

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer III



III 2022 31

Urteil vom 25. Mai 2023

Besetzung

lic.iur. Thomas Rentsch, Vizepräsident
Monica Huber-Landolt, Richterin
lic.iur. Karl Gasser, Richter
lic.iur. Prisca Reichlin Brügger, Gerichtsschreiberin

Parteien

A. _____

gegen

B. _____

Gegenstand

Personal- und Besoldungsrecht (missbräuchliche Kündigung)

Sachverhalt:

A. A._____, geb. C._____, G._____, war ab dem D._____ als E._____ im F._____ angestellt (KB 12).

Am 9. Dezember 2020 wurden A._____ im Rahmen eines Personalgesprächs mit der Amtsleiterin der F._____ und der Personalbereichsleiterin des Kantons verschiedene Zielvorgaben eröffnet unter Anordnung einer Bewährungsfrist bis zum 31. März 2021. Für den Fall der Nichteinhaltung der beschlossenen Ziele/Massnahmen wurden weitere arbeitsrechtliche Schritte bis hin zur Kündigung in Aussicht gestellt (KB 9).

B. Mit Eingabe vom 6. Januar 2021 liess A._____ zur Bewährungsaufgabe Stellung nehmen, wobei er beantragte, von den Bewährungsaufgaben ersatzlos Abstand zu nehmen und eine Anhörung durch einen unabhängigen Behördenausschuss oder eine übergeordnete Behörde durchzuführen. Zudem beantragte er die Durchführung einer internen administrativen Untersuchung zum Arbeitsklima in der F._____ (KB 3).

Das kantonale Personalamt teilte der Rechtsvertreterin von A._____ mit Schreiben vom 13. Januar 2021 mit, dass an den Auflagen und der Bewährungsfrist gemäss Schreiben vom 16. Dezember 2020 festgehalten werde. Die Bewährungsfrist werde aufgrund der Ferien- und Krankheitsabwesenheit von A._____ bis zum 30. April 2021 verlängert.

Am 15. Januar 2021 fand ein telefonisches Gespräch zwischen dem Vorsteher des Personalamtes und der Rechtsvertreterin von A._____ sowie ein anschliessender E-Mail Austausch statt. Dabei schlug der Leiter des Personalamtes eine Mediation mit externer Moderation vor. Die Rechtsvertreterin von A._____ führte daraufhin aus, dass einer Mediation zugestimmt werde, wenn die mit der Bewährungsfrist angesetzten Auflagen vom 9. Januar 2021 zurückgenommen würden (KB 5).

Das Personalamt teilte mit E-Mail vom 26. Januar 2021 mit, dass man an den Bewährungsaufgaben und der angesetzten Frist festhalte. Es wurde aber eine Konfliktbegleitung durch die unabhängige kantonale Ombudsstelle angeboten und A._____ wurde aufgefordert, zu diesem Angebot Stellung zu nehmen (KB 6).

Mit E-Mail vom 4. Februar 2021 teilte die Rechtsvertreterin von A._____ dem Personalamt mit, dass dieser das Angebot zur Konfliktbegleitung durch die unabhängige kantonale Ombudsstelle annehme (BB 6).

C. Am 19. Mai 2021 führte die Amtsleiterin nach Ablauf der Bewährungsfrist mit A. _____ in Anwesenheit der Personalbereichsleiterin ein Gespräch zum Verhalten während der Bewährungsfrist durch. Zu den während der Bewährungsfrist festgestellten Vorkommnissen wurde A. _____ auch ein Schreiben abgegeben (KB 11). In diesem wurde abschliessend festgehalten, dass nach Ansetzung der Bewährungsfrist keine nachhaltigen Veränderungen des Verhaltens sichtbar seien. Es bestünden aufgrund der aufgeführten Vorkommnisse Zweifel, dass A. _____ in der Lage und willens sei, seine Funktion gemäss ihren Vorstellungen auszuüben. Die Situation sei für alle Beteiligten belastend und eine konstruktive Zusammenarbeit sei unter diesen Umständen nicht möglich. Es wurde deshalb die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt. A. _____ äusserte sich dazu anlässlich des Gesprächs mündlich und mit Schreiben vom 8. Juni 2021 schriftlich ausführlich zu den ihm vorgeworfenen Sachverhalten; er bestritt diese vollumfänglich, wobei er der Amtsleiterin und deren Stellvertreterin Fehlverhalten vorwarf (KB 10/2).

D. Der Regierungsrat des Kantons Schwyz kündigte das Arbeitsverhältnis mit A. _____ mit Schreiben vom 13. Juli 2021 per 31. Oktober 2021, wobei A. _____ mit sofortiger Wirkung von der Arbeitsleistung freigestellt wurde.

E. Mit Eingabe vom 20. September 2021 liess A. _____ beim Regierungsrat des Kantons Schwyz ein Begehren um Ausrichtung einer Entschädigung und Abfindung wegen missbräuchlicher Kündigung einreichen (KB 2).

F. Mit Schreiben vom 16. November 2021 lehnte der Regierungsrat die Entschädigungs- und Abfindungsforderungen von A. _____ ab. Die geltend gemachte Spesenforderung sei mit einer Detailabrechnung inklusive Belege zur Prüfung einzureichen. Ausgewiesene Spesen würden anschliessend vom Kanton vergütet.

G. Mit Eingabe vom 14. Februar 2022 lässt A. _____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Klage gegen den B. _____ mit folgenden Anträgen einreichen:

Es sei der B. _____ zu verpflichten, A. _____ wegen missbräuchlicher Kündigung eine Abfindung mit Entschädigung in Anwendung von § 21g Abs. 2 und 3 PG von mindestens 10 Monatslöhnen inklusive Anteil 13. Monatslohn sowie Anteil freiwilliger Zulagen und von 1.1.2021 bis 13.7.2021 bereits angefallene Spesen und Vergütungen für den öffentlichen Verkehr, zuzüglich Überstundenentschädigung sowie nicht bezogene Ferientage je nebst Zins, zu bezahlen.

In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantrage ich den Aktenbeizug des Personaldossiers von A. _____ sowie den Beizug des USB-Sticks sowie eines Desktopaus-

drucks vom Personal-Arbeits-Computer von A. _____; alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten des Kantons Schwyz.

H. Der Regierungsrat des Kantons Schwyz beantragt mit Klageantwort vom 17. Mai 2022 die Abweisung der Klage.

Mit Replik vom 14. September 2022 hält der Kläger an seinen Anträgen fest.

Der Beklagte hält seinerseits mit Duplik vom 8. November 2022 an seinen Anträgen fest.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.1 Das Verwaltungsgericht beurteilt gemäss § 67 Abs. 1 lit. d des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRP; SRSZ 234.110) als einzige Instanz Streitigkeiten über Ansprüche aus einem dem öffentlichen Recht unterstellten Arbeitsverhältnis. Eine analoge Regelung für Arbeitsverhältnisse zwischen dem Kanton und seinen Mitarbeitenden enthält § 62 Abs. 1 des Personal- und Besoldungsgesetzes (PG; SRSZ 145.110).

1.2 Bevor die Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht wird, hat der Kläger dem Beklagten seine Forderung schriftlich anzumelden. Der Beklagte nimmt dazu innert angemessener Frist Stellung (§ 68 Abs. 1 VRP). Kommt eine Partei dieser Pflicht nicht nach, so kann das Verwaltungsgericht darauf bei der Kostenaufgabe Rücksicht nehmen (§ 68 Abs. 2 VRP). Mit Schreiben vom 20. September 2021 an den Regierungsrat hat der Kläger seine Forderungen angemeldet. Die Stellungnahme des Regierungsrates folgte am 16. November 2021. Bei dieser Sachlage ist das Vorverfahren vor Einreichung der Klage durchgeführt worden.

2. Gemäss Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) hat derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Ein Beweis gilt als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist. Absolute Gewissheit kann dabei nicht verlangt werden. Es genügt, wenn das Gericht am Vorliegen der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2 S. 324).

Im Streitverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die allenfalls behauptete Missbräuchlichkeit der Kündigung (Urteile des Bundesverwal-

tungsgerichts [BVGE] A-4744/2019 vom 6.4.2022 Erw. 2.2; A-2372/2019 vom 31.1.2020 Erw. 2.2 und A-6660/2018 vom 9.12.2019 Erw. 4).

2.2 Die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit sind von einem Verfahrensbeteiligten zu tragen. In diesem Sinne gilt die materielle Beweislastregel von Art. 8 ZGB analog (Rhinow/Krähenmann, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband, Nr. 88/B/I; VGE 813/97 vom 22.8.1997 Erw. 4b), d.h. im Falle der Beweislosigkeit fällt der Entscheid zu Ungunsten jener Partei aus, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten will (vgl. VGE III 2016 197 vom 29.3.2017 Erw. 1.4 mit Verweis auf VGE III 2013 72 vom 22.5.2014 Erw. 1.5.1; BVGE A-477/2021 v. 18.1.2022 E. 2.2 m.H.).

3.1 Gemäss § 19 PG kann das Arbeitsverhältnis seitens des Mitarbeiters oder seitens der Anstellungsbehörde schriftlich gekündigt werden. Formell setzt die rechtsgültige Kündigung u.a. voraus, dass dem Mitarbeiter zuerst das rechtliche Gehör gewährt wird (§ 21 Abs. 1 PG). Die Kündigung ist von der Anstellungsbehörde schriftlich zu begründen (§ 21 Abs. 2 PG). Bevor einem Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden kann, der nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder dessen Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihm die Beanstandungen durch eine Mitarbeiterbeurteilung vorzuhalten und ist ihm eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten anzusetzen (vgl. § 21 Abs. 3 PG).

3.2 Des Weiteren besteht im öffentlichen Personalrecht ein sachlicher Kündigungsschutz.

3.2.1 Gemäss § 21a Abs. 1 PG darf die Kündigung durch die Anstellungsbehörde nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und sie setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Ein sachlich zureichender Grund liegt u.a. dann vor,

- wenn ein Mitarbeiter nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder wenn seine Leistung und sein Verhalten nicht befriedigen (lit. b),
- oder wenn ein Mitarbeiter seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzt hat (lit. c).

3.2.2 Mit dem Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrundes geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als jener im privaten Arbeitsrecht, wo grundsätzlich Kündigungsfreiheit besteht und die Kündigung einzig durch die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts beschränkt ist (vgl. VGE III 2014 173 vom 26.8.2015 Erw. 3.2.1 mit Verweis auf das Bundesgerichtsurteil 8C_594/2010 vom 25.8.2011 Erw. 4.4 und u.a. Urteil 2P.252/2006

vom 13.3.2007 Erw. 3.1). Das Erfordernis des sachlichen Kündigungsgrundes einerseits und des Verbots des Rechtsmissbrauchs andererseits können insbesondere dort zu Abgrenzungsschwierigkeiten führen, wo der sachliche Grund mit einem bestimmten Verhalten des Arbeitnehmers begründet wird. Dieser Vorwurf lässt sich zumeist nicht klar objektivieren und stellt in der Regel einen verschuldensunabhängigen Kündigungsgrund dar (vgl. zit. Urteil BGer 8C_594/2010 vom 25.8.2011 Erw. 4.4 mit Verweis auf Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 140).

3.2.3 Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; SR 220, vom 30.3.1911) umschrieben sind (§ 21a Abs. 1 PG). Die Aufzählung in Art. 336 OR ist indessen nicht abschliessend. Sie konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot. Eine missbräuchliche Kündigung kann somit auch aus anderen Gründen bejaht werden. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (vgl. Urteil BGer 8C_594/2010 vom 25.8.2011 Erw. 5.1 m.H. auf BGE 136 III 513 Erw. 2.3 S. 514f.; 132 III 115 Erw. 2.1 S. 116f.; 131 III 535 Erw. 4.2; Urteil BGer 8C_895/2015 vom 8.3.2016 Erw. 2).

So kann eine Kündigung rechtsmissbräuchlich sein wegen der Art und Weise, wie sie ausgesprochen wurde, weil die kündigende Partei ein falsches und verdecktes Spiel treibt, das Treu und Glauben krass widerspricht, wegen einer schweren Persönlichkeitsverletzung im Umfeld der Kündigung (BGE 136 III 513 Erw. 2.3; 132 III 115 Erw. 2.2; 131 III 535 Erw. 4.2), bei einem offensichtlichen Missverhältnis der auf dem Spiel stehenden Interessen oder wenn das Kündigungsrecht zweckwidrig ausgeübt wird (BGE 136 III 513 Erw. 2.3; 132 III 115 Erw. 4.2). Mobbing an sich begründet den Missbrauch des Kündigungsrechts nicht ohne weiteres. Denkbar ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass eine Kündigung etwa dann missbräuchlich sein kann, wenn sie wegen einer Leistungseinbusse des Arbeitnehmers ausgesprochen wird, die sich ihrerseits als Folge des Mobbing erweist. Denn die Ausnutzung eigenen rechtswidrigen Verhaltens bildet einen typischen Anwendungsfall des Rechtsmissbrauchs. Der Arbeitgeber, der Mobbing nicht verhindert, verletzt seine Fürsorgepflicht. Er kann daher die Kündigung nicht mit den Folgen seiner eigenen Vertragsverletzung rechtfertigen (Urteil BGer 8C_594/2010 vom 25.8.2011 Erw. 5.1; BGE 125 III 70 Erw. 2a). Ferner gilt, dass eine Kündigung nicht missbräuchlich ist, 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. Hat sich der Arbeitgeber aber nicht oder ungenügend um die Lösung des Konflikts bemüht, ist er seiner Fürsorgepflicht nicht hinreichend nachgekommen, weshalb sich die Kündigung als missbräuchlich erweist (Urteil BGer 8C_594/2010 vom 25.8.2011 Erw. 6.1 m.H. auf BGE 132 III 115 Erw. 2.2; 125 III 70 Erw. 2c).

3.2.4 Die sachlichen Kündigungsgründe gemäss § 21a PG widerspiegeln den Umstand, dass der Kanton (bzw. der Bezirk oder die Gemeinde) als öffentlicher Arbeitgeber im Unterschied zur Kündigungsfreiheit im privaten Arbeitsrecht an das Willkürverbot, an den Verhältnismässigkeitsgrundsatz sowie den Grundsatz von Treu und Glauben gebunden ist (vgl. VGE III 2016 97 vom 29.3.2017 Erw. 2.2.3 m.H.; VGE III 2014 173 vom 26.8.2015 Erw. 3.2.3 m.H., vgl. ZBI 2001 S. 595; siehe auch Alain Griffel, in: Kommentar zum VRG-ZH, 3. Aufl., Rz. 23 zu § 27a VRG-ZH).

3.2.5 Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung widerspricht. Dies kann bei unzureichenden Leistungen, unbefriedigendem Verhalten, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder aus betrieblichen Gründen der Fall sein. (Urteil BGer 8C_687/2013 vom 2.5.2014 Erw. 5.3; 8C_995/2012 vom 27.5.2013 Erw. 3.1; 8C_260/2010 vom 12.1.2011 Erw. 3.2; vgl. Bürgi/Bürgi-Schneider, Handbuch öffentliches Personalrecht, S. 1121 Rz. 76 m.H.; VGE III 2016 197 vom 29.3.2017 Erw. 2.2.4 m.H.). Einmalige geringfügige Beanstandungen reichen dabei jedoch noch nicht aus, denn es wird ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt (Urteil BGer 8C_995/2012 vom 27.5.2013 Erw. 3.1 m.H.; 8C_826/2009 vom 1.7.2010 Erw. 2; 8C_260/2010 vom 12.1.2011 Erw. 3.2). Andererseits genügen objektive, nicht vom Arbeitnehmer verschuldete Gründe, wie beispielsweise gesundheitliche Probleme, fachliches Unvermögen oder Aufhebung der Stelle. Es ist daher nicht unhaltbar, einen Angestellten zu entlassen, der aus gesundheitlichen Gründen für seine Tätigkeit nicht mehr geeignet ist und seine Beschäftigung auf Dauer nicht wieder aufnehmen können (vgl. Urteil BGer 8C_687/2013 vom 2.5.2014 Erw. 5.3 m.H. auf BGE 124 II 53 Erw. 2b/b u.w.). Auch ein gestörtes Vertrauensverhältnis wirkt sich über kurz oder lang negativ auf einen Betrieb aus, weshalb die Vornahme einer Kündigung in einem solchen Fall grundsätzlich im öffentlichen Interesse liegt (Urteil BGer 8C_690/2010 vom 1.11.2010 Erw. 4.2.2; 8C_974/2009 vom 2.6.2010 Erw. 5.1.2).

Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass im Gegensatz zur Arbeitsleistung, deren Beurteilung weitgehend nach objektiven Kriterien vorgenommen werden kann, das Verhalten einer angestellten Person durch die subjektive Einschätzung der beurteilenden Person qualifiziert wird, was die Gefahr einer willkürlichen Kündigung steigert. Der Wunsch des Arbeitgebers, sich von einem schwierigen Angestellten zu trennen, reicht als Kündigungsgrund nicht aus. Die Mängel im Verhalten des betreffenden Mitarbeitenden müssen vielmehr für Dritte nachvollziehbar sein. Durch diese objektivierte Betrachtungsweise wird sichergestellt, dass bei Kündigungen infolge von Konflikten die Ursachen der Spannungen näher betrachtet werden. Das Verhalten der angestellten Person muss zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten erschüttern (Urteil Bundesverwaltungsgericht A-6898/2015 vom 10.3.2016 Erw. 3.2.2 m.H. auf Nötzli, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar BPG, 2013, Art. 12 Rz. 26 f. mit Hinweisen).

3.2.6 Auch wenn das Vorhandensein eines rechtsgenügenden Grundes für die ordentliche Kündigung zu bejahen ist, hat die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusätzlich dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Eignung, Erforderlichkeit und Verhältnismässigkeit im engeren Sinne; BGE 123 I 152 Erw. 6) zu genügen. Die Kündigung muss somit das einzige geeignete Mittel darstellen, um das vorhandene Problem zu lösen. Sie hat in dem Masse erforderlich zu sein, als eine weniger einschneidende Massnahme, wie zum Beispiel eine Verwarnung, nicht zielführend wäre, und bei der Abwägung der sich gegenüberstehenden Interessen muss die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen (Urteil BGer 8C_260/2010 vom 12.1.2011 Erw. 5.3.1 m.H.).

3.3 Ist eine Kündigung missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, ist eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund nach § 21a Abs. 2 PG oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach § 21 PG ausgesprochen worden oder ist eine fristlose Entlassung nach § 21c PG ohne wichtigen Grund erfolgt, hat der betroffene Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung nach Abs. 2 und auf eine zusätzliche Entschädigung, die höchstens dem letzten halben Jahreslohn entspricht (§ 21g Abs. 3 PG). Die Abfindung nach § 21g Abs. 2 PG entspricht höchstens dem letzten Jahreslohn und wird nach den Umständen des Einzelfalles festgesetzt. Berücksichtigt werden das Alter, die Dienstjahre und die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.

4. Die vorliegend zu beurteilende Kündigung wurde gestützt auf § 21a Abs. 2 lit. b PG ausgesprochen. Danach liegt ein sachlich zureichender Kündigungs-

grund vor, wenn ein Mitarbeiter nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder wenn seine Leistung und sein Verhalten nicht befriedigen. Im Kündigungsschreiben wird vorab Bezug genommen auf das Gespräch vom 19. Mai 2021 und das dabei anhand von verschiedenen Beispielen aufgezeigte und zu beanstandende Verhalten des Klägers. Während der Bewährungsfrist sei keine Besserung eingetreten und die Ziele seien nicht erreicht worden. Im Rahmen eines weiteren Gesprächs vom 2. Juni 2021 seien ihm Möglichkeiten für eine einvernehmliche Lösung aufgezeigt, von ihm jedoch abgelehnt worden. Anlässlich dieses Gesprächs habe er die ganze Situation als erfundenes Lügenkonstrukt bezeichnet. Die von ihm gegenüber der Amtsleiterin und ihrer Stellvertreterin erhobenen Vorwürfe betr. Mobbing, perfider Kontrolle und Schikane seien unhaltbar. Zudem werfe er der Amtsleiterin eine Einmischung in seine Fälle vor, würde aber andererseits mehr Unterstützung verlangen. Aus seiner Stellungnahme vom 8. Juni 2021 ergebe sich deutlich, dass er seine Vorgesetzte nicht akzeptiere und diese sogar persönlich angreife. Sein Ton sei anmassend und geringschätzig. Sein Verhalten verunmögliche eine weitere Zusammenarbeit.

4.1 Der Kläger erachtet die Kündigung als missbräuchlich, weil sie in Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör ergangen sei.

Er habe mit Stellungnahme vom 6. Januar 2021 klar zum Ausdruck gebracht, dass er mit den Vorhaltungen vom 9. Dezember 2020 nicht einverstanden sei und eine Beurteilung durch die nächsthöhere Vorgesetzte gemäss § 49 Abs. 2 der Personalverordnung (PV, SRSZ 145.111) verlangt. Dies sei nicht geschehen. Zudem macht er geltend, die Kündigung habe schon vor der Anhörung vom 9. Dezember 2020 faktisch festgestanden. Schon vorgängig sei versucht worden, ihn zu zermürben, damit er selber kündige. Nach der Anhörung sei ihm nur eine Frist von zwei Tagen gewährt worden, sich zu äussern. Die von Marco Zürcher am 15. Januar 2021 angebotene Mediation mit externer Moderation hätte nur bei Anerkennung aller Vorwürfe und der zu Unrecht aufgelisteten Fehlverhalten seinerseits stattgefunden. Es habe damit von Beginn weg keine ergebnisoffene Ausgangslage bestanden. Auch das Gespräch vom 2. Juni 2021 habe nicht die Lösung eines Arbeitskonflikts bezweckt, sondern habe ausschliesslich als Drohung (Notiz im Arbeitszeugnis zum Kündigungsgrund, Einstelltage bei der Arbeitslosenversicherung) gedient.

Weder das Personalamt, noch die F. _____-Amtsleiterin noch die Departmentsvorsteherin hätten sich mit seinen Vorbringen auseinandergesetzt oder seinen Stellungnahmen Beachtung geschenkt. Zu Unrecht sei im Frühjahr 2021 auch keine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt worden und damit sei ihm verwehrt worden, eine Überprüfung gemäss § 47b Abs. 2 und 3 PG einzuleiten.

Sinngemäss rügt der Kläger zudem in formeller Hinsicht, dass gewisse Akten (BB 2, 11 und 13) nicht im Personaldossier geführt worden seien bzw. ihm im Rahmen der im Vorverfahren gewährten Akteneinsicht nicht vorgelegt worden seien. Die Akten seien ihm entweder in unzulässiger Weise vorenthalten oder erst nachträglich erstellt worden. Auch dadurch sei sein Anspruch auf rechtliches Gehör vor der Kündigung verletzt worden.

4.2 Der Beklagte bestreitet eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör. Der Kläger habe inakzeptable Bedingungen für die Durchführung einer Mediation gestellt. Die Mediation hätte das Ziel gehabt, eine erfolgreiche Bewährung zu fördern, unter Beibehaltung der gesetzten Ziele, was der Kläger nicht akzeptiert habe. Am Gespräch vom 2. Juni 2021 seien dem Kläger verschiedene Möglichkeiten aufgezeigt worden, wie die Konfliktsituation beendet werden könne. Die vorgeworfenen "Drohungen" werden sinngemäss bestritten.

4.3.1 Am 22. April 2020 wurde die erste Personalbeurteilung durchgeführt. Darin wurde u.a. festgehalten, dass der Kläger gegenüber einzelnen Mitarbeitenden sehr direkt auftrete, was in der Vergangenheit zu schwierigen Situationen und Konflikten geführt habe. Es sei ein freundlicher und respektvoller Umgangston einzuhalten. Zudem wurden betr. der Arbeitszeiten (Zeitmanagement, Abbau Überstunden) Zielvorgaben gesetzt. Am 9. Dezember 2020 führte die Amtsleiterin unter Beisein der Personalbereichsleiterin - wie bereits im Ingress erwähnt - ein Gespräch mit dem Kläger durch. Dabei wurden dem Kläger detailliert verschiedene Beanstandungen erörtert und es wurde unter Ansetzung verschiedener Zielvorgaben eine Bewährungsfrist festgelegt. Dem Kläger wurde die Möglichkeit eingeräumt, sich bis zum 11. Dezember 2020 zu den Bewährungsaufgaben schriftlich zu äussern (vgl. BB 4). Innert in der Folge erstreckter Frist (vgl. BB 4) liess sich der Kläger mit Eingabe vom 6. Januar 2021 ausführlich zu den diversen Vorhaltungen und den Bewährungsvorgaben vernehmen (KB 3). Nach Ablauf der Bewährungsfrist wurde am 19. Mai 2021 wiederum ein Gespräch mit dem Kläger durchgeführt, wobei er über die Feststellungen der Amtsleiterin orientiert wurde. Gleichzeitig wurde die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt. Dem Kläger wurde wiederum die Möglichkeit eingeräumt, sich dazu zu äussern. Von dieser Möglichkeit hat der Kläger mündlich anlässlich des Gesprächs und in der Folge schriftlich mit Schreiben vom 8. Juni 2021 Gebrauch gemacht.

Das Verfahren entspricht mithin den Vorgaben von § 21 PG. Diesbezüglich kann dem Beklagten kein Verfahrensfehler vorgeworfen werden. Anzumerken ist einzig, dass die vorerst gewährte zweitägige Frist zur Stellungnahme ungebührlich

kurz war, allerdings dann auf Intervention von Seiten des Klägers beim Personalamt erstreckt worden ist (vgl. KB 4).

Das Verfahren der Mitarbeiterbeurteilung - auf welches sich der Kläger beruft - sieht vor, dass derjenige, der mit der Beurteilung durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten nicht einverstanden ist, bei der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten eine Überprüfung verlangen kann. Diese Bestimmung bezieht sich ausdrücklich sowohl auf die einmal pro Jahr stattfindenden Mitarbeiterbeurteilungen als auch auf die gesetzlich vorgesehenen Fälle (§ 49 Abs. 1 PV). Die vor einer Kündigung und mit Ansetzen einer Bewährungsfrist durchzuführende Mitarbeiterbeurteilung (§ 21 Abs. 3 PG) stellt grundsätzlich eine solche gesetzliche Mitarbeiterbeurteilung dar. Der Kläger hat mit seiner Stellungnahme vom 6. Januar 2021 zum Gespräch vom 9. Dezember 2020 allerdings keine Überprüfung der Mitarbeiterbeurteilung durch die vorgesetzte Instanz (bzw. das Departement des Innern) verlangt (KB 3), welche im Übrigen über keine unmittelbaren Erkenntnisse zu den Arbeitsleistungen des Klägers bzw. dessen Verhalten verfügte. Der anwaltschaftlich vertretene Kläger hielt einzig fest, dass bei veränderten Verhältnissen eine aktualisierte Mitarbeiterbeurteilung im Sinne von § 48 Abs. 2 PV angezeigt gewesen wäre, gegen welche er sich hätte zur Wehr setzen können. Eine solche Beurteilung fand allerdings mit dem Gespräch vom 9. Dezember 2020 statt. In Bezug auf Mitarbeiterbeurteilungen, welche zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen, gilt zudem anzumerken, dass diese im gerichtlichen Verfahren beanstandet werden können. Insofern kommt einer Prüfung der Beurteilung durch eine vorgesetzte Behörde - anders als bei einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis - unter dem Gesichtspunkt des rechtlichen Gehörs keine relevante eigenständige Bedeutung zu. Die Prüfung des Vorliegens sachlicher Kündigungsgründe im Rahmen des vorliegenden Klageverfahrens umfasst denn auch die im Rahmen des Gesprächs vom 9. Dezember 2020 (und dann auch am Gespräch vom 19. Mai 2021) mündlich und schriftlich festgehaltenen Beanstandungen. Insofern ist eine rechtliche Überprüfung der Beurteilung der Leistungen bzw. des Verhaltens des Klägers gewährleistet.

Insgesamt konnte sich der Kläger zu den letztlich zur Kündigung führenden Beanstandungen vor Erlass der Kündigung wiederholt und umfassend äussern. Eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör ist insoweit nicht ersichtlich.

4.3.2 Soweit der Kläger rügt, die Kündigung habe schon vor der Anhörung vom 9. Dezember 2020 faktisch festgestanden, woraus er auf eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör schliesst, kann ihm ebenfalls nicht gefolgt werden.

Der Anspruch auf rechtliches Gehör gilt gemäss der Rechtsprechung als verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (Urteile des BGer 8C_340/2014 vom 15.10.2014 Erw. 5.2, 8C_187/2011 vom 14.9.2011 Erw. 6.2). Das rechtliche Gehör ist deshalb grundsätzlich vor Erlass einer Verfügung zu gewähren, und zwar zu einem Zeitpunkt, in welchem noch eine ausreichende Offenheit in der Entscheidungsfindung besteht und demnach die aus der Gewährung des Gehörsanspruchs gewonnenen Erkenntnisse auch tatsächlich noch in den Entscheidungsprozess einfließen können (vgl. Häner, Prozessieren im öffentlichen Recht, Anwaltsrevue 2009 S. 174 ff.).

Damit der Arbeitnehmer sein Anhörungsrecht ausreichend wahrnehmen kann, hat er nicht bloss die ihm zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern er muss darüber hinaus auch wissen, mit welchen Massnahmen er zu rechnen hat (Urteile BGer 8C_258/2014 vom 15.12.2014 Erw. 7.2.4 sowie 8C_158/2009 vom 2.9.2009 Erw. 5.2; Urteile BVGer A-6277/2014 vom 16.6.2015 Erw. 7.2.1; A-427/2013 vom 21.11.2013 Erw. 6.2.2). Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (Urteil BGer 8C_158/2009 vom 2.9.2009 Erw. 5.2; m.H.).

Es liegt in der Natur der Sache, dass bei der Arbeitgeberin im Zeitpunkt, in dem sie das rechtliche Gehör wegen einer möglichen Kündigung gewährt, grundsätzlich bereits die Absicht besteht, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, ansonsten der Arbeitnehmer dazu nicht angehört werden müsste. Ebenso wenig lässt sich verhindern, dass die Arbeitgeberin regelmässig auf ihrem ursprünglichen Willen beharren wird. Entscheidend ist, dass der Beschluss zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs noch nicht endgültig gefasst worden ist, folglich nicht ausgeschlossen ist, dass die Arbeitgeberin auf ihr Vorhaben zurückkommt (Urteile BVGer A-1246/2018 vom 29.10.2018 Erw. 3.2; A-3436/2015 vom 30.12.2015 Erw. 4.2.1; A-6277/2014 vom 16.6.2015 Erw. 7.2.1).

Diesem Grundsatz entspricht das Vorgehen des Beklagten. Dem Kläger wurden die ihm zur Last gelegten Tatsachen im Gespräch vom 9. Dezember 2020 erörtert und er konnte sich dazu äussern. Es wurde eine Bewährungsfrist angesetzt und es wurden konkrete Auflagen festgelegt. Der Leiter des Personalamtes hat zudem am 15. Januar 2021 die Durchführung einer Mediation mit externer Moderation angeboten. Dass der Beklagte dabei der Forderung des Klägers nicht nachgekommen ist, vorab die Bewährungsfrist und die Zielvorgaben aufzuheben, ist nicht zu beanstanden. Die Auflagen umschreiben allgemeine Pflichten, welche

grundsätzlich jedem Arbeitnehmer obliegen (insbesondere Akzeptanz der Entscheidung der Amtsleitung, Befolgung von Anordnungen der Vorgesetzten und freundlicher und korrekter Umgangston). Der Kläger hat mit seinen ungerechtfertigten Bedingungen die Durchführung der Mediation verhindert und die vom Beklagten anbotene Hilfe für eine Unterstützung während der Bewährungsfrist ausgeschlagen.

Auch anlässlich des Gesprächs vom 19. Mai 2021 nach Ablauf der Bewährungsfrist hat die Amtsleiterin beim Kläger nachgefragt, wie er sich die Zusammenarbeit künftig vorstelle und welchen Lösungsvorschlag er habe sowie, ob noch ein Vertrauensverhältnis vorhanden sei (KB 11 S. 6). Die Kündigung wurde erst nach Ablauf der Bewährungsfrist angedroht, wobei sich der Kläger nochmals äussern konnte. Insgesamt kann dem Beklagte nicht vorgeworfen werden, die Kündigung habe bereits vor der Anhörung vom 9. Dezember 2020 faktisch festgestanden. Mit der Gewährung der Bewährungsfrist, der vorgeschlagenen Mediation und auch des nach Ablauf der Bewährungsfrist durchgeführten Personalgesprächs, in welchem die Amtsleiterin sich konstruktiven Lösungsvorschlägen nicht verschloss, sondern aktiv solche vom Kläger erfragte, kann nicht von einem bereits vor Gewährung des rechtlichen Gehörs endgültig und unwiderruflich gefassten Kündigungsbeschluss gesprochen werden.

4.3.3 Der Anspruch auf rechtliches Gehör verlangt von der Behörde, dass sie die Vorbringen der Betroffenen tatsächlich hört, ernsthaft prüft und in ihrer Entscheidungsfindung angemessen berücksichtigt. Nicht erforderlich ist, dass sich die Begründung mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken (BGE 142 II 49 E. 9.2; 141 V 557 E. 3.2.1; 132 II 495 E. 3.4). In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (vgl. BGE 136 I 229 E. 5.2; BGE 134 I 83 E. 4.1 m.H.). Keine Verletzung des rechtlichen Gehörs bzw. der Begründungspflicht liegt vor, wenn eine sachgerechte Anfechtung des vorinstanzlichen Entscheids möglich ist bzw. die Begründung so abgefasst ist, dass sich die betroffene Person über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die Beschwerdeinstanz weiterziehen kann (vgl. BGE 142 III 433 E. 4.3.2; 136 I 229 E. 5.2; Urteil BGer 8C_371/2021 v. 8.3.2022 E. 5.1.2 m.H.). Die Begründung braucht nicht in der Verfügung selbst enthalten zu sein, sondern kann sich etwa aus einer separaten schriftlichen Mitteilung ergeben (Uhlmann/Schillig-Schwank, in: Waldmann/Weissenberger, Praxiskommentar VwVG, Art. 35 Rz 13 m.H.; BGE 117 Ib 481 E. 6b/bb).

In casu ist die Begründung in der Kündigung kurz gehalten und setzt sich nur rudimentär und pauschal mit den Einwendungen des Klägers im Rahmen des rechtlichen Gehörs auseinander. Allerdings wird kurz auf die Vorwürfe gegenüber der Amtsstellenleiterin und deren Stellvertreterin und die Gründe für die Kündigung (insbesondere das unbefriedigende Verhalten, die fehlende Akzeptanz der Vorgesetzten sowie angrifflige und anmassende Äusserungen) eingegangen. Dem Kläger waren zudem bereits im Rahmen bzw. im Anschluss der Gespräche vom 9. Dezember 2020 und vom 19. Mai 2021 ausführlich dargelegt worden (mündlich und schriftlich), welche Verhaltensweisen beanstandet werden. Im Rahmen dieser Gespräche konnte er sich zudem auch mündlich äussern. Der Kläger verfügte demnach über Kenntnis der Kündigungsgründe und war auch in der Lage, diese sachgerecht anzufechten. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs bzw. der Begründungspflicht ist deshalb im Ergebnis zu verneinen.

4.3.4 Bei den vom Kläger beanstandeten BB 2, 11 und 13 handelt es sich um Aktennotizen der Amtsleiterin zu von ihr beanstandeten Vorkommnissen mit dem Kläger. Die darin aufgezeigten Vorkommnisse werden zum überwiegenden Teil bereits in den Schreiben vom 9. Dezember 2020 und vom 19. Mai 2021 dargelegt, insofern handelt es sich nicht um neue bzw. dem Kläger bis anhin nicht vorgehaltene Beanstandungen. Das Nachschieben von Kündigungsgründen ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung im Übrigen zulässig (BGE 127 III 310 Erw. 4a; 124 III 25 Erw. 3c S. 29 f.), solange es sich um Vorkommnisse handelt, welche sich vor dem Aussprechen der Kündigung ereignet haben (vgl. Urteil BGer 4A_169/2013 vom 18.6.2013 Erw. 4.3.2; 4A_559/2012 vom 18.3.2013 Erw. 5.1.2). Im Übrigen konnte der Kläger die fraglichen Akten im vorliegenden Verfahren einsehen und sich dazu mithin vor einer Instanz mit umfassender Kognition (§ 70 Abs. 2 VRP) äussern. Eine allfällige Verletzung des Akteneinsichtsrecht gälte damit als geheilt (vgl. zur Heilungspraxis bei Gehörsverletzungen statt vieler: BGE 137 I 195 E. 2.3.2).

5.1 Umstritten ist des Weiteren, ob ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von § 21a Abs. 2 PG vorliegt. Der Kläger bestreitet dies, wobei er detailliert zu den Beanstandungen der Personalgespräche vom 9. Dezember 2020 und vom 19. Mai 2021 sowie zu den vom Beklagten eingereichten Aktennotizen (BB 2, 11 und 13) Stellung nimmt. Es hätten abgesehen vom Probezeitgespräch vom 18. September 2019 sowie der Personalbeurteilung vom 22. April 2020 keine persönlichen Führungs- oder Mitarbeiterfeedbackgespräche zwischen ihm und der F. _____-Vorsteherin wegen Fehlverhaltens stattgefunden. Auch nach einem von ihm beanstandeten Vorfall vom 22. Januar 2021 mit der Stellvertreterin

der Amtsleiterin habe kein persönliches Führungsgespräch stattgefunden. Die Vorwürfe fänden zudem keine Stütze im Personaldossier.

5.2 Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zu Grunde:

5.2.1 Bereits vier Monate nach Arbeitsbeginn (1.7.2019) verlangte die Leiterin der H._____ ein Gespräch unter Anwesenheit der Amtsleiterin der F._____, weil der Kläger den Antrag einer jungen I._____ auf _____ in einem Schreiben zwar fachlich wohl richtig, aber in völlig unangemessenem Ton abgewiesen habe. Er habe die I._____ in herabsetzender und unprofessioneller Art und Weise zurechtgewiesen. Die Amtsleiterin teilte die Einschätzung, dass ein solcher Umgang mit den Mitarbeitenden nicht akzeptiert werden könne. Zudem hatte sie den Kläger darauf hinzuweisen, dass solche Entscheide im Dreiergremium zu fällen seien. Der Kläger erklärte sich bereit, keine solchen Äusserungen mehr in Dokumenten festzuhalten (KB 14).

5.2.2 Zwei weitere verbale Ausfälle gegen Mitarbeitende (S.F. und Y.M.) vom Herbst 2019 werden im Schreiben vom 9. Dezember 2020 und in der Aktennotiz vom 19. Februar 2021 beschrieben. In beiden Fällen verliessen die Mitarbeitenden weinend den Raum. Die beiden Vorkommnisse werden vom Kläger nicht konkret bestritten.

5.2.3 Im Rahmen der Personalbeurteilung vom 22. April 2020 wurden die Leistungen des Klägers als genügend bis gut eingestuft. Das Engagement für die Klienten und der Arbeitseinsatz des Klägers wurden als positiv beschrieben. Kritisch wurden die Einteilung der Ressourcen (der Kläger gehe bei den Abklärungen häufig mit, was solange gut sei, als die Ressourcen vorhanden seien) sowie das Auftreten gegenüber Mitarbeitenden und die eher passive Haltung an Teamsitzungen beurteilt. Als Zielvereinbarung wurde u.a. ein respektvoller Umgang mit den Teammitgliedern und die Umsetzung der Regeln der Amtsleitung bzw. des Amtes festgelegt (BB 3).

5.2.4 Im Sommer 2020 notierte die Amtsleiterin eine weitere Rückmeldung einer Abteilungsleiterin über einen unangemessenen Tonfall des Klägers gegen einen Mitarbeitenden (F.J.) im Zusammenhang mit einer J._____. Nachdem die Amtsleiterin den Kläger auf diesen Vorfall und eine weitere negative Rückmeldung angesprochen habe, habe der Kläger barsch reagiert (BB 2, 4). Der Kläger bestreitet den Vorgang nicht, hält jedoch sinngemäss fest, gemäss Rückmeldung von F.J. habe dieser kein Problem mit ihm gehabt und lediglich die Abteilungsleiterin sachlich über die Rückmeldung des Klägers informieren wollen.

5.2.5 Im Herbst 2020 forderte die Amtsleiterin den Kläger mehrmals auf, mitzuteilen, wann er im Folgejahr Ferien beziehe und wann er die Überstunden einziehe, da der Pikett-Plan zu erstellen war (vgl. Mails vom 3.9.2020, 16.11.2020, 23.11.2020 und 24.11.2020, BB 12). Der Kläger reagierte jeweils erst auf wiederholtes Nachfragen.

5.2.6 Ende November 2020 kontaktierte der Kläger die Amtsleiterin, da er die Fallzuteilung an die Behördenmitglieder als unfair erachtete. Der Gesprächsverlauf wird von den Beteiligten unterschiedlich beschrieben. Während die Amtsleiterin festhält, dem Kläger sei dargelegt worden, er könne Fälle abgeben und sie sei offen für Vorschläge für eine andere Verteilung (bis anhin: Fallzuteilung entsprechend den Arbeitspensen), der Kläger ihr aber erklärt habe, das sei ihr Job, hält der Kläger fest, die Amtsleiterin habe ihn "angeschnauzt" und bei der Fallzuteilung im Dezember 2020 unberücksichtigt gelassen, dass er noch Ferien habe (vgl. KB 10, S. 9).

5.2.7 Mit Mail vom 1. Dezember 2020 erinnerte die Amtsleiterin den Kläger daran, dass sie an der Behördensitzung vom 15. Oktober 2020 betreffend die Abklärungen bei neuen Fällen festgehalten habe, dass diese durchs Abklärungsteam selbständig durchgeführt würden (d.h. ohne Verfahrensleitung bzw. E._____). Dies gelte sowohl für K._____ als auch für L._____. Die Abklärenden hätten den Auftrag, bei heiklen Fällen mit der Verfahrensleitung Rücksprache zu nehmen, um das weitere Vorgehen zu besprechen. Diese klare Aufgabentrennung wirke einer Rollenvermischung zwischen den beiden Abteilungen (Fachmitarbeiter des Q._____ einerseits und F._____-Mitglieder andererseits) entgegen. Diesem Hinweis ging die Feststellung voraus, dass der Kläger in der Pendenzenliste die Begleitung zu mehreren L._____ und K._____ eingetragen habe.

Der Kläger antwortete gleichentags, dass er aufgrund der psychologischen Fragestellungen an den fraglichen Terminen teilnehmen werde.

Am 2. Dezember 2020 hielt die Amtsleiterin wiederum mit Mail fest, dass bereits vor einem Jahr die Abklärung durch Behördenmitglieder thematisiert worden sei, damals wegen der vielen Wechsel im Q._____ dies allerdings noch akzeptiert worden sei. Zwischenzeitlich habe sich die Situation geändert und das Abklärungsteam verfüge über genügende und kompetente Mitarbeiter. Die Amtsleiterin erörtere ihre Anweisung nochmals (klare Rollenteilung Abklärungsdienst/Verfahrensleitung, Ressourcen bündeln) und führte aus, der Kläger habe in Zukunft die Möglichkeit, als Verfahrensleiter zu Beginn eines neuen Verfahrens selbständig mit dem Klienten einen ersten Kontakt aufzunehmen und ihm

gegebenenfalls auch in einem ersten Gespräch seine Rolle zu erklären, jedoch nicht mehr gemeinsam mit der Abklärung. Spezifische Abklärungsfragen könne er dann den Abklärenden weitergeben oder diese auch coachen. Sofern er es ausnahmsweise als nötig erachte, doch an einem K. _____ teilzunehmen, solle er sie kurz informieren. Die Abklärung sei fachlich kompetent und hole sich gegebenenfalls Unterstützung.

Am Vormittag des 3. Dezember 2020 wollte die Amtsleiterin ihre Anweisung mit dem Kläger besprechen. Der Verlauf des Kontakts wird von den Beteiligten unterschiedlich beschrieben. In der Aktennotiz vom 19. Februar 2021 (BB 2) hält die Amtsleiterin fest, der Kläger habe ignoriert, dass es sich bei der Zuständigkeitsordnung für die L. _____ und K. _____ um eine Anweisung der Amtsleiterin handle; der Kläger habe diese Anordnung nicht akzeptieren und die Sache an der Behördensitzung traktandieren wollen. Zudem habe er ihr vorgeworfen, sie würde sowieso nur "rummotzen". Der Kläger hält fest, er habe darauf hingewiesen, dass die Rollenverteilung (Abklärungsdienst - Verfahrensleitung) an der Sitzung vom 15. Oktober 2020 nicht klar kommuniziert worden sei und dass er deshalb eine Klärung an der Behördensitzung vom 3. Dezember 2020 traktandiert habe. Die Amtsleiterin habe ihn (zum wiederholten Male) "angekeift", weshalb er darauf beharrt habe, von ihr nicht weiter grundlos "angeschnauzt" zu werden (KB 3 S. 4 f.). Es ist unbestritten, dass die Amtsleiterin im Anschluss an dieses Gespräch dann die Durchführung eines weiteren Gesprächs unter Beizug des Personalamtes angekündigt hat.

5.2.8 Noch gleichentags - am 3. Dezember 2020 - hat die Amtsleiterin den Kläger zu einem Gespräch beim Personalamt vom 9.12.2020 eingeladen. Am 7.12.2020 hat der Kläger geantwortet, er möchte an diesem Gespräch nicht teilnehmen. Er ersuche um Verschiebung des Termins. Gleichtags hat die Amtsleiterin festgehalten, die Angelegenheit sei zeitnah zu besprechen und es wurde ein anderes Zeitfenster für den 9.12.2020 angeboten. Mit Mail vom 9.12.2020 hielt dann der Kläger gegenüber der Amtsleiterin fest, "der Termin wird warten müssen". Daraufhin hat sich das Personalamt eingeschaltet und auf dem Termin bestanden (BB 12).

5.2.9 Zwischenzeitlich fand ein Mailaustausch zwischen der Amtsleiterin und dem Kläger zum Thema Fallzuteilung statt. Aus der Mailmitteilung der Amtsleiterin vom 7. Dezember 2020 an den Kläger geht hervor, dass die Fallzuteilung anlässlich der letzten Behördensitzung besprochen worden sei, dass drei neue Fälle eingegangen seien und sie einen dieser Fälle dem Kläger zuteilen möchte. Der Kläger wurde aufgefordert, mitzuteilen, falls er vorübergehend keine neuen Fälle möchte. Der Kläger antwortete mit Mail vom 9. Dezember mit der Anrede "Sehr

geehrte Frau S.", wirft der Amtsleiterin vor, Verständnis vorzutäuschen und ihn die vorangehende Woche angeschnauzt zu haben (BB 12).

5.2.10 Am 9. Dezember 2020 führte die Amtsleiterin dann unter Anwesenheit der Personalbereichsleiterin des Kantons ein Gespräch mit dem Kläger durch. Dabei wurden ihm insbesondere die vorstehend bereits aufgeführten Beanstandungen dargelegt.

Es wurden unter Ansetzung einer Bewährungsfrist bis Ende März 2021 folgende Bewährungsaufgaben gemacht:

1. Sie halten sich an die hierarchischen Strukturen und sind loyal gegenüber Ihren Vorgesetzten. Insbesondere:
 - Akzeptieren Sie Entscheidungen von der Amtsleitung und vertreten diese nach aussen.
 - Halten Anordnungen und Vorgaben Ihrer Vorgesetzten ein und setzen diese fristgerecht im Sinne Ihrer Vorgesetzten um. Bei Fragen und Unklarheiten gehen Sie direkt auf ihre Vorgesetzte zu.
2. Die Zusammenarbeit mit Ihren Vorgesetzten, amtsinternen Mitarbeitenden und externen Fachpersonen darf nicht zu berechtigten Reklamationen Anlass geben. Insbesondere ist:
 - Ihr Umgangston jederzeit freundlich und korrekt.
 - Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen konstruktiv, kooperativ, respekt- und vertrauensvoll.

Das dem Kläger anlässlich des Gesprächs ausgehändigte Schreiben vom 9. Dezember 2020 betr. Bewährungsaufgaben wurde vom Kläger nicht entgegen genommen und musste per Post zugestellt werden (BB 4).

5.2.11 Mit Mail vom 14. Dezember 2020 wies die Amtsleiterin den Kläger zum wiederholten Male darauf hin, dass an der Behördensitzung von Anfang Dezember darüber informiert worden sei, dass die Verfahrensleitung grundsätzlich nicht mehr an den L._____ mit der Abklärungsfachperson dabei sei. Es bestehe aber selbstverständlich die Möglichkeit, den 1. Kontakt mit dem Klienten selber durchzuführen und anschliessend den Abklärungsauftrag weiter zu geben. Der Kläger antwortete darauf: "Sehr geehrte Frau S. ... Das wurde im Behördenaustausch nicht entschieden, sondern von Ihnen allein bestimmt" (KB 10/2). Es ist dazu anzumerken und unbestritten, dass sich die Mitarbeitenden bis anhin sowohl mündlich als auch schriftlich per Du ausgetauscht haben.

5.2.12 Für die folgende Zeit wird von der Amtsleiterin vermerkt, dass der Kläger sie und ihre Stellvertreterin nicht mehr gegrüsst habe, was vom Kläger allerdings bestritten wird. Unbestritten ist jedoch, dass der Kläger das von der Amtsleiterin

ihm vor Weihnachten überbrachte Geschenk mit Karte wieder zurück in ihr Büro gestellt hat (KB 2).

5.2.13 Nach Ablauf der Ferien war der Kläger für zwei Wochen krank geschrieben, weshalb die Bewährungsfrist bis Ende April verlängert wurde (KB 4).

5.2.14 Am 22. Januar 2021 vermerkte die Stellvertreterin der Amtsleiterin in einer Aktennotiz, dass eine M._____ eines N._____ wegen ausstehender Rechnung einer O._____ eingegangen sei. Im Weiteren wird in der Aktennotiz ausgeführt, "da die zuständige VL (Verfahrensleitung) sich nicht zuständig fühlt", habe sie Kontakt mit dem I._____ aufgenommen. Es bestehe offenbar eine Stundungsvereinbarung mit dem N._____, bis P._____. Die Situation werde vom I._____ mit dem N._____ geklärt (KB 10/2 Dok. 4).

Mit "Beschwerde" vom 4. Februar 2021 (KB 10/1) wandte sich der Kläger beziehungsweise auf das vorstehende Vorkommnis an die Amtsleiterin, wobei er ausführte, die stellvertretende Amtsleiterin habe ihn am 22. Januar 2021 angerufen und "im Kasernenton" über die M._____ informiert. Er solle sich als Verfahrensleitung um die Sache kümmern. Er habe erklärt, die Sache sei bereits seit Monaten mit dem N._____ geklärt und es stehe ein __ an. Bei der Rückmeldung des N._____ handle es sich nicht um eine M._____. Die stellvertretende Amtsleiterin habe die Fähigkeiten des privaten I._____ angezweifelt und ihn aufgefordert, sich um den ___ zu kümmern. Der Aktennotiz vom 22. Januar 2021 müsse er widersprechen. Der Kläger legt ausführlich dar, welche Handlungen er im fraglichen Fall bereits vorgenommen habe. Er wirft der Amtsleitung und der stellvertretenden Amtsleitung vor, vermeintliches Fehlverhalten seinerseits zu konstruieren, um die "Bewährungsliste" zu füllen. Dann führt er aus, dass ihm "solche Intrigen vonseiten der Amtsleitung/stellv. Amtsleitung mittlerweile zu genüge bekannt" seien.

Die Amtsleiterin nahm dazu mit Schreiben vom 18. Februar 2021 Stellung und legte den formellen Ablauf bei M._____ dar. Des Weiteren hielt sie fest, zu den zwischen den Parteien gefallenen Äusserungen gebe es unterschiedliche Aussagen. Sie lege Wert auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgangston (KB 7).

5.2.15 Am 10. Februar 2021 wendete sich eine Fachmitarbeiterin Abklärung an die stellvertretende Amtsleiterin, da der Kläger bei einem ___ der Fachmitarbeiterin dabei war und zusätzlich auch an einem Termin mit dem ___ dabei sein möchte, dies offenbar ohne vorgängige Absprache mit der Amtsleitung (vgl. KB 5, S. 3, KB 2, S. 5). Dies wird vom Kläger nicht bestritten.

5.2.16 Am 17. Februar 2021 fand ein Mail-Austausch zwischen dem Kläger und der Stellvertreterin der Amtsleiterin statt. Die Stellvertreterin macht eine sachliche Anfrage betr. einer erneuten Abklärung in einem Fall, in dem kürzlich erst der Verzicht von Massnahmen beschlossen worden ist. Aus der Antwort des Klägers ist ersichtlich, dass er sich angegriffen fühlte und er schrieb dann u.a. "Du solltest die Fehler nicht bei anderen suchen", obwohl ein fehlerhaftes Verhalten nicht vorgeworfen wurde. Die Stellvertreterin antwortete daraufhin in sachlichem und freundlichen Ton (KB 10/2 Dok. 13).

5.2.17 Am 18. Februar 2021 fand eine Supervision der F. _____ mit einem externen Supervisor statt. Die Amtsleiterin hält in einer Aktennotiz vom 18. Februar 2021 dazu fest (BB 11), dass der Kläger ohne vorgängige Ankündigung das Thema Abklärung bzw. Zuständigkeit der Abklärung vorgebracht habe und vom Supervisor wissen wollte, was er von der Trennung von Verfahrensleitung und Abklärung halte. Die Amtsleiterin erklärte dann, dass dies nicht Thema der Supervision sei, woran der Kläger allerdings festgehalten habe (KB 11). Dies wird vom Kläger nicht bestritten.

5.2.18 Am 21. April 2021 teilte die Rektorin einer Bezirksschule der Amtsleiterin gemäss Aktennotiz (BB 13) mit, der Kläger habe ihr gegenüber erwähnt, sie - die Rektorin - habe bei der F. _____ keinen guten Ruf und gelte als schwierig.

5.2.19 Am 21. Mai 2021 fand ein Mail-Austausch zwischen dem Kläger und der Stellvertreterin der Amtsleiterin statt. Dabei erkundigte sich die Stellvertreterin nach dem Protokoll der letzten Sitzung. Der Kläger antwortete dann ohne Anrede in scharfem Ton, dass die "überdrehten Überwachungsmanieren" unangebracht seien. Er verstehe aber die verdeckte Provokation. Die Stellvertreterin antwortete in sachlichem Ton und bot Hilfestellung bei Überlastung an (KB 10/2 Dok. 14).

5.2.20 Nachdem mit dem Kläger anlässlich des Gesprächs vom 19. Mai 2021 die während der Bewährungsfrist festgestellten Beanstandungen besprochen worden waren und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt worden war, nahm der Kläger mit Eingabe vom 8. Juni 2021 Stellung (KB 6). In diesem Schreiben wirft er der Amtsleiterin und ihrer Stellvertreterin wiederholt "ständige Schikanen und Provokationen" vor, bezichtigt diese der Lüge und Hinterhältigkeit, spricht von perfider Kontrolle und ständigem Eimischen der Amtsleiterin sowie lächerlichen und perfiden Vorhaltungen. Sachliche Mails der Stellvertreterin werden als lächerlich und zynisch beschrieben.

5.3.1 Insgesamt ergibt sich aus den Akten und den Angaben der Parteien, dass der Umgangston bzw. die Kommunikation des Klägers seit Beginn seiner Tätig-

keit immer wieder zu Beanstandungen Anlass gab und unprofessionell wirkte. Auch wenn nach der Ansetzung der Bewährungsfrist keine verbalen Ausfälle gegen Mitarbeitende des Q._____ oder der H._____ mehr aktenkundig sind, zeigt sich doch aus dem zu den Akten gelegten Mailverkehr und weiteren Schriftstücken sowie gewissen vom Kläger nicht bestrittenen Aktennotizen, dass der Kläger es wiederholt an einem respektvollen und sachlichen Umgangston sowie professionellem Verhalten mangeln liess. Es gilt in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass an den Kläger als E._____ erhöhte Anforderungen an Umgangsformen, Kommunikationsfähigkeit, Kollegialität und Fachkompetenz gestellt werden dürfen. Diesen Anforderungen wurde der Kläger insbesondere auch im schriftlichen Umgang mit der Amtsleiterin und ihrer Stellvertreterin nicht gerecht. Die Amtsleiterin und ihre Stellvertreterin haben sich demgegenüber durchwegs um einen sachlichen und professionellen Ton bemüht.

5.3.2 Eine weitere Belastung des Arbeitsverhältnisses stellte die von der Amtsleitung vorgegebene Aufgabenteilung zwischen Q._____ (Fachmitarbeiter Abklärung) und den verfahrensleitenden Behördenmitgliedern dar. Der Kläger war unstreitig mit dieser Aufgabenteilung nicht einverstanden, hat offen dagegen opponiert und sich auch ab und an nicht an die Vorgaben betreffend dieser Aufgabenteilung gehalten.

(...)

Dieses sieht in § 30 Abs. 3 PG vor, dass der Mitarbeiter im Rahmen der Gesetzgebung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht seiner Vorgesetzten untersteht. Der Amtsvorsteher der F._____ ist gemäss _ zuständig für a) die administrative Leitung, b) die Personalführung und c) die Verfügung über die bewilligten Mittel.

Der Kläger war E._____ der F._____. Der F._____ gehörten während der Amtszeit des Klägers sechs Mitglieder an. Die Aufgabenführung der F._____ wird durch die Behördenmitglieder, das Q._____ und die H._____ vorgenommen. Die Behördenmitglieder fällen ihre Entscheide mithin regelmässig gestützt auf die Abklärungen und Anträge der fallinstruierenden Fachmitarbeiter des Q._____ und/oder der H._____. Das kantonale Recht räumt den regionalen F._____ eine gewisse Organisationsfreiheit ein. Sie können die Aufgabenteilung, die interne Organisation und die Geschäftsbwicklung mit den H._____ und I._____ selber regeln _.

In casu hat die Amtsleiterin dem Kläger nicht untersagt, selber Abklärungen durchzuführen. Sie hat vielmehr aus nachvollziehbaren Gründen verlangt, dass die Abklärungen (Anhörungen und K._____) nicht durch die Fachmitarbeiter

des Q._____ bzw. der H._____ gemeinsam mit der Verfahrensleitung durchzuführen seien, sondern dass die Abklärungen primär durch die Fachmitarbeiter der Abklärung bzw. der H._____ durchzuführen seien und dass die Verfahrensleitung nur bei Bedarf selber solche Abklärungen vornimmt. Doppelspurigkeiten sollten vermieden und Ressourcen sollten geschont werden. Dass diese Aufgabenteilung im Falle der F._____, welche über nur gerade fünf bis sechs Behördenmitglieder verfügt (jedoch von einem mit Fachpersonen ausgestatteten Q._____ mit +/- 15 Mitarbeitenden unterstützt wird sowie über eine grosse Anzahl von I._____ verfügt), gerechtfertigt war, ergibt sich gerade aus dem Umstand, dass die vom Kläger geleisteten Überstunden immer wieder Thema waren und die Amtsleiterin deren Abbau bzw. den Bezug der Ferien verlangen musste. Dass der Kläger als G._____ besonderes Interesse an einem unmittelbaren Kontakt mit den Klienten hatte, ist zwar verständlich, allerdings war die von der Amtsleitung vorgegebene Struktur bei der Abklärung begründet und der Kläger hatte diese dienstliche Weisung grundsätzlich zu befolgen, zumal auch weiterhin Abklärungen durch die verfahrensleitenden F._____-Mitglieder unter Berücksichtigung deren Sachverstand und deren Verantwortung bei der Entscheidungsfindung klarerweise zulässig waren, jedoch unter Vermeidung von Doppelspurigkeiten und unter Berücksichtigung der Fachkompetenz des Abklärungsteams sowie vorgängiger Information der Amtsleiterin. Das Nichtbefolgen bzw. Nichtakzeptieren der entsprechenden Weisung stellt eine Pflichtverletzung dar.

5.3.3 Ein weiterer wiederholter Konfliktpunkt war die Zuteilung der Fälle. Der von der Amtsleiterin von ihrem Vorgänger übernommene Verteilschlüssel (entsprechend den Arbeitspensen) erscheint grundsätzlich nachvollziehbar und sachlich begründet unter dem Vorbehalt, dass auch der Komplexität und dem mit den Fällen verbundenen voraussichtlichen Arbeitsumfang Beachtung geschenkt wird. Der Kläger hat sich im Vorfeld des Gesprächs vom 9. Dezember 2020 unstrittig wiederholt über die Fallzuteilung beschwert, was zulässig war und für sich kein mangelhaftes oder respektloses Verhalten darstellt. Die Amtsleiterin hat das Thema denn auch an einer Behördensitzung traktandiert (vgl. ihr Mail vom 7.12.2020 im Personaldossier). Problematisch aus Sicht der Amtsleiterin war allerdings die Art und Weise, wie der Kläger sein Anliegen vorgebracht hat (vgl. Aktennotiz der Amtsleiterin BB 2, S. 2). Zwar liegen bezüglich dem mündlichen Austausch zu dieser Problematik divergierende Schilderungen vor. Die Antwort des Klägers auf den Vorschlag der Amtsleiterin, ihr mitzuteilen, falls er vorübergehend keine neuen Fälle möchte (vgl. Mail der Amtsleiterin vom 7.12.2020 und Antwortmail des Klägers vom 7.12.2020: "Sehr geehrte Frau S. ... dass man nun Freundlichkeit und Verständnis vorgeben möchte. ... wurde ich von Ihnen in

schnauzender Art und Weise angegangen."), zeigt allerdings auf, dass die Darstellung der Amtsleiterin nicht unbegründet scheint. Dem Kläger wurde im Übrigen zu keinem Zeitpunkt vorgeworfen, mit der Fallerledigung im Rückstand zu sein oder die Fälle nicht erledigen zu können. Die Kritik des Klägers an der Fallzuteilung ist im Übrigen insofern widersprüchlich, als dass er im Bereich Abklärungen entgegen der Weisung der Amtsleiterin zusätzliche Aufgaben übernahm oder übernehmen wollte und die diesbezügliche Aufgabenteilung nicht akzeptierte.

5.3.4 Soweit dem Kläger im Rahmen des rechtlichen Gehörs bzw. in den Aktennotizen der Amtsleiterin (BB 2 und 13) für den Zeitraum ab Dezember 2020 diverse Fehler bei der Fallbearbeitung vorgeworfen werden, besteht in mehreren Fällen Aussage gegen Aussage. Allerdings ist nicht zu verkennen, dass es auch in Bezug auf die Fallführung immer wieder zu Konflikten gekommen ist und der Betriebsablauf dadurch gestört wurde (d.h. es wurden Entscheide ausgesetzt, weil erforderliche Unterlagen wie das Anhörungsprotokoll, Arztzeugnisse oder bei anderen Behörden oder I. _____ einzuholende Akten fehlten). Auch wenn der Kläger diesbezüglich von Schikanen und unzulässigen Einmischungen ausgeht, ist es z.B. nicht zu beanstanden, dass im Fall (...), verlangt wurde, dass die Strafakten gegen die _____ einzuholen seien (vgl. rechtliches Gehör vom 19.5.2021, BB 5, S. 2), dass im (...) I V.L. das Anhörungsprotokoll für die Entscheidungsfindung vorliegt, dass im Fall C.O. ein Arztzeugnis zur Urteilsunfähigkeit einzuholen sei und dass im Fall L.L. die erforderlichen Unterlagen für eine Zustimmung zum (...) beim I. _____ einzufordern seien.

5.4 Auch wenn letzten Endes nicht alle Vorwürfe im geltend gemachten Ausmass nachvollzogen werden können, liegt es unter Einbezug aller Vorkommnisse auf der Hand und ist auch für Dritte objektiv erkennbar, dass das Betriebsklima aufgrund des Verhaltens des Klägers stark belastet war. Es ist auch nachvollziehbar, dass das Vertrauen in den Kläger verloren ging und eine zielführende Zusammenarbeit nicht mehr möglich erschien. In ihrer Gesamtheit bilden die Beanstandungen einen sachlich hinreichenden Kündigungsgrund im Sinne von § 21a Abs. 2 lit. b PG.

Daran vermag insbesondere der Einwand des Klägers, bei der F. _____ bestehe seit Jahren ein schwelender Konflikt mit der Amtsleiterin und es hätten seit dem 1. Januar 2019 ____ Personen die Amtsstelle verlassen, nichts zu ändern. Einerseits weist der Beklagte nachvollziehbar auf diverse Gründe, welche zu Fluktuationen geführt haben (Arbeitsweg, hohe Arbeitsbelastung, familiäre Gründe, allgemein hohe Fluktuation _). Andererseits würde dies nichts am aufgezeigten und mangelhaften Verhalten des Klägers ändern. Die in der E-Mail Korre-

spondenz mit dem Kläger gemachten Äusserungen der Amtsleiterin und ihrer Stellvertreterin waren zudem durchgehend sachlich und korrekt. Nicht ersichtlich ist auch, dass die Amtsleiterin oder deren Stellvertreterin dem Kläger unzulässige Vorgaben gemacht oder sich unangebracht in seine Fälle eingemischt hätten. Es gilt in diesem Zusammenhang nochmals darauf hinzuweisen, dass die F._____ ihre Entscheide (...) grundsätzlich mit drei Mitgliedern zu fällen hat. Es ist daher systemimmanent, dass die nicht verfahrensleitenden, am Entscheid mitwirkenden Mitglieder Einwendungen gegen einen vorgesehenen Entscheid haben können, weitere Abklärungen verlangen oder Rückfragen stellen. Dies stellt keine unzulässige Einmischung in die Kompetenz des Klägers dar.

6.1 Auch bei Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes ist zu prüfen, ob die Kündigung nicht aufgrund einer Missbräuchlichkeit Anspruch auf eine Abfindung und Entschädigung begründet (vgl. Urteil BGer 8C_87/2017 v. 28.4.2017 E. 6.2 m.H.; BVGE A-3192/2019 v. 27.11.2019 E. 5 m.H.). Es ist diesbezüglich auf die vorstehende Erwägung 3.2.3 zu verweisen.

6.2 Der Kläger macht sinngemäss geltend, die Kündigung stehe in einem direkten Zusammenhang mit einer Mobbing-Situation. Man habe ihn zermürben wollen, damit er selber kündige. Als dies nicht gelungen sei, hätten ihn die Amtsleiterin und deren Stellvertreterin per E-Mails und an Behördensitzungen mit inszenierten Situationen konfrontiert, um ihn zur Kündigung zu bewegen. Die Mobbingvorwürfe seien nie untersucht worden. Zumutbare Massnahmen zur Konfliktlösung seien nicht ergriffen worden. Es habe keine Möglichkeit bestanden, sich während des klar in eine Kündigung mündenden Personalverfahrens bei einer unabhängigen Stelle über seine arbeitsbezogene Situation bzw. über die Amtsleiterin zu beschweren.

6.3 Der Beklagte bestreitet den Mobbingvorwurf. Unstreitig hätten unterschiedliche Vorstellungen zwischen dem Kläger und seiner Vorgesetzten betreffend die Arbeitsweise, Arbeitsabläufe sowie das Verhalten bestanden. Es habe immer wieder Reklamationen von verschiedenen Teammitgliedern bezüglich des Verhaltens des Klägers gegeben. Die Vorgesetzte sei verpflichtet gewesen, Mitarbeitende auf Fehlverhalten hinzuweisen. Schon an der vormaligen Arbeitsstelle des Klägers hätten Konflikte bestanden. Die Vorgehensweise der Vorgesetzten sei sachlich begründet gewesen und es sei kein schikanöses Verhalten feststellbar. Berechtigte, konstruktive Kritik oder auch Meinungsverschiedenheiten gehörten zum beruflichen Alltag. Ein formelles Verfahren wie es im Merkblatt über das Vorgehen im Fall von Mobbing am Arbeitsplatz vorgesehen sei, sei vom Kläger beim Regierungsrat nicht beantragt worden.

6.4 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 (vgl. Urteile BGer 8C_203/2022 v. 8.8.2022 E. 5.2.1; 8C_107/2018 v. 7.8.2018 E. 5; 8C_251/2017 v. 22.6.2017 E. 5.1;). Das Opfer befindet sich 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. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird - selbst wenn es auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplinarmaßnahmen oder einer Entlassung geschieht -, ihren Arbeitspflichten nachzukommen (Urteile BGer 8C_203/2022 v. 8.8.2022 E. 5.2.1; mit Hinweisen). Auch wenn ein Vorgesetzter die Arbeit kritisiert, stellt dies noch kein Mobbing dar.

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 (Urteile BGer 8C_203/2022 v. 8.8.2022 E. 5.2.1; 8C_826/2009 v. 1.7.2010 E. 4.2; 4A_32/2010 v. 17.5.2010 E. 3.2 je m.H.).

6.5 Vorliegend ist nicht zu verkennen, dass ein Arbeitsplatzkonflikt bestand und dass das Verhältnis zwischen dem Kläger und der Amtsleiterin sowie deren Stellvertreterin belastet war. Eine seit längerer Zeit andauernde Isolierung oder Ausgrenzung des Klägers ist allerdings nicht erkennbar. Das Verhalten des Klägers hat zu Beanstandungen geführt und es bestand ein Konflikt mit den Vorgesetzten betreffend die Fallzuweisung sowie die persönlich durchzuführenden Sachverhaltsabklärungen. Deshalb waren auch die mit Ansetzung der Bewährungsfrist festgelegten Auflagen (insbesondere Einhaltung der Vorgaben der Vorgesetzten und freundlicher und korrekter Umgangston) gerechtfertigt. Wie bereits erwähnt, wurden mit den Auflagen nur allgemeingültige Verhaltenspflichten eines Arbeitnehmers vorgegeben.

Es ist auch nicht zu verkennen, dass die Amtsleiterin während der Bewährungsfrist das Verhalten und die Arbeitstätigkeit des Klägers genau dokumentiert und vermeintliche Fehler notiert hat. Es ist aber nicht ersichtlich, dass Situationen "inszeniert" wurden, um dem Kläger fehlerhaftes Verhalten vorwerfen zu können oder dass der Kläger schikaniert worden wäre.

Die Kündigung war zudem nicht Folge einer Konfliktsituation, sondern Folge der vorstehend dargelegten sachlichen Kündigungsgründe. Auch das geltend gemachte Spannungsverhältnis zwischen dem Kläger und den Vorgesetzten ist nicht als Mobbing zu qualifizieren (vgl. Urteil BGer 8C_107/2018 vom 7.8.2018 Erw. 5). Das Spannungsverhältnis war vielmehr einerseits Folge davon, dass der Kläger Mühe hatte, administrative Vorgaben und fallbezogene Kritik der Amtsleiterin zu akzeptieren und dass andererseits die Kommunikation des Klägers wiederholt verletzend und mangelhaft war. Insgesamt vermag der Kläger nicht hinreichend darzulegen, dass die Kriterien für eine Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers bzw. für das Vorliegen von Mobbing im Sinne der Rechtsprechung gegeben waren. Dem _____ und der F. _____ kann deshalb nicht vorgeworfen werden, das Arbeitsverhältnis sei wegen eines Grundes aufgelöst worden, den sie infolge einer Fürsorgepflichtverletzung selbst zu verantworten hätten und die Kündigung missbräuchlich erscheinen liesse.

Soweit der Kläger geltend macht, die Mobbingvorwürfe seien nie untersucht worden und zumutbare Massnahmen zur Konfliktlösung seien nicht ergriffen worden, ist festzuhalten, dass bei fehlenden Anhaltspunkten für Mobbing (vgl. zum Begriff oben E. 6.4), entsprechende Untersuchungen oder Massnahmen nicht erforderlich waren. Wie bereits erwähnt, bestand zwar unstreitig eine Konfliktsituation wegen der mangelhaften Kommunikation des Klägers und weil die Amtsleiterin sowie deren Stellvertreterin zur Fallführung des Klägers Rückfragen stellten oder Anweisungen gaben, welche ihm nicht genehm waren. Dies stellt allerdings kein Mobbing dar. Allerdings hat der Leiter des Personalamtes während der Bewährungsfrist die Durchführung einer Mediation mit externer Moderation angeboten, was aber vom Kläger - wie bereits erwähnt - nur unter der Bedingung akzeptiert worden wäre, dass auf die Auflagen und die Bewährungsfrist verzichtet wird (KB 5). Dass von Seiten des Personalamtes dieser Forderung nicht nachgekommen wurde, ist nicht zu beanstanden. Der Kläger hat mithin die vorgeschlagene Hilfe zur Konfliktbewältigung selber ausgeschlagen. Im Übrigen stellt die Erteilung von konkreten Verhaltensanweisungen mit Zielvorgaben ein Instrument zur Konfliktlösung dar (vgl. Urteil BGer 1A-384/2014 v. 12.11.2014 E. 4.2.2) und war vorliegend auch als Möglichkeit zur Wiederherstellung des Vertrauensverhältnisses vorgesehen. Im weiteren Verlauf wurde von Seiten des Personalamtes zudem auf die Möglichkeit der Konfliktbegleitung durch die unabhängige kantonale Ombudsstelle hingewiesen und angefragt, ob der Kläger sich mit diesem Vorschlag einverstanden erklären könne, was vom Kläger zwar bejaht wurde (vgl. KB 6), allerdings fand dann ein Einbezug dieser unabhängigen Anlaufstelle/Ombudsstelle (vgl. BB 9. S. 8) doch nicht statt. Der Kläger schilderte mit Mail vom 1. März 2021 an seine Rechtsvertreterin, dass er sich bei der Ombudsstelle

gemeldet habe, das Personalamt dann der Ombudsstelle aber mitgeteilt habe, dass eine einvernehmliche Lösung nicht angedacht sei und man ihm die Möglichkeit habe geben wollen, sich mit seinen Anliegen zu melden (vgl. KB 2/2). Diese Rückmeldung erscheint nicht nur in Berücksichtigung der Aufgabenstellung der Ombudsstelle sondern auch in Berücksichtigung der Rückmeldung des Leiters des Personalamtes v. 26. Januar 2021, wonach seitens des Arbeitgebers weiterhin Bereitschaft für ein Gespräch über eine einvernehmliche Lösung bestehe (KB 6), nicht ganz nachvollziehbar. Im Rahmen der Replik hält der Kläger fest, er habe die Ombudsstelle erfolglos kontaktiert (S. 2). Unstreitig hat der Kläger somit - aus welchen Gründen auch immer - auf einen Einbezug der Ombudsstelle verzichtet. Dass daraufhin keine weitergehenden Angebote zur Konfliktlösung gemacht wurden, stellt im konkreten Fall keine Fürsorgepflichtverletzung dar.

Insgesamt ist nicht ersichtlich, dass das Arbeitsverhältnis wegen eines Grundes aufgelöst wurde, der von Seiten des Arbeitgebers infolge einer Fürsorgepflichtverletzung selbst zu verantworten wäre und die Kündigung deshalb als missbräuchlich zu qualifizieren wäre.

6.6 Soweit der Kläger zur Frage des Betriebsklimas die Befragung von zwei früheren, offenbar schon vor längerer Zeit ausgeschiedenen Mitarbeitenden beantragt, ist nicht ersichtlich, inwiefern deren Befragung relevante Erkenntnisse zu Tage fördern liessen. Auch wenn sie über ein angespanntes Arbeitsverhältnis bzw. über eine schlechte Arbeitsatmosphäre im Zeitpunkt ihrer Beschäftigung zu berichten vermöchten, was nicht auszuschliessen ist, würde dies noch keine Mobbing-situation belegen. Wie bereits erwähnt lässt sich aus den vom Kläger weitgehend pauschal erhobenen Mobbingvorwürfen auf kein systematisches, feindliches und langandauerndes Verhalten zwecks Isolierung eines Mitarbeiters schliessen. Rückfragen und Anweisungen von Vorgesetzten stellen grundsätzlich keine Schikanen und Demütigungen dar, die Konflikte in Bezug auf die Fallverteilung kann nicht als Zuteilung unzumutbarer Arbeiten qualifiziert werden und der gegenüber dem Kläger zumindest in den von ihm und dem Beklagten eingereichten Mail-Austausch verwendete Umgangston der Vorgesetzten war durchwegs sachlich und korrekt, während das Verhalten des Klägers - wie dargelegt - mangelhaft war. Andererseits vermöchte eine Aussage der offerierten Zeugen nichts daran zu ändern, dass sachliche Kündigungsgründe vorliegen. Die offerierten Zeugen, sind zudem Ende 2020 bzw. Ende Januar 2021 aus der F. _____ ausgeschieden. Auch der Umstand, wonach das Erinnerungsvermögen an den genauen Ablauf bestimmter Ereignisse Jahre später erfahrungsgemäss nachlässt, spricht gegen solche nachträglichen Befragungen. Es kann davon mithin im

Sinne einer antizipierten Beweiswürdigung abgesehen werden (BGE 124 V 94 E. 4b; 122 V 162 E. 1d m.H.).

7. Zusammenfassend ist die Kündigung sachlich begründet und nicht missbräuchlich. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs liegt nicht vor. Entsprechend ist die Forderung nach Ausrichtung einer Entschädigung und einer Abfindung abzuweisen. Zu beurteilen sind noch die weiteren geltend gemachten Ansprüche.

8.1 Soweit der Kläger die Abgeltung von 80 Überstunden geltend macht, ist auf § 17 Abs. 2 der Personalverordnung (PV, SRSZ 145.111) zu verweisen. Danach sind die Überstunden durch Freizeit im gleichen Ausmass auszugleichen, sobald dies aus betrieblichen Gründen möglich ist. Nachdem der Kläger aufgrund der Freistellung ab dem 13. Juli 2021 keine Arbeitsleistung mehr zu erbringen hatte, war eine Kompensation der geltend gemachten Überstunden im Zeitraum bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Oktober 2021 möglich. Entsprechend besteht kein Anspruch auf Leistung einer Entschädigung für Überstunden.

8.2 Entgegen der Ansicht des Klägers besteht auch kein Anspruch auf einen anteiligen Beitrag an ein Halbtaxabonnement für 10 Monate. Gemäss § 68 Abs. 2 PV haben Mitarbeitend, die während mindestens der halben Normalarbeitszeit tätig sind, Anspruch auf Kostenersatz für ein Halbtaxabonnement. Vorliegend wird vom Kläger einerseits nicht dargelegt, dass ihm während seiner Arbeitstätigkeit für den Kanton Kosten für ein Halbtaxabonnement entstanden sind, welche nicht erstattet wurden. Andererseits handelt es sich dabei um eine Spesenpauschale, welche maximal jährlich geleistet wird und aufgrund ihrer Geringfügigkeit nicht teilbar ist. Andernfalls müssten auch bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Gültigkeit des Halbtaxabonnements Rückforderungen gegen den Arbeitnehmer gestellt werden können.

8.3 Soweit der Kläger noch nicht geleistete Fahrspesen einklagt, anerkennt die Beklagte ihre Zahlungspflicht, sie verlangt allerdings zu Recht eine Detailabrechnung. Gemäss § 67 Abs. 2 PV werden die Spesen grundsätzlich aufgrund der nachgewiesenen und abgerechneten Auslagen entschädigt. Der Kläger verweist diesbezüglich auf die Erfassung im EDV-System, welche ihm allerdings nicht zur Verfügung stehe.

Gestützt auf das Akteneinsichtsrecht (§ 22 VRP) muss dem Kläger die Möglichkeit gegeben werden, Einsicht in seine Abrechnungen im EDV-System nehmen zu können und damit die Forderung zu substantiieren. Dies wird ihm vom Beklagten allerdings nicht verwehrt. Die entsprechenden Daten wurden auf einem USB-Stick gesichert und können beim Personalamt abgeholt werden. Auch weitere

persönliche Effekten, welche er im Büro noch nicht abgeholt hat, können beim Personalamt abgeholt werden (vgl. Aktennotiz vom 13.7.2021 zur Kündigung BB 7). Dies wurde dem Kläger bereits im Kündigungszeitpunkt kommuniziert. Es ist in diesem Zusammenhang auf die Mitwirkungspflicht des Klägers hinzuweisen (vgl. § 19 VRP), welcher gerade in Bezug auf Daten, welche für das Gericht nicht zugänglich sind, entscheidungswesentliche Bedeutung zukommt. Es stand dem Kläger in casu immer frei, die entsprechenden Daten einzusehen und die Effekten abzuholen. Es steht dem Kläger auch weiterhin frei, nach Einsicht in die Daten allfällige noch offene Spesen zu substantieren und beim Beklagten einzufordern und weitere persönliche Effekten abzuholen.

9. Der Kläger beantragt im Weiteren die Durchführung einer unabhängigen Untersuchung der F._____. Auf diesen Antrag kann nicht eingetreten werden. Dem Verwaltungsgericht kommt gegenüber der F._____ keine Aufsichtsfunktion zu. Ein entsprechendes Aufsichtsbegehren wäre beim _ zu stellen (_).

10. Nach dem Gesagten ist die Klage abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend gehen die Kosten zu Lasten des Klägers (§ 72 Abs. 2 VRPG i.V.m. § 62 Abs. 3 PG).

10.1 Das Verfahren ist bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- kostenlos (§ 62 Abs. 3 PG). Der Streitwert wird durch das Rechtsbegehren bestimmt. Zinsen und Kosten des laufenden Verfahrens oder einer allfälligen Publikation des Entscheids sowie allfällige Eventualbegehren werden nicht hinzugerechnet (§ 70 Abs. 1 VRP i.V.m. Art. 91 Abs. 1 Zivilprozessordnung, ZPO, SR 272). Im vorliegenden Fall beläuft sich der Streitwert entsprechend der eingeklagten Forderung auf Fr. 104'307.60 (10 Monatslöhne à Fr. 9'590.55 plus Anteil 13. Monatslohn plus Spesen von Fr. 225.-- und Halbtaxabonnement von Fr. 185.--) und liegt mithin über Fr. 30'000.--, weshalb Kosten zu erheben sind. Die Verlegung der Prozesskosten, welche die Gerichtskosten sowie die Parteientschädigung(en) umfassen, richtet sich nach dem Unterliegerprinzip (vgl. § 70 Abs. 1 VRP i.V.m. Art. 95 ZPO und Art. 105ff. ZPO). Entsprechend sind die Kosten des vorliegenden Verfahrens dem Kläger aufzuerlegen.

Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.

10.2 Hinsichtlich der Rechtsmittelbelehrung verhält es sich so, dass das vorliegende Urteil als Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz im Sinne von Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG und Art. 90 BGG gilt und ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinne von Art. 82

lit. a BGG betrifft. Im Vordergrund steht eine vermögensrechtliche Streitigkeit, wobei der Streitwert von Fr. 15'000.-- (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) offenkundig überschritten wird. Mithin ist die Beschwerdemöglichkeit ans Bundesgericht gegeben.

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Verfahrenskosten (Gerichtsgebühr, Kanzleikosten und Barauslagen) werden gesamthaft auf Fr. 3'500.-- festgelegt und dem Kläger auferlegt. Der Kläger hat einen Kostenvorschuss von Fr. 3'500.-- bezahlt, so dass die Rechnung ausgeglichen ist.
3. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG, SR 173.110).

Der Streitwert gemäss Art. 51ff. BGG beträgt Fr. 104'307.60.
5. Zustellung an:
 - die Rechtsvertreterin des Klägers (2/R)
 - und den Beklagten (2/EB).

Schwyz, 25. Mai 2023

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Die Gerichtsschreiberin:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 19. Juni 2023