

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00541 vom 18. März 2021

ZH Verwaltungsgericht, 2021-03-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00541

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00541 du 18 mars 2021

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00541 del 18 marzo 2021

Regeste

Kündigung des Arbeitsverhältnisses | Gemäss dem Wortlaut von Art. 17 Abs. 4 Satz 1 des Städtzürcher Personalrechts steht es dem gekündigten Angestellten frei, im Rechtsmittelverfahren einen Antrag auf Weiterbeschäftigung zu stellen oder stattdessen eine Entschädigung zu verlangen (E. 1.2). Die Nichteinhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften gemäss Unfallversicherungsgesetz und den zugehörigen Verordnungen ist als Verletzung wichtiger gesetzlicher Pflichten und damit als sachlicher Kündigungsgrund zu qualifizieren (E. 5.2). Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass er während der Bewährungsfrist (weiterhin) Sicherheitsvorschriften nicht einhielt; es liegen keine Hinweise vor, dass er aufgrund von sprachlichen Defiziten nicht in der Lage gewesen wäre, die Bewährungsfrist zu bestehen. Der Beschwerdeführer hat einen sachlichen Kündigungsgrund gesetzt (zum Ganzen E. 6). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

E. 4.1

Der Beschwerdeführer war seit dem 1. Juni 1992 in verschiedenen Funktionen, zuletzt als Gärtner, bei der Beschwerdegegnerin angestellt. Im Personaldossier sind Zielvereinbarungs- und Mitarbeitergespräche (ZMG) ab dem Jahr 2000 dokumentiert. Der Beschwerdeführer wurde sowohl im Jahr 2000 als auch im Jahr 2001 mit der Gesamtbewertung "C", das heisst, "Anforderungen erfüllt (gute Gesamtleistung)" beurteilt. Auch in den ZMG der Jahre 2002 bis 2005 erhielt der Beschwerdeführer dieselbe Gesamtbeurteilung. Sein Vorgesetzter, B, wies jeweils darauf hin, dass die Qualität der Arbeit noch verbessert werden könne. Im August 2005 attestierte ihm sein Vorgesetzter gute Arbeit in seinem Bereich; seine Kommunikationsfähigkeit sollte aber noch verbessert werden. Aus weiteren ZMG-Unterlagen bis 2009 geht hervor, dass B den Beschwerdeführer weiterhin mit einer guten Gesamtleistung qualifizierte. Anlässlich des Gesprächs vom 19. November 2008 hielt der Vorgesetzte erneut fest, dass die Qualität der Arbeit verbessert werden sollte. Ebenso heisst es dort, der Beschwerdeführer habe seine Sozialkompetenz "ein wenig" verbessern können. Auch in den folgenden Jahren erhielt der Beschwerdeführer jeweils die Gesamtbewertung "C", wobei er weiterhin zur Verbesserung der Arbeitsqualität angehalten wurde. Anlässlich des "Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgesprächs (ZBG)" vom 3. Dezember 2014 bewertete B unter dem Titel "Sicherheit" die Bemühungen um das im Jahr davor vereinbarte Ziel, dass der Beschwerdeführer die Betriebssicherheitsvorschriften einhalten und die PSA (persönliche Schutzausrüstung)

benützen sollte, mit einem "C". Aus der Dokumentation des ZBG vom 2. Dezember 2015 geht sodann hervor, dass der Beschwerdeführer Arbeitsanweisungen besser befolgen sollte. Die Gesamtbewertung "C" bzw. "vollumfänglich erreicht" erhielt der Beschwerdeführer von B auch für die Jahre 2016–2019. Ebenso forderte sein Vorgesetzter noch immer eine bessere Qualität der Arbeit; der Beschwerdeführer solle "nicht nur schnell" arbeiten. Schliesslich geht aus dem ZBG vom 4. Dezember 2018 der Hinweis hervor, dass der Beschwerdeführer besser auf die Anweisungen seines Vorgesetzten hören sollte.

E. 4.2.1

Ende 2019 übernahm C die Funktion der Vorarbeiterin des Bezirks E. Damit war sie fortan die Vorgesetzte des Beschwerdeführers. Am 4. März 2020 fand ein "Gespräch betreffend Mahnung und Bewährungsfrist" statt, an welchem neben dem Beschwerdeführer und C auch D, Leiter Region F von Grün Stadt Zürich, sowie eine Personalbereichsleiterin teilnahmen. An diesem Gespräch wurde zunächst auf einen Vorfall vom 25. Februar 2020 Bezug genommen. Der Beschwerdeführer habe an diesem Tag auf einer Mauer gearbeitet, ohne die Erlaubnis dafür zu haben. Sein Gruppenleiter habe ihn "aus sicherheitstechnischen Gründen" angewiesen, herunterzukommen. Später sei der Beschwerdeführer beim Laubwischen von einem Hausdach in der Dachrinne gestanden. Als ein Mitarbeiter ihn darauf hinwies, dass dies nicht erlaubt sei und ein Foto machen wollte, habe der Beschwerdeführer Folgendes gesagt: "wenn du ein Foto machst bist du morgen tot". Diese Aussage hätten "alle Mitarbeiter vor Ort" mitbekommen. Des Weiteren heisst es in der Aktennotiz, bereits in der Woche davor sei aufgefallen, dass der Beschwerdeführer die Sicherheitsvorschriften nicht einhalte. So habe er etwa auf einem Anhänger gestanden, um eine Hecke zu schneiden. Dabei sei er aus Unachtsamkeit vom Anhänger gestürzt. Der Beschwerdeführer sei bemüht, die Arbeit schnell zu erledigen, wobei er leider oftmals unachtsam sei, sodass er sich selber und andere in Unfallgefahr bringen könnte. Des Weiteren sei aufgefallen, dass der Beschwerdeführer häufig während der Arbeitszeit ("z.B. mehr als 30 Minuten Pause") immer wieder kürzere Abwesenheiten vorweise. Am Gespräch vom 4. März 2020 wurde dem Beschwerdeführer eine Bewährungsfrist von sechs Monaten angesetzt. Bedrohungen von Kollegen und Vorgesetzten würden in keiner Art und Weise toleriert; ausserdem werde erwartet, dass der Beschwerdeführer die Sicherheitsvorschriften in Zukunft jederzeit einhalte. Für den Fall der Nichtbewährung drohte die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses an. Anlässlich der Besprechung wurde ihm schliesslich "zur Erinnerung" ein Merkblatt zur persönlichen Sicherheitsausrüstung abgegeben.

E. 4.2.2

Für die Zeit nach der Mahnung sind im Personaldossier des Beschwerdeführers vier Aktennotizen enthalten, welche jeweils knapp verschiedene Vorstösse gegen Sicherheitsvorschriften beschreiben. Sie beschlagen den Zeitraum vom 13. August bis am 9. September 2020. Darin heisst es etwa, der Beschwerdeführer habe "ohne Schutzbrille gebläsert" oder er habe mit der Motorsäge Bretter zersägen wollen, ohne die Schutzausrüstung zu tragen. Die Aktennotizen stammen von C und sind jeweils von ihr und vom Beschwerdeführer unterzeichnet.

E. 4.2.3

Nach Ablauf der Bewährungsfrist lud die zuständige Personalbereichsleiterin den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 15. September 2020 zu einem Gespräch ein. Als

Grund für das Gespräch nannte sie die Besprechung der angesetzten Bewährungsfrist sowie die Einräumung des rechtlichen Gehörs zur beabsichtigten Kündigung. Des Weiteren hiess es in der Einladung, es stehe dem Beschwerdeführer frei, eine Person seines Vertrauens an das Gespräch vom 23. September 2020 mitzubringen, worauf er jedoch verzichtete. Anlässlich des Gesprächs würdigte D zunächst positiv, dass es zu keinen weiteren "Bedrohungen von Mitarbeitenden" gekommen sei. Mit Blick auf die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften hielt er jedoch fest, dass der Beschwerdeführer sich wiederholt nicht daran gehalten habe. Ebenso sei er wiederholt länger abwesend gewesen, als es die Pausenzeit zulasse. Im Folgenden gewährten die weiteren Anwesenden dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör zur beabsichtigten Kündigung. Dieser gab insbesondere an, nicht zu verstehen, warum er nach 29 Jahren bei Grün Stadt Zürich die Kündigung erhalten solle; er betonte ausserdem, dass es "bis jetzt" keine Unfälle infolge Missachtung der Sicherheitsvorschriften gegeben habe und er nicht nachvollziehen könne, weshalb dieses Thema nun eine so grosse Bedeutung angenommen habe. Auf dem Gesprächsprotokoll ist schliesslich Folgendes vermerkt: "Gesprächsprotokoll abgegeben; Hr. A will nicht unterschreiben, da er nichts versteht".

E. 4.3

Am 6. Oktober 2020 wurde dem Beschwerdeführer die Kündigungsverfügung persönlich übergeben. Darin führt die Direktorin von Grün Stadt Zürich zur Begründung zunächst das Nichteinhalten der Sicherheitsvorschriften an; der Beschwerdeführer habe sich wiederholt nicht an die Schutzvorschriften gehalten und die vorgeschriebene Schutzkleidung nicht getragen. Dieses Verhalten erachte Grün Stadt Zürich als grobfahrlässig. Daneben verwies die Direktorin auf häufige Kurzabwesenheiten während der Arbeitszeiten.

E. 5.1

Die Vorinstanz sah davon ab, auf die in der Kündigungsbegründung genannten Kurzabwesenheiten einzugehen, zumal sie die Kündigung bereits aufgrund des Nichteinhaltens der Sicherheitsvorschriften für sachlich begründet erachtete. Wie sich im Folgenden zeigt, drängt sich auch vor Verwaltungsgericht keine weitere Auseinandersetzung mit den dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Abwesenheiten während der Arbeitszeit auf. Anzumerken ist jedoch, dass entsprechendes Verhalten in den Akten kaum dokumentiert ist.

E. 5.2.1

Gemäss Art. 82 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 (UVG, SR 832.20) ist der Arbeitgeber verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen (Abs. 2). Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benützen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern (Abs. 3). Diese Vorgaben werden in Art. 5 Abs. 1 der Verordnung über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983 (VUV, SR 832.30) präzisiert. Die Bestimmung schreibt vor, dass – können Unfall- und Gesundheitsgefahren durch technische oder organisatorische

Massnahmen nicht oder nicht vollständig ausgeschlossen werden –, der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zumutbare und wirksame persönliche Schutzausrüstungen wie etwa Schutzhelme, Haarnetze, Schutzbrillen, Gehörschutzmittel, Atemschutzgeräte, Schutzschuhe, Schutzhandschuhe, Schutzkleidung, Schutzgeräte gegen Absturz und Ertrinken, Hautschutzmittel sowie nötigenfalls auch besondere Wäschestücke zur Verfügung stellen muss. Er muss dafür sorgen, dass diese jederzeit bestimmungsgemäss verwendet werden können. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber nach Art. 6 Abs. 3 VUV verpflichtet dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer die Massnahmen der Arbeitssicherheit einhalten. Art. 11 Abs. 1 VUV statuiert sodann, dass der Arbeitnehmer die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitssicherheit befolgen und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln berücksichtigen muss. Er muss insbesondere die persönlichen Schutzausrüstungen benützen und darf die Wirksamkeit der Schutzeinrichtungen nicht beeinträchtigen.

E. 5.2.2

Anlässlich des Gesprächs zur Ansetzung der Bewährungsfrist vom 4. März 2020 wurde dem Beschwerdeführer unter anderem die Erwartung kommuniziert, dass er sich in Zukunft "korrekt und verantwortungsvoll verhält und jederzeit die Sicherheitsvorschriften einhält". Gemäss Gesprächsprotokoll habe der Beschwerdeführer dazu Stellung genommen und insbesondere gesagt, er sei sich in der Zwischenzeit bewusst geworden, dass er darauf achten müsse, die Sicherheitsvorschriften zu befolgen; er wolle sich Mühe geben und die Vorgaben einhalten. Dem Beschwerdeführer war somit klar, welche Verhaltensweisen von ihm erwartet wurden. Ebenso wurden durch die Abgabe des Merkblatts zur persönlichen Schutzausrüstung mit Piktogrammen die arbeitgeberseitigen Anforderungen nochmals graphisch unterstrichen. Aus den von der Vorgesetzten des Beschwerdeführers im August und September 2020 erstellten Aktennotizen (vgl. vorn, E. 4.2.2) geht hervor, dass der Beschwerdeführer etwa die Motorsäge bedienen wollte, ohne die persönliche Schutzausrüstung zu tragen, dass er ohne Schutzbrille den Laubbläser bediente, ohne Gehörschutz den Rasen mähte und in kurzen Hosen den Rasentrimmer benutzte. Der Beschwerdeführer bestreitet die Vorfälle nicht. Damit versties er gegen die Vorgaben von Art. 83 Abs. 3 UVG in Verbindung mit Art. 11 Abs. 1 VUV. Gleichzeitig hat er damit während der ihm angesetzten Bewährungsfrist (erneut) mehrfach Sicherheitsvorschriften nicht eingehalten, obwohl ihm anlässlich des Gesprächs vom 4. März 2020 klar kommuniziert worden war, dass entsprechendes Verhalten nicht mehr toleriert würde.

E. 5.2.3

In Lehre und Rechtsprechung ist anerkannt, dass einem Arbeitnehmer, der gegen die in E. 5.2.1 genannten Verhaltens- und Sicherheitsvorschriften verstösst bzw. deren Einhaltung verweigert, gekündigt werden kann; in schwerwiegenden Fällen gar fristlos (BGr, 20. Juni 2011, 8C_541/2010, E. 5–7 – 10. Juni 2009, 4A_167/2009, E. 3 – 28. Juli 2000, 4C.161/2000, E. 2 [je betreffend fristlose Kündigung wegen kontinuierlicher Missachtung der Helmtragepflicht auf einer Baustelle]; BVGr, 11. November 2013, C-2363/2012, E. 4.1.2; Roger Andres, Arbeitssicherheit: Die Sanktionierung fehlbarer Arbeitgeber und Arbeitnehmer, HAVE 2017 S. 345 ff., 360; Roland Müller/Manuel Stengel, Berufskleidung im Arbeitsrecht – Vorschriften, Kostentragung, Depot, AJP 2011 S. 222 ff., 231). Ebenso verhält es sich hier. Die Verletzung der unfallversicherungsrechtlichen Sicherheitsvorschriften ist als Verletzung wichtiger gesetzlicher Pflichten und damit als sachlicher Kündigungsgrund im Sinn von Art. 17 Abs. 2 in Verbindung mit Art. 17 Abs. 3

lit. a PR zu qualifizieren. Gleichzeitig besteht offensichtlich ein öffentliches Interesse an der Einhaltung dieser – strafbewehrten (Art. 112 Abs. 1 lit. d und Abs. 2 UVG) – Sicherheitsvorschriften.

E. 6.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, er habe "aufgrund seiner durchaus bedauerlichen Defizite im sprachlichen Bereich keine Chance [gehabt], die Bewährungsfrist, während der er Sicherheitsvorschriften zu beachten gehabt hätte, die vorher zumindest ihm gegenüber nicht durchgesetzt worden waren, zu bestehen". Als Belege für seine Sprach- und Verständnisschwierigkeiten weist er auf eine E-Mail eines Bekannten hin, der bestätigt, dass "eine Verständigung mit [dem Beschwerdeführer] [auf Deutsch] nicht oder nur eingeschränkt möglich ist". Ausserdem gehe aus dem Arbeitszeugnis vom 30. Juni 2021 Folgendes hervor: "[Der Beschwerdeführer] war kontaktfreudig und offen, obwohl seine mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit eine gute Verständigung im Arbeitsalltag und in seinem Arbeitsumfeld erschwerten". Schliesslich verweist der Beschwerdeführer auf das Gesprächsprotokoll vom 23. September 2020, worin vermerkt ist, dass er dieses nicht unterschrieben habe, "da er nichts versteht".

E. 6.2

Aus den Vorbringen des Beschwerdeführers und den von ihm erwähnten Dokumenten lässt sich zwar schliessen, dass er teilweise Mühe mit der deutschen Sprache bekundet bzw. bekundete. Gleichzeitig konnte er über fast dreissig Jahre mit seinen Vorgesetzten kommunizieren und den von diesen erhaltenen Arbeitsanweisungen nachkommen. Ausserdem war er offenbar während seiner Anstellung auch in der Lage, an verschiedenen Aus- und Weiterbildungskursen teilzunehmen. Aus einem bei den Akten liegenden Trainingsjournal des Beschwerdeführers geht etwa hervor, dass er am 20. November 2019 ein achtstündiges "Klassenraumtraining" zum Thema persönliche Schutzausrüstung gegen Abstürze beim Baumschneiden absolvierte. Gemäss ZBG für die Jahre 2016 und 2018 war der Beschwerdeführer überdies in der Lage, regelmässig Informationen aus dem Intranet abzuholen, sodass ihm sein Vorgesetzter attestierte, keine relevanten Informationslücken zu haben. Im Weiteren ist zu berücksichtigen, dass sich der Beschwerdeführer anlässlich des Gesprächs vom 4. März 2020 einsichtig zeigte (vgl. vorn, E. 5.2.2). Er konnte den Gesprächsinhalt somit nachvollziehen und angemessen darauf reagieren. Ebenso hätte er sich sowohl an das Gespräch vom 4. März wie auch an dasjenige vom 23. September 2020 begleiten lassen können, hätte er tatsächlich befürchtet, den Ausführungen der anderen Gesprächsteilnehmer nicht folgen zu können. Sodann wäre es am Beschwerdeführer gelegen, nachzufragen, sollten Unklarheiten betreffend des von ihm erwarteten Verhaltens bestanden haben. Was schliesslich den Vermerk auf dem Gesprächsprotokoll vom 23. September 2020 angeht, ist daraus primär Unverständnis des Beschwerdeführers über die in Aussicht gestellte Kündigung und nicht über den Gesprächsinhalt an sich abzuleiten. Insgesamt liegen keine Hinweise vor, dass der Beschwerdeführer aufgrund von sprachlichen Defiziten nicht in der Lage gewesen wäre, die Bewährungsfrist zu bestehen. Auf die beantragte Parteibefragung kann demnach verzichtet werden. Ohnehin liesse sich damit nicht belegen, dass der Beschwerdeführer die ihm gegenüber (am 4. März 2020) formulierten Erwartungen nicht verstanden hatte.

E. 6.3

Des Weiteren kann auch davon abgesehen werden, einen Bericht über das Führungsverhalten der Vorgesetzten des Beschwerdeführers einzuholen. Inwiefern sich das behauptete ungenügende Führungsverhalten von C in der "Art und Weise der Aktennotizen" (vgl. E. 4.2.2) manifestieren soll, ist nicht ersichtlich. Überdies ist festzuhalten, dass bereits der frühere Vorgesetzte des Beschwerdeführers von diesem (mindestens anlässlich eines ZBGs) forderte, die persönliche Schutzausrüstung korrekt zu verwenden, und ihn in zwei Beurteilungsgesprächen aufforderte, besser auf seine Anweisungen zu hören (vorn, E. 4.1). Entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers kann somit nicht gesagt werden, es seien "keine Gespräche geführt, keine Unterstützungsleistungen erbracht" worden. Denn der Beschwerdeführer wurde sowohl von B als auch von C auf die Bedeutung der persönlichen Schutzausrüstung hingewiesen. Ausserdem besuchte er – wie erwähnt – noch im November 2019 ein Klassenraumtraining zu diesem Thema. Schliesslich kann aus dem Umstand, dass C offenbar einen verstärkten Fokus auf die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften legt, nicht abgeleitet werden, dass sie "ohne weitere Veranlassung beschlossen hat, das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers aufzulösen". Vielmehr war und ist sie verpflichtet, die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitssicherheit gegenüber "ihren" Mitarbeitenden durchzusetzen (vgl. etwa BGE 102 II 18 E. 1 zur Verpflichtung des Arbeitgebers, die Pflicht zum Tragen von Schutzhelm und -brille durchzusetzen; ferner BGE 112 II 138 E. 3b; BGr, 5. Juni 2019, 4A_611/2018, E. 3.2). Dass ein Vorgesetztenwechsel für die Arbeitnehmenden mit gewissen Umstellungen verbunden sein kann, ist schliesslich nachvollziehbar; hier wurde dem Beschwerdeführer mit Blick auf die Sicherheitsvorschriften gar eine sechsmonatige Frist zur Bewährung bzw. zur Anpassung (an die von ihm behauptete Umstellung) eingeräumt.

E. 6.4

Nach dem Gesagten hat der Beschwerdeführer den sachlichen Kündigungsrund gemäss Art. 17 Abs. 2 in Verbindung mit Art. 17 Abs. 3 lit. a PR gesetzt.

E. 7

Der Beschwerdeführer bringt vor, die Kündigung sei missbräuchlich. Missbräuchlichkeit einer Kündigung liegt gemäss (Art. 17 Abs. 2 PR in Verbindung mit) Art. 336 OR etwa vor, wenn eine Partei sie wegen einer Eigenschaft ausspricht, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb. Zu den persönlichen Eigenschaften im Sinn dieser Bestimmung gehört auch das Alter (statt vieler Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, Basler Kommentar, 2020, Art. 336 OR N. 5 und 7 mit Hinweisen). Wie aus den vorangehenden Erwägungen hervorgeht, wurde dem Beschwerdeführer nicht aufgrund seines Alters, sondern wegen der fortdauernden Nichteinhaltung von Sicherheitsvorschriften gekündigt. Es trifft zwar zu, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung knapp 57 Jahre alt war und er sich mit vollendetem 58. Altersjahr gemäss Art. 24 Abs. 1 PR für einen Altersrücktritt hätte entscheiden können. Mit Blick auf die Bedeutung der Arbeitssicherheit für den Betriebsablauf insgesamt konnte von der Beschwerdegegnerin aber nicht erwartet werden, dass sie die Nichteinhaltung der Sicherheitsvorschriften durch den Beschwerdeführer (weiterhin) duldet; vor diesem Hintergrund war sie auch nicht gehalten, ihm zu ermöglichen, seine Arbeitstätigkeit ohne finanzielle Einbussen zu beenden (vgl. dazu BGE 132 III 115 E. 5.3).

E. 8

Schliesslich erweist sich die Kündigung auch als verhältnismässig: Es trifft zwar zu, dass der Arbeitgeberin eine erhöhte Fürsorgepflicht gegenüber Arbeitnehmern in fortgeschrittenem Alter und/oder mit langer Dienstzeit zukommt (BGr, 12. November 2014, 4A_384/2014, E. 4.2.2; VGr, 18. März 2021, VB.2020.00628, E. 5.1.2 mit Hinweis). Vorliegend wurde dem Beschwerdeführer eine sechsmonatige Bewährungsfrist eingeräumt und ihm so ermöglicht, sich zu verbessern. Im Rahmen des Gesprächs vom 4. März 2020 wurde der Beschwerdeführer auch auf die Möglichkeit hingewiesen, sich bei Fragen oder Unsicherheiten bezüglich der Sicherheitsvorschriften an den Betriebssicherheitsbeauftragten zu wenden. Gestützt auf das vorangehend Ausgeführte ist jedoch davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer im Bereich der Sicherheitsvorschriften schlicht nicht gewillt war, die Anforderungen der Beschwerdegegnerin zu erfüllen. Seine diesbezügliche Uneinsichtigkeit geht insbesondere aus dem Protokoll des Gesprächs vom 23. September 2020 hervor. Gemäss diesem habe der Beschwerdeführer darauf hingewiesen, dass es während der Bewährungsfrist zu keinen Unfällen mehr gekommen sei und er nicht nachvollziehen könne, weshalb dem Thema Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz eine so grosse Bedeutung zugemessen werde. Mit Blick auf die sehr gewichtigen Interessen der Beschwerdegegnerin, die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften bei allen Arbeitnehmenden sicherzustellen, überwiegen ihre Interessen gegenüber den privaten Interessen des Beschwerdeführers.

E. 9

Zusammenfassend erweist sich die Kündigung als recht- und verhältnismässig. Dem Beschwerdeführer steht somit weder ein Anspruch auf Entschädigung noch ein solcher auf Abfindung zu. Die Beschwerde ist folglich abzuweisen.

E. 10.1

Da der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt, ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG e contrario). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG).

E. 10.2

Beschwerdeführer und Beschwerdegegnerin beantragen je eine Parteientschädigung. Dem unterliegenden Beschwerdeführer steht keine solche zu. Der Beschwerdegegnerin ist vorliegend ebenfalls keine Parteientschädigung zuzusprechen, denn die Beantwortung von Rechtsmitteln gehört zu den angestammten amtlichen Aufgaben bzw. zur üblichen Amtstätigkeit (§ 17 Abs. 2 VRG; VGr, 18. März 2021, VB.2020.00628, E. 6.3 mit Hinweis).

E. 11

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.