers, T, erhobenen Vorwürfe. T arbeitet ebenfalls im Amt X. Am 16. Juli 2009 legte die Leiterin des Rechtsdienstes eine Aktennotiz an, es gebe Hinweise, dass T Informationen an den Beschwerdeführer weitergebe und diesen "in seinem Kampf" gegen das Amt X unterstütze. T wurde deshalb zu einem Gespräch aufgeboten, von welchem sie selber ein Protokoll anfertigte. Trotz einer entsprechenden Bitte von T wurde das Protokoll von der Leiterin des Rechtsdienstes des Amtes X – soweit aus den Akten ersichtlich – nicht bereinigt. Sie behielt sich lediglich vor, das Protokoll zu kommentieren, verzichtete darauf aber offenbar. Dem Protokoll ist zu entnehmen, dass der Leiter des Amtes X, D, sowie der Personalchef des Amtes X, O, seit Beginn des Rechtsstreits angeblich das Gefühl hätten, Begegnungen auf dem Flur mit T würden nicht mehr normal verlaufen. Sie fühlten sich, als seien sie "die Letzten".

E. 5.1

Die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 30. November 2008 führt als Kündigungsgrund neben der sexuellen Belästigung von Mitarbeiterinnen und einer Klientin auch die "Nichtbearbeitung von Dossiers bzw. Verunmöglichung einer korrekten Leistungskontrolle und -beurteilung durch vorschriftswidrige Ablage von Dossiers und Belegen" auf.

E. 5.2

Die Vorwürfe gehen zurück auf eine Kontrolle des Büros des Beschwerdeführers während dessen Ferienabwesenheit. Auslöser für die Kontrolle waren nach Angaben des Amtes X Anrufe von Klienten, die auf eine Rückmeldung des Amtes X warteten. Im Büro des Beschwerdeführers wurden zwei verschlossene Schränke geöffnet; die Schlüssel hierfür befanden sich in einer unverschlossenen Pultablage. In einem der Schränke fanden sich gemäss einer Aktennotiz vom 24. Oktober 2010 verschiedene Aktenbelege und Dossiers, insbesondere diverse Neuanmeldungen, die nicht registriert gewesen seien. Daneben befanden sich im Büro offenbar auch Unterlagen zu Geschäften, für die der Beschwerdeführer seit Juni 2007 und damit im damaligen Zeitpunkt seit rund vier Monaten

nicht mehr zuständig gewesen sei. Der Personalchef des Amtes X, O, hielt dem Beschwerdeführer diesbezüglich anlässlich einer Besprechung vom 29. Oktober 2007 allerdings im Wesentlichen bloss vor, eine Reihe von Unterlagen sei eingeschlossen aufbewahrt und zudem unsachgemäss abgelegt worden. In der Folge wurde eine Liste der ausserhalb der ordentlichen Ablage in Schubladen gefunden Unterlagen erstellt. In einem so genannten Controlling-Bericht vom Januar 2008, der von einem Mitarbeiter des Amtes X verfasst worden ist, heisst es schliesslich, es hätten sich in "privaten" verschlossenen Schubladen Unterlagen von nicht registrierten Neuanmeldungen gefunden. Soweit ersichtlich, wirft der Bericht dem Beschwerdeführer im Wesentlichen folgende Punkte vor: Missachtung der Ablagevorschriften, fehlende Notizen zu den Fällen, fehlende Korrespondenz mit den Gesuchstellern, unvollständige Erfassung. Der Controlling-Bericht steht damit im Widerspruch zum letzten Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräch mit dem Beschwerdeführer. Dieses wurde am 12. März 2007 durchgeführt. Die Leistungen des Beschwerdeführers für die Periode von Dezember 2005 bis Dezember 2006 wurden mit einem B (= Ziele übertroffen) bewertet. Dem Beschwerdeführer wurden eine fachlich kompetente Beratung, gute Fallabklärungen und eine gute Anwendung der rechtlichen Grundlagen bescheinigt. Was die Neuanmeldungen anbelangt, wurde kommuniziert, es gehe nicht an, dass ein Rentner zwölf Monate auf einen Termin warten müsse. Zugleich wurde anerkannt, dass eine hohe Anzahl von Neuanmeldungen bearbeitet und die anderen Arbeiten fristgerecht erledigt wurden. Der Controlling-Bericht versucht diesen Widerspruch dadurch aufzulösen, dass dem Beschwerdeführer eine Überforderung vorgeworfen wird, welche just auf Ende 2006 und damit nach der Beurteilungsperiode der Mitarbeiterbeurteilung einsetzte. Ein solcher plötzlicher Leistungsabfall erscheint indes nicht schlüssig. Durchaus glaubhaft erscheinen dagegen die anderen, nicht unmittelbar leistungsbezogenen Vorwürfe des Controlling-Berichts, waren doch die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Mängel – fehlende Notizen und Korrespondenz, Missachtung der Ablagevorschriften – im Zeitpunkt des Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgesprächs noch nicht bekannt, sondern gelangten erst mit der Kontrolle des Büros im Oktober 2007 ans Tageslicht.

E. 5.3

Wie aus der Mitarbeiterbeurteilung vom 12. März 2007 hervorgeht, war dem Amt X durchaus bekannt, dass Neuanmeldungen eine gewisse Zeit benötigen. So heisst es im Zielvereinbarungs- und Beurteilungsbogen wie erwähnt, es gehe nicht an, dass ein Betroffener zwölf Monate auf einen Termin warten müsse. Dennoch erhielt der Beschwerdeführer im entsprechenden Bereich ein Prädikat C, welches für eine gute Leistung steht. Es widerspricht daher dem Gebot von Treu und Glauben, nur kurze Zeit später die "Nichtbearbeitung von Dossiers" als Kündigungsgrund aufzuführen. Von den im Controlling-Bericht genannten Mängeln bleiben daher nur das Wegschliessen von Unterlagen, deren unsachgemässe Ablage sowie die fehlenden Notizen und Korrespondenzen übrig. Die Mängel relativieren sich allerdings insofern, als innerhalb des Amtes X offenbar verschiedene Neuanmeldungen ganz verloren gingen.

E. 6.1

Als dritten Kündigungsgrund nennt die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 30. November 2008 ein fortgesetztes inakzeptables Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen.

E. 6.2

Anders als etwa die Effizienz und Qualität der Arbeitsleistung lässt sich das Verhalten eines Arbeitnehmers nicht klar objektivieren. Stets spielen subjektive Einschätzungen der beurteilenden Person eine nicht unwesentliche Rolle. Dementsprechend erhöht sich in solchen Fällen die Begründungslast. Nur wenn sich aufgrund der angeführten Kündigungsgründe genügend erhärtet, dass das Verhalten eines Arbeitnehmers den Betriebsablauf stört oder das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer dadurch erschüttert ist, kann das Vorliegen eines sachlich genügenden Kündigungsgrundes bejaht werden (VGr, 1. Dezember 2004, PB.2004.00007, E. 4.1, www.vgrzh.ch).

E. 6.3

Weiter ist zu beachten, dass die Gründe, die zur Ansetzung einer Bewährungsfrist geführt haben, später nicht mehr berücksichtigt werden dürfen, sofern sich der Angestellte bewährt hat (§ 18 Abs. 2 Satz 2 PR). Dass sich der Beschwerdeführer, wie aus seinem Personaldossier ersichtlich, im Jahr 2003 einmal offenbar übermässig am Salatbuffet bedient hat, darf folglich ebenso wenig zu seinen Ungunsten beachtet werden wie die ebenfalls vom Kantinenleiter gemeldeten negativen Äusserungen über Vorgesetzte und Behördenvertreter. Die Beschwerdegegnerin verweist in ihrem Einspracheentscheid vom 17. Juni 2009 folglich zu Unrecht auf den "Vorfall" vom 5. November 2004, als der Beschwerdeführer einen Amtsanlass kurz vor Ende verliess, um seine Kinder abzuholen. In der Beschwerdeantwort bringt die Beschwerdegegnerin nun aber vor, der Beschwerdeführer sei ab Dezember 2006 erneut wiederholt durch negatives Verhalten aufgefallen. Die Gründe, die im Jahr 2005 zur Ansetzung einer Bewährungsfrist geführt hätten, seien für die Kündigung nicht mehr berücksichtigt worden.

E. 6.4

Gemäss dem Zielvereinbarungs- und Beurteilungsbogen für die Periode vom Dezember 2005 bis Dezember 2006 wurde die Sozialkompetenz des Beschwerdeführers mit dem Prädikat C bewertet, das für eine gute Leistung steht. Die Zusammenarbeit mit der Vorgesetzten sei gut, gegenüber Rentnern und Betreuern werde ein sicheres und angepasstes Verhalten gezeigt. Die beiden aktenkundigen Beanstandungen von Anfang Dezember 2006 sind nur schon deshalb als eigentliche Bagatellen zu betrachten. Im einen Fall hatte sich der Beschwerdeführer in unangebrachtem Ton darüber enerviert, dass die Bürotüren während der Arbeit zu schliessen seien. Im anderen Fall hatte sich der Beschwerdeführer bei einem internen Schulungsanlass nicht wie von seiner Abteilungsleiterin gewünscht unter Mitarbeiter der anderen Fachabteilungen gesetzt.

E. 6.5

Seither ist das Verhalten des Beschwerdeführers verschiedene Male aktenkundig gerügt worden. Am 12. April 2007 legte Abteilungsleiterin V eine Aktennotiz an, gemäss welcher sie den Beschwerdeführer 4. April 2007 um 13 Uhr am Arbeitsort alkoholisiert angetroffen hat. Zudem hielt sie fest, bereits "vor ein bis zwei Monaten" sei ihr aufgefallen, dass der Beschwerdeführer bereits am Morgen nach Alkohol gerochen habe. Am 25. Mai 2007 erteilte V dem Beschwerdeführer einen Verweis, da dieser drei Tage zuvor anlässlich einer Sitzung ein desinteressiertes und teilnahmsloses Verhalten gezeigt, die notwendigen Unterlagen nicht mitgebracht und die Räder seines Stuhls angehoben und dann zu Boden knallen lassen. Am 31. Mai 2007 notierte Personalchef O, er sei um 13.55 Uhr vor dem Büro des Beschwerdeführers gestanden und habe gesehen, wie dieser sein von innen

verschlossenes Büro gerade aufgeschlossen habe. Ausserdem hielt O fest, dass das Abschliessen des Büros schon mehrmals beobachtet worden sei. Am 29. Oktober 2007 wurde protokolliert, dass der Beschwerdeführer seit dem Umzug im Juni 2007 einen Zügelrolli in seinem Büro zurückbehalten habe. Ausserdem sei in seinem Büro ein schweres Eisenwerkzeug – eine Schwedenzange – gefunden worden, welches eine Gefährdung für alle darstelle und deshalb habe entfernt werden müssen.

E. 6.6

Der Beschwerdeführer hat sich zu verschiedenen Vorwürfen geäussert. Betreffend Werkzeug bringt er vor, dieses zum Offenhalten des Fensters benützt und im Übrigen für Dritte nicht sichtbar aufbewahrt zu haben. Der Zügelrolli wiederum sei seit dem Umzug nicht abgeholt worden und werde von ihm nicht benutzt. Die Bürotüre habe er abgeschlossen, wenn er an warmen Tagen am Mittag seine Kleider im Büro gewechselt habe. Was den Verweis vom 25. Mai 2007 anbelangt, bringt der Beschwerdeführer vor, anscheinend habe nur V die Episode mit dem Sitzungsstuhl so wahrgenommen. Ausserdem erfülle der Verweis "die gesetzlichen Voraussetzungen" nicht.

E. 6.7

Es ist nicht ersichtlich, inwiefern die Vorwürfe betreffend Zügelrolli und Schwedenzange einen Kündigungsgrund gemäss Art. 17 Abs. 3 lit. b PR darstellen. Auch die Beschwerdegegnerin scheint diesen Vorfällen kaum Gewicht beizumessen. Was das Abschliessen der Bürotüre anbelangt, erscheinen die Angaben des Beschwerdeführers durchaus glaubhaft. Von den gerügten Verhaltensmängeln bleiben daher ein vager Vorwurf des Alkoholkonsums sowie das Verhalten anlässlich der Sitzung vom 22. Mai 2007 übrig.

E. 7.1

Nach dem Gesagten ergibt sich: Von den in der Verfügung vom 26. August 2008 aufgeführten Kündigungsgründen scheidet die sexuelle und sexistische Belästigung aus. Was die übrigen Mängel in Leitung oder Verhalten betrifft, sind das Wegschliessen von Unterlagen, deren unsachgemässe Ablage, die fehlenden Notizen und Korrespondenzen, ein einmaliger Alkoholkonsum sowie das Verhalten anlässlich der Sitzung vom 22. Mai 2007 rechtsgenügend dargetan.

E. 7.2

Auch wenn die Beschwerdegegnerin die Kündigung primär aufgrund der vermeintlichen sexuellen Belästigung ausgesprochen hat, reichen die genannten Mängel angesichts des den Behörden zustehenden Ermessens- und Beurteilungsspielraum aus, um eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Namentlich die Verfehlungen und Unterlassungen des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit der Verwaltung der Dossiers lassen seine Weiterbeschäftigung als dem öffentlichen Interesse widersprechend erscheinen. Dass der Personalchef des Amtes X, O, in einem Schreiben vom 28. Januar 2008 an die Arbeitslosenkasse W festhält, die Verletzung dienstlicher Pflichten durch den Beschwerdeführer, beispielsweise die nicht korrekte Ablage der Dossiers, hätten für sich allein keinen Kündigungsgrund gesetzt, seien aber im Kontext mit anderem Fehlverhalten relevant, schliesst diese Einschätzung nicht aus. Die Beschwerdegegnerin weist zu Recht darauf hin, die Anzahl der vorschriftswidrig aufbewahrten Dossiers lasse auf einen eklatanten Verhaltens- und Leistungsmangel schliessen.

E. 8.1

Bevor eine Kündigung wegen mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausgesprochen wird, ist dem Angestellten eine Bewährungsfrist einzuräumen (§ 18 Abs. 1 PR). Nur bei schwerwiegenden Verhaltensmängeln kann eine ordentliche Kündigung ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist ausgesprochen werden (Art. 18 Abs. 3 PR). Die Dauer der Bewährungsfrist beträgt ab dem zweiten Anstellungsjahr in der Regel drei bis sechs Monate; sie muss angemessen sein (vgl. Art. 34 Abs. 1 Satz 2 AB PR; Art. 18 Abs. 1 PR). Es handelt sich dabei um eine zwingende Verfahrensvorschrift (VGr, 29. März 2006, PB.2005.00043, E. 3.1; vgl. auch VGr, 23. März 2005, PB.2004.00087, E. 4.2, www.vgrzh.ch). Hat sich der Angestellte nicht bewährt, kann – nach Gewährung des rechtlichen Gehörs – die Kündigung ausgesprochen werden (Art. 34 Abs. 3 Satz 1 AB PR). Zweck der Bewährungsfrist ist es, zu eruieren, ob sich vermeintliche Kündigungsgründe weiterhin manifestieren oder nicht. Der Angestellte erhält Gelegenheit, Leistung bzw. Verhalten zu verbessern, um so eine in Aussicht stehende Kündigung abzuwenden. Das Verhalten innerhalb der Bewährungsfrist dient der Objektivierung des Kündigungsgrunds unbefriedigenden Verhaltens. Dieses Verfahren wahrt zum einen die Verfahrensrechte der betroffenen Person und bietet zum anderen – aufgrund der Möglichkeit der Bewährung – in der Regel Gewähr für die Beachtung des Willkürverbots und des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes (VGr, 25. Februar 2004, PB.2003.00021, E. 2.4.3 f., www.vgrzh.ch). Die Gründe, die zur Ansetzung einer Bewährungsfrist geführt haben, dürfen später nicht mehr berücksichtigt werden, wenn sich der Angestellte bewährt hat (§ 18 Abs. 2 PR).

E. 8.2

Neben der Bewährungsfrist gemäss Art. 18 Abs. 1 PR und Art. 34 AB PR sieht das Personalrecht der Stadt Zürich in Art. 17 Abs. 3 lit. b PR eine Mahnung vor. Eine solche muss einer Kündigung wegen mangelhafter Arbeitsleistung oder mangelhaften Verhaltens vorangehen. Mängel in der Leistung oder im Verhalten alleine genügen demnach noch nicht für eine Kündigung. Die Mängel müssen auch nach der Mahnung noch anhalten oder sich wiederholen. Zweck der Mahnung ist es, dem Angestellten klar zu machen, dass eine Verhaltensänderung oder eine Verbesserung der Leistung unerlässlich ist. Die Mahnung muss schriftlich erfolgen. Das Bundesgericht hat zum gleich lautenden Kündigungsgrund des Art. 12 Abs. 6 lit. b des Bundespersonalgesetzes vom 24. Mai 2000 (BPG, SR 172.200.1) festgehalten, die Mahnung müsse als solche erkennbar sein und der Angestellte daraus klar erkennen können, welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert würden und wie er sich in Zukunft zu verhalten habe (Rüge- und Warnfunktion der Mahnung; vgl. BGr, 2. März 2009, 1C_245/2008, E. 5.3, 30. Juni 2008, 1C.277/2007, E. 6.2, beides unter www.bger.ch; siehe auch Eidgenössische Personalrekurskommission, 22. Dezember 2004, VPB 69.57, E. 3a/bb).

E. 8.3

Das Verhältnis zwischen Bewährungsfrist und Mahnung wird in Gesetz und Ausführungsbestimmungen nicht geklärt. Eine Kombination der beiden Elemente scheint aufgrund ihrer identischen Stossrichtung wenig zweckmässig, läuft sie im Ergebnis doch auf eine Pflicht zum zweimaligen Einräumen einer Bewährungsfrist hinaus. Das Bundespersonalgesetz, dessen Art. 12 Abs. 6 lit. b der Kündigungsgrund von Art. 7 Abs. 3 lit. b PR nachgebildet ist, kennt denn auch nur die Mahnung, während das kantonale Personalgesetz vom 27. September 1998 [PG, LS 177.10]) nur eine Bewährungsfrist verlangt (§ 19 Abs. 1 PG). Das städtische Personalrecht sieht dagegen explizit sowohl eine

Mahnung wie auch das Ansetzen Bewährungsfrist vor (vgl. auch VGr, 23. August 2006, PB.2005.00066, E. 4.3). Die Weisung des Stadtrats vom 25. Oktober 2000 an den Gemeinderat zum Erlass eines neuen städtischen Personalrechts thematisiert diese Doppelspurigkeit nicht. Lediglich die Bewährungsfrist wird kurz erörtert, wobei festgehalten wird, diese sei mit klaren Verhaltens- und Leistungsvorgaben zu verknüpfen (GR Nr. 2000/494 S. 6, abrufbar unter www.gemeinderat-zuerich.ch). Angesichts des klaren Wortlauts der fraglichen Bestimmungen sieht sich die Kammer jedoch an diese gebunden, zumal eine Verknüpfung von Mahnung und Bewährungsfrist nicht ausgeschlossen scheint.

E. 8.4

Vorliegend ist dem Beschwerdeführer keine Bewährungsfrist eingeräumt worden. Eine solche war bloss ursprünglich vorgesehen. Nach Bekanntwerden der Mängel bei der Dossierführung wurde indes darauf verzichtet. Dagegen wurde dem Beschwerdeführer am 25. Mai 2007 ein "Verweis" erteilt. Ein solcher ist im städtischen Personalrecht – anders als im kantonalzürcherischen Recht (vgl. § 30 PG) – nicht vorgesehen. Im kantonalen Recht wird mit dem Verweis eine Pflichtverletzung des Betroffenen festgestellt und formell missbilligt. Bei weiteren Dienstpflichtverletzungen kann der Verweis zu schärferen Massnahmen Anlass geben kann (vgl. VGr, 18. November 2009, PB.2009.00027, E. 1.2, www.vgrzh.ch). Der "Verweis" vom 25. Mai 2007 war daher von der Beschwerdegegnerin wohl als Mahnung im Sinn von Art. 17 Abs. 3 lit. b PR verstanden worden, wobei die falsche Bezeichnung nicht entscheidend sein kann. Auch der Warnfunktion der Mahnung wurde Genüge getan, indem das nicht erwünschte Verhalten im Protokoll explizit genannt wird.

E. 8.5

Es fragt sich, ob dem Beschwerdeführer schwerwiegende Verhaltensmängel im Sinn von Art. 18 Abs. 3 PR angelastet werden können, sodass auf eine Bewährungsfrist verzichtet werden durfte. Als schwerwiegend gelten dabei Verhaltensmängel, "die zwar keine fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses zulassen, aber auch keine Bewährungsfrist mehr rechtfertigen" (GR Nr. 2000/494 S. 6). Die Beschwerdegegnerin ging bei ihrer Kündigung fälschlicherweise vom Vorliegen einer Reihe von Verhaltensmängeln aus. Wie ausgeführt, ist ein beträchtlicher Teil der Vorwürfe indes nicht rechtsgenügend dargelegt. Was übrig bleibt, reicht wohl für eine ordentliche Kündigung aus. Die Verfehlungen sind indes nicht derart gravierend, dass von schwerwiegenden Verhaltensmängeln die Rede sein kann. Auf das Ansetzen einer Bewährung hätte deshalb nicht verzichtet werden dürfen. Die Kündigung leidet folglich an einem formellen Mangel.

E. 9.1

Erachtet das Verwaltungsgericht eine Kündigung für formell mangelhaft, stellt sie dies fest und bestimmt die Entschädigung, welche das Gemeinwesen zu entrichten hat (vgl. § 80 Abs. 2 VRG). Die Entschädigung nach § 80 Abs. 2 VRG wird für materielle wie für formelle Mängel der Kündigung zugesprochen, wobei das Obligationenrecht als Auslegungshilfe beigezogen wird (VGr, 3. Mai 2006, PB.2005.00036, E. 5, www.vgrzh.ch). Nach Art. 336a Abs. 2 Satz 1 OR wird die Entschädigung vom Gericht unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Im Hinblick auf die pönale Funktion der Entschädigung gehören zu den in Betracht fallenden Umständen

die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers, 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. Somit fallen auch das Alter des Arbeitnehmers, seine berufliche Stellung, seine soziale Situation, die Schwierigkeiten seiner Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer des Arbeitsverhältnisses ins Gewicht (Portmann, Art. 336a OR N. 2 f.).

E. 9.2

Das Verwaltungsgericht hatte sich verschiedentlich mit der Bemessung der Entschädigung aus formell unkorrekter Kündigung zu befassen: Drei Monatslöhne wurden einem Arbeitnehmer zugesprochen, dessen Anstellung sich bei Ansetzung einer Bewährungsfrist um drei Monate verlängert hätte, bei dem keine gemäss kantonalen Recht vorgeschriebene Mitarbeiterbeurteilung (§ 19 Abs. 2 PG) erfolgte und dem eine Fristerstreckung um zwei Tage zur Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung verweigert worden war (VGr, 23. März 2005, PB.2004.00087, E. 3.2 und 5, www.vgrzh.ch). In einem weiteren Fall, in dem schwerwiegende Verfahrensmängel vorlagen und die Kündigung überdies sachlich nicht gerechtfertigt war, wurde einem langjährigen Mitarbeiter bei nur geringem Verschulden an der Kündigung eine Entschädigung in Höhe von vier Monatslöhnen zugesprochen. Weder war eine Bewährungsfrist angesetzt noch vorher und nachher eine Mitarbeiterbeurteilung vorgenommen oder der Betreffende überhaupt angehört worden (VGr, 5. Juli 2002, PB.2002.00008, www.vgrzh.ch). In einem Verfahren, in dem eine langjährige Angestellte vor der Kündigung zwar angehört worden war, ihr aber keine neue Mitarbeiterbeurteilung nach Ablauf der Bewährungsfrist zuteil geworden war, setzte das Gericht die Entschädigung auf einen Monatslohn fest (VGr, 5. November 2003, PB.2003.00013, E. 3, www.vgrzh.ch). Zwei Monatslöhne erhielt ein ebenfalls langjähriger Mitarbeiter dafür, dass er vor der (sachlich gerechtfertigten) Kündigung nicht angehört worden war und die Kündigung mit kaum zu rechtfertigender Eile erfolgte (VGr, 6. Dezember 2001, PB.2001.00021, E. 3, www.vgrzh.ch). In einem weiteren Fall war schliesslich bei einer Lehrperson nach Ablauf der Bewährungsfrist keine zweite Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt worden, was in jenem Fall keinen schweren formellen Mangel darstellte und mit einem Monatslohn entschädigt wurde (VGr, 7. November 2007, PB.2007.00008, E. 4).

E. 9.3

Vorliegend ist davon auszugehen, dass die Ansetzung einer Bewährungsfrist das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer um mindestens drei Monate verlängert hätte, sodass er während dieser Zeit ein Einkommen erzielt hätte. Ins Gewicht fällt sodann, dass es sich beim Beschwerdeführer um einen langjährigen Angestellten handelt. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer aufgrund seines Alters – er ist Jahrgang 1970 – über intakte Chancen auf dem Stellenmarkt verfügt. Unter diesen Umständen erscheint eine Entschädigung von insgesamt drei Monatslöhnen als angemessen (so auch der Beschwerdeführer).

E. 9.4

Auf Schadenersatz sind grundsätzlich keine Sozialabzüge geschuldet. Dies gilt nicht, sofern die Entschädigung wie vorliegend Lohnersatzcharakter aufweist. Die Entschädigung von drei Monatslöhnen untersteht daher der Prämienpflicht. Während der Arbeitnehmerbeitrag

vom Bruttolohn abzuziehen ist, ist der Arbeitgeberbeitrag zu verdoppeln und durch den Beschwerdegegner bei den entsprechenden Sozialwerken einzubezahlen (vgl. BGE 123 V 5 E. 5; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. A., Zürich etc. 2006, Art. 337c N. 15). Als Monatslohn gilt deshalb ein Zwölftel des zuletzt erhaltenen Jahres-Bruttolohns.

E. 10.1

Angestellte, die mindestens 35-jährig sind, haben ab fünf ununterbrochenen Dienstjahren Anspruch auf eine Abfindung, sofern ihr Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden auf Veranlassung der Stadt aufgelöst wird (Art. 28 Abs. 1 PR).

E. 10.2

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist die Auflösung des Dienstverhältnisses dann unverschuldet, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von dem oder der Angestellten zu vertreten sind (vgl. dazu RB 2001 Nr. 114; VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011 [= ZBl 102/2001, S. 581], E. 7d, auch zum Folgenden). Typische Fälle sind die Aufhebung einer Stelle oder der Umstand, dass der Angestellte die gewachsenen Anforderungen einer Stelle aufgrund mangelnder Eignung nicht mehr erfüllen kann. Dem Arbeitnehmer wird auch dann kein Verschulden vorzuwerfen sein, wenn ein Konflikt, der nur durch eine Kündigung bereinigt werden konnte, nicht vornehmlich durch ihn verursacht worden ist, sondern zu seiner Entstehung oder Verschärfung die vorgesetzte Behörde oder andere Mitarbeitende massgeblich beigetragen haben. Hingegen führt eine Entlassung aufgrund von Mängeln im Verhalten oder in der Leistung in aller Regel nicht zu einer Abfindung. Hätte der Arbeitnehmer die Kündigung vermeiden könne, beispielsweise durch Erbringen der geforderten Verhaltensänderung, liegt ein Verschulden seinerseits vor (vgl. VGr, 27. Januar 2010, PB.2009.00035, E. 20.2, www.vgrzh.ch).

E. 10.3

Der Beschwerdeführer hat die Kündigung mitverschuldet. Auch wenn sich nur ein Teil der von der Beschwerdegegnerin ins Feld geführten Vorkommnisse für die Begründung der Kündigung heranziehen lassen, stellen insbesondere die Verfehlungen in Bezug auf die Verwaltung der Dossiers einen sachlichen Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses dar, lassen sie doch eine Weiterbeschäftigung als im Widerspruch zum öffentlichen Interesse erscheinen. Dem Beschwerdeführer steht daher keine Abfindung zu.

E. 11.1

Nach Art. 336a Abs. 2 Satz 2 OR bleiben Ansprüche vorbehalten, die sich nicht aus der Missbräuchlichkeit bzw. Rechtswidrigkeit der Kündigung ergeben (dazu BGE 123 III 391 E. 3c). So hat die Kammer etwa einen Staatshaftungsanspruch wegen Verletzung der Fürsorgepflicht mit Invaliditätsfolge zusätzlich zu Entschädigung und Abfindung bejaht (VGr, 17. Dezember 2008, PB.2008.00020, E. 9.4) und in anderen Fällen derart begründete Ansprüche materiell geprüft (VGr, 9. November 2005, PB.2005.00016, E. 4.2–5, und 9. Juli 2003, PB.2003.00005, E. 5; vgl. auch VGr, 11. April 2001, PB.2000.00024, E. 7b, www.vgrzh.ch). Gleich ist auch vorliegend zu verfahren.

E. 11.2

Nach § 6 Abs. 1 HaftungsG haftet der Staat "für den Schaden, den ein Beamter in Ausübung amtlicher Verrichtungen einem Dritten widerrechtlich zufügt". Als Dritte kommen alle vom Subjekt der Haftung verschiedenen Personen in Frage, also auch andere

Behördenmitglieder oder Angestellte der haftpflichtigen Körperschaft (RB 1977 Nr. 25). Nach § 11 HaftungsG hat derjenige, der in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, Anspruch auf Feststellung der Verletzung, auf Schadenersatz und, sofern die Schwere der Verletzung es rechtfertigt und diese nicht anders wiedergutmacht worden ist, auch auf Genugtuung.

E. 11.3

Der Beschwerdeführer beantragt einzig eine Genugtuung in der Höhe von 5'000 Franken. Zur Begründung führt er im Wesentlichen das gegen ihn verhängte Kontaktaufnahmeverbot, den Vorwurf der sexuellen Belästigung sowie ein eigentliches Mobbing an. Die ersteren beide Punkte betreffen beide die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 27. August 2008. Diese stellt zum einen fest, dass dem Beschwerdeführer zu Recht eine sexuelle oder sexistische Belästigung vorgeworfen worden ist. Zum andern wird eine Kontaktaufnahme mit, eine Beobachtung von sowie eine Annäherung an G, K und Q untersagt, wobei letztere in der Verfügung anonymisiert wird. Das Kontaktaufnahmeverbot ist bereits von der Vorinstanz aufgehoben worden, während die Feststellung, der Beschwerdeführer habe die drei Frauen sexuell respektive sexistisch belästigt, vor Verwaltungsgericht nicht geschützt wird. Insbesondere letzterer Vorwurf stellt einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Beschwerdeführers dar, ist er doch in hohem Mass ehrenrührig (dazu Andreas Meili, Basler Kommentar, 2006, Art. 28 ZGB N. 28).

E. 11.4

Im Staatshaftungsrecht führt nicht jede Änderung eines Entscheides im Rechtsmittelverfahren zur Haftung des Gemeinwesens. Eine haftungs begründende Widerrechtlichkeit setzt einen besonderen Fehler voraus, der nicht schon vorliegt, wenn sich ein Entscheid später als unrichtig, gesetzeswidrig oder willkürlich erweist. Nach § 6 Abs. 2 HaftungsG haftet der Staat nur, wenn ein Beamter einer Vorinstanz arglistig gehandelt hat. Unter Arglist ist ein besonders verwerflicher Vorsatz zu verstehen (Tobias Jaag, Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Zürich, 3. A., Zürich etc. 2005, S. 251; siehe auch Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. A., Zürich etc. 2006, S. 480; Balz Gross, Die Haftpflicht des Staates, Zürich 1996, S. 134 ff.). Tathandlungen, welche vor Erlass einer Anordnung zu deren Unterstützung oder Durchführung gesetzt werden, sind dabei der Anordnung zuzuordnen, sofern sie mit dieser in einem engen und für den Geschädigten erkennbaren Zusammenhang stehen (vgl. Gross, S. 491).

E. 11.5

Vorliegend lässt sich weder in Bezug auf das Kontaktaufnahmeverbot noch hinsichtlich der Feststellung einer sexuellen respektive sexistischen Belästigung sagen, die Behörden hätten arglistig gehandelt. Wohl wies insbesondere die Administrativuntersuchung Mängel auf. Von einem besonders verwerflichen Vorsatz der mit der Untersuchung beauftragten Z lässt sich aber nicht reden. An diesem Befund würde selbst eine allfällige Befangenheit von Z, wie sie von der Vorinstanz angenommen worden ist, nichts ändern. Es fehlt deshalb an einer haftungs begründenden Widerrechtlichkeit.

E. 11.6

Soweit der Beschwerdeführer über die zu Unrecht erhobenen Vorwürfe der sexuellen Belästigung hinaus eine Verletzung seiner Persönlichkeitsrechte durch ein eigentliches

Mobbing und damit durch Tathandlungen behauptet, ist ihm nicht zu folgen. Mobbing ist nach Definition des Bundesgerichts ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (BGr, 22. April 2005, 2A.312/2004, E. 6.2, 4. April 2003, 2C.2/2000, E. 2.3 [beides unter www.bger.ch]; Kaufmann, Art. 4 N. 79). Wohl legte der Direktor des Amtes X, D, dem Beschwerdeführer bereits im Jahr 2004 nahe, sich eine neue Stelle zu suchen. Von diesem Zwischenfall abgesehen deuten die vom Beschwerdeführer behaupteten Vorfälle allerdings nicht auf ein planmässiges Vorgehen, ihn loszuwerden. Nicht immer, wenn am Arbeitsplatz Konflikte bestehen, ein schlechtes Klima herrscht oder ein Vorgesetzter nicht alle Pflichten wahrnimmt, denen er gegenüber dem Angestellten nachzukommen hat, kann von Mobbing die Rede sein (BGr, 17. Mai 2010, 4A_32/2010 E. 3.2, www.bger.ch). Es kann sich vielmehr um "gewöhnliche" Arbeitskonflikte handeln, wie sie auch vorliegend bestanden haben.

E. 12

Die Auflösung des Dienstverhältnisses durch die Beschwerdegegnerin war formell mangelhaft. Dem Beschwerdeführer steht daher eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zu. Eine Genugtuung und eine Abfindung bleiben ihm verwehrt. Der Streitwert beträgt 71'000 Franken (nämlich rund 6 Monatslöhne Abfindung von insgesamt 44'000 Franken plus 3 Monatslöhne Entschädigung [also 22'000 Franken] plus 5'000 Franken Genugtuung) und liegt damit über der Schwelle von 20'000 Franken, bis zu welcher für die Parteien Kostenfreiheit besteht (§ 80b VRG). Ausgangsgemäss sind die Kosten zu 1/3 der Beschwerdegegnerin und zu 2/3 dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 80c in Verbindung mit § 70 und § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Was die beidseitig verlangte Parteientschädigung anbelangt, obsiegt die Beschwerdegegnerin zwar überwiegend (vgl. § 17 Abs. 2 VRG; Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 32). Als grosses Gemeinwesen erfüllt sie aber die besonderen Bedingungen nicht, unter denen einem solchen eine Parteientschädigung zusteht (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 19 ff.). Demgemäss entscheidet die Kammer :

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