

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2017.00654 vom 31. Januar 2018

ZH Verwaltungsgericht, 2018-01-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2017.00654

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2017.00654 du 31 janvier 2018

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2017.00654 del 31 gennaio 2018

Regeste

fristlose Kündigung | Der Beschwerdeführer bezeichnete seine Vorgesetzten an einer Teamsitzung, wo auch ein Mitarbeiter eines externen Partners teilnahm, mehrmals als "Arschlöcher" und sagte dem Teamleiter, er könne den Vorgesetzten ausrichten, sie könnten sich die Sicherheitsschuhe "tief in den Arsch stecken" (E. 2.2). Das Fehlverhalten des Beschwerdeführers wiegt schwer, zumal er sich anschliessend nicht entschuldigte, sondern wenige Tage später erneut ausfällig wurde; die geltend gemachte psychische Krankheit und der Umstand, dass seine leichte Erregbarkeit bekannt war, ändern daran nichts (E. 2.3). Die fehlende Kritikfähigkeit des Beschwerdeführers wurde wiederholt bemängelt; zudem war er nur drei Monate vor der fristlosen Kündigung wegen eines anderen Vorfalls ermahnt worden (E. 2.4). Aus dem Umstand, dass dem Beschwerdeführer nicht schon früher gekündigt wurde, lässt sich nicht schliessen, dem Arbeitgeber sei eine weitere Beschäftigung zumutbar gewesen (E. 2.5). Abweisung UP/URB wegen offensichtlicher Aussichtslosigkeit (E. 3.2). Abweisung.

Volltext

Zürich Verwaltungsgericht 31.01.2018 VB.2017.00654 Zurich Verwaltungsgericht 31.01.2018 VB.2017.00654 Zurigo Verwaltungsgericht 31.01.2018 VB.2017.00654

fristlose Kündigung | Der Beschwerdeführer bezeichnete seine Vorgesetzten an einer Teamsitzung, wo auch ein Mitarbeiter eines externen Partners teilnahm, mehrmals als "Arschlöcher" und sagte dem Teamleiter, er könne den Vorgesetzten ausrichten, sie könnten sich die Sicherheitsschuhe "tief in den Arsch stecken" (E. 2.2). Das Fehlverhalten des Beschwerdeführers wiegt schwer, zumal er sich anschliessend nicht entschuldigte, sondern wenige Tage später erneut ausfällig wurde; die geltend gemachte psychische Krankheit und der Umstand, dass seine leichte Erregbarkeit bekannt war, ändern daran nichts (E. 2.3). Die fehlende Kritikfähigkeit des Beschwerdeführers wurde wiederholt bemängelt; zudem war er nur drei Monate vor der fristlosen Kündigung wegen eines anderen Vorfalls ermahnt worden (E. 2.4). Aus dem Umstand, dass dem Beschwerdeführer nicht schon früher gekündigt wurde, lässt sich nicht schliessen, dem Arbeitgeber sei eine weitere Beschäftigung zumutbar gewesen (E. 2.5). Abweisung UP/URB wegen offensichtlicher Aussichtslosigkeit (E. 3.2). Abweisung.

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: VB.2017.00654 Standard Suche | Erweiterte Suche | Hilfe Druckansicht Geschäftsnummer: VB.2017.00654 Entscheidart und -datum: Endentscheid vom 31.01.2018 Spruchkörper: 4. Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Das Bundesgericht hat eine Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gegen diesen Entscheid am 16.04.2018 formell erledigt. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: fristlose

Kündigung Der Beschwerdeführer bezeichnete seine Vorgesetzten an einer Teamsitzung, wo auch ein Mitarbeiter eines externen Partners teilnahm, mehrmals als "Arschlöcher" und sagte dem Teamleiter, er könne den Vorgesetzten ausrichten, sie könnten sich die Sicherheitsschuhe "tief in den Arsch stecken" (E. 2.2). Das Fehlverhalten des Beschwerdeführers wiegt schwer, zumal er sich anschliessend nicht entschuldigte, sondern wenige Tage später erneut ausfällig wurde; die geltend gemachte psychische Krankheit und der Umstand, dass seine leichte Erregbarkeit bekannt war, ändern daran nichts (E. 2.3). Die fehlende Kritikfähigkeit des Beschwerdeführers wurde wiederholt bemängelt; zudem war er nur drei Monate vor der fristlosen Kündigung wegen eines anderen Vorfalls ermahnt worden (E. 2.4). Aus dem Umstand, dass dem Beschwerdeführer nicht schon früher gekündigt wurde, lässt sich nicht schliessen, dem Arbeitgeber sei eine weitere Beschäftigung zumutbar gewesen (E. 2.5). Abweisung UP/URB wegen offensichtlicher Aussichtslosigkeit (E. 3.2). Abweisung. Stichworte: AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES BELEIDIGUNG FRISTLOSE KÜNDIGUNG VERBALINJURIE Rechtsnormen: Art. 337 OR § 22 Abs. 1 PG § 22 Abs. 4 PG Publikationen: - keine - Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 2 Verwaltungsgericht des Kantons Zürich 4. Abteilung VB.2017.00654 Urteil der 4. Kammer vom 31. Januar 2018 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter André Moser, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiber Reto Häggi Furrer. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Staat Zürich, vertreten durch das Amt X, Beschwerdegegner, betreffend fristlose Kündigung, hat sich ergeben: I. A war seit Herbst 2000 für das Amt X tätig, zunächst als Chauffeur und später als Magaziner. Mit Verfügung vom 14. Februar 2017 löste das Amt X das Anstellungsverhältnis mit sofortiger Wirkung auf, weil A den Amtsleiter und dessen Stellvertreter an einer Sitzung als "Arschlöcher" bezeichnet habe. II. Mit Rekurs vom 16. März 2017 liess A in der Hauptsache beantragen, es sei die Verfügung vom 14. Februar 2017 aufzuheben und ihm seien mindestens Fr. 54'951.50 zu bezahlen. Die Direktion Y wies den Rekurs mit Entscheid vom 31. August 2017 ab. III. A liess am 2. Oktober 2017 Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Rekursentscheid aufzuheben und das Amt X zu verpflichten, ihm Fr. 46'708.75 zu bezahlen; zudem liess er um Gewährung unentgeltlicher Rechtspflege und -vertretung ersuchen. Das Amt X sowie die Direktion Y schlossen mit gemeinsamer Beschwerdeantwort bzw. Vernehmlassung vom 30. Oktober 2017 auf Abweisung der Beschwerde. Am 1. November 2017 reichte die Direktion Y sodann eine bei diesem eingegangene Subrogationsanzeige der Arbeitslosenkasse Z ein. A äusserte sich am 10./15. November 2017 erneut. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide einer Direktion über Anordnungen einer dieser unterstellten Verwaltungseinheit etwa betreffend fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses nach § 41 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 Satz 1, 19a, 19b Abs. 1 und 2 lit. b Ziff. 1 sowie §§ 42–44 e contrario des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Weil auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. 2.1 Nach § 22 Abs. 1 Satz 1 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden, wobei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zumutbar ist, als wichtiger Grund gilt (§ 22 Abs. 2 PG). § 22 Abs. 4 Satz 1 PG verweist betreffend Tatbestand und Rechtsfolgen

der fristlosen Auflösung ergänzend auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220). Entsprechend kann zur Auslegung von § 22 PG die Rechtsprechung zu Art. 337 und 337c OR beigezogen werden. Die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses seitens der arbeitgebenden Partei ist nur zulässig, wenn die geltend gemachten Vorkommnisse einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses der arbeitgebenden Partei nicht zumutbar ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 130 III 213 E. 3.1, 129 III 380 E. 2.1). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem die Stellung der betroffenen Person zu berücksichtigen, namentlich ob diese eine besondere Vertrauens- oder Verantwortungsposition bekleidet (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1, 127 III 86 E. 2c). Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist auch von Bedeutung, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits gedauert hat. So vermögen Verfehlungen langjähriger Angestellter das durch die längere Dauer gefestigte Vertrauensverhältnis weniger zu erschüttern als solche neu Eingetretener (Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, 2014, Art. 337 OR N. 6 mit Nachweisen). Bei einer fristlosen Kündigung ist schliesslich der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Sie ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel Verwarnung, vorübergehende Freistellung oder ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Staehelin, Art. 337 N. 4; VGr, 26. Juli 2012, VB.2012.00184, E. 2.3 und E. 6).

2.2 Der Ausgangsverfügung liegt Folgendes zugrunde: Am 7. Februar 2017 bezeichnete der Beschwerdeführer an einer Teamsitzung, wo auch ein Mitarbeiter eines externen Partners teilnahm, den Amtschef und den Bereichsleiter (die beide nicht anwesend waren) mehrmals als "Arschlöcher", was der Teamleiter ihnen ausrichten sollte. Er werde ihnen "die Sicherheitsschuhe tief in den Arsch stecken". In der Folge stand der Beschwerdeführer auf und wollte den Sitzungsraum verlassen. Auf die Anweisung des Teamleiters, er habe hierzubleiben, entgegnete er, "kein Bock mehr" zu haben, und verliess den Raum. Diesem Vorfall war eine Information vorausgegangen, wonach die im Logistikbereich zu tragenden Sicherheitsschuhe gemäss einem Mehrheitsbeschluss des Teams weiterhin von den Arbeitnehmenden zu besorgen seien, das Amt X daran aber einen Beitrag von Fr. 80.- leiste; der Beschwerdeführer hatte sich zuvor gegenüber dem Bereichsleiter dafür ausgesprochen, dass die Sicherheitsschuhe vom Amt X zur Verfügung zu stellen seien.

2.3 Das Fehlverhalten des Beschwerdeführers ist gravierend. Er hat seine Vorgesetzten aus nichtigem Anlass vor Teammitgliedern in übelster Weise beschimpft, wobei erschwerend hinzukommt, dass an dieser Sitzung ein Mitarbeiter eines externen Partners anwesend war und er den Raum anschliessend entgegen der Weisung des Teamleiters verliess. Verbalinjurien gegenüber Vorgesetzten können auch ohne vorherige Verwarnung zu einer fristlosen Kündigung berechtigen (vgl. BGr, 2. Februar 2005, 4C.435/2004, E. 4). Dabei kommt es allerdings auf die Umstände des Einzelfalls an; die fristlose Entlassung erweist sich etwa dann als unzulässig, wenn die beschimpfte Person die Beschimpfung durch ihr eigenes vertrags- bzw. gesetzwidriges Verhalten provoziert hat (BGr, 18. März 1998, JAR 1999 S. 282 ff., E. 1b [betreffend fristlose Kündigung nach bereits erfolgter ordentlicher Kündigung]). Der Beschwerdeführer macht in diesem Sinn geltend, er sei durch das Thema "Bezahlen von Sicherheitsschuhen"

provoziert worden, weil ihm dieser Entscheid nicht vorgängig individuell eröffnet und damit gegen die vereinbarte "Schonbehandlung" verstossen worden sei. Dieses Argument ist nicht stichhaltig. Die Vorgesetzten machten mit dem Entscheid, dass die Angestellten die Sicherheitsschuhe weiterhin selber einkaufen sollten und dafür entschädigt würden, von dem ihnen zustehenden Weisungsrecht Gebrauch. Darin ist offenkundig keine Provokation zu erblicken, zumal die Vorgesetzten damit offenbar der Mehrheitsmeinung im Team Rechnung trugen. Ebenso wenig erscheint das Verhalten des Beschwerdeführers deshalb in einem günstigeren Licht, weil seine leichte Erregbarkeit den Vorgesetzten bekannt war. Das würde nämlich darauf hinauslaufen, dass Angestellte, die schon bisher durch unangepasstes Verhalten auffielen, sich eher eine Beschimpfung erlauben könnten als solche, die sich bisher korrekt verhalten haben. Auch die aktenkundige psychische Krankheit des Beschwerdeführers vermag dessen Verhalten nicht zu rechtfertigen. Zunächst ist ihm in diesem Zusammenhang entgegenzuhalten, dass er am 7. Februar 2017 unbestrittenermassen vollständig arbeitsfähig war. Sodann behauptet der Beschwerdeführer nicht, an einer Zwangsstörung zu leiden, welche – wie beim Tourette-Syndrom in Form der Koprolalie – mit der plötzlichen und nur schwer kontrollierbaren Verwendung von Kraftausdrücken einhergeht; seine depressive Erkrankung soll nur zu einer verminderten affektiven Belastbarkeit führen (vgl. hierzu aber auch nachfolgend 2.4 Abs. 2). Dass er selbst aus derart nichtigem Anlass wie der Regelung des Bezugs von Sicherheitsschuhen nicht mehr in der Lage wäre, seine Emotionen zu kontrollieren, geht aus dem ärztlichen Zeugnis nicht hervor und ist auch nicht glaubhaft. Im Übrigen hat der Beschwerdeführer weder unmittelbar nach dem Vorfall noch an den nächsten zwei Arbeitstagen um Entschuldigung gebeten, sondern erst, nachdem ihm die fristlose Kündigung in Aussicht gestellt worden war. Wäre sein Ausbruch auf seine Krankheit zurückzuführen, hätte zumindest erwartet werden dürfen, dass er sich innert nützlicher Frist erkläre und um Entschuldigung bitte. Im Übrigen hat der Beschwerdeführer ein von der Sozialversicherungsanstalt angebotenes Job-Coaching mit der Begründung abgelehnt, er komme allein zurecht. Er verhält sich deshalb widersprüchlich, wenn er sein Verhalten nun mit der früheren Krankheit entschuldigen will. Erschwerend kommt schliesslich hinzu, dass der Beschwerdeführer nur drei Tage nach dem Vorfall an der Teamsitzung in anderem Zusammenhang zum Teamleiter sagte: "Ihr seid alles Pfeiffensäcke und für was werdet ihr bezahlt?!" Der Vorfall vom 7. Februar 2017 war demnach kein einmaliges Ereignis, sondern vielmehr Ausdruck eines generell mangelhaften Verhaltens des Beschwerdeführers. 2.4 Aus den Akten ergibt sich, dass das Verhalten des Beschwerdeführers während seiner Anstellung von Vorgesetzten wiederholt zur Sprache gebracht wurde, ohne dass sich eine nachhaltige Besserung eingestellt hätte: Eine Mitarbeiterbeurteilung vom 23. Februar 2004 hielt fest, er solle "bei unterschiedlichen Mitarbeitermeinungen das Temperament versuchen im Zaume zu halten" und "Versuchen Kritik ruhig und besonnen entgegenzunehmen". Die Mitarbeiterbeurteilung vom 19. Dezember 2006 wiederholte diese Forderung. In der Mitarbeiterbeurteilung vom 20. Oktober 2008 hiess es: "Bei Probleme wird er emotional und auch persönlich. Arbeitet aber an sich um das zu verbessern." In der Mitarbeiterbeurteilung vom 19. Januar 2010 findet sich zu "Kommunikation/Konfliktfähigkeit" keine Bemerkung, das Verhalten des Beschwerdeführers wird aber nur als genügend bewertet. Die zwei nächsten Mitarbeiterbeurteilungen bewerteten das Verhalten des Beschwerdeführers in dieser Sparte nunmehr als gut. In der Mitarbeiterbeurteilung vom 30. Oktober 2013 ist hingegen Folgendes aufgezeichnet: "Herr A kann mit Kritik nicht umgehen. Gegenüber dem Team ist

die Kommunikation nicht immer sachlich. Mit seinem Verhalten gegenüber dem Teamleiter hat er sich von Anfang sehr schwer getan. Ist sehr laut und fallen auch mal Worte die nicht angemessen gegenüber dem Vorgesetzten sind. Er hat den Teamleiter mehrmals weggewiesen beim Thema Handy. Bei dieser Situation wurde Herr A sehr Emotional. Mit dieser Aussage konnte der Teamleiter, die Beherrschung von Herr A nicht einschätzen wie weit er gehen würde. Herr A wurde mehrmals schon aufgefordert dass er diese emotionalen Ausfälle verbessern müsse." Das Verhalten des Beschwerdeführers wurde in diesem Punkt erneut nur noch als genügend bewertet. In der Mitarbeiterbeurteilung vom 14. April 2014 attestierte der Teamleiter dem Beschwerdeführer: "Seit dem letzten MAB Gespräch gibt sich Herr A mühe gegenüber dem Team sachlich und positiv zu mitwirken. Das Emotionale Verhalten hat er in griff bekommen. Das entgegennehmen von Kritik fällt Herrn A immer noch schwer und trotzdem sieht man das er an sich gut arbeitet." In der Mitarbeiterbeurteilung vom 11. Mai 2016 wurde das Verhalten des Beschwerdeführers im Bewertungspunkt Kommunikation/Konfliktfähigkeit kommentarlos als gut bewertet, was gemäss den Ausführungen des Beschwerdegegners aber primär darauf zurückzuführen ist, dass frühere Kritik "stets heftige emotionale Belastungen" beim Beschwerdeführer ausgelöst hätten, was man in der Anfangsphase der Reintegration habe vermeiden wollen. Dieses Vorbringen ist mit Blick darauf nachvollziehbar, dass der Beschwerdeführer erst rund zwei Monate vor der Mitarbeiterbeurteilung wieder die volle Arbeitsfähigkeit erlangt hatte und aussergewöhnliche Belastungsfaktoren gemäss ärztlichem Zeugnis zu vermeiden waren. Die fehlende Kritikfähigkeit des Beschwerdeführers fiel demnach bereits lange vor seiner Krankheit negativ auf und wurde regelmässig thematisiert. Es trifft damit insbesondere nicht zu, dass Konflikte mit Vorgesetzten erst nach der Erkrankung des Beschwerdeführers zunahmen. Insofern sind auch die Schlussfolgerungen im ärztlichen Bericht vom 26. Juni 2017 zu relativieren, da der behandelnde Psychiater seine Diagnose, der emotionale Ausbruch sei auf eine verminderte affektive Belastbarkeit im Rahmen der depressiven Erkrankung zurückzuführen, wesentlich auf die falsche Annahme abstützt, der Beschwerdeführer habe zuvor "viele Jahre zur Zufriedenheit bei Amt X" gearbeitet. Da das Fehlverhalten des Beschwerdeführers regelmässig bemängelt wurde, kann er auch aus der langen Dauer des Anstellungsverhältnisses nichts zu seinen Gunsten ableiten. Sodann wurde der Beschwerdeführer weniger als drei Monate vor dem streitgegenständlichen Vorfall wegen seines Verhaltens ermahnt, nachdem er ein Informationsblatt durchgestrichen hatte, weil Mitarbeitende von einem anderen Stockwerk – welche das Blatt aufgehängt hatten – in der Logistik nichts zu suchen hätten. Die fristlose Kündigung erfolgte damit nach vorgängiger Ermahnung. 2.5 Nicht gefolgt werden kann schliesslich dem Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach aus dem Umstand, dass ihm nicht schon früher gekündigt worden sei, geschlossen werden müsse, dem Arbeitgeber sei eine Weiterbeschäftigung zumutbar gewesen. Der Beschwerdeführer bezieht sich dabei auf eine Aussage des Teamleiters, der festhielt, der Beschwerdeführer habe sich im Zeitraum von August bis November 2015 wiederholt in sehr negativer Weise – auch vor externen Mitarbeitenden – über die Vorgesetzten geäussert. Der Beschwerdeführer wurde in jenem Zeitraum nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit wieder ins Team eingegliedert, weshalb eine besondere Rücksichtnahme durchaus angebracht war. Demgegenüber war er im Februar 2017 seit fast elf Monaten wieder voll arbeitsfähig, weshalb sein Verhalten wieder an einem normalen Massstab gemessen werden durfte. Im Übrigen widerspricht der Beschwerdeführer sich selber, wenn er einerseits dem Arbeitgeber vorwirft, nicht genügend Rücksicht auf seine Erkrankung genommen zu haben, und ihm andererseits gerade diese

Rücksichtnahme im Zeitpunkt der Wiedereingliederung entgegenhält. Schliesslich zeigte der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten anlässlich der Teamsitzung vom 7. Februar 2017 eine Respektlosigkeit sowohl gegenüber dem Teamleiter als auch gegenüber dem Amtschef und dem Bereichsleiter, die auch unter Berücksichtigung eines zuvor milden Massstabs zur Unzumutbarkeit seiner weiteren Beschäftigung führt. 2.6 Nach dem Gesagten erweist sich die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses als rechtmässig. Die Beschwerde ist deshalb abzuweisen. 3. 3.1 Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen und ist diesem keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 und § 17 Abs. 2 VRG). 3.2 Der Beschwerdeführer ersucht um unentgeltliche Rechtspflege und -vertretung. Gemäss § 16 Abs. 1 VRG haben Private, welchen die nötigen Mittel fehlen und deren Begehren nicht offenkundig aussichtslos erscheinen, auf Ersuchen Anspruch auf unentgeltliche Prozessführung. Ein Anspruch auf Bestellung einer unentgeltlichen Rechtsvertretung besteht, wenn die Gesuchstellenden zusätzlich nicht in der Lage sind, ihre Rechte im Verfahren selbst zu wahren (§ 16 Abs. 2 VRG). Offenkundig aussichtslos sind Begehren, deren Chancen auf Gutheissung um derart viel kleiner als jene auf Abweisung erscheinen, dass sie kaum als ernsthaft bezeichnet werden können (Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 16 N. 46). Mittellos ist, wer nicht in der Lage ist, die Gerichtskosten aus seinem Einkommen – nach Abzug der Lebenshaltungskosten – innert angemessener Frist zu bezahlen (Plüss, § 16 N. 20). Nach dem vorgängig Ausgeführten und mit Blick auf den ausführlich begründeten Rekursentscheid konnte der Beschwerdeführer nicht ernsthaft mit einer Gutheissung seiner Beschwerde rechnen. Diese erweist sich damit als offenkundig aussichtslos, weshalb das Armenrechtsgesuch abzuweisen ist. Demgemäss erkennt die Kammer : 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege und -vertretung wird abgewiesen. 3. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 4'000.--; die übrigen Kosten betragen: Fr. 100.-- Zustellkosten, Fr. 4'100.-- Total der Kosten. 4. Die Gerichtskosten werden dem Beschwerdeführer auferlegt. 5. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen. 6. Gegen dieses Urteil kann Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes erhoben werden. Sie ist binnen 30 Tagen ab Zustellung einzureichen beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern. 7. Mitteilung an...

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