

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00317 vom 9. Juli 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-07-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00317

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00317 du 9 juillet 2020

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00317 del 9 luglio 2020

Regeste

Fristlose Entlassung | [Die Kantonspolizei war berechtigt, einem Polizisten fristlos zu kündigen, weil sich dieser aktiv bei der Plattform "Wir für Euch" beteiligte.] Für Angehörige des Polizeikorps sind die Anforderungen an das (ausserdienstliche) Verhalten besonders hoch, weil sie mehr als andere Angestellte die Staatsgewalt verkörpern. Sie sind als Vertreter des Staates mit der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung beauftragt (E. 4.1). Der Beschwerdeführer hat sich aktiv an einer Vereinigung beteiligt, die auf ihrer Webseite "Handlungsempfehlungen" betreffend Strafanzeigen gegen Polizistinnen und Polizisten wegen rechtlich gebotenen Vorgehens veröffentlichte. Die Ansichten und Haltungen der Plattform bzw. deren Betreibern vertrat er in seiner Funktion als Presseverantwortlicher auch gegenüber Dritten, insbesondere den Medien (E. 5.1.2). Das Verhalten des Beschwerdeführers ist als schwere Treuepflichtverletzung zu qualifizieren. Die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses war dem Beschwerdegegner nicht mehr zumutbar (E. 5.1.3). Die fristlose Kündigung erfolgte nicht verspätet (E. 6). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2022.00317 Urteil der 4. Kammer vom 11. Mai 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen N, vertreten durch RA X und/oder RA Y, Beschwerdeführer, gegen Kanton Zürich, vertreten durch die Kantonspolizei Zürich, diese vertreten durch RA Z, Beschwerdegegner, betreffend fristlose Entlassung, hat sich ergeben: I. N, geboren 1979, war seit September 2008 als Polizist bei der Kantonspolizei Zürich tätig. Nach verschiedenen Stationen wurde er per 1. November 2019 nach "O" versetzt, wo er in verschiedenen Bereichen tätig war, zuletzt beim Dienst K. Mit Verfügung vom 14. Oktober 2021 löste die Kantonspolizei das Arbeitsverhältnis mit N wegen Verletzung der Treuepflicht gemäss § 49 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) per sofort auf. Zur Begründung führte sie an, N habe sich aktiv an der Plattform "Wir für Euch" beteiligt, die "sich gegen die Polizeiarbeit richtet, Polizeiangehörige zur Missachtung der Dienstpflicht und die übrigen Bürger zur querulatorischen Anzeige gegen seine Berufskollegen aufruft". II. Einen dagegen erhobenen Rekurs wies die Sicherheitsdirektion mit Entscheid vom 7. April 2022 ab. III. N liess am 24. Mai 2022 Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Rekursentscheid vom 7. April 2022 aufzuheben und es sei festzustellen, dass die mit Verfügung vom 14. Oktober 2021 angeordnete fristlose Kündigung ungerechtfertigt sei. Überdies sei der Kanton Zürich zu verpflichten, ihm Lohnersatz für die Zeitspanne der ordentlichen Kündigungsfrist, eine

"Pönale" in der Höhe von Fr. 23'274.- und eine Abfindung in der Höhe von Fr. 62'064.- zu bezahlen. Die Sicherheitsdirektion verzichtete am 31. Mai 2022 auf Vernehmlassung. Die Kantonspolizei schloss namens des Kantons Zürich mit Beschwerdeantwort vom 29. Juni 2022 auf Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Am 5. September 2022 replizierte N; am 7. September 2022 reichte er dem Verwaltungsgericht ausserdem weitere Belege ein. Mit Duplik vom 10. Oktober 2022 und Triplik vom 14. November 2022 hielten beide Parteien an den gestellten Anträgen fest. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Sicherheitsdirektion über Anordnungen der Kantonspolizei betreffend die (fristlose) Auflösung eines Anstellungsverhältnisses nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig.
- 1.2 Der Beschwerdeführer verlangt "Lohnersatz für die Zeitspanne der ordentlichen Kündigungsfrist" im Betrag von Fr. 76'910.20, eine Entschädigung von Fr. 23'274.- und eine Abfindung von Fr. 62'064.-. Daraus resultiert ein Streitwert von rund Fr. 160'000.-, weshalb die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG).
- 1.3 Da auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

2. 2.1 Nach § 22 Abs. 1 Satz 1 PG kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden, wobei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zumutbar ist, als wichtiger Grund gilt (§ 22 Abs. 2 PG). § 22 Abs. 4 Satz 1 PG verweist für Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung ergänzend auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220). Entsprechend kann zur Auslegung von § 22 PG die Praxis zu den Art. 337 und 337c OR beigezogen werden.
- 2.2 Gemäss Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses seitens der arbeitgebenden Partei nur 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 die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses der arbeitgebenden Partei nicht zumutbar ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 142 III 579 E. 4.2, 130 III 213 E. 3.1, 129 III 380 E. 2.1). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem die Stellung der betroffenen Person zu berücksichtigen, namentlich ob diese eine besondere Vertrauens- oder Verantwortungsposition bekleidet (vgl. BGE 130 III 28 [= Pra. 93/2004 Nr. 115] E. 4.1, 127 III 86 [= Pra. 9072001 Nr. 84] E. 2c). Auch ausserdienstliches Verhalten vermag daher eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, wenn es die ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung der arbeitnehmenden Person beeinträchtigt oder aber wegen deren Stellung der Glaubwürdigkeit und dem Ansehen von Gemeinwesen und Verwaltung schadet (VGr, 3. April 2019, VB.2018.00729, E. 3.2; vgl. BVGr, 24. März 2015, A-4586/2014, E. 3.3.2).

Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist sodann auch von Bedeutung, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits gedauert hat. So vermögen Verfehlungen langjähriger Angestellter das durch die längere Dauer gefestigte Vertrauensverhältnis weniger zu erschüttern als solche neu Eingetretener (Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, Der Arbeitsvertrag, 4. A., Zürich etc. 2014, Art. 337 N. 6 mit weiteren Hinweisen). Bei einer fristlosen Kündigung ist schliesslich der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Sie ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel eine Verwarnung, eine

vorübergehende Freistellung oder die ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (zum Ganzen VGr, 27. Februar 2020, VB.2019.00676, E. 2.2 [und das dazu ergangene Urteil BGr, 10. Juli 2020, 8C_271/2020, E. 2.2 f.] – 31. Januar 2018, VB.2017.00654, E. 2.1 – 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 2.3 – 26. Juli 2012, VB.2012.00184, E. 2.3). 2.3 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). Aufgrund der verwaltungsrechtlichen Verfahrensvorschriften lässt sich die privatrechtliche Praxis zu Art. 337 OR nicht unbesehen auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse übertragen. So ist dem bzw. der Angestellten vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren (§ 31 Abs. 1 PG) und erlauben die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung es nicht immer, unverzüglich zu entscheiden. Welche Verwirkungsfrist angemessen ist, ist insbesondere unter Berücksichtigung des Verhaltens der Verwaltung unter Einschluss von deren Bemühungen um Einhaltung der Erklärungsfrist zu entscheiden. Die Verwaltung ist gehalten, die nötigen Verfahrensschritte zeitnah einzuleiten und die notwendigen Sachverhaltsabklärungen beförderlich voranzutreiben. Bei einer fristlosen Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses sind die Arbeitgebenden nicht verpflichtet, ihren Entscheid bereits während laufender Frist zur Stellungnahme durch den Arbeitnehmer im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs vorzubereiten (zum Ganzen BGE 138 I 113 E. 6.4 f.; VGr, 27. Februar 2020, VB.2019.00676, E. 2.3).

3. Der streitgegenständlichen fristlosen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

3.1 Der Beschwerdeführer war seit dem 1. September 2008 als Polizist bei der Kantonspolizei Zürich tätig, zuletzt im Grad eines Wachtmeisters. Innerhalb des Polizeikorps durchlief er verschiedene Stationen; per 1. November 2019 wurde er nach "O" versetzt, wo er in verschiedenen Bereichen tätig war, unter anderem beim Dienst L der Kantonspolizei sowie (zuletzt) beim Dienst K. Die Leistung und das Verhalten des Beschwerdeführers wurden von seinen Vorgesetzten sehr unterschiedlich bewertet. So finden sich im Personaldossier Kurzbeurteilungen und Mitarbeitergespräche, worin er mit einem "B (sehr gut)" qualifiziert wurde. Gleichzeitig finden sich auch etliche Bewertungen mit "D (genügend)" oder gar "E (ungenügend)". Die Versetzung nach "O" begründete der zuständige Personaldienstleiter denn auch mit ungenügenden Leistungsbeurteilungen in den Jahren 2018 und 2019.

3.2 Am 10. Februar 2021 gelangten der Beschwerdeführer und ein weiterer Kantonspolizist mit einem Brief an den kantonalen und den gesamtschweizerischen Polizeipersonalverband (VKPZ bzw. VSPB). Darin äusserten sie Kritik an den damals geltenden Corona-Massnahmen des Bundes; als Berufspersonen seien sie "je länger je mehr dazu angehalten, die Massnahmen der 'besondere Lage' auf ihre Rechtmässigkeit und Verhältnismässigkeit hin kritisch zu überprüfen". Gleichzeitig forderten sie vom Verband, beim Bundesrat Antworten auf verschiedene Fragen "zu verlangen" (so z.B. "Was ist der tatsächliche Zweck der momentanen Corona-Massnahmen?", "In welchem Verhältnis stehen die momentanen Corona-Massnahmen zu den verschiedenen Grundrechtseinschränkungen?"). Mit Schreiben vom 16. April 2021 gelangten der Beschwerdeführer und sein Kollege, vertreten durch ihren (damaligen) Rechtsanwalt, an den Kommandanten der Kantonspolizei. Darin verwiesen sie auf den erwähnten Brief an den VKPZ und den VSPB und brachten vor, dass sich die Frage nach der Anwendung des Verhältnismässigkeitsprinzips für den einzelnen Polizisten "in den letzten Monaten häufiger und drängender" stelle. Ausserdem hielten sie

fest, dass sie in keiner Weise beabsichtigten, gegen ihre Pflichten zu verstossen oder klare Befehle zu verweigern. Des Weiteren heisst es im Schreiben, es sei ihr Ziel, beim Kommandanten vorsprechen zu dürfen, "um ein Gespräch darüber zu führen, wie in einer solchen Situation jede Unruhe im Corps vermieden und die Verhältnismässigkeit als klare Handlungsrichtlinie aufrechterhalten werden kann". Am 28. April 2021 fand das erbetene Gespräch statt; daran nahmen der Beschwerdeführer, sein Kollege (aufgrund einer Maskentragdispens mittels Videokonferenz), der Kommandant sowie der Chef Kommandobereich 1 der Kantonspolizei teil. Erstere äusserten ihre Bedenken gegenüber der Durchsetzung der Corona-Massnahmen und verwiesen auf die "Verunsicherung und Missstimmung im Korps". Letztere wiesen ihrerseits darauf hin, dass es der Polizei beim Vollzug von Massnahmen nicht zustehe, eine konkrete Normenkontrolle vorzunehmen und diese nur anzuwenden, wenn sie – nach Ansicht des jeweiligen Polizisten – mit übergeordnetem Recht konform seien. Ebenso verwies das Kommando auf das Gelübde, welches Angehörige der Kantonspolizei beim Eintritt in den Korps leisten (vgl. § 13 der Kantonspolizeiverordnung vom 28. April 1999 [KapoV, LS 551.11]).

3.3 Die Zeitung "20 Minuten" berichtete in einem Artikel vom 6. August 2021, dass eine "selbsternannte Gruppe von Polizistinnen und Polizisten" unter der Bezeichnung "Wir für Euch" eine Webseite betreibe, welche die geltenden Corona-Massnahmen des Bundes kritisiere. Auf der Plattform wurde auf den erwähnten Brief vom 10. Februar 2021 hingewiesen und dieser verlinkt; die Namen der Verfasser waren jedoch entfernt worden. Dennoch konnte in den Dokumenteneigenschaften (Metadaten) als Ersteller N eruiert werden. In der (ursprünglich veröffentlichten) Beschreibung des Briefs hiess es etwa, dass "durch uns ein Schreiben an den VSPB gesandt [wurde], wobei wir fordern, dass...". Diese Textpassage wurde später angepasst.

3.4 Mit Verfügung vom 17. August 2021 eröffnete der Kommandant der Kantonspolizei eine Administrativuntersuchung gegen den Beschwerdeführer wegen Verdachts auf Arbeitspflichtverletzung. Am 28. September 2021 wurde der Beschwerdeführer vom Chef der Rechtsabteilung befragt. Dabei gab er insbesondere an, dass er bei der Plattform "Wir für Euch" beteiligt sei, indem er E-Mails "bewirtschaftete" bzw. dort für die Pressearbeit zuständig sei. Er besuche die Seite selten; "[a]ber das, was ich gesehen habe, dahinter kann ich stehen".

3.5 Bereits am 24. September 2021 war "Wir für Euch" unter anderem an das Kommando der Kantonspolizei Zürich gelangt. In diesem Schreiben heisst es, bei "Wir für Euch" handle es sich um eine Vereinigung von Richtern, Staatsanwälten und Polizisten aus der gesamten Schweiz. Gestützt auf eine rechtliche Analyse der Zertifikatspflicht seien sie zur Überzeugung gelangt, dass diese widerrechtlich sei. Diese Analyse sowie "Handlungsempfehlungen" für betroffene Bürgerinnen und Bürger würden auf der Webseite veröffentlicht. In einem Dokument, welches unter der Rubrik "Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Zertifikatspflicht" heruntergeladen werden kann, heisst es unter anderem, dass gegen Polizistinnen und Polizisten, die die Zertifikatspflicht etwa in einem Restaurant durchsetzten bzw. durchsetzen wollten, Strafanzeige wegen Nötigung und/oder Amtsmissbrauch erstattet werden könne. Dafür könne das (ebenfalls auf der Webseite verfügbare) Formular "Strafanzeige Nötigung/Amtsmissbrauch" verwendet werden. Am 27. September 2021 informierte die Stadtpolizei Zürich die Kantonspolizei darüber, dass in den Metadaten des Strafanzeigeformulars als Ersteller derjenige Polizist erkennbar sei, der gemeinsam mit dem Beschwerdeführer am 10. Februar 2021 an den Kommandanten gelangt war.

3.6 Am 29. September 2021 teilte die Chefin Personelles dem Rechtsvertreter des Beschwerdeführers mit, dass die Kantonspolizei beabsichtige, das Anstellungsverhältnis

fristlos aufzulösen. Gleichzeitig gewährte sie ihm dazu das rechtliche Gehör und stellte den Beschwerdeführer bis zum Entscheid über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses frei. Am 11. Oktober 2021 nahm der Beschwerdeführer Stellung zur beabsichtigten Kündigung. Er beantragte, das Arbeitsverhältnis sei aufrechtzuerhalten, eventualiter sei er zu verwarnen.

3.7 Mit Verfügung vom 14. Oktober 2021 löste der Kommandant der Kantonspolizei das Anstellungsverhältnis mit dem Beschwerdeführer fristlos auf. Zur Begründung führte er zusammengefasst Folgendes aus: Der Beschwerdeführer habe sich an der Plattform "Wir für Euch" beteiligt und dadurch seine Treuepflicht gemäss § 49 PG massiv verletzt. Auf der Webseite werde unter anderem die Botschaft vermittelt, dass die vom Bundesrat beschlossenen Corona-Massnahmen widerrechtlich, unverhältnismässig und schädlich für die Gesellschaft seien; ebenso wollten die Betreiber der Plattform Polizeiangehörige dazu bewegen, ihre Dienstpflichten zu verletzen und bezüglich Corona-Vorschriften das Recht nicht mehr durchzusetzen. Insbesondere führe die Aufforderung, Polizistinnen und Polizisten anzuzeigen, welche die Rechtsordnung durchsetzen, zu grossen Unannehmlichkeiten für die loyalen Mitarbeiter. Die Plattform agiere somit klar gegen den polizeilichen Grundauftrag gemäss § 7 des Polizeiorganisationsgesetzes vom 29. November 2004 (LS 551.1). Danach sei die Polizei verpflichtet, alle Straftaten, die sie festgestellt habe oder die ihr gemeldet worden seien, zu verfolgen oder anzuzeigen (vgl. Art. 15, 302 Abs. 1 und 306 der Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007 [SR 312.0]). Das Verhalten des Beschwerdeführers habe unmittelbar dem Ansehen des Korps geschadet, indem das Vertrauen der Bevölkerung in die Integrität und Redlichkeit der Kantonspolizei untergraben worden sei. Das Vertrauen in die Loyalität des Beschwerdeführers sei unheilbar zerstört und könne auch durch eine mildere Massnahme, wie einen Verweis, nicht mehr wiederhergestellt werden.

E. 4.1

Angestellte des öffentlichen Dienstes sind verpflichtet, sich während und ausserhalb der Arbeitszeit so zu verhalten, wie das mit ihrer Stellung verbundene Ansehen und Vertrauen dies erfordert, und alles zu unterlassen, was die Interessen des Staates beeinträchtigt. Sie haben insbesondere alles zu unterlassen, was das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität der Verwaltung und ihrer Angestellten beeinträchtigen und was die Vertrauenswürdigkeit gegenüber dem Arbeitgeber herabsetzen würde. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das zu beanstandende Verhalten in der Öffentlichkeit bekannt geworden ist und Aufsehen erregt hat (BGr, 20. November 2019, 8C_448/2019, E. 4.1, und 26. Juni 2014, 8C_146/2014, E. 5.5, je auch zum Folgenden). Gemäss § 49 PG haben sich die Angestellten 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. Für Angehörige des Polizeikorps sind die Anforderungen an das (ausserdienstliche) Verhalten besonders hoch, weil sie mehr als andere Angestellte die Staatsgewalt verkörpern. Sie sind als Vertreter des Staates mit der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung beauftragt (vgl. § 3 Abs. 1 des Polizeigesetzes vom 23. April 2007 [LS 550.1]; ferner § 13 KapoV); sie dürfen mithin keinesfalls Normen verletzen, die sie zu schützen und deren Einhaltung sie durchzusetzen haben (BGr, 9. Juli 2020, 8C_336/2019, E. 3.2.2, und 29. Januar 2019, 8C_252/2018, E. 5.2; BVGr, 24. März 2015, A-4586/2014, E. 3.4.3.1; vgl. auch BGr, 30. November 2017, 8C_502/2017, E. 6.6 [nicht publiziert in BGE 144 I 11]; VGr, 3. April 2019, VB.2018.00642, E. 5.3.3 Abs. 5, und 8. Januar 2014, VB.2013.00626, E. 4.2).

E. 4.2

Eine schwere Verletzung der Treuepflicht gemäss § 49 PG stellt regelmässig einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar (VGr, 5. September 2018, VB.2018.00200, E. 3.5 Abs. 1 [nicht publiziert], und 9. März 2016, VB.2015.00574, E. 3.2 Abs. 1 [nicht publiziert]; vgl. BGr, 12. März 2011, 8C_810/2011, E. 5.5; ferner VGr, 2. März 2023, VB.2022.00326, E. 4.4 mit Hinweisen). Ebenso ist ein solcher grundsätzlich gegeben, wenn ein Arbeitnehmer dem Ansehen der Arbeitgeberin in erheblicher Weise schadet (VGr, 8. Januar 2014, VB.2013.00626, E. 4.2, und 20. Februar 2013, VB.2012.00747, E. 3.4.6 Abs. 2; Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, Basler Kommentar, 2020, Art. 337 OR N. 26; vgl. auch VGr, 25. November 2013, VB.2013.00708, E. 2.4 Abs. 3).

E. 5.1.1

Der Beschwerdeführer gab anlässlich der Einvernahme vom 28. September 2021 unter anderem an, bei der Plattform "Wir für Euch" beteiligt zu sein, indem er dort für die Pressearbeit zuständig sei; er besuche die Webseite selten, aber das, was er gesehen habe, dahinter könne er stehen. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs brachte er am 11. Oktober 2021 vor, er habe nichts mit der Veröffentlichung von Inhalten auf der Webseite zu tun und er erscheine dort auch nicht als "Mitarbeiter der Plattform". Zur Frage, wie er zur Funktion des Presseverantwortlichen gekommen sei, gab der Beschwerdeführer anlässlich der Einvernahme vom 28. September 2021 zu Protokoll, es "macht nicht Sinn, dies zu beantworten, aus meiner Sicht". Zum Formular "Strafanzeige Nötigung/Amtsmissbrauch", welches auf der Webseite verfügbar ist, gab der Beschwerdeführer an, er habe "die Vorstufe gesehen"; das "Endprodukt" sei ihm bisher nicht bekannt gewesen. Wann und wie er die "Vorstufe" einsehen konnte, beantwortete der Beschwerdeführer nicht ("Keine Aussage"). Aus seiner Sicht sei dieses Formular "wie viele Hilfsmittel, die man im Internet findet – vom Mietvertrag bis zur Kündigung einer Immobilie – ein Rechtsbehelf"; er hoffe schwer, dass dieses nicht zum Einsatz kommen werde. Auf der Plattform "Wir für Euch" war zunächst unter der Rubrik "Informationen" etwa eine rechtliche Analyse der Covid-Zertifikatspflicht abrufbar. Dazu heisst es auf der Plattform: "Staatsorgane, die sich bei ihrem Handeln auf die bundesrätliche Verordnung stützen, handeln unserer Auffassung nach widerrechtlich. Wir werden daher für die betroffenen Staatsbürger Handlungsempfehlungen erstellen, um ihnen die rechtlichen Möglichkeiten – im Falle von geahndeten Verstössen (Bussen) aufgrund der rechtswidrigen Verordnung – aufzuzeigen". In diesen "Handlungsempfehlungen bei Verstössen gegen Zertifikatspflicht" wird unter anderem Folgendes empfohlen (Hervorhebungen im Original): "[Empfehlung A] 3. Variante (+): Der Betreiber verzichtet auf die persönliche Kontrolle [des Covid-Zertifikats]. - Vergewissern Sie sich, dass der Betreiber Ihnen wohl gesinnt ist, Sie nicht des Lokals verweist und keinen Strafantrag wegen Hausfriedensbruchs stellen wird. - Teilen Sie dem Betreiber dann mit, dass er der Polizei umgehend Folgendes mitteilen sollte: 'Ein Kunde weigert sich, das Zertifikat vorzuzeigen. Zudem sagte mir der Kunde, dass ich mich durch die Kontrolle des Zertifikats allenfalls strafbar mache. Ich benötige die Unterstützung der Polizei.' - Bleiben Sie im Lokal und warten Sie auf die Polizei. Gehen Sie dann gemäss Empfehlungen B und C vor." In der Empfehlung B wird festgehalten, dass die "Zertifikatspflicht und damit das Ausstellen einer Busse rechtswidrig ist", und wird empfohlen, eine allfällige Busse nicht anzunehmen. In der Empfehlung C heisst es (für den Fall, dass die betroffene Person von der Polizei aufgefordert wird, eine Lokalität zu

verlassen): "Weisen Sie den Polizeibeamten darauf hin, dass die Zertifikatspflicht rechtswidrig ist und er sich allenfalls der Nötigung nach Art. 181 StGB sowie allenfalls des Amtsmissbrauchs nach Art. 312 StGB strafbar machen könnte". Sollte der oder die Polizeiangehörige in der Folge Zwang anwenden, wird unter Hinweis auf "unser Formular 'Strafanzeige Nötigung/Amtsmissbrauch'" eine Anzeige beim örtlichen Polizeiposten oder direkt bei der Staatsanwaltschaft empfohlen.

E. 5.1.2

Der Beschwerdeführer hat sich somit aktiv an einer Vereinigung beteiligt, die auf ihrer Webseite "Handlungsempfehlungen" betreffend Strafanzeigen gegen Polizistinnen und Polizisten wegen rechtlich gebotenen Vorgehens veröffentlichte. Hinzu kommt, dass diese Empfehlungen – wie gerade aufgezeigt – ausdrücklich dazu auffordern, eine polizeiliche Intervention zu provozieren, um in der Folge die betroffenen Polizeiangehörigen anzuzeigen. Die Beteiligung des Beschwerdeführers an der Plattform "Wir für Euch" erfolgte sodann in Kenntnis des Inhalts der Webseite, welchem er zustimmte. Überdies vertrat er diese Ansichten und Haltungen in seiner Funktion als Presseverantwortlicher auch gegenüber Dritten, insbesondere den Medien. Entgegen den Vorbringen in der Beschwerde liegt somit keine ungerechtfertigte Verdachtskündigung vor; die Beteiligung des Beschwerdeführers ist hinreichend erstellt.

E. 5.1.3

Durch sein Verhalten hat der Beschwerdeführer bewusst in Kauf genommen, dem Ansehen der Kantonspolizei zu schaden, was als schwere Verletzung der Treuepflicht gemäss § 49 PG zu qualifizieren ist. Gleichzeitig hat der Beschwerdeführer dadurch die Vertrauensgrundlage des Arbeitsverhältnisses wesentlich erschüttert, sodass die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses dem Beschwerdegegner nicht mehr zumutbar war.

E. 5.2

Aus seinen Hinweisen auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zur Meinungsäusserungsfreiheit kann der Beschwerdeführer sodann nichts zu seinen Gunsten ableiten. Es trifft zwar zu, dass der EGMR der Meinungsäusserungsfreiheit einen hohen Stellenwert einräumt (vgl. BGE 136 I 332 E. 3.2.2 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung des EGMR, unter anderem auch EGMR, 12. Februar 2008, Guja c. Moldawien, 14277/04). Der Beschwerdeführer äusserte jedoch nicht lediglich Kritik an seinem Arbeitgeber bzw. dessen Tätigkeit; vielmehr unterstützte er Dritte aktiv dabei, Strafanzeigen gegen Polizistinnen und Polizisten einzureichen, die lediglich ihre Dienstpflichten befolgten. Damit hat er die Grenze des im Rahmen der Meinungsfreiheit Zulässigen, um die von ihm kritisierte "Situation" anzugehen, bei Weitem überschritten (vgl. BGr, 16. November 2016, 8C_397/2016, E. 5.5 f., und 10. Juni 2011, 8C_1033/2010, E. 5.3.1 f.). Dies gilt umso mehr, als Polizistinnen und Polizisten stärkere Einschränkungen ihrer Meinungsäusserungsfreiheit als andere Staatsangestellte hinnehmen müssen, zumal sie die Staatsgewalt repräsentieren (BGr, 11. Juli 2019, 8C_715/2018, E. 7.2.2, und 29. Januar 2019, 8C_252/2018, E. 5.4.3; vgl. auch die Hinweise in E. 4.1). Von wesentlicher Bedeutung ist in diesem Kontext überdies, dass der Beschwerdeführer sich gerade in seiner Funktion als Repräsentant der Staatsgewalt äusserte und nicht als Privatperson. Unter der Rubrik "Über uns" heisst es auf der Webseite von "Wir für Euch" denn auch Folgendes: "Wir sind eine Vereinigung von Polizistinnen und Polizisten aus allen Kantonen der Schweiz. Zudem haben wir uns gegenüber dem demokratischen Rechtsstaat verpflichtet,

nach bestem Wissen und Gewissen die Grundrechte von allen zu schützen und zu bewahren." Die Kritik an den Corona-Massnahmen des Bundes und der Kantone sollte somit gerade dadurch mehr Gewicht erhalten, dass Polizistinnen und Polizisten (und nicht Privatpersonen) diese äusserten.

E. 5.3

Schliesslich erweist sich die fristlose Kündigung angesichts der Schwere der Verfehlung des Beschwerdeführers auch als verhältnismässig. Die in vorangehenden Erwägungen festgehaltenen Verhaltensweisen des Beschwerdeführers sind geeignet, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität der Verwaltung und ihrer Angestellten zu beeinträchtigen. Erschwerend kommt hinzu, dass das Engagement von Polizistinnen und Polizisten (und des Beschwerdeführers) für die Plattform "Wir für Euch" sich auch tatsächlich darauf ausgewirkt hat, was sich insbesondere an den zahlreichen aktenkundigen Medienberichten zu dieser Thematik zeigt. Es war dem Beschwerdegegner nicht zumutbar, den Beschwerdeführer weiterhin als Polizist zu beschäftigen, nachdem dieser sich öffentlich gegen die Ordnung gestellt hatte, die er aufgrund seines Berufs zu schützen und aufrechtzuerhalten hatte. Erschwerend wirkt sich in dieser Hinsicht aus, dass sich der Beschwerdeführer bereits sehr früh für die Plattform "Wir für Euch" einsetzte, indem er dort als Presseverantwortlicher wirkte. Eine vorgängige Verwarnung war vor diesem Hintergrund nicht notwendig (vgl. allgemein zur Verwarnung BGE 127 III 153 E. 1; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 337 N. 13). Ebenso verfangen die Rügen des Beschwerdeführers unter dem Titel "Mildere Massnahmen wurden missachtet" nicht.

E. 5.4

Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass die Ausführungen des Beschwerdeführers zur behaupteten Missbräuchlichkeit der Kündigung nach dem Gesagten an der Sache vorbeigehen. Darauf braucht nicht weiter eingegangen zu werden.

E. 6.1

Der Beschwerdeführer macht (zumindest sinngemäss) geltend, die fristlose Kündigung sei verspätet erfolgt. Er verweist dabei insbesondere auf den Umstand, dass das Schreiben an den VKPZ und den VSPB dem Kommando der Kantonspolizei bereits am 16. April 2021 zugestellt worden sei und die Medien bereits im August 2021 darüber berichtet hätten, dass das Schreiben auf der Plattform "Wir für Euch" verfügbar gemacht werde.

E. 6.2

Der Beschwerdegegner bestreitet zu Recht nicht, dass er Mitte August 2021 erfuhr, dass auf der Plattform "Wir für Euch" das erwähnte Schreiben vom 10. Februar 2021 aufgeschaltet war. Ebenso war ihm bekannt, dass in den Metadaten dieses Dokuments der Beschwerdeführer als Verfasser ersichtlich war. Die aktive Beteiligung des Beschwerdeführers bei der Vereinigung "Wir für Euch" und seine Rolle als deren "Presseverantwortlicher" war jedoch erst erstellt, nachdem er im Rahmen der Administrativuntersuchung am 28. September 2021 befragt worden war. Eine bestimmte Gesinnung zu haben, verstösst an sich nicht gegen die Treuepflicht; diese Pflicht untersagt jedoch gewisse Verhaltensweisen (Tobias Jaag, Das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich – ausgewählte Fragen, ZBl 95/1994 S. 433 ff., 455). Die Haltung, welche der Beschwerdeführer im Schreiben vom 10. Februar 2021 zum Ausdruck gebracht hatte, war somit für sich selbst genommen aus Sicht des Beschwerdegegners noch

kein Anlass, konkrete Massnahmen zu ergreifen. Bereits ein Tag nach der erwähnten Einvernahme, das heisst am 29. September 2021, gewährte der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör zur beabsichtigten fristlosen Kündigung. Nachdem der Beschwerdeführer am 11. Oktober 2021 Stellung genommen hatte, löste der Kommandant das Anstellungsverhältnis mit Verfügung vom 14. Oktober 2021 fristlos auf. Der Beschwerdegegner hat somit nach Kenntnisnahme des wichtigen Grunds umgehend gehandelt; die fristlose Kündigung ist folglich nicht verspätet erfolgt.

E. 7

Nach dem Gesagten erweist sich die fristlose Kündigung als recht- und verhältnismässig. Damit hat der Beschwerdeführer weder Anspruch auf Schadenersatz im Sinn des § 22 Abs. 4 Satz 1 PG in Verbindung mit Art. 337c Abs. 1 OR noch auf eine Entschädigung gemäss § 22 Abs. 4 Satz 1 PG in Verbindung mit Art. 337c Abs. 3 OR. Ebenso fällt die Zusprechung einer Abfindung ausser Betracht (§ 22 Abs. 4 Satz 2 PG in Verbindung mit § 26 PG). Die verschiedenen vom Beschwerdeführer beantragten (Zeugen-)Befragungen vermöchten nichts an diesem Ergebnis zu ändern. Auf diese Beweisabnahmen kann deshalb verzichtet werden (vgl. zur antizipierten Beweiswürdigung etwa BGE 134 I 140 E. 5.3; Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 7 N. 18 f.). Dies führt zur Abweisung der Beschwerde.

E. 8.1

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 überschritten (vgl. vorne, E. 1.2), weshalb Kosten zu erheben sind.

E. 8.2

Dem Beschwerdeführer steht bei diesem Verfahrensausgang keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG). Ebenso ist dem Beschwerdegegner keine Parteientschädigung zuzusprechen, denn dem Gemeinwesen steht in der Regel keine solche zu und es liegen hier keine besonderen Umstände vor, welche die ausnahmsweise Zusprechung einer Parteientschädigung rechtfertigten (§ 17 Abs. 2 VRG; vgl. VGr, 9. Juli 2020, VB.2020.00164, E. 4.2).

E. 9

Weil der Streitwert Fr. 15'000.- übersteigt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen 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.