

Le licenciement d'un fonctionnaire est **fondé** lorsque la situation au sein de son département, qui était **d'ores et déjà compliquée, ne s'améliore pas malgré un avertissement** (cons. 4).

#### Besetzung

Bundesrichter Ursprung, präsidierendes Mitglied,  
Bundesrichter Frésard, Wirthlin,  
Gerichtsschreiberin Durizzo.

#### Verfahrensbeteiligte

A.,  
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Peter Hübner,  
Beschwerdeführer,

#### *gegen*

Baudirektion des Kantons Uri,  
vertreten durch Rechtsanwältin Gabi Huber,  
Beschwerdegegnerin.

#### Gegenstand

Öffentliches Personalrecht (ordentliche Kündigung),

Beschwerde gegen den Entscheid des Obergerichts des Kantons Uri, Verwaltungsrechtliche Abteilung, vom 10. Juni 2016.

#### Sachverhalt:

A.

A.a. A. arbeitete seit dem 1. Januar 2008 mit einem Teil-Pensum als technischer Sachbearbeiter beim Amt für Energie des Kantons Uri. Gemäss Pflichtenheft war er im Amt insbesondere zuständig für den Bereich Grundwasser (Wärmepumpen-Kataster und -Konzessionen, Trink- und Brauchwassernutzungen), für die Energiefachstelle (Förderprogramm Kanton, Förderprogramm Klimarappen, Kontaktstelle zum Bundesamt und zu den Gemeinden, Mitarbeit in regionalen und nationalen Arbeitsgruppen) sowie für die Energieberatung (Gebäudebereich, Heizung/Warmwasser, Lüftung, Minergie, Energie Schweiz).

A.b. Weil A. in engem Kontakt zu Repräsentanten von Wasserkraftprojekten gestanden habe und immer wieder mit hängigen Konzessionsgesuchen zur Wasserkraftnutzung in Verbindung gebracht worden sei, verlangte der Arbeitgeber zur Vermeidung von Interessenkonflikten eine schriftliche Erklärung von ihm. Er bestätigte am 2. Juli 2012, dass er seine private Beratungstätigkeit und sein

privates Engagement im Energiewesen innerhalb des Kantonsgebiets namentlich auf Windkraftwerke, Solarenergie und Wärmesanie rung beschränke. Zudem versicherte er, dass er auf Tätigkeiten bei Vorhaben verzichte, für die der Kanton eine Gewässernutzungskonzession oder die Zustimmung zu erteilen habe, und dass er im Rahmen seines Anstellungsverhältnisses keine Empfehlungen zugunsten markenspezifischer Produkte und Geräte abgebe. Einige Tage später ersuchte der Arbeitgeber A. um eine Stellungnahme zum Vorwurf von Indiskretionen. Es seien Informationen aus dem Amt zu Ausbauplänen eines Kraftwerks und zur Handhabung von Konzessionsgesuchen an interessierte Stellen gelangt. A. bestätigte am 16. Juli 2012, er habe keine Informationen weitergegeben. Zwei Jahre später kam es zu weiteren Vorfällen. Nach entsprechenden Gerüchten und Mutmassungen bezeugte A. am 5. Mai 2014 unter Ehrenwort, dass er seit seiner Erklärung vom 2. Juli 2012 nicht mit laufenden Kraftwerksprojekten beschäftigt gewesen sei und auch keine Kontakte mit Vertretern dieser Projekte oder mit anderen Personen im Wasserkraftbereich bestanden hätten. Am 1. Juli 2014 reichte Rechtsanwalt Hübner eine Bevollmächtigung der D. AG zur Vertretung bei der Konzessionserteilung ein, welche von A. unterzeichnet worden war. Es kam in der Folge zu verschiedenen Aussprachen mit dem Leiter des Amts, mit dem Baudirektor sowie mit dessen Direktionssekretär. A. bestätigte am 10. Juli 2014 schriftlich, dass er mit der D. AG in keiner Weise verbunden sei. Der Baudirektor drohte A. am 7. Juli 2014 arbeitsrechtliche Schritte an. Rechtsanwalt Hübner wies sich am 1. Oktober 2014 mit Vollmacht als Rechtsvertreter von A. aus.

A.c. In zwei Gesprächen zwischen dem Baudirektor und A. vom 20. Oktober 2014 und vom 5. November 2014 berichtete dieser darüber, dass Fördergesuche beziehungsweise insbesondere ein Gesuch der Tochter und des Schwiegersohns des Amtsleiters um Beiträge des nationalen Gebäudeprogramms für energieeffiziente Sanierungen manipuliert worden seien. Der Baudirektor informierte den Amtsleiter am 13. November 2014 über die Vorwürfe und beauftragte den Direktionssekretär mit einer umgehenden Abklärung. Dieser erstattete dem Baudirektor einen entsprechenden Bericht vom 27. November 2014. Wie darin unter anderem festgestellt wurde, pflegte das Amt vor einer Änderung beziehungsweise Herabsetzung der Beitragssätze durch den Bund jeweils einige leere Formulare vorzubereiten für Gesuchsteller, welche die Frist knapp verpasst hatten, um diese noch von den besseren Konditionen profitieren zu lassen. Diese sogenannten Leergesuche wurden später ausgefüllt und vordatiert. Der Baudirektor erliess am 1. Dezember 2014 eine Weisung mit dem Verbot des Erstellens von Leergesuchen.

A.d. Am 22. Dezember 2014 teilte der Baudirektor A. mit, dass er eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses in Betracht ziehe, sofern er aktiv versuche, das Vertrauen gegenüber seinen Vorgesetzten und Arbeitskollegen zurückzugewinnen. Der Baudirektor werde darüber bis Mitte Januar 2015 entscheiden.

A.e. Am 5. Januar 2015 wandte sich A. an die operative Programmleitung des Gebäudeprogramms des Bundes und teilte mit, dass der Amtsleiter am 25. März 2011 für seine Tochter basierend auf einer Handnotiz xxx Franken im Gebäudeprogramm habe reservieren lassen. Es seien weder Beilagen eingereicht noch ein Gesuch unterschrieben worden. Am 4. Juli 2012, also über ein Jahr später und nach zweifacher Senkung der Fördersätze, habe der Amtsleiter dann die erforderlichen Unterlagen eingereicht. Am 12. Juli 2012 sei eine vom Baudirektor unterzeichnete Verfügung über xxx Franken (gestützt auf die vormals geltenden höheren Ansätze) verschickt worden. A. informierte auch über die dazu ergangene amtsinterne Untersuchung, wünschte jedoch, die Meinung der operativen Programmleitung zu erfahren.

A.f. Ohne Kenntnis von diesem Schritt eröffneten der Direktionssekretär und der Amtsleiter A. am 12. Januar 2015, dass sich der Baudirektor für eine weitere Zusammenarbeit mit ihm entschieden habe, dies allerdings mit einer schriftlichen letzten Verwarnung. Diese führte die Ereignisse seit 2012 auf. Der Baudirektor wünsche sich, dass das berufliche Verhältnis einen neuen Start auf der Basis des

Vertrauens nehmen könne. Er werde in Zukunft davon ausgehen, dass A. die Weisungen strikt einhalte und gegenüber seinen Teammitgliedern, seinen Vorgesetzten und dem Arbeitgeber seine Loyalität unter Beweis stelle. Sollten nur die geringsten Zweifel aufkommen, werde das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Des Weiteren erfolgte eine Anpassung der Organisation des Amtes und des Aufgabengebietes von A..

A.g. Am 18. Februar 2015 erhielt A. ein Antwortschreiben der operativen Programmleitung des Gebäudeprogramms. Er wandte sich damit am 3. März 2015 schriftlich an die Regierungspräsidentin (Frau Landammann). Davon erfuhr am 12. März 2015 auch der Baudirektor. Er wies A. per E-Mail an, in diesem Geschäft ab sofort keine weiteren Vorkehrungen mehr zu treffen, und erklärte die Kontakte mit der operativen Programmleitung zur Chefsache.

A.h. Am 21. April 2015 eröffnete der Baudirektor A., dass er das Arbeitsverhältnis am Folgetag, 22. April 2015, kündigen werde, und übergab ihm den vom Direktionssekretär zu den Vorkommnissen erstellten Bericht vom 15. April 2015. Am 22. April 2015 überreichte er ihm die schriftliche Kündigungsverfügung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 31. Juli 2015. A. wurde bis dahin freigestellt. Zur Begründung der Kündigung wurde angeführt, dass die Baudirektion Aufgabengebiete und Organisation habe anpassen müssen, um eine vorderhand geregelte Zusammenarbeit im Amt zu ermöglichen. Sie verwies auf die Verwarnung vom 12. Januar 2015 und auf die nachfolgenden Vorkommnisse. Das an den Tag gelegte Verhalten lasse die notwendige Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und das erforderliche Teamverhalten im Amt vermissen.

B.

Die dagegen erhobene Beschwerde wies das Obergericht des Kantons Uri mit Entscheid vom 10. Juni 2016 ab.

C.

A. lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen mit den Anträgen, es sei die Nichtigkeit der Kündigung wegen Missbräuchlichkeit festzustellen und die Baudirektion zu verpflichten, ihm eine angemessene Entschädigung auszurichten, eventualiter sei die Sache zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Des Weiteren ersucht er um Beizug der Akten der Staatsanwaltschaft des Kantons Uri betreffend seine Strafanzeige gegen den Baudirektor sowie den Leiter des Amtes wegen Subventionsbetrugs und Nötigung.

Die Baudirektion lässt auf Abweisung der Beschwerde schliessen. A. hat sich dazu in einer weiteren Eingabe vernehmen lassen.

Erwägungen:

1.

Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz, welcher nicht beim Bundesverwaltungsgericht anfechtbar ist (Art. 86 Abs. 1 lit. d) und ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, das heisst eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts betrifft (Art. 82 lit. a BGG). Es handelt sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit und der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausschlussgrund (Art. 83 lit. g BGG) kommt nicht zur Anwendung, da bei einer allfälligen Beschwerdegutheissung ein Anspruch auf Entschädigung besteht (vgl. Art. 16 Abs. 4 der Personalverordnung des Kantons Uri, PV, vom 15. Dezember 1999, Urner Rechtsbuch 2.4211, in Verbindung mit Art. 336a Abs. 2 OR). Lautet ein Begehren nicht auf Bezahlung einer bestimmten Geldsumme, setzt das Bundesgericht gemäss Art. 51 Abs. 2 BGG den Streitwert nach Ermessen fest. Vom Ausgang des Verfahrens hängen

Lohnforderungen ab, welche die Streitwertgrenze von 15'000 Franken klar überschreiten; das kantonale Gericht erachtete einen Streitwert von drei Monatslöhnen, das heisst einen Betrag von 19'111 Franken als sachgerecht (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG; Urteile 8C\_932/2015 vom 23. August 2016 E. 1; 8C\_722/2010 vom 25. Mai 2011 E. 1).

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Die Verletzung kantonaler Bestimmungen bildet - abgesehen von den hier nicht gegebenen Fällen gemäss Art. 95 lit. c-e BGG - nur dann einen zulässigen Beschwerdegrund, wenn eine derartige Rechtsverletzung einen Verstoss gegen Bundesrecht im Sinne von Art. 95 lit. a BGG, beispielsweise das Willkürverbot (Art. 9 BV), oder gegen Völkerrecht im Sinne von Art. 95 lit. b BGG zur Folge hat (BGE 133 II 249 E. 1.2.1 S. 251 f.; ARV 2009 S. 311, 8C\_340/2009 E. 1.2; Urteil 8C\_594/2010 vom 25. August 2011 E. 1.2). Dies gilt auch im Bereich der öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse, wenn das kantonale Personalrecht - wie im vorliegenden Fall - auf das Obligationenrecht verweist. Das Bundesprivatrecht gelangt diesfalls als ergänzendes kantonales Recht zur Anwendung (BGE 138 I 232 E. 2.4 S. 236 f.; erwähnte Urteile ARV 2009 E. 1.2 und 8C\_594/2010 E. 1.2; sodann Urteil 8C\_294/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 3.4, nicht publ. in: BGE 138 I 113; Urteil 8C\_110/2013 vom 2. September 2013 E. 2.1).

Nach der bundesgerichtlichen Praxis liegt Willkür vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist; dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht (BGE 139 III 334 E. 3.2.5 S. 339; 138 I 49 E. 7.1 S. 51 und 305 E. 4.3 S. 319; 138 IV 13 E. 5.1 S. 21 f.; 138 V 74 E. 7 S. 82; Urteile 8C\_69/2015 vom 18. Juni 2015 E. 1.3; 8C\_343/2014 vom 27. Januar 2015 E. 2).

Hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht gilt eine qualifizierte Rügepflicht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG). Macht die Beschwerde führende Partei eine Verletzung des Willkürverbots von Art. 9 BV geltend, genügt es nicht, wenn sie einfach behauptet, der angefochtene Entscheid sei willkürlich. Sie hat vielmehr anhand der Erwägungen des angefochtenen Entscheids im Einzelnen aufzuzeigen, inwiefern dieser offensichtlich unhaltbar ist (BGE 137 V 57 E. 1.3 S. 59 f.; 134 II 349 E. 3 S. 351 f.; Urteil 8C\_910/2014 vom 20. März 2015 E. 3).

2.2. Rügen gegen die Sachverhaltsfeststellung sind nur zulässig, wenn diese offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann. "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252). Die Rüge, im Rahmen der Sachverhaltsfeststellung sei der grundrechtliche Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden, kann jedoch uneingeschränkt erhoben werden (ARV 2009 S. 311, 8C\_340/2009 E. 1.3 und 1.5; Urteile 8C\_69/2015 vom 18. Juni 2015 E. 1.2; 1C\_560/2008 vom 6. April 2009 E. 1.2).

3.

**Die Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis und insbesondere der Kündigungsschutz ist in Art. 16 PV geregelt. Nach dessen Abs. 1 setzt die Kündigung durch den Kanton einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sie darf insbesondere nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts sein. Ein sachlich zureichender Grund liegt unter anderem namentlich vor, wenn durch das Verhalten der angestellten Person die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person**

oder anderer Angestellten erheblich erschwert wird (Art. 16 Abs. 2 lit. d PV) oder wenn die angestellte Person ihre wesentlichen Verpflichtungen nach dieser Verordnung verletzt hat (Art. 16 Abs. 2 lit. e PV). Als Pflichten der Angestellten werden insbesondere die Wahrung der Gesamtinteressen des Kantons (Art. 26 Abs. 2 PV) und des Amtsgeheimnisses (Art. 27 PV) genannt. Des Weiteren dürfen Nebenbeschäftigungen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen. Für Nebenbeschäftigungen, die die Arbeitsleistung beeinträchtigen oder im Hinblick auf die amtliche Tätigkeit zu Interessenkollisionen führen können, ist die Bewilligung der Anstellungsbehörde einzuholen (Art. 33 Abs. 1 und 2 PV).

4.

Nach den vorinstanzlichen Feststellungen ist ein sachlicher Grund für die Kündigung erstellt. Im Januar 2015 sei aufgrund der vorangegangenen Vorkommnisse eine Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber eingetreten. Der Arbeitgeber habe sich wiederholt mit der Vertrauenswürdigkeit des Beschwerdeführers auseinandersetzen müssen, und die Gerüchte und Mutmassungen über seine Verbindungen zu Unternehmen, später zu einem konkreten Unternehmen der Wasserkraftwirtschaft, seien greifbar bestätigt worden, als dieser eine Vollmacht im Namen der betreffenden AG im Verfahren der "Konzessionsvergabe/Nutzung der Wasserkraft Gebiet E." unterzeichnet habe. Es sei nachvollziehbar, dass die Baudirektion die Loyalität des Beschwerdeführers in Frage gestellt habe. Wegen seines mutmasslichen Interessenkonflikts habe das gesamte Amt umorganisiert werden müssen. Die Aufgabengebiete des Beschwerdeführers seien deswegen, aber auch wegen einer darüber entstandenen Verunsicherung der Mitarbeiter (nach dem Durchsickern von Informationen an aussenstehende Interessierte) angepasst worden. Es habe zum Zeitpunkt der Verwarnung vom 12. Januar 2015 ein sachlich zureichender Grund für die Kündigung bestanden. Dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis dann noch weitergeführt habe, schade dabei nicht.

**Die bereits schwierige Situation im Amt habe sich nach der Verwarnung nicht beruhigt. Dass der Beschwerdeführer die operative Leitung des Förderprogramms über die Bewilligungspraxis des Amtes informiert habe, sei kein schützenswertes "Whistleblowing" gewesen.** Wäre es ihm um die uneigennützig Behebung eines Missstandes gegangen, so hätte er den Amtsleiter bereits im Oktober 2011 darauf aufmerksam machen können, als er die Unvollständigkeit des Gesuchs von dessen Tochter und Schwiegersohn bemerkt habe. Zu diesem Zeitpunkt hätten noch keine Spannungen zwischen dem Amtsleiter und dem Beschwerdeführer bestanden, die den Arbeitnehmer von Beanstandungen hätten abhalten können. Der Beschwerdeführer sei damit aber erst im Oktober 2014 an den Baudirektor gelangt, als sich eine Auflösung seines Arbeitsverhältnisses bereits abgezeichnet habe. Der Baudirektor habe daraufhin umgehend den Direktionssekretär mit der Abklärung der Vorwürfe beauftragt und in der Folge eine Weisung erlassen, welche die Praxis mit den Leergesuchen strikt untersagt habe. Der Arbeitgeber sei also nicht tatenlos geblieben. Hätte der Beschwerdeführer diese Massnahmen für die Behebung der fehlerhaften Praxis für unzureichend gehalten, hätte es nahegelegen, dass er mit den mit der Ausarbeitung der Massnahmen befassten Personen in Kontakt getreten wäre. Er sei hingegen an eine externe Stelle gelangt und habe teilweise seine eigene Sicht der Dinge als Fakten dargestellt. Zudem habe der Beschwerdeführer bei der Staatsanwaltschaft Anzeige erstattet, noch bevor der Arbeitgeber überhaupt Gelegenheit gehabt habe, die Vorwürfe rund um die Bewilligungspraxis im Amt zu untersuchen. Das Verhalten des Beschwerdeführers sei deshalb nicht schützenswert und die Kündigung aus diesem Grund nicht missbräuchlich gewesen.

5.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass es sich bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber **um eine verpönte Rachekündigung wegen Whistleblowings handle. Er habe die unlautere und gesetzwidrige Praxis des Amtes bei den Fördergesuchen für das nationale Gebäudeprogramm aufgedeckt. Er rügt eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör,**

**weil die Vorinstanz die Akten der Staatsanwaltschaft zu seiner Strafanzeige gegen den Baudirektor und den Amtsleiter nicht eingeholt habe.** Er sei zur Abgabe eines Geständnisses gezwungen worden, dass er am Subventionsbetrug mitgewirkt habe. Ohne Beizug der Strafakten habe es die Vorinstanz als erstellt erachtet, dass er an der Praxis mit den Leergesuchen mitgewirkt habe. Die Ergebnisse der Strafuntersuchung hätten einen direkten Zusammenhang mit dem ihm vorgeworfenen Whistleblowing.

Es sei schwer auszumachen, inwieweit die gefälligkeitshalber und irrtümlicherweise geleistete Unterzeichnung einer Vertretungsvollmacht die Treuepflicht oder das Teamverhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinen Vorgesetzten und Arbeitskollegen hätte in Frage stellen können. Die deswegen erst im Januar 2015 erteilte Verwarnung erweise sich als reichlich verspätet und unangemessen. Die Gerüchte und Mutmassungen seien nicht ansatzweise erwiesen. Erst am 15. April 2015 sei eilig ein Personaldossier erstellt worden, welches ihm ohne Beilagen ausgehändigt worden sei. Die Kündigung sei deshalb sachlich nicht begründet gewesen.

Schliesslich sei sowohl die Verwarnung als auch die Kündigung nur dem Beschwerdeführer, nicht aber seinem Rechtsvertreter zugestellt worden.

6.

6.1. Der Umfang des Anspruchs auf rechtliches Gehör wird zunächst durch die kantonalen Verfahrensvorschriften umschrieben (vgl. Art. 16 Abs. 3 PV sowie Art. 15 der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege, VRPV, vom 23. März 1994, Urner Rechtsbuch 2.2345). Das Bundesgericht prüft deren Auslegung und Anwendung nur unter dem Gesichtswinkel des Willkürverbotes. Unabhängig vom kantonalen Recht greifen die aus Art. 29 Abs. 2 BV folgenden Verfahrensregeln zur Sicherung des rechtlichen Gehörs Platz (BGE 134 I 159 E. 2.1.1 S. 161). Ob diese Grundsätze eingehalten wurden, prüft das Bundesgericht mit freier Kognition (BGE 124 I 241 E. 2 S. 242 f. mit Hinweisen; Urteil 8C\_98/2010 vom 23. August 2010). Dass sich vorliegend aus dem kantonalen Recht ein weitergehender Gehörsanspruch als aus Art. 29 Abs. 2 BV ergeben würde, wird nicht behauptet und ist auch nicht ersichtlich.

6.2. Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs, weil die Akten zu seiner Strafanzeige nicht beigezogen worden seien. Er legt jedoch nicht näher dar, weshalb die Strafakten für die vorinstanzliche Beurteilung der personalrechtlichen Streitsache unerlässlich gewesen wären. Es ist nicht ersichtlich, dass die Strafakten dazu näheren Aufschluss geben könnten, zumal der Beschwerdeführer einräumt, dass die Strafuntersuchung noch gar nicht abgeschlossen sei; wie die Beschwerdegegnerin vernehmlassungsweise angab, hatte eine Anhörung noch nicht stattgefunden. Da die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zu beurteilen ist, erübrigt sich der - auch im bundesgerichtlichen Verfahren beantragte - Beizug der Strafakten hinsichtlich des Vorwurfs, der Beschwerdeführer sei zur Kündigung genötigt worden. Zudem waren ihm bereits Monate vor Einreichung der Strafanzeige arbeitsrechtliche Schritte angedroht worden. Das kantonale Gericht hat ausdrücklich festgehalten, dass der Beschwerdeführer lediglich die Praxis bei nur um wenige Tage verspäteten Fördergesuchen mitbegründet und mitgetragen habe. Eine Beteiligung an der Zusprechung der Fördergelder an Tochter und Schwiegersohn des Amtsleiters stand bei der personalrechtlichen Streitsache nie zur Diskussion. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Ablehnung der Vorinstanz, die Akten der Staatsanwaltschaft beizuziehen, ist damit nicht dargetan (zur antizipierten Beweiswürdigung: SVR 2010 UV Nr. 3 S. 11, 8C\_283/2009 E. 2.2.2; SVR 2001 IV Nr. 10 S. 27, I 362/99 E. 4b; zu Art. 4 Abs. 1 aBV ergangene, weiterhin geltende Rechtsprechung: BGE 124 V 90 E. 4b S. 94; 122 V 157 E. 1d S. 162). Es bestand kein Anlass, dem Editionsbegehren stattzugeben, zumal nicht ersichtlich ist, inwieweit das kantonale Gericht unter Kenntnis der Ergebnisse der Strafuntersuchung zu einer anderen Beurteilung der Kündigung hätte gelangen müssen.

6.3. Der Beschwerdeführer machte im vorinstanzlichen Verfahren geltend, dass die Kündigung nur ihm, nicht aber seinem Rechtsvertreter eröffnet worden sei. Nach konstanter Rechtsprechung führt eine fehlerhafte Eröffnung nicht zur Nichtigkeit der Verfügung; dem Verfügungsadressat darf daraus indessen kein Nachteil erwachsen (BGE 99 V 177; Urteile 2P.44/2006 vom 9. Juni 2006 E. 2.4; C 168/00 vom 13. Februar 2001 E. 3b). Das kantonale Gericht hat dazu erwogen, dass der Beschwerdeführer nachweislich persönlich von der Kündigungsverfügung Kenntnis erhalten habe (sodass die Berufung auf die Nichtigkeit der Kündigung treuwidrig erscheine) und er sich dagegen wirksam habe zur Wehr setzen können. Letztinstanzlich wird gerügt, dass der Rechtsvertreter auch über die bereits im November 2014 im Raum stehende Kündigung nicht informiert, die Verwarnung nicht eröffnet und das Personaldossier nicht zugestellt worden sei. Auch seien dem Beschwerdeführer anlässlich der Anhörung die Beilagen zum Bericht des Direktionssekretärs (Schreiben an den Beschwerdeführer, Aktennotizen von gemeinsamen Besprechungen) nicht ausgehändigt worden. Es wird letztinstanzlich nicht ausgeführt, inwiefern dem Beschwerdeführer dadurch entgegen den Erwägungen des kantonalen Gerichts ein Nachteil entstanden und der vorinstanzliche Entscheid offensichtlich unrichtig oder rechtswidrig wäre. Der Beschwerdeführer hat ausserdem auch später nicht um Akteneinsicht ersucht. Auf den Einwand der Gehörsverletzung ist daher nicht weiter einzugehen. Aus diesem Grund ist auch nicht weiter zu erörtern, ob es sich bei den im Verfahren vor dem Bundesgericht teilweise neu erhobenen Vorbringen nicht ohnehin um unzulässige Noven handelt (Art. 99 Abs. 1 BGG).

Schliesslich hat sich das kantonale Gericht zum Einwand, dass der Beschwerdeführer am 21. April 2015 mit einem eilig erstellten Personaldossier überrumpelt worden sei, eingehend geäussert. Der Beschwerdeführer legt nicht dar, inwiefern dadurch Bundesrecht, insbesondere sein verfassungsrechtlicher Gehörsanspruch, verletzt worden sein könnte.

7.

7.1. Was die Beurteilung in der Sache anbelangt, hat das kantonale Gericht die Vorkommnisse in ihrem zeitlichen Ablauf seit Juli 2012 ausführlich dargelegt. Gestützt darauf ist es zum Schluss gelangt, dass Auslöser der Krise das geschwundene Vertrauen in den Beschwerdeführer insbesondere zufolge dessen Unterschrift auf der Vollmacht der D. AG gewesen sei; ein Umstand, der umso irritierender gewesen sei, als in der Vergangenheit wiederholt Anhaltspunkte für Interessenkonflikte des Beschwerdeführers in Zusammenhang mit dessen Nebenbeschäftigungen bestanden hätten. Die Verwarnung im Januar 2015 sei nach mehreren Gesprächen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aber auch mit den anderen Mitarbeitern des Amts, wegen einer Störung des Vertrauensverhältnisses erfolgt. Damit habe ein sachlicher Kündigungsgrund vorgelegen, auch wenn der Arbeitgeber mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses noch drei Monate zugewartet habe. Die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers hätte dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widersprochen. Der Beschwerdeführer bringt dagegen vor, dass es sich dabei um reine Gerüchte und Mutmassungen gehandelt habe, die nicht ansatzweise bewiesen seien. Die Vollmacht für die D. AG habe er nur gefälligkeitshalber unterzeichnet, was seiner Ansicht nach ein lapidarer Vorfall gewesen sei. Demgegenüber erachtete die Vorinstanz diese Vollmacht als Beweis für die Verbundenheit des Beschwerdeführers mit der AG und problematische Nähe zu einem Wasserkraftunternehmen in einem hängigen Konzessionsverfahren, worüber zuvor schon wegen entsprechender Gerüchte spekuliert worden war. Der Beschwerdeführer stellt dem eingehend seine eigene Sichtweise entgegen. Inwiefern die vorinstanzliche Beweiswürdigung und der daraus gezogene Schluss auf mangelnde Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber willkürlich wären, vermag er mit seinen Einwänden nicht darzutun. Insbesondere wird nicht erklärt, weshalb er der D. AG einen Gefallen geschuldet hätte, wenn nicht aus eigenen Interessen. Die Vorinstanz hat des Weiteren auch in Betracht gezogen, dass das Amt umorganisiert und die Aufgabengebiete des Beschwerdeführers angepasst werden mussten. Dies sei deshalb notwendig geworden, weil - trotz anderslautender schriftlicher

Erklärungen des Beschwerdeführers - der Verdacht eines Interessenkonfliktes wegen seines privaten Engagements nicht gänzlich ausgeräumt werden konnte und vertrauliche Informationen an Dritte gelangt waren, welche an hängigen Konzessionsverfahren beteiligt waren. Auch damit setzt sich der Beschwerdeführer nicht auseinander. Insgesamt wird damit beschwerdeweise nicht hinreichend begründet, weshalb die vorinstanzlichen Feststellungen zum zerstörten Vertrauensverhältnis der Parteien, zur erschwerten Aufgabenerfüllung beziehungsweise zur nicht funktionierenden Verwaltung willkürlich wären. Gleiches gilt bezüglich des Einwands, dass das Arbeitsverhältnis nach der Verwarnung im Januar 2015 zunächst auf Zusehen hin weitergeführt wurde. Zum damaligen Zeitpunkt ging der Arbeitgeber ja gerade noch davon aus, dass er wieder Vertrauen in den Beschwerdeführer gewinnen könne, und gab ihm die Gelegenheit, dieses unter Beweis zu stellen.

7.2. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass ihm zu Unrecht ein Interessenkonflikt vorgeworfen werde, wenn der Kanton selber (zulässigerweise; vgl. BGE 142 I 99) an Wasserkraftprojekten beteiligt und der Baudirektor Verwaltungsratsmitglied der Elektrizitätswerk Altdorf AG sei. Wie er selber einräumt, bekleidet der Baudirektor dieses Mandat in offizieller Funktion. Im Fall des Beschwerdeführers geht es hingegen um eine Kollision von dessen privaten Interessen und öffentlichen Interessen des Amtes für Energie beziehungsweise des Kantons. Für eine private Nebenbeschäftigung, die im Hinblick auf die amtliche Tätigkeit der Angestellten zu Interessenkollisionen führen könnte, bedarf es nach Art. 33 Abs. 2 PV einer Bewilligung der Anstellungsbehörde, was im personalrechtlichen Verfahren jedoch nie streitig war. Der Beschwerdeführer vergleicht hier Ungleiches und vermag aus der Verwaltungsratsstätigkeit des Baudirektors nichts zu seinen Gunsten abzuleiten.

7.3. Nach den vorinstanzlichen Erwägungen hat die Information der operativen Leitung des Förderprogramms des Bundes durch den Beschwerdeführer eine zusätzliche und für den Arbeitgeber letzte Ursache für den endgültigen Vertrauensbruch bewirkt. Der Haupteinwand der Beschwerdeführers bezieht sich darauf, dass er eine unrechtmässige Praxis im Amt publik gemacht habe und die nach dem Whistleblowing erfolgte Kündigung missbräuchlich beziehungsweise eine unzulässige Rache Kündigung gewesen sei. Indessen setzt er sich mit der Begründung der Vorinstanz nicht auseinander, wonach sein Vorgehen nicht in guten Treuen erfolgt und sein Verhalten deshalb nicht schützenswert gewesen sei. Es wird namentlich nicht näher ausgeführt, weshalb er, wie von der Vorinstanz erwogen, nicht bereits bei Kenntnisnahme des beanstandeten Gesuchs im Oktober 2011 gehandelt habe. Als massgeblich erachtet hat die Vorinstanz des Weiteren, dass der Baudirektor nach der Information durch den Beschwerdeführer umgehend eine Untersuchung der Praxis veranlasst habe. Nach Vorliegen der Ergebnisse bereits nach wenigen Wochen habe er eine Weisung erlassen und die bisherige Handhabung der verspäteten Fördergesuche verboten. Sofern es dem Beschwerdeführer tatsächlich darum gegangen wäre, noch offene Fragen zu klären, hätte er sich damals an den Baudirektor wenden können. Inwiefern danach noch ein schützenswertes Interesse an einer Aufdeckung der zwischenzeitlich verbotenen Praxis bei externer Stelle bestanden hätte, wird beschwerdeweise nicht näher dargelegt (vgl. zum Whistleblowing: Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N 14 zu Art. 321a OR mit Hinweisen).

7.4. Mit der Vorinstanz und nach ihren tatsächlichen Feststellungen ist aufgrund des zeitlichen Ablaufs der Ereignisse davon auszugehen, dass beim Arbeitgeber ein Vertrauensschwund gegenüber dem Arbeitnehmer eintrat. Nachdem der Arbeitgeber die vom Beschwerdeführer benannten Missstände im Amt zügig zum Anlass für eine interne Untersuchung genommen und die diesbezügliche Praxis danach umgehend gestoppt hatte, war diese Sache für ihn erledigt, die Frage der Vertrauenswürdigkeit des Beschwerdeführers stand für den Baudirektor jedoch nach wie vor im Raum; dies allerdings nicht wegen der internen Meldung der Bewilligungspraxis, sondern wegen der früheren Vorkommnisse. Der Departementsvorsteher verzichtete zunächst auf eine Kündigung und favorisierte einen Neustart, sprach jedoch eine Verwarnung aus. Zum Eklat kam es schliesslich, als der Baudirektor davon erfuhr, dass der Beschwerdeführer in Sachen Bewilligungspraxis ohne sein

Wissen weitere Schritte unternommen hatte und an die operative Leitung des Förderprogramms des Bundes sowie an die Regierungspräsidentin gelangt war.

7.5. Der Beschwerdeführer beruft sich auf die Unschuldsvermutung (vgl. Art. 32 Abs. 1 BV und Art. 6 Ziff. 2 EMRK; BGE 138 V 74 E. 7 S. 81; 128 I 81 E. 2 S. 86; 127 I 38 E. 2a S. 40). **Die Vorinstanz hat jedoch ihre Feststellungen, wonach der Beschwerdeführer von der beschriebenen Leergesuchspraxis gewusst und diese auch mitgetragen habe, nicht in einen strafrechtlichen Kontext gesetzt und insbesondere keiner solchen Würdigung unterzogen.** Andererseits hat sie ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Stichhaltigkeit der vom Beschwerdeführer erhobenen strafrechtlichen Vorwürfe hier nicht zu klären sei. Der Einwand des Beschwerdeführers, dass die Vorinstanz ohne jegliche Beweisabnahme davon ausgegangen sei, dass im Amt keine strafbaren Handlungen begangen worden seien, trifft damit nicht zu. Es ist hier deshalb auf die weiteren Ausführungen in der Beschwerde zur strafrechtlichen Würdigung der Leergesuchspraxis nicht weiter einzugehen.

8.

Der Beschwerdeführer vermag insgesamt nicht darzutun, dass die vorinstanzliche Beurteilung der Kündigung willkürlich oder sonstwie bundesrechtswidrig wäre. Hat das kantonale Gericht ohne Bundesrechtsverletzung zutreffend erkannt, dass die am 22. April 2015 verfügte Auflösung des Arbeitsverhältnisses sachlich begründet im Sinne von Art. 16 Abs. 4 PV war, bleibt es bei der mit angefochtenem Entscheid geschützten Kündigung. Es besteht bei diesem Ausgang des Verfahrens kein Anspruch auf die beantragte Entschädigung.

9.

Das Verfahren ist kostenpflichtig (Art. 65 BGG). Die Gerichtskosten werden dem unterliegenden Beschwerdeführer auferlegt (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 2000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Uri, Verwaltungsrechtliche Abteilung, schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 17. November 2016

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Das präsidierende Mitglied: Ursprung

Die Gerichtsschreiberin: Durizzo