Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
8C 260/2010

Urteil vom 12. Januar 2011
I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Ursprung, Präsident,
Bundesrichter Frésard, Maillard,
Gerichtsschreiberin Fleischanderl.

Verfahrensbeteiligte
A._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Martin Farner,
Beschwerdeführer,

gegen

Fachhochschule (FHS) St. Gallen,
handelnd durch den Fachhochschulrat,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Beendigung des öffentlichen Dienstverhältnisses (ordentliche Kündigung),

Beschwerde gegen den Entscheid der Rekurskommission der FHS St. Gallen
vom 22. Februar 2010.

Sachverhalt:

A.
A._____, geboren 1955, trat 1996 als hauptamtlicher Ausbildner mit einem 70 % Pensum in die Höhere Fachschule HFS ein, welche am 1. Januar 2001 mit den Hochschulen für Wirtschaft und Technik St. Gallen zur Fachhochschule (FHS) St. Gallen (nachfolgend: FHS) fusionierte. Vom Rat der Hochschule wurde A._____ als hauptamtlicher Dozent mit einem Arbeitspensum von zunächst 80 % und später 90 % gewählt, wobei ihm der Titel "Professor" verliehen wurde. Am 5. März 2009 teilte ihm B._____, Fachbereichsleiterin an der FHS, mit, gegen ihn (und einen weiteren Professor an der FHS) seien Vorwürfe der Rufschädigung und des illoyalen Verhaltens erhoben worden. Nachdem eine in der Folge vorgesehene Aussprache zwischen B._____, A._____ und C._____, Abteilungsleiterin an der FHS, auf Grund verschiedener Differenzen nicht zustande gekommen war, ersuchte A._____ am 9. März 2009 den Rektor der FHS um Vermittlung. Auf dessen Rat hin nahm A._____ schriftlich Stellung und wies jeglichen Vorwurf des schuldhaften Verhaltens von sich. B._____ informierte A._____ daraufhin am 2. April 2009 darüber, dass die ursprünglichen Beanstandungen mittlerweile ausserordentlich stark relativiert worden seien und an diesen somit nicht mehr festgehalten werden könne. Im gleichen Schreiben stellte sie fest, dass auf Grund dieser sowie früherer Entwicklungen eine vertrauensvolle Arbeitsbasis nicht mehr gegeben sei, wobei das ausstehende Gespräch über die weitere Zusammenarbeit baldmöglichst zu führen sei. Die geplanten Aussprachen fanden alsdann am 28. April und 15. Juni 2009 statt, nach jeweils vorausgehender Kommunikation zwischen dem Rektor und A._____ bzw. seinem mittlerweile eingeschalteten Rechtsvertreter. Im Rahmen der zweiten Besprechung wurde A._____

im Hinblick auf eine weitere Sitzung eine Mitarbeitervereinbarung zur Prüfung unterbreitet, welche er mit Schreiben vom 23. Juni 2009 ablehnte. Am 29. Juni 2009 kündigten der Rektor und B._____ dem Rechtsvertreter schriftlich die Absicht an, dem Fachhochschulrat der FHS die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit A._____ per 28. Februar 2010 zu beantragen. Zur Wahrung des rechtlichen Gehörs wurde A._____ Gelegenheit geboten, sich dazu schriftlich zu äussern, wovon er mit Eingabe vom 13. Juli 2009 Gebrauch machte. Nach weiterem schriftlichen Kontakt kam es am 3. August 2009 seitens des Rektors und der Fachbereichsleiterin zu einem erneuten Angebot um gütliche Einigung mittels der
Mitarbeitervereinbarung; gleichzeitig wurde auf die Möglichkeit von Ergänzungen hingewiesen. Am 11. August 2009 wurde dem Rektor durch den Rechtsvertreter von A._____ eine stark modifizierte Vereinbarung übermittelt. Bezugnehmend auf dieses Schreiben teilte der Rektor in der Folge mit, auf Grund der mangelnden Bereitschaft, auf die ursprüngliche Mitarbeitervereinbarung einzugehen, werde er um Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit A._____ ersuchen. Am 3. September 2009 stellten der Rektor sowie B._____ dem Fachhochschulrat den Antrag, das Anstellungsverhältnis mit A._____ per 28. Februar 2010 aufzulösen und ihn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen, wobei einem allfälligen Rekurs gegen die Freistellungsverfügung die aufschiebende Wirkung zu entziehen sei. Mit Eingabe vom 14. Oktober 2009 nahm A._____ dazu Stellung mit dem Begehren, auf die Entlassung sei zu verzichten und es sei ihm ein Zwischenzeugnis gemäss Beilage aus- und zuzustellen; eventualiter sei er nicht freizustellen und die aufschiebende Wirkung eines Rekurses nicht zu entziehen. Mit Verfügung vom 3. November 2009 beendete der Fachhochschulrat das Anstellungsverhältnis mit A._____ unter Einhaltung einer dreimonatigen
Kündigungsfrist auf Ende Februar 2010 und stellte ihn für den Rest der Kündigungsfrist frei; bezüglich der Kündigung und der Freistellung wurde einem allfälligen Rekurs die aufschiebende Wirkung entzogen. Auf das Ersuchen um Aus- bzw. Zustellung eines Zwischenzeugnisses gemäss Beilage trat der Rat nicht ein.

B.
Mit dagegen erhobenem Rekurs liess A._____ bei der Rekurskommission der FHS St. Gallen (nachfolgend: Rekurskommission) beantragen, es seien die angefochtene Kündigung vom 3. November 2009 aufzuheben und das Arbeitsverhältnis fortzusetzen; ferner sei die aufschiebende Wirkung sowohl hinsichtlich der Freistellung als auch der Kündigung selber wiederherzustellen. Eventualiter, für den Fall der Ablehnung der Kündigungsaufhebung, sei die FHS zu verpflichten, ihm eine Entschädigung in Höhe von Fr. 63'000.- netto zu bezahlen, zuzüglich 5 % Zins ab 20. November 2009. Schliesslich sei die FHS anzuhalten, über den Antrag auf Berichtigung des Zwischenzeugnisses zu entscheiden. Die Rekurskommission wies den Rekurs ab, soweit sie darauf eintrat (Entscheid vom 22. Februar 2010).

C.
A._____ lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten sowie subsidiäre Verfassungsbeschwerde führen und seine im vorinstanzlichen Verfahren gestellten Anträge erneuern. Eventualiter sei die Sache insbesondere zur Durchführung eines Beweisverfahrens zur Frage des Kündigungsgrundes, subeventualiter zur Entscheidung über die Missbrauchsentschädigung und die Pflicht des Hochschulrates zur Behandlung des Zwischenzeugnisses an die Rekurskommission zurückzuweisen.
Die Rekurskommission und die FHS schliessen auf Abweisung der Beschwerde, Letztere soweit darauf einzutreten sei.

Erwägungen:

1.
1.1 Angefochten ist ein Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG). Dieser betrifft die Abweisung des Begehrens um Aufhebung der ausgesprochenen Kündigung im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses und somit eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinn von Art. 82 lit. a BGG. Da mit dem Begehren um Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses Lohnforderungen und allenfalls weitere geldmässigen Ansprüche in Zusammenhang stehen, liegt eine vermögensrechtliche Streitigkeit vor (Urteil 8C 826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 1.1 mit Hinweis), weshalb der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben ist.

1.2 Die Beschwerde ist auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse zulässig, wenn der Streitwert nicht weniger als Fr. 15'000.- beträgt (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) oder wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 2 BGG). Letzteres wird vom Beschwerdeführer nicht geltend gemacht (vgl. Art. 42 Abs. 2 BGG), weshalb sich die Zulässigkeit der Beschwerde an der Streitwertgrenze von Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG entscheidet. Der Streitwert bestimmt sich bei Beschwerden gegen Endentscheide nach den Begehren, die vor der Vorinstanz streitig geblieben sind (Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG). Lautet ein Begehren nicht auf Bezahlung einer bestimmten Geldsumme, setzt das Bundesgericht gemäss Art. 51 Abs. 2 BGG den Streitwert nach Ermessen fest. Gemäss Einstufung 2009 vom 8. Dezember 2008 erzielte der Beschwerdeführer im Rahmen seines 90%igen Pensums ein Jahreseinkommen von Fr. 151'368.75. Die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- ist somit erreicht, wovon auch die Vorinstanz im Rahmen der Streitwertermittlung für das Rekursverfahren ausging. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten steht daher offen. Für die ebenfalls erhobene subsidiäre Verfassungsbeschwerde bleibt mithin kein Raum, weshalb
darauf nicht einzutreten ist (Art. 113 BGG).

2.
2.1 Der Beschwerdeführer war auf der Grundlage von Art. 6 Abs. 3 lit. g der Vereinbarung über die Interkantonale Fachhochschule St. Gallen vom 16. März 1999 (nachfolgend: Konkordat; sGS 234.61) zum hauptamtlichen Dozenten gewählt worden. Die vorinstanzlich bestätigte, mit Verfügung vom 3. November 2009 per 28. Februar 2010 ausgesprochene Kündigung basiert ihrerseits auf Art. 2 und 9 Abs. 2 der - gestützt auf Art. 6 Abs. 3 lit. f des Konkordats erlassenen - Anstellungsordnung der FHS St. Gallen vom 25. April 2005 ([nachfolgend: Anstellungsordnung]in Verbindung mit Art. 82 f. des Staatsverwaltungsgesetzes vom 16. Juni 1994 des Kantons St. Gallen [StVG; sGS 140.1]sowie Art. 336 ff. OR) und damit auf interkantonalem Recht.
2.2
2.2.1 Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann namentlich die Verletzung von Bundesrecht (einschliesslich der verfassungsmässigen Rechte) sowie von interkantonalem Recht gerügt werden (Art. 95 lit. a und e BGG). Das Bundesgericht legt seinem Urteil den von der Vorinstanz festgestellten Sachverhalt zugrunde (Art. 105 Abs. 1 BGG), es sei denn, dieser sei offensichtlich unrichtig oder beruhe auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG (Art. 105 Abs. 2 bzw. Art. 97 Abs. 1 BGG). Im Gegensatz zu kantonalrechtlichen Bestimmungen, deren Verletzung - vorbehältlich politische Rechte umschreibender Normen (Art. 95 lit. d BGG) - lediglich in Form der Verletzung von kantonalen verfassungsmässigen Rechten (Art. 95 lit. c BGG) oder für den Fall gerügt werden kann, dass damit gleichzeitig Bundesrecht oder Völkerrecht verletzt wird (so etwa bei einer Verletzung von Grundrechten der BV, insbesondere des Willkürverbotes [Art. 9 BV]oder des Rechtsgleichheitsgebotes [Art. 8 BV]), unterliegt die Geltendmachung der Verletzung interkantonalen Rechts hinsichtlich der bundesgerichtlichen Überprüfungsbefugnis keinen derartigen Einschränkungen (Urteil 1C 303/2010 vom 28. September 2010 E. 2.1; vgl. auch Markus Schott, in:
Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2008, N. 55, 61 und 64 ff. zu Art. 95 BGG).
2.2.2 Das Bundesgericht wendet das Recht grundsätzlich von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem sowie interkantonalem Recht gilt demgegenüber ein qualifiziertes Rügeprinzip. Letztinstanzlich werden derartige Verletzungen nur insofern geprüft, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG). Insoweit gelten die gleichen Begründungsanforderungen wie früher bei der staatsrechtlichen Beschwerde nach Art. 90 Abs. 1 lit. b OG (BGE 133 III 589 E. 2 S. 591 f.; 133 IV 286 E. 1.4 S. 287 f.). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob der angefochtene kantonale Entscheid die Grundrechte oder kantonales und interkantonales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen; die erhobenen Rügen müssen zudem in der Beschwerdeschrift selber enthalten sein; der blosse Verweis auf Ausführungen in anderen Rechtsschriften oder auf die Akten reicht nicht aus. Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid tritt es nicht ein (BGE 133 II 396 E. 3.2 S. 400; 130 I 258 E. 1.3 S. 262; 129 I 113 E. 2.1 S. 120; je mit
Hinweisen; Urteil 9C 722/2007 vom 11. April 2008 E. 1.2).

3.
3.1 Streitgegenstand bildet letztinstanzlich die Frage, ob die Vorinstanz zu Recht - unter dem dargelegten, sachverhaltsmässig eingeschränkten kognitionsrechtlichen Blickwinkel - die per Ende Februar 2010 erfolgte

Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor dem Hintergrund der ins Feld geführten Kündigungsgründe als sachlich gerechtfertigt beurteilt hat.

3.2 Gemäss Art. 9 Abs. 2 der Anstellungsordnung kann das Angestelltenverhältnis unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf Ende eines Semesters gekündigt werden. Da die Anstellungsordnung hinsichtlich der zulässigen Kündigungsgründe bzw. des Kündigungsschutzes und allfälliger Rechtsfolgen bei unrechtmässiger Kündigung keine Bestimmungen enthält, ist insofern nach Massgabe des Art. 2 der Anstellungsordnung das Personalrecht für das Staatspersonal des Kantons St. Gallen beizuziehen. Die administrative Entlassung von kantonalen Angestellten ist in Art. 82 f. StVG geregelt. Soweit durch die kantonale Verordnung über den Staatsdienst vom 5. März 1996 (sGS 143.20) keine weitergehenden Kündigungsschutzbestimmungen vorgesehen sind, werden die Bestimmungen des OR sachgemäss angewendet (Art. 83 StVG). Das st. gallische Personalrecht umschreibt die Gründe für eine ordentliche Kündigung nicht näher. Es haben jedoch, wie im angefochtenen Entscheid einlässlich dargelegt, sachliche oder triftige Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorzuliegen, welche aber nicht die Intensität eines wichtigen, die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar machenden und zur vorzeitigen Auflösung führenden Grundes nach Art.
82 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit Art. 78 StVG erreichen müssen. Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann bei unzureichenden Leistungen, unbefriedigendem Verhalten, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder aus betrieblichen Gründen der Fall sein. Einmalige geringfügige Beanstandungen reichen dabei jedoch noch nicht aus, denn es wird ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt (Urteil 8C 826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 2; Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, 1998, S. 299 f.). Auf jeden Fall als unsachlich gelten Kündigungen, welche im Sinne des Obligationenrechts missbräuchlich wären (Art. 2 der Anstellungsordnung in Verbindung mit Art. 83 StVG und Art. 336 OR).

4.
4.1 Als Ausgangspunkt für den fortschreitenden Vertrauensverlust zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten betrachtete die Vorinstanz die Ereignisse der Jahre 2001 und 2005/2006, als der Beschwerdeführer eigenmächtig die Arbeitszeit eines Arbeitskollegen kontrolliert und diesbezüglich Kritik bei der Hochschulleitung angebracht hatte (sog. Fall X._____). Aus diversen Gesprächsnotizen und weiteren Unterlagen (beispielsweise Notizen vom 17. Februar 2003 und 28. August 2008) erhärte sich der Eindruck einer Konfliktsituation, welche auch durch die vereinbarte, vom 31. Mai 2007 bis 24. Juni 2008 durchgeführte Teamsupervision bestätigt werde. Nach Lage der Akten sei objektiv nachvollziehbar, dass das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Schulleitung gestört gewesen sei. Er habe, wie sich aus den betreffenden Protokollen ergäbe, anlässlich der Gespräche mit dem Rektor der FHS vom 28. April und 15. Juni 2009 selber bestätigt, dass zwischen ihm und C._____ bzw. B._____ Spannungen bestünden. Aus der gesamten Situation gehe deutlich hervor, dass eine tragfähige Vertrauensbasis als Grundlage einer konstruktiven Zusammenarbeit nicht länger gewährleistet sei. Auch die Tatsache, dass keine Aussprachen ohne
anwaltliche Vertretung oder Koordination durch den Rektor mehr stattfinden könnten, zeuge von einer massiv beeinträchtigten Gesprächskultur. In der Totalität der Umstände erscheine die Auflösung des Arbeitsverhältnisses - so die Vorinstanz abschliessend - als sachlich begründet. Fehlende Kommunikation sowie mangelnde Bereitschaft, diese wiederherzustellen, würden einer effizient funktionierenden Verwaltung entgegenstehen und es sei auch in Zukunft kein normales Arbeitsklima zu erwarten, weshalb die Einschätzung, wonach keine Eignung des Beschwerdeführers für eine Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses mehr bestehe, durchaus im Beurteilungsspielraum der Arbeitgeberin liege. Da nach den gescheiterten Einigungsversuchen weitere Massnahmen zur Herstellung einer vertrauensvollen Verständigung, beispielsweise in Form von Weisungen, nicht erfolgversprechend gewesen seien und das öffentliche Interesse an ungestörten Abläufen innerhalb des Hochschulbetriebs den privaten Interessen des Beschwerdeführers vorgehe, sei die Kündigung auch mit dem Prinzip der Verhältnismässigkeit zu vereinbaren.

4.2 Der Beschwerdeführer bringt bezüglich der Vorkommnisse im Fall X._____ vor, dass die betreffende Angelegenheit bereits im Frühjahr 2006 erledigt gewesen und die Sache mit Schreiben der Fachbereichsleiterin

B._____ vom 27. November 2006 formell definitiv abgeschlossen worden sei. Damit könne deshalb kein die Auflösung des Arbeitsverhältnisses legitimierender Vertrauensverlust begründet werden. Das Abstellen einzig und allein auf die von ihm eigenmächtig vorgenommene, im damaligen Zeitpunkt nicht weiter sanktionierte Kontrolle der Arbeitszeit eines Arbeitskollegen erscheine willkürlich. Mit dem Verweis auf "weitere Aktennotizen" stütze sich die Vorinstanz sodann auf Gegebenheiten ab, die noch weiter zurückliegen würden als der Fall X._____, bzw. auf Vorgänge, welche als Einzelsachverhalte irrelevant seien oder jedenfalls keine Kündigung zu rechtfertigen vermöchten (Ablehnung der Mitarbeitervereinbarung etc.). Es liege keine sachlich begründbare Veranlassung für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor, zumal damit das Verhältnismässigkeitsprinzip verletzt worden sei.

5.
5.1 Im angefochtenen Entscheid wurde vorab zutreffend erwogen, dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, welche darauf beruht, dass der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht, nach Art. 336 Abs. 1 lit. d OR - im Sinne stellvertretenden Konkordatsrechts (E. 3.2 hievor) - missbräuchlich ist. Sachliche Anliegen seitens des Arbeitnehmers betreffend das Konfliktmanagement bzw. die Wahrnehmung der Fürsorgepflicht durch die Führung dürfen demnach nicht mit Entlassung geahndet werden. Die in der Kündigungsverfügung mit einem fehlenden Rollen- und Hierarchieverständnis unterlegten Kündigungsgründe sind, da das entsprechende, anlässlich der im Vorfeld der Kündigung mit Vorgesetzten geführten Gespräche an den Tag gelegte Verhalten des Beschwerdeführers nach den einlässlichen Ausführungen der Vorinstanz weder schikanös noch leichtfertig erscheint, noch eine formell nicht angemessene Kritik beinhaltet, als unrechtmässig zu qualifizieren.
Als für die Beendigung des Anstellungsverhältnisses letztlich massgebenden und diese rechtfertigenden Grund nennt die Rekurskommission vielmehr den auf diverse, sich über einen längeren Zeitraum zugetragene Vorfälle zurückzuführenden Verlust des Vertrauensverhältnisses. Dem ist entgegenzuhalten, dass der Beschwerdeführer mit seiner Vorgehensweise in der Angelegenheit X._____ zwar dazu beigetragen hat, eine gewisse Konfliktsituation entstehen zu lassen. Das besagte Vorkommnis wurde jedoch 2006 durch die von B._____ vorgenommene Vernichtung der Akten endgültig abgeschlossen. In ihrer Klarstellung vom 27. November 2006 räumte die Fachbereichsleiterin in diesem Zusammenhang zudem Führungsfehler ein. Auch wenn zu jenem Zeitpunkt klargestellt wurde, dass ein solches oder ähnliches Verhalten kein weiteres Mal geduldet würde, liegt die Sache zwischenzeitlich dennoch bereits vier Jahre zurück und es wurde bewusst auf eine "An-die-Handnahme" von Seiten der FHS verzichtet. Der Beschwerdeführer hat sich seither insoweit nichts mehr zu Schulden kommen lassen, weshalb der betreffende Vorfall als beendet zu betrachten ist und nicht als auslösendes Moment eines damals einsetzenden, geraume Zeit später zur Kündigung des
Anstellungsverhältnisses führenden Vertrauensschwundes gewertet werden darf.
Ebenso wenig bietet der im März 2009 gegenüber dem Beschwerdeführer geäusserte, mit einer Stellenbewerberin in Zusammenhang stehende und das Kündigungsprozedere eigentlich in Gang setzende Vorwurf der Rufschädigung und des illoyalen Verhaltens Handhabe für eine Sanktionierung, nahm B._____ mit Schreiben vom 2. April 2009 ("Bewerbungsverfahren Winter 08/09") nach vertieften Abklärungen doch ausdrücklich Abstand von den diesbezüglichen Vorhaltungen. Der anschliessende Vermerk, wonach die Absenderin "auf Grund dieser, wie auch früherer, uns beiden und auch C._____ bekannter Entwicklungen" schliessen müsse, dass eine vertrauensvolle Arbeitsbasis nicht mehr gegeben sei, mutet vor diesem Hintergrund widersprüchlich an und ist jedenfalls nicht geeignet, ein dem Beschwerdeführer anzulastendes, letztendlich in eine Kündigung mündendes Fehlverhalten zu belegen.
Was die "weiteren Aktenstücke" anbelangt, die von der Vorinstanz vorgebracht werden, um ein irreparables Zerwürfnis des Beschwerdeführers mit der Führung der FHS aufzuzeigen, scheinen nach den vorhandenen Unterlagen zwar persönliche Probleme zwischen dem Beschwerdeführer und der Leitung der FHS (insbesondere B._____) zu bestehen. Dass diese Konfliktsituation ihren Ursprung (überwiegend) im Benehmen des Beschwerdeführers haben soll, ergibt sich indessen nach der Aktenlage nicht, zumal der Beschwerdeführer seine Tätigkeit trotz der Differenzen unbestrittenermassen zu jeder Zeit gewissenhaft und in zufriedenstellender Weise wahrgenommen hat (vgl. Mitarbeiterbeurteilungen, Schreiben diverser Arbeitskolleginnen und -kollegen vom 22. Juli 2009 sowie E-Mails von Studenten). Der Lehrbetrieb der FHS war somit in keinster Weise beeinträchtigt, weshalb auch nicht von einem reduzierten Funktionieren desselben gesprochen werden kann. Zwar dürfte der Beschwerdeführer im Umgang insbesondere mit Vorgesetzten keine "einfache" Person sein, worauf

mehrfach hingedeutet wurde (siehe etwa die im Zusammenhang mit Mitarbeitergesprächen erwähnten Unstimmigkeiten etc.). Eine derartige Charaktereigenschaft alleine stellt indes noch keinen genügenden
Grund dar, welcher eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen vermöchte. Zur Annahme der vom Rektor der FHS anlässlich der Einigungsgespräche unterbreiteten Mitarbeitervereinbarung war der Beschwerdeführer alsdann nicht verpflichtet. Eine gegenüber einer derartigen Vorgehensweise generell ablehnende, jegliche Kommunikationsbereitschaft gleichsam torpedierende Haltung kann dem Beschwerdeführer, entgegen den Vorbringen der Vorinstanz, nicht vorgeworfen werden. Vielmehr stand es ihm offen, Ergänzungen an einer doch recht einseitigen, sich einem Schuldeingeständnis nähernden Vereinbarung anzubringen.

5.2 Zusammenfassend lässt sich aus den Akten schliessen, dass die ganze Situation "verfahren" ist, wobei es schwer fällt zu beurteilen, wer die zwischenmenschliche Zerrüttung letztlich zu verantworten hat. Zu beachten ist jedoch, dass sich dieser Umstand zwar auf die Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und den ihm vorgesetzten Personen auswirkt; der Lehrbetrieb wie auch das Verhältnis zu den anderen Arbeitskollegen des Beschwerdeführers scheinen davon indessen nicht berührt und beeinflusst zu werden. Da sich keine eindeutigen Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten des Beschwerdeführers ermitteln lassen und der Verwaltungsbetrieb, zumindest in der ausführenden Tätigkeit der Wissensvermittlung, weiterhin funktionierte, erweist sich die vorinstanzliche Schlussfolgerung, wonach sich die Entlassung auf Grund des in tatsächlicher Hinsicht Festgestellten sachlich begründen lasse, als offensichtlich unrichtig.
5.3
5.3.1 Selbst wenn im Übrigen das Vorhandensein eines rechtsgenüglichen Grundes für die ordentliche Kündigung zu bejahen wäre, hätte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusätzlich dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Eignung, Erforderlichkeit und Verhältnismässigkeit im engeren Sinne; BGE 123 I 152 E. 6 S. 167 ff. mit Hinweisen; Michel, a.a.O., S. 301 f.) zu genügen. Die Kündigung müsste somit das einzige geeignete Mittel darstellen, um das vorhandene Problem zu lösen. Sie hätte in dem Masse erforderlich zu sein, als eine weniger einschneidende Massnahme, wie zum Beispiel eine Verwarnung, nicht zielführend gewesen wäre, und bei der Abwägung der sich gegenüberstehenden Interessen müsste die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen.
5.3.2 Nach dem Versuch, die Konfliktsituation mittels einer Mitarbeitervereinbarung zu entschärfen bzw. zu lösen, hätte durchaus noch das Instrument der Verwarnung oder des Verweises zur Verfügung gestanden. Dabei wäre es dem Leitungsgremium der FHS frei gestanden, auch seine "Forderungen" aus der gescheiterten Mitarbeitervereinbarung, insbesondere bezüglich des Umgangs mit Konfliktsituationen, zum Inhalt der betreffenden Vorkehr zu machen. Dass eine solche, gemässigtere Vorgehensweise nicht erfolgversprechend gewesen wäre, vermag die Vorinstanz nicht darzulegen, weshalb dies auch nicht leichthin angenommen werden darf. Schliesslich erscheint die gewählte Massnahme auch in Anbetracht der Abwägung der gegenseitigen Interessen zweifelhaft (Verhältnismässigkeit im engeren Sinne: im Detail Michel, a.a.O., S. 302). Zum einen steht mit Blick auf das öffentliche Interesse an einem einwandfrei funktionierenden Lehrbetrieb fest, dass die Lehrtätigkeit des Beschwerdeführers unstreitig zu keinem Zeitpunkt qualitativ zu Beanstandungen geführt hatte. Anderseits wiegt die Kündigung in Anbetracht des über 13-jährigen Anstellungsverhältnisses und des mit 55 Jahren bezogen auf die erwerbliche Aktivitätsdauer als vorgerückt einzustufenden Alters
des Beschwerdeführers im Kündigungszeitpunkt für diesen mit Blick auf seine weitere berufliche Laufbahn sowie finanzielle Existenzgrundlage doch schwer. Die Beendigung des Anstellungsverhältnisses hätte somit entgegen der vorinstanzlichen Betrachtungsweise auch unter dem Gesichtspunkt des Verhältnismässigkeitsprinzips nicht ohne weiteres erfolgen dürfen.

5.4 Die auf Ende Februar 2010 ausgesprochene Kündigung erweist sich mithin weder als sachlich begründet noch als verhältnismässig. Grundsätzlich ist, worauf im angefochtenen Entscheid unter Hinweis auf die Gerichtspraxis des Kantons St. Gallen hingewiesen wurde, ein zu Unrecht entlassener Mitarbeiter nach st. gallischem Personalrecht wieder in seine Funktion einzusetzen. Eine ausdrückliche Bestimmung, nach welcher einem unrechtmässig Gekündigten anstelle der Weiterbeschäftigung lediglich eine Abgangsentschädigung zu leisten ist, kennt die kantonale Gesetzgebung nicht. Aus dem Verweis von Art. 83 StVG auf das OR zieht das kantonale Verwaltungsgericht indes den Schluss, dass öffentlich-rechtlichen Angestellten die Wahl offen steht, unter Berufung auf eine missbräuchliche Kündigung die Weiterbeschäftigung zu verlangen oder eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen (Art. 83 StVG in Verbindung mit Art. 336a OR) zu erstreiten (Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 22. März 2005, in: GVP 2005 Nr. 59). In casu beantragt

der Beschwerdeführer für den Fall des Obsiegens ausdrücklich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, sodass sich nähere Ausführungen zur Entschädigungsthematik erübrigen.

6.
Was das Begehren um Berichtigung des am 9. Juli 2009 durch die Abteilungsleiterin (C._____) und die Fachbereichsleiterin (B._____) verfassten Zwischenzeugnisses betrifft, welches nicht Gegenstand des seitens des Rektors und der Fachbereichsleiterin am 3. September 2009 zuhanden des Fachhochschulrates gestellten (Kündigungs)Antrags bildete und auf das der Hochschulrat deshalb im Rahmen der Kündigungsverfügung vom 3. November 2009, bestätigt durch die Vorinstanz, nicht eingetreten ist, werden die dem Beschwerdeführer in fachlicher Hinsicht vorgesetzten Personen darüber, soweit in Anbetracht des Ausgangs des vorliegenden Verfahrens noch ein entsprechendes Bedürfnis besteht, zu befinden haben.

7.
Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat die Beschwerdegegnerin die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG) und dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung zu entrichten (Art. 68 Abs. 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten wird gutgeheissen. Der Entscheid der Rekurskommission der FHS St. Gallen vom 22. Februar 2010 und die Kündigungsverfügung der FHS St. Gallen vom 3. November 2009 werden aufgehoben.

2.
Auf die subsidiäre Verfassungsbeschwerde wird nicht eingetreten.

3.
Die Gerichtskosten von Fr. 3'000.- werden der Beschwerdegegnerin auferlegt.

4.
Die Beschwerdegegnerin hat den Beschwerdeführer für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 4'000.- zu entschädigen.

5.
Die Sache wird zur Neuverlegung der Kosten und der Parteientschädigung des vorangegangenen Verfahrens an die Rekurskommission der FHS St. Gallen zurückgewiesen.

6.
Dieses Urteil wird den Parteien und der Rekurskommission der FHS St. Gallen schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 12. Januar 2011
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Die Gerichtsschreiberin:

Ursprung Fleischanderl