

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00474 vom 1. Juli 2002

ZH Verwaltungsgericht, 2002-07-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00474

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00474 du 1 juillet 2002

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00474 del 1 luglio 2002

Regeste

Fristlose Kündigung | [Der Beschwerdeführer war seit dem 1. Juli 2002 für das Strassenverkehrsamt tätig; im März 2022 wurde er fristlos entlassen, nachdem er zugunsten eines Freundes wiederholt eigenmächtig einen Termin für die amtliche Prüfung von dessen Fahrzeug auf sich umgebucht und mindestens in einem Fall im Prüfbericht wahrheitswidrige Angaben gemacht hatte.] Verkehrsexperten liefern mit ihrer Tätigkeit einen wichtigen Beitrag zur Verkehrssicherheit. Die eigenverantwortliche Abnahme von Fahrzeugprüfungen setzt dabei ein besonderes Mass an Vertrauen der arbeitgebenden Stelle bzw. Behörde in die einzelnen Experten voraus (E. 4.2). Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn der Beschwerdegegner und die Vorinstanz zum Schluss gelangten, die Pflichtverletzungen des Beschwerdeführers rechtfertigten trotz der langen Dauer seiner Anstellung eine fristlose Kündigung auch ohne vorgängige Verwarnung (E. 4.3 ff.). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2022.00474 Urteil der 4. Kammer vom 30. März 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Kanton Zürich, Beschwerdegegner, betreffend fristlose Kündigung, hat sich ergeben: I. A war seit dem 1. Juli 2002 für das Strassenverkehrsamt des Kantons Zürich tätig, zuletzt als Doppelfunktionär (Verkehrs- und Schifffahrtsexperte). Am 11. März 2022 wurde er per sofort freigestellt, weil er den Prüfbericht für das Fahrzeug eines Freundes ausgefüllt habe, ohne dafür zuständig zu sein und ohne dass das fragliche Fahrzeug tatsächlich vor Ort kontrolliert worden wäre. Mit Verfügung vom 23. März 2022 löste das Strassenverkehrsamt das Anstellungsverhältnis mit A fristlos auf. II. Einen dagegen erhobenen Rekurs wies die Sicherheitsdirektion des Kantons Zürich mit Beschluss vom 15. Juli 2022 ab, verzichtete auf die Erhebung von Rekurskosten und richtete keine Parteientschädigung aus. III. Am 16. August 2022 liess A Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Beschluss der Sicherheitsdirektion vom 15. Juli 2022 aufzuheben (Antrag 1) und der Kanton Zürich zu verpflichten, ihm "Schadenersatz in Höhe von Fr. 170'929.45 zuzüglich 5 % Verzugszinsen seit dem 24. März 2022" (Antrag 2) sowie "Schadenersatz wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Höhe von Fr. 47'556.60 zuzüglich 5 % Verzugszinsen seit dem 24. März 2022 (Antrag 3) zu bezahlen"; in prozessualer Hinsicht liess er zudem um Durchführung eines "Beweisverfahrens" und Abnahme der angebotenen Beweismittel "(Urkunden, Parteibefragung / Beweisaussage,

Zeugenbeweise sowie Editionsbegehren)" ersuchen. Die Sicherheitsdirektion verzichtete am 30. August 2022 ausdrücklich auf Vernehmlassung. Das Strassenverkehrsamt reichte keine Beschwerdeantwort ein, beantwortete dem Verwaltungsgericht jedoch am 15. März 2023 verschiedene Fragen zum Sachverhalt. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Gegen Rekursentscheide einer Direktion in personalrechtlichen Angelegenheiten steht die Beschwerde an das Verwaltungsgericht offen (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Der Beschwerdeführer macht finanzielle Forderungen im Gesamtumfang von Fr. 218'496.05 geltend, weshalb die Angelegenheit nach § 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG in die Zuständigkeit der Kammer fällt. 2. 2.1 Der Beschwerdeführer wirft der Vorinstanz zunächst in prozessualer Hinsicht vor, seinen Anspruch auf rechtliches Gehör und die Rechtsweggarantie verletzt zu haben. So setze sich der Rekursentscheid mit keinem Wort mit seiner Rüge auseinander, wonach die Beschwerdegegnerin zu lange mit der Kündigung zugewartet habe. Ausserdem habe die Vorinstanz seine – hier wiederholten – Anträge auf Einholung des Protokolls zur nachträglichen Prüfung des Fahrzeugs "Lieferwagen Fiat Ducato" mit dem Kennzeichen 01 vom 15. März 2022 sowie auf Anhörung verschiedener Personen als Zeugen nicht behandelt. 2.2 Der in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) verankerte Anspruch der Parteien auf rechtliches Gehör beinhaltet das Recht der von einem Entscheid in ihrer Rechtsstellung betroffenen Person, dass die Behörde deren Vorbringen auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidfindung berücksichtigt. Entsprechend ist die Behörde verpflichtet, ihren Entscheid zu begründen. Dabei muss sie sich indes nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und jedes Vorbringen ausdrücklich widerlegen, sondern darf sich auf die wesentlichen Punkte beschränken (vgl. zum Ganzen BGE 141 V 557 E. 3.2.1, 138 I 232 E. 5.1, 136 I 229 E. 5.2, 134 I 83 E. 4.1; ausführlich zur Begründungspflicht Michele Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Bern 2000, S. 402 ff. mit zahlreichen Hinweisen). Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV ergibt sich ferner ein Anspruch auf Abnahme der von den Beteiligten angebotenen Beweismittel über erhebliche Tatsachen (Alain Griffel in: derselbe [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 8 N. 34). Der Anspruch auf Beweisabnahme gilt jedoch nicht absolut: Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann eine Behörde von der Abnahme offerierter Beweismittel insbesondere dann absehen, wenn der Sachverhalt, den eine Partei beweisen will, nicht rechtserheblich ist (Unerheblichkeit des Beweismittels), wenn durch den angebotenen Beweis bereits Feststehendes bewiesen werden soll (Überflüssigkeit des Beweismittels) oder wenn von vornherein gewiss ist, dass der angebotene Beweis keine Klärung herbeizuführen vermag (mangelnde Tauglichkeit des Beweismittels, was mittels antizipierter Beweiswürdigung festgestellt werden kann; vgl. BGr, 21. August 2014, 5A_282/2014, E. 3.2; BGE 117 Ia 262 E. 4b; Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 7 N. 18; zum Ganzen VGr, 9. April 2015, VB.2014.00510, E. 4.1, ferner Albertini, S. 372 ff.). 2.3 Entgegen dem Beschwerdeführer äussert sich der Rekursentscheid durchaus zur Frage, ob die fristlose Kündigung verspätet erfolgt sei. Zwar fiel die betreffende Erwägung äusserst knapp aus; der Beschwerdeführer vermag jedoch nicht aufzuzeigen, inwiefern ihm die Begründung des Rekursentscheids dessen sachgerechte Anfechtung verunmöglicht hätte. Was die Rüge der Nichtabnahme verschiedener vom Beschwerdeführer angebotener

Beweismittel anbelangt, ist sodann festzustellen, dass der Beschwerdeführer mit den betreffenden Beweisen, das heisst den offerierten Befragungen und seinem Editionsbegehren, in erster Linie den Beleg für seine Behauptung erbringen wollte bzw. will, er habe das Fahrzeug "Lieferwagen Fiat Ducato" mit dem Kennzeichen 01 am 8. März 2022 sorgfältig geprüft und sich vergewissert, dass es technisch in einwandfreiem Zustand gewesen sei, was auch die Nachprüfung am 15. März 2022 gezeigt habe. Darüber hinaus möchte der Beschwerdeführer beweisen, dass sein Vorgesetzter die Belegschaft des Strassenverkehrsamts Albisgütli bereits am 11. März 2022 über seine Freistellung und die ihm in Aussicht gestellte Kündigung informiert habe. Diese Vorbringen sind allerdings weder bestritten noch kommt ihnen eine entscheidungswesentliche Bedeutung für das vorliegende Verfahren zu (dazu sogleich 4.3 f.). Die Vorinstanz durfte deshalb davon ausgehen, dass besagte Beweise für den von ihr zu treffenden Entscheid nicht von Bedeutung waren, und ihnen (implizit) die Relevanz absprechen. 2.4 Aus dem eben genannten Grund ist auch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren von den offerierten Befragungen und der Edition des Prüfprotokolls des Strassenverkehrsamts vom 15. März 2022 abzusehen. 3. 3.1 Nach § 16 lit. c in Verbindung mit § 22 Abs. 1 Satz 1 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseits ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (§ 22 Abs. 2 PG). § 22 Abs. 4 Satz 1 PG verweist betreffend Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung ergänzend auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220). Entsprechend kann zur Auslegung von § 22 PG die Rechtsprechung zu Art. 337 und Art. 337c OR angemessen berücksichtigt werden; dabei ist den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen (BGr, 26. Juni 2014, 8C_146/2014, E. 3.3; VGr, 10. November 2022, VB.2022.00367, E. 2.2). 3.2 Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist die fristlose Auflösung eines Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers 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 dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses 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. 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 E. 4.1, 127 III 86 E. 2c). Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist auch von Bedeutung, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits gedauert hat. So vermögen Verfehlungen eines langjährigen Arbeitnehmers das durch die längere Dauer gefestigte Vertrauensverhältnis weniger zu erschüttern als solche eines neu Eingetretenen. Die fristlose Kündigung ist ultima ratio und muss dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit entsprechen. 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 (zum Ganzen VGr, 10. November 2022, VB.2022.00367, E. 2.3 – 17. Dezember 2020, VB.2020.00529, E. 2.3 ff. – 11. Dezember 2019, VB.2019.00504, E. 2.2 [je mit weiteren Hinweisen]). 3.3 Ein wichtiger Grund für eine

fristlose Kündigung kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in § 49 PG verankerten Treuepflicht liegen, also der Pflicht der Angestellten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren. So hat das Bundesgericht das Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine fristlose Kündigung in der Vergangenheit etwa bejaht in Fällen, in denen eine angestellte Person das Zeiterfassungssystem manipuliert oder (wiederholt) Falschbuchungen darin vorgenommen hat, wobei nicht die Höhe des beim Arbeitgeber entstandenen Schadens, sondern der damit verbundene Treuebruch entscheidend war (vgl. BGr, 1. März 2018, 8C_301/2017, E. 4.3.3 f. mit Hinweisen – 12. Dezember 2017, 8C_800/2016, E. 3.6.2 – 2. November 2015, 4A_395/2015, E. 3.6 – 12. August 2002, 4C.149/2002, E. 1.3). Fehlinformationen wie unwahre Angaben in Arbeits- und Reiserapporten oder falsche Krankmeldungen können grundsätzlich ebenfalls als schwerwiegender Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers qualifiziert werden und so unter Umständen eine fristlose Kündigung rechtfertigen (BVGr, 9. September 2020, A-1508/2020, E. 4.3 – 29. Juni 2016, A-7515/2014, E. 4.5; vgl. auch VGr, 27. Februar 2020, VB.2019.00676, E. 4.2 ff.). Gleiches gilt im Fall der Annahme von Bestechungsgeldern durch den Arbeitnehmer (vgl. BGE 125 III 25 E. 3b mit Hinweisen).

E. 4.1

Der streitgegenständlichen fristlosen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

E. 4.1.1

Der Beschwerdeführer arbeitete seit dem 1. Juli 2002 als Verkehrsexperte bei der Beschwerdegegnerin. Gemäss seiner Stellenbeschreibung gehörte zu seinen Aufgaben insbesondere, Fahrzeugprüfungen "gemäss den internen Vorgaben" und "den geltenden Rechtsgrundlagen, Richtlinien und Weisungen" vorzunehmen, bzw. "das Prüfen von Fahrzeugen gemäss QLB 2.2 [Q-Log-Book]". Am Morgen des 11. März 2022 wurde der Beschwerdeführer zu einem Gespräch mit dem Geschäftsleiter des Strassenverkehrsamts, dem Leiter Technik und der Leiterin des Rechtsdiensts des Strassenverkehrsamts gerufen, in dessen Rahmen man ihn mit verschiedenen "Ungereimtheiten im Zusammenhang mit einer Fahrzeugprüfung" vom Vortag konfrontierte. So wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass für den 10. März 2022, 9.27 Uhr, die technische Prüfung des Fahrzeugs "Lieferwagen Fiat Ducato" mit dem Kontrollschild 01 der D GmbH durch den Verkehrsexperten G geplant gewesen sei. Obschon das Fahrzeug den Angaben von G zufolge nicht zum vereinbarten Zeitpunkt auf dem Prüfgelände am Standort Albisgüetli gewesen sei und jener die Prüfung nicht habe durchführen können, sei ein Prüfbericht erstellt worden, wonach das Fahrzeug "Lieferwagen Fiat Ducato" mit dem Kontrollschild 01 am 10. März 2022, 11.36 Uhr, geprüft worden sei (55 Minuten Prüfzeit) und die Prüfung bestanden habe. Erfasst worden sei die Prüfung bzw. der Prüfbericht im betriebseigenen System durch den Beschwerdeführer. Gemäss den weiteren am fraglichen Tag erstellten Prüfberichten und dem Einsatzplan sei der Beschwerdeführer jedoch in der Zeit von 9.05 Uhr bis 10.22 Uhr und ab 10.22 Uhr bis zur Mittagspause mit der Prüfung der beiden Fahrzeuge mit den Kontrollschildern 02 und 03 beschäftigt gewesen, sodass er das Fahrzeug "Lieferwagen Fiat Ducato" mit dem Kontrollschild 01 im angegebenen Zeitraum gar nicht habe prüfen können. Mit diesem Vorwurf konfrontiert, gab der Beschwerdeführer an, das letztgenannte Fahrzeug bereits im Vorfeld in seiner Freizeit beim Kunden in der Garage gesichtet und geprüft zu haben. Am Donnerstag, dem 10. März 2022, habe er dann den Prüfbericht bei der Eingangskontrolle abgeholt, an sich genommen, ausgefüllt und

später – ohne das Fahrzeug zum besagten Zeitpunkt vor Ort geprüft zu haben – bei der Ausgangskontrolle mit dem Stempel "Fahrzeugprüfung abgeschlossen und bestanden" und dem Prüfdatum 10. März 2022 versehen wieder abgegeben. Er habe damit seinem Freund, dem Inhaber der Firma D, einmalig einen Dienst erweisen wollen, damit er "den Weg nicht auf sich nehmen müsse" und gleichzeitig die neuen Felgen für das Fahrzeug habe eintragen lassen können. Auf die Frage, ob er sich bewusst sei, was er da gemacht habe und wie schwerwiegend seine Pflichtverletzung wiege, räumte der Beschwerdeführer laut dem Gesprächsprotokoll ein, "einen Seich gemacht zu haben". Weitere solche Fälle habe es aber nicht gegeben. Hierauf eröffnete der Geschäftsleiter des Strassenverkehrsamts dem Beschwerdeführer, dass sein Verhalten aus Sicht des Amtes einen sachlich zureichenden Grund für eine fristlose Kündigung darstelle, und gewährte ihm eine Frist bis am 18. März 2022, um zum Dargelegten und insbesondere zur geplanten Massnahme Stellung zu nehmen. Vorsorglich wurde der Beschwerdeführer zudem mit sofortiger Wirkung freigestellt.

E. 4.1.2

Am 15. März 2022 wurde die ordentliche Prüfung des Fahrzeugs "Lieferwagen Fiat Ducato" mit dem Kontrollschild 01 nachgeholt. Gleichentags informierte der Geschäftsleiter des Strassenverkehrsamts den Beschwerdeführer darüber, eine interne Systemprüfung habe ergeben, dass er am 4. und 17. Dezember 2020 zwei weitere Fahrzeuge des Inhabers der Firma D geprüft habe, wobei er vor der zweiten Prüfung ebenfalls eigenmächtig die Zuteilung geändert habe. Mit diesem Vorgehen habe er gegen die Ausstandspflicht verstossen. Das rechtliche Gehör wurde entsprechend auf diese beiden Fälle ausgeweitet. Noch vor Zugang dieses Schreibens, ebenfalls am 15. März 2022, reichte der Beschwerdeführer seine Stellungnahme zum Vorfall vom 10. März 2022 ein. Darin betont er nochmals, dass er sich seines Fehlverhaltens vollumfänglich bewusst sei. Bei dem Vorfall vom 10. März 2022 habe es sich jedoch um ein einmaliges, isoliertes Fehlverhalten seinerseits gehandelt; während seiner gesamten Anstellungszeit habe es "keinerlei weitere Gefälligkeiten dieser oder vergleichbarer Art gegeben". Er habe das Fahrzeug "Lieferwagen Fiat Ducato" mit dem Kontrollschild 01 ausserdem am 8. März 2022 bei der D in E (auf deren Autolift) gewissenhaft anhand der Vorgaben des Strassenverkehrsamts geprüft und das Prüfprotokoll vom 10. März 2022 wahrheitsgetreu und vollständig ausgefüllt. Auch die neuen Felgen seien mitsamt der erforderlichen, vollständigen Originaldokumentation korrekt eingetragen worden. Es habe sich hierbei um eine rein kollegiale Gefälligkeit zugunsten seines Bekannten F gehandelt. Weder habe er sich eine Gegenleistung für seine Gefälligkeit versprechen lassen noch eine solche Gegenleistung entgegengenommen. Anlass für sein Handeln sei einzig und allein die Tatsache gewesen, dass er seinem Bekannten eine sorgenfreie Fahrt mit dem Fiat Ducato über Ostern nach Spanien habe ermöglichen wollen. Für das betroffene Fahrzeug seien im Frühjahr 2022 neue Felgen angeschafft worden, die ebenfalls hätten geprüft und eingetragen werden müssen. F habe sich daher telefonisch beim Strassenverkehrsamt um einen Termin für die Prüfung des Fahrzeugs und die Eintragung der Felgen bemüht. Leider habe ihm das Strassenverkehrsamt frühestens Ende April 2022 einen Termin geben können. Für die Fahrzeugprüfung allein habe er einen Termin am 10. März 2022 erhalten. Da der Inhaber der D GmbH, F, über Ostern mit dem Fahrzeug nach Spanien habe fahren wollen, sei er dringend auf eine frühere Fahrzeugprüfung und die Eintragung der neuen Felgen angewiesen gewesen. Er (der Beschwerdeführer) habe ihm deshalb angeboten, anlässlich des Termins vom 10. März 2022 auch die Prüfung und Eintragung der Felgen vorzunehmen

(ohne separaten Termin). Vorab habe er das Fahrzeug und die neuen Felgen inkl. Dokumentation im Hinblick auf den Prüfungstermin vom 10. März 2022 einer Vorprüfung unterzogen, damit allfällige Mängel bis dahin noch hätten behoben werden können. Als F dann am 10. März 2022 aufgrund einer Terminkollision am Erscheinen auf dem Prüfgelände Albisgüetli verhindert gewesen sei, habe er (der Beschwerdeführer) das Prüfprotokoll für das Fahrzeug anhand seiner am 8. März 2022 gemachten Feststellungen ausgefüllt. Am 17. März 2022 äusserte sich der Beschwerdeführer ergänzend zu den weiteren beanstandeten Prüfungen im Dezember 2020. Seinen Angaben zufolge habe er die beiden betroffenen Fahrzeuge damals ebenfalls gemäss den geltenden Vorschriften mit aller gebührenden Sorgfalt geprüft. Es sei ihm zudem nicht klar, auf welche Grundlage sich der Vorhalt der Verletzung der "geltenden Ausstandspflichten" stütze und wie er diese "(behaupteten) Ausstandspflichten" verletzt haben sollte.

E. 4.1.3

In der Folge erliess das Strassenverkehrsamt die Ausgangsverfügung vom 23. März 2022. Es begründete die damit angeordnete fristlose Kündigung im Wesentlichen damit, dass der Beschwerdeführer dadurch, dass er entgegen der Vorgaben, Pflichten und Weisungen und in Verletzung des geltenden Verhaltenskodex eigenmächtig Prüfungen von Fahrzeugen eines Freundes vorgenommen bzw. solche bescheinigt habe, obwohl sie nicht stattgefunden hätten, eine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen habe. Diese sei für sich objektiv geeignet, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage in unwiderruflicher Weise derart zu zerstören, dass die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht mehr zumutbar sei. Diese Zerstörung sei denn auch tatsächlich eingetreten, zumal zu berücksichtigen sei, dass der Beschwerdeführer als langjähriger Verkehrsexperte eine besondere Vertrauensstellung innegehabt habe. Dieses Vertrauen sei die Grundlage des Arbeitsverhältnisses gewesen. Vor Verwaltungsgericht bringt der Beschwerdeführer dagegen primär vor, am 10. März 2022 nichts weiter getan zu haben, als den (einwandfreien) technischen Zustand des Fahrzeugs "Lieferwagen Fiat Ducato" mit dem Kontrollschild 01 gemäss seinen eigenen, gewissenhaft festgestellten Erkenntnissen vom 8. März 2022 wahrheitsgetreu und korrekt im Prüfprotokoll festzuhalten. Das Fahrzeug sei damit jederzeit betriebssicher gewesen, habe den gesetzlichen Vorgaben entsprochen und keine Gefahr für den Strassenverkehr dargestellt. Es sei nachweislich nicht seine Absicht gewesen, einem betriebsunsicheren Fahrzeug eine Prüfbescheinigung zu verschaffen oder seinem Bekannten zu einem anderen unrechtmässigen Vorteil zu verhelfen. Seine Verfehlung habe insofern lediglich darin bestanden, dass er die Vorgaben des Beschwerdegegners zur Terminbuchung und die Vorgaben zur Durchführung der Fahrzeugprüfungen vor Ort im Strassenverkehrsamt Albisgüetli missachtet habe. Es handle sich hierbei um seinen ersten und einzigen Verstoss gegen arbeitsrechtliche Vorgaben des Beschwerdegegners. Interne Weisungen oder ein Verhaltenskodex des Beschwerdegegners bzw. des Strassenverkehrsamts zu Ausstandspflichten oder Weisungen des Regierungsrats zu solchen Ausstandspflichten seien nie rechtgültig Gegenstand seines Arbeitsverhältnisses geworden. Mit Blick auf die lange Dauer seines Anstellungsverhältnisses beim Beschwerdegegner hätte dieser daher eine weniger schwerwiegende Disziplinar-massnahme ergreifen müssen .

E. 4.2

Verkehrsexperten liefern mit ihrer Tätigkeit einen wichtigen Beitrag zur Verkehrssicherheit. Die eigenverantwortliche Abnahme von Fahrzeug- und

Führerprüfungen setzt dabei ein besonderes Mass an Vertrauen der arbeitgebenden Stelle bzw. Behörde in die einzelnen Experten voraus, weshalb der Beschwerdeführer vor bzw. kurz nach seiner Anstellung auch unter anderem einen Strafregisterauszug einreichen, sich einer psychologischen Eignungsuntersuchung unterziehen sowie eine (bundesrechtlich geregelte) Ausbildung zum Verkehrsexperten durchlaufen musste, in deren Rahmen er insbesondere die Rechte und Pflichten von Verkehrsexperten und deren Umgang mit der Öffentlichkeit zu erlernen hatte. Es versteht sich von selbst, dass Führer- wie auch Fahrzeugprüfungen eine Reihe von Voraussetzungen erfüllen müssen, um objektive Ergebnisse gewährleisten zu können. Namentlich müssen die von den Verkehrsexperten vorzunehmenden Messungen bzw. Bewertungen unabhängig von der zu prüfenden Person und verlässlich bzw. präzise sein, keine Personen oder Personengruppen bevorzugen oder benachteiligen und von den geprüften Personen wie auch Drittpersonen als aussagekräftig und gültig empfunden werden. Dem dienen dabei in erster Linie die Treuepflicht nach § 49 PG und die allgemeinen Ausstands- und Verhaltensregeln, wie sie sich in § 5a VRG (ferner Art. 29 Abs. 2 BV [dazu BGr, 28. April 2020, 1C_384/2019, E. 3.3]) und in dem gestützt auf § 49 PG vom Regierungsrat am 13. Dezember 2017 erlassenen Verhaltenskodex für die kantonale Verwaltung festgehalten finden. In Konkretisierung dieser allgemeinen Vorgaben hat das Strassenverkehrsamt zudem die Weisung "Ausstandspflicht und Handhabung der Dispositionen" vom 14. August 2009 erlassen, worin sich etwa festgehalten findet, dass der Kunde weder Anrecht auf die Wahl des Verkehrsexperten noch auf das vorzeitige Erfahren des Namens des disponierten Verkehrsexperten habe und eine von einem Verkehrsexperten gemeldete Fahrzeug- oder Führerprüfung immer einem anderen Experten zuzuteilen sei. Entsprechend erfolgt die Disposition von Prüfungsterminen (Fahrzeug- und Führerprüfungen) beim Strassenverkehrsamt den unbestritten gebliebenen Angaben des Beschwerdegegners zufolge zu einem grossen Teil automatisiert nach dem Zufallsprinzip und ist es weder möglich, dass Kundinnen und Kunden eine Prüfung durch einen bestimmten Verkehrsexperten buchen, noch, dass Verkehrsexperten selbst Termine buchen, schon gar nicht auf sich selber. Selbst Terminverschiebungen oder Expresstermine werden durch die zentrale Disposition vergeben und Prüfberichte zur Sicherheit nicht vorzeitig ausgehändigt.

E. 4.3

Der Beschwerdeführer hat am 10. März 2022 – wie zuvor schon am 17. Dezember 2020 – eigenmächtig einen Termin für eine amtliche Fahrzeugprüfung auf sich umgebucht bzw. anstelle des im Buchungssystem vorgesehenen Verkehrsexperten wahrgenommen, ohne seinen Vorgesetzten über sein Vorgehen zu informieren bzw. dieses vorgängig mit ihm abzusprechen. Zumindest im erstgenannten Fall hat er ausserdem mit seiner Unterschrift auf dem Prüfprotokoll etwas bestätigt, was so gar nicht der Wahrheit entsprach. So mag sein, dass der Beschwerdeführer das Fahrzeug "Lieferwagen Fiat Ducato" mit dem Kennzeichen 01 am 8. März 2022 in seiner Freizeit gewissenhaft überprüft hat, die privat durchgeführte Prüfung vermag allerdings die amtliche Prüfung in den Räumlichkeiten des Strassenverkehrsamts nicht zu ersetzen, konnte der Beschwerdeführer doch gewisse Prüfungen bzw. Messungen gar nicht wie vorgegeben durchführen und ist die Durchführung von Fahrzeugprüfungen durch nichtamtliche Stellen von vornherein nur unter bestimmten – hier unstreitig nicht erfüllten – strengen Voraussetzungen erlaubt (vgl. insbesondere Art. 34b und Art. 33 ff. der Verordnung über die technischen Anforderungen an Strassenfahrzeuge vom 19. Juni 1995 [SR 741.41]). Wie der Beschwerdegegner zu Recht einwendet, bestätigte der Beschwerdeführer mit seiner Unterschrift auf dem

Prüfprotokoll zudem, das vorgenannte Fahrzeug am 10. März 2022 geprüft zu haben und somit, dass dieses an dem fraglichen Tag die technischen Anforderungen erfüllte, was er nicht wissen konnte, weil er den Lieferwagen am 10. März 2022 unbestrittenermassen nicht gesehen hat. Es kommt hinzu, dass die zu prüfenden Fahrzeuge in beiden genannten Fällen im Eigentum eines Freundes des Beschwerdeführers bzw. dessen Gesellschaft waren und der Beschwerdeführer – wie er zumindest betreffend das Fahrzeug "Lieferwagen Fiat Ducato" mit dem Kennzeichen 01 selbst einräumt – seinem Freund mit dem nicht autorisierten Vorgehen einen Gefallen erweisen wollte. Damit beging er einen zusätzlichen Verstoss gegen die Treuepflicht. Soweit der Beschwerdeführer dem entgegensetzt, ihm sei nicht bekannt gewesen, dass er die Prüfung der Fahrzeuge von Freunden jeweils einem anderen Verkehrsexperten überlassen müsse, erscheint dieser Einwand als reine Schutzbehauptung, zumal selbst für einen Laien naheliegt, dass in solchen Fällen die erforderliche Objektivität der Fahrzeugprüfung nicht mehr gewährleistet ist. Der Beschwerdeführer aber hat nicht nur eine spezifische Ausbildung zum Verkehrsexperten absolviert, er übte diese Tätigkeit auch über 20 Jahre aus. Entgegen seiner Behauptung hatte er zudem mit Unterschrift vom 7. März 2018 ausdrücklich bestätigt, "den Verhaltenskodex des Kantons Zürich zum Thema Compliance gelesen und verstanden zu haben", und die massgeblichen Weisungen zum Vorgehen bei Fahrzeugkontrollen waren im Q-Log-Book für alle Angestellten des Strassenverkehrsamts jederzeit einsehbar. An der Pflichtwidrigkeit seines diesbezüglichen Vorgehens vermag im Übrigen auch die Behauptung des Beschwerdeführers nichts zu ändern, dass sein Kollege G ebenfalls mit F befreundet sei und insofern ebenfalls gegen die Ausstandspflicht verstossen habe, ohne dass dies personalrechtliche Folgen gehabt hätte. Sinngemäss macht der Beschwerdeführer damit geltend, er habe Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht. Ein solcher Anspruch auf gesetzeswidrige Gleichbehandlung besteht nach der Rechtsprechung indes einzig dann, wenn kumulativ die folgenden drei Voraussetzungen erfüllt sind: Zunächst muss die Behörde in ständiger Praxis vom Gesetz abweichen. Sodann muss die Behörde zu verstehen geben, dass sie sich auch in Zukunft nicht gesetzeskonform verhalten wird. Und schliesslich dürfen keine gewichtigen öffentlichen Interessen oder keine schutzwürdigen Interessen Dritter der gesetzeswidrigen Praxis entgegenstehen (BGE 123 II 248 E. 3c). Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall nicht erfüllt: In der Beschwerde wird nicht substantiiert dargetan, dass es beim Strassenverkehrsamt geradezu üblich sei, sich selbst für die Prüfung von Fahrzeugen von Freunden oder deren Fahreignung einzutragen bzw. die betreffenden Prüfungen ohne Meldung des Näheverhältnisses vorzunehmen. Und selbst wenn dem so wäre, hülfe dies dem Beschwerdeführer nicht weiter: Das Interesse der Öffentlichkeit an einem unabhängigen staatlichen Prüfungsverfahren und der Verkehrssicherheit wäre in jedem Fall höher zu gewichten als das private Interesse des Beschwerdeführers, gleich wie allfällige weitere Mitarbeiter des Strassenverkehrsamts auch die Fahrzeuge von Freunden (und Familienmitgliedern) auf ihre technische Verkehrssicherheit hin zu überprüfen bzw. den Genannten so einen Gefallen zu erweisen.

E. 4.4

Unter diesen Umständen ist nicht zu beanstanden, wenn der Beschwerdegegner und die Vorinstanz zum Schluss gelangten, die Pflichtverletzungen des Beschwerdeführers rechtfertigten trotz der langen Dauer seiner Anstellung eine fristlose Kündigung auch ohne vorgängige Verwarnung. Das beurteilte Vorgehen bedeutet eine schwere Verfehlung im Kernbereich der Aufgaben des Beschwerdeführers als Verkehrsexperten und dieser störte das in ihn gesetzte besondere Vertrauen in die korrekte Dienstleistung. Dem

Beschwerdegegner war eine Weiterführung des Anstellungsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer somit nicht mehr zumutbar. Dies muss umso mehr gelten, als der Beschwerdeführer im Rahmen der Gehörs-gewährung bestritt, dass ihm eine besondere Vertrauensposition zukomme und es ihm im Rahmen seiner Tätigkeit als Verkehrsexperte nicht gestattet sei, die Fahrzeuge oder die Fahrtauglichkeit seiner Freunde und (engen) Bekannten zu überprüfen. Noch am 15. März 2022 betonte er überdies wahrheitswidrig, von dem Vorfall vom 10. März 2022 einmal abgesehen "nie seine arbeitsrechtlichen Pflichten verletzt oder gegen den Verhaltenskodex der kantonalen Verwaltung verstossen" zu haben. Unter diesen Umständen wäre ernsthaft zu befürchten gewesen, dass der Beschwerdeführer sich im Fall einer Weiterbeschäftigung erneut über die Treuepflicht (§ 49 PG) hinweggesetzt hätte. Ob das Verhalten des Beschwerdeführers einen Straftatbestand erfüllt oder dem Beschwerdegegner dadurch ein finanzieller Schaden entstanden ist, ist dagegen ebenso wenig von Belang wie die Frage, ob das Fahrzeug "Lieferwagen Fiat Ducato" mit dem Kennzeichen 01 am 10. (oder 15.) März 2022 Mängel aufwies, die seine Betriebs- bzw. Verkehrssicherheit beeinträchtigten. Entsprechend erübrigt es sich, das Protokoll der erneuten Fahrzeugprüfung vom 15. März 2022 einzuholen und F oder weitere Personen aus dessen Umfeld als Zeugen zur privaten Fahrzeugprüfung einzuvernehmen. Das Resultat dieser Nachprüfung vermöchte nichts an der schwerwiegenden arbeitsrechtlichen Pflichtverletzung des Beschwerdeführers zu ändern.

E. 5.1

Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, die fristlose Kündigung sei verspätet erfolgt bzw. der Beschwerdegegner habe damit zu lange zugewartet und so sein Kündigungsrecht verwirkt.

E. 5.2

Wie sich den vorstehenden Schilderungen zu dem der Kündigung vom 23. März 2022 vorausgegangenem Geschehen entnehmen lässt, wurde der Beschwerdeführer bereits am 11. März 2022 – keine 24 Stunden nach dem Vorfall vom 10. März 2022, wie er an anderer Stelle rügt – freigestellt und ihm eine (angemessene) Frist zur Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs bis 18. März 2022 gewährt. Am 15. März und am 17. März 2022 liess der Beschwerdeführer Stellung nehmen. Drei Arbeitstage nach Zugang der letzten (zweiten) Stellungnahme erging die Ausgangsverfügung. Dem Beschwerdegegner lässt sich somit kein (zu) zögerliches Verhalten vorwerfen, zumal den Arbeitgebern öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse für eine fristlose Kündigung rechtsprechungsgemäss eine längere Reaktionszeit zugestanden wird als den privatrechtlichen Arbeitgebern, die eine fristlose Kündigung in der Regel innert zwei bis drei Tagen aussprechen müssen (vgl. BGE 138 I 113 E. 6.4).

E. 6.1

Schliesslich rügt der Beschwerdeführer – teilweise im Widerspruch zur vorstehend behandelten Rüge – eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör, weil ihm bereits am Morgen des 11. März 2022 "basierend auf einem unvollständig abgeklärten Sachverhalt" zusammen mit seiner Freistellung und der Gehörs-gewährung die fristlose Kündigung in Aussicht gestellt worden sei. "Die Eröffnung der internen Untersuchung und die sofortige Freistellung" habe der Beschwerdegegner zudem bereits am Mittag des 11. März 2022 in der Halle des Strassenverkehrsamts Albisgütli der versammelten Belegschaft mitgeteilt, wodurch sich der Beschwerdegegner "in eine ausweglose Situation"

manövriert habe.

E. 6.2

Gemäss § 31 Abs. 1 PG sind Angestellte vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören (vgl. auch Art. 29 Abs. 2 BV). Das rechtliche Gehör ist 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 (VGr, 10. November 2022, VB.2022.00367, E. 4.2 mit Hinweisen, auch zum Folgenden). Es liegt in der Natur der Sache, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs davon ausgeht, es liege ein Kündigungsgrund vor, andernfalls würde er ein entsprechendes Verfahren gar nicht eröffnen. Darin ist denn auch noch keine Verletzung des rechtlichen Gehörs zu erblicken, sofern der Entscheid zur einseitigen (fristlosen) Auflösung des Anstellungsverhältnisses nicht bereits definitiv gefallen ist. Entscheidend ist deshalb, ob die Anstellungsbehörde sich im Rahmen des rechtlichen Gehörs durch überzeugende Argumente noch von einer Auflösung des Anstellungsverhältnisses hätte abbringen lassen.

E. 6.3

In diesem Sinn lässt der Umstand, dass dem Beschwerdeführer umgehend nach der Kenntnisnahme des Vorfalls vom 10. März 2022 das rechtliche Gehör zur beabsichtigten fristlosen Kündigung gewährt und er per sofort freigestellt wurde, nicht darauf schliessen, dass über die Kündigung bereits abschliessend entschieden worden wäre, zumal der Beschwerdeführer das ihm zur Last gelegte Verhalten im persönlichen Gespräch mit seinem Vorgesetzten nicht bestritten hatte und bei fristlosen Kündigungen – wie soeben gezeigt – ein rasches Handeln geboten ist. Der Beschwerdeführer macht denn auch nicht geltend, dass ihm am 11. März 2022 bereits der definitive Kündigungsentscheid mitgeteilt worden wäre oder dass sich der Beschwerdegegner in der Kündigungsverfügung vom 23. März 2022 mit seinen Vorbringen in den Stellungnahmen vom 15. und 17. März 2022 nicht mehr auseinandergesetzt hätte. Desgleichen wird in der Beschwerde weder vorgebracht noch liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass der Beschwerdegegner die Belegschaft am Mittag des 11. März 2022 über etwas anderes als die Freistellung des Beschwerdeführers und die Einleitung einer Untersuchung des diesem zur Last gelegten Vorfalls informiert hätte. Es ist daher nicht ersichtlich, weshalb er nach dieser Mitteilung zwingend auch zur Kündigung hätte schreiten müssen. Nicht ersichtlich ist ferner, dass der Beschwerdegegner mit seinem Vorgehen eine nicht zu rechtfertigende Persönlichkeitsverletzung begangen hätte. Die blosser Mitteilung des Faktums, dass der Beschwerdeführer freigestellt und eine interne Untersuchung eingeleitet worden sei, war nicht wahrheitswidrig und beschränkte sich inhaltlich auf das absolut Nötigste. Davon, dass eine Information der am 11. März 2022 am Standort Albisgütli anwesenden Kolleginnen und Kollegen des Beschwerdeführers notwendig war, durfte der Beschwerdegegner sodann ausgehen, nachdem zumindest ein Teil der Anwesenden mitbekommen haben dürfte, dass der Beschwerdeführer abrupt seinen Arbeitsplatz verlassen und seinen Badge und andere ihm vom Strassenverkehrsamt zur Verfügung gestellten Gegenstände an den Geschäftsleiter hatte aushändigen müssen.

E. 7

Da sich die fristlose Entlassung des Beschwerdeführers gestützt auf die vorliegenden Erwägungen als rechtmässig erweist, hat dieser 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 oder eine Abfindung nach § 26 PG. Entgegen dem Beschwerdeführer kann eine gerechtfertigte fristlose Entlassung ausserdem nicht gleichzeitig missbräuchlich im Sinn von Art. 336 OR bzw. ohne sachlichen Grund im Sinn von § 18 Abs. 2 PG erfolgt sein, weshalb dem Beschwerdeführer auch keine Entschädigung nach § 18 Abs. 3 PG in Verbindung mit Art. 336a OR geschuldet ist und die Vorinstanz auf die betreffende Rüge gar nicht erst einzugehen brauchte. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen .

E. 8

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. Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 1 Satz 2 VRG); eine Parteientschädigung ist ihm nicht zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

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.