

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00294 vom 24. Juni 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-06-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00294

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00294 du 24 juin 2020

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00294 del 24 giugno 2020

Regeste

Fristlose Kündigung | [Der Beschwerdeführer war seit 2017 als Pflegehelfer in einem Pflegezentrum tätig. Nachdem er sich im April 2020 am Arbeitsplatz zweimal aggressiv verhalten hatte und Drohungen aussprach, wurde er fristlos entlassen. Er macht geltend, er habe sich in einer psychischen Ausnahmesituation befunden, da er hinsichtlich Covid-19 eine besonders gefährdete Person sei, aber trotz des Ansteckungsrisikos habe arbeiten müssen.] Der Neubeurteilungsentscheid enthielt keine eigene Begründung. Der Beschwerdeführer musste daher Rekurs erheben, um einen begründeten Entscheid zu erhalten. Dies wäre bei der Festsetzung der Parteientschädigung für das Rekursverfahren zu berücksichtigen gewesen (E. 3). Der Beschwerdeführer leidet an mehreren Vorerkrankungen. Dennoch stellte die Personalärztin im April 2020 fest, er könne arbeiten. Dieser Schluss widersprach der damals geltenden Covid-19-Verordnung 2. Der Beschwerdegegner verhielt sich insofern nicht korrekt. Dies vermag das aggressive Verhalten des Beschwerdeführers aber nicht zu rechtfertigen. Die fristlose Kündigung war rechtmässig (E. 6). Teilweise Gutheissung betreffend Parteientschädigung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2022.00294 Urteil der 4. Kammer vom 11. Mai 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Selina Sigerist. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Spitalverband Limmattal, vertreten durch RA E, Beschwerdegegner, betreffend Fristlose Kündigung, hat sich ergeben: I. A, geboren 1963, war seit dem 1. April 2017 im Pflegezentrum des Spitalverbands Limmattal als Pflegehelfer tätig. Am 16. April 2020 kündigte der Spitalverband Limmattal das Anstellungsverhältnis fristlos, mit der Begründung, A sei anlässlich eines Gesprächs mit der Stationsleiterin ausfällig und aggressiv geworden. Zudem habe er sich geweigert, eine Schutzmaske zu tragen. Nachdem A beim Verwaltungsrat des Spitalverbands Limmattal um Neubeurteilung ersucht hatte, bestätigte dieser die fristlose Kündigung mit Verfügung vom 5. Januar 2021. II. Dagegen rekurrierte A am 5. Februar 2021 an den Bezirksrat Dietikon. Dieser wies den Rekurs mit Beschluss vom 31. März 2022 ab (Dispositiv-Ziff. I), auferlegte keine Verfahrenskosten (Dispositiv-Ziff. II) und sprach keine Parteientschädigungen zu (Dispositiv-Ziff. III). III. Am 16. Mai 2022 erhob A Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge seien der Beschluss des Bezirksamts vom 31. März 2022 sowie die Verfügung des Spitalverbands Limmattal vom 5. Januar 2021 aufzuheben (Rechtsbegehren Nr. 1) und die Sache an den Spitalverband Limmattal zurückzuweisen (Rechtsbegehren Nr. 2). Eventualiter sei die Sache an den Bezirksrat

zurückzuweisen (Rechtsbegehren Nr. 3). Subeventualiter sei festzustellen, dass für die fristlose Kündigung kein wichtiger Grund bestanden habe, dass sie zur Unzeit erfolgt und damit nichtig sei, sowie dass sie missbräuchlich und ohne sachlichen Grund erfolgt sei (Rechtsbegehren Nr. 4). Weiter beantragte er, der Spitalverband Limmattal sei zu verpflichten, über die am 20. November 2020 gestellten Forderungen zu entscheiden (Rechtsbegehren Nr. 5), eventualiter sei dieser zu verpflichten, ihm Schadenersatz in Höhe von Fr. 2'649.32 und Fr. 3'883.49, eine Genugtuung in Höhe von Fr. 15'000.- sowie eine Entschädigung in Höhe von Fr. 23'873.93, je zuzüglich Zins, zu bezahlen (Rechtsbegehren Nr. 6). Der Bezirksrat Dietikon verzichtete am 23. Mai 2022 auf Vernehmlassung. Der Spitalverband Limmattal beantragte mit Beschwerdeantwort vom 13. Juni 2022 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Mit Replik vom 22. August 2022, Duplik vom 13. September 2022 und Triplik vom 17. Oktober 2022 hielten A und der Spitalverband Limmattal an ihren Anträgen fest. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats über personalrechtliche Anordnungen eines Zweckverbands nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Weil auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. Der Beschwerdeführer beantragt, es sei die Nichtigkeit der Kündigung festzustellen. Wird die Feststellung der Nichtigkeit einer Kündigung beziehungsweise die Weiterbeschäftigung beantragt, entspricht der Streitwert dem Lohn eines Jahres (VGr, 8. Dezember 2022, VB.2022.00281, E. 2). Der Jahreslohn des Beschwerdeführers belief sich zuletzt auf rund Fr. 45'000.-. Eventualiter beantragt der Beschwerdeführer finanzielle Leistungen in Höhe von insgesamt rund Fr. 50'000.-. Da es sich hierbei um den höheren Betrag handelt, ist dieser für die Bestimmung des Streitwerts massgebend. Die Angelegenheit fällt somit in die Zuständigkeit der Kammer (§ 38 Abs. 1 VRG in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 3. 3.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, der Beschwerdegegner habe keinen Entscheid über seine finanziellen Anträge gefällt. Darin sei eine Rechtverweigerung zu sehen. Zudem habe der Beschwerdegegner sein rechtliches Gehör verletzt, da er sich im Neubeurteilungsentscheid nicht mit seinen Vorbringen auseinandergesetzt habe. Auch die Vorinstanz habe seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt, indem sie auf Tatsachen abstellte, die strittig sind, ohne sich diesbezüglich im Einzelnen mit den Parteivorbringen auseinanderzusetzen oder Beweise zu erheben. 3.2 Das Neubeurteilungsverfahren dient der Überprüfung der Kündigung. Da der Beschwerdegegner die Kündigung im Neubeurteilungsentscheid bestätigte, wies er die mit der Unrechtmässigkeit der Kündigung begründeten finanziellen Forderungen implizit ab, weshalb er sich damit nicht mehr ausdrücklich auseinandersetzen musste. 3.3 Gestützt auf den Grundsatz des rechtlichen Gehörs gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101) hat die betroffene Person Anspruch auf Begründung des Entscheids. Der Neubeurteilungsentscheid vom 5. Januar 2021 enthält keine eigene Begründung. Er äussert sich nicht zu den Vorbringen des Beschwerdeführers und lässt keine Auseinandersetzung mit diesen erkennen. Dies stellt – wie die Vorinstanz zutreffend festhielt – eine Verletzung des rechtlichen Gehörs des Beschwerdeführers dar. Die Vorinstanz hat volle Kognition und sich mit den Ausführungen des Beschwerdeführers auseinandergesetzt. Damit konnte sie die Verletzung des rechtlichen Gehörs heilen. Dass die Vorinstanz ihrerseits das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers nicht verletzte, wird nachfolgend in E. 3.4 dargelegt. Da der Neubeurteilungsentscheid nicht (ausreichend) begründet war, musste der Beschwerdeführer Rekurs erheben, um gehört zu werden. Nur so konnte er einen begründeten Entscheid

erhalten, der sich mit seinen wesentlichen Vorbringen auseinandersetzt. Diesen Umstand hat die Vorinstanz beim Entscheid darüber, ob dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung zuzusprechen ist, zu Unrecht nicht berücksichtigt (vgl. nachfolgend E. 7.2).

3.4 3.4.1 Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör ergibt sich die Pflicht der Behörde, die Vorbringen der Parteien auch tatsächlich zu hören, zu prüfen und in der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen sowie die von ihnen angebotenen Beweismittel über erhebliche Tatsachen abzunehmen und ein vollständiges Aktendossier zu führen (VGr, 16. Dezember 2021, VB.2021.00617, E. 2.2; BGE 138 V 218 E. 8.1.2; Alain Griffel, in: ders. [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 8 N. 29 ff.). Es ist jedoch nicht erforderlich, dass sich die Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Der Begründungspflicht der Behörde ist Genüge getan, wenn die dargelegten Überlegungen eine sachgerechte Anfechtung des Entscheids erlauben (BGE 142 III 433 E. 4.3.2; BGr, 28. März 2017, 2C_1112/2016, E. 2.3 mit Hinweisen). Auch der Anspruch auf Beweisabnahme gilt nicht absolut: Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann eine Behörde von der Abnahme offerierter Beweismittel insbesondere dann absehen, wenn der Sachverhalt, den eine Partei beweisen will, nicht rechtserheblich ist (Unerheblichkeit des Beweismittels), wenn durch den angebotenen Beweis bereits Feststehendes bewiesen werden soll (Überflüssigkeit des Beweismittels) oder wenn von vornherein gewiss ist, dass der angebotene Beweis keine Klärung herbeizuführen vermag (mangelnde Tauglichkeit des Beweismittels), was mittels antizipierter Beweiswürdigung festgestellt werden kann (VGr, 16. Dezember 2021, VB.2021.00617, E. 2.2; vgl. zum Ganzen BGE 141 I 60 E. 3.3 mit Hinweisen; Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 7 N. 18). Hat eine Behörde aufgrund bereits abgenommener Beweise ihre Überzeugung gebildet und kann sie ohne Willkür annehmen, ihre Überzeugung werde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert, darf sie auf die Abnahme von weiteren Beweisen verzichten (BGE 134 I 140 E. 5.3).

3.4.2 Dem Rekursentscheid lässt sich entnehmen, aus welchen Überlegungen die Vorinstanz zu ihrem Entscheid gelangte. Der Beschwerdeführer beantragte eine Entschädigung sowie Schadenersatz aufgrund ungerechtfertigter fristloser Entlassung, Schadenersatz aufgrund rechtswidrigen Verhaltens des Beschwerdegegners und eine Genugtuung. Da die Vorinstanz zum Schluss kam, die fristlose Kündigung sei gerechtfertigt und rechtmässig, musste sie sich mit diesen Anträgen auch nicht einlässlich befassen. Ein wichtiger Grund, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, kann – wie sich sogleich zeigt – bejaht werden, unabhängig davon, ob der Beschwerdeführer zum damaligen Zeitpunkt als besonders gefährdete Person zu gelten hatte und die Personalärztin ihn ausreichend untersucht hat. Damit war beziehungsweise ist es nicht notwendig, die vom Beschwerdeführer zu diesen Sachverhaltsaspekten offerierten Beweise abzunehmen. Weitere Aspekte des Sachverhalts sind rechtsgenügend erstellt beziehungsweise nicht strittig. Aus den genannten Gründen kann die Abnahme der offerierten Beweise auch im vorliegenden Beschwerdeverfahren unterbleiben.

3.4.3 Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Vorinstanz liegt nicht vor.

E. 4.1

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 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1); 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 Beschwerdeführer hat mit seinem Personalreglement eigene personalrechtliche Normen aufgestellt (vgl. das Personalreglement des Spitals Limmattal [PR], in der hier anwendbaren Fassung, in Kraft seit 1. November 2019). Gemäss Ziff. I./3 PR sind das Personalgesetz des Kantons und dessen Verordnungen subsidiär anwendbar, sofern weder das Personalreglement noch der Einzelarbeitsvertrag sowie die weiteren Verträge und Regeln eine Regelung enthalten.

E. 4.2

Nach Ziff. II/1.3 PR endet das unbefristete Arbeitsverhältnis unter anderem durch Kündigung. Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Dienstjahr einen Monat, ab dem zweiten Dienstjahr beträgt sie drei Monate (Ziff. II/1.3.3 lit. a PR). Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst werden (Ziff. II/1.3 PR). Dabei gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist, als wichtiger Grund (Ziff. II/1.3.3 lit. e PR). Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Kündigung richten sich nach dem Obligationenrecht (Ziff. II/1.3.4). Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich ebenfalls nach dem Obligationenrecht (Ziff. II/1.3.3 lit. c PR). Weder das Personalreglement noch das kantonale Personalgesetz sehen einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung im Fall einer nicht gerechtfertigten Kündigung vor. Eine Abfindung im Sinn von § 26 PG wird bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Ziff. II/1.3.4 PR nicht ausgerichtet.

E. 4.3

Die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses seitens der arbeitgebenden Partei ist gemäss Rechtsprechung 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 ihr nicht zumutbar ist. Zudem müssen die Vorkommnisse 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 142 III 579 E. 4.2, 130 III 213 E. 3.1, 129 III 380 E. 2.1; VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00751, E. 4.4). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem 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 weiteren Hinweisen). Zudem ist stets der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Eine fristlose Kündigung ist demnach dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel eine Verwarnung, eine vorübergehende Freistellung oder die ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (zum Ganzen VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00751, E. 4.4 – 27. Februar 2020, VB.2019.00676,

E.2.2 – 31. Januar 2018, VB.2017.00654, E. 2.1 – 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 2.3, jeweils mit weiteren Hinweisen). Verbalinjurien gegenüber Vorgesetzten können selbst ohne vorherige Verwarnung zu einer fristlosen Kündigung berechtigen. 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- beziehungsweise gesetzwidriges Verhalten provoziert hat (VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00751, E. 4.4).

E. 4.4

Eine fristlose Kündigung führt auch während einer laufenden Sperrfrist zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses und zwar selbst dann, wenn die fristlose Kündigung ungerechtfertigt ist (VGr, 10. November 2022, VB.2022.00059, E. 6.3.2; Staehelin, Art. 336c OR N. 3; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 337 N. 24).

E. 5

Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde: Ende Februar beziehungsweise Anfang März 2020 blieb der Beschwerdeführer aufgrund einer Erkältung rund eine Woche zuhause, wobei er sich nicht durchgehend korrekt von der Arbeit abmeldete. Während seiner Abwesenheit versuchten seine Vorgesetzten ihn mehrfach telefonisch zu erreichen, was jedoch teilweise nicht möglich war. Am 12. März 2020 führten die Stationsleiterin und die Leiterin des Pflegezentrums mit dem Beschwerdeführer ein Gespräch betreffend seine Absenzen und drohten ihm für den Wiederholungsfall sinngemäss einen Verweis mit Kündigungsandrohung an. In der Folge berief sich der Beschwerdeführer darauf, er sei hinsichtlich Covid-19 ein Risikopatient, da er an der chronisch obstruktiven Lungenerkrankung COPD, Bluthochdruck sowie Diabetes mellitus leide. Am 31. März 2020 besuchte der Beschwerdeführer die Sprechstunde der Personalärztin des Beschwerdegegners. Diese stellte fest, dass der Beschwerdeführer arbeitsfähig sei. Am darauffolgenden Tag hatte der Beschwerdeführer frei. Am 2. April 2020 hätte der Beschwerdeführer einen weiteren Termin bei der Personalärztin wahrnehmen und arbeiten müssen. In der Nacht auf den 2. April 2020 meldete er sich jedoch beim Beschwerdegegner von der Arbeit ab, da er krank sei; dem Termin bei der Personalärztin blieb er unentschuldigt fern und war auch nicht erreichbar. Daraufhin bot der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 2. April 2020 erneut zu einer personalärztlichen Untersuchung am 9. April 2020 auf. Für den Fall, dass der Beschwerdeführer dieser Aufforderung nicht nachkomme, stellte der Beschwerdegegner eine fristlose Kündigung in Aussicht. Der Hausarzt des Beschwerdeführers attestierte diesem vom 2. April 2020 bis zum 19. April 2020 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit. Der Beschwerdeführer gab diesbezüglich einerseits an, sein Arzt habe ihn von der Arbeit dispensiert, da er ein Risikopatient sei. Andererseits führte er aus, er habe sich aufgrund seines chronischen Hustens auf dem Arbeitsweg und von seinen Mitarbeitenden diskriminiert gefühlt. Aufgrund seiner psychischen Verfassung und um diese Situation zu entspannen, habe ihm sein Hausarzt eine vollständige Arbeitsunfähigkeit attestiert. Am 9. April 2020 erschien der Beschwerdeführer aufforderungsgemäss in der Sprechstunde der Personalärztin. Diese kam zum Schluss, die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers dauere längstens bis zum 13. April 2020, da er mit Maske und Händedesinfektion ausreichend geschützt sei. Am 14. April 2020 war der Beschwerdeführer wieder zum Dienst eingeteilt, zu dem er auch erschien. Die Stationsleiterin bat ihn zu sich ins Büro, um

das Protokoll des Gesprächs vom 12. März 2020 zu unterzeichnen. Der Beschwerdeführer weigerte sich, das Protokoll zu unterzeichnen und gab an, er wolle dieses erst von einer Fachperson prüfen lassen. Gemäss Angabe der Stationsleiterin wurde er dabei sehr laut und wütend, und er schlug mit der Faust gegen die Wand sowie auf den Tisch. Zudem habe er geäussert, dass die Leiterin des Pflegezentrums, die Stationsleiterin und die Personalärztin seine Nerven kaputt machen würden, wegen ihnen sei er krank, er hasse sie. Am darauffolgenden Tag hatte der Beschwerdeführer frei. Am 16. April 2020 erschien er pünktlich zur Arbeit. Da er keine Schutzmaske trug, wiesen ihn seine Mitarbeitenden darauf hin, dass das Tragen einer Maske obligatorisch sei, worauf er aggressiv reagierte. Weil der Beschwerdeführer in der Folge weiterhin keine Maske trug, wies ihn die Stationsleiterin erneut auf die Maskentragpflicht hin. Er reagierte wiederum aggressiv. Er schimpfte und gab an, er bekomme beim Tragen einer Maske keine Luft. Der stellvertretende Leiter des Pflegezentrums begleitete ihn daraufhin von der Station weg. Anschliessend führte der stellvertretende Leiter des Pflegezentrums ein Gespräch mit den anwesenden Mitarbeitenden des Tagesteams. Diese erzählten, der Beschwerdeführer habe entgegen ihrem Hinweis keine Maske angezogen. Er habe laut gerufen und Drohungen gegen Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte ausgestossen. Namentlich habe er gesagt, er würde sie über die Balkonbrüstung hinabstossen und Ähnliches. Die Leiterin des Pflegezentrums gab diesbezüglich an, der Beschwerdeführer habe keine Maske getragen und auf der Station einen "Tumult" veranstaltet. Der stellvertretende Leiter des Pflegezentrums teilte dem Beschwerdeführer nach dem Vorfall mit, am Nachmittag finde ein Gespräch mit dem Personalbüro statt. Der Beschwerdeführer war jedoch zum Gesprächszeitpunkt am vereinbarten Ort nicht aufzufinden und telefonisch nicht erreichbar. Daraufhin kündigte der Beschwerdegegner das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer fristlos.

E. 6.1

Der Beschwerdeführer ist an zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen gegenüber seinen Vorgesetzten und Mitarbeitenden laut und aggressiv geworden. Zudem sprach er Drohungen gegen diese aus. Dabei schreckte er auch nicht davor zurück, seinen Unmut vor den demenzkranken Bewohnerinnen und Bewohnern des Pflegezentrums zum Ausdruck zu bringen. Indem sich der Beschwerdeführer weigerte, eine Schutzmaske zu tragen, gefährdete er zudem die Bewohnerinnen und Bewohner sowie die Mitarbeitenden. Die Äusserungen und das Verhalten des Beschwerdeführers sind objektiv geeignet, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören. Dem Beschwerdegegner war es aufgrund des wiederholt aggressiven Verhaltens des Beschwerdeführers nicht zumutbar, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

E. 6.2

Der Beschwerdeführer macht sinngemäss geltend, er sei durch das Verhalten des Beschwerdegegners provoziert worden. Dass er trotz seiner Arbeitsunfähigkeit und des mit Covid-19 verbundenen Risikos arbeiten müssen, habe ihn in eine psychische Ausnahmesituation gebracht. Die Sprechstunde vom 9. April 2020 habe lediglich dazu gedient, ihn dazu zu bewegen, zur Arbeit zu erscheinen; die Personalärztin habe keine eigentliche Untersuchung durchgeführt. Der Beschwerdegegner ist demgegenüber der Ansicht, der Beschwerdeführer sei hinsichtlich Covid-19 keine besonders gefährdete Person. Die Personalärztin habe den Beschwerdeführer untersucht und festgestellt, er sei mit Schutzmaske und Händedesinfektion gemäss den Richtlinien Swissnoso ausreichend

geschützt. Der Beschwerdeführer habe in der Sprechstunde vom 9. April 2020 selber bestätigt, arbeitsfähig zu sein. Da sich der Beschwerdeführer geweigert habe, bei der Arbeit eine Schutzmaske zu tragen, er gegenüber der Stationsleitung aggressiv geworden sei, seine Vorgesetzten beschimpft und mehrere Mitarbeitende bedroht habe, sei ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung gegeben. Hinzu komme, dass der Beschwerdeführer wiederholt nicht zur Arbeit gekommen sei, ohne sich korrekt abzumelden, und nicht erreichbar gewesen sei.

E. 6.3

Der Beschwerdeführer leidet an der chronisch obstruktiven Lungenkrankheit COPD, an arterieller Hypertonie, an Diabetes sowie an Dyslipidämie. Ab dem 2. April 2020 war er von seinem Hausarzt krankgeschrieben. Die Personalärztin kam demgegenüber am 9. April 2020 zum Schluss, der Beschwerdeführer sei ab dem 13. April 2020 arbeitsfähig. Dieser Schluss der Personalärztin widerspricht der zum damaligen Zeitpunkt in Kraft stehenden Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus vom 13. März 2020 (Covid-19-Verordnung 2; SR 818.101.24). Der Beschwerdeführer hätte damals gestützt auf Art. 10b Abs. 2 Covid-19-Verordnung 2 (AS 2020 783) als besonders gefährdete Person eingestuft werden müssen. Damit wäre der Beschwerdegegner auch verpflichtet gewesen, die Massnahmen nach Art. 10c Covid-19-Verordnung 2 (AS 2020 863) umzusetzen. Die Personalärztin war der Ansicht, der Beschwerdeführer sei mit Maske und Händedesinfektion ausreichend geschützt. Die Empfehlungen des Bundes betreffend sozialer Distanz liessen sich aber durch diese Massnahmen am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers nicht sicherstellen (vgl. Art. 10c Abs. 2 Covid-19-Verordnung 2 [AS 2020 863]). Der Beschwerdegegner hätte dem Beschwerdeführer daher andere Aufgaben zuweisen oder – falls dies nicht möglich gewesen wäre – ihn unter Lohnfortzahlung beurlauben müssen. Der Beschwerdegegner verhielt sich somit nicht korrekt. Dass die Personalärztin fälschlicherweise festgestellt hatte, der Beschwerdeführer sei nicht als besonders gefährdete Person zu qualifizieren beziehungsweise das Tragen einer Maske sowie Händedesinfektion würden ihn ausreichend schützen, rechtfertigte jedoch die Beschimpfungen mehrerer Mitarbeitender sowie die aggressiven Äusserungen und Drohungen nicht. Gleiches gilt hinsichtlich der geltend gemachten psychischen Erkrankungen. Dies gilt umso mehr, als der Beschwerdeführer seine Äusserungen teilweise vor Bewohnerinnen und Bewohnern des Pflegezentrums gemacht hat. Auch dass der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer aufforderte, eine Schutzmaske zu tragen, rechtfertigt dessen aggressives Verhalten nicht. In dieser Aufforderung ist keine Provokation zu sehen. Es wäre dem Beschwerdeführer auch möglich gewesen, auf sachliche Art zu kommunizieren, dass und weshalb er keine Maske tragen könne bzw. wolle.

E. 6.4

Insgesamt rechtfertigt das Fehlverhalten des Beschwerdegegners die Äusserungen und das Verhalten des Beschwerdeführers nicht. Es lagen wichtige Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise das Abwarten der ordentlichen Kündigungsfrist war dem Beschwerdegegner nicht zumutbar. Auch angesichts der relativ kurzen Anstellungsdauer des Beschwerdeführers erweist sich die Kündigung als verhältnismässig.

E. 6.5

Nach dem Gesagten war die fristlose Kündigung rechtmässig. Damit hat der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf Ersatz dessen, was er bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist verdient hätte. Auch ist der Beschwerdegegner nicht zur Leistung einer Entschädigung oder einer Genugtuung zu verpflichten. Eine fristlose Kündigung löst das Arbeitsverhältnis auch dann auf, wenn sie während einer Sperrfrist ausgesprochen wird (vgl. vorne E. 4.4). Daher ist unerheblich, ob der Beschwerdeführer zum Kündigungszeitpunkt infolge Krankheit arbeitsunfähig war. Die fristlose Kündigung erweist sich so oder anders nicht als nichtig.

E. 7.1

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 7.2

Der Beschwerdegegner verursachte das Rekursverfahren, indem er seinen Neubeurteilungsentscheid nicht (ausreichend) begründete. Daher ist dieser zu verpflichten, dem Beschwerdeführer für das Rekursverfahren eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 2'000.- zu bezahlen.

E. 7.3

Bei personalrechtlichen Angelegenheiten ist das verwaltungsrechtliche Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- kostenfrei (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Dieser Streitwert wird vorliegend überschritten, weshalb Kosten zu erheben sind. Ausgangsgemäss sind diese dem Beschwerdeführer aufzuerlegen, eine Parteientschädigung ist ihm nicht zuzusprechen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 VRG; § 17 Abs. 2 VRG). Der in seinem amtlichen Wirkungsbereich tätig gewordene Beschwerdegegner hat praxisgemäss ebenfalls keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. den Beschwerdegegner betreffend VGr, 24. Juni 2020, VB.2019.00766, E. 5).

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.