Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
8C 1033/2010

Urteil vom 10. Juni 2011
I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Ursprung, Präsident,
Bundesrichterin Niquille, Bundesrichter Maillard,
Gerichtsschreiberin Riedi Hunold.

Verfahrensbeteiligte
Z._____,
Beschwerdeführer,

gegen

Fachhochschule X._____,
vertreten durch Advokatin Monika Naef und
Advokat David Glauser,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (fristlose Kündiung),

Beschwerde gegen den Entscheid des Personalrekursgerichts des Kantons Aargau vom 20. September 2010.

Sachverhalt:

A.
Z._____ war ab 1. Februar 2002 als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Fachhochschule Y._____ angestellt, welche per 1. Januar 2006 in die Fachhochschule X._____ (nachfolgend: Fachhochschule) überführt wurde; mit Arbeitsvertrag vom 19. Dezember 2006 wurde die Anstellung von Z._____ per 1. Januar 2007 diesen neuen Begebenheiten angepasst.
Am 29. September 2008 wurde Z._____ verwarnt, wogegen er sich auf dem rechtlichen Weg wehrte. Zudem reichte er am 2. Oktober 2008 Strafanzeigen gegen Direktionsmitglieder der Fachhochschule ein. Die Fachhochschule kündigte den Arbeitsvertrag mit Z._____ am 8. Oktober 2008 fristlos. Auch dagegen reichte Z._____ ein Rechtsmittel ein. Mit Zwischenentscheid vom 30. Oktober 2008 hielt die interne Beschwerdekommission fest, die Parteien würden auf ein Einigungsverfahren verzichten, und wies die Fachhochschule im Sinne einer vorsorglichen Massnahme an, Z._____ den Lohn bis längstens 31. Januar 2009 zu bezahlen. Am 31. Oktober 2008 verlangte Z._____ beim Direktionspräsidenten der Fachhochschule die Ausstellung eines ihm zuvor verweigerten Zwischenzeugnisses, was am 7. November 2008 abgewiesen wurde. Mit Eingabe vom 11. November 2008 gelangte Z._____ auch in dieser Sache an die interne Beschwerdekommission. Die Fachhochschule reichte am 28. November 2008 gegen den Zwischenentscheid vom 30. Oktober 2008 bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht Beschwerde beim Personalrekursgericht des Kantons Aargau ein, welche mit Entscheid vom 5. März 2009 gutgeheissen wurde. Die Beschwerdekommission vereinigte die drei Verfahren und wies
am 12. August 2009 sämtliche Begehren des Z._____ ab.

B.
Mit Entscheid vom 20. September 2010 wies das Personalrekursgericht des Kantons Aargau die dagegen erhobene Beschwerde ab.

C.
Z._____ führt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten und subsidiäre Verfassungsbeschwerde mit dem Antrag, der vorinstanzliche Entscheid sei aufzuheben, und dem sinngemässen Begehren, es sei ihm infolge missbräuchlicher resp. nichtiger Kündigung der Lohn seit Oktober 2008 nachzuzahlen. Zudem ersucht er um Gewährung einer rechtlichen Verbeiständung.
Die Vorinstanz beantragt die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf überhaupt eingetreten werden könne. Die Fachhochschule lässt auf Abweisung der Beschwerde schliessen.

D.
Mit Eingabe vom 7. April 2011 ersucht Z._____ erneut um die Beiordnung eines rechtlichen Vertreters.

Erwägungen:

1.
Die Sachurteilsvoraussetzungen der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten sind erfüllt, da die Beschwerde unter Einhaltung der gesetzlichen Frist (Art. 100 Abs. 1 BGG) und Form (Art. 42 BGG) von einer durch die Entscheidung besonders berührten Partei mit einem schutzwürdigen Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 89 Abs. 1 BGG) eingereicht wurde und sich das Rechtsmittel gegen einen von einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG) gefällten Endentscheid (Art. 90 BGG) in einer Angelegenheit des öffentlichen Rechts (Art. 82 lit. a BGG) richtet und keine der in Art. 83 BGG erwähnten Ausnahmen greift. Zudem ist auch die Streitwertgrenze von Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG überschritten. Auf die Beschwerde ist demnach einzutreten.
Nachdem auf das Rechtsmittel als Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingetreten wird, ist auf die gleichzeitig erhobene Verfassungsbeschwerde im Sinne von Art. 113 ff. BGG angesichts ihrer Subsidiarität nicht einzutreten.

2.
Der Beschwerdeführer ersucht um Bestellung eines Anwaltes im Sinne von Art. 41 BGG.
Gegenstand von Art. 41 BGG ist die Postulationsfähigkeit einer Partei, d.h. die Fähigkeit vor Gericht selbstständig Anträge zu stellen und ihre Sache vorzutragen; sie ist Teil der Prozessfähigkeit (vgl. Merz, in: Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2008, N. 1 zu Art. 41 BGG). Für die Anwendung von Art. 41 BGG genügt es nicht, dass die Rechtsschrift eines Laien lückenhaft erscheint, da jede Partei selber dafür verantwortlich ist, dass ihre Eingaben den gesetzlichen Anforderungen entsprechen; bedarf eine Partei anwaltlicher Unterstützung, ist die unentgeltliche Verbeiständung zu prüfen (vgl. Merz, a.a.O., N. 12 f. zu Art. 41 BGG).
Der Beschwerdeführer ist weder unbeholfen noch Analphabet, beherrscht die Verfahrenssprache und ist weder durch Krankheit noch Abwesenheit an der Wahrnehmung prozessualer Handlungen verhindert (vgl. zu den Anwendungsfällen von Art. 41 BGG Merz, a.a.O., N. 12 ff. zu Art. 41 BGG). Er besitzt somit die Postulationsfähigkeit im Sinne des Art. 41 BGG. Sein Begehren zielt vielmehr auf die Bestellung einer fachkundigen Vertretung ab. Dieses Anliegen wird jedoch mittels der Verbeiständung im Rahmen der unentgeltlichen Rechtspflege sichergestellt (Art. 64 Abs. 2 BGG). Das Bundesgericht kann einer Partei auch von Amtes wegen einen unentgeltlichen Vertreter bestellen; Voraussetzung dazu ist, dass die Person bedürftig und das Rechtsbegehren nicht aussichtslos ist sowie dass die sachkundige Vertretung erforderlich ist. Zur Beantwortung der letztgenannten Voraussetzung wird einerseits auf die Schwierigkeit der Rechtsfrage und die Tragweite des Rechtsstreits für die betroffene Person, andererseits auf die Persönlichkeit, namentlich die Fähigkeit, sich in einem Verfahren zu Recht zu finden, abgestellt (Geiser, in: Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2008, N. 32 zu Art. 64 BGG). Die amtliche Bestellung eines Prozessbeistandes erfolgt
grundsätzlich nicht rückwirkend (Geiser, a.a.O., N. 35 zu Art. 64 BGG).
Wie in E. 1 festgehalten, ist auf die Rechtsschrift des Beschwerdeführers grundsätzlich einzutreten. Insofern ist

fraglich, ob eine sachkundige Vertretung erforderlich im Sinne des Art. 64 Abs. 2 BGG gewesen wäre. Jedenfalls kann sie nicht nachträglich gewährt werden. Unter diesen Umständen kann die Frage nach der weiteren Voraussetzung einer allfälligen Bedürftigkeit des Beschwerdeführers offen gelassen werden. Sein Gesuch um Bestellung eines Anwalts ist als gegenstandslos zu bezeichnen.

3.
3.1 Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Der vorinstanzliche Entscheid stützt sich in der Sache auf kantonales Recht. Als Beschwerdegrund kommt im Wesentlichen die Verletzung von Bundesrecht, insbesondere von verfassungsmässigen Rechten der Bundesverfassung in Frage (Art. 95 BGG). Hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht gilt eine qualifizierte Rügepflicht (vgl. Art. 106 Abs. 2 BGG). Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 136 I 49 E. 1.4.1 S. 53, auch zum Folgenden). Wird eine Verletzung des Willkürverbots geltend gemacht, muss im Einzelnen dargelegt werden, inwiefern der angefochtene Entscheid an einem qualifizierten und offensichtlichen Mangel leidet. Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid tritt es nicht ein (BGE 130 I 258 E. 1.3 S. 262; 129 I 113 E. 2.1 S. 120; je mit Hinweisen).

3.2 In Ergänzung zu den Rügen, die sich aus Art. 95 f. BGG ergeben, sind unter den engen Voraussetzungen von Art. 97 Abs. 1 BGG auch Vorbringen gegen die Sachverhaltsfeststellung zulässig. Ein solcher Einwand kann nach der letztgenannten Bestimmung nur erhoben werden, wenn die Feststellung des Sachverhalts durch die Vorinstanz offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann. Öffensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252). Nach der Rechtsprechung ist eine Entscheidung willkürlich, wenn sie eine Norm oder einen klaren und unumstrittenen Rechtsgrundsatz offensichtlich schwer verletzt, sich mit sachlichen Gründen schlechthin nicht vertreten lässt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist. Willkürliche Rechtsanwendung liegt zudem nicht schon vor, wenn eine andere Lösung vertretbar oder sogar vorzuziehen wäre (BGE 134 I 140 E. 5.4 S. 148; 133 I 149 E. 3.1 S. 153 mit Hinweisen).
Soweit es um die Frage geht, ob der Sachverhalt willkürlich oder unter verfassungswidriger Verletzung einer kantonalen Verfahrensvorschrift ermittelt worden ist, gelten strenge Anforderungen an die Begründung der Beschwerde, vergleichbar mit der Rügepflicht nach Art. 106 Abs. 2 BGG (vgl. E. 3.1). Entsprechende Beanstandungen müssen präzise vorgebracht und begründet werden. Es genügt nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten. Vielmehr ist in der Beschwerde darzulegen, inwiefern die Feststellungen willkürlich bzw. unter Verletzung einer verfahrensrechtlichen Verfassungsvorschrift zustande gekommen sind (BGE 133 II 249 E. 1.4.3. S. 255).

4.
Der Beschwerdeführer macht eine offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts durch die Vorinstanz (Art. 97 Abs. 1 BGG), eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV), eine unzulässige Einschränkung seiner Meinungsäusserungsfreiheit (Art. 16 BV), eine willkürliche Rechtsanwendung (Art. 9 BV), die Verletzung des Gleichbehandlungsgebots (Art. 8 Abs. 1 BV) sowie die Verletzung der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) geltend. Weiter rügt er, sowohl die Beschwerdekommission als auch das vorinstanzliche Gericht würden den Anforderungen von Art. 30 BV und Art. 6 EMRK nicht genügen. Soweit sich seine Einwände jedoch in appellatorischer Kritik erschöpfen, kann darauf nicht eingetreten werden.

5.
5.1
5.1.1 Eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung liegt erst vor, wenn sie als willkürlich zu qualifizieren ist; insofern reicht es auch nicht aus, dass die beschwerdeführende Person einen abweichenden Sachverhalt behauptet, sondern sie hat darzulegen, inwiefern die Sachverhaltsfeststellungen willkürlich bzw. unter Verletzung einer verfahrensrechtlichen Verfassungsvorschrift zustande gekommen sind (vgl. E. 3.2).

5.1.2 Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers finden sich keine Anhaltspunkte, wonach sich die Vorinstanz bei ihrem Entscheid auf einen offensichtlich unrichtigen, d.h. willkürlich festgestellten Sachverhalt im Sinne von Art. 97 Abs. 1 BGG abgestützt hätte. Seine Rügen betreffen nicht vornehmlich die Sachverhaltsfeststellung, sondern eine unterschiedliche rechtliche Würdigung eines an sich unbestrittenen Sachverhalts durch die Vorinstanz und den Beschwerdeführer. D.h. es wird nicht dargelegt, der Ablauf der Dinge hätte sich anders abgespielt, sondern es wird lediglich geltend gemacht, die Gegebenheiten seien anders zu werten. So betrifft beispielsweise die beanstandete Aussage bezüglich der Weiterbeschäftigung resp. Entschädigung infolge geltend gemachter Nichtigkeit der Kündigung keine Sachverhaltsfeststellung, sondern eine rechtliche Würdigung. Im Übrigen entsprechen seine Rügen bezüglich der Sachverhaltsfeststellungen nicht den Anforderungen von Art. 106 Abs. 2 BGG.

5.2

5.2.1 Gemäss Art. 29 Abs. 2 BV haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheides zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (BGE 135 I 279 E. 2.3 S. 282; 135 II 286 E. 5.1 S. 293; 132 V 368 E. 3.1 S. 370 mit Hinweisen).
Führen die von Amtes wegen vorzunehmenden Abklärungen die Verwaltung oder das Gericht bei pflichtgemässer Beweiswürdigung zur Überzeugung, ein bestimmter Sachverhalt sei als überwiegend wahrscheinlich zu betrachten und es könnten weitere Beweismassnahmen an diesem feststehenden Ergebnis nichts mehr ändern, so ist auf die Abnahme weiterer Beweise zu verzichten (antizipierte Beweiswürdigung). In einem solchen Vorgehen liegt kein Verstoss gegen das rechtliche Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV (BGE 136 I 229 E. 5.3 S. 236; 124 V 90 E. 4b S. 94; 122 V 157 E. 1d S. 162).
5.2.2 Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör, da die Vorinstanz seinem Antrag auf Anhörung bezüglich der Definition des Begriffs M̈obbingnicht gefolgt sei und deshalb auch nicht die vorliegend seltene Art des Mobbings (Mobbing durch die Oberhoheit) habe richtig beurteilen können. Die Vorinstanz hat jedoch den Begriff des Mobbings in Einklang mit der Rechtsprechung definiert und die notwendigen Merkmale bezüglich Intensität und Dauer geprüft. Im Rahmen der antizipierten Beweiswürdigung durfte sie auf die Einholung einer (weiteren) Stellungnahme des Beschwerdeführers verzichten. Zudem hat das Bundesgericht in dem vom Beschwerdeführer zitierten Entscheid festgestellt, dass auch bei wiederholten, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers verletzenden Vorfällen kein Mobbing vorliegt, sofern nicht die notwendige Dauer und Intensität erreicht ist (Urteil 2P.207/2002 vom 20. Juni 2003 E. 4; vgl. auch Urteil 2A.312/2004 vom 22. April 2005 E. 6.2 sowie Urteil 2A.770/2006 vom 26. April 2007 E. 4.3 und Urteil 4A 128/2007 vom 9. Juli 2007 E. 2.1, je mit Hinweisen). Anzufügen bleibt, dass die Definition von Mobbing für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse identisch ist (Urteil
4A 128/2007 vom 9. Juli 2007 E. 2.1 mit Hinweis) und namentlich kein Mobbing vorliegt, wenn ein Arbeitnehmer unter Androhung einer allfälligen Kündigung zur Einhaltung seiner vertraglichen Pflichten ermahnt wird (Urteil 4A 128/2007 vom 9. Juli 2007 E. 2.1).

5.3

5.3.1 Art. 16 Abs. 2 BV garantiert jeder Person das Recht, ihre Meinung frei zu bilden und sie ungehindert zu äussern und verbreiten. Einschränkungen eines Grundrechts bedürfen einer gesetzlichen Grundlage, müssen durch ein öffentliches Interesse oder durch den Schutz von Grundrechten Dritter gerechtfertigt sowie verhältnismässig sein (Art. 36 Abs. 1-3 BV).
Gegenüber öffentlich-rechtlichen Angestellten kann die Meinungsäusserungsfreiheit durch die Treuepflicht eingeschränkt sein, die sich auch auf das ausserdienstliche Verhalten erstreckt. Treuepflicht bedeutet, dass der Staatsangestellte bei der Erfüllung seiner Aufgabe über die eigentliche Arbeitsleistung hinaus die Interessen des Gemeinwesens wahrt. Die Treuepflicht bezweckt, die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern, indem das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat nicht untergraben wird. Als unbestimmter Rechts-

begriff muss ihre Tragweite durch Interessenabwägung bestimmt werden. Beschränkungen der Meinungsfreiheit gestützt auf die Treuepflicht sind nur zulässig, soweit sie sachlich begründet sind und in einem vernünftigen Verhältnis zu deren Zweck stehen (BGE 136 I 332 E. 3.2.1 S. 335 mit Hinweisen). Im Rahmen der Verhältnismässigkeit prüft das Gericht namentlich, ob der Staatsangestellte andere - wirkungsvolle - Mittel gehabt hätte, um gegen die von ihm kritisierte Situation anzugehen, insbesondere behördeninterne Vorgehensweisen (vgl. BGE 136 I 332 E. 3.2.2 S. 336 mit Hinweisen).
Nach Ziff. 11.1 des Gesamtarbeitsvertrags für die Fachhochschule X._____ (nachfolgend: GAV) haben die Mitarbeiter in guten Treuen die berechtigten Interessen der Fachhochschule zu wahren. Öffentliche Kritik ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen, jedoch gebietet die Treuepflicht dem Angestellten, sich insbesondere in der Art und Weise der Kritik eine gewisse Zurückhaltung aufzuerlegen und erst dann an die Öffentlichkeit zu gelangen, wenn auf interne Vorstösse nicht eingegangen wurde (vgl. dazu BGE 136 I 332 E. 3.2 S. 335 mit Hinweisen).
5.3.2 Der Beschwerdeführer verkennt grundsätzlich die Tragweite seiner damaligen Eigenschaft als Interessenvertreter der Mitarbeitenden. Denn diese entbindet ihn keineswegs von seiner Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Insbesondere aber scheint er nicht zur Kenntnis zu nehmen, dass zwischen den Aufgaben und Kompetenzen der Mitwirkungsorganisation Mitarbeitende (nachfolgend: MOM) und seiner Stellung als blosses Mitglied dieser Kommission zu unterscheiden ist. Dies gilt namentlich für den Umstand, dass seine persönliche Ansicht, welche er ohne Rücksprache mit der MOM und ohne nachträgliche Genehmigung durch diese nach aussen vertreten hat, nicht als im Rahmen seiner Interessenvertretung erfolgt gelten und somit auch nicht in den Schutzbereich seiner Tätigkeit als Mitglied der MOM fallen. Damit ist aber sein Anspruch auf Informations- und Meinungsäusserung blossäls gewöhnlicher Mitarbeiter der Fachhochschule zu prüfen.
Das Vorgehen des Beschwerdeführers (polemische Vorwürfe an die Direktion der Fachhochschule unter Information der Aufsichtsbehörden ohne Ausschöpfung der betriebsinternen Möglichkeiten; Einreichen von Strafanzeigen gegen Direktionsmitglieder, welche ihn zur Einhaltung des Dienstwegs ermahnt hatten) sprengen den Rahmen des Zulässigen gemäss der in E. 5.3.1 dargelegten Rechtsprechung, zumal Anlass für das Verhalten des Beschwerdeführers jeweils nicht Vorfälle in seinem Arbeitsbereich waren, sondern allgemeine betriebliche Umstände. Letzteres trifft zwar auf die geltend gemachten Übelkeit verursachenden Dünste am Arbeitsplatz nicht zu, doch sieht der von ihm zur Rechtfertigung angerufene Art. 11 Abs. 2 der Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV; SR 832.30) lediglich die Information des Arbeitgebers, nicht aber die Anrufung der SUVA vor.
Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers liegt nach dem Gesagten keine Verletzung seiner Meinungsäusserungsfreiheit nach Art. 16 BV vor.
5.4
5.4.1 Gemäss Art. 9 BV hat jede Person Anspruch darauf, von den staatlichen Organen ohne Willkür behandelt zu werden. Nach der Rechtsprechung ist eine Entscheidung willkürlich, wenn sie eine Norm oder einen klaren und unumstrittenen Rechtsgrundsatz offensichtlich schwer verletzt, sich mit sachlichen Gründen schlechthin nicht vertreten lässt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist. Willkürliche Rechtsanwendung liegt zudem nicht schon vor, wenn eine andere Lösung vertretbar oder sogar vorzuziehen wäre (BGE 134 II 124 E. 4.1 S. 133; 133 I 149 E. 3.1 S. 153 mit Hinweisen).
5.4.2 Der Beschwerdeführer wirft der Vorinstanz in verschiedener Hinsicht Willkür vor.
Soweit er geltend macht, die Vorinstanz habe willkürlich gehandelt, weil sie nicht chronologisch über die Geschehnisse entschieden, sondern vorweg die Kündigung beurteilt habe, was zu Zirkelschlüssen und logischen Fehlern geführt habe, kann ihm nicht gefolgt werden. Einerseits liegt die Prozessleitung beim Gericht und nicht beim Rechtssuchenden; insofern kann er das Gericht nicht dazu anhalten, wie es seine Arbeit zu erledigen hat. Das Gericht hat sich auch nicht zu allen vom Beschwerdeführer vorgebrachten Punkten zu äussern, sondern kann sich auf die entscheidwesentlichen beschränken (vgl. E. 5.2.1). Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem vom Beschwerdeführer angerufenen, in diesem Zusammenhang aber nicht massgeblichen Ḱausalitätsprinzip.̇ Was die geltend gemachte unzulässige Reihenfolge zu den strittigen Punkten betrifft, ist andererseits festzuhalten, dass die Zulässigkeit der fristlosen Kündigung nicht allein gestützt auf die eingereichten Strafanzeigen beurteilt werden kann. Denn diese stellen nur den letzten Schritt in einer Abfolge von Ereignissen dar. Folglich hätten auch die zurückgenommene Kündigung vom 23. März 2006, seine eigenmächtige Kontaktierung der SUVA und dem deshalb ausgesprochenen Verweis vom 20.

Oktober 2006, die Weigerung des Beschwerdeführers an der Teilnahme einer Aussprache mit der Direktion zusammen mit anderen Interessenvertretern im Januar 2007 sowie der Versand der von der Fachhochschule beanstandeten Emails im September 2008 und des diesbezüglichen Verweises vom 29. September 2008 miteinbezogen werden müssen. Da aber Willkür nur zu bejahen ist, wenn auch das Ergebnis unhaltbar ist (E. 5.4.1), würde auch die Beurteilung unter Berücksichtigung der genannten Abfolge nichts an der Zulässigkeit der fristlosen Kündigung ändern. Denn die Einreichung der Strafanzeigen ist als sehr schwerwiegend zu werten, so dass nicht zu beanstanden ist, dass auch die Fachhochschule angesichts der Unbegründetheit dieser Strafanzeigen sich zur Ergreifung des ihr zur Verfügung stehenden schwerstwiegenden Mittels, der fristlosen Kündigung, veranlasst sah. Zudem begründet die Vorinstanz ausführlich und in sachlicher Weise, weshalb der Beschwerdeführer sich nicht auf den Kündigungsschutz als Mitglied der MOM berufen kann und weshalb für die Beurteilung der Rechtmässigkeit der Kündigung auf das subsidiär geltende OR (vgl. Ziff. 1.3 Abs. 3 GAV) und die dazu ergangene Rechtsprechung abgestellt werden kann. Ebenfalls nicht willkürlich ist, dass die Vorinstanz folglich nicht weiter auf die im Kündigungszeitpunkt geltend gemachte Krankheit eingegangen ist.

Ebenso ist die Auffassung der Vorinstanz, es bestehe der Eindruck, der Beschwerdeführer habe die Auseinandersetzung mit der Arbeitgeberin gesucht, angesichts der Akten wie auch der Verfahren vor Bundesgericht in den letzten 15 Jahren nicht als willkürlich zu bezeichnen (vgl. etwa die Urteile 8D 7/2009 vom 10. März 2010, 6F 16/2009 vom 22. September 2009, 6B 237/2009 vom 25. Juni 2009, 6S.178/1999 vom 23. März 1999, 1P.229/1997 vom 15. Mai 1997 und 1P.635/1996 vom 20. Februar 1997, welche alle im Rahmen von Auseinandersetzungen mit dem jeweiligen Arbeitgeber ergingen).

Schliesslich ist auch die Verneinung des Mobbings durch die Vorinstanz nicht willkürlich, da sie sachliche Gründe dafür anführt, weshalb die einzelnen Geschehnisse - auch in ihrer Gesamtheit betrachtet - den Begriff des Mobbings nicht erfüllen. Demzufolge ist auch die Verneinung einer Verletzung der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber nicht zu beanstanden.

Insgesamt ist das Ergebnis des vorinstanzlichen Entscheids unter Berücksichtigung aller Umstände nicht als unhaltbar zu bezeichnen, so dass keine Willkür gegeben ist.

5.5

5.5.1 Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit ist im gesamten Verwaltungsrecht bei der Rechtsetzung und bei der Rechtsanwendung zu beachten. Er setzt voraus, dass die Massnahme das geeignete Mittel zur Erreichung des angestrebten Zieles ist, dass der Eingriff nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung des Zweckes erforderlich ist, und dass zwischen Ziel und Mitteln ein vernünftiges Verhältnis besteht (BGE 135 I 176 E. 8.1 S. 186; 134 I 214 E. 5.7 S. 218, 221 E. 3.3 S. 227; 131 V 107 E. 3.4.1 S. 113).

Das Bundesgericht schreitet wegen Verletzung des Verhältnismässigkeitsgebots ausserhalb von Grundrechtseingriffen (Art. 36 Abs. 3 BV) praxisgemäss nur dann ein, wenn die kantonalrechtliche Anordnung offensichtlich unverhältnismässig ist und damit gleichzeitig gegen das Willkürverbot verstösst (BGE 134 I 153 E. 4.3 S. 158).

5.5.2 Wie die Vorinstanz zu Recht festhält, wurde der Beschwerdeführer vor dem Verweis aufgefordert, die gerügte Handlung künftig zu unterlassen, was er jedoch unbestrittenermassen nicht befolgte. Auch handelt es sich bei einem Verweis um das mildest mögliche Sanktionsmittel. Unter diesen Umständen ist der Verweis nicht als unverhältnismässig im Sinne von Art. 5 Abs. 2 BV zu werten.

5.6

5.6.1 Das allgemeine Gleichbehandlungsgebot verbietet im Rahmen der Rechtsanwendung, zwei gleiche tatsächliche Situationen ohne sachlichen Grund unterschiedlich zu behandeln. Unterscheidungen dürfen nur getroffen werden, wenn dafür ein vernünftiger Grund in den tatsächlichen Verhältnissen, über die zu entscheiden ist, gefunden werden kann (BGE 120 III 147 E. 4c S. 150; 117 Ia 257 E. 3b S. 259, je mit Hinweisen). Das Rechtsgleichheitsgebot wird nur dann verletzt, wenn die gleiche Behörde rechtsungleich entscheidet (Urteil 2P.74/2004 vom 1. April 2005 E. 2.2 mit Hinweis).

5.6.2 Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes von Art. 8 Abs. 1 BV, weil andere Mitglieder der MOM resp. die Direktionsmitglieder auch mit Informationen an die Presse und damit an die Öffentlichkeit gelangt seien, ohne dass sie - wie er - dafür sanktioniert worden seien. Dem kann nicht gefolgt werden: Einerseits hat die Vorinstanz zutreffend festgestellt, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nur vorliegt, wenn dieselbe Behörde rechtsungleich vorgeht; dies ist angesichts der unterschiedlich zuständigen Stellen für den Beschwerdeführer und die Mitglieder der Direktion der Fachhochschule nicht

gegeben. Andererseits ist nicht ersichtlich, bezüglich welchen anderen Mitgliedern der MOM in welchen konkreten Umständen die Beschwerdekommission resp. die Vorinstanz im Rahmen der Sanktionierung von Aussenkontakten rechtsungleich gehandelt hätte.
5.7
5.7.1 Gemäss Art. 6 Ziff. 1 EMRK hat jedermann ein Recht darauf, dass über Streitigkeiten in Bezug auf seine zivilrechtlichen Ansprüche und Verpflichtungen von einem unabhängigen und unparteiischen, auf Gesetz beruhenden Gericht entschieden wird. Entsprechend dem vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) weit gefassten Begriff der živilrechtlichenÄnsprüche und Verpflichtungen gelten die Anforderungen des Art. 6 Ziff. 1 EMRK auch im Rahmen öffentlich-rechtlicher Anstellungsverhältnisse, sofern die ausgeübte Funktion keine hoheitliche ist (vgl. etwa zu Mittelschullehrern BGE 129 I 207 E. 4).
5.7.2 Als wissenschaftlicher Mitarbeiter einer staatlichen Fachhochschule erfüllte der Beschwerdeführer keine hoheitliche Funktion, welche die Anwendung von Art. 6 EMRK ausschliessen würde. Soweit er aber geltend macht, Vorinstanz und Beschwerdekommission würden nicht den Anforderungen von Art. 30 BV und Art. 6 EMRK entsprechen, legt er nicht dar, inwiefern diese Institutionen von ihrem Aufbau und ihrer Organisation her den Anforderungen nicht genügen würden. Seine Vorbringen, wonach diese nicht nach Treu und Glauben gehandelt hätten, zielen vielmehr auf Befangenheitsgründe ab. Diesbezüglich erfolgt die Rüge aber verspätet. Zudem ist sie nicht substantiiert, da in der Beschwerde weder die Namen noch die Gründe genannt werden, weshalb diese Personen nicht unabhängig sein sollen. Anhaltspunkte für Befangenheit sind auch nicht ersichtlich.

6.
Das Verfahren ist kostenpflichtig. Der unterliegende Beschwerdeführer hat die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Die Fachhochschule hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, da sie in ihrem amtlichen Wirkungskreis tätig war (Art. 68 Abs. 3 BGG; Urteile 8D 7/2009 vom 10. März 2010 E. 4 und 1C 296/2008 vom 5. März 2009, E. 4). Die Einwände der Fachhochschule, es handle sich um eine komplexe Sache und wegen des grossen Aufwandes könne dieser nicht durch internes juristisch geschultes Personal abgedeckt werden, ändern nichts daran; sie sind angesichts ihrer Ausführungen zum Gesuch des Beschwerdeführers um Beiordnung eines Anwalts überdies unangebracht.

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 3000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Personalrekursgericht des Kantons Aargau schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 10. Juni 2011

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Die Gerichtsschreiberin:

Ursprung Riedi Hunold