

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00289 vom 18. März 2021

ZH Verwaltungsgericht, 2021-03-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00289

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00289 du 18 mars 2021

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00289 del 18 marzo 2021

Regeste

Kündigung | [Die Beschwerdegegnerin kündigte dem als Mitarbeiter des Werkhofs angestellten Beschwerdeführer wegen Verhaltensmängeln.] Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund besteht namentlich, wenn eine mangelhafte Leistung oder ein unbefriedigendes Verhalten vorliegt (E. 4). Das wiederholt aggressive und kritikunfähige Verhalten des Beschwerdeführers seinem Vorgesetzten gegenüber sowie die Auseinandersetzungen mit seinem Arbeitskollegen sind als mangelhaftes Verhalten zu qualifizieren. Eine Bewährungsmöglichkeit wurde dem Beschwerdeführer eingeräumt. Die Kündigung erweist sich somit als begründet (E. 5.3). Eine Entlassung altershalber fällt ausser Betracht (E. 6). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2023.00289 Urteil der 4. Kammer vom 21. März 2024 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Meret Lüdi. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Gemeinde F, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A war seit dem 1. Mai 2005 in einem Vollzeitpensum als Mitarbeiter des Werkhofs der Gemeinde F tätig. Am 31. Januar 2017 erhielt A einen Verweis wegen unkollegialen Verhaltens gegenüber seinem direkten Vorgesetzten C. Am 26. Februar 2021 wurde ihm aufgrund unkollegialen Verhaltens eine Bewährungsfrist von sechs Monaten angesetzt. Mit Schreiben vom 28. April 2022 kündigte die Personalkommission des Gemeinderats F wegen Verhaltensmängeln das Anstellungsverhältnis per Ende Juli 2022. Eine Begründung der Kündigung erging am 18. Juli 2022. II. Der Bezirksrat G wies einen gegen die Kündigung erhobenen Rekurs mit Beschluss vom 13. April 2023 ab (Dispositiv-Ziff. II) und sprach keine Parteientschädigungen (Dispositiv-Ziff. IV) zu. III. Am 22. Mai 2023 erhob A Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge seien die Ziff. II und IV des Rekursentscheids aufzuheben, er sei altershalber zu entlassen und die Gemeinde F sei zu verpflichten, ihm eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen zuzüglich 5 % Zins seit 28. April 2022 zu bezahlen. Am 30. Mai 2023 schloss der Bezirksrat G auf Abweisung der Beschwerde. Die Gemeinde F beantragte mit Beschwerdeantwort vom 23. Juni 2023 ebenfalls die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Mit weiteren Stellungnahmen von A vom 6. Juli 2023 und der Gemeinde F vom 17. August 2023 wurde an den jeweiligen Anträgen festgehalten. A reichte am 29. Dezember 2023 weitere Dokumente zu den Akten. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksamts betreffend personalrechtliche

Anordnungen einer Gemeinde gemäss §§ 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. 2.1 Der Beschwerdeführer beantragt eine Entlassung altershalber und zusätzlich eine Entschädigung in Höhe von sechs Monatslöhnen. Damit beträgt der Streitwert insgesamt rund Fr. 75'000.-, weshalb die Sache in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 lit. c VRG e contrario). 2.2 Der Beschwerdeführer bietet im vorliegenden Verfahren die Parteibefragung sowie die Befragung ehemaliger Kollegen als Zeugen an. Ausserdem beantragt er den Beizug der Ein- und Austritte des Werkhofs zwischen 2006 und 2022. Auf die Abnahme eines Beweismittels wird verzichtet, wenn der für den Entscheid massgebende Sachverhalt aufgrund der Akten feststeht oder wenn die zu beweisenden Tatsachen nicht rechtserheblich sind (Marco Donatsch, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 60 N. 11). Wie sich noch zeigen wird (unten E. 5), ergibt sich der entscheidrelevante Sachverhalt hinreichend klar aus den Akten, weshalb sich zusätzliche Beweiserhebungen erübrigen. 3. 3.1 Das kantonale Recht macht den Gemeinden im Bereich des Personalrechts nur wenige Vorgaben. Nach Art. 47 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101) untersteht das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1) wiederholt diese Regelung. Daneben sieht § 53 Abs. 2 GG vor, dass die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts sinngemäss anzuwenden sind, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. 3.2 Die Beschwerdegegnerin hat von dieser Kompetenz mit Erlass einer Personalverordnung (PVO) Gebrauch gemacht. Soweit die Personalverordnung nichts Abweichendes regelt, ist gemäss Art. 3 PVO das Personalrecht des Kantons Zürich sinngemäss anwendbar.

E. 4.1

Gemäss Art. 20 lit. a PVO endet das Arbeitsverhältnis unter anderem durch Kündigung. Die Kündigungsfrist beträgt nach der Probezeit ab dem dritten Dienstjahr drei Monate (Art. 21 Abs. 1 lit. c PVO). Gemäss Art. 22 Abs. 2 PVO darf die Kündigung durch die Gemeinde nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (SR 220) sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 14. Juni 2023, 8C_385/2022, E. 4.2.2 – 14. Dezember 2012, 8C_649/2012, E. 8.1 – 25. August 2011, 8C_594/2010, E. 4.4). Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (BGr, 2. Mai 2014, 8C_686/2013, E. 5.2; VGr, 22. November 2023, VB.2023.00224, E. 5.1). Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund besteht namentlich, wenn eine mangelhafte Leistung oder ein unbefriedigendes Verhalten vorliegt (Art. 23 Abs. 1 PVO). Letzteres kann beispielsweise angenommen werden, wenn das Verhalten des oder der Arbeitnehmenden zu einer Störung der Arbeitsgemeinschaft oder des Betriebsablaufs führt (vgl. BGr, 22. Januar 2019, 8C_280/2018, E. 3.4, und 1. November 2010, 8C_690/2010, E. 4.2.2 mit Hinweisen), wenn sich die arbeitnehmende Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt (VGr, 18. Februar 2021, VB.2020.00334,

E. 3.2). Im Gegensatz zur Qualität der Arbeitsleistung lässt sich das Verhalten der Arbeitnehmenden indes nicht klar objektivieren. Subjektive Einschätzungen der beurteilenden Person spielen dabei stets eine nicht unwesentliche Rolle. Die Beendigung des Anstellungsverhältnisses muss deshalb durch Verhaltensweisen der betroffenen Person begründet sein, die auch für Dritte nachvollziehbar erscheinen; entsprechend gilt es die vorgebrachten Gründe zu untersuchen und zu gewichten (VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00016, E. 3.2 Abs. 2 mit Hinweisen; vgl. BGr, 25. August 2011, 8C_594/2010, E. 5.1). Zudem ist eine Kündigung wegen gestörten Betriebsklimas infolge eines Konflikts unter Mitarbeitenden nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber vorgängig alle zumutbaren Massnahmen ergriffen hat, um die Lage zu beruhigen (VGr, 2. September 2021, VB.2020.00880, E. 4.2 Abs. 2, und 24. Juni 2020, VB.2020.00016, E. 3.2 Abs. 2; vgl. BGr, 25. August 2011, 8C_594/2010, E. 5.1). Der Umfang und die Intensität der zu treffenden Massnahmen sind stets einzelfallbezogen im Rahmen einer Gesamtwürdigung der jeweiligen Umstände zu beurteilen (VGr, 15. April 2021, VB.2020.00375, E. 5.1.2).

E. 4.2

Gemäss Art. 23 Abs. 2 PVO räumt die Anstellungsbehörde der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein, bevor sie eine Kündigung aufgrund mangelhafter Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht. Fällt die Mitarbeiterbeurteilung innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Bewährungsfrist erneut ungenügend aus, kann ohne Ansetzen einer neuen Bewährungsfrist gekündigt werden (Art. 23 Abs. 3 PVO).

E. 4.3

Die Beweislast für das Vorliegen sachlich zureichender Gründe für eine Kündigung liegt bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden. Gemäss Art. 23 Abs. 2 PVO müssen Vorwürfe, die zu einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten Anlass geben, durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden. Die Mitarbeiterbeurteilung ist somit zwar notwendiges Beweismittel und insofern zum Nachweis mangelhafter Leistung und ungenügenden Verhaltens geeignet; sie ist jedoch im Rahmen freier Beweiswürdigung zu beurteilen. Namentlich wenn berechtigte Zweifel an den vorgebrachten Vorwürfen bestehen, bedarf es einer weitergehenden Sachverhaltsabklärung (VGr, 2. September 2021, VB.2020.00880, E. 4.2 Abs. 3, und 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 5.1 Abs. 2).

E. 5.1

Die Beschwerdegegnerin begründet die Kündigung vorrangig mit dem Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinem Vorgesetzten sowie einzelnen Mitarbeitenden. Er habe verbale Auseinandersetzungen mit anderen Arbeitnehmern geführt und neben lautstarken Beschimpfungen auch Drohungen ausgesprochen.

E. 5.2

Hinsichtlich der Sachumstände der Streitsache ergibt sich aus den Akten Folgendes:

E. 5.2.1

Der Beschwerdeführer war ab dem 1. Mai 2005 bei der Beschwerdegegnerin zu 100 % als Mitarbeiter des Werkhofs tätig. Bereits in einer Aktennotiz vom 25. Februar 2013 wurde festgehalten, dass bei ihm aufbrausendes und aggressives Verhalten im Zusammenhang mit Anweisungen und Kritik festgestellt worden sei. Die Mitarbeiterbeurteilungen fielen bis ins

Jahr 2016 genügend bis gut aus, wobei in den Beurteilungen für die Jahre 2011, 2012 und 2016 Schwierigkeiten im Umgang mit Kritik Erwähnung fanden. In den Jahren 2017 bis 2019 wurden keine Mitarbeiterbeurteilungen durchgeführt.

E. 5.2.2

Am 31. Januar 2017 sprach die Personalkommission der Beschwerdegegnerin einen Verweis gegenüber dem Beschwerdeführer und einem weiteren Angestellten, E, aus. Aus der Aktennotiz ergibt sich, dass verschiedene Mitarbeitende sich während des Weihnachtssessens negativ über ihren Vorgesetzten, C, geäußert hätten und absichtlich zu spät zu einem "workshop" erschienen seien. Zwei weitere Mitarbeitende wurden daraufhin entlassen. Der Beschwerdeführer bestätigte anlässlich des Gesprächs die negativen Äusserungen und entschuldigte sich dafür, führte aber auch aus, dass er "vom Chef auch Sachen erwarte, die noch besser werden könnten". In einer Gesprächsnotiz vom 30. März 2017 hielt der Vorgesetzte fest, der Beschwerdeführer habe am 28. März 2017 aggressiv reagiert und damit gedroht, sich beim Gemeindeschreiber zu beschweren, nachdem er ihn darauf angesprochen habe, dass Humus am falschen Ort verteilt worden sei, und verlangt habe, diesen wieder zu entfernen. Zwei Tage später habe der Beschwerdeführer weisungswidrig eine Fläche Rasen gemäht und auf die diesbezügliche Kritik geantwortet, er wisse schon, was zu erledigen sei, schliesslich arbeite er nicht erst seit gestern in der Werkabteilung. Gleichentags habe der Beschwerdeführer einem Arbeitskollegen – D – wegen einer unabsichtlichen Berührung mit Schlägen gedroht, obwohl der Arbeitskollege sich entschuldigt habe. Der Vorgesetzte hielt fest, er erwarte vom Beschwerdeführer künftig ein anständiges und respektvolles Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Der Beschwerdeführer weigerte sich, die Aktennotiz zu unterzeichnen. Vom 17. Oktober 2017 bis am 2. April 2018 war der Beschwerdeführer vollständig arbeitsunfähig. Ab dem 3. April 2018 stieg er mit einem Pensum von 50 % wieder ein und steigerte das Pensum bis im September 2018 auf 100 %.

E. 5.2.3

Am 28. September 2018 fand ein Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer, dem Leiter Tiefbau/Werke, dem Gemeindeschreiber sowie dem Werkvorstand statt, nachdem ersterer sich beim Werkvorstand über die Zusammenarbeit mit C beschwert hatte. In diesem Rahmen hielt der Gemeindeschreiber fest, der Beschwerdeführer habe sich bei Problemen zuerst an C zu wenden, danach an den Leiter Tiefbau/Werke und dann an ihn; dass der Beschwerdeführer sich stattdessen direkt an den Werkvorstand und sogar an den Gemeindepräsidenten gewendet habe, werde nicht geduldet. Der Beschwerdeführer machte demgegenüber geltend, viele Personen hätten wegen C die Arbeitsstelle verlassen. Dem widersprach der Gemeindeschreiber und hielt fest, dass einzig der Beschwerdeführer Probleme mit C habe. Auf die Frage nach den Gründen für die Unzufriedenheit mit dem Vorgesetzten schilderte der Beschwerdeführer einen Vorfall, bei dem er weisungswidrig mit dem Kollegen das Arbeitsgerät (Mähbalken und Fadenschneider) getauscht habe, weshalb der Vorgesetzte ihn "zusammengestaucht" habe; er sei daraufhin wütend geworden und habe dann gesehen, dass C ihn mit dem Mobiltelefon filme; später sei er dann ins Büro des Vorgesetzten gegangen, der ihn aber "wie ein Hund aus dem Büro gewiesen" habe. Das Gespräch fand seinen Abschluss darin, dass der Beschwerdeführer bestätigte, seinen Vorgesetzten C zu respektieren – weitere Massnahmen wurden nicht ergriffen. Drei Tage später konfrontierten der Gemeindeschreiber und der Leiter Tiefbau/Werke C mit den Vorwürfen des Beschwerdeführers. C erklärte hierzu, die Arbeiten mit dem Balkenmäher

habe er bewusst einem Arbeitskollegen des Beschwerdeführers zugeteilt, damit dieser sich mit der Maschine vertraut machen könne, weil diese (mit anderem Vorbau) auch im Winterdienst eingesetzt werde. Der Beschwerdeführer habe sich darüber hinweggesetzt. Als er ihm gesagt habe, er müsse den Mäher wieder an den Kollegen abgeben, sei der Beschwerdeführer wütend geworden und habe damit gedroht, zum Gemeindeschreiber zu gehen. Er habe während der Auseinandersetzung das Mobiltelefon in der Hand gehalten, den Beschwerdeführer aber nicht gefilmt. Nach der Mittagspause sei der Beschwerdeführer mit erhobenem Zeigefinger und wütender Stimme in sein Büro gestürmt und habe die Bürotür hinter sich geschlossen. Er habe dem Beschwerdeführer daraufhin gesagt, dass er in dieser aggressiven Situation mit ihm kein Gespräch führen wolle und er die Tür wieder öffnen solle. Daraufhin habe der Beschwerdeführer mit einer Strafanzeige gedroht und sei aus dem Büro gegangen. Der Beschwerdeführer sei der Einzige, der sich wiederholt nicht an Arbeitsanweisungen halte und sehr schwierig zu führen sei.

E. 5.2.4

Anlässlich eines Gesprächs vom 26. Februar 2021 mit dem Leiter Tiefbau/Werke und dem Gemeindeschreiber wurde dem Beschwerdeführer schliesslich eine sechsmonatige Bewährungsfrist eingeräumt. Der Gesprächsnotiz ist zu entnehmen, dass zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Arbeitskollegen E eine verbale Auseinandersetzung stattgefunden habe und sie gegenseitig Drohungen ausgesprochen hätten. Ausserdem habe sich der Beschwerdeführer dem Leiter Tiefbau/Werke gegenüber ebenfalls aufbrausend und uneinsichtig verhalten, nachdem dieser den Beschwerdeführer am 23. Februar 2021 auf seine Beweggründe für das Überladen eines Transportfahrzeuges mit Streusalzsäcken angesprochen hatte. Er verhalte sich gegenüber Arbeitskollegen und Vorgesetzten weiterhin inakzeptabel. So habe er C wiederholt damit gedroht, sich beim Gemeindeschreiber über ihn zu beschweren. Der Leiter Tiefbau/Werke äusserte sich abschliessend dahingehend, dass er trotz der schwierigen Situation nach wie vor von einer künftigen positiven Veränderung überzeugt sei und gerne gemeinsam einen Schlussstrich unter das Geschehene ziehen möchte. Die nächste Mitarbeiterbeurteilung vom 9. März 2021 (Beurteilungsperiode 2020) fiel in den Bereichen der Sozialkompetenz ungenügend aus. Es wird ein wiederkehrendes Fehlverhalten gegenüber Arbeitskollegen und Vorgesetzten festgehalten. Der Beschwerdeführer könne sich in konflikträchtigen Situationen nicht konstruktiv äussern und tue sich schwer, sich ruhig und sachlich zu verhalten. Dabei wird auf das Gespräch vom 26. Februar 2021 und die angesetzte Bewährungsfrist verwiesen.

E. 5.2.5

Am 17. März 2022 eröffneten der Gemeindeschreiber und der Leiter Tiefbau/Werke dem Beschwerdeführer schliesslich, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund erneuter Verfehlungen und der offensichtlichen Unbelehrbarkeit aufgelöst werde, sollte der Beschwerdeführer dieses nicht selbst bis Ende März 2022 kündigen. Es sei am 16. März 2022 erneut zu verbalen Ausbrüchen und Drohungen seitens des Beschwerdeführers gegenüber seinem Vorgesetzten C gekommen. Einige Wochen davor, im Februar 2022, habe der Beschwerdeführer zudem seinen Arbeitskollegen – E – mit einer Sitzholzbank bedroht. Ein dritter Angestellter habe den Beschwerdeführer zurückhalten können. Danach habe der Beschwerdeführer seine Kaffeetasse auf dem Tisch zerschlagen. Die Mitarbeiterbeurteilung vom 26. April 2022 (Beurteilungsperiode 2021) fiel ungenügend aus. Demnach wurden die im Gespräch vom 9. März 2021 festgelegten Ziele kaum erfüllt. In der Folge erging am 28. April 2022 die ordentliche Kündigung des Anstellungsverhältnisses.

E. 5.2.6

Seit dem 29. Juni 2022 ist der Beschwerdeführer zu 100 % krankgeschrieben. Gemäss Vorbescheid der IV-Stelle vom 20. Dezember 2023 hat der Beschwerdeführer ab 1. Juni 2023 Anspruch auf eine ganze Invalidenrente.

E. 5.3.1

Der Beschwerdeführer wurde wiederholt ermahnt, sich in seiner Ausdruckweise zu mässigen und unkollegiales Verhalten zu unterlassen. Weder die wiederholten Ermahnungen im Frühjahr 2017 und Herbst 2018 noch die im Februar 2021 angesetzte Bewährungsfrist bewirkten eine nachhaltige Änderung. Das wiederholt aggressive und kritikunfähige Verhalten gegenüber seinem Vorgesetzten sowie die verbalen Auseinandersetzungen mit seinem Arbeitskollegen E sind als mangelhaftes Verhalten zu qualifizieren, das die Beschwerdegegnerin angesichts der Vorgeschichte zur Kündigung berechnigte.

E. 5.3.2

Der Beschwerdeführer hatte zunächst über Jahre genügend bis gute Mitarbeiterbeurteilungen und es sind – bis auf die Aktennotiz im Jahr 2013 – keine Vorfälle in seinem Personaldossier dokumentiert. Dass der Beschwerdeführer jedoch bereits früher Schwierigkeiten im Umgang mit Kritik hatte, ergibt sich neben der Aktennotiz aus dem Jahr 2013 auch aus den Mitarbeiterbeurteilungen betreffend die Jahre 2011, 2012 und 2016. Ab dem Jahr 2017 traten schliesslich ernsthafte Unstimmigkeiten auf und der Beschwerdeführer wurde ein erstes Mal ermahnt, sich seinem Vorgesetzten gegenüber respektvoll zu verhalten. Er bestreitet, bei den "Aktionen" gegen C dabei gewesen zu sein, hat die Anschuldigungen anlässlich des Gesprächs jedoch bestätigt und sich dafür entschuldigt. Auch die Darstellung der Sachumstände gemäss Aktennotiz von Anfang 2017 bestreitet der Beschwerdeführer, jedoch nicht den Konflikt mit dem Vorgesetzten. Wie sich die zeitlich früheren Vorfälle genau abgespielt haben, ist für das Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht von massgebender Bedeutung. Ebenso kann der Beschwerdeführer aus den bis im Jahr 2016 genügenden bis guten Mitarbeiterbeurteilungen nichts zu seinen Gunsten ableiten. Es sind vielmehr die sich ab 2021 insgesamt zugetragenen Verhaltensweisen, welche einen sachlichen Grund für die Kündigung setzten. Namentlich hatte der Vorfall im Februar 2022, bei dem der Beschwerdeführer eine schwere Holzbank in den Händen hielt und seinem Arbeitskollegen sagte, dieser würde eine Bank auf dem Kopf verdienen, eindeutig drohenden Charakter. Es spielt dabei – entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers – keine Rolle, ob die Aussage des Beschwerdeführers "du würdest eine Bank auf dem Kopf verdienen" oder "du verdienst eine Bank auf dem Kopf" lautete, da das Verhalten unabhängig davon als unhaltbar zu qualifizieren ist.

E. 5.3.3

Der Beschwerdeführer streitet denn auch nicht ab, dass es zu den dokumentierten Konflikten und Auseinandersetzungen in den Jahren 2021 sowie 2022 gekommen ist. Er führt indes aus, sein ausfälliges Verhalten sei jeweils lediglich eine Reaktion auf das Verhalten seines Vorgesetzten C bzw. seines Arbeitskollegen E gewesen. Dass sich C sowie E ebenfalls teilweise aufbrausend und unkollegial verhalten haben – C dem Beschwerdeführer etwa vorwarf, seinetwegen einen Herzinfarkt erlitten zu haben, oder ihn E mit "vaffanculo" beschimpfte – erscheint plausibel, rechtfertigt jedoch das Fehlverhalten des Beschwerdeführers nicht. Er hätte auf seinen Vorgesetzten, Arbeitskollegen und den

Leiter Tiefbau/Werke jeweils auch mit normalen Worten und Umfangsformen reagieren können. Unerheblich ist dabei, dass er mit anderen Arbeitskollegen keine Auseinandersetzungen hatte.

E. 5.3.4

Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, der Beschwerdegegner habe seine Fürsorgepflicht verletzt, da die Kündigung im Rahmen eines Arbeitskonflikts mit C erfolgt sei. Er begründet dies damit, dass es die Beschwerdegegnerin unterlassen habe, ein Konfliktmanagement und Führung coaching für C zu installieren. Die Vorfälle vom Herbst 2018 und 2019 sowie die hohe Personalfuktuation hätten klar indiziert, dass bei C ein Führungsdefizit vorläge. Die von ihm aufgeführten Situationen, die auf einen Arbeitskonflikt hinweisen sollen, erweisen sich indes nicht als Mobbing des Vorgesetzten, sondern vorwiegend als Auseinandersetzungen, in denen sich der Beschwerdeführer grundlos den Weisungen seines Vorgesetzten widersetzt hatte und auf die darauf erfolgte Kritik respektlos und unkooperativ reagierte; letzteres räumte der Beschwerdeführer teilweise auch ein, führte er doch etwa am Gespräch vom 28. September 2018 selbst aus, wütend auf Anweisungen des Vorgesetzten reagiert zu haben. Es ist sodann auch nicht ersichtlich, inwiefern die Anweisungen des Vorgesetzten schikanös gewesen sein sollen; weshalb etwa der Beschwerdeführer mit dem Fadenmäher statt dem Balkenmäher arbeiten musste, konnte der Vorgesetzte nachvollziehbar darlegen. Soweit der Beschwerdeführer anführt, wegen seines Alters gelte eine erhöhte Fürsorgepflicht, kann er daraus nichts zu seinen Gunsten ableiten, da die Kündigung aufgrund seines Fehlverhaltens erfolgte, wofür bei älteren Mitarbeitenden keine anderen Massstäbe gelten. Der Beschwerdeführer hat sich schliesslich nicht nur gegenüber seinem direkten Vorgesetzten C eines entsprechenden Verhaltens bedient, sondern auch gegenüber dem Leiter Tiefbau/Werke und dem Arbeitskollegen E. Entsprechend kann insgesamt nicht von einem Arbeitskonflikt als Grund für die Kündigung die Rede sein. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass sich der Beschwerdeführer durch Kritik sowie Anweisungen schnell ungerecht behandelt fühlte und regelmässig zu aggressiven Ausbrüchen verschiedenen Personen gegenüber neigte.

E. 5.3.5

Sodann war das Fehlverhalten des Beschwerdeführers am 16. März 2022 mit Blick auf die zuvor ergangene Verwarnung einschlägig bzw. war die Mitarbeiterbeurteilung für das Jahr 2021 erneut ungenügend. Auch dass die Bewährungsfrist zuvor erfolgreich abgeschlossen worden war, stand einer Kündigung nicht entgegen, zumal Art. 23 Abs. 3 PVO die direkte Kündigung ausdrücklich erlaubt, wenn die Mitarbeiterbeurteilung innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Bewährungsfrist erneut ungenügend ausfällt. Schliesslich ergibt sich aus der Abmahnung vom 26. Februar 2021 mit hinreichender Klarheit, inwiefern der Beschwerdeführer sein Verhalten zu verbessern habe, und sind die ihm vorgeworfenen Verhaltensweisen auch hinreichend in den Akten dokumentiert. Die Kündigung erweist sich somit als begründet.

E. 6

Der Beschwerdeführer beantragte ferner, er sei altershalber zu entlassen. Bei der Entlassung altershalber handelt es sich um ein personalrechtliches Rechtsinstitut mit Reflexwirkung auf das vorsorgerechtliche Verhältnis (VGr, 2. Februar 2022, VB.2021.00252, E. 4.6). Die Vorschriften des Beschwerdegegners sehen die Entlassung altershalber in Art. 20 lit. f PVO vor, regeln diese aber nicht näher, weshalb gemäss Art. 3 PVO subsidiär das Personalgesetz

zur Anwendung kommt. Gemäss § 24b Abs. 1 lit. d PG darf die Entlassung nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen sein. Wie aus den vorstehenden Erwägungen hervorgeht, ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch das Fehlverhalten des Beschwerdeführers bedingt, weshalb eine Entlassung altershalber ausser Betracht fällt. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 7.1

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. 7.2

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

E. 8

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

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