

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00368 vom 5. Dezember 2018

ZH Verwaltungsgericht, 2018-12-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2018.00368

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00368 du 5 décembre 2018

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00368 del 5 dicembre 2018

Regeste

Aufhebungsvereinbarung | [Nach ordentlicher, arbeitgeberseitiger Kündigung des Arbeitsverhältnisses schlossen die Parteien eine vertragliche Vereinbarung über die Kündigungsfolgen, in der sich die Arbeitgeberin verpflichtete, dem Arbeitnehmer eine Entschädigungszahlung von Fr. 75'000.- zu leisten. Später "widerrief" sie ihre Zahlungsverpflichtung; der Arbeitnehmer habe während der Kündigungsfrist eine schwere Treuepflichtverletzung begangen, weshalb die Vereinbarung infolge Grundlagenirrtums teilweise unverbindlich sei.] Zulässigkeit der vertraglichen Regelung der Kündigungsfolgen (E. 4.1). Anwendbarkeit der dem Schutz der Willensfreiheit beim Abschluss privatrechtlicher Verträge dienenden Bestimmungen des Obligationenrechts auf verwaltungsrechtliche Verträge (E. 4.2). Die Ahndung personalrechtlicher Pflichtverletzung bildet Gegenstand eigener gesetzlicher Regelungen, weshalb es vorliegend nicht angebracht erscheint, auf die Regeln zu Willensmängeln beim Vertragsschluss zurückzugreifen (E. 4.4). Die kurzen Fristen zur Erklärung einer fristlosen Kündigung können nicht dadurch umgangen werden, dass auf einen angeblichen Willensmangel bei Abschluss der Vergleichsvereinbarung über die Kündigungsfolgen zurückgegriffen und von der damit einhergehenden, ungleich längeren Anfechtungsfrist profitiert wird (E. 4.5.2). Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2018.00368 Urteil der 4. Kammer vom 5. Dezember 2018 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter André Moser, Gerichtsschreiberin Eva Heierle. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Anstalt C, vertreten durch RA D, Beschwerdegegnerin, betreffend Aufhebungsvereinbarung, hat sich ergeben: I. A arbeitete seit dem 1. Juli 1990 für die überkommunale Anstalt C. Die Anstalt kündigte A am 26. Juni 2017 per 31. Dezember 2017. Gleichentags unterbreitete sie A eine Aufhebungsvereinbarung, welche ihm unter anderem das Recht einräumte, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sieben Tagen vorzeitig auf ein Monatsende aufzulösen, und in der sich die Anstalt verpflichtete, A "[i]n Anbetracht des Alters und der Dienstjahre" eine einmalige Entschädigung von Fr. 75'000.- zu bezahlen, womit auch ein allfälliger Restsaldo des Ferien- und Überzeitguthabens abgegolten sei, soweit dieses nicht während der Freistellung bezogen werden könne. Diese Vereinbarung wurde in der Folge nach unwidersprochener Darstellung von A beidseitig unterzeichnet. C warf A bei einer Besprechung vom 9. August 2017, er habe sich widerrechtlich eine grosse Menge schützenswerter bzw. unter das Geschäftsgeheimnis fallender Daten auf einen privaten USB-Stick kopiert, was einen schwerwiegenden Verstoss gegen seine Treuepflicht

darstelle. Sie prüfe deshalb die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses, ebenso den Widerruf der Aufhebungsvereinbarung sowie das Einreichen einer Strafanzeige. Am 16. August 2017 sprach die Anstalt die sofortige Freistellung von A aus. Dieser erklärte am 11. September 2017, von seinem Recht auf vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende Oktober 2017 Gebrauch zu machen. Mit Verfügung vom 26. September 2017 erklärte C ihre Verpflichtung zur Zahlung einer Entschädigung von Fr. 75'000.- gemäss der Aufhebungsvereinbarung vom 29. Juni 2017 als infolge Irrtums unverbindlich und "widerrief" die Aufhebungsvereinbarung insoweit. II. A liess am 16. Oktober 2017 rekurrieren und verlangen, unter Entschädigungsfolge "zuzüglich 8% Mehrwertsteuer" sei die Verfügung der Anstalt vom 26. September 2017 aufzuheben. Der Bezirksrat X wies den Rekurs mit Beschluss vom 15. Mai 2018 ab (Dispositiv-Ziff. I), nahm die Kosten auf die Staatskasse (Dispositiv-Ziff. II) und verweigerte A die Zusprechung einer Parteientschädigung (Dispositiv-Ziff. III). III. Am 22. Juni 2018 liess A Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und beantragen, unter Entschädigungsfolge "zzgl. 7.7% MwSt." seien der Rekursentscheid vom 15. Mai 2018 und die Verfügung der Anstalt C vom 26. September 2017 aufzuheben und sei diese zu verpflichten, ihm die Entschädigung in der Höhe von Fr. 75'000.- gemäss der Aufhebungsvereinbarung vom 29. Juni 2017 zu bezahlen, eventualiter die Sache zur weiteren Sachverhaltsabklärung und Neu Beurteilung an den Bezirksrat X zurückzuweisen. Letzterer liess sich am 9. Juli 2018 mit dem Schluss auf Abweisung der Beschwerde vernehmen. C verlangte mit Beschwerdeantwort vom 28. August 2018, das Rechtsmittel sei unter Entschädigungsfolge "zuzüglich MwSt." abzuweisen. A und C hielten in weiteren Eingaben vom 10. September und 8. Oktober bzw. 24. September und 19. Oktober 2018 – implizit – an ihren Anträgen fest. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht prüft seine Zuständigkeit gemäss § 70 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) von Amts wegen. Erstinstanzliche Rekursentscheide eines Bezirksamts etwa auf dem vorliegenden Gebiet des Personalrechts können beim Verwaltungsgericht mit Beschwerde angefochten werden (§ 41 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 Satz 1, 19a, 19b Abs. 2 lit. c Ziff. 3 sowie §§ 42–44 e contrario VRG). Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Umstritten ist, ob die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer, wie im Anschluss an die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart, eine Zahlung von Fr. 75'000.- leisten muss oder ob sie ihre diesbezügliche Verpflichtung mit Verfügung vom 26. September 2017 widerrufen durfte. Der Streitwert beträgt mithin Fr. 75'000.-; die Sache ist durch die Kammer zu erledigen (§ 38 VRG, § 38b Abs. 1 lit. c VRG e contrario). 2. Die Beschwerdegegnerin ist eine mit Rechtspersönlichkeit ausgestattete Anstalt und als solche befugt, eigene personalrechtliche Bestimmungen zu erlassen (so der vom Regierungsrat genehmigte Gründungsvertrag von C; § 74 Abs. 3 in Verbindung mit § 53 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 [GG, LS 131.1], auch zum Folgenden; vgl. auch den auf Ende 2017 aufgehobenen § 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 6. Juli 1926 [OS 60, 71 f.]). Sie hat eine eigene Anstellungsverordnung erlassen (im Folgenden "Anstellungsverordnung"); soweit diese keine abweichenden Regelungen enthält, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) und seiner Ausführungserlasse (so die Anstellungsverordnung). 3. 3.1 Die Beschwerdegegnerin sprach am 26. Juni 2017 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus. Gleichentags übergab sie dem Beschwerdeführer eine schriftliche Aufhebungsvereinbarung und teilte ihm mit, er könne ihr bis zum 3. Juli 2017 mitteilen, ob er dieser zustimmen

wolle, andernfalls "das Angebot" erlösche. Die Aufhebungsvereinbarung wurde in der Folge unbestrittenemassen geschlossen. Sie sieht unter anderem Folgendes vor: "Aufhebung Anstellungsverhältnis Das Anstellungsverhältnis wird im gegenseitigen Einvernehmen per 31. Dezember 2017 aufgehoben. [...] Freistellung Der Arbeitnehmer wird ab 1.9.2017 bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses bezahlt freigestellt. [...] [...] Abkürzung der Kündigungsfrist Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis bis zum Zeitpunkt der einvernehmlichen Auflösung von sich aus mit einer Frist von sieben Tagen schriftlich auf ein Monatsende kündigen. Mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt die Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeberin. Entschädigung In Anbetracht des Alters und der Dienstjahre des Arbeitnehmers bezahlt die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer eine einmalige Entschädigung von CHF 75'000.00. [...] Dieser Betrag wird dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausbezahlt. [...] Verschwiegenheitspflicht Die Parteien verpflichten sich zudem, über die vorliegende Vereinbarung absolutes Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht gilt zeitlich unbeschränkt. [...] Die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers gemäss § 51 PG bleibt auch im gekündigten Arbeitsverhältnis und über das Ende des Anstellungsverhältnisses hinaus uneingeschränkt gültig. [...] Eine Verletzung während der Kündigungsfrist hat schwerwiegende arbeitsrechtliche Folgen, bis hin zur fristlosen Kündigung. [...] Verhalten Arbeitgeberin und Arbeitnehmer verhalten sich während der Kündigungsdauer gemäss den üblichen Anstandsregeln, unterlassen negative Äusserungen gegenüber Dritten und bleiben bei einem korrekten gegenseitigen Verhalten. Auftauchende Fragen werden mit Respekt anständig geregelt. Per-Saldo-Erklärung Mit Vollzug dieser Vereinbarung erklären sich die Parteien als per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis vollumfänglich und unwiderruflich auseinandergesetzt." 3.2 Am 26. September 2017 verfügte die Beschwerdegegnerin, ihre Verpflichtung "zur Zahlung einer Entschädigung in der Höhe von Fr. 75'000.00 in der Aufhebungsvereinbarung vom 29. Juni 2017 [...] wird infolge Irrtums für unverbindlich erklärt und widerrufen". Sie begründete den teilweisen Widerruf der Aufhebungsvereinbarung im Wesentlichen wie folgt: Ende Juli 2017 hätten Mitarbeitende bemerkt, dass elektronische Geschäftsdateien auf dem Server gelöscht worden seien. Abklärungen hätten ergeben, dass der Beschwerdeführer heimlich 1'034 Dateien auf einen privaten USB-Stick kopiert habe. Unter den kopierten Daten befänden sich sehr sensible Informationen und Geschäftsgeheimnisse. Das Kopieren dieser Daten sei nur entdeckt worden, weil der Beschwerdeführer versehentlich gewisse Dateien von anderen Mitarbeitenden vom Server auf den Stick verschoben und damit auf dem Server gelöscht statt kopiert habe, was bemerkt und gemeldet worden sei. Gleichzeitig sei bekannt geworden, dass der Beschwerdeführer per 1. Januar 2018 eine Stelle in Z antrete. Das widerrechtliche Aneignen von Daten mit dem offensichtlichen Zweck der Verwendung derselben bei einem neuen Arbeitgeber stelle einen schweren Verstoss gegen die Treuepflicht und einen Vertrauensbruch dar. Sie habe dem Beschwerdeführer deshalb mit Schreiben vom 10. August 2017 angezeigt, dass sie eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses, den Widerruf der Aufhebungsvereinbarung und das Einreichen einer Strafanzeige prüfe. Dass der Beschwerdeführer – wie er im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs geltend gemacht habe – vorsorglich Daten kopiert habe, weil ihm nach der Ferienabwesenheit seines Vorgesetzten für das Einholen von dessen Zustimmung zu einer Verwendung der Daten bis zu der vorgesehenen Freistellung ab 1. September 2017 nicht genügend Zeit verblieben wäre, erachte sie als unglaubwürdige Schutzbehauptung. Sie habe sich bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung über einen künftigen Sachverhalt

geirrt, nämlich darüber, dass der Beschwerdeführer sich an seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen und insbesondere an seine Treupflicht halten werde. Hätte sie gewusst, dass der Beschwerdeführer heimlich diverse Daten mit Geheimnischarakter auf einen Memory-Stick speichern werde, um diesen am neuen Arbeitsplatz zu verwenden, hätte sie ihm keine Entschädigung "zugesprochen". Es liege ein Grundlagenirrtum vor, welcher die Unverbindlichkeit des Vertrags bewirke. Der Willensmangel betreffe allerdings nur einen Teil des Vertrags, nämlich die Entschädigung, weshalb auch nur dieser Vertragsteil "nichtig" sei. 3.3 Der Beschwerdeführer stellt in Abrede, dass er unerlaubt geheime Daten seiner Arbeitgeberin am neuen Tätigkeitsort habe verwenden wollen; er habe zwar während der Ferienabwesenheit seines direkten Vorgesetzten und des Geschäftsführers Daten der Beschwerdegegnerin kopiert; es sei ihm indes stets klar gewesen, dass er davon nicht ohne Genehmigung der Beschwerdegegnerin Gebrauch machen werde. Wie sich noch zeigen wird, kann offenbleiben, ob bzw. inwieweit die Vorwürfe der Beschwerdegegnerin tatsächlich zutreffen (unten 4.4 ff.)

E. 4.1

Die Ausgangsverfügung nimmt Bezug auf die Vereinbarung der Parteien über die Folgen der Auflösung des Anstellungsverhältnisses. Dabei handelt es sich um einen verwaltungsrechtlichen Vertrag, der als zulässig gilt, wenn das Gesetz dafür Raum lässt bzw. ihn nicht ausdrücklich ausschliesst und die Vertragsform zum Erreichen des Gesetzeszwecks geeigneter als eine Verfügung erscheint. Die Anstellungsverordnung schliesst eine vertragliche Regelung der Auflösung des Anstellungsverhältnisses bzw. der Auflösungsfolgen nicht aus. Nach § 23 Abs. 1 PG kann das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen des Gesetzes beendet werden. Die gesetzlichen Grundlagen lassen damit einen Aufhebungsvertrag grundsätzlich zu und sehen zudem einen erheblichen Ermessensspielraum vor, der einen Grund für die Wahl der Vertragsform bietet. Die Praxis geht in diesem Sinn denn auch davon aus, die vertragliche Beendigung eines mit Verfügung begründeten Arbeitsverhältnisses sei zulässig (zum Ganzen VGr, 20. Februar 2013, VB.2012.00747, E. 3.1 mit Hinweisen). Solches ist auch anzunehmen, wenn – wie hier – das Arbeitsverhältnis bereits infolge einer ordentlichen Kündigung (und mithin gerade nicht in gegenseitigem Einvernehmen) aufgelöst wurde und sich die Parteien lediglich noch über die Kündigungsfolgen einigen (können).

E. 4.2

Die dem Schutz der Willensfreiheit beim Abschluss privatrechtlicher Verträge dienenden Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sind auf verwaltungsrechtliche Verträge analog anwendbar (Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. A., Zürich/St. Gallen 2016, Rz. 1356; VGr, 20. Februar 2013, VB.2012.00747, E. 3.3b beides mit Hinweisen).

E. 4.3

Nach Art. 23 OR ist der Vertrag für denjenigen unverbindlich, der sich beim Abschluss in einem wesentlichen Irrtum befunden hat. Der Irrtum ist nach Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR ein wesentlicher, wenn der Irrtum einen bestimmten Sachverhalt betraf, der vom Irrenden nach Treu und Glauben im Geschäftsverkehr als notwendige Grundlage des Vertrags betrachtet wurde; bezieht sich dagegen der Irrtum nur auf den Beweggrund zum Vertragsschluss, so ist er nicht wesentlich (Abs. 2). Wesentlich ist ein Irrtum, wenn nach den Umständen davon

auszugehen ist, dass der oder die Irrende bei Kenntnis des wahren Sachverhalts seine Willenserklärung nicht oder nicht so abgegeben hätte; der Sachverhalt, den sich der oder die Irrende vorstellt, ist mithin für die Bildung seines Geschäftswillens nicht nur mitentscheidend, sondern ausschlaggebend (Ingeborg Schwenzer, Basler Kommentar, 2015, Art. 23 OR N. 4, auch zum Folgenden; Peter Gauch et al., Schweizerisches Obligationenrecht [-] Allgemeiner Teil, 10. A., Zürich etc. 2014, Rn. 779). Dabei müssen sowohl eine objektive als auch eine subjektive Komponente zusammenkommen: Wesentlichkeit kann nur bejaht werden, wenn nach allgemeiner Verkehrsanschauung und kumulativ aus Sicht des bzw. der Erklärenden ein Gebundensein an die nicht gewollte Erklärung als unzumutbar scheint. Mithin ist vorausgesetzt, dass die Fehlvorstellung in subjektiver Hinsicht kausal für den Vertragsabschluss war und die Inhaltsdifferenz zwischen dem abgeschlossenen und dem wirklich gewollten Vertrag auch von einem objektiven Standpunkt aus als bedeutsam erscheint (Claire Huguenin, Obligationenrecht, 2. A., Zürich etc. 2014, N. 479). Ob auch ein Irrtum über künftige Sachverhalte wesentlich sein kann, ist umstritten (vgl. dazu Bruno Schmidlin, Berner Kommentar, 2013, Art. 23/24 OR N. 238 ff.; ferner Gauch et al., N. 795 ff.).

E. 4.4

Die Beschwerdegegnerin begründet ihre Ausgangsverfügung wie erwähnt damit, dass sie bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung davon ausgegangen sei, der Beschwerdeführer werde sich während der verbleibenden Anstellungsdauer an seine arbeitsrechtlichen Pflichten, namentlich seine Treuepflicht halten. Sie habe sich deshalb über einen bestimmten Sachverhalt geirrt, den sie nach Treu und Glauben im Geschäftsverkehr als notwendige Vertragsgrundlage habe betrachten dürfen, was auch für den Beschwerdeführer erkennbar gewesen sei. Mithin besteht der (künftige) Sachverhalt, dessen Verwirklichung die Beschwerdegegnerin als notwendige Vertragsgrundlage angesehen haben will, im Umstand, dass sich der Beschwerdeführer nach Abschluss der Vergleichsvereinbarung an seine arbeitsrechtlichen Pflichten halten werde. Es ist indes anzunehmen, dass eine Partei bei Vertragsschluss regelmässig darauf vertraut, die Gegenpartei werde sich an die ihr aus dem konkreten Vertrag erwachsenden oder anderweitig begründete (Neben-)Pflichten halten. Schon insofern erscheint es wenig überzeugend, dass der Irrtum über die künftige Vertragserfüllung bzw. das Ausbleiben einer Leistungsstörung ein wesentlicher sein soll. Hinzu kommt, dass die streitbetroffene vertragliche Vereinbarung nach Aussprechen der ordentlichen Kündigung auf Initiative der Beschwerdegegnerin geschlossen wurde und die Folgen der Kündigung regelt. In Konstellationen wie der vorliegenden dürfte das für den Vertrags- bzw. Vergleichsabschluss ausschlaggebende Motiv des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin regelmässig die Vermeidung eines Rechtsstreits über die Rechtmässigkeit der Kündigung und deren Folgen sein, nicht aber die Erwartung über die ordnungsgemässe Erfüllung arbeitsrechtlicher (Neben-) Pflichten während der verbleibenden Anstellungsdauer. Unglaublich erscheint denn auch, dass die Entschädigung dem Beschwerdeführer aufgrund der Erwartung, er werde sich während der verbleibenden Anstellungsdauer pflichtgemäss verhalten, zugebilligt worden sein soll. Die angeblich durch den Beschwerdeführer verletzte Treuepflicht wurde nämlich trotz der Erwähnung in der Vereinbarung nicht durch Letztere begründet, sondern erwuchs diesem aus dem schon lange bestehenden Arbeitsverhältnis (vgl. §§ 49 und 51 PG) und hätte während der Kündigungsfrist selbstverständlich auch ohne vertragliche Vereinbarung der Parteien weiterbestanden. Es wäre auch nicht einzusehen, weshalb die Beschwerdegegnerin die Einhaltung dieser ohnehin bestehenden Nebenpflicht während der Kündigungsfrist

überhaupt hätte gesondert vergüten, geschweige denn mit Fr. 75'000.- entschädigen wollen. Vielmehr ist – im Einklang mit der Formulierung der Vereinbarung – davon auszugehen, dass die Zahlung dem Beschwerdeführer im Wesentlichen aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit für die Beschwerdegegnerin und seines Alters ausgerichtet werden sollte. Insofern fehlt es somit an einer massgeblichen wechselseitigen Beziehung zwischen der Treuepflicht des Beschwerdeführers und der Zahlungsverpflichtung der Beschwerdegegnerin und erscheint es der Beschwerdegegnerin nicht ohne Weiteres unzumutbar, diesen Teil der Vereinbarung trotz einer allfälligen Pflichtverletzung des Beschwerdeführers zu erfüllen. Die Ahndung personalrechtlicher Pflichtverletzungen bildet schliesslich Gegenstand eigener gesetzlicher Regelungen, weshalb es vorliegend nicht angebracht erscheint, auf die Regeln zu Willensmängeln beim Vertragsschluss zurückzugreifen (vgl. Gauch et al., N. 807b; vgl. auch VGr, 13. Juli 2011, PB.2010.00060, E. 4.6.2 [auf www.vgrzh.ch nicht publiziert]). Vielmehr sind personalrechtliche Massnahmen zu prüfen bzw. wären solche zu ergreifen gewesen. Vorliegend wäre namentlich eine vorzeitige, arbeitgeberseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Frage gekommen:

E. 4.5.1

Nach § 22 Abs. 1 Satz 1 PG kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseits ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden; als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist (Abs. 2). Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts; eine Abfindung nach § 26 PG bleibt vorbehalten (§ 22 Abs. 4 PG). Die fristlose arbeitgeberseitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ist zulässig, wenn die geltend gemachten Vorkommnisse einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zumutbar ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 130 III 213 E. 3.1, 129 III 380 E. 2.1; vgl. zur Kritik an der subjektiven Voraussetzung des wichtigen Grundes Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 337 N. 2 S. 1098). Bei einer fristlosen Kündigung ist der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Sie ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel Verwarnung, vorübergehende Freistellung oder ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, 2014, Art. 337 OR N. 4; VGr, 26. Juli 2012, VB.2012.00184, E. 2.3 und E. 6). Wenn – wie hier – bereits eine ordentliche Kündigung ausgesprochen wurde, sind an eine fristlose Entlassung erhöhte Ansprüche zu stellen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337 N. 2 mit Hinweisen, auch zum Folgenden). Da sich die Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses während der Kündigungsfrist meist aus der persönlichen Konfrontation ergibt, rechtfertigt sich die nachträgliche fristlose Entlassung einer bereits freigestellten Person regelmässig nur dann, wenn nach der Freistellung schwerwiegende Verfehlungen bekannt werden oder sich die freigestellte Person zu krassen Illoyalitäten gegen den bisherigen Arbeitgeber bzw. die bisherige Arbeitgeberin hinreissen lässt. Das dem Beschwerdeführer vorgeworfene Fehlverhalten stellte an sich eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitnehmers und damit einen wichtigen Grund für eine sofortige (arbeitgeberseitige) Auflösung des

Anstellungsverhältnisses während der verbleibenden Anstellungsdauer dar.

E. 4.5.2

Eine fristlose Kündigung ist nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR umgehend zu erklären, weil der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin andernfalls zu erkennen gibt, dass das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist für ihn bzw. sie subjektiv zumutbar ist (BGE 138 I 113 E. 6.3, auch zum Folgenden). In der Regel müssen Kündigende innert zwei bis drei Tagen reagieren; bei besonderen Verhältnissen – etwa längeren Entscheidungswegen in einer Gesellschaft – wird ihnen eine um wenige Tage längere Reaktionsfrist zugestanden (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337 N. 17 S. 1125 f. mit zahlreichen Hinweisen, auch zum Folgenden). Bloss, wenn auch ernsthafte Zweifel am ordnungsgemässen Verhalten der Gegenseite lösen die Frist nicht aus; die Frist läuft nicht, solange der oder die Kündigende noch keine genügend sichere Kenntnis der Umstände hat und noch die von ihm bzw. ihr zu verlangenden Abklärungen vorzunehmen hat, was allerdings beförderlich geschehen muss. Aufgrund der verwaltungsrechtlichen Verfahrensvorschriften lässt sich diese Rechtsprechung nicht unbesehen auf öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse übertragen. So ist dem bzw. der Angestellten vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren (Ziff. 3.1 Abs. 1 des Anstellungsreglements; § 31 PG) und erlauben die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung es nicht immer, unverzüglich zu entscheiden (BGr, 30. April 2007, 2A.495/2006, E. 4.1, und 15. Oktober 2007, 2A.656/2006, E. 5.2). Welche Verwirkungsfrist angemessen ist, ist insbesondere unter Berücksichtigung des Verhaltens der Verwaltung unter Einschluss von deren Bemühungen um Einhaltung der Erklärungsfrist zu entscheiden (BGr, 30. April 2007, 2A.495/2006, E. 4.1). Nach Darstellung der Beschwerdegegnerin in ihrer Rekursantwort vom 16. November 2017 bemerkten zwei ihrer Mitarbeiter Ende Juli 2017, dass Geschäftsdateien auf dem Server gelöscht worden waren. Sie hätten deshalb verschiedene Kolleginnen und Kollegen gefragt, ob sie etwas darüber wüssten. Der Beschwerdeführer habe daraufhin bestätigt, dass er Daten kopiert und wohl einige Daten unabsichtlich verschoben habe. Die beiden Mitarbeiter hätten den direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers am 7. August 2017 über den Kopiervorgang informiert, worauf dieser am 8. August 2017 den Geschäftsführer informiert habe. Am 9. August 2017 wurde der Beschwerdeführer im Rahmen einer Besprechung mit dem Geschäftsführer und seinem Vorgesetzten mit dem Vorwurf des Datendiebstahls und der Amtsgeheimnisverletzung konfrontiert. Im Rahmen dieses Gesprächs scheint er sodann aufgefordert worden zu sein, bis zum Folgetag zu erklären, ob er einer neuen Aufhebungsvereinbarung, welche keine Entschädigung mehr vorsehe und in der er sich unter Androhung einer Konventionalstrafe zur Erklärung verpflichtete, dass er keine Daten mehr in seinem Besitz habe, zustimme. Zudem scheinen ihm als mögliche "Sanktionen" seiner Pflichtverletzung die fristlose Kündigung, eine Strafanzeige, ein Vermerk im Arbeitszeugnis und die Information des neuen Arbeitgebers genannt worden zu sein. Mit Schreiben vom 10. August 2017 teilte die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer mit, sie prüfe unter anderem die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses, und räumte ihm Gelegenheit ein, sich dazu bzw. zu den Vorwürfen zu äussern. Der Beschwerdeführer äusserte sich am 16. August 2017. Dass die Beschwerdegegnerin in der Folge weitere Abklärungen getätigt hätte, wird nicht geltend gemacht, und es ergeben sich hierfür auch keine Anhaltspunkte in den Akten. Sie nahm somit – aus welchen Gründen auch immer – von einer fristlosen Kündigung Abstand und begnügte sich mit einer vorzeitigen Freistellung des Beschwerdeführers. Bei Erlass der Ausgangsverfügung vom 26. September 2017 hätte sie infolge offensichtlicher

Überschreitung der Erklärungsfrist keine rechtmässige fristlose Entlassung mehr aussprechen können. Vielmehr hatte sie zu diesem Zeitpunkt ihr Recht auf fristlose Kündigung längst verwirkt. Die kurzen Fristen zur Erklärung einer fristlosen Kündigung können in einer Konstellation wie der vorliegenden jedoch nicht dadurch umgangen werden, dass auf einen angeblichen Willensmangel bei Abschluss der Vergleichsvereinbarung über die Kündigungsfolgen zurückgegriffen und von der damit einhergehenden, ungleich längeren Anfechtungsfrist profitiert wird (vgl. VGr, 13. Juli 2011, PB.2010.00060, E. 4.6.2 am Ende).

E. 4.6

Anzumerken bleibt Folgendes: Zu Recht bringt die Beschwerdegegnerin keine Einwände gegen die Vergleichsvereinbarung bzw. die darin enthaltene Klausel über die "Entschädigung" als solche vor. Zwar erscheint die Vergütungszahlung in der Höhe von Fr. 75'000.-, welche dem Beschwerdeführer – zumindest massgeblich – aufgrund seines Alters und der Dienstjahre ausgerichtet werden soll, grundsätzlich weniger als eine Entschädigung denn als Abfindung im Sinn des § 26 PG und erwägt die Vorinstanz zutreffend, dass gemäss Anstellungsverordnung keine Abfindungen ausgerichtet werden bzw. jene die Ausrichtung einer Treueprämie nur für ungekündigte Arbeitsverhältnisse vorsieht. Dieser Mangel wiegt indes nicht derart schwer, dass die entsprechende vertragliche Abrede als nichtig anzusehen wäre, und es erschiene vorliegend treuwidrig, dem Beschwerdeführer den Mangel entgegenzuhalten (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Rz. 1344 und 1352). Soweit die Beschwerdegegnerin geltend macht, die Parteien hätten "implizit eine Resolutivbedingung vereinbart, wonach die Pflicht der Beschwerdegegnerin zur Auszahlung der Entschädigung entfällt, wenn der Beschwerdeführer seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis verletzt", ist ihr entgegenzuhalten, dass sich hierfür weder aus der Aufhebungsvereinbarung noch aus den Umständen des Vertragsschlusses Anhaltspunkte ergeben. Auch im späteren Verhalten der Parteien, namentlich jenem der Beschwerdegegnerin, lassen sich keine Hinweise dafür erkennen, dass sie die "Entschädigung" von einer Bedingung hätten abhängig machen wollen. Solches erwähnte die Beschwerdegegnerin weder in ihren Schreiben vom 10. und 16. August 2017 noch in der Ausgangsverfügung vom 26. September 2017. Vielmehr ging sie davon aus, die Vereinbarung infolge einer veränderten Sachlage widerrufen und eine neue Vereinbarung abschliessen zu dürfen.

E. 4.7

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin nicht berechtigt war, die Vergleichsvereinbarung vom 26. September 2017 teilweise zu widerrufen, und die Verpflichtung der Beschwerdegegnerin, dem Beschwerdeführer eine Zahlung in der Höhe von Fr. 75'000.- zu leisten, auch nicht zufolge Bedingungseintritts erloschen ist. Vielmehr erwächst dem Beschwerdeführer aus der vertraglichen Regelung der Kündigungsfolgen Anspruch auf die vereinbarte Leistung.

E. 5

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. I und III des Beschlusses des Bezirksrats X vom 15. Mai 2018 sowie die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 26. September 2017 sind aufzuheben.

E. 6

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 überschritten (oben 1.2), weshalb im vorliegenden Beschwerdeverfahren Kosten zu erheben sind. Diese sind der unterliegenden Beschwerdegegnerin aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Diese ist zudem zu verpflichten, dem sowohl im vorinstanzlichen Verfahren als auch vor Verwaltungsgericht obsiegend erscheinenden Beschwerdeführer für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 7

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.