

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2015.00105 vom 2. Dezember 2015

ZH Verwaltungsgericht, 2015-12-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2015.00105

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2015.00105 du 2 décembre 2015

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2015.00105 del 2 dicembre 2015

Regeste

Kündigung und sofortige Freistellung | [Kündigung nach medial ausgetragenen Konflikt über die Arbeitsleistung] Die Kündigung wurde von einer hierfür nicht kompetenten Person ausgesprochen (E. 3.1). Das rechtliche Gehör wurde zu einem Zeitpunkt gewährt, in dem keine genügende Offenheit in der Entscheidungsfindung mehr bestand (E. 3.2). Die Kündigung durch den Staat setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (§ 18 Abs. 2 PG). Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts erwächst der gekündigten Person aus § 18 Abs. 3 PG bei (formell und/oder materiell) fehlerhafter Kündigung kein Anspruch auf Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses; diese Mängel zeitigen grundsätzlich Entschädigungsfolgen (E. 4.1). Unter Berücksichtigung der konkreten Umstände ist die Reaktion des Beschwerdeführers auf die gegen ihn erhobenen Vorwürfe weitgehend als zumindest vertretbar zu beurteilen (E. 4.6). Die Beschwerdegegnerin hätte dem Beschwerdeführer aktiv Unterstützung im Umgang mit der öffentlichen Kritik an seiner Arbeitstätigkeit gewähren oder zumindest anbieten müssen; sie verletzte ihre Fürsorgepflicht im Vorfeld der medialen Äusserungen des Beschwerdeführers in verschiedener Hinsicht (E. 4.7.2). Unter Berücksichtigung der konkreten Umstände, namentlich der Fürsorgepflichtverletzungen der Beschwerdegegnerin, liegt in der dem Beschwerdeführer vorwerfbareren Treuepflichtverletzung kein die Kündigung rechtfertigender Grund (E. 4.7.3 Abs. 1). Die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses wurde durch die Beschwerdegegnerin entscheidend mitverursacht und ist nicht in genügender Weise auf ein Fehlverhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen (E. 4.7.3 Abs. 2). Die Beschwerdegegnerin hatte dem Beschwerdeführer anlässlich der zuletzt durchgeführten (ungenügenden) Mitarbeiterbeurteilung ausdrücklich zugesichert, eine Bewährungsfrist werde erst angesetzt, wenn die Überprüfung der nunmehr formulierten Ziele ergebe, dass Leistung und/oder Verhalten weiterhin ungenügend seien; die Berufung auf den Kündigungsgrund der mangelhaften Leistung ist treuwidrig, zumal sich der Beschwerdeführer bemühte, den Anforderungen seines Vorgesetzten nachzukommen (E. 4.8). Die Mängel der Kündigung führen nicht zur Nichtigkeit (E. 5). Sie zeitigen Entschädigungsfolgen; unter Berücksichtigung aller Umstände ist eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen angemessen (E. 6.2). Die Auflösung des Dienstverhältnisses ist unverschuldet im Sinn des § 26 Abs. 1 PG, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht vom Angestellten zu vertreten sind; dies ist namentlich der Fall, wenn die vorgesetzte Behörde oder andere Mitarbeitende zur Entstehung oder Verschärfung des zur Kündigung führenden Konflikts massgeblich beigetragen haben (E. 7.1). Dies trifft hier zu; der Beschwerdeführer hat Anspruch auf eine Abfindung (E. 7.3). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2015.00105 Urteil der 4. Kammer vom 2. Dezember 2015 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz) , Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Verwaltungsrichter André Moser, Gerichtsschreiberin Eva Heierle. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Universität Zürich, vertreten durch RA C, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung und sofortige Freistellung , hat sich ergeben: I. A war seit 1985 ständiger wissenschaftlicher Mitarbeiter am Medizinhistorischen Institut und Konservator des Medizinhistorischen Museums an der Universität Zürich. Im Jahr 2001 wurde er zum Titularprofessor für Medizingeschichte ernannt. Zuletzt war er mit einem Pensum von 80 % als Oberassistent und Konservator des Medizinhistorischen Instituts und Museums tätig. Der Rektor der Universität Zürich sprach mit Verfügung vom 28. September 2012 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per Ende März 2013 aus und stellte A per sofort frei. II. A liess dagegen am 29. Oktober 2012 bei der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen rekurrieren und die Wiederherstellung des Dienstverhältnisses unter Entschädigungsfolge beantragen; eventualiter seien die Unrechtmässigkeit und Missbräuchlichkeit der Kündigung festzustellen und ihm eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen sowie eine Abfindung in der Höhe von 14 Monatslöhnen zuzusprechen. Die Rekurskommission hiess den Rekurs mit Beschluss vom 18. Dezember 2014 teilweise gut, stellte im Sinn der Erwägungen fest, dass die Auflösung des Anstellungsverhältnisses unrechtmässig gewesen sei (Dispositiv-Ziff. I Abs. 1), und verpflichtete die Universität Zürich, A eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zu bezahlen (Dispositiv-Ziff. I Abs. 2); im Übrigen wies sie den Rekurs ab (Dispositiv-Ziff. I Abs. 3). Parteientschädigungen sprach die Rekurskommission nicht zu (Dispositiv-Ziff. III). III. A liess am 9. Februar 2015 Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und folgende Anträge stellen: " 1. Es seien vom Beschluss der Vorinstanz die Ziff. I Abs. 3 und Ziff. III aufzuheben, und es sei die Verfügung des Rektors vom 28. September 2012 aufzuheben und die Wiederherstellung des Dienstverhältnisses anzuordnen. 2. Eventuell sei die von der Vorinstanz [...] zugesprochene Entschädigung [...] von drei auf sechs Monatslöhne (CHF 46'800) heraufzusetzen und es sei dem Beschwerdeführer eine Abfindung von 14 Monatslöhnen (CHF 109'200) zuzusprechen. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdegegnerin." Die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen liess sich am 9./10. März 2015 unter Verweis auf ihre Ausführungen im angefochtenen Entscheid mit dem Schluss auf Abweisung der Beschwerde vernehmen. Die Universität Zürich beantragte mit Beschwerdeantwort vom 24. April 2015 die Abweisung des Rechtsmittels unter Entschädigungsfolge. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht prüft seine Zuständigkeit von Amtes wegen (§ 70 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Entscheide der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen können nach Massgabe des Verwaltungsrechtspflegegesetzes an das Verwaltungsgericht weitergezogen werden (§ 46 Abs. 2 und 5 des Universitätsgesetzes vom 15. März 1998 [LS 415.11]). Die vorliegende Beschwerde betrifft die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Universitätsangestellten und damit keine der in den Ausnahmekatalog von §§ 42–44 VRG fallenden Materien. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Der Beschwerdeführer verlangt die Wiederherstellung seines Arbeitsverhältnisses. Als Streitwert hierfür gelten die Bruttobesoldungsansprüche bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit des Rechtsmittels beim Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses (Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.],

Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 65a N. 33). Hätte das Arbeitsverhältnis weiterbestanden, hätte es aufgrund der sechsmonatigen Kündigungsfrist bei Beschwerdeerhebung am 9. Februar 2015 per Ende August 2015 gekündigt werden können (vgl. § 17 Abs. 1 lit. d des Personalgesetzes vom 27. September 1998 [PG, LS 177.10], das hier gemäss § 2 der bis Ende März 2015 in Kraft stehenden Personalverordnung der Universität Zürich vom 5. November 1999 [PVUZ; OS 55, 541 ff., 541] mangels einer anderslautenden Bestimmung dieser Verordnung und der Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998 [Universitätsordnung, LS 415.111] anwendbar ist). Der relevante Zeitraum für die Berechnung des Streitwerts des Hauptbegehrens ist somit jener vom 1. April 2013 bis zum 31. August 2015 und umfasst zwei Jahre und fünf Monate. Der Beschwerdeführer bezog zuletzt einen Bruttomonatslohn von Fr. 8'078.15. Unter Berücksichtigung des Anspruchs auf Ausrichtung eines 13. Monatslohns (vgl. § 12 Abs. 1 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 [LS 177.11]) beläuft sich der Streitwert des Hauptbegehrens somit auf gut Fr. 250'000.-. Das Eventualbegehren des Beschwerdeführers weist einen tieferen Streitwert auf und ist daher für die Bemessung des Streitwerts nicht massgeblich (vgl. Plüss, § 65a N. 14). Die Beschwerde ist nach dem Gesagten durch die Kammer zu behandeln (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 2. Der hier umstrittenen Kündigung ging im Wesentlichen Folgendes voraus: 2.1 Im Februar 2011 übernahm D die Direktion des Medizinhistorischen Instituts und Museums. Er veranlasste die Bildung einer Kommission, welche beauftragt wurde, den Zustand der wissenschaftlichen Objektsammlung des Instituts zu evaluieren, den Handlungsbedarf zu ermitteln und gegebenenfalls Lösungen für offenkundige Mängel vorzuschlagen. Die Kommission setzte sich zusammen aus E (Institut für Geschichte der Medizin der Robert Bosch Stiftung, Stuttgart), F (Pathologisch-Anatomisches Bundesmuseum, Wien), G (Berliner Medizinhistorisches Museum der Charité) und H (Rechtswissenschaftliches Institut der Universität Zürich). In einer Stellungnahme vom 22. September 2011 (im Folgenden "Kommissionsbericht") wies die Kommission auf verschiedene Mängel im Medizinhistorischen Museum hin, benannte dringliche und vorläufige Massnahmen und gab allgemeine Empfehlungen für die weitere Entwicklung der Medizinhistorischen Sammlung ab. Der Kommissionsbericht wurde am 2. Februar 2012 unter anderem an den Beschwerdeführer verteilt. D hielt in einer Standortbestimmung des Medizinhistorischen Museums vom 20. September 2011 fest, welche Ziele dieses verfolgen solle. Dabei wies er darauf hin, dass das Medizinhistorische Museum seit seiner Eröffnung im Jahr 1990 offenbar kaum Veränderungen erfahren habe, die konservatorisch-restauratorische und leihpraktische Betreuung der Exponate fehle bzw. den Basisanforderungen jeglicher Museumsführung widerspreche und auch die inhaltliche Präsentation in weiten Teilen internationalen Standards bzw. Richtlinien nicht genüge. Aufgrund dieser ersten Befunde drängten sich eine professionelle externe Begutachtung, die Anpassung der Museumsführung an geltendes Recht und internationale Standards und die damit verbundene Rückführung von Exponaten bzw. deren konservatorische Pflege auf. Anschliessend müsse die Berichtigung der gesamten Museumskonzeption und einzelner Präsentationen erfolgen, um eine Schliessung des Museums zu vermeiden. Auch der Akademische Bericht 2011 des Medizinhistorischen Instituts und Museums, verfasst von D, hielt fest, der Objektsammlung des Medizinhistorischen Instituts und Museums gehe es nicht gut. Sie sei seit Jahren nicht professionell betreut worden; mehrere Zehntausend unkatalogisierter Objekte verstaubten in offenen Regalen. Aktuell sei nicht einmal die

Grundreinigung des Depots geregelt. Die Dauerausstellung des Museums sei heute teilweise fehlerhaft, unzweifelhaft veraltet und museologisch überholt. Der Akademische Bericht 2011 wurde im Frühjahr 2012 von der Universitätsleitung genehmigt, auf Intervention des Rektors jedoch der Öffentlichkeit und namentlich den Medien nicht zugänglich gemacht.

2.2 Da sich die Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und seinem direkten Vorgesetzten D schwierig gestaltete, führte der (damalige) Dekan der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich, K, mit diesen am 23. November 2011 ein Gespräch, in dem D unter anderem ausführte, praktisch in jedem Raum und in jeder Vitrine des Medizinhistorischen Museums seien echte Fehler, aber auch konzeptionell völlig veraltete Darstellungsweisen anzutreffen. Das Museum sei inhaltlich seit 21 Jahren praktisch unverändert und wirke deutlich veraltet. Im aktuellen Zustand könne es Fachkolleginnen und Fachkollegen nur mit Erklärungen zum schlechten Zustand gezeigt werden. Weiter brachte er Kritik an der Pflege der Objektsammlung an, bemängelte, dass der Beschwerdeführer in den letzten zehn Jahren kaum in nachgewiesenen Fachorganen oder medizinhistorischen Sammelbänden publiziert habe und dass sich die vom Beschwerdeführer betreuten Dissertationen durch fehlende wissenschaftliche Fragestellungen auszeichneten. Auch sei der Beschwerdeführer bislang der Aufforderung, seine Lehrveranstaltungen so anzupassen, dass diese auch bei Fachkollegen und Studierenden auf Interesse stiessen bzw. von solchen besucht würden, nicht nachgekommen. Der Beschwerdeführer erklärte sich bereit, sich in den kritisierten Punkten zu verbessern und Hand für eine gute Zusammenarbeit mit seinem Vorgesetzten zu bieten. Mit Bezug auf das weitere Vorgehen wurde vereinbart, dass D eine Mitarbeiterbeurteilung mit dem Beschwerdeführer durchführe und diesem klare Ziele vorgebe. Die Zielerreichung sollte von D und dem Beschwerdeführer nach zehn Monaten evaluiert werden; bei Nichterreichen der Ziele durch den Beschwerdeführer würden allenfalls weitere Massnahmen ergriffen. Die Mitarbeiterbeurteilung vom 10. Februar 2012 fiel ungenügend aus. Für die kommende Beurteilungsperiode wurden verschiedene Ziele formuliert. Sodann wurde festgehalten, dass am 21. September 2012 eine weitere Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt werde. Sollten die anlässlich der Beurteilung vom 10. Februar 2012 formulierten Ziele nicht erreicht werden und die zweite Mitarbeiterbeurteilung erneut ungenügend ausfallen, werde eine Bewährungsfrist von sechs Monaten angesetzt. Sollte diese nicht bestanden werden, werde D bei der Personalabteilung die Kündigung des Arbeitsverhältnisses beantragen.

2.3 Am 4. September 2012 gelangte I, ein Journalist des Tages-Anzeigers, per E-Mail an D und fragte ihn an, ob er sich mit ihm über die wissenschaftliche Leistung des Beschwerdeführers unterhalten könne, da er einen Artikel darüber plane. Auch bitte er um Zustellung des Akademischen Berichts 2011 bzw. um eine Erklärung, weshalb dieser allenfalls noch nicht existiere. D antwortete, er könne aus rechtlichen Gründen keine Auskunft über die wissenschaftliche Leistung seines Mitarbeiters geben. Den Akademischen Bericht 2011 habe er fristgerecht abgeliefert; die Universitätsleitung habe diesen jedoch bisher nicht "freigegeben". Die E-Mail von I leitete D an J, Aktuar des Universitätsrats und Chef des Hochschulamts des Kantons Zürich, und am Folgetag an den Dekan sowie den damaligen Rektor der Universität Zürich, L, weiter. Der Beschwerdeführer wurde über die Anfrage von I nicht in Kenntnis gesetzt. Der Beschwerdeführer informierte seinen Vorgesetzten am 10. September 2012 darüber, dass I vorbeigekommen sei. Dieser sei "sehr gut munitioniert mit den Vorhaltungen" von Medizinhistorikern des In- und Auslands gegen ihn (den Beschwerdeführer), kenne die negativen Feststellungen der "Kommission E", sage, sein Chef halte ihn schlicht für

unprofessionell und die Universitätsleitung habe den Akademischen Bericht 2011 wegen Vorwürfen an ihn nicht freigegeben. D leitete diese E-Mail umgehend an den Dekan, den Rektor, den Aktuar des Universitätsrats und an den damaligen Generalsekretär der Beschwerdegegnerin, M, weiter. Eine Reaktion gegenüber dem Beschwerdeführer blieb aus. 2.4 Am Folgetag erschien im Tages-Anzeiger ein Artikel, in welchem die im Kommissionsbericht vom 22. September 2011 und im Akademischen Bericht 2011 dargestellten Mängel ausgebreitet wurden und dem Beschwerdeführer darüber hinaus vorgeworfen wurde, seine Vorlesungen würden kaum besucht. Abschliessend erfolgte ein Hinweis, dass am folgenden Tag darüber berichtet werde, wie medizinhistorische Fachkollegen den Beschwerdeführer wahrnahmen, wie er sich von ihnen abgrenze und wie es um seine Forschung stehe. Der Beschwerdeführer wandte sich darauf per E-Mail an seinen Vorgesetzten und teilte diesem mit, er sehe mit Entsetzen, dass im Tages-Anzeiger eine Artikelserie beginne, die seine berufliche und persönliche Integrität schwer verletze. Der ihm nicht bekannte Akademische Bericht 2011 sei im Wortlaut dem Tages-Anzeiger übergeben worden, und zwar zweifelsfrei aus dem Medizinhistorischen Institut. Er wisse nicht, wer genau ihm dermassen schaden wolle, aber er bitte um ein möglichst rasches Gespräch. Der Generalsekretär der Universität habe ihn um ein Treffen ersucht, weshalb er um 11.00 Uhr die Session unterbreche. Ansonsten arbeite er in seinem Büro. D antwortete dem Beschwerdeführer darauf, er solle zunächst einmal den Termin beim Generalsekretär wahrnehmen, worauf der Beschwerdeführer erwiderte, er werde sich dann mit diesem treffen "und gegenüber den Medien so Stellung nehmen, wie [er] es für richtig" halte. Dennoch finde er ein klärendes Gespräch wichtig. In der Folge fand wohl ein Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer, dem Generalsekretär, dem Leiter des Rechtsdienstes der Beschwerdegegnerin und einem Mitglied von deren Kommunikationsabteilung statt. Ein Protokoll dieser Besprechung findet sich in den Akten nicht. Nach Darstellung des Beschwerdeführers zeigte er seinen Gesprächspartnern anlässlich des Treffens vom 12. September 2012 "sämtliche Magazinräume am Hirschengraben 82, damit sie den realen Zustand mit der Schwere der Vorwürfe im Tages-Anzeiger vergleichen konnten". Die Beschwerdegegnerin äussert sich nicht zum Gesprächsinhalt. Am 12. September 2012 erschien ein weiterer Bericht im Tages-Anzeiger, in dem sich verschiedene Fachkollegen anderer Universitäten kritisch zur wissenschaftlichen Tätigkeit des Beschwerdeführers äusserten. Der Beschwerdeführer schrieb D daraufhin in einer E-Mail im Wesentlichen Folgendes: Die Kampagne gegen ihn gehe im Tages-Anzeiger weiter. Da etwa der Kommissionsbericht vom 22. September 2011 aus dem Medizinhistorischen Institut stamme und die Intrige damit nach seiner (des Beschwerdeführers) Überzeugung dort ihren Ausgang nehme, werde der Rechtsdienst der Universität Zürich "ein Strafverfahren eröffnen". Es bestehe offensichtlich seitens der Universität Zürich das Bedürfnis, den Konflikt nicht eskalieren zu lassen, weshalb er ein kurzes Interview mit "20 Minuten" mit dem Rechtsdienst abgesprochen habe. "Dies hat nun natürlich für mich den Nachteil, dass mit den Zitaten aus dem mir bislang unbekanntem 'Akademischen Bericht' das Feld Ihrer Argumentation überlassen bleibt". Abschliessend ersuchte der Beschwerdeführer seinen Vorgesetzten dringend um eine Aussprache. Dieser antwortete, er sei auf dem Weg nach Berlin und wolle sich am Montag, 17. September 2012, zunächst mit der Universitätsleitung bezüglich des weiteren Vorgehens beraten. Der Beschwerdeführer erwiderte darauf am 13. September 2012 um 11.31 Uhr, er bedauere diese Prioritätensetzung. Angesichts dessen, dass die Universitätsleitung den Akademischen Bericht 2011 öffentlich als persönlichkeitsverletzend beurteile, bleibe ihm nichts anderes übrig, "als ein

Disziplinarverfahren gegen Sie zu verlangen und gegebenenfalls Strafanzeige gegen Sie einzureichen". 2.5 Am Abend des 13. September 2012 war der Beschwerdeführer in der rund 20-minütigen Sendung "Talk Täglich" auf "Tele Züri" zu Gast. Dabei äusserte er mit Bezug auf die Beanstandungen am Medizinhistorischen Museum im Akademischen Bericht 2011, diese hätten mit wissenschaftlicher Kritik nichts zu tun, das sei eine reine Kampagne, sei Rufmord, sei Mobbing. Weiter kritisierte er den Akademischen Bericht 2011 als fehlerhaft und führte diesbezüglich etwa aus, es treffe nicht zu, dass im Museum seit der Eröffnung nichts verändert worden sei. Das Museum sei immer wieder verändert worden, es seien neue Objekte aufgenommen worden, neue Ton- und neue Bildträger dazugekommen. Es sei eine ganze Reihe von Massnahmen getroffen worden. Auf Einwand des Moderators, das Museum sei aber in den Grundstrukturen gleich geblieben, antwortete der Beschwerdeführer präzisierend, in den Grundstrukturen sei die ständige Ausstellung gleich geblieben, wie dies im Übrigen auch beim noch älteren Zoologischen und beim Archäologischen Museum der Fall sei. Dort höre man aber keine Kritik, weil nicht "der A" Konservator sei. Die anschliessende Frage des Moderators, ob der Beschwerdeführer das Gefühl habe, "das" ziele total auf seine Person, beantwortete dieser dahingehend, das sei ganz eindeutig eine Mobbingkampagne Institutsangehöriger, welche mit gewissen Medien zusammenspannten. An so einem Institut gebe es natürlich auch Neid und Missgunst, einzelne Personen wollten auf den Stuhl, auf dem man selber sitze, und es sei natürlich nicht ganz einfach, dass das Museum durch seine langjährige Arbeit aufs Engste mit seinem Namen verknüpft sei. Auf Vorhalt, das Museum sei aber unzweifelhaft veraltet – so stehe in einem Schaukasten beispielsweise, es gebe keine wirksame Therapie gegen AIDS – entgegnete der Beschwerdeführer, da sehe man, welche "kleinliche Kritik" an seinem Museum geübt werde; die Information sei bei Einrichtung des Schaukastens nicht falsch gewesen, wäre heute aber nachzuführen. Er habe einen neuen Text und eine neues Konzept für diese Vitrine beisammen. Er habe überhaupt allein in diesem Jahr über 120 Seiten Konzeptarbeit für das Museum und die Sammlung geleistet, welche D vorlägen. Anschliessend äusserte der Beschwerdeführer sein Bedauern darüber, dass sein Vorgesetzter nicht mit ihm rede. Er habe seinen Vorgesetzten sofort um ein Gespräch ersucht, als "das ausgebrochen" sei. Dieser habe gesagt, er stehe nicht zur Verfügung. Jetzt habe ihm sein Vorgesetzter geschrieben, er rede am Montag mit dem Rechtsdienst. Also komme es während einer Woche zu keinem Kontakt. Sodann führte der Beschwerdeführer aus, wenn nicht seine Person im Spiel wäre, hätte das (gemeint ist wohl die Kritik am Museum) nicht solche Wellen geschlagen. Das gehe natürlich tiefer. Es sei seit Anfang des Jahres eine Schmutzkampagne gegen die SVP im Gang. Man erinnere sich an die Vorwürfe gegen Herrn N in Zusammenhang mit der Ems-Chemie, dann "die Dreckskampagne gegen O in Zusammenhang mit den deutschen Zuwanderern", jetzt sei "der A", das nächste Mal irgendein anderer dran. Es gehe natürlich darum, führende, profilierte Köpfe der SVP "stillzuheben", damit man nachher in die EU könne, damit man die Zuwanderung goutieren könne und nichts gegen den Asylmissbrauch unternehmen müsse. Der Moderator entgegnete daraufhin, der Bericht sei ja nicht von irgendjemandem aus der politischen Gegnerschaft verfasst worden. Er (der Beschwerdeführer) bringe somit vor, dass sein Chef unterwandert werde und so ein negativer Bericht verfasst werde, damit man eine Kampagne gegen ihn führen könne. Darauf antwortete der Beschwerdeführer, er habe den Akademischen Bericht nie gesehen. Der Bericht sei aber offenbar persönlichkeitsverletzend, das stelle die Beschwerdegegnerin fest. Wenn das so sei, müsse die Universitätsleitung selbstverständlich ein Disziplinarverfahren gegen D ergreifen. Wenn

die Universitätsleitung dies nicht mache, müsse er eine Strafanzeige einreichen, weil Persönlichkeitsverletzungen nicht angingen. Man sehe also, dass die Unileitung sage, so könne man einen Bericht nicht abfassen. Mit Bezug auf den Kommissionsbericht vom 22. September 2011 kritisierte der Beschwerdeführer zunächst, dieser enthalte absurde Fehler. So stehe dort zum Beispiel, zu den Feuchtpräparaten gebe es keine Protokolle und keine Papierunterlagen, dabei stünden sämtliche Protokolle in einem Nebenraum. Weiter monierte er im Wesentlichen, er habe nicht darauf Einfluss nehmen können, wer der Kommission angehöre, sei selbst nicht in der Kommission begrüsst worden und habe zum Kommissionsbericht nicht Stellung nehmen dürfen, und zwar weil "man" ihn mit Falschaussagen habe "in die Pfanne hauen wollen". Er hätte diese Falschaussagen ja ganz einfach korrigieren können, aber das Ganze sei aufgegleist worden, um ihn zu "verdrecken", und das akzeptiere er nicht. In einem in verschiedenen Printmedien der AZ Medien AG am 14. September 2012 erschienenen Interview führte der Beschwerdeführer mit Bezug auf die im Akademischen Bericht 2011 an seiner Arbeit geäußerte Kritik aus, er weise diese zurück. Sie enthalte Fehler und sei Teil eines Mobbing, das seit Längerem gegen ihn laufe. Die Frage, wer ihn denn mobben solle, beantwortete der Beschwerdeführer mit "Institutsmitarbeiter und gewisse Medien. Offenbar ist es zu viel, wenn mit meiner Person ein SVP-Mitglied an der Uni arbeitet." Auf Nachfrage, ob er damit seinen Chef, den Institutsleiter D, persönlich meine, antwortete der Beschwerdeführer: "Auch, aber nicht nur." Weiter findet sich im Interview unter anderem folgende Passage: " Der Jahresbericht ist seit Februar 2012 fertiggestellt. Warum ist er immer noch unter Verschluss? Die Universitätsleitung selbst führt angebliche Persönlichkeitsverletzungen im Text an. Die können aber in ein paar Wochen bereinigt werden. [Beschwerdeführer:] Offensichtlich liegt eine Weigerung vor, diese zu beseitigen. Sie sagen, jemand weigert sich, die angeblichen Persönlichkeitsverletzungen zu ändern. Das kann nur ihr Chef D sein, der ihn verfasst hat. Ich gehe davon aus. Dann müsste die Uni handeln und ein Disziplinarverfahren gegen D eröffnen. Wenn in der Privatwirtschaft jemand ein solches Arbeitszeugnis erhält, wie es der Jahresbericht 2011 tut, dann müsste der Betreffende mit ernsthaften Konsequenzen bis hin zu einer Kündigung rechnen. Der Bericht ist fehlerhaft und verleumderisch. Deshalb kann er nicht als Grundlage für eine Beurteilung dienen. Ihr Chef kritisiert Ihre Arbeit heftig und steht nicht mehr zu Ihnen. Werden Sie die Uni verlassen? Ich bin eines von 10 000 Mobbingopfern in der Schweiz. Ich habe als Nationalrat eine gewisse Vorbildfunktion. Ich möchte zeigen, dass man hier nicht den Kopf einziehen und davonrennen darf, sondern sich wehren muss." 2.6 Am Nachmittag des 14. September 2012 wandte sich der Generalsekretär der Beschwerdegegnerin per E-Mail an den Beschwerdeführer und teilte diesem mit, er habe seinen Äusserungen gegenüber den Medien, namentlich gegenüber Tele Züri und der AZ Medien AG, Aussagen entnommen, dass eine Mobbingkampagne durch Institutsmitarbeitende, auch durch den Institutsleiter, gegen ihn (den Beschwerdeführer) laufe, dass der Akademische Bericht des Instituts persönlichkeitsverletzende Passagen enthalte und die Universität ein Disziplinarverfahren gegen D eröffnen müsse. Mit diesen Äusserungen verletze der Beschwerdeführer seine Loyalitätspflicht gegenüber der Beschwerdegegnerin und deren Angehörigen. Die Universitätsleitung habe nie erklärt, der Akademische Bericht enthalte persönlichkeitsverletzende Passagen, sondern lediglich, er enthalte Passagen, welche die Persönlichkeitsrechte tangierten, was ein wichtiger Unterschied sei. Er weise den Beschwerdeführer daher an, sich öffentlicher Angriffe gegen den Vorsteher und Mitarbeitende des Instituts zu enthalten sowie bis auf Weiteres keine Journalisten in die Sammlungsräume zu führen. Der Beschwerdeführer antwortete

gleichentags, er werde sich selbstverständlich an die Anweisungen der Universitätsleitung halten und habe darum einen Journalisten, welcher am darauffolgenden Montag, dem 17. September 2012, das Magazin habe besichtigen wollen, wieder "ausgeladen". In einer Medienmitteilung vom 14. September 2012 hielt die Beschwerdegegnerin fest, seit November 2011 sei eine ausserordentliche Leistungsbeurteilung der Tätigkeit des Beschwerdeführers im Gange. Der Akademische Bericht des Medizinhistorischen Instituts werde nach Abschluss dieses Verfahrens veröffentlicht. Aus Sicht der Universität bestehe kein Anlass, gegen D irgendein Verfahren einzuleiten. 2.7 Am 16. September 2012 erschien in der "Schweiz am Sonntag" ein Artikel mit dem Titel "Universität entlässt A", in dem ausgeführt wurde, das für die kommende Woche geplante Mitarbeitergespräch werde zum Austrittsgespräch. Wegen seiner öffentlich geäusserten Mobbingvorwürfe und der Forderung nach einer Strafuntersuchung gegen seinen Vorgesetzten D wolle die Universitätsleitung die Notbremse ziehen und den Beschwerdeführer fristlos entlassen. Die Beschwerdegegnerin nahm in einer Medienmitteilung vom 16. September 2012 zu diesem Artikel dahingehend Stellung, dass bezüglich des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers nichts entschieden sei. Die ausserordentliche Leistungsbeurteilung, die seit November 2011 laufe, sei noch nicht abgeschlossen, weshalb noch keine Ergebnisse vorlägen. Am Folgetag erschien in der Neuen Zürcher Zeitung ein Artikel, in welchem ausgeführt wurde, der Beschwerdeführer habe am Vorabend auf Anfrage gesagt, der Artikel im "Sonntag" komme einem Rufmord gleich und müsse juristisch aufgearbeitet werden. Zum Konflikt zwischen ihm und seinem Vorgesetzten habe sich der Beschwerdeführer nicht weiter äussern wollen, nachdem ihn die Universitätsleitung am Freitag, 14. September 2012, an seine arbeitsrechtliche Loyalitätspflicht erinnert habe. Auch in einem Artikel des Tages-Anzeigers vom 17. September 2012 findet sich der Hinweis, dass sich der Beschwerdeführer nach Mahnung an die Loyalitätspflicht zum Fall nicht mehr habe äussern wollen. 2.8 Mit Schreiben vom 21. September 2012 zeigte die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer an, dass sie beabsichtige, das Arbeitsverhältnis wegen unbefriedigenden Verhaltens und mangelhafter Leistungen aufzulösen, und gewährte ihm hierzu das rechtliche Gehör. Mit Verfügung vom 28. September 2012 kündigte sie das Anstellungsverhältnis per 31. März 2013. 3. Der Beschwerdeführer rügt verschiedene formelle Mängel der Kündigung. So macht er zunächst geltend, der Rektor der Beschwerdegegnerin sei für den Erlass der Kündigungsverfügung vom 28. September 2012 nicht zuständig gewesen. 3.1 3.1.1 Das Anstellungsorgan für das Universitätspersonal ist die Universitätsleitung (§ 5 Abs. 1 PVUZ). Diese ist daher grundsätzlich auch für die Kündigung gegenüber dem Universitätspersonal zuständig (vgl. § 18 Abs. 1 Satz 1 PG). Universitätsrat und Universitätsleitung können im Rahmen des Gesetzes ihre Zuständigkeiten ganz oder teilweise an ihnen nachgeordnete Stellen delegieren (§ 4 PVUZ). Die Universitätsleitung hat am 28. Oktober 2004 einen Leistungsauftrag an die Personalabteilung genehmigt, in dem dieser unter anderem "die Unterschriftenkompetenz bei Kündigungen durch den Arbeitgeber" delegiert wurde. Es kann offenbleiben, ob vorliegend von einer Delegation der Entlassungskompetenz an die Personalabteilung auszugehen ist oder lediglich die Erteilung einer Zeichnungsberechtigung bei Entlassungen anzunehmen ist: Letzteres führte dazu, dass die Kündigungskompetenz weiterhin bei der gesetzlichen Anstellungsbehörde läge, mithin der Universitätsleitung; die Zuständigkeit des Rektors zum Aussprechen der hier umstrittenen Kündigung liesse sich jedoch auch bei Annahme einer Delegation der Entlassungskompetenz an die Personalabteilung nicht begründen (dazu nachfolgend 3.1.2 f.). 3.1.2 Aufgrund der hierarchischen Struktur der

Verwaltung ist die übergeordnete Amtsstelle oder der übergeordnete Amtsträger unter gewissen Umständen befugt, in einer bestimmten Sache anstelle der untergeordneten Dienststelle oder Person zu handeln (sogenanntes Evokations- oder Selbsteintrittsrecht; VGr, 27. Januar 2010, PB.2009.00035, E. 13.2 f. mit Hinweisen). Die Vorinstanz weist zu Recht darauf hin, dass ein solches Evokationsrecht vorliegend (bei Annahme einer Delegation der Entlassungskompetenz an die Personalabteilung) für die Universitätsleitung anzunehmen wäre. Die Beschwerdegegnerin bringt vor, nicht nur die Universitätsleitung, sondern auch der Rektor habe aufgrund seines sich aus der hierarchischen Struktur der Verwaltung ergebenden Weisungs-, Überwachungs- und Selbsteintrittsrechts im hier interessierenden Einzelfall anstelle der Personalabteilung handeln dürfen. Dem kann nicht gefolgt werden: Gesetzliches Anstellungsorgan für die Universitätsangestellten ist die Universitätsleitung, mithin ein Kollegium (vgl. § 53 Abs. 1 Universitätsordnung). Es erscheint schon grundsätzlich fraglich, ob infolge Evokation die Zuständigkeit eines einzelnen Mitglieds der (gesetzlich vorgesehenen) Anstellungsbehörde begründet werden könnte. Sodann steht die Universitätsverwaltung unter der Leitung der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors (§ 72 Universitätsordnung). Die Aufsicht über die Universitätsverwaltung obliegt der Universitätsleitung (§ 56 Abs. 3 Ziff. 4 Universitätsordnung). Die Universitätsleitung ist für alle universitären Angelegenheiten zuständig, die keinem anderen Organ übertragen sind (§ 56 Abs. 4 Universitätsordnung). Der Rektor der Beschwerdegegnerin hat daher bezüglich der Universitätsverwaltung weder Leitungs- noch Aufsichtsfunktion. Entsprechend besteht in der hier interessierenden Konstellation von vornherein kein Selbsteintrittsrecht des Rektors.

3.1.3 Die Beschwerdegegnerin erblickt schliesslich in den Bestimmungen des Organisationsreglements der Universitätsleitung vom 23. August 2007 (OrgRUL), namentlich in § 7 Abs. 2 und § 1 Abs. 2 OrgRUL, eine Grundlage für die Entlassungskompetenz des Rektors. Nach § 1 OrgRUL teilt die Universitätsleitung ihren Mitgliedern Zuständigkeitsbereiche zu (Abs 1). Die Rektorin oder der Rektor ist insbesondere zuständig für die Bereiche Kommunikation, Beziehungspflege sowie die strategischen Belange der Universität (Abs. 2). Wie die Vorinstanz zutreffend erwägt, erfüllt diese sehr allgemein gehaltene Umschreibung der Kompetenzen des Rektors im vorliegenden Zusammenhang die Anforderungen an die genügende Bestimmtheit einer Delegationsnorm offensichtlich nicht und kann § 1 Abs. 2 OrgRUL somit keine von der gesetzlichen Zuständigkeitsordnung abweichende Kompetenz des Rektors in personalrechtlichen Angelegenheiten begründen. § 7 OrgRUL regelt die Beschlussfassung der Universitätsleitung auf dem Zirkularweg (vgl. Marginale). Nach § 7 Abs. 1 OrgRUL kann die Rektorin oder der Rektor ausnahmsweise die Beschlussfassung auf dem Zirkularweg anordnen (Satz 1). Für das Zustandekommen von Zirkularbeschlüssen ist vorab die Zustimmung aller Mitglieder in Bezug auf die Durchführung eines Zirkularverfahrens Voraussetzung (Satz 2). Für den Beschluss in der Sache ist danach die Mehrheit der Mitglieder der Universitätsleitung erforderlich (Satz 3). Wie die Beschwerdegegnerin zu Recht einräumt, regelt § 7 Abs. 2 OrgRUL Zirkularbeschlüsse in Zusammenhang mit Berufungen und Personalangelegenheiten bezüglich Professorinnen und Professoren und liegt die Kompetenz für die Entlassung von Professorinnen und Professoren nach § 5 Abs. 2 PVUZ beim Universitätsrat. § 7 Abs. 2 OrgRUL ist mithin weder bezüglich Personalgeschäfte, welche – wie hier – keine Professuren betreffen, noch für Entlassungen von Professorinnen und Professoren einschlägig. Ohnehin statuiert § 7 Abs. 2 auch bezüglich seines Anwendungsbereichs in dem Sinn keine alleinige

Beschlusskompetenz einzelner Mitglieder der Universitätsleitung, als die vorgängige Zustimmung sämtlicher Mitglieder der Universitätsleitung zur Durchführung eines Zirkularverfahrens für die Fassung eines Zirkularbeschlusses vorausgesetzt wird (§ 7 Abs. 1 Satz 2 OrgRUL). Entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin lässt sich daher aus § 7 OrgRUL keine Alleinkompetenz eines Mitglieds der Universitätsleitung bzw. des Rektors zur Entlassung eines Universitätsangestellten wie des Beschwerdeführers ableiten. 3.1.4 Nach dem Gesagten war der Rektor der Beschwerdegegnerin für den Erlass der Kündigungsverfügung vom 28. September 2012 nicht zuständig. Die Ausgangsverfügung erweist sich insofern als (formell) fehlerhaft. 3.2 3.2.1 Weiter wirft der Beschwerdeführer der Beschwerdegegnerin vor, sie sei in ihrer Entscheidungsfindung betreffend die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs nicht mehr ausreichend offen gewesen und habe deshalb seinen Gehörsanspruch verletzt. 3.2.2 Der Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) und § 31 Abs. 1 PG verschafft der betroffenen Person nicht nur das Recht, sich vor Erlass des in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern, sondern auch einen Anspruch darauf, dass die Behörde ihre Vorbringen tatsächlich hört, sorgfältig und ernsthaft prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt (vgl. Michele Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Bern 2000, S. 367 ff.; VGr, 5. März 2014, VB.2013.00685, E. 6.2.2). 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 Entscheidung besteht und demnach die aus der Gewährung des Gehörsanspruchs gewonnenen Erkenntnisse auch tatsächlich noch in den Entscheidungsfindungsprozess einfließen können (vgl. Isabelle Häner, Prozessieren im öffentlichen Recht, Anwaltsrevue 2009, S. 174 ff., 176; Albertini, S. 259, 279). Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (BGr, 15. Oktober 2014, 8C_340/2014, E. 5.2 [in BGE 140 I 320 nicht publizierte Erwägung]). 3.2.3 Dem Beschwerdeführer wurde mit Schreiben vom 21. September 2012 unter anderem mitgeteilt, dass die Beschwerdegegnerin beabsichtige, das Arbeitsverhältnis aufgrund seines unbefriedigenden Verhaltens und seiner mangelhaften Leistungen per 31. März 2013 aufzulösen, und Gelegenheit eingeräumt, sich hierzu bis zum 26. September 2012 zu äussern. Der Rektor gab indes bereits am 17. September 2012 zu Protokoll, dass der Beschwerdeführer schwere Loyalitätspflichtverletzungen begangen habe. Ausdrücklich hielt er fest: "Aufgrund dieser schweren Loyalitätspflichtverletzungen und ergänzend dazu aufgrund der mangelhaften Leistungen ist das Arbeitsverhältnis mit A zu beenden." Mithin brachte der Rektor schon am 17. September 2012 zum Ausdruck, dass für ihn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus den genannten Gründen feststehe. Dass aus dem von der Beschwerdegegnerin ins Recht gelegten Auszug aus dem Protokoll der Sitzung der Universitätsleitung vom 20. September 2012 hervorgeht, diese nehme davon Kenntnis, dass dem Beschwerdeführer am Folgetag die Auflösung des Arbeitsverhältnisses angekündigt und ihm hierzu das rechtliche Gehör gewährt werde, ändert daran nichts: Die Beschwerdegegnerin bzw. deren Rektor gab am 21. September 2012 in einer Medienmitteilung unter dem Titel "Universität Zürich kündigt A" bekannt, sie habe dem Beschwerdeführer die Kündigung angekündigt. Der Beschwerdeführer habe der Universität Zürich gegenüber schwere Loyalitätspflichtverletzungen begangen, sodass das Vertrauensverhältnis "massiv und unwiederbringlich zerstört" sei. Eine Rückkehr des Beschwerdeführers an seinen

Arbeitsplatz sei "nicht mehr denkbar". Vor diesem Hintergrund muss angenommen werden, dass zumindest der Rektor, welcher die Kündigung in der Folge aussprach, jedenfalls am 21. September 2012 den Kündigungsentscheid bereits gefällt hatte. Darauf deuten auch verschiedene Äusserungen des Rektors hin, welcher dieser gegenüber der Presse im Anschluss an eine Medienkonferenz der Beschwerdegegnerin vom 21. September 2012 machte. Wie die Vorinstanz zutreffend erwägt, wurde dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör damit nur noch pro forma gewährt bzw. verletzte die Beschwerdegegnerin den Gehörsanspruch des Beschwerdeführers. Auch insofern erweist sich die Kündigung als formell mangelhaft. 3.3 Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass die Kündigungsverfügung vom hierzu nicht kompetenten Rektor der Beschwerdegegnerin ausgesprochen wurde und diese im Vorfeld der Kündigung den Gehörsanspruch des Beschwerdeführers verletzte; die Kündigung ist mit formellen Mängeln behaftet.

E. 4.1

Nach § 18 Abs. 2 PG darf die Kündigung durch den Staat nicht missbräuchlich sein und setzt sie einen sachlich zureichenden Grund voraus. Ein sachlich zureichender Grund besteht gemäss § 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVPG, LS 177.111) namentlich, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wiedereingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (§ 18 Abs. 3 Satz 1 PG). Das Verwaltungsgericht legt § 18 Abs. 3 Satz 1 PG 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; ferner § 27a VRG). Selbst wenn sich die Kündigung des Beschwerdeführers als (auch) materiell nicht gerechtfertigt erweise, dränge der Beschwerdeführer daher mit seinem Hauptbegehren auf Wiederherstellung seines Arbeitsverhältnisses nicht durch. Vielmehr zeitigen sowohl materielle als auch formelle Mängel der Kündigung – von hier nicht einschlägigen Ausnahmen abgesehen (dazu hinten 5) – nur, aber immerhin Entschädigungsfolgen (hinten 6).

E. 4.2

Die Gründe, die zur Kündigung Anlass gegeben haben, müssen von einem gewissen Gewicht sein. Allerdings ist nicht erforderlich, dass sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lassen; es reicht aus, wenn die Weiterbeschäftigung des Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Auch eine tiefgreifende Störung des Vertrauens bzw. der Wunsch, sich von einem schwierigen Mitarbeiter oder einer schwierigen Mitarbeiterin zu trennen, kann einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen. Ein gravierend gestörtes Arbeitsklima wirkt sich über kurz oder lang auf den Betrieb selber aus, weshalb das Aussprechen der Kündigung in einem solchen Fall grundsätzlich im öffentlichen Interesse liegt (BGr, 1. November 2010, 8C_690/2010, E. 4.2.2, und 1. Juli 2010, 8C_826/2009, E. 2 und 4.5; vgl. auch VGr, 1. Dezember 2004, PB.2004.00007, E. 4.1; RB 2003 Nr. 117 E. 2a/aa und 1999 Nr. 163). Der Vertrauensverlust muss jedoch durch Verhaltensweisen der entlassenen Person begründet sein, die ihn für Dritte als nachvollziehbar erscheinen lassen, weshalb er zu untersuchen und zu gewichten ist. Nur wenn sich genügend erhärtet, dass das Verhalten eines Arbeitnehmers den Betriebsablauf

stört oder das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetzten dadurch erschüttert ist, kann das Vorliegen eines sachlich genügenden Kündigungsgrunds bejaht werden (RB 2005 Nr. 107 E. 5.2.2).

E. 4.3

Die Beschwerdegegnerin begründete die Kündigung wie folgt: "A hat durch seine Äusserungen in diversen Medien im Zeitraum vom 11. bis 20. September 2012 schwere Loyalitätspflichtverletzungen gegenüber der UZH [Universität Zürich] begangen. U.a. erhob er verbale Angriffe gegen seinen direkten Vorgesetzten [...]; er forderte die Einleitung von Straf- und Disziplinarverfahren gegen D; er warf der UZH und Mitarbeitern der Universität Zürich Mobbing vor; schliesslich machte er geltend, er erhalte als SVP-Mitglied keine Unterstützung durch die UZH, er werde ungerecht behandelt und überdies habe es offensichtlich keinen Platz an der UZH für ein SVP-Mitglied. [...] Aufgrund der vorerwähnten schweren Loyalitätspflichtenverletzungen wurde das Vertrauensverhältnis zwischen der UZH und A massiv und unwiederbringlich zerstört. Der geplanten zweiten Mitarbeiterbeurteilung unter Ansetzung einer Bewährungsfrist wurde damit – entgegen der ursprünglichen Absicht – jegliche Grundlage entzogen. In Anwendung von § 19 Abs. 1 PG wird somit von einer Bewährungsfrist abgesehen, da diese ihren Zweck nicht mehr erfüllen kann. Der Grund der schweren Loyalitätspflichtverletzungen alleine rechtfertigt die Kündigung ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist. A wurden anlässlich der Mitarbeiterbeurteilung vom 10. Februar 2012 [...] seine mangelhaften Leistungen sowie sein ungenügendes Verhalten ausdrücklich vorgehalten. Eine Kündigungsandrohung unter Ansetzung einer Bewährungsfrist wurde zu diesem Zeitpunkt aus Rücksichtnahme auf [den Arbeitnehmer] nicht ausgesprochen. Es wurden jedoch klare Ziele vereinbart, deren Erreichung am 21. September 2012 anlässlich einer zweiten Mitarbeiterbeurteilung hätte überprüft werden sollen. D ist in seiner umfassenden Beurteilung im Hinblick auf die ursprünglich geplante zweite Mitarbeiterbeurteilung [...] zur eindeutigen Ansicht gelangt, dass A die vereinbarten Ziele klar nicht erreicht hat und realistischere auch nicht erreichen kann. Auch aus diesem Grund ist von einer Bewährungsfrist im Sinne von § 19 Abs. 1 PG abzusehen".

E. 4.4

Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren (§ 49 PG). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann die Treuepflicht öffentlichrechtlicher Angestellter, die sich auch auf das ausserdienstliche Verhalten erstreckt, deren Meinungsäusserungsfreiheit einschränken (BGE 136 I 332 E. 3.2 mit Hinweisen; Rudolph Ursprung, Schwerpunkte der neueren bundesgerichtlichen Rechtsprechung zum öffentlichen Personalrecht, ZBI 116/2013 S. 295 ff., 309). Treuepflicht bedeutet, dass der Staatsangestellte bei der Erfüllung seiner Aufgabe über die eigentliche Arbeitsleistung hinaus die Interessen des Gemeinwesens wahrt (BGE 136 I 332 E. 3.2.1, auch zum Folgenden). Sie bezweckt, die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern, indem das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat nicht untergraben wird (Yvo Hangartner, Treuepflicht und Vertrauenswürdigkeit von Beamten, ZBI 85/1984 S. 385 ff., 393 f.). Als unbestimmter Rechtsbegriff muss ihre Tragweite durch Interessenabwägung bestimmt werden. Beschränkungen der Meinungsfreiheit gestützt auf die Treuepflicht sind nur zulässig, soweit sie sachlich begründet sind und in einem

vernünftigen Verhältnis zu deren Zweck stehen (Ulrich Häfelin/Walter Haller/Helen Keller, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 8. A., Zürich etc. 2012, N. 502; Jörg Paul Müller/Markus Schefer, Grundrechte in der Schweiz, 4. A., Bern 2008, S. 404 ff.; Hangartner, S. 393 f.; Beatrix Schibli, Einschränkungen der Meinungsfreiheit des Bundespersonals, Zürich 2005, S. 32 und 87 f.). Zu berücksichtigen sind insbesondere das Aufgabengebiet des betroffenen Angestellten, dessen hierarchische Stellung, Funktion, Verantwortung und Nähe zum politischen Prozess (Müller/Schefer, S. 405 Fn. 401). Wie sich auch aus § 49 PG ergibt, besteht das Treueverhältnis nur zwischen dem Staatsangestellten und dem Gemeinwesen, nicht zwischen dem Untergebenen und dem Vorgesetzten. Öffentliche Kritik gegenüber Vorgesetzten kann daher nur dann eine Verletzung der Treuepflicht beinhalten, wenn dadurch die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben des Staatsangestellten oder das Vertrauen der Allgemeinheit in das Gemeinwesen beeinträchtigt wird (BGE 136 I 332 E. 3.2.1 mit Hinweisen, auch zum Folgenden). Erfasst ist aus dem gleichen Grund nur dienstrechtlich relevantes Verhalten. Grundsätzlich ist daher öffentliche Kritik nicht ausgeschlossen, zumal dort, wo es um Entscheidungen im eigenen Tätigkeitsbereich geht und sich die Kritik daher notwendigerweise mit einer Kritik an der Tätigkeit der Vorgesetzten verbindet. Jedoch gebietet die Treuepflicht dem Staatsangestellten, sich insbesondere in der Art und Weise der Kritik eine gewisse Zurückhaltung aufzuerlegen. Die Meinungsäusserungsfreiheit des Staatsangestellten findet jedenfalls dort eine Grenze, wo der gebotene Anstand nicht mehr eingehalten wird und diffamierende und unsachliche Meinungen geäußert werden, die sich dazu eignen, das Vertrauen der Öffentlichkeit in den ordnungsgemässen Gang der Verwaltung zu erschüttern (VGr, 26. August 2013, VB.2013.00359, E. 3.2 Abs. 2).

E. 4.5

Im Artikel des Tages-Anzeigers vom 11. September 2012 wurde die berufliche Leistung des Beschwerdeführers unter Bezugnahme auf den der Öffentlichkeit von der Beschwerdegegnerin nicht zugänglich gemachten Akademischen Bericht 2011 in verschiedener Hinsicht und schwerwiegender Weise infrage gestellt. Dem folgte wie angekündigt am nächsten Tag eine sehr kritische Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung des Beschwerdeführers durch Fachkollegen der Universitäten Bern und Lausanne. Eine mediale Reaktion der Beschwerdegegnerin auf die auch das Medizinhistorische Institut kritisierende Darstellung unterblieb zunächst. Wie die Beschwerdegegnerin zu Recht anerkennt, kann dem Beschwerdeführer in der vorliegenden Konstellation nicht grundsätzlich vorgeworfen werden, dass er in der Öffentlichkeit zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen Stellung nahm. Umstritten und nachfolgend zu prüfen ist jedoch, ob der Beschwerdeführer durch die Art und Weise, wie er sich in der Öffentlichkeit zur Kritik an seiner beruflichen Tätigkeit vernehmen liess, seine Treuepflicht gegenüber der Beschwerdegegnerin verletzte. Dabei gilt es die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Äusserungen zu prüfen und ein allfälliges Fehlverhalten unter Berücksichtigung der gesamten Umstände zu würdigen.

E. 4.6.1

Mit Bezug auf die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Äusserungen ist zunächst Folgendes festzuhalten: Bei der Sendung Talk Täglich handelt es sich um ein Gefäss, in dem "Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Sport und Unterhaltung, aber auch Menschen wie Du und ich mit einer interessanten Geschichte" interviewt werden (vgl. www.telezueri.ch/programme, besucht am 27. November 2015). Der Gesprächsinhalt wird

wesentlich durch die Fragen der moderierenden Person bestimmt; auch sind pointierte Fragestellungen an die Gäste Teil des der Sendung zugrunde liegenden journalistischen Konzepts. Dies zeigt sich vorliegend schon an der Eingangsmoderation: Im Wesentlichen wurde dort ausgeführt, während der Beschwerdeführer als Nationalrat zweifellos mit grossem Einsatz kämpfe, sei sein Einsatz an der Universität Zürich als Konservator des medizinhistorischen Museums laut seinem Chef mangelhaft. Vor diesem Hintergrund und auch aufgrund der persönlichen Betroffenheit des Beschwerdeführers muss bei der Beurteilung der Aussagen des Beschwerdeführers jeweils deren Kontext Berücksichtigung finden und ist ihm grundsätzlich ein gewisses Mass an Emotionalität und pointierter Reaktion zuzugestehen. Entgegen dem sinngemässen Vorbringen des Beschwerdeführers führt demgegenüber seine politische Tätigkeit bzw. sein (damaliges) Nationalratsmandat nicht zur Anwendung eines mildereren Beurteilungsmassstabs seiner Äusserungen als Arbeitnehmer.

E. 4.6.2

Es trifft zu, dass der Beschwerdeführer Institutsangehörigen Mobbing vorwarf bzw. die Kritik an seiner Arbeitsleistung damit zu erklären versuchte. Mit Blick auf die konkreten Geschehnisse gilt es zu berücksichtigen, dass die Annahme des Beschwerdeführers, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich gemachten Berichte seien der Presse von Angehörigen des Medizinhistorischen Instituts zugespielt worden, nachvollziehbar erscheint. Dass der Beschwerdeführer sodann vermutete, die Veröffentlichung der Kritik am Zustand des Museums und der Objektsammlung ziele darauf ab, ihn persönlich zu treffen, ist ebenfalls nachvollziehbar. Auch war die Kritik an D insofern verständlich und berechtigt, als sie die Gesprächsverweigerung betraf. Zwar liessen die damit angesprochenen Verhaltensweisen wohl (noch) nicht auf Mobbing im Sinn der bundesgerichtlichen Rechtsprechung schliessen, wonach es sich bei Mobbing um ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum andauerndes Verhalten handelt, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (vgl. BGr, 25. Januar 2011, 8C_446/2010, E. 4.1; vgl. ferner zur Häufigkeit und Kontinuität von Mobbinghandlungen in Anlehnung an die "Leymann'sche Definition" seco – Staatssekretariat für Wirtschaft [Hrsg.], Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz, Bern 2002, S. 22). Auch liegt kein Mobbing vor, wenn eine angestellte Person aufgefordert wird – selbst auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplarmassnahmen oder einer Entlassung –, ihren Arbeitspflichten nachzukommen (VGr, 26. Mai 2015, VB.2014.00333, E. 7.2 [nicht publiziert] mit Verweis auf BGr, 25. Januar 2011, 8C_446/2010, E. 4.2.3). Dass der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang den Begriff "Mobbing" verwendete, kann vorliegend dennoch nicht als diffamierende oder unsachliche Meinungsäusserung gewertet werden, zumal umgangssprachlich bei Konflikten am Arbeitsplatz rasch von Mobbing gesprochen wird, ein Konflikt am Arbeitsplatz unbestrittenermassen bestand, die Kritik einer gewissen Berechtigung nicht entbehrte und die angesprochenen Verhaltensweisen – insbesondere die Gesprächsverweigerung – nicht von vornherein als mögliche Mobbinghandlungen ausscheiden (vgl. zu den Erscheinungsformen des Mobbings in Anlehnung an die "Leymann'sche Definition" seco, S. 22 und 29). Was die sinngemässen Äusserungen des Beschwerdeführers, wonach die Kritik an seiner Arbeit Teil einer seit Monaten gegen die SVP geführten "Schmutzkampagne" sei, welche dazu diene, führende Köpfe dieser Partei ruhigzustellen, damit man nachher in die EU könne usw., so gilt es festzuhalten, dass sich der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang klar als Politiker äusserte und sich der

entsprechende Vorwurf erkennbar nicht gegen die Beschwerdegegnerin, sondern vielmehr an die Medien bzw. an politische Gegner richtete. Als nicht mehr vertretbar sind demgegenüber auch unter Berücksichtigung der speziellen Umstände die Ausführungen des Beschwerdeführers zu werten, der Kommissionsbericht vom 22. September 2011 enthalte Falschaussagen, welche dazu dienten, ihn "in die Pfanne zu hauen". Damit insinuierte der Beschwerdeführer, die Verfasser des Berichts bzw. deren Auftraggeber hätten inhaltliche Fehler des Berichts nicht ausräumen wollen, um ihn bzw. seine Arbeit in einem schlechten Licht erscheinen zu lassen. Dieser Vorwurf ist unberechtigt: Aufgabe der Kommission war es nicht, ein umfassendes Bild der Objektsammlung zu vermitteln, vielmehr sollte sie Verbesserungspotential und -massnahmen aufzeigen, weshalb der Bericht folgerichtig auf die Schwachstellen der Sammlung fokussierte. Die im Bericht aufgezeigten Mängel werden sodann sachlich dargestellt, und es kann nicht die Rede davon sein, dass der Bericht eine Pauschalkritik an der Arbeit des Beschwerdeführers darstelle. Der Beschwerdeführer wird denn auch nicht explizit kritisiert, und der Bericht weist unter anderem darauf hin, dass die Sammlung zusätzlicher finanzieller und personeller Ressourcen bedürfe. Was die öffentliche Forderung der Einleitung eines Straf- bzw. Disziplinarverfahrens gegen D angeht, so ist deren Kontext zugunsten des Beschwerdeführers zu berücksichtigen: Dem Beschwerdeführer kann nicht zum Vorwurf gemacht werden, er habe pauschal oder aufgrund der von seinem Vorgesetzten an seiner Arbeit geübten Kritik die Einleitung disziplinarischer Massnahmen oder eines Strafverfahrens gefordert. Auch beschuldigte er D nicht, für die Veröffentlichung der Berichte verantwortlich zu sein. Vielmehr vertrat der Beschwerdeführer lediglich die Auffassung, wenn der Akademische Bericht 2011, wie dies die Beschwerdegegnerin feststelle, persönlichkeitsverletzend wäre, müsste die Universitätsleitung gegen den für die Persönlichkeitsverletzungen verantwortlich zeichnenden Verfasser disziplinarische Massnahmen ergreifen, bzw. wenn die Universitätsleitung nichts gegen die von ihr festgestellten Persönlichkeitsverletzungen unternehme, müsse er selbst aktiv werden bzw. eine Strafanzeige einreichen. Dem Umstand, dass der Beschwerdeführer – ein juristischer Laie – in diesem Zusammenhang wohl teilweise falsche Begriffe verwendete und beispielsweise von Persönlichkeitsverletzungen sprach, während er wohl Ehrverletzungen meinte, kann vorliegend keine entscheidende Bedeutung zugemessen werden. Auch dass die Beschwerdegegnerin selbst nicht von "Persönlichkeitsverletzungen", sondern von die Persönlichkeitsrechte tangierenden Passagen des Akademischen Berichts 2011 gesprochen haben mag, führt zu keiner anderen Beurteilung, zumal der Beschwerdeführer sie bzw. D vorgängig zu seinen Äusserungen in den Medien über seine Auffassung informierte, dabei dieselbe Terminologie verwendete und D auch auf diese E-Mail nicht reagierte. Was die entsprechende Passage des am 14. September 2012 in Zeitungen der AZ Medien AG erschienenen Interviews angeht, so ist festzuhalten, dass dort seitens des Journalisten einleitend festgehalten wird, die Universitätsleitung führe angebliche Persönlichkeitsverletzungen im Text als Grund dafür an, den "Jahresbericht" unter Verschluss zu halten, und der Beschwerdeführer seine Äusserungen wiederum unter diese Prämisse stellt. Insofern und auch mit Bezug auf die weiteren Äusserungen des Beschwerdeführers im Zeitungsinterview vom 14. September 2012 kann sinngemäss auf die Ausführungen zum Fernsehauftritt des Beschwerdeführers verwiesen werden.

E. 4.6.3

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer den gegen ihn erhobenen Vorwürfen weitgehend in adäquater oder zumindest vertretbarer Weise begegnete.

Lediglich durch den in der Sendung Talk Täglich vom 13. September 2012 sinngemäss geäusserten Vorwurf, der Kommissionsbericht habe bloss dazu gedient, ihn "in die Pfanne zu hauen", bzw. zu diesem Zweck seien inhaltliche Fehler im Bericht nicht korrigiert worden, trat er der in der Öffentlichkeit ausgebreiteten Kritik an seiner Arbeitsleistung in diffamierender Art und Weise entgegen.

E. 4.7.1

Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit staatlichen Handelns muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung, zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass es keine mildere, ebenfalls zum Ziel führende Massnahme gibt (beispielsweise eine Verwarnung oder eine vorübergehende Freistellung), und muss drittens das öffentliche Interesse des Gemeinwesens an einer Kündigung das private des oder der betroffenen Arbeitnehmenden am Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses überwiegen (vgl. Matthias Michel, *Beamtenstatus im Wandel*, Zürich 1998, S. 301 f.; Marco Donatsch, *Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst*, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 21). Vorbehalten bleiben sodann stets die weiteren allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot und der Grundsatz von Treu und Glauben (VGr, 21. Juli 2010, PB.2010.00012, E. 4 – 16. Juni 2010, PB.2010.00007, E. 2 – 12. August 2005, PB.2005.00018, E. 4.2).

E. 4.7.2

Auslöser des nachfolgend über weite Strecken in den Medien ausgetragenen Konflikts zwischen den Parteien bildete der Zeitungsartikel vom 11. September 2012, in dem aus dem von der Beschwerdegegnerin bis dahin nicht zur Veröffentlichung freigegebenen Akademischen Bericht 2011 zitiert wurde. Mit der Vorinstanz ist aufgrund der vorliegenden Akten davon auszugehen, dass eine im Medizinhistorischen Institut angestellte Person den Verfasser dieses Artikels mit vertraulichen Informationen versorgte und aktiv dazu beitrug, dass die Kritik an der Arbeit des Beschwerdeführers an die Öffentlichkeit gelangte. Der Beschwerdeführer hat die Berichterstattung somit nicht initiiert. Es mag zutreffen, dass die Beschwerdegegnerin bzw. D die Weitergabe des Akademischen Berichts 2011 oder anderer interner Informationen an die Presse, namentlich an I, im konkreten Fall nicht hätten verhindern können. Das ändert indes nichts daran, dass die Indiskretion grundsätzlich in der Sphäre der Beschwerdegegnerin Platz griff, was auch diese vermuten musste, weshalb es in erster Linie an ihr gewesen wäre, negative Konsequenzen für die von der Indiskretion betroffenen Personen, namentlich den Beschwerdeführer, soweit möglich abzuwenden. Eine entsprechende Schutzpflicht erwuchs der Beschwerdegegnerin sodann aus § 39 PG: Demnach achtet der Staat die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie (Abs. 1 Satz 1); er trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Angestellten erforderlichen Massnahmen (Abs. 2). Die Beschwerdegegnerin hätte entsprechend dem Beschwerdeführer aktiv Unterstützung im Umgang mit der öffentlichen Kritik an seiner Arbeitstätigkeit gewähren bzw. zumindest anbieten müssen. Es lassen sich den Akten keine Anhaltspunkte dafür entnehmen, dass der Beschwerdeführer vorgängig zur Kontaktaufnahme durch I am 10. September 2012 hätte wissen oder vermuten können, dass eine mediale Berichterstattung über seine berufliche Tätigkeit geplant war; es ist folglich davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer von der medialen Kritik überrumpelt wurde. Demgegenüber wusste D seit dem 4. September 2012, dass ein Journalist einen Artikel über die "wissenschaftliche Leistung" des Beschwerdeführers plante, und musste er auch damit rechnen, dass dieser darauf abzielen würde, Negatives über das berufliche Wirken des

Beschwerdeführers zu berichten. Dass D die mögliche Brisanz einer solchen Berichterstattung tatsächlich erkannte, ergibt sich im Übrigen auch daraus, dass er die Anfrage von I umgehend an verschiedene Mitglieder der Universitätsleitung sowie den Aktuar des Universitätsrats weiterleitete. Wie erwähnt unterliess er es demgegenüber, den Beschwerdeführer zu informieren. Entgegen der Ansicht der Beschwerdegegnerin ist diese Untätigkeit von D sowie der übrigen informierten Personen als Fürsorgepflichtverletzung zu werten. Sodann gilt es zu berücksichtigen, dass die Artikel des Tages-Anzeigers vom 11. und 12. September 2012 den Beschwerdeführer in seiner beruflichen Geltung massiv angriffen. Der Beschwerdeführer ersuchte in dieser Drucksituation umgehend seinen Vorgesetzten um ein Gespräch, worauf er an den Generalsekretär der Universitätsleitung verwiesen wurde. Wie die Vorinstanz zutreffend erwägt, wäre D indes angesichts der sich abzeichnenden Pressekampagne gegen den Beschwerdeführer – die dessen berufliche Tätigkeit betraf – zufolge der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht gehalten gewesen, den Beschwerdeführer zu unterstützen, und hätte er ihm jedenfalls umgehend eine Gesprächsmöglichkeit anbieten müssen; eine Weiterverweisung an den Generalsekretär genügt den Anforderungen an das Verhalten eines Vorgesetzten in einer solchen Situation nicht. Dass D, wie von der Beschwerdegegnerin geltend gemacht, angenommen haben mag, der Beschwerdeführer halte ihn für den Informanten der Presse, führt diesbezüglich zu keiner anderen Beurteilung. Vielmehr wäre ein klärendes Gespräch diesfalls umso dringender geboten gewesen. Wie erwähnt hielt der Beschwerdeführer sodann ausdrücklich fest, dass er unabhängig von der Besprechung mit dem Generalsekretär ein Gespräch mit D wünsche. Weiter bat der Beschwerdeführer D nach Erscheinen des Artikels vom (Mittwoch,) 12. September 2012 erneut und dringend um eine Aussprache. Dass dieser ihm auch dann noch das Gespräch verweigerte, ihm klar zu verstehen gab, dass er jedenfalls bis zum Beginn der kommenden Woche nicht gesprächsbereit sei, und ihm keinerlei anderweitige Unterstützung anbot oder vermittelte, muss als gravierende Verletzung der Fürsorgepflicht gewertet werden. Nach dem Gesagten ist festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin im Vorfeld der medialen Äusserungen des Beschwerdeführers ihre Fürsorgepflicht in verschiedener Hinsicht und teilweise in schwerwiegender Weise verletzte und es namentlich unterliess, dem Beschwerdeführer in adäquater Weise Unterstützung anzubieten. Das unsubstanzierte Vorbringen der Beschwerdegegnerin, es hätten insbesondere Gespräche des Beschwerdeführers mit dem Rechtsdienst stattgefunden, führt diesbezüglich zu keiner anderen Beurteilung.

E. 4.7.3

Zwar muss sich der Beschwerdeführer vorliegend eine Treuepflichtverletzung vorwerfen lassen (oben 4.6.2 f.). Unter Berücksichtigung der konkreten Umstände erweist sich die darauf gestützte Kündigung indes als unverhältnismässig: Die Beschwerdegegnerin macht zu Recht nicht geltend, der Beschwerdeführer habe sich (im Vorfeld der Kündigung) auch dann noch in unangemessener Weise medial geäussert, als er auf seine Loyalitätspflicht hingewiesen worden sei. Soweit die Beschwerdegegnerin daher den an sich berechtigten Zweck verfolgte, den Beschwerdeführer zur Beachtung seiner Treuepflicht anzuhalten, erweist sich die Kündigung offensichtlich nicht als erforderlich. Im Rahmen einer isolierten Betrachtung des dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verhaltens bzw. der Treuepflichtverletzung fehlte es der Kündigung sodann am Erfordernis der Verhältnismässigkeit im engeren Sinn. Mit Bezug auf den von der Beschwerdegegnerin angerufenen Kündigungsgrund des infolge der Treuepflichtverletzung eingetretenen Vertrauensverlusts muss vorliegend angenommen werden, dass die Zerstörung des

Vertrauensverhältnisses ihren Ausgang in den Fürsorgepflichtverletzungen der Beschwerdegegnerin nahm und von Letzterer entscheidend mitverursacht wurde. Der Vertrauensverlust kann daher nicht in genügender Weise auf ein Verhalten des Beschwerdeführers zurückgeführt werden und stellt vorliegend keinen sachlichen Kündigungsgrund dar. Ebenso wenig vermag der Umstand, dass das Ansehen der Beschwerdegegnerin durch die hier interessierende Äusserung des Beschwerdeführers Schaden genommen haben mag, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen: Der Ansehensverlust infolge der medialen Berichterstattung betreffend die Arbeitstätigkeit des Beschwerdeführers ist ebenfalls massgeblich auf weitere Ursachen zurückzuführen. Namentlich war es nicht der Beschwerdeführer, welcher die Berichterstattung betreffend die angeblichen Missstände im Medizinhistorischen Museum und der Objektsammlung des Medizinhistorischen Instituts initiierte.

E. 4.8

Die Beschwerdegegnerin hat die Kündigung des Beschwerdeführers sodann mit dessen angeblich mangelhafter Leistung begründet. Sie hatte jedoch wie erwähnt darauf verzichtet, dem Beschwerdeführer anlässlich der ungenügenden Mitarbeiterbeurteilung vom 10. Februar 2011 eine Bewährungsfrist im Sinn des § 19 Abs. 1 Satz 1 PG anzusetzen, und ihm ausdrücklich zugesichert, erst wenn die für den 21. September 2012 geplante Überprüfung der Zielerreichung ergebe, dass Leistung und/oder Verhalten weiterhin ungenügend seien, werde eine sechsmonatige Bewährungsfrist angesetzt. Die Berufung der Beschwerdegegnerin auf den Kündigungsgrund der mangelhaften Leistung muss daher vorliegend als treuwidrig gewertet werden, zumal mit der Vorinstanz davon auszugehen ist, dass der Beschwerdeführer sich bemühte, den Anforderungen seines Vorgesetzten nachzukommen, und keine Anzeichen dafür vorliegen, dass er sich den an ihn gestellten Anforderungen verweigert hätte. Es kann daher vorliegend offenbleiben, ob die Leistungen des Beschwerdeführers im September 2012 mangelhaft waren, und im Übrigen auf die Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG).

E. 4.9

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die Kündigung auch in materieller Hinsicht als fehlerhaft erweist. Zu prüfen bleibt, welche Folgen die formellen und materiellen Mängel der Kündigung zeitigen (nachfolgend 5 f.).

E. 5

Der Beschwerdeführer bringt vor, die Kündigung sei aufgrund verschiedener ihr anhaftender Mängel nichtig.

E. 5.1

Fehlerhafte Verfügungen sind in der Regel lediglich anfechtbar und damit grundsätzlich genauso rechtswirksam wie fehlerfreie Verfügungen (Pierre Tschannen/Ulrich Zimmerli/Markus Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. A., Bern 2014, § 31 N. 13). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist eine Verfügung nur ausnahmsweise nichtig, wenn der ihr anhaftende Mangel besonders schwer wiegt, wenn er offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und wenn zudem die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird. Inhaltliche Mängel haben nur in seltenen Ausnahmefällen die Nichtigkeit einer Verfügung zur Folge. Als Nichtigkeitsgrund fallen hauptsächlich funktionelle und sachliche Unzuständigkeit einer Behörde sowie

schwerwiegende Verfahrensfehler in Betracht (BGE 132 II 21 E. 3.1 mit Hinweisen).

E. 5.2.1

Der Beschwerdeführer machte im Rekursverfahren zunächst nicht geltend, der Rektor sei für den Erlass der Ausgangsverfügung nicht zuständig gewesen. Nachdem die Beschwerdegegnerin auf Aufforderung durch die Rekursinstanz hin Stellung zur Frage der Zuständigkeit genommen hatte, führte der Beschwerdeführer lediglich aus, es sei eine Tatsache, dass der Rektor seine Entlassung in alleiniger Kompetenz entschieden und die Universitätsleitung erst nachträglich informiert habe. Für das Aussprechen der Kündigung sei der Rektor nicht kompetent gewesen, weil "er in dieser Sache wegen dem Befehl der ihm strategisch vorgesetzten Universitätsratspräsidentin nicht mehr frei in seiner Entscheidung" gewesen sei und weil der Entschluss zur Kündigung gefällt worden sei, bevor ihm das rechtliche Gehör hierzu gewährt worden sei. Vorliegend bringt der Beschwerdeführer vor, er habe noch während des Rekursverfahrens keine Veranlassung gehabt, die Zuständigkeit des Rektors zu bezweifeln, da in der Medienmitteilung der Beschwerdegegnerin vom 28. September 2012 davon gesprochen worden sei, die Beschwerdegegnerin habe beschlossen, ihn zu entlassen. Erst mit Zustellung des Rekursentscheids habe er zur Kenntnis nehmen können, dass gar kein formeller Beschluss der Universitätsleitung ergangen sei. Vorher sei weder offensichtlich noch leicht erkennbar gewesen, dass der Rektor "sich nicht auf einen Beschluss der Universitätsleitung stützen konnte, sondern einen ungedeckten Sololauf veranstaltete". Sinngemäss macht er damit geltend, er habe vorgängig zum Rekursentscheid nicht erkennen können, dass der Rektor die Kündigungsverfügung erlassen habe, ohne dass – quasi im Hintergrund – ein entsprechender Beschluss der Universitätsleitung vorgelegen habe. Dem kann nicht gefolgt werden, zumal die einzig vom Rektor unterzeichnete Verfügung vom 28. September 2012 ohne Zweifel die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausspricht und nicht etwa im Sinn eines blossen Begleitschreibens auf einen entsprechenden Beschluss der Universitätsleitung verweist. Vielmehr führte der Verfasser bzw. Rektor aus, er sei "berechtigt und zuständig, das Anstellungsverhältnis [...] zu kündigen und A per sofort freizustellen". Ohnehin würde ein allfälliger – dem Beschwerdeführer gar nicht eröffneter – Kündigungsbeschluss der Universitätsleitung nicht dazu führen, dass das vom Rektor unterzeichnete Kündigungsschreiben als Verfügung der Universitätsleitung betrachtet werden könnte. Weiter erschliesst sich die Zuständigkeitsordnung angesichts der Delegationsnorm in § 4 PVUZ nicht ohne Weiteres und erschiene auch eine entsprechende Delegation an einzelne Mitglieder der Universitätsleitung, namentlich an den Rektor, nicht abwegig. Die Unzuständigkeit des Rektors ist daher keine offensichtliche oder leicht erkennbare, weshalb die Kündigungsverfügung wohl an einem formellen Mangel leidet, dieser indes nicht zu ihrer Nichtigkeit führt.

E. 5.2.2

Entgegen der Beschwerde wiegt auch die Verletzung des Gehörsanspruchs des Beschwerdeführers nicht so schwer, dass unter Abwägung der auf dem Spiel stehenden Interessen zwingend Nichtigkeit der Ausgangsverfügung anzunehmen wäre. Insbesondere erlaubte die Begründungsdichte der Kündigungsverfügung ohne Weiteres die sachgerechte Anfechtung Letzterer. Das Beschäftigungsverhältnis des Beschwerdeführers ist zudem schon seit dem 31. März 2013 beendet, sodass eine Rückweisung insofern ausser Betracht fällt (vgl. VGr, 5. März 2014, VB.2013.00685, E. 6.3 mit Hinweis auf VGr, 21. Juli 2010, PB.2010.00012, E. 17.3).

E. 5.2.3

Schliesslich macht der Beschwerdeführer sinngemäss geltend, aus dem Bericht der "Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit" zu den Abklärungen rund um das Medizinhistorische Institut und Museum der Universität Zürich vom 5. Juni 2014 (Bericht ABG) gehe hervor, dass der Rektor die Kündigung auf Befehl der damaligen Bildungsdirektorin ausgesprochen habe. Seine Entlassung habe politische Gründe und werde "ganz wesentlich durch die ressentiments getriebene Bildungsdirektorin verantwortet". Dem kann nicht gefolgt werden. Wie dargelegt, führte die mediale Eskalation im Zusammenhang mit der Berichterstattung über die berufliche Tätigkeit des Beschwerdeführers zur Kündigung. Schon aus dem zeitlichen Ablauf der Geschehnisse wird deutlich, dass die Beschwerdegegnerin mit der Kündigung auf die vom Beschwerdeführer anlässlich der Verteidigung seiner Position geäusserte Kritik an seinem Vorgesetzten und weiteren Universitätsangehörigen reagierte und nicht etwa aufgrund der – ihr längst bekannten und von ihr ausdrücklich als Nebentätigkeit bewilligten – politischen Aktivität des Beschwerdeführers zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses schritt. Im Übrigen statuiert entgegen der Beschwerde weder das Diskriminierungsverbot des Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (SR 0.101) noch die Bestimmung des Art. 8 Abs. 2 BV einen Anspruch auf Wiederherstellung eines unrechtmässig bzw. missbräuchlich aufgelösten Arbeitsverhältnisses (so schon die Vorinstanz, auf deren Erwägungen verwiesen werden kann [§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG]). Selbst wenn es zuträfe, dass die damalige Bildungsdirektorin den Rektor dazu aufgefordert hätte, das Anstellungsverhältnis angesichts des medial ausgetragenen Konflikts zu beenden, führte dies nicht zur Annahme der Nichtigkeit der in der Folge vom Rektor – nach Absprache mit dem Rechtsdienst der Beschwerdegegnerin und allenfalls mit Unterstützung eines Lehrstuhlinhabers der Beschwerdegegnerin (vgl. Bericht ABG) – ausgesprochenen Kündigung.

E. 5.3

Nach dem Gesagten ist festzuhalten, dass die Kündigungsverfügung fehlerbehaftet, jedoch nicht nichtig ist.

E. 5.4

Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs kann geheilt werden, wenn sie nicht besonders schwer wiegt und die unterlassene Gehörsgewährung in einem Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird, das eine Prüfung im gleichen Umfang wie durch die Vorinstanz gestattet (vgl. etwa BGE 133 I 201 E. 2.2, 126 I 68 E. 2; zur Kontroverse in der Lehre über die Heilung von Gehörsverletzungen Benjamin Schindler, Die "formelle Natur" von Verfahrensgrundrechten. Verfahrensfehlerfolgen im Verwaltungsrecht – ein Abschied von der überflüssigen Figur der "Heilung", ZBl 106/2005, S. 169–196; Hansjörg Seiler, Abschied von der formellen Natur des rechtlichen Gehörs, SJZ 100/2004, S. 377 ff.). Dies gilt vor allem dann und selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung, wenn eine Rückweisung der Sache zur Gewährung des rechtlichen Gehörs lediglich einen formalistischen Leerlauf darstellen und zu einer unnötigen Verfahrensverlängerung führen würde (Albertini, S. 459; vgl. auch Alain Griffel, Kommentar VRG, § 8 N. 38; BGr, 4. März 2009, 8C_845/2008, E. 4.2.1; VGr, 2. September 2009, VB.2009.00083, E. 4.3). Im vorliegenden Fall war eine Heilung der Gehörsverletzung durch das Verfahren vor der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen bereits deshalb nicht denkbar, weil diese (wie das Verwaltungsgericht) nicht über die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses hätte

befinden können und damit über eine gegenüber der erstinstanzlich verfügenden Behörde eingeschränkte Entscheidungsbefugnis verfügte (vgl. oben 4.1 Abs. 2; ferner Griffel, § 27a N. 5 ff.). Insoweit ist und bleibt die Kündigungsverfügung vom 28. September 2012 mit einem formellen Mangel behaftet. Die Vorinstanz ging denn auch entgegen der Beschwerde nicht von einer Heilung der Gehörsverletzung aus, sondern setzte hierfür (sowie für den formellen Mangel der Unzuständigkeit) gestützt auf § 18 Abs. 3 PG nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung eine Entschädigung fest.

E. 6.1

Nach Art. 336a Abs. 2 des Obligationenrechts (OR, SR 220) wird die Entschädigung vom Gericht unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, welcher dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht (vgl. zur Höhe der Entschädigung und dem diesbezüglichen richterlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Diese Bestimmung dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung und ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ein mit der Konventionalstrafe vergleichbares Rechtsinstitut eigener Art (BGE 123 III 391 E. 3c). Im Rahmen der Festsetzung der Entschädigungshöhe sind sowohl die pönale Komponente als auch die Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung zu berücksichtigen. Im Hinblick auf das Strafmoment sind die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers sowie seine wirtschaftlichen Verhältnisse und die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der Angestellten zu berücksichtigen. Das Verschulden bemisst sich dabei insbesondere nach dem Anlass der Kündigung, allfälligen Mitverschulden der Arbeitnehmenden, dem Vorgehen bei der Kündigung und der Art des Arbeitsverhältnisses. Im Hinblick auf die Wiedergutmachungsfunktion sind sodann die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für die Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, namentlich deren Alter, berufliche Stellung, soziale Situation, die Schwierigkeiten einer Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. VGr, 17. Mai 2004, PB.2004.00002, E. 2.2).

E. 6.2

Die formellen Mängel des Kündigungsverfahrens wiegen vorliegend schwer: Einerseits wurde die Kündigung durch den unzuständigen Rektor ausgesprochen, und andererseits wurde dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör nur pro forma gewährt. Bezüglich der materiellen Fehlerhaftigkeit der Kündigung gilt es zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer durch sein mediales Verhalten in untergeordneter Weise zur Eskalation des Konflikts beigetragen hat (vgl. oben 4.6.3). Zum Kündigungszeitpunkt war der Beschwerdeführer 52 Jahre alt und seit mehr als 27 Jahren für die Beschwerdegegnerin tätig. Angesichts des begrenzten Stellenmarktes für Medizinhistoriker, des Alters des Beschwerdeführers und der konkreten Umstände seiner Kündigung dürfte es ihm schwerfallen, wieder eine Anstellung als Medizinhistoriker zu finden. Mit Blick auf die ihm namentlich aus seiner politischen Tätigkeit erwachsenden Kontakte und seine schon während der Anstellung bei der Beschwerdegegnerin ausgeübten Nebenbeschäftigungen ist demgegenüber zu beachten, dass er durch die Kündigung nicht gänzlich aus dem Arbeitsleben gerissen wurde und seine Arbeitstätigkeit wohl auch wird ausbauen können. Unter Berücksichtigung aller Umstände erscheint vorliegend eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen als angemessen. Unter einem Monatslohn ist ein Zwölftel des jährlichen

Bruttolohns zu verstehen, zu dem anteilmässig die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen sind. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 18. März 2009, PB.2008.00041, E. 5, und 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb).

E. 7.1

Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 PG haben Angestellte ab dem Alter von 35 Jahren Anspruch auf eine Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis nach wenigstens fünf Dienstjahren auf Veranlassung des Staates und ohne Verschulden des oder der Angestellten aufgelöst wurde. Der 1960 geborene Beschwerdeführer ist seit 1985 für die Beschwerdegegnerin tätig. Damit erfüllt er sowohl die Voraussetzung des Mindestalters als auch das Erfordernis betreffend Anzahl Dienstjahre. Es fragt sich jedoch, ob das Arbeitsverhältnis "ohne Verschulden" des Beschwerdeführers im Sinn von § 26 Abs. 1 Satz 1 PG aufgelöst wurde.

E. 7.2

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist die Auflösung des Dienstverhältnisses dann unverschuldet, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von dem oder der Angestellten zu vertreten sind (VGr, 2. September 2015, VB.2014.00484, E. 10.2 [nicht publiziert] mit Hinweis auf VGr, 5. November 2003, PB.2003.00013, E. 5b, beide auch zum Nachstehenden). Die Rechtsprechung hat das Kriterium des Verschuldens dahingehend präzisiert, dass es mehr bedeute als blosser Verursachung. Es setzt voraus, dass die betroffene Person die Kündigung hätte vermeiden können, beispielsweise durch das Erbringen der erwarteten Leistung oder die geforderte Verhaltensänderung, wenn ihr solches zumutbar und aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse objektiv möglich war. Dem oder den Angestellten wird auch dann kein Verschulden im Sinn von § 26 Abs. 1 PG vorzuwerfen sein, wenn ein Konflikt, der nur durch eine Kündigung bereinigt werden konnte, nicht vornehmlich durch ihn bzw. sie verursacht worden ist, sondern zu seiner Entstehung oder Verschärfung die vorgesetzte Behörde oder andere Mitarbeitende massgeblich beigetragen haben.

E. 7.3

Die Beschwerdegegnerin macht geltend, der Beschwerdeführer hätte die Kündigung vermeiden können, indem er sich nicht in der beanstandeten Art und Weise in der Öffentlichkeit geäussert hätte. Dies greift zu kurz, obschon gewisse Äusserungen der Beschwerdeführers als unsachlich und diffamierend zu werten sind, da die Eskalation des Konflikts am Arbeitsplatz nicht vornehmlich auf das Verhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen ist und namentlich auch die Beschwerdegegnerin, welche den Beschwerdeführer nach Erscheinen der Zeitungsartikel vom 11. und 12. September 2012 nicht in genügender Weise unterstützte, durch ihr passives Verhalten dafür verantwortlich zeichnet. Ein massgebliches Verschulden des Beschwerdeführers im Sinn des § 26 Abs. 1 PG ist daher zu verneinen; er hat grundsätzlich Anspruch auf Ausrichtung einer Abfindung.

E. 7.4

Die Abfindung wird gemäss § 26 Abs. 5 PG nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt (Satz 1). Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund (Satz 2). Angestellten, die während der Abfindungszeit neues Einkommen erzielen, wird die Abfindung angemessen gekürzt (Satz 3). Der Regierungsrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie; die

Abfindung beträgt höchstens 15 Monatslöhne (§ 26 Abs. 4 PG). Gemäss § 16g Abs. 2 VVPG beträgt die Abfindung ab dem 50. Alters- und dem 24. Dienstjahr 9 bis 14 Monatslöhne und wird innerhalb dieses Rahmens anhand der persönlichen Verhältnisse festgesetzt. Berücksichtigt werden im Rahmen der persönlichen Verhältnisse insbesondere Unterstützungspflichten der Angestellten, ihre Arbeitsmarktchancen, ihre finanziellen Verhältnisse und die Umstände des Stellenverlusts (Abs. 3).

E. 7.5

Aufgrund der vorliegenden Akten ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt der Kündigung Unterstützungspflichten hatte. Die Umstände der Kündigung, namentlich die Berichterstattung betreffend die ihm vorgeworfenen Leistungsmängel, trafen den Beschwerdeführer hart. Wie erwähnt (oben 6.2) dürfte es ihm angesichts der konkreten Umstände sehr schwerfallen, im angestammten Beruf wieder eine Anstellung zu finden, während es ihm jedoch grundsätzlich möglich sein sollte, sich anderweitige Erwerbsmöglichkeiten zu erschliessen. Sodann kann nicht ausser Acht gelassen werden, dass das Verhalten des Beschwerdeführers im Vorfeld der Kündigung teilweise nicht korrekt war. Unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände erweist sich eine Abfindung von zwölf Monatslöhnen als angemessen. Als Monatslohn gilt ein Zwölftel des letzten Jahres-Bruttolohns zuzüglich ständiger Zulagen mit Lohncharakter (§ 16g Abs. 1 Satz 2 VVPG). Nach Art. 7 lit. q der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV, SR 831.101) sind auf die Abfindung Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (vgl. auch Art. 8 bis und 8 ter AHVV). Anzumerken bleibt, dass die Abfindung gemäss § 17 Abs. 4 VVPG um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt wird. Ob bzw. in welchem Ausmass der Beschwerdeführer während der Abfindungsdauer ein Ersatzeinkommen erzielte, geht aus den Akten nicht hervor. Die angemessene Abfindung von zwölf Monatslöhnen wird deshalb allenfalls zu kürzen sein.

E. 8

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen.

E. 9.1

Bei personalrechtlichen Angelegenheiten ist das verwaltungsgerichtliche Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- kostenfrei (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Dieser Schwellenwert wird hier bei Weitem überschritten (vgl. oben 1.2), weshalb im vorliegenden Beschwerdeverfahren Kosten zu erheben sind.

E. 9.2

Mehrere am Verfahren Beteiligte tragen die Kosten in der Regel entsprechend ihrem Unterliegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Der Beschwerdeführer dringt mit seinem Eventualantrag auf Erhöhung der Entschädigung zufolge (auch) materieller Fehlerhaftigkeit der Kündigungsverfügung sowie auf Zusprechung einer Abfindung grundsätzlich durch, während er mit seinem Hauptbegehren auf Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses unterliegt. Er gilt daher grundsätzlich mit der Differenz zwischen Haupt- und Eventualbegehren als unterliegend (vgl. Plüss, § 13 N. 51). Es rechtfertigt sich daher vorliegend, die Kosten den Parteien je zur Hälfte aufzuerlegen. Parteientschädigungen sind mangels eines überwiegenden Obsiegens einer Partei nicht zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 9.3

Der Beschwerdeführer erscheint demgegenüber aufgrund des für das Rekursverfahren tiefer zu veranschlagenden Streitwerts seines Hauptbegehrens in jenem als überwiegend obsiegend: Bei Rekuserhebung hätte das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der sechsmonatigen Kündigungsfrist per Ende April 2013 gekündigt werden können, weshalb der Streitwert des Hauptbegehrens im Rekursverfahren tiefer lag als jener des Eventualbegehrens, mit welchem der Beschwerdeführer nun überwiegend durchdringt. Angesichts der grundsätzlichen Kostenlosigkeit des Rekursverfahrens in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten (vgl. § 13 Abs. 3 Satz 1 VRG) zeitigt dies freilich mit Blick auf die Verteilung der Rekurskosten keine Auswirkungen. Demgegenüber ist die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, dem Beschwerdeführer für das Rekursverfahren eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen (§ 17 Abs. 2 VRG). Die im Sinn des § 17 Abs. 2 Ingress VRG angemessene Parteientschädigung vergütet höchstens die notwendigen Rechtsverfolgungskosten, deckt diese also meistens nur teilweise. Den Obsiegenden lässt sich zumuten, einen Teil der Aufwendungen selbst zu tragen. Bei der Festsetzung nach freiem, jedoch pflichtschuldigem Ermessen gilt es auf die Bedeutung der Angelegenheit, die Schwierigkeit des Prozesses, den Zeitaufwand sowie die Barauslagen zu achten (vgl. zum Ganzen VGr, 11. Juni 2014, VB.2014.00044, E. 3.1 mit weiteren Hinweisen). Die Vorinstanz hat zu Recht erwogen, dass das vorliegende Verfahren weder in rechtlicher noch in tatsächlicher Hinsicht besondere Schwierigkeiten aufwies, welche den enormen Umfang der Rechtsschriften beider Parteien rechtfertigten. Die Parteientschädigung für das Rekursverfahren ist im Licht vergleichbarer Fälle sowie der Verwaltungsgerichtspraxis auf Fr. 2'000.- festzusetzen (vgl. VGr, 31. Juli 2013, VB.2012.00463, E. 8.3 und Dispositiv-Ziff. 4, und 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 10.2 und Dispositiv-Ziff. 1 Abs. 2).

E. 10

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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