

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2009.00027 vom 1. Januar 2009

ZH Verwaltungsgericht, 2009-01-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2009.00027

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2009.00027 du 1 janvier 2009

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2009.00027 del 1 gennaio 2009

Regeste

Änderung der Anstellungsverfügung (Pensumsreduktion) | Kein Anspruch auf Wiedereinstellung bei Teilkündigung/Rechtmässigkeit eines disziplinarischen Verweises (Disziplinarrekurs) Zuständigkeit (E. 1): Infolge Inkrafttretens der Rechtsweggarantie auf 1. Januar 2009 hat das Verwaltungsgericht auch auf Begehren um Wiedereinstellung von Arbeitnehmenden bei behaupteter rechtswidriger Kündigung einzutreten (E. 1.1.2 f.). Entgegen § 76 Abs. 2 VRG können auch Verweise mit Disziplinarrekurs angefochten werden. Trotz ihrer mündlichen Form sind Verweise Verfügungen (E. 1.2). Der Streitwert erreicht Fr. 20'000 nicht, dennoch ist die Kammer zuständig, weil es sich teilweise (Beurteilung der Rechtmässigkeit des Verweises) um eine nicht vermögensrechtliche Streitigkeit handelt (E. 1.3). Zur Beurteilung der Rechtmässigkeit einer Teilkündigung sind die personalrechtlichen Bestimmungen über die Kündigung massgebend. Nach konstanter Praxis des Verwaltungsgerichts ergibt sich aus dem Personalrecht kein Anspruch auf Wiedereinstellung bei rechtswidriger Kündigung (E. 2.1). Es besteht kein Anlass, von dieser Praxis abzuweichen (E. 2.2). Da die Beschwerde lediglich ein Begehren um Weiterbeschäftigung, nicht aber ein solches um Zusprechung einer Entschädigung enthält, ist sie in diesem Punkt abzuweisen (E. 2.3). Die Verletzung von Dienstplichten kann disziplinarrechtlich geahndet werden (E. 3.1). Dem Beschwerdeführer wird vorgeworfen, er habe die dienstliche Treuepflicht verletzt, indem er vor dem Rathaus Flugblätter an Mitglieder des Kantonsrats verteilte, welche sich inhaltlich gegen ein von seiner Arbeitgeberin geplantes Projekt richteten (E. 3.2). Im Rahmen der Meinungsäusserungsfreiheit ist auch ein leitender Angestellter grundsätzlich berechtigt, sich politisch zu betätigen und Flugblätter zu verteilen (E. 3.3 f.). Aufgrund des Inhalts des in Frage stehenden Flugblattes und des konkreten Vorgehens des Beschwerdeführers ist eine Treuepflichtverletzung vorliegend jedoch zu bejahen (E. 3.5). Der ausgesprochene Verweis erweist sich alsverhältnismässig (E. 3.6). Kosten- und Entschädigungsfolgen (E. 4). Rechtsmittel (E. 5). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung PB.2009.00027 Entscheid der 4. Kammer vom 18. November 2009 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Lukas Widmer, Verwaltungsrichterin Maja Schüpbach Schmid, Gerichtssekretärin Eliane Schlatter. In Sachen A, vertreten durch Rechtsanwalt B, Beschwerdeführer, gegen Hochschule C, Beschwerdegegnerin, betreffend Änderung der Anstellungsverfügung (Pensumsreduktion), hat sich ergeben: I. A ist langjähriger Hochschuldozent. Vor der anfangs 2008 erfolgten Übernahme durch die Hochschule C war er bei der Hochschule D tätig. Seither arbeitete A

mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % als Dozent und einem zusätzlichen Pensum von 5 % in leitender Funktion bei der Hochschule C. A erhielt am 11. November 2008 mündlich einen Verweis, über welchen eine Aktennotiz erstellt wurde. Zudem wurde der Entzug der Leitungsfunktion angekündigt. Anlass dafür bildeten die Aktivitäten von A, mit welchen er den geplanten Standortwechsel der Hochschule C kritisierte. Mit Änderungsverfügung der Hochschule C vom 16. Dezember 2008 wurde das Anstellungsverhältnis per 11. Dezember 2008 um den Anteil der Leitungsfunktion von insgesamt 55 % auf 50 % reduziert. II. A gelangte am 8. Januar 2009 an die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen mit dem Begehren, die Änderungsverfügung und den Verweis aufzuheben; der Entzug der Leitungsfunktion resp. die Reduktion des Beschäftigungsgrades sei rückgängig zu machen. In teilweiser Gutheissung des Rekurses wurde die Hochschule C mit Entscheid vom 14. Mai 2009 verpflichtet, an A wegen Missachtung des Gehörsanspruchs eine Entschädigung in der Höhe eines halben Bruttomonatslohnes zu entrichten. Im Übrigen wurde der Rekurs abgewiesen. III. Mit Beschwerde vom 24. Juni 2009 beantragte A vor Verwaltungsgericht, den Entscheid der Rekurskommission und den Verweis vom 11. November 2008 aufzuheben; die Änderungsverfügung vom 16. Dezember 2008 sei rückgängig zu machen bzw. ebenfalls aufzuheben. Zudem verlangte er eine Parteientschädigung. Mit Eingabe vom 13. Juli 2009 ersuchte die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen um Abweisung der Beschwerde. Die Hochschule C beantragte in ihrer Beschwerdeantwort vom 5. August 2009, die Beschwerde abzuweisen und ihr eine Parteientschädigung zuzusprechen. Dazu nahm A mit Schreiben vom 19. August 2009 Stellung. Die Kammer zieht in Erwägung: 1. Das Verwaltungsgericht prüft seine Zuständigkeit von Amtes wegen (§ 5 Abs. 1 in Verbindung mit § 70 und § 80c des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG)). 1.1 Zum einen richtet sich die Beschwerde gegen den Rekursentscheid über die Änderungsverfügung der Beschwerdeführerin vom 16. Dezember 2008. 1.1.1 Mit dieser Verfügung ist das Pensum des Beschwerdeführers um 5 % gekürzt worden. Eine solche Pensumsreduktion ist, wie bereits die Vorinstanz richtig festgestellt hat, als Teilkündigung bzw. Teilentlassung zu qualifizieren (vgl. VGr, 12. August 2005, PB.2005.00018, E. 6.1 f., sowie 1. April 2009, PB.2009.00002, E. 1.2 und E. 2, beides unter www.vgrzh.ch). Insoweit ist die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts gemäss § 74 Abs. 1 VRG grundsätzlich gegeben. Allerdings möchte der Beschwerdeführer mit der Anfechtung der Verfügung erreichen, dass er im bisherigen Umfang weiter beschäftigt wird. 1.1.2 Das Verwaltungsgericht betrachtet sich als zur Wiederherstellung eines aufgelösten Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht befugt. Unter Hinweis auf § 80 Abs. 2 VRG hält das Gericht in konstanter Praxis fest, unter Vorbehalt des Verbots der Vereitelung von Bundesrecht könne es die Auflösung eines Dienstverhältnisses nicht rückgängig machen (VGr, 1. April 2009, PB.2009.00002, E. 1.3 mit Hinweisen, www.vgrzh.ch; RB 2000 Nr. 30; BGr, 8. Mai 2001, 2P.13/2001, E. 2a/cc, www.bger.ch; Andreas Keiser, Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht nach dem revidierten Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, ZBl 99/1998, S. 193 ff., 220 f.; Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 80 N. 1 und 6). Dabei ist das Gericht auf Begehren um Weiterbeschäftigung nicht eingetreten oder hat es solche abgewiesen (vgl. die Belegstellen in VGr, 20. August 2003, PB.2003.00014, E. 8b Abs. 3, www.vgrzh.ch). Ein Nichteintreten ergibt sich, wenn § 80 Abs. 2 VRG als Zuständigkeitsnorm aufgefasst wird; wird der Bestimmung dagegen ein materieller Gehalt zuerkannt, führt dies zur Abweisung eines Begehrens um Weiterbeschäftigung. Welche

Lösung als zutreffend zu werten ist, hat das Gericht neulich – wie in früheren Fällen – offen gelassen (VGr, 1. April 2009, PB.2009.00002, E. 1.3 Abs. 2, www.vgrzh.ch). 1.1.3 In öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten müssen die Kantone gemäss Art. 86 Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG) und Art. 29a der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV) als unmittelbare Vorinstanzen des Bundesgerichts obere Gerichte einsetzen. Mit Ablauf der zweijährigen Übergangsfrist gemäss Art. 130 Abs. 2 BGG ist diese Rechtsweggarantie per 1. Januar 2009 wirksam geworden. Ein Ausnahmetatbestand im Sinn von Art. 86 Abs. 2 Teilsatz 2 oder Abs. 3 BGG steht zudem nicht in Frage. Auf das Begehren um Aufhebung der Verfügung vom 16. Dezember 2008 ist daher einzutreten, selbst wenn § 80 Abs. 2 VRG als Zuständigkeitsnorm aufgefasst wird. Ob die Teilkündigung aufgehoben und die Wiedereinstellung des Beschwerdeführers erfolgen kann, ist Gegenstand der materiellen Erwägungen.

1.2 Die Beschwerde richtet sich überdies gegen den am 11. November 2008 mündlich erteilten und nachfolgend schriftlich bestätigten Verweis. Gegen Disziplinar massnahmen sieht das Gesetz den Disziplinarrekurs vor (§ 74 Abs. 2 in Verbindung mit § 76 Abs. 1 VRG). Gemäss § 76 Abs. 2 VRG ist allerdings der Rekurs gegen Verweise ausgeschlossen. Dieser Ausschlussgrund ist formeller Natur und widerspricht Art. 86 Abs. 2 BGG. Das Begehren des Beschwerdeführers ist deshalb ungeachtet der Regelung von § 76 Abs. 2 VRG als Disziplinarrekurs entgegenzunehmen. Dabei ist auch klarzustellen, dass es sich beim Verweis im Sinne von § 30 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG) trotz der mündlichen Form (vgl. Abs. 2) um eine Verfügung handelt, das heisst um einen an den Einzelnen gerichteten, rechtlich verbindlichen Hoheitsakt (zum Verfügungsbegriff vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, Vorbem. zu §§ 4–31 N. 12). Mit dem Verweis wird die Pflichtverletzung des Betroffenen ausdrücklich und hoheitlich festgestellt und formell missbilligt (Walter Hinterberger, Disziplinarfehler und Disziplinar massnahmen im Recht des öffentlichen Dienstes, St. Gallen 1986, S. 279). Die Rechtsstellung des Arbeitnehmers wird durch den Verweis insoweit verschlechtert, als ein solcher bei weiteren Dienstpflichtverletzungen zu schärferen Massnahmen Anlass geben kann (vgl. dazu Hinterberger, S. 279; Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. A., Zürich etc. 2008, S. 472). Auch wenn – wie in § 30 Abs. 2 PG – die mündliche Eröffnung vorgesehen ist, muss der Verweis im Interesse des Rechtsschutzes auf Verlangen schriftlich bestätigt werden (vgl. Hinterberger, S. 279). Dieser Verpflichtung ist die Beschwerdegegnerin vorliegend nachgekommen.

1.3 Das Verwaltungsgericht erledigt Streitigkeiten grundsätzlich in Dreierbesetzung. Rechtsmittel mit einem Streitwert bis Fr. 20'000.- fallen allerdings in die Zuständigkeit des Einzelrichters; bei Entscheidungen von grosser Tragweite kann die Entscheidung auch in diesen Fällen der Kammer übertragen werden (§ 38 Abs. 1 und 2 VRG).

1.3.1 Mit der Änderungsverfügung vom 16. Dezember 2008 ist das Pensum des Beschwerdeführers um 5 % gekürzt worden; wie gesehen, ist diese Pensumsreduktion als Teilkündigung bzw. Teilentlassung zu qualifizieren (vgl. vorn 1.1.1). Der Beschwerdeführer möchte mit der Anfechtung der Verfügung erreichen, dass er im bisherigen Umfang weiter beschäftigt wird. Als Streitwert gelten in einem solchen Fall praxisgemäss die Bruttobesoldungsansprüche bis zur Anhängigmachung der Sache vor Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur in diesem Zeitpunkt nächstmöglichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Andreas Keiser, Das neue Personalrecht – eine Herausforderung für die Zürcher Gemeinden, ZBl 102/2001, S. 561 ff., 572, mit Hinweisen; zur Streitwertberechnung bei Teilkündigung VGr, 1. April 2009, PB.2009.00002, E. 1.2, www.vgrzh.ch). Die Pensumsreduktion ist per 11. Dezember 2008 erfolgt; im Zeitpunkt der

Beschwerdeanhebung von Ende Juni 2009 wäre eine Kündigung gemäss § 17 lit. d und Abs. 4 PG unter Einhaltung der Kündigungsfrist von sechs Monaten per Ende Dezember 2009 möglich gewesen. Das allgemeine kantonale Personalrecht ist vorliegend gemäss § 14 Abs. 1 des Fachhochschulgesetzes vom 2. April 2007 (FaHG) anwendbar, soweit die Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule vom 16. Juli 2008 keine abweichende Regelung vorsieht. Letzteres ist – wie auch dort, wo das allgemeine kantonale Personalrecht im Folgenden herangezogen wird – der Fall. Nicht mehr anwendbar ist vorliegend die frühere Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule vom 29. August 2000. Dies gilt auch für § 9 Abs. 2 Satz 1 dieser Verordnung, wonach bei Dozierenden nach Ablauf der Probezeit eine Kündigung nur auf das Ende eines Semesters möglich war. Der mit Bezug auf die Pensumsreduktion im Streit liegende Betrag entspricht somit der Besoldungsdifferenz bis Ende Dezember 2009. Die monatliche Differenz beträgt rund Fr. 660.-, was für die Dauer von gut einem Jahr eine Summe von leicht über Fr. 8'000.- ergibt.

1.3.2 Ferner richtet sich die Beschwerde gegen den Verweis. Dabei handelt es sich um eine nicht vermögensrechtliche Streitigkeit, weshalb die Möglichkeit der einzelrichterlichen Behandlung entfällt. Die Sache fällt in die Zuständigkeit der Kammer. 2. Wie ausgeführt, ist die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 16. Dezember 2008 als Teilkündigung zu qualifizieren (vorn 1.1.1). Anwendbar sind damit die personalrechtlichen Bestimmungen zur Kündigung (vgl. VGr, 1. April 2009, PB.2009.00002, E. 2, www.vgrzh.ch).

2.1 Gemäss § 18 Abs. 3 Satz 1 PG bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) über die missbräuchliche Kündigung, wenn sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist und der oder die Angestellte nicht wiedereingestellt wird. Das Verwaltungsgericht legt diese Regelung in konstanter Praxis dahingehend aus, dass ein Anspruch auf Aufhebung der Kündigung und Wiedereinstellung ausgeschlossen ist (vgl. VGr, 1. April 2009, PB.2009.00002, E. 2.1 – 20. August 2003, PB.2003.00014, E. 8b Abs. 3 – 11. Juni 2003, PB.2003.00011, E. 2b = RB 2003 Nr. 116 – 11. April 2001, PB.2001.00008, E. 3 [je unter www.vgrzh.ch]; vgl. ferner Keiser, ZBl 102/2001, S. 568; Fritz Lang, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 49 ff., 67).

2.2 Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers besteht kein Anlass, im vorliegenden Fall von dieser Praxis abzuweichen.

2.2.1 Der Wortlaut von § 18 Abs. 3 Satz 1 PG zeigt mit der Einschränkung, wonach sich die Entschädigung nur im Fall der Nichtwiedereinstellung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung bemisst, dass nicht zwingend eine Wiedereinstellung erfolgen muss. In den Beratungen der kantonsrätlichen Kommission zum Personalgesetz wurde denn auch ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei einer missbräuchlichen Kündigung abgelehnt (vgl. Lang, S. 67 mit Hinweis). Aufgrund der Materialien ist davon auszugehen, dass § 18 Abs. 3 PG als Folge der Beendigung des Anstellungsverhältnisses bei einer missbräuchlichen oder sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung einzig eine Entschädigung unter Vorbehalt einer Abfindung (gemäss Satz 2 der Bestimmung) vorsieht und im Übrigen ein qualifiziertes Schweigen vorliegt. Wie im privaten Arbeitsrecht gilt demnach auch im kantonalen Personalrecht, dass die Arbeitnehmenden im Falle rechtswidriger Kündigung keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung haben.

2.2.2 Auch die Verfahrensvorschrift, wonach im Rekurs sämtliche Mängel des Verfahrens und der angefochtenen Anordnung gerügt werden können (§ 20 Abs. 1 VRG), kann für den Gehalt der materiellrechtlichen Vorschrift von § 18 Abs. 3 Satz 1 PG nicht bestimmend sein. Da auch die Möglichkeit der

Wiedereinstellung aus aufsichtsrechtlichen Gründen (vgl. dazu VGr, 11. April 2001, PB.2001.00008, E. 3, www.vgrzh.ch; Keiser, ZBl 102/2001, S. 568; Lang, S. 67, Anm. 89) mangels Aufsichtsfunktion der Vorinstanz zu Recht nicht zur Diskussion stand, liegt in der Nichtanerkennung der Unwirksamkeit der Teilkündigung durch die Vorinstanz weder eine Rechtsverweigerung noch eine anderweitige Rechtsverletzung (die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen ist nicht Aufsichtsinstanz über die Hochschule C; vgl. zur Oberaufsicht des Kantonsrats und zur allgemeinen Aufsicht des Regierungsrats über die Fachhochschulen § 7 f. FaHG).

2.2.3 Eine Weiterbeschäftigung kann im Übrigen dann angeordnet werden, wenn sich eine Kündigung als nichtig erweist (vgl. RB 2008 Nr. 102). Vorliegend sind Gründe für die Nichtigkeit der Kündigung aber weder geltend gemacht worden noch aus den Akten ersichtlich.

2.3 Der angefochtene Entscheid, mit welchem die Vorinstanz eine Aufhebung der Verfügung vom 16. Dezember 2008 abgelehnt hat, steht somit im Einklang mit dem hier anwendbaren kantonalen Personalrecht, welches eine Weiterbeschäftigung bei widerrechtlicher Kündigung nicht vorsieht. Da die Beschwerde mit Bezug auf die Teilkündigung ausschliesslich auf eine Rückgängigmachung abzielt und (auch nicht eventualiter oder sinngemäss) ein Begehren um Zusprechung einer (höheren) Entschädigung enthält, ist sie insofern abzuweisen (vgl. RB 2000 Nr. 30 mit Hinweisen; VGr, 26. Februar 2003, PB.2002.00035, E. 2a, sowie 20. August 2003, PB.2003.00014, E. 8b und c, je unter www.vgrzh.ch; BGr, 8. Mai 2001, 2P.13/2001, E. 3, www.bger.ch).

3. 3.1 Gemäss § 30 Abs. 1 PG kann die Anstellungsbehörde bei Arbeitspflichtverletzungen einen Verweis aussprechen. Das Disziplinarrecht soll den ordnungsgemässen Gang der Verwaltung sichern sowie deren Vertrauenswürdigkeit und Ansehen in der Öffentlichkeit erhalten (RB 1981 Nr. 32; René A. Rhinow/Beat Krähenmann, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband, Basel/Frankfurt a.M. 1990, Nr. 54 insbesondere B I, mit zahlreichen Hinweisen; Hinterberger, S. 38, 58 ff., auch zum Folgenden). Es verfolgt einen rein präventiven Ordnungszweck, nicht die Bestrafung bzw. Sühne für Fehlverhalten. Dementsprechend sind Disziplinarsanktionen weder zivil- noch strafrechtlicher, sondern verwaltungsrechtlicher Natur. Zu sanktionierende Disziplinarfehler können nicht nur in der Erfüllung bestimmt umschriebener Tatbestände, sondern auch darin liegen, dass ein dem Disziplinarrecht Unterworfenener mit seiner Stellung verbundene, jedoch nur allgemein umschriebene Pflichten verletzt. Demnach kann die Verletzung von Dienstpflichten aufgrund einer "disziplinarrechtlichen Generalklausel" geahndet werden (Rhinow/Krähenmann, Nr. 54 B IVb).

3.2 Beschwerdegegnerin und Vorinstanz werfen dem Beschwerdeführer eine Verletzung der Treuepflicht vor: Er habe den geplanten Umzug der Hochschule C öffentlich kritisiert und am Tag der diesbezüglichen Abstimmung im Kantonsrat mit einer Gruppe von Studierenden vor dem Zürcher Rathaus den Ratsmitgliedern Flugblätter verteilt. Der Beschwerdeführer ist demgegenüber der Meinung, dass er durch seine Flyer-Aktion den Zielen und Interessen der Hochschule C nicht entgegengewirkt und ihr somit nicht geschadet habe. Das Vertrauen der Öffentlichkeit in das Funktionieren der Hochschule sei nicht angetastet worden. Die Kritik habe nicht der Hochschule C, sondern allein der Bildungsdirektion missfallen. Den Verweis bezeichnet er als ungerechtfertigt.

3.3 Gemäss § 49 PG haben die Angestellten die Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren. Übertragen auf das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers mit der Beschwerdegegnerin bedeutet dies, dass er die Interessen der Hochschule C als seiner Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren hat; die Hochschule C ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit (§ 3 Abs. 1 lit. b und Abs. 2 FaHG). Diese allgemein anerkannte Treuepflicht des öffentlichen Angestellten

kann mit dem Grundrecht der Meinungsäusserungsfreiheit von Art. 16 BV kollidieren. Zum Schutz der freien Meinungsäusserung ist es den Angestellten des öffentlichen Dienstes unbenommen, sich im ausserdienstlichen Bereich politisch zu betätigen. Aufgrund der Treuepflicht gegenüber dem Gemeinwesen sind sie jedoch gehalten, keine Auffassungen zu äussern oder sich keiner Ausdrucksweise zu bedienen, welche die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben oder das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung beeinträchtigen. Dies betrifft namentlich Stellungnahmen zu verwaltungsinternen Vorgängen oder Entscheidungen. Wo die Grenzen des Erlaubten liegen, beurteilt sich vorab nach der Natur der ausserdienstlichen Tätigkeit und dem Aufgabenkreis, der Stellung sowie der Verantwortung des Angestellten (Andreas Kley/Esther Tophinke in: Bernhard Ehrenzeller et al. [Hrsg.], Die schweizerische Bundesverfassung, Kommentar, 2. A., Zürich etc. 2008, Art. 16 Rz. 19, mit Hinweisen).

3.4 Auch als Inhaber gewisser Führungsfunktionen war der Beschwerdeführer berechtigt, sich politisch zu betätigen. Er war deshalb grundsätzlich befugt, sich in der Öffentlichkeit gegen die Standortverlegung der Hochschule auszusprechen. Dazu gehört auch die Verteilung eines Flugblattes. 3.5 Zu prüfen ist, ob der Inhalt des Flugblattes geeignet ist, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Beschwerdegegnerin zu beeinträchtigen. Hätte das Flugblatt eine andere staatliche Institution betroffen, so wäre es mit der Stellung des Beschwerdeführers zweifellos vereinbar gewesen. Indessen kritisiert der Beschwerdeführer die Leitung der Hochschule C, wo er selbst tätig ist. Sinngemäss wirft er der Leitung vor, sie habe die Verlegung ohne Rücksicht auf allfällige Zustimmung oder Ablehnung der Mitarbeitenden verfolgt. Der Beschwerdeführer gibt seiner Äusserung selbst die Bedeutung, es sei alle schulinterne Kritik zum vornherein "abgewürgt" worden. Beim unbefangenen Leser kann die Formulierung (insbesondere das Wort "verhindert") den Verdacht erwecken, die Hochschulleitung habe sich in dieser Sache pflichtwidrig verhalten. Eine solche Pflichtwidrigkeit ist indessen nicht ersichtlich und wird mit der Beschwerde nicht dargelegt. Sodann hat der Beschwerdeführer mit der Flugblattverteilung vor dem Rathaus ein besonders medienwirksames Mittel zur Bekundung seiner Opposition gewählt. Entgegen der Meinung des Beschwerdeführers ist deshalb davon auszugehen, dass das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Leitung der Beschwerdegegnerin mit der Flugblattaktion zu Unrecht beeinträchtigt werden konnte. Eine Missachtung der Treuepflicht gegenüber dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber ist folglich zu bejahen. 3.6 Zwar liegt im Verhalten des Beschwerdeführers bloss eine geringfügige Pflichtverletzung. Da indessen der Verweis als die mildeste der förmlichen Disziplinar massnahmen gilt (Hinterberger, S. 279; Hänni, S. 472), erweist sich dessen Erteilung auch unter dem Gesichtspunkt des Verhältnismässigkeitsgebots als zulässig. Die Beschwerde ist auch in diesem Punkt abzuweisen.

E. 4.1

Für personalrechtliche Streitigkeiten mit einem Streitwert von unter Fr. 20'000.- werden grundsätzlich keine Gerichtskosten erhoben (§ 80b VRG). Fehlt ein Streitwert, so ist das Verfahren in sinngemässer Anwendung dieser Bestimmung kostenlos, wenn über eine Sache von geringer Tragweite zu entscheiden ist (Kölz/Bosshart/Röhl, § 80b N. 3). Die Anfechtung der Teilkündigung bewegt sich streitwertmässig im Bereich von Fr. 8'000.- (vgl. vorn 1.3.1). Der nicht vermögensrechtliche Streit um den erteilten Verweis ist ebenfalls von eher geringer Tragweite. Infolgedessen sind keine Kosten zu erheben.

E. 4.2

Als unterliegende Partei steht dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zu (vgl. § 17 Abs. 2 VRG). Die Beschwerdegegnerin verlangt für das vorliegende Verfahren ebenfalls eine Parteientschädigung. Die Beantwortung der Beschwerde rechtfertigte keinen besonderen Aufwand; zudem war die Beschwerde nur in einem Punkt offensichtlich unbegründet. Das Entschädigungsbegehren ist deshalb abzuweisen (vgl. § 17 Abs. 2 VRG).

E. 5

Entscheide auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse unterliegen der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. BGG nur, wenn es um vermögensrechtliche Streitigkeiten mit einem Streitwert von mindestens Fr. 15'000.- geht oder wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 83 lit. g und Art. 85 Abs. 1 lit. b und Abs. 2 BGG). Für das vorliegende Verfahren hat das Verwaltungsgericht einen Streitwert von rund Fr. 8'000.- angenommen (vgl. vorn 1.3.1). Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ist deshalb nur gegeben, wenn das Bundesgericht in Abweichung davon einen Streitwert von über Fr. 15'000.- annimmt oder wenn es die sich stellenden Rechtsfragen als solche von grundsätzlicher Bedeutung qualifiziert. Im Übrigen steht die subsidiäre Verfassungsbeschwerde nach Art. 113 ff. BGG zur Verfügung. Demgemäss entscheidet die Kammer :

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