

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00040 vom 12. Januar 2011

ZH Verwaltungsgericht, 2011-01-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2010.00040

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00040 du 12 janvier 2011

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00040 del 12 gennaio 2011

Regeste

Kündigung | Kündigung Zuständigkeit (E. 1). Anwendbares Recht (E. 2.1). Der Beschwerdegegner begründete die Kündigung damit, dass die Stelle des Beschwerdeführers aus organisatorischen Gründen aufgehoben worden sei (E. 2.2). Die Anforderungen an den Nachweis solcher Gründe sind hoch (E. 2.3). Die Hierarchie des betroffenen Bereichs wurde umfassend geändert (E. 2.4). Die Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers stand damit jedoch in keinem zwingenden Zusammenhang. Vielmehr beschränkte sich die hier massgebliche Reorganisation auf die Stelle des Beschwerdeführers. Auch bei Aufhebung einer einzigen Stelle und bei einer einzigen Entlassung kann aber eine Kündigung aus organisatorischen Gründen vorliegen (E. 2.5). Es kann offen bleiben, ob der Grund der Reorganisation auf externen Entwicklungen beruhen muss (E. 3.1). Die Begründung der Kündigung durch den Beschwerdegegner genügt nicht (E. 3.2). Er belegt weder, dass die neue Stelle einen erheblichen Beitrag zu neuen legitimen Zielen leistet (E. 3.3), noch, dass keine andere, dem Beschwerdeführer entsprechende Stelle verfügbar gewesen ist (E. 3.4). Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund liegt daher nicht vor (E. 3.5). Die Fehler in der Kündigung stellen keine formelle Mängel dar (E. 4.1). Auch handelt es sich nicht um eine Kündigung aufgrund der Leistung oder des Verhaltens. Es bestehen keine Hinweise auf eine Umgehungsabsicht des Beschwerdegegners (E. 4.2). Es ist festzustellen, dass die Kündigung in materieller Hinsicht ungerechtfertigt war (E. 5.1). Es ist eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zuzusprechen (E. 5.2). Kosten (E. 6). Rechtsmittel (E. 7). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung PB.2010.00040 Urteil der 4. Kammer vom 12. Januar 2011 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Lukas Widmer, Verwaltungsrichterin Maja Schüpbach Schmid, Gerichtsschreiber Philip Conradin. In Sachen A, Beschwerdeführer, gegen Universitätsspital Zürich, Spitaldirektion, vertreten durch die Rechtsabteilung des Universitätsspitals Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A, geboren 1978, wurde mit Verfügung vom 9. Oktober 2007 per 1. November 2007 als Elektroplaner im Technischen Dienst des Universitätsspitals Zürich angestellt. Am 27./30. November 2009 wurde ihm die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 30. April 2010 in Aussicht gestellt. Nach erfolgter Stellungnahme von A kündigte ihm das Universitätsspital Zürich mit auf den 13. Januar 2010 datiertem Schreiben per 30. April 2010. II. Hiergegen rekurrierte A am 16. Februar 2010 an den Spitalrat. Dieser wies den Rekurs mit Beschluss vom 25. August 2010 ab. III. Am 25. September 2010 erhob A gegen den Beschluss des Spitalrats Beschwerde ans

Verwaltungsgericht und beantragte, es sei festzustellen, dass die Kündigung rechtsmissbräuchlich gewesen sei. Eventualiter sei die Sache an den Spitalrat zurückzuweisen. Zudem sei eine Abgangsentschädigung von fünf Monatslöhnen zu bezahlen, weil die Kündigung formell falsch und sachlich nicht gerechtfertigt gewesen sei. In seiner Vernehmlassung vom 30. September 2010 beantragte der Spitalrat, die Beschwerde abzuweisen. Das Universitätsspital Zürich beantragte mit Beschwerdeantwort vom 28. Oktober 2010 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht prüft seine Zuständigkeit von Amtes wegen (§ 70 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]; Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 5 N. 3). Gemäss § 41 Abs. 1 in Verbindung mit § 19 Abs. 1 lit. a VRG ist diese bei Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide über (personalrechtliche) Anordnungen gegeben. Dasselbe ergibt sich aus § 30 des Gesetzes über das Universitätsspital Zürich vom 19. September 2005 (USZG, LS 813.15), wonach Anordnungen des Spitalrats mit Beschwerde beim Verwaltungsgericht angefochten werden können.
- 1.2 Der Beschwerdeführer beantragt nebst Feststellung der Missbräuchlichkeit der Kündigung die Zahlung einer "Abgangsentschädigung" in der Höhe von fünf Monatslöhnen. Aus der Begründung der Beschwerde geht hervor, dass der Beschwerdeführer hierunter allerdings nicht die in § 26 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) erwähnte, unter der Voraussetzung einer Dienstdauer von mindestens fünf Jahren zu entrichtende Abfindung versteht, sondern vielmehr die bei ungerechtfertigter Kündigung zu leistende Entschädigung gemäss § 18 Abs. 3 PG. Bei Anstellungsbeginn betrug der Lohn des Beschwerdeführers monatlich Fr. 5'938.55. Über die Höhe des Lohns bei Anstellungsende finden sich in den Akten keine Angaben, weshalb vom bekannten Wert auszugehen ist. Angesichts eines Streitwerts von Fr. 32'167.15 ist die Beschwerde durch die Kammer zu behandeln (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c VRG e contrario).
- 1.3 Da auch die übrigen Eintretensvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

2. 2.1 Der Beschwerdegegner ist eine Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit (§ 1 USZG). Die Arbeitsverhältnisse zwischen ihm und seinen Angestellten sind grundsätzlich öffentlichrechtlicher Natur (§ 13 Abs. 1 USZG). Dies ist auch vorliegend der Fall. Gemäss § 13 Abs. 2 USZG gelten für das beim Beschwerdegegner öffentlichrechtlich angestellte Personal die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen, soweit das beschwerdegegnerische Personalreglement vom 19. November 2008 (PR-USZ; LS 813.152) nicht aus betrieblichen Gründen Abweichendes vorsieht (vgl. auch § 1 Abs. 2 PR-USZ). Der einzige in § 7 Abs. 1 PR-USZ vorgesehene besondere Kündigungsgrund ist vorliegend indessen nicht von Bedeutung, so dass §§ 18 ff. PG und §§ 16 ff. der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVPG, LS 177.111) anwendbar sind.
- 2.2 Gemäss § 18 Abs. 2 PG setzt die Kündigung durch den Staat einen sachlich zureichenden Grund voraus. Darüber hinaus darf sie nicht nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) missbräuchlich sein. Der Beschwerdegegner begründet die strittige Kündigung damit, dass die Stelle des Beschwerdeführers aus organisatorischen Gründen aufgehoben worden sei. Darin liegt gemäss § 16 Abs. 1 lit. b VVPG ein sachlich zureichender Grund, wenn eine andere zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird.
- 2.3 Reorganisationen und Umstrukturierungen kleineren Massstabs sind besonders anfällig, für sachfremde Zwecke, etwa zur Entlassung eines Angestellten unter Umgehung einschlägiger

Verfahrensvorschriften, missbraucht zu werden, weshalb es jeweils vertieft zu prüfen gilt, ob die Reorganisation tatsächlich betriebliche Zwecke verfolgte und ob sie die Auflösung von Arbeitsverhältnissen erforderte (vgl. Urs Steimen, Kündigung aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch öffentliche Arbeitgeber, ZBl 105/2004, S. 644 ff., 653). So stellen organisatorische Massnahmen, die klarerweise nur dazu dienen, nicht mehr erwünschte Mitarbeitende ohne weitere Voraussetzungen zu entlassen, einen Verstoß gegen den zwingenden Kündigungsschutz dar (§ 19 PG, § 18 VVPG). Die mit einem vorgeschobenen Grund ausgesprochene Kündigung widerspricht auch dem Grundsatz von Treu und Glauben und ist aus materiellen Gründen ungerechtfertigt (vgl. VGr, 27. Mai 2003, PB.2003.00006, E. 2.a/aa, www.vgrzh.ch). Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitnehmerschutz im kantonalen Personalrecht besonders ausgestaltet wurde. Weil sich staatliches Handeln an objektiven Kriterien orientieren muss, steht dem Staatspersonal auch nach Abschaffung des Beamtenstatus ein besserer Schutz vor Kündigungen als gemäss Obligationenrecht zu. Ohne solchen, die Abschaffung der Amtsdauer kompensierenden Schutz vor willkürlicher Kündigung wäre ein politischer Konsens damals übrigens unmöglich gewesen (ABl 1996, 1148). Für eine Kündigung durch den Staat ist entsprechend ein sachlich zureichender Grund, welcher darüber hinaus von einem gewissen Gewicht ist, Voraussetzung. Die Kündigung muss objektiv gerechtfertigt und verhältnismässig sein (ABl 1996, 1149; vgl. Fritz Lang, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 49 ff., 66). Die Anforderungen an den Nachweis organisatorischer oder wirtschaftlicher Gründe, die zu einer Aufhebung der Stelle und damit zu einer Kündigung führen (§ 16 Abs. 1 lit. b VVPG), sind dementsprechend hoch. Es genügt namentlich nicht, sich auf vage organisatorische Leitlinien oder künftige Pläne zu berufen, um eine Kündigung wegen organisatorischer oder wirtschaftlicher Gründe auszusprechen. Dass ein sachlicher Kündigungsgrund gegeben war, hat der Beschwerdegegner darzutun (VGr, 18. März 2009, PB.2008.00041, E. 3.2, www.vgrzh.ch).

2.4 Der Beschwerdeführer wurde per 1. November 2007 im Technischen Dienst, einem von heute fünf Bereichen der Direktion Betrieb des Beschwerdegegners, angestellt (vgl. zum Organisatorischen www.usz.ch/UeberUns/Spitalorganisation). Als Elektroplaner arbeitete er in der Abteilung Planung & Steuerung unter D. Nach dessen Ausscheiden wurde der Beschwerdeführer zuständig für "Elektroprojekte" und in den Bereich Elektrotechnik unter die Leitung von E versetzt. Zwischen November 2009 und Januar 2010 erfolgte ein Umbau in der Hierarchie des Technischen Diensts: Die Abteilung Medizintechnik wurde beibehalten. Die bisherigen Abteilungen Betriebs-, Gebäude-, Elektro- und Infratechnik wurden zur Abteilung Instandhaltung zusammengefasst und die Abteilung Planung & Steuerung in Abteilung Engineering umbenannt. In ihrer inneren Struktur blieben die bisherigen Abteilungen im Übrigen – soweit anhand der Organigramme ersichtlich – beinahe unverändert: Die Triage wurde aus der Abteilung Planung & Steuerung herausgelöst und in die Abteilung Instandhaltung integriert. Die Elektrokontrolle/-konzession wurde aus dem Bereichsstab in den Abteilungsstab verlegt. Sodann wurde die Stelle des Beschwerdeführers ("Elektroprojekte") in der (bisherigen) Abteilung Elektrotechnik gestrichen. Hingegen wurde in der Abteilung Engineering neu die Stelle "Elektro-Engineering" geschaffen. Diese Stelle wurde mit G, zuvor im Bereichsstab für die Elektrokontrolle/-konzession zuständig, besetzt. Zudem wurde die Stelle "Medizintechnik-Engineering" neu zusätzlich zum bisherigen Stelleninhaber I auch durch K besetzt. Es bleibt anzumerken, dass diesen bloss durch die Organigramme vermittelten

Informationen keine Vollständigkeit zukommen kann, da im Bereich Technischer Dienst rund 130 Angestellte tätig sein sollen (vgl. www.usz.ch/UeberUns/Spitalorganisation/Direktionen/DirektionBetrieb/TEC; der Beschwerdeführer spricht sogar von 220 Mitarbeitenden). 2.5 Die Änderungen in der Hierarchie und die Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers stehen allerdings nicht in einem zwingenden kausalen Zusammenhang zueinander: Zwar ist anhand der Organigramme ersichtlich, dass die Struktur des Technischen Diensts verändert wurde; diese Reorganisation bestand jedoch nach dem Gesagten im Wesentlichen in der blossen Zusammenfassung von vier Abteilungen zu einer neuen. Eine umfassende Neuverteilung der anstehenden Aufgaben und eine organisatorische Neukonzeption der einzelnen Stellen, aus welchen sich eine Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers ergeben hätte, sind hingegen nicht ersichtlich. Solche macht der Beschwerdegegner auch nicht geltend. Das Ausmass der Reorganisation, ihr Konzept oder den eigentlichen Ablauf legte der Beschwerdegegner nicht dar. Vielmehr scheinen – gemäss dem Beschwerdegegner aufgrund sich kontinuierlich steigender qualitativer Ansprüche – die Stelle des Beschwerdeführers als Einzige aufgehoben und dieser als Einziger entlassen worden zu sein. Das Vorbringen des Letzteren, die Reorganisation habe sich auf eine einzelne Stelle beschränkt, erscheint deshalb glaubhaft. Im Bundespersonalrecht bedingt eine Kündigung aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, dass diese schwer wiegen, und damit eine Reorganisation oder Restrukturierung grösseren Ausmasses (vgl. auch Eidgenössische Personalrekurskommission, 24. Januar 2006, VPB 70.53, E. 3b). Da nach § 16 Abs. 1 lit. b VVPG keine schwer wiegenden Gründe verlangt werden, gilt solches für das kantonalzürcherische Personalrecht nicht (vgl. Steimen, S. 654). Auch die Aufhebung einer einzelnen Stelle kann eine Reorganisation nach § 16 Abs. 1 lit. b VVPG und damit einen sachlichen zureichenden Grund nach § 18 Abs. 2 PG darstellen. Ebenfalls steht der Qualifikation der erfolgten Massnahmen als Restrukturierung nicht entgegen, dass – nicht nur eine einzelne Stelle aufgehoben, sondern auch – bloss ein einzelner Mitarbeiter entlassen wurde, wie aus der in § 16d Abs. 1 VVPG getroffenen Unterscheidung zwischen Restrukturierungen, welche zu mehr, und solchen, welche zu weniger als fünf Kündigungen führen, hervorgeht. Für eine kleine Reorganisation wie vorliegend gilt indessen wie dargelegt (vorn 2.3), dass die Anforderungen an den Nachweis organisatorischer oder wirtschaftlicher Gründe durch den Beschwerdegegner hoch sind und dass es nicht genügt, sich auf vage organisatorische Leitlinien zu berufen.

3. 3.1 Damit eine Restrukturierung als organisatorischer oder wirtschaftlicher Grund im Sinn von § 16 Abs. 1 lit. b VVPG gelten kann, muss sie einem legitimen Zweck dienen. Als legitime Zwecke werden in der Literatur etwa die Verbesserung der Leistungsfähigkeit, finanzielle Einsparungen (beispielsweise aufgrund von Budget-Kürzungen) oder die Anpassung an veränderte Aufgaben, Bedürfnisse oder technische Entwicklungen bezeichnet, wobei auch qualitative statt quantitative Veränderungen im Stellenbestand, also die Modifikation von Stellen, zulässig seien. Allerdings müsse der Beitrag der getroffenen Massnahme an den jeweiligen Zweck erheblich sein (Steimen, S. 649 ff.). Ob das blosses Streben einer Verwaltungseinheit nach Verbesserung der Qualität oder der Leistung für sich allein genügt, sich mithin die Notwendigkeit aus intern entwickelten Anforderungen ergeben darf, oder ob sich die Notwendigkeit einer Reorganisation auf externe Ursachen wie der Vorgabe neuer Weisungen, Budget-Kürzungen, der Veränderung von Bedürfnissen der betroffenen Bürger oder der Änderung der Nachfrage (etwa sinkender Schülerzahlen) stützen muss (vgl. VGr, 18. März 2009, PB.2008.00041, E. 3.2.3, sowie 27. Mai 2003, PB.2003.00006, E. 2b,

beides unter www.vgrzh.ch; ferner VGr, 16. Mai 2007, PB.2006.00041, E. 2.3 f., sowie 23. Januar 2004, PB.2003.00035, E. 3.2.3 [beides unpubliziert]), kann, wie sich im Folgenden zeigen wird, vorliegend offen bleiben. 3.2 Der Beschwerdegegner begründete die Aufhebung der Stelle im Gespräch mit dem Beschwerdeführer am 27./30. November 2009 mit dem technologischen und organisatorischen Wandel, welcher Rückwirkungen auf alle Dienstleistungen des Technischen Diensts habe und zu sich kontinuierlich steigernden qualitativen Ansprüchen an die Organisation und die Mitarbeitenden führe. Auch im Kündigungsschreiben hielt er fest, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe rein organisatorische Gründe. In der Beschwerdeantwort macht er geltend, man habe infolge einer strategischen Ausrichtung, welche mehr besser qualifizierte Stellen erfordere, die bestehenden Ressourcen innerhalb des technischen Dienstes überprüft; da für die Aufgaben des Beschwerdeführers im bisherigen Rahmen kein Bedarf mehr bestanden habe, sei seine Stelle aufgehoben worden. Die Ausführungen des Beschwerdegegners bleiben indessen äusserst vage. Er beruft sich gegenüber dem drei Jahre zuvor mit aktuellem Wissensstand angestellten Beschwerdeführer in abstrakter Form auf den technologischen Wandel. Auslöser und Ausmass der Reorganisation, ihr Konzept, die zu beachtenden Kriterien oder ihren eigentlichen Ablauf legt der Beschwerdegegner nicht dar, und es bleibt auch unklar, inwiefern die Einstellung höher qualifizierter Fachkräfte für die Aufgabenerfüllung des Beschwerdegegners notwendig war. Die Ausführungen des Beschwerdegegners genügen zur Entlassung eines einzigen Mitarbeiters aufgrund § 16 Abs. 1 lit. b VVPG nicht. 3.3 Es kommt hinzu, dass der Beschwerdegegner ebenfalls nicht genügend belegt, dass die neue Stelle erstens qualitativ massgeblich höherwertig als die aufgehobene ist und zweitens einen erheblichen Beitrag zu den behaupteten Zielen – sofern diese überhaupt legitim erscheinen –, nämlich der Anpassung an den technologischen Wandel und zur qualitativen Verbesserung, leistet: Nach Ansicht des Beschwerdeführers wurde die Nachfolgestelle seiner eigenen durch G besetzt. Aufgrund der Stellenbezeichnung – der Beschwerdeführer war Elektroplaner, G besetzt die Stelle des Elektro-Engineers – ist das Vorbringen des Beschwerdeführers glaubhaft. Auch der Beschwerdegegner bezieht sich auf G und reicht zum Beleg der Aufgaben von G Beilagen, unter anderem eine Stellenbeschreibung, ein. Er bringt vor, es sei eine neue Stelle als Bauprojektleiter geschaffen worden, und G erfülle das Anforderungsprofil eines Bauprojektleiters. Auch der Beschwerdegegner geht damit davon aus, dass die Stelle von G die Nachfolgestelle jener des Beschwerdeführers ist. Im Widerspruch hierzu steht die Angabe des Beschwerdegegners, wonach die neu geschaffene Stelle erst im Sommer 2010 ausgeschrieben und im Januar 2011 besetzt worden sei, denn den Organigrammen gemäss besetzte G bereits im Januar 2010 die Stelle "Elektro-Engineer". Die beschwerdegegnerischen Angaben bezüglich der Nachfolgestelle sind daher widersprüchlich. Es kommt hinzu, dass das in explizitem Bezug auf G eingereichte Dokument "Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil" auf einen "Projektleiter/-begleiter Spitaltechnik" lautet und das ebenfalls beigelegte Stelleninserat auf "Ingenieur/in als Leiter/in Medizintechnik-Engineering". Beides entspricht indessen möglicherweise der Stelle "Medizintechnik-Engineering", nicht jedoch der Stelle "Elektro-Engineering", welche durch G besetzt wurde. Anschaulich ist etwa im Inserat von der Instandhaltung medizinischer Apparate wie MRI oder CT – und nicht von Bauprojektleitung – die Rede. Offenbar ist dem Beschwerdegegner nicht klar, welches die Nachfolgestelle des Beschwerdeführers eigentlich ist. Die eingereichten Beilagen passen daher nicht zu der von G besetzten Nachfolgestelle. Entsprechend lassen sich die eingereichte Stellenbeschreibung und das Stelleninserat für "Ingenieur/in als Leiter/in

Medizintechnik-Engineering" zum Vergleich mit der Stelle des Beschwerdeführers nicht verwenden, da sie nicht die neu geschaffene Stelle beschreiben. Gleiches muss auch für die beigelegte Arbeitsanweisung "Projektbegleiter für Bauprojekte" gelten, denn sie entspricht keiner Stellenbeschreibung, sondern verweist als QMS-Dokument, welches die Arbeitsqualität sicherstellen soll, bloss auf eine solche. Sie bezieht sich bloss auf ad hoc für einzelne Vorhaben aus den Mitarbeitenden des Engineerings zu ernennende Projekt(beg)leiter. Zwar ist durchaus glaubhaft, dass an die neue Stelle höhere Anforderungen gestellt werden als an jene des Beschwerdeführers, etwa dass Bauprojekte ganzheitlich zu betreuen sind (vgl. dagegen etwa die vom Beschwerdeführer zu leitenden Elektro-Baufaufträge sowie die im Zeugnis aufgeführten Projektleitungen), dass etwa (analog dem Spitaltechniker) Verantwortung für die wirtschaftliche Führung der zugewiesenen Projekte, die Information und die Budget- und Zielerreichung der eigenen Projekte besteht (vgl. aber teilweise ähnlich die Stellenbeschreibung des Elektroplaners) und dass ein Fachhochschulabschluss oder ein Meisterdiplom mit Zusatzausbildung erforderlich ist. Da es sich jedoch um eine begrenzte und kleine Reorganisation handelt, hätte solches substantiiert werden müssen. Ebenfalls wurde nicht substantiiert dargelegt, inwiefern die Massnahme an die Erreichung der für die Reorganisation massgeblichen Zwecke einen erheblichen Beitrag zu leisten vermochte. Nur solchenfalls ist jedoch die wirtschaftliche oder organisatorische Notwendigkeit zu bejahen. 3.4 Schliesslich hat der Beschwerdegegner auch die Behauptung nicht belegt, es sei im Technischen Dienst keine Stelle verfügbar gewesen, die dem Beschwerdeführer entsprochen habe, es sei aber nach einer Lösung gesucht worden. Da eine Einzelentlassung vorliegt, wäre solches jedoch ebenfalls notwendig, zumal der Technische Dienst eine hohe Zahl an Mitarbeitern aufweist. 3.5 Im Sinn des Gesagten hat der Beschwerdegegner nicht in ausreichendem Masse dargetan, zu welchem Zweck und aufgrund welcher Notwendigkeit er eine Reorganisation vornahm und inwiefern die Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers eine geeignete (und zudem die mildeste zielführende) Massnahme war, um den Reorganisationszweck zu erreichen. Gleiches gilt für sein Vorbringen, dem Beschwerdeführer habe keine andere Stelle angeboten werden können. Daher ist das Vorliegen eines wirtschaftlichen bzw. organisatorischen und damit sachlich zureichenden Kündigungsgrunds im Sinne von § 16 Abs. 1 lit. b VVPG zu verneinen.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Kündigung sei auch formell falsch gewesen: Erstens stimme es nicht, dass er – wie gemäss der Kündigung – über keine Bauprojekterfahrung verfüge, zweitens habe es sich nicht um ein befristetes Arbeitsverhältnis gehandelt und drittens beziehe sich die Kündigung fälschlicherweise auf § 16 lit. b PG. Formelle Mängel liegen etwa vor, wenn einem Angestellten das rechtliche Gehör nicht gewährt wird, wenn eine Bewährungsfrist bei einer Kündigung aus Gründen der Leistung oder des Verhaltens nicht gewährt und keine Mitarbeiterbeurteilung vorgenommen wird. Es geht dabei um Verfahrensmängel. Im Vorgebrachten lässt sich demgegenüber kein Verfahrensmangel erblicken.

E. 4.2

Indessen läge ein formeller Mangel vorliegend dann vor, wenn es sich um eine Kündigung aufgrund der Leistung oder des Verhaltens drehte und die organisatorischen Gründe missbräuchlich zur Umgehung der betreffenden Verfahrensvorschriften herangezogen worden wären. Solches macht der Beschwerdeführer geltend und behauptet, es hätte eine

Bewährungsfrist angesetzt werden müssen. Zwar hat der Beschwerdegegner wie ausgeführt die organisatorischen Gründe für die Entlassung nicht genügend belegt. Indessen bestehen keine Hinweise, er habe diese in Umgehungsabsicht herangezogen, denn auch wenn es unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer nicht entlassen worden wäre, wenn er sich weitergebildet hätte, so dass er für die neue oder für eine andere Stelle geeignet gewesen wäre, wurden dem Beschwerdeführer in Bezug auf seine alte Stelle – an welcher er zu messen war – weder eine mangelnde Leistung noch ein unbefriedigendes Verhalten vorgeworfen.

E. 5.1

Es ist demnach festzustellen, dass die Kündigung in materieller Hinsicht ungerechtfertigt war.

E. 5.2

Erweist sich eine Kündigung als sachlich nicht gerechtfertigt, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (§ 18 Abs. 3 OR). Nach Art. 336a Abs. 2 Satz 1 OR wird die Entschädigung 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 (VGr, 3. Mai 2006, PB.2005.00036, E. 5, www.vgrzh.ch). Die Verfehlungen des Beschwerdegegners beziehungsweise die materiellen Mängel der Kündigung lassen sich weder als sehr leicht noch als schwer bezeichnen; es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass mit der Entlassung des Beschwerdeführers aus wirtschaftlichen bzw. organisatorischen Gründen eine Umgehung einschlägiger Verfahrensvorschriften beabsichtigt war. Der Beschwerdeführer ist sodann noch sehr jung. Er war rund zweieinhalb Jahre beim Beschwerdegegner angestellt. Jedenfalls gemäss dem Vorbringen des Beschwerdegegners hat er keine Familie. Demnach erscheint eine Entschädigung von drei Monatslöhnen gerechtfertigt. Unter einem Monatslohn ist dabei der Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilmässig die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzuzählen sind. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb, www.vgrzh.ch).

E. 6.1

Der Streitwert liegt über Fr. 30'000.- (vorn 1.2). Das Verfahren ist somit nicht kostenlos (§ 65a Abs. 2 VRG). Die Kosten sind entsprechend dem Unterliegen dem Beschwerdegegner zu 3/5 und dem Beschwerdeführer zu 2/5 aufzuerlegen (§ 65a Abs. 1 in Verbindung mit 13 Abs. 2 Satz 1 VRG).

E. 6.2

Als mehrheitlich unterliegende Partei hat der Beschwerdegegner von vornherein keinen Entschädigungsanspruch.

E. 7

Da der Streitwert Fr. 15'000.- nicht unterschreitet, kann gegen den vorliegenden Entscheid Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) erhoben werden (vgl. Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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