

# **ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00253 vom 29. August 2019**

ZH Verwaltungsgericht, 2019-08-29, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2019.00253](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2019.00253)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00253 du 29 août 2019

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00253 del 29 agosto 2019

## **Regeste**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entschädigung) | [Der Beschwerdeführer war seit dem 1. August 2014 als Ingenieur bzw. Projektleiter Tiefbau für die Beschwerdegegnerin tätig; mit Beschluss vom 8. Mai 2018 wurde dieses Anstellungsverhältnis per 31. August 2018 wegen "fehlender Eignung und Tauglichkeit" aufgelöst.] Der Beschwerdeführer erhielt, was seine Kernkompetenzen (Überwachung und Begleitung bei der Erarbeitung von Tiefbauprojekten, Bauleitung) anbelangt, über die gesamte Dauer des Anstellungsverhältnisses gesehen keine einzige negative Rückmeldung bzw. Beurteilung seitens der Beschwerdegegnerin. (Aktenkundig) Anlass für Beanstandungen boten lediglich die (Neben-)Punkte Zahlungsverkehr, Terminverlässlichkeit, Projektmanagement und die Formulierung von Anträgen zuhanden der Exekutive. Mit der ungenügenden Leistung des Beschwerdeführers in diesen Bereichen wird letztlich auch die Kündigung vom 8. Mai 2018 begründet. In den Akten belegt finden sich jedoch einzig der Vorwurf der ungenügenden Qualität der vom Beschwerdeführer verfassten Schriftstücke und (jedenfalls in Teilen) ein solcher – ebenfalls als Kündigungsgrund angeführter – sein Verhalten betreffend, womit bereits zweifelhaft erscheint, ob überhaupt ein genügender Grund für eine Kündigung gegeben wäre, reichen geringfügige Beanstandungen hierfür doch regelmässig nicht aus, sondern wird ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt. In jedem Fall erweist sich hier die Kündigung des Beschwerdeführers jedoch als unverhältnismässig (zum Ganzen E. 5). Der Beschwerdeführer war zum Kündigungszeitpunkt bereits 61 Jahre alt und – was vertrauensärztlich bestätigt ist – seit Monaten arbeitsunfähig, weshalb es gerechtfertigt erscheint, ihm eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen zuzusprechen (E. 6). Gutheissung.

## **Erwägungen**

### **E. 4**

Abteilung VB.2019.00253 Urteil der 4. Kammer vom 12. September 2019 Mitwirkend: Abteilungspräsidentin Tamara Nüssle (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Stadt C, vertreten durch RA D, Beschwerdegegnerin, betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entschädigung), hat sich ergeben: I. A war seit dem 1. August 2014 als Ingenieur bzw. Projektleiter Tiefbau für die Stadt C tätig. Mit (unbegründetem) Beschluss vom 8. Mai 2018 löste der Stadtrat C dieses Anstellungsverhältnis per 31. August 2018 auf. Am 18. Juli 2018 wurde A – auf entsprechendes Ersuchen hin – die schriftliche Begründung des Kündigungsbeschlusses nachgeliefert. II. Hiergegen liess A am 20. August 2018 beim Bezirksrat E rekurrieren,

welcher das Rechtsmittel mit Beschluss vom 20. März 2019 abwies (Dispositiv-Ziff. I); Verfahrenskosten wurden nicht erhoben (Dispositiv-Ziff. II) und in Dispositiv-Ziff. III keine Parteientschädigungen zugesprochen. III. A liess am 16. April 2019 Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge "zzgl. MwSt" sei der Rekursentscheid vom 20. März 2019 aufzuheben, festzustellen, dass die von der Stadt C mit Beschluss vom 8. Mai 2018 ausgesprochene Kündigung unrechtmässig erfolgt sei, und jene zu verpflichten, ihm eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen zu bezahlen; er brachte zudem ausdrücklich einen "Nachklagevorbehalt aufgrund vereitelter Ansprüche auf Aufwertung des BVK-Sparguthabens" an. Der Bezirksrat E verzichtete am 25. April 2019 unter Verweis auf die Begründung seines Entscheids auf eine Vernehmlassung. Die Stadt C liess mit Beschwerdeantwort vom 28. Mai 2019 auf Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge "zuzüglich Mehrwertsteuer" schliessen. Hierzu äusserte sich A mit Eingabe vom 11. Juni 2019, worauf die Stadt C am 17. Juni 2019 Verzicht auf weitere Bemerkungen erklärte. Die Kammer erwägt: 1. Der Beschwerdeführer beantragt die Zusprechung einer Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung im Umfang von sechs Monatslöhnen. Bei einem Jahreslohn von (zuletzt) Fr. 136'346.- pro Monat beläuft sich der Streitwert somit auf mehr als Fr. 20'000.-, weshalb die Angelegenheit nach § 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) in die Zuständigkeit der Kammer fällt. 2. Wie sich noch zeigen wird (unten 5), ergibt sich der entscheidrelevante Sachverhalt hinreichend klar aus den Akten, weshalb sich weitere Beweiserhebungen wie die offerierte Parteibefragung, die Befragung ehemaliger Kolleginnen und Kollegen des Beschwerdeführers als Zeugen sowie der Beizug von deren Personaldossiers erübrigen. 3. 3.1 Das kantonale Recht macht den Gemeinden im Bereich des Personalrechts nur wenige Vorgaben. Nach Art. 47 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101) untersteht das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1) wiederholt diese Regelung. Daneben sieht § 53 Abs. 2 GG vor, dass die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts sinngemäss anzuwenden sind, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. 3.2 Die Beschwerdegegnerin hat von dieser Kompetenz mit Erlass des Personalrechts der Stadt C vom 7. November 2011 (PR) und der Ausführungsbestimmungen hierzu vom 26. Juni 2012 (ABPR) Gebrauch gemacht. Nach der Präambel des Personalrechts der Stadt C regelt dieses "lediglich die Abweichungen vom kantonalen Personalrecht". Soweit das kommunale Recht nichts Abweichendes bestimmt, gelten "sinngemäss die Bestimmungen des Personalgesetzes (kantonalen Personalgesetz vom 27. September 1998 [PG, LS 177.10]) und dessen Ausführungserlasse" (Art. 2 Abs. 1 f. PR).

#### **E. 4.1**

Nach § 16 lit. a PG, welche Bestimmung – wie auch die nachfolgend genannte – hier mangels einer abweichenden Regelung im Personalrecht der Beschwerdegegnerin allein zur Anwendung gelangt, kann ein Arbeitsverhältnis seitens der öffentlichen Hand durch Kündigung beendet werden. Diese setzt gemäss § 18 Abs. 2 PG einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nicht rechtsmissbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein. Die Beweislast für das Vorliegen sachlich zureichender Gründe für eine Kündigung liegt bei den öffentlich-rechtlichen

Arbeitgebenden, weshalb Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, dem beschwerdegegnerischen Personalrecht zufolge auch durch eine objektive Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt sein müssen (Art. 5 Abs. 2 und Art. 6 Abs. 1 PR; ferner für Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der angestellten Person § 19 Abs. 2 PG; vgl. Marco Donatsch, *Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst*, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 24; ferner § 19 Abs. 2 PG; VGr, 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 4.3). Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 25. August 2011, 8C\_594/2010, E. 4.4 mit Hinweisen). Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann namentlich der Fall sein, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen (§ 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [VVO, LS 177.111]). Das Personalrecht der Beschwerdegegnerin führt als "[z]usätzliche Kündigungsgründe" zudem insbesondere die "mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft der angestellten Person an, die in der Anstellungsverfügung angeordnete Arbeit zu verrichten" (Art. 5 Abs. 1 Ziff. 3 PR), sowie die nachhaltige Störung des Arbeitsklimas während der Arbeitszeit (Art. 5 Abs. 1 Ziff. 5 PR).

#### **E. 4.2**

Angesichts der inhaltlichen Offenheit und Unbestimmtheit dieser Umschreibungen steht den Verwaltungsbehörden beim Entscheid über die Kündigung ein Beurteilungsspielraum zu. Vorbehalten bleiben stets die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, der Grundsatz von Treu und Glauben sowie das Verhältnismässigkeitsprinzip. Letzteres gebietet dabei einerseits die Prüfung einer mildereren Massnahme sowie die Vornahme einer Interessenabwägung (vgl. Marco Donatsch, *Gerichtspraxis zum Lehrpersonalrecht*, in: derselbe/Thomas Gächter [Hrsg.], *Zürcher Lehrpersonalrecht*, Zürich/St. Gallen 2012, S. 5 ff., S. 24, auch zum Folgenden; Matthias Michel, *Beamtenstatus im Wandel*, Zürich 1998, S. 301 f.). Andererseits lässt sich ebenso unmittelbar aus dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit ableiten, dass bei einer beabsichtigten Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der angestellten Person in der Regel zunächst eine Bewährungsmöglichkeit einzuräumen ist (vgl. BGr, 15. Januar 2014, 8C\_500/2013, E. 7.5). In diesem Sinn hält das kantonale Personalrecht die Anstellungsbehörden denn auch explizit dazu an, dem oder der betroffenen Angestellten vor einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten eine angemessene Bewährungsfrist von bis zu sechs Monaten einzuräumen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 PG und § 18 Abs. 1 f. VVO), und darf auf das Ansetzen einer solchen Frist nur ausnahmsweise im Einvernehmen mit der Direktion oder dem zuständigen obersten kantonalen Gericht verzichten, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann (§ 19 Abs. 1 Satz 2 PG und § 18 Abs. 3 VVO). Das beschwerdegegnerische Personalrecht geht im Vergleich weniger weit. So wird in Art. 6 Abs. 2 PR – in Abweichung von § 19 Abs. 1 PG – lediglich statuiert, dass dem bzw. der betroffenen Angestellten eine Bewährungsfrist eingeräumt werden "kann". Der Entscheid über die Ansetzung einer Bewährungsfrist wird mithin ins Entschliessungsermessen der Anstellungsinstanz gestellt, welche freilich die verfassungsmässigen Grundsätze und damit auch das Verhältnismässigkeitsprinzip zu berücksichtigen hat.

## **E. 5.1**

Die Beschwerdegegnerin begründet die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer mit dessen fehlender "Eignung und Tauglichkeit [...] als Ingenieur/Projektleiter Tiefbau" in der Abteilung Bau und Infrastruktur der Stadt. So sei es dem Beschwerdeführer vor allem im Bereich Projektmanagement bis zuletzt nicht gelungen, die gesetzten Termine einzuhalten, und habe er von seinem Vorgesetzten immer wieder auf noch nicht bearbeitete Projekte hingewiesen werden müssen. Generell sei seine Arbeitsorganisation und die Qualität seiner Arbeiten "(z.B. Flüchtigkeitsfehler)" ungenügend gewesen und habe er für die von ihm ausgeübte Position und die Dauer seiner Anstellung zu wenig Selbständigkeit und Eigenverantwortung gezeigt. Im zwischenmenschlichen Bereich – im Umgang mit Kunden und externen Ansprechpartnern sowie dem eigenen Team – habe er schliesslich ebenfalls Schwächen gezeigt. Vor der Kündigung sei der Beschwerdeführer dabei "diverse Male mit seinen Defiziten konfrontiert" worden, ohne dass sich seine Leistung und sein Verhalten nachhaltig verbessert hätten, weshalb auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist verzichtet worden sei.

## **E. 5.2**

Aus den Akten ergibt sich hierzu Folgendes:

### **E. 5.2.1**

Der Beschwerdeführer trat die zuvor während fünf Monaten vakant gewesene Stelle als Ingenieur bzw. Projektleiter Tiefbau in der Abteilung Bau und Infrastruktur der Beschwerdegegnerin am 1. August 2014 an. Seine Einführung ins Amt erfolgte durch seinen direkten Vorgesetzten F, dem Abteilungsleiter Bau und Infrastruktur, und die Leiterin der Abteilung Administration der Beschwerdegegnerin. Ein erstes (offizielles) Mitarbeitergespräch fand – nach bestandener Probezeit – am 28. November 2014 statt, wobei Ziel des Gesprächs zwischen F und dem Beschwerdeführer nicht die Beurteilung von dessen bislang gezeigter Leistung und seinem Verhalten, sondern die Vereinbarung von Leistungs- und Verhaltenszielen für das kommende Jahr war. Durch Unterzeichnung einer ihm im Rahmen dieses Gesprächs vorgelegten "Puls-Vereinbarung" verpflichtete sich der Beschwerdeführer dazu, sich künftig auf eigene Projekte zu konzentrieren und die eigenen Ressourcen optimal zu planen, einen allfälligen Bedarf an Unterstützung durch die Abteilung Administration frühzeitig anzumelden, Rechnungen "in Zeit" zu bearbeiten und die eigenen Arbeitsprozesse kritisch auf Effizienz und Effektivität hin zu überprüfen. Eine erste (eigentliche) Mitarbeiterbeurteilung wurde in der Folge am 1. Oktober 2015 durchgeführt (vgl. zur Form der Beurteilung Art. 11 ABPR). Darin stuft der Vorgesetzte des Beschwerdeführers die Zusammenarbeit mit diesem insgesamt als gut ein und hebt dessen Sozialkompetenz und seine freundliche und zuvorkommende Art positiv hervor. Was die Leistung des Beschwerdeführers anbelangt, gelangt F jedoch zum Schluss, dass der Beschwerdeführer bei der aufgabenspezifischen Tätigkeit einen überforderten Eindruck mache "(Termine werden teilweise nicht eingehalten, kann die ihm übertragenen Aufgaben nicht genügend schnell erfassen)". In einigen Fällen habe er "Sachgeschäfte im Aufgabenbereich der Kernaufgaben (Projektmanagement von Tiefbauprojekten Investitionsrechnung) zeitlich nicht wie vereinbart oder geplant umgesetzt" und seine schriftlichen Vorlagen an den Stadtrat teilweise flüchtig ausgearbeitet ("Z.B. stimmen Stadtratsgeschäfte im Layout und Inhalt nicht"). Der Beurteilungsbogen schliesst daher mit dem Kommentar von F, dass der Beschwerdeführer den geforderten Leistungsausweis nicht vollumfänglich erfülle und er sich deshalb im nächsten halben Jahr "in der Funktion

behaupten" müsse.

### **E. 5.2.2**

Am 19. April 2016 fand eine nächste Besprechung zwischen F und dem Beschwerdeführer statt. Der im Anschluss an das Gespräch vom Erstgenannten verfassten "Vereinbarung Arbeitsleistung 2016 / Mitarbeiterbeurteilung" zufolge vermochte der Beschwerdeführer die ihm gegenüber im Oktober 2015 geäußerte Kritik konstruktiv umzusetzen und sich während des vorangegangenen halben Jahrs in einigen Punkten wie etwa der "Debitorenbewirtschaftung" (recte: Kreditorenbewirtschaftung) und der Einhaltung interner Termine wesentlich zu verbessern. Anfang März habe sich jedoch ein "[g]erade zu irritierender" Sachverhalt ereignet. So habe der Beschwerdeführer vier Geschäfte für die Sitzung des Stadtrats am 8. März 2016 vorbereiten müssen; dies habe er auch getan, jedoch nicht in der zu erwartenden Qualität und ohne seinen Anträgen die erforderlichen Beilagen beizufügen, weshalb zwei der vier Geschäfte dem Stadtrat nicht zur Behandlung hätten unterbreitet werden können. Trotz der gezeigten Verbesserungen wird die Leistung des Beschwerdeführers deshalb insgesamt als ungenügend qualifiziert und diesem eine Bewährungsfrist von vier Monaten angesetzt, um seine Arbeitsausführung in den bereits im Oktober 2015 kritisierten Bereichen ("Zahlungsverkehr [Debitoren]", "Terminverlässlichkeit", "Projektmanagement" und "Schriftgut/Berichte verfassen") so weit zu verbessern, dass sie künftig den "internen Qualitätsnormen" der Beschwerdegegnerin entspreche. Konkret wurde er dazu angehalten, im Zahlungsverkehr mit Kunden die Kreditoren innert der geforderten Frist zu begleichen, die durch den Leiter Bau und Infrastruktur gesetzten Termine sowie diejenigen der laufend nachgeführten Projektliste einzuhalten und sein Schriftgut auf ein wesentlich höheres Niveau zu führen. Noch am gleichen Tag teilte der Beschwerdeführer seinem Vorgesetzten schriftlich mit, mit dessen Einschätzung seiner Leistung nicht einverstanden zu sein und "[e]ine Probezeit und die Androhung der Kündigung [...] als unangemessen" zu empfinden. Es sei enttäuschend, dass in der Zielvereinbarung bzw. Mitarbeiterbeurteilung kaum positive Beurteilungen enthalten seien, obschon er "das Gefühl einer guten Zusammenarbeit" habe. Bei dem geschilderten Vorfall von Anfang März 2016 handle es sich denn auch um ein einmaliges Versäumnis. Auch sei es lediglich kurz nach seinem Stellenantritt "aufgrund von Ressourcenproblemen" zu Verzögerungen bei der Bearbeitung der Kreditoren gekommen und habe er bislang nur wenige interne Termine nicht einhalten können, weil er aufgrund der "Fülle der Aufgaben z. T. überlastet" gewesen sei. Die Vorbereitung der Stadtratsbeschlüsse stelle sodann nur einen kleinen Teil seines Aufgabengebiets dar; inhaltlich hätten jene zudem kaum je beanstandet werden müssen. Ungeachtet dieser Einwände bemühte sich der Beschwerdeführer im Folgenden aber erkennbar darum, den Zielvorgaben seines Vorgesetzten nachzukommen. Anlass zu Beanstandungen gaben – soweit ersichtlich – einzig der von ihm verfasste Entwurf für den Beschluss des beschwerdegegnerischen Stadtrats vom 17. Mai 2016 zum Projekt "Dorf-, Oberdorfstrasse [...]" sowie die – als nicht ausreichend eingestufte – Begründung der Abweichungen im Budget 2016. An eine Sitzung mit seinem Vorgesetzten, dem Versicherungsbroker der Beschwerdegegnerin und dem Leiter der Abteilung Finanzen und Liegenschaften Anfang August 2016 nahm der Beschwerdeführer überdies eigenmächtig bzw. ohne vorgängige Information der übrigen Sitzungsteilnehmer einen ihm bekannten weiteren Versicherungsbroker mit, um der Beschwerdegegnerin – so die Beschwerde – aufzuzeigen, dass die von ihr bisher bezogenen Versicherungslösungen "weder punkto Prämien noch betreffend den Umfang der Versicherungsdeckung das Optimum" darstellten und wirtschaftlichere Lösungen

existierten. Der Abteilungsleiter Finanzen und Liegenschaften und F zeigten jedoch kein Interesse an der Beendigung der langjährigen Zusammenarbeit mit dem bisherigen Versicherungsbroker der Beschwerdegegnerin, weshalb sich der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 5. August 2016 bei diesem für die unerwartete Konfrontation entschuldigte und erklärte, sich weiterhin auf eine gute Zusammenarbeit zu freuen.

### **E. 5.2.3**

Am 29. November 2016 fand ein weiteres Mitarbeitergespräch statt, bei dem der Vorgesetzte des Beschwerdeführers im Wesentlichen festhielt, dass dessen Terminverlässlichkeit im Bereich Zahlungsverkehr inzwischen "richtig gut" sei und er auch im Bereich Projektmanagement entscheidende Fortschritte gemacht habe. "Die Verfahren (Kreditrecht, SR-Beschlüsse, Budget, usw.)" seien ihm ebenfalls bekannt. Nun gelte es das Bekannte umzusetzen. Erst bei der Umsetzung der Projekte 2017 werde sich mithin "die Fähigkeit" des Beschwerdeführers zeigen, wobei dieser selbständiger und eigenverantwortlicher als bisher agieren müsse. Weiterhin grosse Anstrengungen seitens des Beschwerdeführers erfordere sodann das Formulieren der Stadtratsbeschlüsse bzw. -anträge, wiesen diese doch nach wie vor nicht die gewünschte Qualität auf. Als Ziele der folgenden Bewertungsperiode vereinbarten die Gesprächsparteien entsprechend, dass der Beschwerdeführer der Ausarbeitung der Stadtratsbeschlüsse hohe Beachtung schenken müsse "(Qualität, Eigenverantwortung)" und er – als eine seiner Hauptaufgaben – die Sanierungsprojekte 2017 nach den Budgetvorgaben umzusetzen und bei der Projektorganisation die internen Richtlinien einzuhalten habe. Im Frühjahr 2017 kam es zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten bzw. dem Abteilungsleiter Finanzen und Liegenschaften erneut zu Unstimmigkeiten im Zusammenhang mit dem Versicherungsschutz der Beschwerdegegnerin. Anlässlich einer Sitzung der Genannten am 23. Mai 2017 wurde der Beschwerdeführer deshalb explizit angewiesen, künftig bei der Realisierung jedes seiner Bauvorhaben mit dem bisherigen Versicherungsbroker der Beschwerdegegnerin zusammenzuarbeiten und jeweils zehn Tage vor Baubeginn dessen Fragebogen auszufüllen. Dieser Weisung leistete der Beschwerdeführer im Anschluss offenbar nicht diskussionslos Folge. Mit im Personaldossier liegender, mit dem Betreff "Versicherung" versehener E-Mail vom 1. Juni 2017 entschuldigt er sich jedenfalls beim Leiter der Abteilung Finanzen und Liegenschaften für eine "falsche" Reaktion ihm gegenüber. Er habe gerade ziemlich viel um die Ohren gehabt, das Thema "Versicherungen" habe ihn genervt, und ihm sei nicht klar gewesen, wie er beim Ausfüllen (des Diskussionspunkt bildenden) Versicherungsantrags für ein Bauprojekt vorgehen müsse. Nachdem auch die vom Beschwerdeführer Anfang Juni 2017 verlangte Begründung der Abweichungen im Budget 2017 sowie zwei weitere von ihm formulierte Stadtratsbeschlüsse bzw. -protokolle nicht zur Zufriedenheit seines Vorgesetzten ausgefallen waren und bei diesem Anfang September 2017 die Beschwerde eines von einem städtischen Tiefbauprojekt betroffenen Gemeindemitglieds über den Beschwerdeführer eingegangen war, wurde Letzterem anlässlich des nächsten Mitarbeitergesprächs am 31. Oktober 2017 mitgeteilt, dass die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses erwogen und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme hierzu eingeräumt werde. Begründet wurde dieser Schritt zur Hauptsache damit, dass der Beschwerdeführer in der Vergangenheit oft mit Nachdruck auf die ausstehenden und noch nicht eingeleiteten Projekte habe hingewiesen werden müssen und die Qualität der verwaltungsinternen administrativen Projektabwicklung nach wie vor ungenügend sei. Darüber hinaus sei die Zusammenarbeit mit der Abteilung Finanzen und Liegenschaften in den Bereichen Versicherungswesen,

Kreditrecht, Vergaberecht, Bauabrechnungen, Budgetierung, Finanzplanung Abwasser, Faktura Abwasser Gemeinde G, Grundstücksverkäufe und Benutzung des öffentlichen Grunds unbefriedigend. Bei den Tiefbauarbeiten im Quartier H sei es dem Beschwerdeführer zudem nicht gelungen, auch bei anspruchsvollen Anwohnern angemessen aufzutreten. Generell bemerkten "Mitarbeitende" immer wieder die fehlende Verlässlichkeit des Beschwerdeführers; in einem Fall etwa habe sie dieser damit überrumpelt, dass er an eine offizielle Sitzung einen auswärtigen Sitzungsteilnehmer mitgebracht habe, ohne dies anzukündigen. Schliesslich seien seine Entwürfe an den Stadtrat unverändert mit vielen Fehlern – namentlich Flüchtighkeitsfehlern – behaftet und gelinge es dem Beschwerdeführer nicht, die ihm bekannten Formulieringsregeln einzuhalten. Ab dem 1. November 2017 war der Beschwerdeführer in seiner angestammten Tätigkeit zu 100 % arbeitsunfähig. Am 27. November 2017 nahm er – innert erstreckter Frist – zur Kündigungsabsicht der Beschwerdegegnerin und den in diesem Zusammenhang geäusserten Vorwürfen Stellung.

### **E. 5.3**

Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, die Beschwerdegegnerin habe die Kündigung nicht ausreichend begründet und dadurch seinen Gehörsanspruch verletzt. Diese Rüge erweist sich als unbegründet, geht aus der Mitarbeiterbeurteilung vom 31. Oktober 2017 und der detaillierten Kündigungsbegründung vom 18. Juli 2018, welche im Übrigen auf jedes einzelne der Vorbringen des Beschwerdeführers in seiner Stellungnahme vom 27. November 2017 eingeht, doch klar hervor, welche Gründe die Beschwerdegegnerin zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit ihm bewogen haben. Ob die Kündigungsbegründung inhaltlich überzeugt, ist sodann nicht eine Frage des rechtlichen Gehörs, sondern eine solche der Begründetheit der Kündigung. Nicht gefolgt werden kann dem Beschwerdeführer ferner, wenn er beanstandet, die Beschwerdegegnerin habe sein Personaldossier gezielt mit Unterlagen und Fakten alimentiert, um einer Kündigung den Weg zu ebnen, und ihn in Tat und Wahrheit aus "Rache" wegen seiner Kritik an der von der Beschwerdegegnerin für Tiefbauprojekte gewählten Versicherungslösung bzw. aus einer ungelösten Konfliktsituation hinaus entlassen. So fielen die Kern des beschwerdeführerischen Personaldossiers bildenden Mitarbeiterbeurteilungen jeweils differenziert aus; neben der Kritik an der Leistung des Beschwerdeführers und (zuletzt) an seinem Verhalten wurden auch seine positiven Eigenschaften, gute Leistungen sowie Leistungssteigerungen in einzelnen Bereichen hervorgehoben. Daneben enthält das Personaldossier des Beschwerdeführers im Wesentlichen Kopien der von diesem verfassten und von F handschriftlich korrigierten Entwürfe bzw. Protokolle von Stadtratsbeschlüssen zu Tiefbauprojekten, welche Anlass für die im April 2016 erfolgte Ermahnung zur sorgfältigeren Schriftenführung gebildet hatten bzw. im Anschluss daran vom Beschwerdeführer eingereicht wurden. Die Schriftstücke dienen insofern der Objektivierung der von F gerügten Mängel, weshalb ihre Aufnahme ins Personaldossier ebenso wenig zu beanstanden ist wie jene weiterer Anlass für Beanstandungen bildender Schriftstücke des Beschwerdeführers. Dieser war in der "Vereinbarung Arbeitsleistung 2016 / Mitarbeiterbeurteilung" denn auch ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass künftig "[v]on ungenügenden Vorlagen [Schriftgut] aus Sicht des Leiters B+I [...] eine Kopie als Beweis erstellt" werde. Anhaltspunkte dafür, dass der Beschwerdeführer – wie er sagt – gemobbt worden wäre, ergeben sich aus den Akten sodann nicht. Wie der Beschwerdeführer selber betont, wurde er von seinem Vorgesetzten während der Anstellungsdauer immer wieder auch gelobt und sind keine Vorfälle aktenkundig oder auch

nur dargetan. Betrachtet man die während der Anstellungsdauer gegenüber dem Beschwerdeführer gemachten Vorhalte bezüglich seiner Leistung und seines Verhaltens, entsteht insgesamt der Eindruck, dass dieser den Ansprüchen seines Vorgesetzten trotz erkennbaren Bemühungen einfach nicht zu genügen vermochte. Es fragt sich allerdings, ob F die Prioritäten bzw. den Fokus bei der Beurteilung der Arbeit des Beschwerdeführers in Anbetracht von dessen Stellenprofil nicht falsch gesetzt hat und den beanstandeten "Defiziten", soweit überhaupt aktenmässig erstellt, ausreichend Gewicht zukommt, um die Entlassung des im Kündigungszeitpunkt über 60-jährigen Beschwerdeführers zu rechtfertigen.

#### **E. 5.4**

Der Beschwerdeführer war vor dem Antritt der Stelle bei der Beschwerdegegnerin in der Privatwirtschaft tätig, weshalb er sich zunächst mit den Abläufen in der Verwaltung vertraut machen musste. Hierbei konnte er nicht auf das Wissen und die Erfahrung seines Amtsvorgängers zurückgreifen, da dieser bereits eine Stelle in einer anderen Gemeinde angetreten hatte. Zu den Hauptaufgaben des Beschwerdeführers zählten gemäss Funktionsbeschreibung vom 27. April 2015 die Sicherstellung des baulichen Unterhalts von Strassen und Kanalanlagen und – in diesem Zusammenhang – die selbständige Vorbereitung, Begleitung und Überwachung der externen Ingenieurbüros bei der Projekterarbeitung und die Wahrnehmung der Oberbauleitung und Bauleitung, die Koordination mit Bauvorhaben von Bund, Kanton und Privaten, die Information der Verwaltung und der Bevölkerung, die selbständige Erarbeitung von Studien und Entwürfen inklusive Kostenschätzungen und Berichten, die Beratung der Verwaltung, die Koordination und Kontrolle der Geometer, das Nachführen verschiedener Kataster und Übersichtspläne, die Betreuung des Archivs, "Arbeiten" in den Bereichen Finanzplanung, Budgetierung, Kreditkontrolle und Abrechnungen sowie die Zusammenarbeit und Koordination mit dem Unterhaltungsdienst und den Belangen des Hochbaus. Einen Grossteil dieser Aufgaben erledigte der Beschwerdeführer offenbar zur Zufriedenheit der Beschwerdegegnerin bzw. seines Vorgesetzten; was seine Kernkompetenzen (Überwachung und Begleitung bei der Projekterarbeitung, Bauleitung) anbelangt, erhielt er jedenfalls – über die gesamte Dauer des Anstellungsverhältnisses gesehen – keine einzige negative Rückmeldung bzw. Beurteilung seitens der Beschwerdegegnerin. (Aktenkundig) Anlass für Beanstandungen boten lediglich die (Neben-)Punkte Zahlungsverkehr, Terminverlässlichkeit, Projektmanagement und die Formulierung von Anträgen zu Händen des Stadtrats. Mit der ungenügenden Leistung des Beschwerdeführers in diesen Bereichen wird letztlich auch die Kündigung vom 8. Mai 2018 (zur Hauptsache) begründet. Wie der Beschwerdeführer zu Recht einwendet, wurde ihm jedoch bereits im Rahmen des Mitarbeitergesprächs vom 19. April 2016 attestiert, sich in den beiden erstgenannten Punkten wesentlich verbessert zu haben. Ein halbes Jahr später – nach Ablauf der dem Beschwerdeführer angesetzten Bewährungsfrist – hat sich an dieser Einschätzung nichts geändert. Im Gegenteil fügt der Vorgesetzte in der Ende November 2016 durchgeführten Mitarbeiterbeurteilung sogar an, dass der Beschwerdeführer darüber hinaus auch im Bereich Projektmanagement entscheidende Fortschritte gemacht habe. Was sich seither zugetragen haben könnte, dass sich die Einschätzung von F ein knappes Jahr später wieder änderte und er dem Beschwerdeführer in der – der Kündigung vorangegangenen – Mitarbeiterbeurteilung vom 31. Oktober 2017 erneut anlastete, im Bereich Projektmanagement wiederholt intern gesetzte Termine nicht eingehalten zu haben und Projekte trotz Ermahnung nicht rechtzeitig bearbeitet zu haben, geht aus den Akten nicht

hervor. Belege dafür, dass F den Beschwerdeführer mit "Nachdruck" auf ausstehende und noch nicht ausgeführte Projekte hingewiesen hätte (entsprechende Aktennotizen, E-Mails usw.), finden sich im beschwerdeführerischen Personaldossier nicht. Diesem lässt sich in diesem Zusammenhang vielmehr bloss entnehmen, dass sich F Anfang September 2017 per E-Mail beim Beschwerdeführer erkundigt haben muss, wie viele Tiefbauprojekte noch durch den Stadtrat bewilligt werden müssten. Aus der – allein zu den Akten gereichten – Antwort des Beschwerdeführers vom 7. September 2017, wonach noch fünf Projekte gemäss Budgetplanung vom Stadtrat bewilligt werden müssten, lässt sich nun nicht schliessen, dass jener trotz vorgängiger Ermahnung mit seiner Arbeit im Verzug gewesen wäre. Dass F den Beschwerdeführer daraufhin zur Eile angetrieben hätte, ist ebenfalls nicht dargetan. Gänzlich unbelegt blieben sodann die – vom Beschwerdeführer bestrittenen – Vorwürfe seitens des Leiters der Abteilung Finanzen und Liegenschaften, die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer sei (seit dessen Verwarnung) in den Bereichen Vergaberecht, Bauabrechnungen, Budgetierung und Finanzplanung Abwasser, Faktura Abwasser Gemeinde G, Grundstücksverkäufe und Benutzung des öffentlichen Grunds unbefriedigend gewesen.

### **E. 5.5**

Es bleiben somit die Vorwürfe der ungenügenden Qualität der vom Beschwerdeführer verfassten Schriftstücke und die Rügen sein Verhalten betreffend. Was letzteren Punkt anbelangt, fällt auf, dass das Verhalten des Beschwerdeführers in früheren Mitarbeiterbeurteilungen (vor dem 31. Oktober 2017) jeweils ausschliesslich gut bis sehr gut bewertet worden war. Dass sich die Kolleginnen und Kollegen des Beschwerdeführers je über ihn beschwert hätten, ist sodann nicht dokumentiert. Aktenkundig ist einzig der weiter vorn geschilderte Vorfall mit dem Leiter der Abteilung Finanzen und Liegenschaften Anfang Juni 2017, für welchen sich der Beschwerdeführer indes umgehend bei diesem entschuldigte. Die Kritik des Beschwerdeführers an der von der Beschwerdegegnerin gewählten Versicherungslösung scheint im Übrigen auch nicht komplett aus der Luft gegriffen, wirft die langjährige (als "loyal" bezeichnete) Zusammenarbeit der Beschwerdegegnerin mit einem Versicherungsbroker unter submissionsrechtlichen Gesichtspunkten doch tatsächlich erhebliche Fragen auf (vgl. [https://bd.zh.ch/internet/baudirektion/de/themen/oeffentliche\\_beschaffung/hilfsmittel\\_vorlagen/kriterium/\\_jcr\\_content/contentPar/downloadlist\\_2/downloaditems/kriterium\\_nr\\_41.spooler.download.1482397618829.pdf/Kriterium+Nr.+41.pdf](https://bd.zh.ch/internet/baudirektion/de/themen/oeffentliche_beschaffung/hilfsmittel_vorlagen/kriterium/_jcr_content/contentPar/downloadlist_2/downloaditems/kriterium_nr_41.spooler.download.1482397618829.pdf/Kriterium+Nr.+41.pdf)). In der einzigen im Personaldossier liegenden Beschwerde aus der Bevölkerung wiederum, welche Anfang September 2017 vom Anwohner einer während mehrerer Wochen sanierten kommunalen Strasse gegen den Beschwerdeführer erhoben worden war, wird dem Beschwerdeführer nicht etwa ungebührliches Verhalten vorgeworfen, sondern im Wesentlichen nur, bei der Klärung eines Schadenfalls (Risse im Mauerwerk einer Privatliegenschaft) einen unverhältnismässigen Aufwand betrieben und einen Augenscheintermin ohne vorgängige Bestätigung des betroffenen Grundstückseigentümers angesetzt zu haben. Dabei sei angemerkt, dass der Beschwerdeführer vom Abteilungsleiter Finanzen im Vorfeld zu einem besonders entgegenkommenden Umgang mit dem "betroffenen" Grundeigentümer angehalten worden war und dessen Beschwerde zudem zahlreiche – vom Beschwerdeführer ins Recht gelegte – positive Rückmeldungen aus der Bevölkerung gegenüberstehen. Soweit dem Beschwerdeführer schliesslich eine ungenügende und unsorgfältige Schriftenführung vorgeworfen wird, ist festzustellen, dass seinem Personaldossier seit seiner (einschlägigen) Verwarnung im April 2016 insgesamt drei bzw. vier von ihm erstellte Protokolle von

Stadtratssitzungen und zwei schriftliche Begründungen für die Abweichungen von den Budgets 2016 und 2017 beigefügt wurden, welche Korrekturvermerke seines Vorgesetzten enthalten. Dabei fällt bei Betrachtung der korrigierten Protokolle auf, dass – wie der Beschwerdeführer zu Recht vorbringt – darin inhaltlich kaum etwas beanstandet wurde, sondern in erster Linie Rechtschreib- und Formatierungsfehler berichtigt und andere, präzisere Formulierungen eingefügt wurden ("instand gestellt" statt "saniert", "ein bis zwei" statt "1 bis 2", "gebeten" statt "aufgefordert" usw.); auch finden sich in früheren Texten noch beanstandete formelle Fehler (Nennung zweier Nullen hinter dem Komma bei geraden Frankenbeträgen und die Abkürzung MWST statt MWST.) entgegen der Beschwerdegegnerin jedenfalls in den beiden jüngsten Protokollen nicht wiederholt. Die Ausführungen des Beschwerdeführers zu den Abweichungen von den Budgets 2016 und 2017 boten dagegen auch inhaltlich Anlass für berechtigte Kritik seines Vorgesetzten. So blieben einzelne Budgetabweichungen darin gänzlich unbegründet, während die Begründungen andernorts zu wenig detailliert ausfielen oder einzelne Geschäfte mit einer falschen Nummer versehen waren ("Die Arbeiten konnten nicht wie geplant im 2016, sondern im 2017 abgeschlossen werden" statt "Die Arbeiten sind abgeschlossen. Die Schlussrechnung ist noch offen", "Der Testbetrieb zur Ermittlung des Sanierungsbedarfs ist im Gange. Die bauliche Sanierung verzögert sich" statt "Der Testbetrieb zur Ermittlung des Sanierungsbedarfs ist beauftragt" usw.).

#### **E. 5.6**

Damit finden sich einzig die Vorwürfe bezüglich des Verhaltens des Beschwerdeführers (teilweise) und jene bezüglich seiner unsorgfältigen Schriftenführung belegt (vgl. Art. 6 Abs. 1 PR), womit bereits zweifelhaft erscheint, ob überhaupt ein genügender Grund für eine Kündigung gegeben wäre, reichen geringfügige Beanstandungen hierfür doch regelmässig nicht aus, sondern wird ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt (zum Ganzen VGr, 11. April 2018, VB.2017.00769, E. 2.1 mit Hinweisen). In jedem Fall erweist sich die Kündigung des Beschwerdeführers jedoch als unverhältnismässig: Der Beschwerdeführer wurde in Bezug auf sein Verhalten vorgängig nie ermahnt, sondern hatte im Gegenteil in diesem Punkt in all den Jahren stets gute Beurteilungen erfahren; dies auch noch im November 2016, das heisst nach dem ersten "Vorfall" mit dem Versicherungsbroker der Beschwerdegegnerin. Bei der Formulierung von Stadtratsbeschlüssen und -protokollen handelt es sich sodann nur um eine von vielen untergeordneten Aufgaben des Beschwerdeführers, wobei dieser sein Hauptaugenmerk zu Recht auf die inhaltliche und fachliche Korrektheit der betreffenden Schriftstücke richtete und die Berücksichtigung der Formalien in Anbetracht der – unstreitig – eher knappen zeitlichen Ressourcen hintanstellte. Die Aufgabe der Überprüfung der Protokolle und Beschlüsse auf die Einhaltung der formellen Vorgaben hin hätte denn auch ohne Weiteres dem Sekretariat übertragen werden können. Bei der Begründung der Budgetabweichungen durfte vom Beschwerdeführer demgegenüber durchaus ein höheres Mass an Sorgfalt verlangt werden als das gezeigte; es ist allerdings zu bemerken, dass die fragliche – nicht zu seiner Haupttätigkeit zählende – Aufgabe vom Beschwerdeführer jeweils nur einmal im Jahr zu erledigen war und selbst F offenbar im Jahr 2016 noch davon ausging, den Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang bislang nur ungenügend eingearbeitet zu haben, weshalb er ihm Anfang Juni 2016 das Vorgehen (nochmals) erläuterte. Eine eingehende Besprechung der vom Beschwerdeführer im Folgenden eingereichten (angepassten) Begründung 2016 fand – soweit ersichtlich – nicht statt, weshalb nicht

erstaunt, wenn die im Folgejahr eingereichte Begründung ähnliche Fehler aufwies. Auch hier wäre insofern – mit Blick insbesondere auf den Umstand, dass der Beschwerdeführer nicht durch seinen Amtsvorgänger mit den Verfahrensabläufen hatte bekannt gemacht werden können, sowie darauf, dass ihm trotz fehlerhafter Begründung der Budgetabweichungen 2016 in der Mitarbeiterbeurteilung vom 29. November 2016 attestiert worden war, das Verfahren "(Kreditrecht, SR-Beschlüsse, Budget, usw.)" nun zu beherrschen – vor der Kündigung (nochmals) eine ausdrückliche Ermahnung angezeigt gewesen mit dem Hinweis auf die gemachten Fehler.

### **E. 6.1**

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird die entlassene Person nicht wieder eingestellt, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (Art. 22 Abs. 3 Satz 1 VVO). Nach Art. 336a Abs. 2 OR ist die Entschädigung in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf sie den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. zur Höhe der Entschädigung und dem diesbezüglichen behördlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Diese Bestimmung dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung und ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ein mit der Konventionalstrafe vergleichbares Rechtsinstitut eigener Art (BGE 123 III 391 E. 3c). Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Entschädigungshöhe sind sowohl die pönale Komponente als auch die Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung zu berücksichtigen. Im Hinblick auf die pönale Komponente sind die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers sowie seine wirtschaftlichen Verhältnisse und die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu berücksichtigen. Das Verschulden bemisst sich dabei insbesondere nach dem Anlass der Kündigung, allfälligem Mitverschulden der Arbeitnehmenden, dem Vorgehen bei der Kündigung und der Art des Arbeitsverhältnisses. Im Hinblick auf die Wiedergutmachungsfunktion sind sodann die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für die Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, namentlich deren Alter, berufliche Stellung, soziale Situation, die Schwierigkeiten einer Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. zum Ganzen VGr, 22. August 2018, VB.2018.00330, E. 3.4 mit Hinweisen).

### **E. 6.2**

Der Beschwerdeführer war zum Kündigungszeitpunkt bereits 61 Jahre alt und – was vertrauensärztlich bestätigt ist – seit Monaten arbeitsunfähig, sodass ihn die Auflösung seines Anstellungsverhältnisses bereits aus diesem Grund äusserst hart traf. Kommt hinzu, dass er bei der Beschwerdegegnerin zuvor während bald vier Jahren eine verantwortungsvolle Position innegehabt hatte und sich im Kündigungszeitpunkt mit weitestgehend unbelegten Vorwürfen konfrontiert sah. Vor diesem Hintergrund erscheint es gerechtfertigt, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen zuzusprechen. Massgebend ist der zuletzt bezogene Bruttomonatslohn, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen sind. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (zum Ganzen VGr, 20. September 2017, VB.2017.00280, E. 6.2 mit Hinweisen).

### **E. 7**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. I und III im Rekursentscheid sowie Dispositiv-Ziff. 1 in der Ausgangsverfügung sind aufzuheben. Es ist festzustellen, dass die Entlassung des Beschwerdeführers nicht gerechtfertigt war, und die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, diesem eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen zu bezahlen.

#### **E. 8**

Da der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt (vorn 1), ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 e contrario VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen (vgl. dazu VGr, 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 8.4) und ist diese zu verpflichten, dem Beschwerdeführer für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren insgesamt eine Parteientschädigung von Fr. 7'500.- (zuzüglich Mehrwertsteuer) zu bezahlen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 und § 17 Abs. 2 VRG).

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