

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00272 vom 7. Juni 2023

ZH Verwaltungsgericht, 2023-06-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00272

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00272 du 7 juin 2023

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00272 del 7 giugno 2023

Regeste

Kündigung | [Der Beschwerdeführer war seit dem 1. Januar 2016 als Mitarbeiter im Baudienst der Beschwerdegegnerin beschäftigt; mit Verfügung vom 16. Februar 2022 löste diese das Anstellungsverhältnis auf, weil der Beschwerdeführer die geforderte Arbeitsleistung im Baudienst und auch bei den Piketteinsätzen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr erbringen können.] Mit der fehlenden Eignung bzw. Tauglichkeit des Beschwerdeführers (dazu E. 3.2 f.), die vereinbarte Arbeit zu verrichten, lag ein sachlicher Grund für die streitgegenständliche Kündigung vor, zumal ihm die Beschwerdegegnerin auch keine vergleichbare zumutbare andere Arbeit anbieten konnte. Da der Beschwerdeführer damit weder invaliditätshalber bzw. wegen langdauernder Krankheit noch wegen ungenügender Leistung oder ungenügenden Verhaltens entlassen wurde, ist auch nicht von Relevanz, dass ihn sein Arzt in Bezug auf seine Tätigkeit im Baudienst als arbeitsfähig einstufte und ihm vor der Kündigung keine (neue) Bewährungsfrist angesetzt wurde (E. 3.3 f.). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2023.00272 Urteil der 4. Abteilung vom 25. April 2024 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA Dr. B, Beschwerdeführer, gegen Stadt C, vertreten durch den Stadtrat C, dieser vertreten durch RA D, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A, geboren 1974, war seit dem 1. Januar 2016 als Mitarbeiter im Baudienst bei der Stadt C beschäftigt. Mit Verfügung vom 16. Februar 2022 löste die Personalabteilung der Stadt C das Anstellungsverhältnis per 31. Mai 2022 auf, weil A die geforderte Arbeitsleistung im Baudienst und auch bei den Piketteinsätzen nicht mehr erbringen können. Mit Neubeurteilungsentscheid vom 15. Juni 2022 bestätigte der Stadtrat von C die Kündigung und gewährte A eine Abfindung von vier Monaten. II. Am 14. Juli 2022 erhob A Rekurs beim Bezirksrat E und beantragte im Wesentlichen, unter Entschädigungsfolge sei die Stadt C zu verpflichten, ihm "eine Entschädigung in der Höhe von fünf Monatslöhnen brutto ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge sowie eine zusätzliche Abfindung in der Höhe von 2 Monatslöhnen brutto (insgesamt 6 Monatslöhne) zu bezahlen". Mit Beschluss vom 30. März 2023 hiess der Bezirksrat E das Rechtsmittel teilweise gut und sprach A eine Abfindung in der Höhe von fünf Monatslöhnen zu; im Übrigen wies er den Rekurs ab. III. Am 16. Mai 2023 führte A Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge sei der Beschluss des Bezirksamts E vom 30. März 2023 aufzuheben, soweit ihm keine Entschädigung

zugesprochen worden sei, und sei die Stadt C zu verpflichten, ihm eine Entschädigung in Höhe von fünf Monatslöhnen zu bezahlen. Der Bezirksrat E verzichtete am 1. Juni 2023 auf eine Vernehmlassung. Mit Beschwerdeantwort vom 20. Juni 2023 beantragte die Stadt C die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen betreffend ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis. Weil auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.2 Der Beschwerdeführer beantragt eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen. Bei einem Bruttojahreslohn von zuletzt Fr. 74'077.- beträgt der Streitwert somit rund Fr. 30'800.-. Über die Angelegenheit ist deshalb in Dreierbesetzung zu entscheiden (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG).

2. 2.1 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 das kantonale Personalrecht sinngemäss anzuwenden ist, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. Die Stadt C hat von dieser Kompetenz mit Erlass einer Personalverordnung (PV) sowie der dazugehörigen Ausführungsbestimmungen Gebrauch gemacht.

2.2 Gemäss § 14 PV endet das Arbeitsverhältnis unter anderem durch Kündigung (lit. a). Die Kündigung wird nach vorheriger Anhörung der betroffenen Person durch die Anstellungsinstanz verfügt, schriftlich mitgeteilt und begründet (§ 16 Abs. 1 PV). Die Kündigung durch die Stadt darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (SR 220) sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (§ 16 Abs. 2 PV). Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (§ 16 Abs. 3 Satz 1 PV). Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (vgl. BGr, 14. Dezember 2012, 8C_649/2012, E. 8.1, und 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. Vorbehalten bleiben stets die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, der Grundsatz von Treu und Glauben sowie das Verhältnismässigkeitsprinzip. Letzteres gebietet dabei die Prüfung milderer Massnahmen sowie die Vornahme einer Interessenabwägung (VGr, 28. Januar 2022, VB.2021.00479, E. 3.2, und 24. Juni 2020, VB.2019.00342, E. 2.2; vgl. auch BGr, 15. Januar 2014, 8C_500/2013, E. 7.5).

2.3 Die Beweislast für das Vorliegen sachlich zureichender Gründe für eine Kündigung liegt bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden (VGr, 7. Juni 2023, VB.2022.00616, E. 2.5, und 28. Januar 2022, VB.2021.00479, E. 3.1 Abs. 1; Marco Donatsch, Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 24). Gründe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen daher in einem Mitarbeitergespräch oder in einem gleichwertigen

Verfahren dokumentiert sein (§ 17 Abs. 2 PV). 3. 3.1 Die Beschwerdegegnerin begründet die Kündigung des Beschwerdeführers damit, dass dessen Leistungen im Baudienst als ungenügend beurteilt worden seien und er mit erheblichen Fehlzeiten (rund 700 Stunden von Januar 2016 bis zum Vorgesetztenwechsel im Jahr 2018 und über 120 krankheitsbedingte Abwesenheiten von Januar 2019 bis Juni 2022) aufgefallen sei. Aus diesem Grund sei im Sinn eines Versuchs von Mai bis November 2021 bzw. Februar 2022 ein Abteilungswechsel vom Baudienst zum Abfuhrwesen durchgeführt worden. Der Vorgesetzte im Abfuhrwesen habe die Leistungen des Beschwerdeführers allerdings ebenfalls als ungenügend eingestuft. Der Beschwerdeführer sei einerseits der strengen Arbeit körperlich nicht gewachsen und könne andererseits nicht gut unter Druck arbeiten. Auch im Abfuhrwesen sei der Beschwerdeführer sodann mit vielen Absenzen aufgefallen. Ab November 2021 habe er aus gesundheitlichen Gründen wieder regelmässig Aufgaben im Baudienst wahrgenommen, ab Januar 2022 habe er zu 70 % und ab Februar 2022 wieder zu 100 % dort gearbeitet. Insgesamt könne der Beschwerdeführer die geforderte Leistung seit Längerem weder im Baudienst noch im Abfuhrwesen erbringen. Er habe in beiden Bereichen die ihm übertragenen Aufgaben oftmals ungenügend oder zu spät erledigt. Zudem habe er mehrere Wochen pro Jahr wegen Krankheit gefehlt und zahlreiche Arzttermine während der Arbeitszeit vereinbart. Der Beschwerdeführer sei mithin aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage, die schweren körperlichen Arbeiten zu erbringen, die in seinem Stellenbeschrieb – auch in demjenigen für den Baudienst – aufgeführt seien. Im Pikettdienst im Winter sei besonders gut ersichtlich, dass der Beschwerdeführer nicht alle Arbeiten ausführen könne und viel langsamer arbeite als seine Kollegen. So hätten die Kollegen einen Teil seiner Arbeiten übernehmen müssen, damit die Winterdienstarbeiten bis zur vorgegebenen Zeit erledigt worden seien. Dies sei sehr belastend für das ganze Team gewesen. Dem hält der Beschwerdeführer vor Verwaltungsgericht im Wesentlichen entgegen, dass seine Leistung und sein Verhalten unter seinem früheren Vorgesetzten stets tadellos gewesen seien. Nach einem Vorgesetztenwechsel im Jahr 2018 habe er dann plötzlich eine schlechtere Bewertung erhalten und sei er völlig zu Unrecht kritisiert worden, was sich bereits darin zeige, dass die Mitarbeiterbeurteilung 2020 keine konkreten Beispiele enthalte. Auch in anderer Hinsicht sei er schlechter als andere Mitarbeitende behandelt worden. Namentlich sei es ihm nie möglich gewesen, zwei zusammenhängende Ruhetage zu beziehen, und sei er gegen seinen Willen ins Abfuhrwesen versetzt worden, obschon der Beschwerdegegnerin spätestens Ende Mai 2021 bekannt gewesen sei, dass die Arbeit dort Gift für seine Gesundheit sei. Auch die IV habe die Arbeit im Abfuhrwesen als zu streng für ihn beurteilt. Für seine angestammte Tätigkeit hätten aber weder die IV-Behörde noch sein Arzt seine Arbeitsfähigkeit in Zweifel gezogen. Ab Januar 2022 habe er denn auch wieder zu 70 % im Bereich Baudienst gearbeitet und ab Februar 2022 zu 100 %. Der Kündigungsgrund der langdauernden Krankheit sei folglich nicht erfüllt. Gleiches gelte hinsichtlich des Kündigungsgrunds der ungenügenden Leistung. So sei die ihm angesetzte Bewährungsfrist am 31. März 2021 abgelaufen, ohne dass ihm im Anschluss daran gekündigt worden wäre. Für die Zeit nach Ablauf der Bewährungsfrist und namentlich seine Rückkehr in den Baudienst seien keine Leistungsmängel dokumentiert. Da die erste Bewährungsfrist ergebnislos abgelaufen sei, könnten ihm die Mängel, die zur Ansetzung dieser Bewährungsfrist geführt hätten, nicht mehr vorgeworfen werden. Eine neue Bewährungsfrist sei ihm nicht angesetzt worden und auch eine Mitarbeiterbeurteilung habe nicht mehr stattgefunden. Damit sei seine Kündigung formell und materiell mangelhaft. 3.2

Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde: 3.2.1 Der Beschwerdeführer war ab dem 1. Januar 2016 als Mitarbeiter Baudienst mit einem vollen Pensum bei der Beschwerdegegnerin angestellt, wobei er gemäss Anstellungsverfügung vom 23. Oktober 2015 regelmässig an den Wochenenden arbeiten musste, weshalb ihm auch "eine gegenüber den Teamkollegen [...] höhere Lohneinstufung gewährt" worden war. Seine Tätigkeit umfasste laut Stellenbeschrieb insbesondere die allgemeine Reinigung und den Unterhalt aller Bushaltestellen, Strassen und Plätze auf dem Stadtgebiet, die Samstagreinigung des Stadtgebiets, das Leeren von Abfallkübeln, Kanalisationsarbeiten, den Fahrzeug- und Geräteunterhalt, den Winterdienst sowie die Aushilfe beim Abfuhrwesen oder auf dem Friedhof. Entsprechend wurde unter "Stellenanforderungen" ausdrücklich eine "[r]obuste Gesundheit" verlangt. Ende November 2016 führte der damalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers mit diesem eine erste Mitarbeiterbeurteilung durch. In deren Rahmen wurden die Leistung und das Verhalten des Beschwerdeführers insgesamt als "genügend" eingestuft und als Ziel vereinbart, dass er die Arbeitspausen und den vorgegebenen Tourenplan einhalte. Anlässlich der in den beiden Folgejahren (2017 und 2018) durchgeführten Mitarbeiterbeurteilungen erhielt der Beschwerdeführer jeweils die Gesamtbeurteilung "gut". In der Mitarbeiterbeurteilung vom November 2018 – unter einem neuen Vorgesetzten – wurde allerdings bemängelt, dass der Beschwerdeführer seine Touren nicht gut plane und wenig motiviert sei, Aufträge ausserhalb des eigenen Aufgabenbereichs zu erfüllen. Als Ziel wurde deshalb abermals eine "[b]essere Routenplanung" vereinbart.

3.2.2 Anfang Dezember 2019 fand eine weitere Mitarbeiterbeurteilung mit dem Beschwerdeführer statt. Darin wurden dessen Leistung und Verhalten insgesamt wieder nur mit "genügend" bewertet, wobei der Vorgesetzte in der Detailbewertung insbesondere kritisierte, dass der Beschwerdeführer kein grosses Durchhaltevermögen zeige und nicht genügend motiviert sei. Im Dezember 2020 erfolgte erstmals eine ungenügende Gesamtbewertung. Der Beschwerdeführer hole sich bei fachlichen Unsicherheiten keine Hilfe bei der Bereichsleitung, könne keine Prioritäten setzen, habe sich bloss während zweier Monate um eine bessere Routenplanung bemüht, halte sich nicht an Abmachungen und Anweisungen, werde in schwierigen Situationen laut, beleidigend und respektlos gegenüber Arbeitskollegen und zum Teil auch gegenüber der Bereichsleitung und habe sein ungenügendes Durchhaltevermögen nicht steigern können. Dem Beschwerdeführer wurde vor diesem Hintergrund eine dreimonatige Bewährungsfrist angesetzt. Er selbst gab im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung an, am Arbeitsplatz aktuell nicht glücklich zu sein wegen seines Vorgesetzten, von dem er keine Wertschätzung erfahre; er würde lieber unter dem Leiter des Bereichs Abfuhrwesen arbeiten. Das von ihm im Anschluss und unter Hinweis auf die ungenügende Beurteilung verlangte Gespräch mit der nächsthöheren Vorgesetzten musste wegen Krankheit bzw. eines Arzttermins sowie Ferien des Beschwerdeführers wiederholt verschoben werden, wobei er – den unbestritten gebliebenen Angaben der Beschwerdegegnerin zufolge – anlässlich der Übergabe eines Arztzeugnisses an seinen Vorgesetzten Anfang Januar 2021 diesem gegenüber bemerkt haben soll, künftig nur noch 50 % für die Beschwerdegegnerin arbeiten zu wollen und sich im Umfang von 50 % eine andere Arbeitsstelle zu suchen, da sein Gesundheitszustand "einfach nicht mehr" zulasse. Am 29. April 2021 fand ein Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer, dem Leiter der Abteilung Werke, Versorgung und Anlagen der Beschwerdegegnerin, dessen Stellvertreter, dem direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers (Leiter des Bereichs Baudienst) und der Leiterin Personal der Beschwerdegegnerin statt. Bei dieser Gelegenheit wurde beschlossen, den Beschwerdeführer, der davon überzeugt gewesen sei, dass die

ungenügende Beurteilung seiner Leistung und seines Verhaltens mit seinem Vorgesetzten zusammenhänge, in den Bereich Abfallbewirtschaftung zu versetzen. Anfang Mai 2021 kam es zum Bereichswechsel. Bereits Ende Mai 2021 reichte der Beschwerdeführer seinem neuen Vorgesetzten ein ärztliches Attest vom 25. Mai 2021 ein, wonach er infolge "der aktuellen lumbalen Rückenbeschwerden" Arbeiten mit repetitiven Rotationsbewegungen des Oberkörpers, das längere Verharren in vornüber geneigter Haltung – ob stehend oder sitzend –, das Tragen von Gegenständen über 10 kg sowie unerwartete, asymmetrische Lasteinwirkungen vermeiden solle. Gemäss der Beschwerdegegnerin sei in der Folge auf diese Einschätzung "sofort Rücksicht genommen" worden und seien in Absprache mit dem Beschwerdeführer dessen Arbeiten angepasst bzw. ihm zusätzliche Pausen zugestanden worden.

3.2.3 Anfang November 2021 führte der Leiter des Bereichs Abfuhrwesen eine ausserordentliche Mitarbeiterbeurteilung mit dem Beschwerdeführer durch. Auch in diesem Rahmen erhielt Letzterer die Gesamtbeurteilung "ungenügend". Der Beschwerdeführer sei körperlich der Arbeit im Abfuhrwesen nicht gewachsen und finde sich unter Druck nicht zurecht. Den in den Akten liegenden ärztlichen Unterlagen zufolge war der Beschwerdeführer denn auch – neben seinem Rückenleiden – vom 15. August bis am 24. September 2021 aufgrund von "Darmbeschwerden" zu 100 % arbeitsunfähig gewesen, was die Beschwerdegegnerin zur Einrichtung eines Case Managements veranlasst hatte. Am 28. September 2021 fand zwischen der zuständigen Case Managerin ihrer Krankentaggeldversicherung, dem Beschwerdeführer, der Leiterin Personal und dem Leiter der Abteilung Werke, Versorgung und Anlagen der Beschwerdegegnerin eine Besprechung statt, deren Thema die "vielen Krankheitsausfälle" des Beschwerdeführers bildeten. Erstere habe den Anwesenden bei dieser Gelegenheit erläutert, dass der Beschwerdeführer an zwei Krankheiten leide, an einem Rückenleiden sowie an "Bauchbeschwerden". Beide hätten ihn in der Vergangenheit in seiner Erwerbsfähigkeit eingeschränkt. Aktuell sei der Beschwerdeführer zwar wieder arbeitsfähig, die Darmprobleme seien jedoch chronischer Natur und allenfalls sei eine Operation erforderlich. Der Beschwerdeführer brachte hierzu ergänzend vor, wegen seiner Darmprobleme oft auf die Toilette zu müssen, was beim Abfuhrwesen nicht immer möglich sei. Wenn er Tabletten einnehme, gehe es besser. Als direkte Folge des Gesprächs meldete die beigezogene Case Managerin den Beschwerdeführer bei der IV an zur Abklärung seiner Berufsfähigkeit. Einer Aktennotiz der Leiterin Personal der Beschwerdegegnerin zufolge, teilte ihr die zuständige IV-Behörde hierauf am 21. Dezember 2021 telefonisch mit, dass der Beschwerdeführer "[g]emäss Arztbericht" beim Baudienst zu 100 % arbeitsfähig sei. Hingegen seien die Arbeiten beim Abfuhrwesen als zu streng einzustufen und solle der Beschwerdeführer dort, wenn überhaupt, höchstens an zwei Arbeitstagen pro Woche eingesetzt werden.

3.2.4 Anfang Februar 2022 fand ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer, dem Leiter der Abteilung Werke, Versorgung und Anlagen der Beschwerdegegnerin, dem direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers (Leiter des Bereichs Baudienst) und der Leiterin Personal der Beschwerdegegnerin statt. Die Letztgenannten teilten dem Beschwerdeführer bei dieser Gelegenheit mit, zur Ansicht gekommen zu sein, dass er seiner Arbeit körperlich nicht gewachsen sei, weshalb sie eine Kündigung prüften. Er sei in den letzten Jahren mehrere Wochen pro Jahr krankheitsbedingt ausgefallen. Die Leistungen im Baudienst würden als ungenügend beurteilt und er sei zu langsam. Auch zwischenmenschlich habe es oft Schwierigkeiten gegeben und der Einsatz im Winterdienst sei unbefriedigend. So könne der Beschwerdeführer die ihm aufgegebenen Arbeiten nicht in der vorgegebenen Zeit erledigen, was bedeute, dass andere Mitarbeitende diese Arbeiten übernehmen müssten.

Dies drücke die Stimmung innerhalb des Teams. Dem Beschwerdeführer wurde die Möglichkeit eingeräumt, "zu einer allfälligen Kündigung Stellung zu nehmen", entweder schriftlich oder mündlich. Der Beschwerdeführer entschied sich für eine mündliche Stellungnahme, worauf für den 16. Februar 2022 eine nächste Besprechung anberaumt wurde. Unmittelbar im Anschluss an dieses Gespräch eröffnete die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer die Kündigung. 3.3 Wie sich zeigt, sind grundsätzlich sämtliche in den Akten liegenden Mitarbeiterbeurteilungen des Beschwerdeführers – auch die ab dem Vorgesetztenwechsel im Jahr 2018 erstellten – differenziert und kommt die Verschlechterung seiner Bewertung nicht einfach "aus dem Nichts" bzw. ist sie objektiv nachvollziehbar. So fiel bereits die erste Mitarbeiterbeurteilung des Beschwerdeführers bei der Beschwerdegegnerin – unter seinem früheren Vorgesetzten – lediglich genügend aus und wurde der Beschwerdeführer wiederholt zur Einhaltung der gleichen Ziele angehalten. Auch der Leiter des Bereichs Abfuhrwesen, dem der Beschwerdeführer keine ungerechtfertigte Kritik vorwirft, bewertete dessen Verhalten und seine Leistung zuletzt als ungenügend, wobei er wie der Vorgesetzte des Beschwerdeführers im Bereich Baudienst insbesondere sein ungenügendes Durchhaltevermögen, sein Arbeitstempo und die fehlende Veränderungsbereitschaft beanstandete. Dafür, dass der Beschwerdeführer schlechter als andere Mitarbeitenden behandelt worden wäre, sind ebenfalls keine Anhaltspunkte gegeben. Namentlich hat er sich – wie die Vorinstanz zu Recht bemerkt – explizit auf eine Stelle mit Wochenendarbeit beworben und war dafür im Gegenzug auch besser entlohnt worden als seine Kolleginnen und Kollegen. Mit der temporären Versetzung ins Abfuhrwesen entsprach die Beschwerdegegnerin wiederum primär dem Wunsch des Beschwerdeführers, unter einem anderen Bereichsleiter arbeiten zu dürfen. Im Zeitpunkt der Versetzung war der Beschwerdegegnerin nicht bekannt, dass der Beschwerdeführer unter Rückenbeschwerden leidet. Nach Bekanntwerden der diesbezüglichen Diagnose reagierte sie umgehend, passte – in Absprache mit dem Beschwerdeführer – dessen Aufgaben und sein Pensum an und veranlasste ein Case Management. Gemäss der Beschwerdegegnerin wurden dem Beschwerdeführer aber auch nach Beendigung des Case Managements und seiner Rückkehr in den Baudienst nur noch leichte Arbeiten übertragen und die Möglichkeit eingeräumt, sich jederzeit zu schonen und bei Bedarf die Arbeit zu unterbrechen. Hierin ist denn auch der eigentliche Grund für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses des Beschwerdeführers zu sehen. Wie diesem schon anlässlich des Gesprächs vom 28. September 2021 und nochmals ausdrücklich im Neubeurteilungsentscheid mitgeteilt worden war, war es für die Beschwerdegegnerin, der auch den anderen Angestellten gegenüber eine Fürsorgepflicht oblag, oftmals "schwierig", auf die körperlichen Einschränkungen des Beschwerdeführers Rücksicht zu nehmen und ihn in den beiden Bereichen Baudienst und Abfuhrwesen einzusetzen, ohne dass der Rest des Teams Mehrarbeit leisten musste und unzufrieden wurde. Dies besonders während der Wintermonate, wenn oftmals das ganze Personal für kurzfristige (Pikett-)Einsätze im Winterdienst aufgeboten werden musste. Hinzu kommen die wiederkehrenden, nicht planbaren Absenzen, mit denen aufgrund der chronischen Darmerkrankung des Beschwerdeführers auch künftig gerechnet werden musste und die ebenfalls von den Kolleginnen und Kollegen hätten aufgefangen werden müssen. Der Beschwerdeführer selbst äusserte sich ab Januar 2021 wiederholt dahingehend, dass er gesundheitlich nicht mehr in der Lage sei, alle ihm übertragenen Arbeiten im Rahmen eines Vollzeitpensums zu erledigen. Er wies mit anderen Worten nicht mehr die "Robustheit" auf, die laut Stellenprofil für seine Tätigkeit im Bereich Baudienst, aber auch bzw. erst recht für jene im

Abfuhrwesen vorausgesetzt war, sodass ihn die Beschwerdegegnerin als für die genannten Stellen ungeeignet oder untauglich betrachten durfte. 3.4 Mit der fehlenden Eignung bzw. Tauglichkeit des Beschwerdeführers, die vereinbarte Arbeit zu verrichten, lag ein sachlicher Grund für die streitgegenständliche Kündigung vor, zumal ihm die Beschwerdegegnerin auch keine vergleichbare zumutbare andere Arbeit anbieten konnte. Da der Beschwerdeführer damit weder invaliditätshalber bzw. wegen langdauernder Krankheit noch wegen ungenügender Leistung oder ungenügenden Verhaltens entlassen wurde, ist auch nicht von Relevanz, dass ihn sein Arzt in Bezug auf seine Tätigkeit im Baudienst als arbeitsfähig einstufte und ihm vor der Kündigung keine (neue) Bewährungsfrist angesetzt wurde (vgl. VGr, 12. September 2005, PB.2005.00028, E. 3 [nicht publiziert]). Auch kann auf die angebotene Parteibefragung im Zusammenhang mit der Beurteilung der Frage, ob die Leistung und das Verhalten des Beschwerdeführers seit Ansetzung der Bewährungsfrist zu Beanstandungen Anlass gaben, verzichtet werden. 3.5 Nicht gefolgt werden kann dem Beschwerdeführer schliesslich insofern, als er rügt, dass die Beschwerdegegnerin seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt habe, indem sie am 16. Februar 2022 unmittelbar im Anschluss an das Gespräch mit ihm die Ausgangsverfügung erliess. Dass eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber direkt nach der mündlichen Gehörgewährung zur Kündigung schreitet, verletzt den Anspruch auf rechtliches Gehör nicht. Sodann wird im Neubeurteilungsentscheid auf die im Rahmen der Gehörgewährung (mündlich) vorgebrachten Einwände des Beschwerdeführers ausdrücklich eingegangen und hält dieser auch der Einschätzung der Beschwerdegegnerin in der Verfügung vom 16. Februar 2022, wonach die mündliche Gehörgewährung keine (entscheidwesentlichen) neuen Erkenntnisse zutage führte, nichts Substanzielles entgegen. 3.6 Da sich die streitgegenständliche Kündigung nach dem Gesagten als rechtmässig erweist, hat der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf Ausrichtung einer Entschädigung. Die Beschwerde ist abzuweisen.

E. 4.1

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. 4.2

Dem unterliegenden Beschwerdeführer steht keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG). Die in ihrem amtlichen Wirkungskreis tätig gewordene Beschwerdegegnerin hat praxismässig ebenfalls keinen Anspruch auf eine solche (vgl. VGr, 7. Juni 2023, VB.2022.00616, E. 7.2 mit Hinweis).

E. 5

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.