

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00080 vom 6. Februar 2025

ZH Verwaltungsgericht, 2025-02-06, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2024.00080

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00080 du 6 février 2025

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00080 del 6 febbraio 2025

Regeste

Kündigung des Arbeitsverhältnisses | [Kündigung wegen Mängel in der Leistung.] Der Antrag des Beschwerdeführers betreffend das Arbeitszeugnis ist gegenstandslos geworden, da die Dienstabteilung B mittlerweile ein angepasstes Arbeitszeugnis ausgestellt hat (E. 1.3). Der Beschwerdeführer räumt im Wesentlichen zahlreiche Versäumnisse und Mängel seiner Arbeitsleistung ein und es ergeben sich auch zahlreiche Beispiele hierfür aus den Akten. Der Kündigungsgrund der mangelhaften Leistung im Sinn von Art. 17 Abs. 3 lit. b PR ist deshalb gegeben und es war nach zahlreichen Mahnungen und Gesprächen kein mildereres Mittel als die Kündigung mehr ersichtlich (E. 3.5-3.6). Die Kündigung ist auch nicht missbräuchlich, da der vom Vorgesetzten des Beschwerdeführers aufgebaute Druck durch dessen mangelhafte Leistung sachlich begründet war und kein Mobbing darstellt. Übrige Mobbingvorwürfe bleiben unbelegt und es ist keine Fürsorgepflichtverletzung durch die Beschwerdegegnerin ersichtlich (E. 4.4). Abweisung, soweit nicht gegenstandslos.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2024.00080 Urteil der 4. Kammer vom 6. Februar 2025 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz) , Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber Dumenig Stiffler. In Sachen A, Beschwerdeführer, gegen Stadt Zürich, vertreten durch den Stadtrat von Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses, hat sich ergeben: I. A. A (geb. 1968) war seit dem 7. Mai 2018 bei der Dienstabteilung B der Stadt Zürich in einem 100%-Pensum im Bereich Informatik tätig. Am 24. März 2022 kündigte die Stadt Zürich das Arbeitsverhältnis mit A per 30. Juni 2022 und begründete dies mit Mängeln in der Leistung und einem gestörten Vertrauensverhältnis. Mit Schreiben vom 29. März 2022 befreite die Stadt Zürich A bis zum Ende der Kündigungsfrist von seiner Arbeitspflicht unter Ausrichtung des vollen Lohns. B. Am 19. April 2022 stellte A beim Stadtrat der Stadt Zürich einen sinngemässen Antrag auf Neubeurteilung dieser Kündigung und Anpassung seines Arbeitszeugnisses. Mit Beschluss vom 29. März 2023 bestätigte der Stadtrat die Kündigung und verpflichtete die Dienstabteilung B zur Ausstellung eines wahrheitsgetreuen und wohlwollenden Arbeitszeugnisses im Sinn der Erwägungen. II. Einen hiergegen am 5. Mai 2023 erhobenen Rekurs von A wies der Bezirksrat des Bezirks Zürich am 11. Januar 2024 ab (Dispositiv-Ziff. I), erhob keine Verfahrenskosten (Dispositiv-Ziff. II) und sprach keine Parteientschädigung zu (Dispositiv-Ziff. III). III. Am 9. Februar 2024 erhob A Beschwerde an das Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge sei die Kündigung vom 24. März 2022 als "missbräuchlich" zu beurteilen, es sei sein "Antrag auf Anpassung des Arbeitszeugnisses zu genehmigen" und es

sei ihm sei eine angemessene Entschädigung zu entrichten. Der Bezirksrat verzichtete am 15. Februar 2024 auf Vernehmlassung. Die Stadt Zürich beantragte am 14. März 2024 die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf eingetreten werden könne, sowie die Abschreibung des Antrags des Beschwerdeführers auf Anpassung des Arbeitszeugnisses als gegenstandslos. A replizierte am 1. Mai 2024 innert erstreckter Frist. Da diese Eingabe nicht unterzeichnet war, setzte ihm der Vorsitzende am 2. Mai 2024 eine Nachfrist zur Einreichung einer mit Originalunterschrift versehenen Replik an. Dieser Aufforderung kam A am 17. Mai 2024 nach. Am 18. Mai 2024 wandte sich C, ein Freund von A, mit einem als "Zeugenaussage C" bezeichneten Schreiben an das Verwaltungsgericht. Am 23. Mai 2024 richtete A eine weitere Eingabe an das Gericht. Die Stadt Zürich verzichtete am 4. Juni 2024 auf weitere Stellungnahme. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen betreffend ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis zuständig.
- 1.2 Der Beschwerdeführer beantragt die Feststellung der Missbräuchlichkeit der Kündigung unter Ausrichtung einer angemessenen Entschädigung. Praxisgemäss ist, wenn der gekündigte Arbeitnehmer nicht beziffert, wie viele Monatslöhne er als Entschädigung für missbräuchliche Kündigung verlangt, für die Streitwertberechnung auf die mögliche Maximalentschädigung von sechs Monatslöhnen abzustellen (vgl. VGr, 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 1.2). Dies entspricht vorliegend für den in Funktionsstufe 11 eingereihten Beschwerdeführer einem Streitwert von mindestens Fr. 52'000.-, weshalb die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG).
- 1.3 Der Beschwerdeführer stellt nebst seinen Anträgen betreffend seine Kündigung auch einen Antrag auf Anpassung seines Arbeitszeugnisses. Dieser ist mit der Ausstellung eines angepassten Arbeitszeugnisses durch die Beschwerdegegnerin am 29. Februar 2024 (vgl. 9/26) gegenstandslos geworden. Soweit der Beschwerdeführer nun gegen das am 29. Februar 2024 neu erstellte Arbeitszeugnis Einwände vorbringt, ist dies im vorliegenden Verfahren nicht zu hören, da das neue Arbeitszeugnis nicht Verfahrensgegenstand ist.
- 1.4 Da die Prozessvoraussetzungen im Übrigen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde betreffend die Kündigung einzutreten.

2. Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

- 2.1 Der Beschwerdeführer war ab dem 7. Mai 2018 zunächst befristet und ab dem 1. Januar 2019 unbefristet bei der Dienstabteilung B im Bereich Informatik tätig. Im Rahmen von jährlichen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgesprächen (ZBG) wurde der Beschwerdeführer von seinem Vorgesetzten in den Jahren 2019 und 2020 mit einem "C" ("volumfänglich erreicht") und im Jahr 2021 mit der Qualifikation "mehrheitlich erfüllt" beurteilt.
- 2.2 Am 25. Februar 2021 führte D, der direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers, mit diesem ein Gespräch, in welchem dessen fehlende Termintreue thematisiert wurde. Der Beschwerdeführer anerkannte diesbezüglich zumindest sinngemäss Defizite und versprach Besserung. Jedoch bat er seinen Vorgesetzten auch um mehr Freiheiten, was dieser ihm unter Vorbehalt der Verbesserung der Termintreue zugestand. In der Folge erstellte der Vorgesetzte eine Liste mit den auf die Sitzung folgenden Versäumnissen des Beschwerdeführers (verpasste Termine, verspätete Abgaben der Zeitaufzeichnung etc.), die er mit diesem am 8. April 2021 besprach. Als Konklusion aus diesem Gespräch hielt er fest, dass der Beschwerdeführer einen gewissen Druck brauche und es sonst nicht funktioniere.
- 2.3 Im Juli 2021 arbeitete der Beschwerdeführer für einige Tage im "Home Office" auf seiner Segelyacht in Griechenland. Hierbei arbeitete er gemäss Einträgen in seinem Outlook-Kalender jeweils

von 06.00 Uhr bis 14.30 Uhr. Aus den Akten ergibt sich, dass sein Vorgesetzter ihm am 6. Juli 2021 per E-Mail mitteilte, dass er nicht damit einverstanden sei, dass der Beschwerdeführer ab 14.30 Uhr weder für Meetings noch telefonisch oder per Chat zur Verfügung stehe. Aufgrund dieses Vorgehens hätten die Arbeitskollegen des Beschwerdeführers teilweise seine Aufgaben übernehmen müssen. Dies entspreche nicht der Abmachung, welche vorgesehen habe, dass der Beschwerdeführer zwar in Griechenland "Home Office" machen dürfe, dabei jedoch zu 100 % ohne Einschränkungen für seine Arbeitgeberin zur Verfügung stehe, als ob er in Zürich wäre. Entsprechend ordnete der Vorgesetzte an, dass der Beschwerdeführer ab sofort Blockzeiten einzuhalten habe, während derer er sowohl telefonisch wie auch mittels Chat erreichbar sein müsse. Diesbezüglich habe der Vorgesetzte bereits tags zuvor ein Telefonat mit dem Beschwerdeführer geführt. Der Beschwerdeführer rechtfertigte sich betreffend das "Home Office" in einem späteren Gespräch damit, dass er seine 8 Stunden und 24 Minuten pro Tag gearbeitet habe und seine Arbeitskollegen gewusst hätten, dass sie ihn in dringenden Fällen auch nach 14.30 Uhr noch hätten anrufen können; von ihnen habe sich niemand beschwert oder bei ihm gemeldet. Ausserdem habe die vom Vorgesetzten erwähnte Abmachung nur eine frühere Reise nach Griechenland mit "Home Office" im April/Mai 2021 betroffen, nicht diejenige im Juli 2021. Am 8. Juli 2021 fand um 8.30 Uhr via Microsoft Teams ein Meeting mit einem Kunden beziehungsweise (gemäss Darstellung des Beschwerdeführers) einem Lieferanten statt, an welchem der Beschwerdeführer sowie sein Vorgesetzter hätten teilnehmen sollen. Der Beschwerdeführer wählte sich jedoch nicht von sich aus in die Videokonferenz ein. Nach Darstellung des Vorgesetzten habe dieser mehrfach versucht, den Beschwerdeführer zu erreichen, was ihm via Microsoft Teams nicht gelungen sei. Als er ihn telefonisch erreicht habe, habe der Beschwerdeführer gesagt, er könne aufgrund des Umgebungslärms nicht am Meeting teilnehmen, woraufhin der Vorgesetzte das Meeting allein geführt habe. Der Beschwerdeführer bringt hierzu vor, es stimme, dass er an einer Videokonferenz hätte teilnehmen sollen. Jedoch sei er mit seiner Segelyacht nicht wie geplant rechtzeitig zu einem ruhigen Hafen gelangt, da eine defekte Schleusenbrücke die Weiterfahrt behindert habe. Dann habe er den Anruf des Vorgesetzten zum Beginn der Videokonferenz erhalten. Die Verbindung sei ausgezeichnet gewesen, jedoch wäre der Motorenlärm einer Videokonferenz abträglich gewesen, weshalb der Beschwerdeführer vorgeschlagen habe, sich telefonisch in das Meeting einzuwählen, was vom Vorgesetzten abgelehnt worden sei. 2.4 In der Folge führte der Vorgesetzte mit dem Beschwerdeführer am 9. Juli 2021 ein Mitarbeitergespräch, in welchem die Vorfälle während des "Home Office" in Griechenland, die überdurchschnittlich vielen Fehltage des Beschwerdeführers aufgrund von Krankheit, die gemeinsame Kommunikation, die Arbeitszeiten, dringende Baustellen und weitere Punkte besprochen wurden. Der Beschwerdeführer gab später an, mit dem Inhalt des bei den Akten liegenden Gesprächsprotokolls nicht einverstanden zu sein, auch wenn er bestätigte, dass es stattgefunden habe. Am 11. Juli 2021 sandte C, ein Freund des Beschwerdeführers, welcher mit diesem zusammen in Griechenland auf der Segelyacht war, der Dienstchefin der Dienstabteilung B eine E-Mail. In dieser beschrieb er den Führungsstil des Vorgesetzten des Beschwerdeführers, welchen er aufgrund der räumlichen Verhältnisse auf der Yacht mitbekommen habe, sinngemäss als autoritär und veraltet. So sei der Beschwerdeführer seinen Aufgaben im "Home Office" stets nachgekommen und habe mit dem Ansatz, "das Beste mit wenig Aufwand zu erreichen", gearbeitet. Als der Vorgesetzte den Beschwerdeführer angerufen habe und Anwesenheitszeiten angeordnet habe, sei jede Motivation weg gewesen. Hierauf sicherte

die Dienstchefin C zu, der Sache nachzugehen. 2.5 In einem vom Beschwerdeführer initiierten Gespräch am 15. Juli 2021 brachte dieser seinem Vorgesetzten gegenüber zum Ausdruck, dass es ihm in der aktuellen Situation nicht gut gehe und Grund hierfür nicht die hohe Arbeitslast sei, sondern der Druck, den er bei den ihm übertragenen Projekten von seinem Vorgesetzten betreffend die Termineinhaltung spüre. Er störe sich an der klaren Nennung von Deadlines und allgemein dem Ton, wie ihm Aufträge erteilt würden. Der Vorgesetzte hielt fest, dass es notwendig sei, den Druck zu erhöhen, da der Beschwerdeführer fortwährend und wiederholt Termine nicht eingehalten habe. Das "Anziehen der Schraube" sei im Wesentlichen durch fehlendes Vertrauen begründet. 2.6 Im Zusammenhang mit der am 11. Juli 2021 bei der Dienstabteilung B eingegangenen E-Mail von C betreffend den Führungsstil des Vorgesetzten des Beschwerdeführers tätigte F, der Leiter Finanzen und Dienste der Dienstabteilung B, und damit der Vorgesetzte des direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers, im August 2021 Abklärungen bei den Teamkollegen des Beschwerdeführers. Diese ergaben, dass der Vorgesetzte des Beschwerdeführers sein Team zwar fordere, diesem aber auch stets unterstützend zur Seite stehe und den Mitarbeitenden den nötigen Spielraum zur Aufgabenerfüllung gewähre. Es habe sich ergeben, dass innerhalb des Teams kein "personenbezogenes Thema" bestehe. 2.7 Am 20. August 2021 fand ein weiteres Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und seinem direkten Vorgesetzten statt, an dem auch F teilnahm. In diesem Gespräch habe der Beschwerdeführer gemäss Aktennotiz von F erwähnt, dass sein Freund C die E-Mail an die Dienstchefin ohne sein Wissen versandt habe. Ausserdem habe er im laufenden Jahr aufgrund seiner familiären Situation "Mühe gehabt" und es seien ihm deshalb viele Termine untergegangen. Er habe sich mittlerweile psychologische Hilfe geholt und er fühle sich viel besser. Ihm sei klar, dass solche Sachen nicht mehr passieren dürften. Aus der Aktennotiz ergibt sich weiter, dass F sowie der Vorgesetzte des Beschwerdeführers diesen noch einmal darauf hinwiesen, dass das Verhalten betreffend "Home Office" auf der Segelyacht einen Vertrauensbruch dargestellt habe. Die Gesprächspartner vereinbarten, dass der Beschwerdeführer Lösungsvorschläge zur Arbeitslast ausarbeiten solle. Dieser Vereinbarung kam der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 25. August 2021 nach, in welcher er seine hohe Arbeitsbelastung darlegte und insbesondere eine Erhöhung des Arbeitspensums eines Teammitglieds sowie die Reduktion von Meetings und Übertragung von mehr Verantwortung an die einzelnen Mitarbeitenden statt Kontrolle durch den Vorgesetzten forderte. Diesbezüglich fanden am 6. September und 14. September 2021 weitere Gespräche statt, an denen der Beschwerdeführer und sein Vorgesetzter sich darüber unterhielten, wie eine zukünftige Zusammenarbeit, insbesondere mit Blick auf die Einhaltung von Terminen und die Reduktion von Druck auf den Beschwerdeführer aussehen solle und könne. 2.8 Am 8. September 2021 mahnte der Vorgesetzte den Beschwerdeführer, da dieser seine Zeitaufzeichnung für den August 2021 trotz vorheriger Nachfrage noch nicht erstellt und abgelegt hatte. Ausserdem ergibt sich aus den Akten eine E-Mail-Anfrage einer anderen Mitarbeiterin der Stadt Zürich an den Beschwerdeführer im September 2021, welche wiederholt längere Zeit unbearbeitet und unbeantwortet blieb und dazwischen nur teilweise beantwortet wurde. 2.9 Am 4. November 2021 fand ein weiteres Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten im Beisein der Personalbereichsleiterin statt. In diesem Gespräch wurde der Beschwerdeführer im Sinn von Art. 18 Abs. 1 des (Stadtzürcher) Personalrechts vom 6. Februar 2002 (PR, AS 177.100) formell gemahnt und es wurde ihm eine Bewährungsfrist von drei Monaten bis am 8. März 2022 angesetzt. Der Beschwerdeführer müsse sich in den Bereichen

Termintreue (Anfragen beantworten, Tickets lösen, Zeit-Rapportierung etc.), Aufgabenerfüllung (Abwicklung IT-Prozesse gemäss Definition, zuverlässige Erstellung Dokumentationen und Betriebshandbücher etc.), Kommunikation (verbindliche Abstimmung mit den Vorgesetzten, Kunden und Lieferanten, unmissverständliche Vereinbarung oder Delegation von Aufgaben, frühzeitige Kommunikation von Terminänderungen) sowie Ressourcenplanung (Delegation von Aufgaben, die nicht in den Aufgabenbereich gehören) sofort und nachhaltig verbessern. Für den Fall der Nichtbewährung wurde ihm die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses angedroht. Am 9. Dezember 2021 wurde die Mahnung schriftlich bestätigt. 2.10 Am 5. November 2021 verfasste C erneut eine E-Mail an die Dienstchefin der Dienstabteilung B, in welcher er den Vorgesetzten des Beschwerdeführers als "Möchtegern-Diktator" bezeichnete, der einen Mitarbeiter "psychisch gegen die Wand fahre [...]". Die "empathische HR Dame" habe nachgedoppelt und eine Mahnung verfügt. Dies sei eine Geschichte eklatanten Führungsversagens. Hierauf reagierte die Dienstchefin gleichentags mit einer E-Mail, in welcher sie C mitteilte, dass man auf dieser Ebene keine Kommunikation pflege und sie im Weiteren aus Gründen des Daten- und Persönlichkeitsschutzes keine Stellungnahme an Aussenstehende zu den Mitarbeitenden abgebe. Zukünftige E-Mails von C werde sie nicht mehr beantworten. 2.11 Am 22. Dezember 2021 sandte der Beschwerdeführer eine E-Mail an die Dienstchefin der Dienstabteilung B, in welcher er ihr mitteilte, dass das vergangene Jahr für ihn schwierig gewesen sei, da seine Mutter Anfang Jahr verstorben sei und es mit seinem Vater sehr schwierig sei. Er entschuldigte sich für die ungewollten E-Mails von C, auch wenn der Inhalt der E-Mail "nicht gelogen war". Hierauf antwortete die Dienstchefin am 3. Januar 2022, dass sie kein Problem damit habe, externen Hinweisen nachzugehen, aber dass sich C bewusst sein sollte, dass er nur eine Seite sehe und eine solche Einmischung meistens eher kontraproduktiv sei. Ausserdem hoffe sie, dass sich die Beziehung des Beschwerdeführers zu seinem Vorgesetzten wieder einrenke, wozu es Bemühungen beider Seiten brauche. Es sei ihr ein Anliegen, den Führungsverantwortlichen nicht hineinzureden, es sei denn, es sei gar kein Weg zu finden. Es sei zuerst die Aufgabe des Vorgesetzten des Beschwerdeführers und dabei solle ihn dessen Vorgesetzter, F, unterstützen. Dies könne eine Weile dauern und dies müssten alle Seiten aushalten. 2.12 Am 14. Januar 2022 fand ein erstes Zwischengespräch zur Bewährungsfrist statt, an dem nebst dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten auch F und die Personalbereichsleiterin teilnahmen. Hierbei wurde im Wesentlichen festgehalten, dass der Beschwerdeführer seine Zeitaufzeichnung für den November und Dezember 2021 verspätet und teilweise fehlerhaft abgegeben, ein neu übernommenes Projekt (G) nur nach mehrmaliger Aufforderung in die Wege geleitet, gewisse Tickets nicht abgearbeitet, ein dringendes Grossprojekt (H) nicht mit der nötigen Dringlichkeit vorangetrieben und bei einer Krankheitsabwesenheit nicht wie vereinbart ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis vorgelegt habe. 2.13 Am 8. Februar 2022 fand das zweite Zwischengespräch zur Bewährungsfrist statt, wobei daran dieselben Personen teilnahmen wie beim ersten. Im Gespräch wurde thematisiert, dass der Beschwerdeführer das Projekt H weiter verschleppt und widersprüchliche Aussagen zu seinem Fortschritt gemacht, IT-Aktivitäten trotz mehrmaliger Aufforderungen keinem Bearbeiter zugewiesen, einen bestellten Sharepoint-Raum verspätet und erst nach Nachfrage eröffnet und den Status der ihm zugewiesenen IT-Aktivitäten nicht nachgeführt habe. Ausserdem sei er beim Rollout der MFP-Drucker bei der Dienstabteilung B, was eines seiner Projekte gewesen sei, nicht anwesend gewesen und habe niemanden darüber informiert, dass der Rollout an diesem Tag

stattfinden werde. 2.14 Ferner ergibt sich aus den Akten, dass der Beschwerdeführer erst nach achtmaliger Nachfrage im März 2022 auf eine Anfrage eines anderen Stadtmitarbeiters aus dem November 2021 betreffend Installation eines WLAN-Routers reagierte, dass der Beschwerdeführer einen Sharepoint-Raum trotz Aufforderung nicht lösche und seinen Vorgesetzten diesbezüglich falsch informierte, dass der Beschwerdeführer mehrere Warnungen betreffend die anstehende Deaktivierung eines Geschäftshandys einer Mitarbeiterin der Dienstabteilung B ignoriert hatte und dass der Beschwerdeführer eine Aufforderung eines Arbeitskollegen zur Erstellung eines Inventars aus dem Dezember 2021 nicht bearbeitete, bis sein Vorgesetzter im Februar 2022 intervenierte. 2.15 Am 8. März 2022 fand zum Abschluss der Bewährungsfrist ein weiteres Gespräch statt, an welchem der Beschwerdeführer, sein Vorgesetzter und die Personalbereichsleiterin teilnahmen. An diesem wurde festgehalten, dass der Beschwerdeführer sich in den Bereichen Termintreue, Aufgabenerfüllung und Kommunikation nicht nachhaltig habe verbessern können. Einzig im Bereich Ressourcenplanung habe es nach dem ersten Zwischengespräch Verbesserungen gegeben (betreffend konsequente Delegation von Aufgaben an die jeweils zuständige Stelle). Entsprechend wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass ein Antrag auf Kündigung seines Arbeitsverhältnisses gestellt werde, und wurde ihm das rechtliche Gehör mit Frist bis am 16. März 2022 gewährt. 2.16 Am 16. März 2022 sandte der Beschwerdeführer eine E-Mail an die Dienstchefin der Dienstabteilung B und brachte darin vor, dass er seinen Job liebe, es mit dem Team funktioniere und er einzig mit seinem Vorgesetzten nicht auskomme. Er sei enttäuscht, dass ihm weder das HR noch der Ombudsmann hätten helfen können. Ausserdem gebe es im Team mehrere Personen, die die gleichen Probleme mit dem Vorgesetzten hätten. Dieser sei laut den betreffenden Kollegen machtgeil, höre nicht zu, lüge, könne keine Mitarbeitenden führen, sei "ein kleiner Putin", bewillige Projekte und renne dann doch "im Garten" der Mitarbeitenden rum und sei rechthaberisch. Der Beschwerdeführer regte bei dieser Gelegenheit an, seinen Vorgesetzten "Mal zu durchleuchten", da dieser bereits zwei Mitarbeitende rausgeekelt habe. Abschliessend bat er die Dienstchefin darum, dass sie ihm bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses noch "Home Office" gewähre, damit er den "Grind" seines Vorgesetzten nicht mehr ansehen müsse. Diese E-Mail blieb soweit ersichtlich unbeantwortet, wurde jedoch als Stellungnahme des Beschwerdeführers in Ausübung seines Rechts auf rechtliches Gehör entgegengenommen. 2.17 Am 24. März 2022 kündigte die Dienstchefin der Dienstabteilung B das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers gestützt auf Art. 17 Abs. 3 lit. b PR. 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 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 Zürich hat von dieser Kompetenz mit Erlass ihres Personalrechts sowie der dazugehörigen Ausführungserlasse Gebrauch gemacht. 3.2 Nach Art. 17 Abs. 2 PR setzt eine Kündigung durch die Stadt einen sachlichen Grund gemäss Art. 17 Abs. 3 PR voraus und darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein. Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund liegt nach Art. 17 Abs. 3 lit. b PR in Verbindung mit Art. 18 Abs. 1 PR

namentlich vor bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen. Mit dem Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 14. Dezember 2012, 8C_649/2012, E. 8.1, und 25. August 2011, 8C_594/2010, E. 4.4; VGr, 14. März 2024, VB.2023.00146, E. 4.1, und 18. März 2021, VB.2020.00628, E. 3.1 Abs. 1). Die Gründe, die zur Kündigung Anlass gegeben haben, müssen von einem gewissen Gewicht sein. Allerdings ist nicht erforderlich, dass sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lassen; es reicht aus, wenn die Weiterbeschäftigung der oder des Angestellten einem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann sich aus einem unbefriedigenden Verhalten, mangelnder Verantwortungsbereitschaft oder Teamfähigkeit, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder aus betrieblichen Motiven ergeben (vgl. BGr, 14. Dezember 2012, 8C_649/2012, E. 8.1 – 1. November 2010, 8C_690/2010, E. 4.2.2 – 1. Juli 2010, 8C_826/2009, E. 2 und 4.5). Stets zu beachten sind die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip sowie der Grundsatz von Treu und Glauben. Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein, muss sie zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass eine weniger einschneidende Massnahme nicht ebenfalls zum Ziel führen würde, und muss drittens eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (zum Ganzen VGr, 8. November 2017, VB.2017.00300, E. 4.2 Abs. 2 mit Hinweisen). Einmalige geringfügige Beanstandungen reichen jedoch nicht aus, es wird vielmehr ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt (vgl. VGr, 2. September 2021, VB.2020.00880, E. 4.2 mit Hinweisen). 3.3 Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von mindestens zwei und höchstens sechs Monaten ein (Art. 18 Abs. 1 PR). 3.4 Die Beweislast für das Vorliegen hinreichender Gründe für die (arbeitgeberseitige) Auflösung eines Anstellungsverhältnisses liegt bei der arbeitgebenden Partei (VGr, 16. März 2023, VB.2022.00541, E. 3.2, und 18. März 2021, VB.2020.00628, E. 3.2 Abs. 1). Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, wird die betroffene Person auf Antrag von der Stadt an einer anderen, gemäss Art. 34 zumutbaren Stelle neu angestellt, sofern keine triftigen Gründe gegen eine Neuanstellung sprechen (Art. 17 Abs. 4 PR). Sprechen triftige Gründe gegen eine Neuanstellung, wird eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung ausgerichtet (Art. 17 Abs. 5 PR). 3.5 Aus dem zuvor unter Erwägung 2 Ausgeführten ergeben sich zahlreiche Beispiele dafür, dass der Beschwerdeführer die ihm übertragenen Aufgaben nicht rechtzeitig und auch inhaltlich mangelhaft ausführte und er sich während der Bewährungsfrist nicht besserte. Während der Beschwerdeführer einzelne dieser Vorfälle bestreitet, räumte er im Wesentlichen zahlreiche Versäumnisse und Mängel in seiner Leistung ein, auch wenn er diese auf Mobbing durch seinen Vorgesetzten zurückführt (vgl. hierzu unten E. 4). Soweit er insbesondere betreffend das "Home Office" in Griechenland andere Sachverhaltsdarstellungen als die Beschwerdegegnerin präsentiert, fällt dies vor dem Hintergrund der zahlreichen anderen und in den Rechtsmittelverfahren unbestritten gebliebenen Versäumnisse nicht besonders ins Gewicht. Anzumerken ist, dass beim "verpassten" Meeting vom 8. Juli 2021 nicht nur

die Umstände, welche zur Nichtteilnahme des Beschwerdeführers am Meeting geführt haben, allein eine mangelhafte Leistung begründeten, sondern vor allem die Tatsache, dass er bei Kenntnisnahme der Umstände nicht proaktiv seinen Vorgesetzten darüber informierte, dass er nicht via Videokonferenz am Meeting teilnehmen können werde. Stattdessen teilte er dies dem Vorgesetzten erst mit, als dieser sich bei ihm zu Beginn des Meetings (gemäss Darstellung des Beschwerdeführers) respektive nach Beginn des Meetings und mehrfachem Nichterreichen (gemäss Darstellung des Vorgesetzten) meldete. Ausserdem ist es von vornherein nicht mit den Pflichten eines Arbeitnehmers vereinbar, sich während der Arbeitszeit auf einer fahrenden Segelyacht aufzuhalten und sich entsprechend dem Risiko auszusetzen, aufgrund Lärms, Verbindungsprobleme oder anderer äusserer Einflüsse die erwartete Arbeitsleistung nicht pflichtgemäss erbringen zu können. Entsprechend ist es auch irrelevant, ob der Beschwerdeführer einen Einfluss darauf hatte, dass sich ein entsprechendes Risiko durch die defekte Schleusenbrücke tatsächlich verwirklicht hat, oder ob es sich dabei um "höhere Gewalt" handelte. Schliesslich steht der Annahme von mangelhaften Leistungen auch nicht entgegen, dass der Beschwerdeführer im ZBG 2021, welches Anfang Dezember 2021 und damit während der laufenden Bewährungsfrist stattfand, mit der Qualifikation "mehrheitlich erfüllt" bewertet wurde. Dies entspricht auf der per 2021 neu eingeführten vierstufigen Beurteilungsskala (deutlich übertroffen, vollumfänglich erfüllt, mehrheitlich erfüllt, mehrheitlich nicht erfüllt) der zweitschlechtesten Qualifikation, wobei jede abweichende Beurteilung von der Stufe "vollumfänglich erfüllt" ein deutliches, bei der Zielvereinbarung nicht zu erwartendes Über- oder Unterschreiten der vereinbarten Leistung benennt (vgl. Beschluss des Stadtrats der Stadt Zürich vom 3. Juli 2019, STRB 591/2019, Ziff. 4.8.1). Ein klarer Widerspruch dieser Bewertung zur bald darauffolgenden Kündigung ist deshalb zu verneinen, zumal das Protokoll des ZBG unter dem Titel "Verbesserungspotenzial" zahlreiche der Probleme, welche zur Ansetzung einer Bewährungsfrist geführt hatten, noch einmal auflistet. 3.6 Vor dem Hintergrund des Gesagten waren die Leistungen des Beschwerdeführers im Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin mangelhaft und blieben dies auch nach mehrfacher Mahnung. Eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers hätte gegen das Interesse einer gut funktionierenden Verwaltung verstossen. Es kann als notorisch gelten, dass ein Mitarbeiter, der mehrfach Aufgaben ohne Kommunikation an seine Stakeholder (Kunden, Vorgesetzte, Teamkollegen, Lieferanten etc.) unbearbeitet lässt (vgl. beispielsweise zuvor E. 2.8 und 2.14), einen erheblichen Mehraufwand für Kolleginnen und Kollegen sowie für die Vorgesetzten verursacht. Der Kündigungsgrund der Mängel im Verhalten oder in der Leistung nach Art. 17 Abs. 3 lit. b PR ist deshalb gegeben. Dass nach zahlreichen Mahnungen und Gesprächen noch ein milderer Mittel als die Kündigung verfügbar gewesen wäre, ist nicht ersichtlich.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer macht geltend, selbst wenn die Kündigung nach Art. 17 Abs. 3 lit. b PR sachlich begründet sei, sei sie missbräuchlich im Sinn des Obligationenrechts. So habe er nur aufgrund Mobbings durch seinen Vorgesetzten nicht seine volle Leistung erbringen können, womit die mangelhafte Leistung gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung aus dem März 2019 (gemeint sein dürfte BGr, 20. März 2019, 4A_166/2018) nicht zur Kündigung führen dürfe. Ausserdem habe die Beschwerdegegnerin ihre Fürsorgepflicht verletzt, indem sie nichts gegen das Mobbing unternommen habe.

E. 4.2

Wie ausgeführt, bezieht sich das Städtzürcher Personalrecht für die Definition der missbräuchlichen Kündigung auf das Obligationenrecht (vgl. Art. 17 Abs. 2 PR), weshalb auch die diesbezügliche Rechtsprechung der Zivilgerichte analog herangezogen werden kann. So kann eine Kündigung dann missbräuchlich sein, wenn der Arbeitgeber in einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz eine Kündigung ausspricht, ohne zuvor zumutbare Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts getroffen zu haben. Demgegenüber ist eine Kündigung rechtmässig, wenn wegen des schwierigen Charakters eines Arbeitnehmers eine konfliktgeladene Situation am Arbeitsplatz entstanden ist, die sich schädlich auf die gemeinsame Arbeit auswirkt, und wenn der Arbeitgeber zuvor sämtliche ihm zumutbaren Vorkehren getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen (BGE 132 III 115 E. 2.2; 125 III 70 E. 2c; BGr, 14. Februar 2023, 4A_39/2023, E. 3.2). Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht (im Privatrecht normiert in Art. 328 OR) nachgekommen ist; kündigt er ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer, weil dessen Leistungen aufgrund Mobbing, welches vom Arbeitgeber in Verletzung seiner Fürsorgepflicht toleriert wurde, nachlassen, ist die Kündigung missbräuchlich (BGE 125 II 70 E. 2a; BGr, 20. März 2019, 4A_166/2018, E. 3.2; vgl. zur Missbräuchlichkeit einer Kündigung bei Verletzung der Fürsorgepflicht im öffentlichen Personalrecht BGr, 21. November 2022, 8C_775/2021, E. 7.4.3).

E. 4.3

Mobbing ist nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Das Opfer ist oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann (BGr, 8. August 2022, 8C_203/2022, E. 5.2.1, auch zum Folgenden). Das Erteilen von Weisungen, die sachlich nicht nachvollziehbar sind und lediglich als Schikane erscheinen, ist charakteristisch für Mobbing (BGr, 13. Oktober 2004, 4C.343/2003, E. 3.1 f.). Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird, ihren Arbeitspflichten nachzukommen – selbst wenn dies auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplarmassnahmen oder einer Entlassung geschieht. Mobbing kann auch noch nicht deshalb bejaht werden, weil ein Arbeitgeber Ziele setzt, welche der Mitarbeiter nicht erreicht, und dieser deshalb unter Druck steht (BGr, 25. Januar 2011, 8C_446/2010, E. 4.2.3; zum Ganzen VGr, 15. Februar 2024, VB.2023.00147, E. 5.2). Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen. Dabei muss aber stets auch in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft (BGr, 8. August 2022, 8C_203/2022, E. 5.2.1 mit Hinweisen). Der Arbeitnehmer, der sich auf die Missbräuchlichkeit der Kündigung beruft, trägt hierfür die Beweislast (vgl. BGr, 21. November 2022, 8C_775/2021, E. 7.4.3 mit Hinweisen).

E. 4.4

Der Beschwerdeführer erblickt in verschiedenen Handlungen und Unterlassungen seines Vorgesetzten, des Leiters Finanzen und Dienste sowie der Dienstchefin der Dienstabteilung B Mobbing, respektive Fürsorgepflichtverletzungen. Er dokumentierte diese Vorfälle ausführlich in einem "Mobbing-Tagebuch".

E. 4.4.1

Zum einen sei dem Beschwerdeführer in Einzelgesprächen mit seinem Vorgesetzten und anderen Sitzungen mit diesem mehrfach das Wort abgeschnitten und nicht zugehört worden. Der Vorgesetzte habe ihn vor dem Team lächerlich gemacht, Fäkalsprache verwendet und ihm die Worte im Mund umgedreht. Die entsprechenden Behauptungen des Beschwerdeführers bleiben grösstenteils unbelegt. Aus den Akten ergibt sich zwar eine Aufzeichnung und automatisierte Transkription eines Einzelgesprächs mit seinem Vorgesetzten vom 8. Dezember 2021, welches tatsächlich hitzig war und in welchem sich der Beschwerdeführer und der Vorgesetzte gegenseitig ins Wort fielen. Es kann offenbleiben, ob diese Aufzeichnung – mutmasslich ohne das Einverständnis des Vorgesetzten erstellt – überhaupt ein verwertbares Beweismittel im verwaltungsgerichtlichen Verfahren darstellt (vgl. zur Zulässigkeit von allenfalls rechtswidrig erhobenen Beweisen VGr, 14. November 2019, VB.2019.00174, E. 4.3.2; Kaspar Plüss, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 7 N. 154 f.). So oder anders kann aus diesem Gespräch allein nicht auf systematisches Mobbingverhalten des Vorgesetzten des Beschwerdeführers geschlossen werden. Vielmehr belegt es nur, dass das Vertrauensverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits stark zerrüttet war, was sowohl beim Beschwerdeführer als auch bei dessen Vorgesetzten starke emotionale Reaktionen hervorrief. Die Aufzeichnung und automatisierte Transkription eines Teammeetings vom 15. September 2021 ist sodann ebenfalls nicht geeignet, die behauptete Diskriminierung des Beschwerdeführers vor seinen Teamkollegen zu belegen. Beim Meeting ging es im Wesentlichen um die hohe Arbeitslast bei der IT der Dienstabteilung B, wobei sich mehrere Mitarbeitende gegenüber F, dem Leiter Dienste und Finanzen, bezüglich ihrer Arbeitsbelastung sehr kritisch äusserten. Während einige der Teamkollegen aktiv aufgefordert wurden, sich einzubringen, äusserten sich andere spontan – so auch der Beschwerdeführer. Er konnte mehrere Minuten lang seine Sicht auf die Dinge darlegen. Einen Bezug zum laufenden Arbeitsplatzkonflikt mit seinem Vorgesetzten stellte er in seiner Wortmeldung selbst her, woraufhin ihn F – wohlgermerkt nachdem der Beschwerdeführer mehrere Minuten gesprochen hatte – darauf hinwies, dass man dies in diesem Rahmen nicht diskutieren müsse. Aus diesem Ablauf ist weder eine Ausgrenzung des Beschwerdeführers noch ein Abklemmen ersichtlich. Vielmehr ergeben sich aus diesem Ablauf der Geschehnisse Hinweise auf eine starke Fixierung des Beschwerdeführers auf die Konfliktsituation mit seinem Vorgesetzten, welche er sogar als Grund für das Team-Meeting vermutete und die er entsprechend ungefragt und vor am Konflikt unbeteiligten Arbeitskollegen aufwarf. Schliesslich sind auch die Äusserungen von C (vgl. oben E. 2.4 und 2.10) nicht geeignet, das vom Beschwerdeführer behauptete Mobbing durch seinen Vorgesetzten zu belegen. Bei C handelt es sich um einen Freund des Beschwerdeführers, der im Juli 2021 auf der Segelyacht in Griechenland ein Telefonat des Vorgesetzten mit dem Beschwerdeführer mitbekommen haben soll und im Übrigen sämtliche Kenntnisse über den Arbeitsplatzkonflikt aus Erzählungen des Beschwerdeführers erlangte. Es soll nicht in Abrede gestellt werden, dass C dem Beschwerdeführer in dieser Zeit eine wichtige Stütze war, sich für zahlreiche Gespräche angeboten hat und seinen Freund unter anderem mit den E-Mails an die Dienstchefin der Dienstabteilung B unterstützen wollte. Umso mehr ist sein Zeugnis jedoch nicht als unvoreingenommen zu werten.

E. 4.4.2

Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, es seien seitens der Beschwerdegegnerin keine Bemühungen unternommen worden, um die Situation zu lösen, und es seien ausschliesslich von ihm Lösungen erwartet worden, übersieht er, dass die Angelegenheit nach der ersten E-Mail von C an die Dienstchefin im August 2021 an F und damit eine höhere Hierarchiestufe eskaliert wurde. Dieser tätigte in der Folge Abklärungen betreffend den Führungsstil des Vorgesetzten des Beschwerdeführers. In diesem Zusammenhang war F am 20. August 2021 auch bei einem vermittelnden Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten dabei. Die Vorwürfe des Beschwerdeführers liessen sich jedoch bei der Befragung seiner Teamkollegen offenbar nicht erhärten. Ohnehin brachte der Beschwerdeführer selbst konkrete Mobbingvorwürfe erstmals am 16. März 2022 in seiner Stellungnahme zum rechtlichen Gehör zur beantragten Kündigung auf (vgl. E. 2.16). Zuvor äusserte er sich stets so, dass auch er die Lösung in einer Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten sehe und hierfür Hand biete. Dies erschwerte es für höhere Hierarchiestufen, die Dimension des Arbeitsplatzkonfliktes einzuschätzen respektive überhaupt Mobbingvorwürfe zu erkennen. Der Beschwerdeführer verlangte sodann auch nie eine Versetzung in ein anderes Team oder ähnliche Massnahmen. Direkt an die Dienstchefin wandte er sich ein erstes Mal erst im Dezember 2021. Die entsprechende E-Mail enthält zwar verschiedene Hinweise auf das belastete Verhältnis des Beschwerdeführers zu seinem direkten Vorgesetzten. Sie war jedoch für die Adressatin in Anbetracht der zurückhaltenden Formulierung nicht als Hilferuf oder ähnliches erkennbar. Die E-Mails von C mussten die Beschwerdegegnerin sodann ebenfalls nicht zu umfangreicheren Massnahmen als den im August 2021 angeordneten veranlassen: Zum einen handelt es sich bei C um eine Person ausserhalb der Organisation, die den Managementstil des Vorgesetzten des Beschwerdeführers nur vom Hörensagen kennen konnte, und zum anderen redete der Beschwerdeführer selbst bei verschiedener Gelegenheit die entsprechenden E-Mails klein und entschuldigte sich sogar dafür. Eine Verletzung der Fürsorgepflicht ist im Verhalten der Beschwerdegegnerin folglich nicht zu erblicken.

E. 4.4.3

Betreffend das angebliche Micromanagement (beispielsweise durch angeblich bis zu 90 Meetings pro Jahr) lässt sich festhalten, dass der Beschwerdeführer im Jahr 2021 tatsächlich eng von seinem Vorgesetzten kontrolliert wurde, was sich aus den zahlreichen bei den Akten liegenden Gesprächsprotokollen ergibt. Hieraus ist aber nicht automatisch auf Mobbing durch den Vorgesetzten zu schliessen. Vielmehr forderte dieser den Beschwerdeführer mehrfach auf, seiner Arbeitspflicht termingetreu nachzukommen, und kontrollierte anschliessend, ob er dies tat. Dies mag im vorliegenden Fall, besonders während der Bewährungsfrist, ein für den Beschwerdeführer unangenehmes Ausmass angenommen haben, ist aber letztlich zulässig, zumal seine Leistungen objektiv mangelhaft waren (vgl. zuvor E. 3.5). Wie zuvor ausgeführt wurde, ist nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung kein Mobbing anzunehmen, wenn der Arbeitgeber Ziele setzt, welche der Mitarbeiter nicht erreicht, und dieser deshalb unter Druck steht, und es ist zulässig, Arbeitnehmende auch mit gewissem Nachdruck zur Erfüllung ihrer Arbeitspflichten aufzufordern (vgl. zuvor E. 4.3).

E. 4.4.4

Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, der Druck (durch kurze Fristansetzungen etc.) und die Kontrolle durch den Vorgesetzten seien im Wissen um seine Schwierigkeiten, hiermit umzugehen, einzig aufgebaut worden, um ihm anschliessend wegen fehlender

Termintreue kündigen zu können. Eigentlich sei jedoch der Vorfall in Griechenland im Juli 2021 Auslöser für die Kündigung gewesen. Dies überzeugt nicht. Zum einen ergibt sich aus den Akten, dass der Vorgesetzte des Beschwerdeführers diesem schon im Februar und April 2021 anhand mehrerer Beispiele aufzeigte, dass seine Leistung nicht den Erwartungen entspreche (vgl. E. 2.2). Dass bei dieser Ausgangslage nach den weiteren Vorfällen im Juli 2021 eine Bewährungsfrist angesetzt wurde, ist nicht zu beanstanden. Zum anderen entspricht es einem zu erwartenden und sorgfältigen Verhalten, dass der Vorgesetzte mit abnehmendem Vertrauen in den Beschwerdeführer im Verlauf des Jahres 2021 und insbesondere nach Ansetzung der Bewährungsfrist im Dezember 2021 die Versäumnisse des Beschwerdeführers genauer und ausführlicher dokumentierte, als er dies zuvor getan hatte. Als zielgerichtete Sammlung von Umständen, nur um nach den Vorfällen im Juli 2021 einen Kündigungsgrund konstruieren zu können, wie dies der Beschwerdeführer suggeriert, ist dieses Vorgehen nicht zu qualifizieren. Denn es ist erstellt, dass der Beschwerdeführer auch ansonsten die Leistungen, die von ihm erwartet wurden, nicht erbrachte, und diese Versäumnisse können nicht (nur) auf angeblich absichtlich zu ambitioniert gesetzte Ziele und Deadlines des Vorgesetzten zurückgeführt werden (vgl. beispielsweise die liegengelassenen E-Mails und Support-Tickets). Entsprechend ist die mangelhafte Leistung des Beschwerdeführers weder ein vorgeschobener Kündigungsgrund noch wurde dieser durch seinen Vorgesetzten in Verletzung der Fürsorgepflicht bewusst herbeigeführt.

E. 4.4.5

Nicht zutreffend ist schliesslich der Vorwurf, der Beschwerdeführer sei zum Gespräch am 4. November 2021, in welchem ihm die Abmahnung mitgeteilt wurde, unter einem Vorwand eingeladen worden. Er macht hierzu geltend, er habe via Outlook eine Termineinladung erhalten, die keinen Betreff enthielt und bei der nur sein Vorgesetzter als Teilnehmer aufgeführt war. Unmittelbar nach dem Meeting sei der Eintrag korrigiert gewesen und sei auch die Personalbereichsleiterin als Teilnehmerin aufgeführt gewesen. Aus den Akten ergibt sich hierzu ein von der Beschwerdegegnerin eingereichter Screenshot, auf welchem eine vom 27. Oktober 2021 datierende Antwort des Beschwerdeführers auf die Besprechungsanfrage ersichtlich ist. Zu diesem Zeitpunkt war das Meeting bereits mit dem Betreff "Gespräch zu aktuellen Problemen in der Zusammenarbeit" versehen und die Personalbereichsleiterin in der Zeile "zugesagt" als Gesprächsteilnehmerin aufgeführt.

E. 4.5

Da schon die Vorwürfe im Einzelnen nicht ausreichend belegt sind, ist umso weniger ein systematisches, feindliches über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten gegenüber dem Beschwerdeführer erstellt. Nach dem Gesagten erweist sich die Kündigung nicht als missbräuchlich und ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 5

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. 6

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.