

Même une décision objectivement fautive ou une erreur de communication de l'employeur ne sauraient justifier de la part du travailleur une critique violant l'objectivité et outrepassant largement la bienséance. Le recours n'expose pas suffisamment ce qu'il faudrait qualifier d'incorrect dans la décision cantonale ni dans quelle mesure la Cour cantonale serait tombée dans l'arbitraire en refusant des explications plus précises à cet égard (cons. 5.3).

Le principe de **proportionnalité** ancré à l'art. 5, al. 2 Cst. ne peut être invoqué que sous l'angle de la protection contre l'**arbitraire** en cas d'application du droit cantonal ou communal dans le cadre d'un recours en matière de droit public **indépendamment de toute atteinte à un droit fondamental** (cons. 5.4).

Besetzung

Bundesrichter Maillard, Präsident,
Bundesrichter Ursprung, Wirthlin,
Gerichtsschreiberin Kopp Käch.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Rechtsanwalt Marco Mathis,
Beschwerdeführer,

gegen

Hochschule B.,
Rechtsdienst,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht (fristlose Kündigung),

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 9. März 2016.

Sachverhalt:

A.

A.a. A., geboren 1957, war als Studiengangleiter an der Hochschule B. tätig. Am 12. Mai 2014 wurde er wegen verschiedener Verhaltensmängel schriftlich verwarnt. Mit Entlassungsverfügung vom 27. August 2014 sprach die Hochschule B. die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus.

A.b. A. rekurrierte gegen die Verwarnung vom 12. Mai 2014 und gegen die Entlassungsverfügung vom 27. August 2014. Mit Beschluss vom 9. Juli 2015 vereinigte die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen die beiden Verfahren, trat auf den Rekurs gegen die Verwarnung nicht ein und wies

denjenigen gegen die Entlassungsverfügung ab, soweit sie darauf eintrat.

B.

Die hiegegen erhobene Beschwerde, mit welcher A. sinngemäss beantragen liess, es seien ihm eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen für entgangenen Lohn während der Kündigungsfrist, eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen für die ungerechtfertigte fristlose Entlassung sowie eine Abfindung von elf Monatslöhnen zuzusprechen, eventuell sei die Sache zur weiteren Sachverhaltsermittlung und Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen, wies das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit Entscheid vom 9. März 2016 ab.

C.

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten lässt A. die Aufhebung des kantonalen Entscheids beantragen und seine vorinstanzlich gestellten Rechtsbegehren erneuern.

Die Hochschule B. schliesst auf Abweisung der Beschwerde.

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 BGG) und ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts betrifft (Art. 82 lit. a BGG). Der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausschlussgrund (Art. 83 lit. g BGG) kommt nicht zur Anwendung, da der zu beurteilende Streit eine Kündigung und damit einhergehende finanzielle Forderungen vermögensrechtlicher Natur betrifft und die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG) erreicht wird. Die übrigen Voraussetzungen für das Eintreten auf die Beschwerde sind ebenfalls erfüllt.

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG, insbesondere wegen Verletzung von Bundesrecht (Art. 95 lit. a BGG), erhoben werden. Die Verletzung kantonaler Bestimmungen bildet - abgesehen von den hier nicht gegebenen Fällen gemäss Art. 95 lit. c und d BGG - nur dann einen zulässigen Beschwerdegrund, wenn eine derartige Rechtsverletzung einen Verstoss gegen Bundesrecht im Sinne von Art. 95 lit. a BGG oder Völkerrecht im Sinne von Art. 95 lit. b BGG zur Folge hat (BGE 140 I 320 E. 3.1 S. 321 mit Hinweisen; vgl. auch BGE 142 V 94 E. 1.3 S. 96 mit Hinweis). Dies gilt auch im Bereich der öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse, wenn das kantonale oder kommunale Personalrecht auf das Obligationenrecht verweist. Das Bundesprivatrecht gelangt diesfalls als ergänzendes kantonales oder kommunales Recht zur Anwendung. Entsprechend ist die Bundesrechtsrüge gemäss Art. 95 lit. a BGG auf die Verletzung verfassungsmässiger Rechte beschränkt (Urteil 8C_115/2016 vom 27. September 2016 E. 2.1 mit Hinweisen).

2.2. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG), doch prüft es, unter Berücksichtigung der allgemeinen Rüge- und Begründungspflicht (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), nur die geltend gemachten Vorbringen, falls allfällige weitere rechtliche Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem oder interkantonalem Recht gilt eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG; zum Ganzen: BGE 138 I 274 E. 1.6 S. 280 f. mit Hinweisen). Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 136 I 49 E. 1.4.1 S. 53). Wird eine Verletzung des Willkürverbots geltend gemacht, muss im Einzelnen dargelegt

werden, inwiefern der angefochtene Entscheid an einem qualifizierten und offensichtlichen Mangel leidet. Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht es nicht ein (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266; 139 II 404 E. 10.1 S. 445, je mit Hinweisen).

2.3. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den von der Vorinstanz festgestellten Sachverhalt zugrunde (Art. 105 Abs. 1 BGG), es sei denn, dieser sei offensichtlich unrichtig oder beruhe auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252).

2.4. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung 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 zuwider läuft. 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 140 III 16 E. 2.1 S. 18 f.; 140 III 167 E. 2.1 S. 168; 140 I 201 E. 6.1 S. 205 f.; 138 I 305 E. 4.3 S. 319).

3.

3.1. Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie die Rechtmässigkeit der fristlosen Entlassung gemäss Verfügung vom 27. August 2014 bestätigte.

3.2. Der angefochtene Entscheid stützt sich auf das Personalgesetz des Kantons Zürich vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10; vgl. § 12 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit § 14 Abs. 1 des kantonalen Fachhochschulgesetzes vom 2. April 2007; FaHG; LS 414.10). Wie die Vorinstanz dargelegt hat, kann das Arbeitsverhältnis gemäss § 16 lit. c in Verbindung mit § 22 Abs. 1 Satz 1 PG aus wichtigen Gründen beidseits ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt dabei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (§ 22 Abs. 2 PG). § 22 Abs. 4 Satz 1 PG verweist sodann betreffend Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung ergänzend auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR).

3.3. Art. 337 ff. OR regeln die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wobei Art. 337 Abs. 2 OR als wichtigen Grund ebenfalls namentlich jeden Umstand vorsieht, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Die Regelung des OR gelangt gestützt auf § 22 Abs. 4 Satz 1 PG als ergänzendes kantonales Recht zur Anwendung. Sie gilt nicht als Bundesprivatrecht, sondern als subsidiäres Recht des Kantons, dies mit den bereits dargelegten kognitionsrechtlichen Folgen (E. 2.1).

4.

4.1. Aktenkundig und unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer am 12. Mai 2014 im Nachgang an ein Gespräch mit verschiedenen Vertretern der Beschwerdegegnerin vom 30. April 2014 wegen Verhaltensmängeln im Zusammenhang mit der Absage des geplanten Weiterbildungslehrganges C. schriftlich verwarnet worden war. In der Verwarnung wurde eingeräumt, es stehe dem Beschwerdeführer zweifelsfrei zu, einen Entscheid seines Vorgesetzten (hier: D.) in Frage zu stellen, die Beweggründe zu hinterfragen und dies innerhalb der Hochschule B. durch die nächst höheren Instanzen überprüfen zu lassen. Es gehe hingegen nicht an, so die weitere Begründung, dem Vorgesetzten, insbesondere gegenüber aussenstehenden Dritten, unprofessionelles Führungs- und Kommunikationsverhalten, eigenmächtiges Handeln oder destruktives Verhalten vorzuwerfen und ihn in herabwürdigender Weise zu verunglimpfen. Schliesslich wurde darauf hingewiesen, dass bei

einer Wiederholung derartiger Vorkommnisse die Einleitung weiterer personalrechtlicher Schritte geprüft werde. Am 19. August 2014 verfasste der Beschwerdeführer eine E-Mail, um das von D. verfasste Protokoll der Studienleitersitzung vom 25. Juni 2014 zu berichtigen, und stellte dieses namentlich den Teilnehmenden der Sitzung, den entschuldigt Ferngebliebenen sowie Führungspersonen der Hochschule B. _____ zu. Er schrieb u.a., es entspreche "der Inhalt des zweiten Satzes - der Inhalt wurde ein weiteres und wiederholtes Male vom Protokollführer D. nachträglich zur Sitzung eigenmächtig hinzugefügt - so nicht der Tatsache". Abschliessend wies er darauf hin, dass es sich "bei solchen falschen Protokollführungen, welche die dargelegten Tatsachen willentlich verfälschen, grundsätzlich um strafbare Handlungen" handle. Am 21. August 2014 teilte die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer mit, sie ziehe angesichts der vollständigen Zerstörung des Vertrauensverhältnisses die fristlose Kündigung in Betracht, und gewährte ihm eine Frist bis 25. August 2014 für eine allfällige Stellungnahme. Nachdem sich der Beschwerdeführer am 25. August 2014 gegen die Rechtmässigkeit einer fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen hatte, kündigte die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 27. August 2014 fristlos.

4.2. Die Vorinstanz hielt fest, die Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung sei unter Berücksichtigung der gesamten Umstände, namentlich auch des der Verwarnung zugrunde liegenden Fehlverhaltens sowie der ausgesprochenen Ermahnung, zu prüfen. **Sie legte dar, dem Beschwerdeführer sei nicht grundsätzlich vorzuwerfen, sich zur Wehr gesetzt zu haben, wobei ihm diesbezüglich angesichts der Umstände auch ein gewisses Mass an Schärfe der Kritik in der Sache zuzubilligen sei; dennoch hätte er sich auf eine sachliche Korrektur bzw. Gegendarstellung oder jedenfalls eine mit dem gebotenen Anstand vorgetragene Kritik beschränken und namentlich von unnötigen persönlichen Verunglimpfungen absehen müssen. Die Anschuldigungen des Beschwerdeführers - so das kantonale Gericht - würden indes den Rahmen dessen, was noch als vertretbare Kritik bezeichnet werden könne, bei Weitem sprengen.** Auch sei nicht ersichtlich und werde nicht substantiiert geltend gemacht, inwiefern er einen berechtigten Grund zur Äusserung solch schwerer, persönlicher Vorwürfe gehabt haben sollte. **Die Vorinstanz wies im Weiteren darauf hin, dass der Beschwerdeführer trotz einschlägiger Ermahnung nur rund drei Monate später erneut und in ungleich schwererer Weise diffamierende Vorwürfe gegen D. erhoben habe. Er habe sich von der ausgesprochenen Verwarnung unbeeindruckt gezeigt, weshalb seine Verfehlung bzw. die damit einhergehende Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen den Parteien einen genügenden Grund für die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebildet habe.** Das kantonale Gericht qualifizierte die fristlose Kündigung schliesslich auch als verhältnismässig, da sich der Beschwerdeführer weder durch die Besprechung vom 30. April 2014 noch durch die Verwarnung vom 12. Mai 2014 habe dazu bewegen lassen, von herabwürdigenden Äusserungen über D. Abstand zu nehmen. Insofern erscheine die Befürchtung der Beschwerdegegnerin berechtigt, der Beschwerdeführer werde auch künftig polemische Angriffe auf ihm missliebige Personen innerhalb der Hochschule B. nicht unterlassen, weshalb sie dessen Weiterbeschäftigung auch nur während der ordentlichen Kündigungsfrist als unzumutbar habe betrachten dürfen. Zuzugleich Rechtmässigkeit der fristlosen Entlassung - so die Vorinstanz - habe der Beschwerdeführer weder Anspruch auf Schadenersatz noch auf eine Entschädigung oder eine Abfindung.

5.

Der Beschwerdeführer rügt im Wesentlichen eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts, da die Vorinstanz rechtserhebliche Sachverhaltselemente wegen angeblicher Unerheblichkeit nicht abgeklärt habe, sowie eine Verletzung von Bundesrecht infolge unrichtiger Anwendung von Art. 337 OR (unzutreffende Annahme des Vorliegens eines wichtigen Grundes zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses).

5.1. Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, die Berücksichtigung einer gültigen "Verwarnungswirkung" der schriftlichen Verwarnung vom 12. Mai 2014 durch das kantonale Gericht

beruhe auf einer offensichtlich unrichtigen Feststellung des Sachverhalts. Dabei geht es aber nicht um eine Frage des Sachverhalts, sondern um die Rechtsfrage der aufschiebenden Wirkung der gegen die Verwarnung erhobenen Beschwerde. Inwiefern die Vorinstanz in diesem Zusammenhang kantonales Verfahrensrecht willkürlich angewendet haben könnte, wird mit keinem Wort dargetan. Insbesondere ist nicht einmal erstellt, dass die Verwarnung vom 12. Mai 2014 überhaupt anfechtbar war, was das kantonale Gericht offen liess, nachdem die Frage der Anfechtbarkeit im Beschluss der Rekurskommission vom 9. Juli 2015 noch verneint worden war.

5.2. Soweit der Beschwerdeführer im Weiteren die vorinstanzliche Beurteilung des Anlasses der fristlosen Kündigung rügt, handelt es sich grösstenteils um unzulässige appellatorische Kritik, mit welcher er seine eigene Sicht der Dinge darstellt, ohne sich auch nur ansatzweise unter Willkürgesichtspunkten mit den Erwägungen des kantonalen Entscheids auseinanderzusetzen. Darauf ist nicht näher einzugehen. Lediglich ist darauf hinzuweisen, dass die aufgrund verschiedener Umstände getroffene Feststellung des kantonalen Gerichts, wonach es dem Beschwerdeführer mit der E-Mail vom 19. August 2014 nicht primär oder jedenfalls nicht ausschliesslich um eine inhaltliche Korrektur des Protokolls von D. gegangen sei, nicht mit dem Hinweis auf den Wortlaut der einleitenden Deklaration der E-Mail als willkürlich abgetan werden kann. Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer sodann das Recht an sachlicher Kritik, sogar in einer gewissen Schärfe, zugebilligt. Sie hat jedoch dargelegt, dass die Anschuldigungen des Beschwerdeführers den Rahmen des diesbezüglich Vertretbaren bei weitem gesprengt hätten und sich weder ersehen lasse noch substantiiert dargetan werde, inwiefern die Kritik in der Sache berechtigt gewesen wäre. In diesem Zusammenhang hat sich das kantonale Gericht auch mit dem Gehalt der E-Mail von E. vom 19. August 2014, in welcher ebenfalls das Protokoll von D. kritisiert wird, befasst und diesen in Vergleich zu den Äusserungen des Beschwerdeführers gesetzt. Auch damit findet in der Beschwerde keine begründete Auseinandersetzung statt. Schliesslich lässt sich nicht als willkürlich qualifizieren, dass die Vorinstanz zur Begründetheit der Kritik keine weiteren Abklärungen traf. Daran ändert nichts, dass der Vorwurf der Falschprotokollierung von den Sitzungsteilnehmern nicht einstimmig, sondern "nur" von der überwiegenden Mehrheit "klar" zurückgewiesen wurde.

5.3. Die Vorinstanz hat im Weiteren einlässlich erwogen, dass **selbst ein sachlich falscher Entscheid oder ein Kommunikationsfehler keine, auch keine allenfalls inhaltlich berechtigte, Kritik in beliebiger Form bzw. unter Missachtung der gebotenen Sachlichkeit und des gebotenen Anstands zu rechtfertigen vermöge. Was daran qualifiziert falsch sein sollte und inwiefern das kantonale Gericht mit dem Verzicht auf weitere diesbezügliche Abklärungen in Willkür verfallen sein könnte, ist in der Beschwerde nicht rechtsgenüglich dargetan.**

5.4. Der Beschwerdeführer macht abschliessend unter Berufung auf die Minderheitsmeinung der Vorinstanz und den dort diskutierten Verhältnismässigkeitsgrundsatz geltend, die fristlose Kündigung sei ungerechtfertigt. **Das in Art. 5 Abs. 2 BV als allgemeiner Verfassungsgrundsatz verankerte Verhältnismässigkeitsgebot kann jedoch bei der Anwendung kantonalen oder kommunalen Rechts im Rahmen einer Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ausserhalb des Schutzbereichs spezieller Grundrechte nur unter dem Gesichtswinkel des Willkürverbots (Art. 9 BV) angerufen werden** (BGE 135 V 172 E. 7.3.2 S. 182; 134 I 153 E. 4 S. 156 ff.; Urteile 8C_869/2015 vom 12. August 2016 E. 6.2 und 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.3). Eine entsprechende qualifizierte Rüge fehlt, weshalb auch auf diesen Einwand nicht näher einzugehen ist.

5.5. Zusammenfassend vermögen die Vorbringen in der Beschwerde, soweit sie überhaupt zu hören sind, die vorinstanzliche Beurteilung nicht als willkürlich oder sonstwie bundesrechtswidrig erscheinen zu lassen, weshalb es beim angefochtenen Entscheid sein Bewenden hat.

6.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer

aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3'000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich und der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 24. Oktober 2016

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Die Gerichtsschreiberin: Kopp Käch