

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00673 vom 28. Mai 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-05-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2019.00673

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00673 du 28 mai 2020

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00673 del 28 maggio 2020

Regeste

Kündigung | [Kündigung infolge langdauernder Krankheit nach rund neunmonatiger Anstellung] Der Beschwerdeführer liess sich im Nachgang zu einem negativen Qualifikationsgespräch krankschreiben, worauf ihm nach 30 Tagen das rechtliche Gehör zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung wegen langdauernder Krankheit gewährt wurde. Der Beschwerdeführer erhob daraufhin erhebliche Vorwürfe gegen seine direkte Vorgesetzte und machte diese für seine Krankheit verantwortlich. Nach einer internen Untersuchung kündigte der Beschwerdegegner das Arbeitsverhältnis wegen der Krankheitsabsenz, der "völlig haltlosen" Vorwürfe gegen die Vorgesetzte sowie mangelhafter Leistung (zum Sachverhalt E. 3). Der Beschwerdeführer bestreitet seine langdauernde Krankheit nicht, vermag aber nicht nachzuweisen, dass diese durch das Verhalten seiner Vorgesetzten verursacht wurde. Zwar wurde dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör bezüglich der zwei in der Kündigung neu genannten Gründe (haltlose Vorwürfe, mangelhafte Leistung) verweigert; diese rein formellen Mängel wiegen aber nicht schwer genug, um einen Entschädigungsanspruch zu begründen (E. 5). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2019.00673 Urteil der 4. Kammer vom 28. Mai 2020 Mitwirkend: Abteilungspräsidentin Tamara Nüssele (Vorsitz), Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Spitalverband C, vertreten durch RA D, Beschwerdegegner, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A war seit dem 1. März 2018 als stellvertretender Leiter der Zentralsterilisation des Spitals C angestellt. Mit Schreiben vom 19. Dezember 2018 wurde das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2019 gekündigt. II. Dagegen liess A am 21. Januar 2019 beim Bezirksrat E rekurrieren, welcher das Rechtsmittel mit Beschluss vom 29. August 2019 abwies (Dispositiv-Ziff. I). Es wurden keine Verfahrenskosten erhoben (Dispositiv-Ziff. II) und in Dispositiv-Ziff. III keine Parteientschädigungen zugesprochen. III. A liess am 2. Oktober 2019 Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge "zzgl. MwSt." sei der Rekursentscheid aufzuheben und zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Eventualiter sei der Beschwerdegegner zu verpflichten, ihm eine Entschädigung wegen missbräuchlicher und sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung sowie Verletzung des rechtlichen Gehörs in der Höhe von drei Monatslöhnen, nebst Zins zu 5 % seit Einreichung des Rekurses, zuzusprechen. Am 21. Oktober 2019 liess A weitere Beweismittel einreichen. Gleichentags verzichtete der Bezirksrat E unter Verweis auf die Begründung seines Beschlusses auf eine Vernehmlassung. Der Spitalverband C liess mit

Beschwerdeantwort vom 8. November 2019 auf Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge "inkl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer" schliessen. Hierzu äusserte sich A mit Replik vom 16. Dezember 2019, worauf der Spitalverband C am 13. Januar 2020 duplizierte. Zur Duplik nahm A mit Eingabe vom 27. Januar 2020 Stellung; der Spitalverband C liess sich dazu am 24. Februar 2020 erneut vernehmen. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats in personalrechtlichen Angelegenheiten kommunal Bediensteter steht die Beschwerde an das Verwaltungsgericht offen (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Gleiches gilt für das Personal von Zweckverbänden und (interkommunalen) Anstalten (vgl. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 [LS 131.1] und § 19b Abs. 2 lit. c Ziff. 3 f. VRG; VGr, 9. Januar 2019, VB.2018.00337, E. 1.1). Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.2 Der Beschwerdeführer beantragt eventualiter die Zusprechung einer Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung im Umfang von drei Monatslöhnen. Bei einem Jahreslohn von Fr. 94'094.- und einer Funktionszulage von Fr. 300.- pro Monat beläuft sich der Streitwert somit auf Fr. 22'614.-, weshalb die Angelegenheit nach § 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG in die Zuständigkeit der Kammer fällt.

2. 2.1 Der Beschwerdegegner ist ein Zweckverband im Sinn von Art. 92 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (KV, LS 101). Das Arbeitsverhältnis der Angestellten von Zweckverbänden untersteht dem öffentlichen Recht. Enthält das Recht eines Zweckverbands keine personalrechtlichen Bestimmungen (oder erweisen sich diese als lückenhaft), so gilt sinngemäss das kantonale Personalrecht, namentlich das Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) und die zugehörigen Ausführungserlasse (§ 53 Abs. 2 GG; Tobias Jaag in: ders./Markus Rüssli/Vittorio Jenni [Hrsg.], Kommentar zum Zürcher Gemeindegesetz [Kommentar GG], Zürich etc. 2017, § 73 N. 30; Vittorio Jenni, Kommentar GG, § 53 N. 8 f., N. 16 f.). Der Beschwerdegegner hat mit seinem Personalreglement eigene personalrechtliche Normen aufgestellt (vgl. das Personalreglement des Spitals C [Personalreglement]). Demzufolge endet das unbefristete Arbeitsverhältnis unter anderem durch Kündigung (Ziff. II/1.3 Personalreglement; vgl. bezüglich Form und Frist der Kündigung Ziff. II/1.3.2 f.), so auch bei teilweiser oder vollständiger Arbeitsunfähigkeit der arbeitnehmenden Person; eine allfällige Lohnfortzahlungspflicht bleibt vorbehalten (Ziff. II/1.3.3 lit. i Personalreglement). Bei nicht gerechtfertigter Kündigung wird dabei laut Ziff. II/1.3.4 Personalreglement keine Abfindung gemäss § 26 PG ausgerichtet. Mit Ausnahme der Vorschriften zum Vorgehen bei einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten (vgl. Ziff. I/1.3.1 Personalreglement) schweigt sich das Reglement allerdings über die Gründe, welche eine ordentliche Kündigung rechtfertigen, aus. Diesbezüglich ist somit auf die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts abzustellen.

2.2 Gemäss § 18 Abs. 2 PG darf eine Kündigung nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein und muss sie zudem auf einem zureichenden Grund beruhen. Auch darf die Kündigung nach § 20 Abs. 1 PG nicht zur Unzeit im Sinn von Art. 336c OR erfolgen (so auch Ziff. II/1.3.3 lit. c Personalreglement; vgl. VGr, 8. Mai 2019, VB.2018.00782, E. 4.3 Abs. 1 – 25. Juli 2016, VB.2016.00046, E. 4.1). Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlichrechtliche 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 gemäss § 16 Abs. 1 lit. c der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO , LS 177.111) etwa dann der Fall sein, wenn die oder der Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist (vgl. BGE 124 II 53 E. 2b/bb, 123 III 246 E. 5). Die Kündigung wegen einer lang andauernden Krankheit kann jedoch missbräuchlich sein, wenn der Arbeitgeber diese selbst verschuldet hat, weil er etwa seiner Fürsorgepflicht nicht nachgekommen ist (vgl. VGr, 3. April 2019, VB.2019.00019, E. 6.2 mit Hinweisen; BGr, 22. Juni 2010, 8C_707/2009, E. 4.2 – 24. Februar 2010, 8C_122/2009, E. 4 ff.; BGE 125 III 70 E. 2b f.). Dies ist im Allgemeinen noch nicht der Fall, wenn ein Arbeitgeber Ziele setzt, welche der Mitarbeiter nicht erreicht, und dieser deswegen unter Druck steht (vgl. BGr, 25. Januar 2011, 8C_446/2010, E. 4.2.3).

3. Hinsichtlich der Sachumstände der streitgegenständlichen Kündigung ergibt sich aus den Akten Folgendes:

3.1 Der Beschwerdeführer trat beim Beschwerdegegner per 1. März 2018 die Stelle als stellvertretender Leiter der Zentralsterilisation mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % an . Anlässlich der Qualifikation am 29. Mai 2018 (nach der Probezeit) wurden die Leistungserfüllung durch den Beschwerdeführer von seiner direkten Vorgesetzten, F, als mehrheitlich genügend beurteilt . Anlässlich des Standortbestimmungsgesprächs vom 10. Oktober 2018 mit F und deren Vorgesetzten, der OP-Managerin des Spitals, wurden die vom Beschwerdeführer im Rahmen des Anstellungsverhältnisses gezeigten Leistungen überwiegend als unzureichend qualifiziert. Für den 15. November 2018 wurde ein Termin "zur Zielüberwachung" vereinbart. Nach dem Gespräch liess sich der Beschwerdeführer krankschreiben. Am 2. November 2018 wurde der Beschwerdeführer von der Bereichsleiterin Personal zu einem Gespräch eingeladen, wobei auch die Arbeitsunfähigkeit besprochen werden sollte; diesen Termin konnte der Beschwerdeführer "aus gesundheitlichen Gründen (...) nicht wahrnehmen". Mit Schreiben vom 14. November 2018 gewährte der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Wegen der "langfristigen Krankheitsabsenz" und der "Ungewissheit, ob [der Beschwerdeführer seine] Tätigkeit weiter ausüben [könne]", müsse die Stelle neu besetzt werden.

3.2 Am 26. November 2018 gelangte der Beschwerdeführer, handelnd durch seine Vertreterin im vorliegenden Verfahren, an den Personalchef des Spitals und erhob schwerwiegende Vorwürfe gegen seine Vorgesetzte, F. Dabei wurden "zwei Hauptthemen" genannt, namentlich "Entwürdigen der Mitarbeitenden, derbe Sprache und Drohungen" sowie "Grenzüberschreitendes Verhalten, sexuelle Belästigung/sexistische Sprache". Die Krankschreibung des Beschwerdeführers sei "einzig aufgrund der geschilderten Erlebnisse am Arbeitsplatz [erfolgt]". Der Beschwerdegegner kündigte in der Folge eine nähere Abklärung des "vorgebrachten Sachverhalt[s]" an. Am 10. Dezember 2018 wurde die "Untersuchung Verletzung Persönlichkeitsrecht" unter der Leitung des Personalchefs und in Anwesenheit zweier Personalbereichsleiterinnen sowie der Präsidentin der Personalkommission (vgl. Ziff. II/2.6 Personalreglement) durchgeführt (vgl. den entsprechenden Bericht vom 13. Dezember 2018, auch zum Folgenden). Dabei wurden alle Mitarbeitenden des Bereichs Zentralsterilisation zuerst im Plenum über die Ausgangslage informiert und anschliessend gebeten, einen Fragebogen mit sechs Fragen zum Verhalten der Vorgesetzten, F, mit ja oder nein zu beantworten. Nach der Auswertung der Fragebögen wurde Letztere vom Personalchef und ihrer Vorgesetzten über die Ergebnisse informiert; am 11. Dezember 2018 wurde sodann das Gesamtteam darüber in Kenntnis gesetzt. Eine

Mitarbeiterin (von insgesamt elf) befand bestimmte Aussagen von F für "grenzwertig"; sie "sei streng gegenüber [dem Beschwerdeführer] gewesen". Ausserdem habe sie "die Stimme eines Vertreters einmal als sexy taxiert und gegenüber Dritten gesagt, dass wenn jemand nicht zufrieden sei, er/sie ja den Badge da lassen und nach Hause gehen könne". Der Personalchef qualifizierte diese Äusserungen im Bericht als "undiplomatisch"; sie bewegten sich aber noch "im Rahmen des Üblichen und Zulässigen". Als Fazit wurde im Bericht festgehalten, dass "keine Indizien, Beweise oder Anklagen in Sachen Persönlichkeitsverletzung" vorlägen. 3.3 Mit eingeschriebenem Brief vom 19. Dezember 2018 wurde dem Beschwerdeführer unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 31. Januar 2019 gekündigt. Darin heisst es unter anderem: "Durch die von Ihnen vorgebrachten vollkommen haltlosen Beschuldigungen gegen Ihre Vorgesetzte ist unsere Vertrauensbasis in Sie zerstört, was eine Weiterbeschäftigung von Ihnen an unserem Spital verunmöglicht. Dazu kommen weiterhin die schon zuvor bestehenden Faktoren der Ungewissheit der Weiterführung Ihrer Tätigkeit sowie der nicht zufriedenstellenden Arbeit Ihrerseits".

E. 4.1

Der Beschwerdeführer bringt zunächst vor, die Vorinstanz habe in verschiedener Hinsicht den Sachverhalt unrichtig bzw. ungenügend festgestellt. Insbesondere habe sie es unterlassen, die Mitarbeitenden der Zentralsterilisation sowie die ehemalige stellvertretende Leiterin dieser Abteilung, G, als Auskunftspersonen zu befragen. Ausserdem sei die Vorinstanz zu Unrecht davon ausgegangen, dass die Krankheit des Beschwerdeführers nicht ausreichend belegt sei. Neben einer Verletzung von § 7 VRG rügt der Beschwerdeführer damit auch eine Verletzung des rechtlichen Gehörs nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101). Der Gehörsanspruch ist formeller Natur; seine Verletzung führt grundsätzlich ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids. Darauf ist deshalb vorab einzugehen.

E. 4.2

Inhaltlich garantiert Art. 29 Abs. 2 BV den betroffenen Personen unter anderem ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht im Verfahren. Sie sollen sich vor Erlass des in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache äussern, erhebliche Beweise beibringen, an der Erhebung von Beweisen mitwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis äussern können. Die Behörde ist grundsätzlich verpflichtet, die ihr angebotenen Beweismittel abzunehmen, wenn sie zur Abklärung des Sachverhalts tauglich erscheinen. Sie hat die Vorbringen der Parteien tatsächlich zu hören, zu prüfen und in der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen (BGE 143 V 70 E. 4.1; 142 II 218 E. 2.3; 137 II 266 E. 3.2). Aus Gründen der Verfahrensökonomie können nicht besonders schwerwiegende Gehörsverletzungen praxismässig durch die Rechtsmittelinstanz geheilt werden, wenn diese über dieselbe Kognition wie die Vorinstanz verfügt und das rechtliche Gehör im Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird (BGr, 18. Juni 2001, 2P.61/2001, E. 3b/cc; VGr, 12. Juli 2017, VB.2017.00218, E. 2.3 mit Hinweisen). Von einer Rückweisung ist sodann selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des rechtlichen Gehörs abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 137 I 195 E. 2.3.2; Alain Griffel, in: ders. [Hrsg.], Kommentar zum

Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014
[Kommentar VRG], § 8 N. 37 f.).

E. 4.3

Die beantragte Befragung der Mitarbeitenden sowie der ehemaligen stellvertretenden Leiterin der Zentralsterilisation, G, sollte gemäss Rekurseingabe vor allem dazu dienen, den Kündigungsgrund der "falsche[n] Anschuldigungen" zu entkräften. Die Vorinstanz lehnte die Beweisanträge mit der Begründung ab, dass "zur Beurteilung der Rechtsfrage, ob die Kündigung rechtmässig erfolgte, (...) kein objektiver Erkenntnisgewinn durch eine Befragung aller Mitarbeitenden zu erwarten" sei. Des Weiteren ging die Vorinstanz davon aus, dass vom Beschwerdeführer nicht ausreichend belegt worden sei, "um welche Krankheit es sich vorliegend genau handelt und ob das Verhalten von F Ursache hierfür war". Im Rekursverfahren wurde diesbezüglich ein ärztliches Zeugnis von Dr. med. H, Facharzt für Allgemeinmedizin, vom 15. Januar 2019 eingereicht. Darin wird eine "erhebliche Konfliktsituation [in der Schweiz]" erwähnt und eine "rezidivierende depressive Störung, Angststörung, Anpassungsstörung, Belastungsreaktion" diagnostiziert. Ausserdem sei eine Psychotherapie nach Ansicht des Arztes "erforderlich".

E. 4.4

Im Rahmen des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens wurden zwei von G unterzeichnete Gesprächsnotizen eingereicht; darin kommt ihre Sicht der Dinge hinlänglich zum Ausdruck. Auf eine Rückweisung der Sache zur Einvernahme von Auskunftspersonen und zur Würdigung des ärztlichen Zeugnisses kann sodann verzichtet werden, denn der relevante Sachverhalt ist spätestens im vorliegenden Verfahren hinreichend erstellt.

E. 5.1

Der Beschwerdeführer war vor Erlass der Kündigung unbestrittenermassen seit dem 10. Oktober 2018 durchgehend arbeitsunfähig. Mithin war er zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses seit etwas mehr als zwei Monaten aus gesundheitlichen Gründen an seiner beruflichen Tätigkeit verhindert. Die (vorliegend 30 Tage währende) Sperrfrist des Art. 336c Abs. 1 lit. b OR war folglich zum Kündigungszeitpunkt abgelaufen. Da der Beschwerdeführer im Nachgang zum Gespräch vom 10. Oktober 2018 weitere Besprechungstermine "aus gesundheitlichen Gründen" nicht wahrnahm, konnte im Kündigungszeitpunkt nicht mehr mit einer längerfristigen Rückkehr des Beschwerdeführers an seinen angestammten Arbeitsplatz gerechnet werden.

E. 5.2

Etwas anderes wird auch vom Beschwerdeführer nicht geltend gemacht. Er bestreitet denn auch nicht die lang andauernde gesundheitliche Beeinträchtigung als solche, sondern bringt vielmehr vor, das Verhalten des Beschwerdegegners bzw. dasjenige von dessen Angestellter sei Auslöser der Krankheit. Der Beschwerdegegner reagierte auf die vom Beschwerdeführer vorgebrachte Kritik mit einer internen Untersuchung, was grundsätzlich nicht zu beanstanden ist. Jedoch ist zweifelhaft, ob durch die Ausgestaltung des der Untersuchung zugrundeliegenden Fragebogens überhaupt schlüssig eruiert werden konnte, wie sich F gegenüber dem Beschwerdeführer verhielt. Die Fragen waren zwar jeweils so gestellt, dass auch das Verhalten gegenüber anderen Personen erfasst war. Der Fokus lag aber dennoch auf der jeweils befragten Person. Gemäss dem Untersuchungsbericht befand eine Mitarbeiterin, die Vorgesetzte "sei streng gegenüber [dem Beschwerdeführer] gewesen". Insgesamt konnte der Beschwerdegegner gestützt auf die interne Untersuchung

allein nicht den Schluss ziehen, dass die Vorwürfe des Beschwerdeführers gegenüber seiner Vorgesetzten "vollkommen haltlos" seien. Dazu wären weitere Abklärungen nötig gewesen. Des Weiteren hätte der Beschwerdeführer mit dem Ergebnis der internen Abklärungen konfrontiert werden müssen (vgl. § 31 Abs. 1 PG), zumal der Beschwerdegegner zumindest teilweise darauf abstellte, um die Kündigung zu begründen. Indem der Beschwerdegegner diese aussprach, ohne dem Beschwerdeführer die Möglichkeit zu geben, zu den Resultaten der internen Untersuchung Stellung zu nehmen, wurde mithin sein rechtliches Gehör verletzt; insofern erweist sich die Kündigung als formell mangelhaft (vgl. BGr, 15. Oktober 2014, 8C_340/2014, E. 5.2 [nicht publiziert in BGE 140 I 320]).

E. 5.3

Dass das Verhalten seiner Vorgesetzten für die Krankheit des Beschwerdeführers ursächlich war, ist jedoch ebenfalls nicht erwiesen. Gemäss dem ärztlichen Bericht ist diese auf eine "erhebliche Konfliktsituation" zurückzuführen. Daraus ergibt sich jedoch entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers nicht ohne Weiteres, dass seine Krankheit durch den Beschwerdegegner bzw. dessen Angestellte verursacht worden war. Denn der Beschwerdeführer liess sich im Nachgang zum Standortbestimmungsgespräch vom 10. Oktober 2018 krankschreiben; anlässlich dieses Gesprächs wurden seine Leistungen als überwiegend unzureichend qualifiziert. Die erheblichen Vorwürfe gegenüber seiner Vorgesetzten brachte er jedoch erst am 26. November 2018 und somit zu einem Zeitpunkt vor, in welchem ihm die Kündigung bereits in Aussicht gestellt worden war. Zumindest anlässlich des Gesprächs vom 10. Oktober 2018 wäre es ihm jedoch zumutbar gewesen, die von ihm kritisierten Verhaltensweisen anzusprechen, zumal auch die Vorgesetzte von F daran teilnahm. Auch das Angebot, seine Arbeitsunfähigkeit und das weitere Vorgehen mit der zuständigen Bereichsleiterin Personal sowie der OP-Managerin des Spitals zu besprechen, schlug der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 9. November 2018 aus. Der Beschwerdeführer hätte sich sodann auch an die Personalkommission des Beschwerdegegners (vgl. Ziff. II/2.6 Personalreglement) wenden können, um auf die aus seiner Sicht unhaltbare Situation aufmerksam zu machen. Dies hat er jedoch ebenfalls nicht getan. Mit Blick auf die ihm zukommende Fürsorgepflicht ist dem Beschwerdegegner zugutezuhalten, dass er bereits zwei Wochen, nachdem er von den Vorwürfen des Beschwerdeführers erstmals Kenntnis erhalten hatte, die interne Befragung der Mitarbeiter durchführte und sich damit um eine möglichst rasche und umfassende Klärung des Sachverhalts bemühte. Insgesamt ist deshalb nicht erstellt, dass die Krankheit des Beschwerdeführers auf eine Vernachlässigung oder Verletzung der Fürsorgepflicht seines Arbeitgebers zurückgeht. Daran ändern auch die im Beschwerdeverfahren eingereichten Besprechungsnotizen mit G, der vormaligen stellvertretenden Leiterin der Zentralsterilisation, nichts. Denn zum einen war sie nur während weniger Monate gleichzeitig wie der Beschwerdeführer beim Beschwerdegegner angestellt; zum anderen werden ihre Aussagen dadurch relativiert, dass neun von elf befragten Mitarbeitenden nichts am Verhalten von F auszusetzen hatten.

E. 5.4

Bei näherer Betrachtung erweist sich sodann auch der in der Kündigung aufgeführte Grund der "nicht zufriedenstellenden Arbeit" als vertretbar. In der Mitarbeiterbeurteilung nach der Probezeit wurde festgehalten, dass der Beschwerdeführer sich mit den neuen Aufgaben vertraut machen müsse. Ausserdem sei er "bedingt belastbar" und er müsse "mit Zeitvorgaben und Prioritäten (...) verständlicherweise noch mehr Routine bekommen".

Dass anlässlich des Gesprächs vom 10. Oktober 2018 die Arbeitsleistung negativer beurteilt wurde, ist mit Blick auf die dem Beschwerdeführer gewährte Einarbeitungszeit nachvollziehbar. Auch inhaltlich ist die Beurteilung des Beschwerdeführers und seiner Leistungen differenziert und knüpft an die Mitarbeiterbeurteilung nach der Probezeit an. Entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers ist deshalb nicht davon auszugehen, dass die Einschätzung der Arbeitsleistung nicht korrekt erfolgte, zumal bei diesem Gespräch auch die OP-Managerin des Beschwerdegegners anwesend war. Da die ungenügenden Leistungen im Schreiben betreffend rechtliches Gehör vom 14. November 2018 ebenfalls nicht aufgeführt waren, konnte sich der Beschwerdeführer auch diesbezüglich nicht vor Erlass der Kündigung äussern. Somit ist Letztere auch in dieser Hinsicht mit einem formellen Mangel behaftet.

E. 5.5

Zusammenfassend war der Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit dauernd an der Erfüllung seiner Aufgaben verhindert, und somit war ein sachlicher Grund für seine Kündigung gegeben. Dagegen ist nicht erstellt, dass seine Krankheit durch den Arbeitgeber verschuldet und die Kündigung deshalb missbräuchlich wäre. Daran vermögen auch die weiteren diesbezüglichen Vorbringen des Beschwerdeführers nichts zu ändern. Da sich der Beschwerdeführer zu zwei in der Kündigung genannten Gründen nicht vorgängig äussern konnte, ist die Kündigung zwar mit formellen Mängeln behaftet, was grundsätzlich einen Entschädigungsanspruch auslösen könnte (vgl. VGr, 12. Juni 2013, VB.2013.00095, E. 3.2 Abs. 2 – 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 7.1 – 25. April 2018, VB.2017.00766 E. 3.3 ff. [nicht auf www.vgrzh.ch]). Vorliegend ist dies jedoch nicht der Fall, da sich der Beschwerdeführer zum sachlich gerechtfertigten Kündigungsgrund, namentlich seiner Krankheit und der damit verbundenen länger dauernden Abwesenheit, vorab äussern konnte. Die Gehörsverletzungen bezüglich der beiden weiteren in der Kündigung genannten Gründe wiegt sodann nicht schwer genug, um eine Entschädigung zu rechtfertigen (vgl. VGr, 8. September 2010, VB.2010.00024, E. 2.1.1 mit zahlreichen Hinweisen – 2. Dezember 2009, PB.2009.00023, E. 7 und E. 10.2).

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 7.1

Bei personalrechtlichen Angelegenheiten ist das verwaltungsgerichtliche Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- kostenfrei (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Dieser Schwellenwert wird vorliegend nicht erreicht (vgl. oben E. 1.2), weshalb die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind.

E. 7.2

Beschwerdeführer und Beschwerdegegner beantragen eine Parteientschädigung. Dem unterliegenden Beschwerdeführer steht keine solche zu. Dem Beschwerdegegner als Zweckverband mit ausgebauter eigener Administration ist vorliegend ebenfalls keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung § 17 Abs. 2 VRG; vgl. zum Entschädigungsanspruch des Beschwerdegegners etwa VGr, 21. Januar 2013, VB.2013.00030, E. 2, allgemein zur Entschädigung des Gemeinwesens Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 17 N. 50 ff.).

E. 8

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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