Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

8C 258/2014

Urteil vom 15. Dezember 2014

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Leuzinger, Präsidentin,
Bundesrichter Ursprung, Bundesrichter Maillard,
Gerichtsschreiberin Hofer.

Verfahrensbeteiligte
A._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Christian Bär,
Beschwerdeführer,

gegen

Universität B._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. André Clerc,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (fristlose Entlassung),

Beschwerde gegen den Entscheid des Kantonsgerichts Freiburg, I. Verwaltungsgerichtshof, vom 12. Februar 2014.

Sachverhalt:

A.
A._____ wurde von der Verwaltungsdirektion der Universität B._____ ab 1. Januar 2007 als wissenschaftlicher Mitarbeiter für das Institut C._____ angestellt. Am 9. Mai 2011 stellte A._____ drei Mitgliedern des Institutsrats des Instituts C._____, nämlich D._____, E._____ und F._____, ein Schreiben zu, in welchem er unter anderem mitteilte, dass das Projekt eingestellt worden sei, seine Mitarbeiterin aus gesundheitlichen Gründen die Kündigung eingereicht habe, er seinerseits das Kündigungsverfahren abwarte und die Zeit bis zur Kündigung zur Wahrung eigener Interessen nutzen werde. Mit Verfügung vom 19. Mai 2011 löste die Universität B._____ das Anstellungsverhältnis mit A._____ fristlos auf.

Gegen diese Verfügung reichte A._____ beim Staatsrat des Kantons Freiburg Beschwerde ein. Mit Entscheid vom 4. Februar 2013 wies dieser die Beschwerde ab.

B.
Die von A._____ beim Kantonsgericht Freiburg eingereichte Beschwerde wies dieses mit Entscheid vom 12. Februar 2014 ab, soweit es darauf eintrat, auferlegte diesem die Gerichtskosten und sprach der Universität B._____ eine Parteientschädigung zu. Letztere wies es an, über die vermögensrechtlichen Ansprüche aus

dem Arbeitsverhältnis zu verfügen.

C.
Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten lässt A._____ zur Hauptsache beantragen, unter Aufhebung der Entscheide der Vorinstanz und des Staatsrats sei die Sache an den Staatsrat zurückzuweisen, damit dieser unter Berücksichtigung der einschlägigen Verfahrensvorschriften und der gestellten Eventualanträge neu entscheide. Eventualiter lässt er beantragen, die Entscheide des Staatsrats und der Vorinstanz betreffend die Entlassung aus wichtigen Gründen seien aufzuheben, und die Universität B._____ sei zu verpflichten, ihm wegen ungerechtfertigter Entlassung, gestützt auf eine korrekte Berechnung, eine Entschädigung in Höhe von zwölf Monatsgehältern, das Gehalt für die Dauer von sechs Monaten, eine Vergütung für das im Jahr 2011 aufgelaufene Ferienguthaben und für das Überstundenguthaben zum Stundenansatz des um ein Viertel erhöhten Monatsgehalts auszurichten, je samt Funktionszulagen, zuzüglich sozialversicherungsrechtliche Arbeitgeberbeiträge. Weiter seien auf den Funktionszulagen für die gesamte Dauer des Anstellungsverhältnisses die gesetzlich geschuldeten Beiträge der beruflichen Vorsorge auf ein Freizügigkeitskonto, eventuell an ihn selber, zu überweisen. Zudem seien sämtliche Verfahrenskosten der
Vorinstanzen der Universität aufzuerlegen, und es sei diese zu verpflichten, ihm für jene Verfahren eine Parteientschädigung auszurichten. Subeventualiter stellt der Beschwerdeführer den Antrag, der vorinstanzliche Entscheid sei aufzuheben, und es sei die Sache zur neuen Entscheidung an die Universität, eventuell an das Kantonsgericht zurückzuweisen.

Die Universität schliesst auf Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten ist. Kantonsgericht und Staatsrat verzichten auf eine Stellungnahme. A._____ hat sich am 20. August 2014 dazu vernehmen lassen.

Erwägungen:

1.
Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (BGE 139 III 133 E. 1 S. 133 mit Hinweisen).

2.

2.1. Angefochten ist ein Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG) oder zumindest ein Teilentscheid gemäss Art. 91 lit. a BGG (Nichteintreten der Vorinstanz auf allenfalls weitergehende vermögensrechtliche Ansprüche mangels Anfechtungsgegenstand). Der angefochtene Entscheid betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis und damit eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinne von Art. 82 lit. a BGG. Da mit der angefochtenen Kündigung Lohnforderungen in Zusammenhang stehen, liegt eine vermögensrechtliche Streitigkeit vor, weshalb der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben ist.

2.2. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nur zulässig, wenn der Streitwert (gemäss Art. 51 BGG) nicht weniger als Fr. 15'000.- beträgt (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) oder wenn sich eine Frage 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, welche vor Vorinstanz streitig geblieben sind (Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG) und bei Beschwerden gegen Teilentscheide nach den gesamten Begehren, die vor der Instanz streitig waren, welche den Teilentscheid getroffen hat (Art. 51 Abs. 1 lit. b BGG). Die Rechtsmittelbelehrung des vorinstanzlichen Entscheids enthält keine Angaben zum Streitwert (vgl. Art. 112 Abs. 1 lit. d BGG). Daraus entsteht dem Beschwerdeführer jedoch kein Nachteil (BERNHARD EHRENZELLER, in: Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2. Aufl. 2011, N. 20 zu Art. 112 BGG; BERNHARD CORBOZ, in: Commentaire de la LTF, 2. Aufl. 2014, N. 55 zu Art. 112 BGG). Lautet ein Begehren nicht auf Bezahlung einer bestimmten Geldsumme, so setzt das Bundesgericht den Streitwert nach Ermessen

fest (Art. 51 Abs. 2 BGG). Der Beschwerdeführer macht die Bezahlung mehrerer Monatslöhne von je mindestens Fr. 10'000.- geltend. Die Streitwertgrenze von Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ist somit erreicht.

3.

3.1. Die Beschwerdeschrift hat unter anderem ein Rechtsbegehren zu enthalten (Art. 42 Abs. 1 BGG). Das Begehren umschreibt den Umfang des Rechtsstreits und muss grundsätzlich so formuliert werden, dass es bei Gutheissung zum Urteil erhoben werden kann. Da die Beschwerde an das Bundesgericht ein reformatorisches Rechtsmittel ist (Art. 107 Abs. 2 BGG), darf sich diese grundsätzlich nicht darauf beschränken, die Aufhebung bzw. Rückweisung des angefochtenen Entscheids zu beantragen, sondern muss einen Antrag in der Sache stellen. Der Beschwerdeführer hat demnach anzugeben, welche Punkte des Entscheids angefochten und welche Abänderung des Dispositivs beantragt werden. Grundsätzlich ist ein materieller Antrag erforderlich, damit die Beschwerde zulässig ist, ausser wenn das Bundesgericht ohnehin nicht reformatorisch entscheiden könnte (BGE 137 II 313 E. 1.3 S. 317; 136 V 131 E. 1.2 S. 135; 134 III 379 E. 1.3 S. 383; 133 III 489 E. 3.1 S. 489 f.: s. allerdings auch BGE 133 II 409 E. 1.4.1 S. 414 f.). Der Antrag muss sich zudem auf jene Rechtsfragen beziehen, welche Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens waren. Bei der Beurteilung, ob die Beschwerdeschrift ein hinreichendes Begehren enthält, darf das Bundesgericht indessen nicht
ausschliesslich auf den am Anfang oder am Ende der Rechtsschrift förmlich gestellten Antrag abstellen. Vielmehr kann sich das Begehren auch aus der Begründung oder aus der Begründung zusammen mit dem formellen Antrag ergeben (BGE 136 V 131 E. 1.2 S. 135; 134 III 235 E. 2 S. 236 f.; 133 II 409 E. 1.4.1 S. 415).

3.2. Der Beschwerdeführer stellt gemäss seinen formellen Begehren verschiedene Rückweisungsanträge, welche sich zudem ausschliesslich auf die finanziellen Folgen der ausgesprochenen Kündigung beziehen. Aus der Beschwerdebegründung geht jedoch hervor, dass er die Feststellung der Unrechtmässigkeit der fristlosen Kündigung und die Festsetzung der damit allenfalls verbundenen vermögensrechtlichen Folgen in Form von Lohnfortzahlung und Entschädigung anstrebt. Die Beschwerde erweist sich daher in diesem Punkt unter dem Gesichtspunkt des Antragserfordernisses als zulässig.

3.3. Nicht Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens bildeten weitere, in Zusammenhang mit der Kündigung stehende vermögensrechtliche Ansprüche in Form von Überstunden- und Ferienguthaben sowie BVG-Beiträgen. In diesem Punkt ist die Vorinstanz auf die Beschwerde nicht eingetreten, da die Universität darüber noch nicht verfügt hat. Es wird somit Aufgabe der Beschwerdegegnerin sein, gegebenenfalls darüber zu befinden. Entsprechend ist auf das Begehren, diese Leistungen festzulegen, nicht einzutreten.

4.

4.1. Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann namentlich die Verletzung von Bundesrecht (einschliesslich der verfassungsmässigen Rechte) gerügt werden. Die Verletzung von kantonalrechtlichen Bestimmungen kann - 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, dass damit gleichzeitig Bundesrecht oder Völkerrecht verletzt wird (so etwa bei einer Verletzung von Grundrechten der BV, insbesondere des Willkürverbots [Art. 9 BV]oder des Rechtsgleichheitsgebots [Art. 8 BV]).

4.2. 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 eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG). 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. Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid tritt es nicht ein (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG; BGE 133 II 396 E. 3.2 S. 399).

4.3. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art.

105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG).

4.4. Willkür in der Rechtsanwendung liegt dann vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt 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. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht (BGE 138 I 305 E. 4.3 S. 319 mit Hinweis; 138 I 49 E. 7.1 S. 51; 138 IV 13 E. 5.1 S. 22, je mit Hinweisen).

5.

5.1. Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung von Art. 112 Abs. 1 lit. b BGG. Er wirft der Vorinstanz vor, gegen die Begründungspflicht verstossen zu haben, indem diese im angefochtenen Entscheid den Inhalt der Rechtsschriften wiedergegeben habe, ohne sich inhaltlich damit auseinanderzusetzen und die verwendeten Textbausteine auf den konkreten Fall anzuwenden. Tat- und Rechtsfragen würden im angefochtenen Entscheid derart vermischt, dass sich daraus nicht ergebe, von welchem Sachverhalt die Vorinstanz ausgehe und welche rechtlichen Überlegungen sie darauf anwende. Der vorinstanzliche Entscheid müsse daher aufgehoben und die Sache zu neuem Entscheid an das Kantonsgericht zurückgewiesen werden.

5.2. Entscheide, die der Beschwerde an das Bundesgericht unterliegen, sind den Parteien schriftlich zu eröffnen und müssen namentlich die massgebenden Gründe tatsächlicher und rechtlicher Art, insbesondere die Angabe der angewendeten Gesetzesbestimmungen enthalten (Art. 112 Abs. 1 lit. b BGG). Diese Bestimmung konkretisiert Art. 29 Abs. 2 BV für das Verfahren vor der letzten kantonalen Instanz. Gemäss der dazu ergangenen Rechtsprechung muss aus dem Entscheid klar hervorgehen, von welchem festgestellten Sachverhalt die Vorinstanz ausgegangen ist und welche rechtlichen Überlegungen sie angestellt hat (BGE 138 IV 81 E. 2.2 S. 84; 135 II 145 E. 8.2 S. 153; 134 I 83 E. 4.1 S. 88; 133 III 439 E. 3.3 S. 445). Sinn und Zweck der Begründungspflicht ist es, den Parteien jene Tatsachen und Rechtsnormen zur Kenntnis zu bringen, welche für den Entscheid der Behörde massgeblich sind. Die Parteien sollen sich ein Bild über die Tragweite des Entscheids machen, ihn auf seine Richtigkeit hin überprüfen und gegebenenfalls sachgemäss anfechten können (EHRENZELLER, a.a.O., N. 7 f. zu Art. 112 BGG). Genügt ein Entscheid diesen Anforderungen nicht, so kann das Bundesgericht in Anwendung von Art. 112 Abs. 3 BGG ihn an die kantonale Behörde zur
Verbesserung zurückweisen oder aufheben.

5.3. Der angefochtene Entscheid wird den Anforderungen an die Begründung gerecht, indem er nachvollziehbar darlegt, aus welchen Überlegungen die Vorinstanz zu ihrem Entscheid gelangt. Namentlich wird klar, nach welchen Bestimmungen die Vorinstanz die gerügte Verletzung des rechtlichen Gehörs anlässlich der Kündigung prüfte, von welchen als wesentlich und erstellt erachteten Tatsachen sie ausgeht und welche rechtlichen Schlüsse sie daraus zieht. Auch mit Bezug auf die fristlose Entlassung des Beschwerdeführers geht aus der Urteilsbegründung genügend klar hervor, aus welchen Gründen rechtlicher Art und in Anwendung welcher Normen die ausgesprochene Kündigung nach Ansicht der Vorinstanz rechtmässig erfolgte. Der Beschwerdeführer war denn auch ohne Weiteres in der Lage, das vorinstanzliche Erkenntnis sachgerecht anzufechten. Die Rüge ist daher unbegründet.

6.

6.1. Im Zusammenhang mit dem geltend gemachten Ausstand des Mitglieds E._____ im Verfahren vor dem Staatsrat wirft der Beschwerdeführer der Vorinstanz vor, den Anspruch auf Bekanntgabe der bei der Entscheidfindung mitwirkenden Behördenmitglieder missachtet (Art. 29 BV; Art. 3 Abs. 2 lit. a in Verbindung mit Art. 66 Abs. 1 lit. a des Gesetzes des Kantons Freiburg vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1]), die geltend gemachten Ausstands- und Ablehnungsgründe nicht beachtet und in diesem Zusammenhang den Sachverhalt willkürlich festgestellt zu haben (Art. 97 und Art. 105 BGG).

6.2. Die Vorinstanz hat erwogen, da der Staatsrat als besondere Verwaltungsjustizbehörde gehandelt habe, hätte die personelle Zusammensetzung im Rubrum seines Entscheids vom 4. Februar 2013 aufgeführt werden müssen. Die Mitglieder der Regierung seien indes allgemein bekannt und die Rechte des Beschwerdeführers, allfällige Ausstandsgründe geltend zu machen, jederzeit gewahrt gewesen.
Diese Ausführungen lassen keine Verletzung von Bundesrecht erkennen. Nach einem allgemeinen Grundsatz hat die Partei, die Kenntnis von einem Ausstandsgrund hat, diesen unverzüglich geltend zu machen, da sie andernfalls den Anspruch auf seine spätere Anrufung verwirkt (BGE 138 I 1 E. 2.2 S. 4). Das bedeutet jedoch nicht, dass die Namen der entscheidenden Richter dem rechtsuchenden Bürger notwendigerweise ausdrücklich genannt werden müssen; denn es genügt, wenn deren Namen einer allgemeinen, leicht zugänglichen Publikation, z.B. dem Staatskalender, zu entnehmen sind. Bei der anwaltlich vertretenen Partei wird vorausgesetzt, dass sie die ordentliche Besetzung des Gerichts kennt. Hingegen kann bezüglich eines nebenamtlichen Richters ein Befangenheitsgrund grundsätzlich noch im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens gültig geltend gemacht werden, da der Rechtsuchende davon ausgehen darf, dass das Gericht in seiner ordentlichen Besetzung entscheiden werde (BGE 139 III 120 E. 3.2.1 S. 124). Diese Grundsätze gelten analog auch mit Bezug auf Verwaltungsjustizbehörden. Der Beschwerdeführer räumt ausdrücklich ein, die Zusammensetzung des Staatsrats als Exekutivbehörde gekannt zu haben. Er führt auch an, bereits Monate vor dem Entscheid des
Staatsrates das Mitglied E._____ abgelehnt zu haben. Es ist ihm daher kein Nachteil erwachsen.

6.3. Weiter geht die Vorinstanz davon aus, es sei unbestritten, dass das Mitglied E._____ in der zu beurteilenden Sache nicht habe mitwirken dürfen. Das Gericht schenkte den Angaben des Staatsrats Glauben, wonach das Mitglied E._____ an der Instruktion und am Entscheid vom 4. Februar 2013 nicht mitgewirkt habe. Dieser lege dar, dass das Departement des Mitglieds E._____ nicht mit der Instruktion des Falles befasst gewesen sei und sich das Mitglied E._____ gemäss eingereichtem Zirkulationsblatt nicht an der Entscheidfindung beteiligt habe. Das Mitglied E._____ gab, nachdem es über die Spruchreife der Sache informiert worden war, am 25. Januar 2013 schriftlich seinen Ausstand im Beschwerdeverfahren gegen die fristlose Entlassung bekannt. Auch wenn der Beschwerdeführer über den Ausstand erst spät informiert wurde, kann er gemäss Vorinstanz daraus nichts zu seinen Gunsten ableiten. Insbesondere lägen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass das Mitglied E._____ in irgendeiner Weise an der Instruktion des Verfahrens oder an der Entscheidfindung beteiligt gewesen wäre.

6.4. Der Beschwerdeführer vermag keine Willkür in der vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellung und Beweiswürdigung zu begründen. Zwar hat der Staatsrat weder vorgängig noch im Entscheid vom 4. Februar 2013 über das Ausstandsgesuch befunden, noch im Rubrum des Entscheids die Zusammensetzung des Spruchkörpers angeführt. Dies allein ist indessen nicht ausschlaggebend. Wie die Vorinstanz darlegt, enthalten die Akten begründete Hinweise darauf, dass das Mitglied E._____ in keiner Weise in das Verfahren der Beschwerde vom 17. Juni 2011 gegen die fristlose Entlassung involviert war. Für diese Sichtweise sprechen zudem das Protokoll der Sitzung des Staatsrats vom 4. Februar 2013, wonach sich das Mitglied E._____ in der Beschwerdesache gegen die Universität im Ausstand befand und das diesen Umstand bestätigende Schreiben des Staatsrats an das Kantonsgericht vom 4. Februar 2013. Auf die Darstellung des Staatsrats durfte die Vorinstanz abstellen, ohne Bundesrecht zu verletzen. Die Beschwerde ist daher auch in diesem Punkt abzuweisen.

7.
In der Sache ist strittig, ob die von der Beschwerdegegnerin am 19. Mai 2011 mit sofortiger Wirkung verfügte Entlassung aus wichtigen Gründen in formeller und materieller Hinsicht rechtmässig erfolgte.

7.1. Der Beschwerdeführer war bei der Universität B._____ beschäftigt. Auf deren Angestellte sind die Bestimmungen des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1) und des Reglements vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR; SGF 122.70.11) anwendbar (Art. 2 Abs. 2 StPG in Verbindung mit Art. 2 lit. a StPR). Im Abschnitt "Ausserordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses" hält Art. 44 StPG folgendes fest: Die Anstellungsbehörde kann bei schwerer oder wiederholter Verletzung der Dienstpflichten oder wegen anderen Umständen, unter denen die Fortführung des Arbeitsverhältnisses für sie nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar ist, die Entlassung aus wichtigen Gründen aussprechen (Abs. 1). Die Entlassung aus wichtigen Gründen erfolgt mit sofortiger Wirkung (Abs. 2). Art. 45 StPG regelt das

Verfahren. Dieses richtet sich nach Art. 40, doch kann in schwer wiegenden Fällen und wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die erhobenen Tatbestände eingesteht, die Entlassung nach einem vereinfachten dringlichen Verfahren verfügt werden; der Staatsrat regelt dieses Verfahren (Abs. 1). Wenn es die Umstände erlauben, ergeht eine schriftliche Verwarnung, bevor die Entlassung verfügt wird (Abs. 2).
Im Kündigungsverfahren muss der Anspruch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf rechtliches Gehör garantiert sein (Art. 40 Abs. 1 StPG). Das Kündigungsverfahren richtet sich ausserdem nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege und den Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz (Abs. 4). Erweisen sich die Kündigungsgründe als ungerechtfertigt, behält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Funktion bei; bei tatsächlicher Beendigung des Dienstverhältnisses oder wenn eine Wiedereingliederung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht mehr möglich ist, besteht Anspruch auf eine Entschädigung; deren Höhe beträgt maximal ein Jahresgehalt (Art. 41 StPG). Zum Verfahren bei Entlassung aus wichtigen Gründen hält Art. 32 StPR fest: Das Entlassungsverfahren kann eingeleitet werden, sobald ernst zu nehmende Hinweise für einen Entlassungsgrund vorhanden sind (Abs. 1). Je nach Art des vermuteten Grundes und wenn das Vertrauensverhältnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nicht unwiderruflich gestört ist, stellt die Anstellungsbehörde der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter eine schriftliche Verwarnung zu (Abs. 2). Ist der vermutete Grund besonders schwerwiegender Art und stellt er einen
unwiderruflichen Bruch des Vertrauensverhältnisses dar, so geht die Anstellungsbehörde gemäss Art. 29 Abs. 4 (mündliche Anhörung, allenfalls Vervollständigung des Dossiers) und 5 (Akteneinsicht und allfällige Stellungnahme) StPR vor (Abs. 3). Ist der Grund nach Abs. 3 von Anfang an erwiesen (z.B. wenn jemand auf frischer Tat ertappt wird) oder gesteht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den erhobenen Tatbestand ein, so spricht die Anstellungsbehörde die Entlassung unmittelbar nach Anhören der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus (Abs. 4).

7.2.

7.2.1. Der Beschwerdeführer rügt unter Berufung auf Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 40, 41, 44 und 45 StPG sowie Art. 29 und 32 StPR in mehrfacher Hinsicht eine Verletzung des rechtlichen Gehörs.

7.2.2. Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) umfasst das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines in seine Rechtsstellung eingreifenden Aktes zur Sache äussern zu können. Er verlangt von der Behörde, dass sie seine Vorbringen tatsächlich hört, sorgfältig und ernsthaft prüft und in ihrer Entscheidfindung angemessen berücksichtigt. Dies gilt für alle form- und fristgerechten Äusserungen, Eingaben und Anträge, die zur Klärung der konkreten Streitfrage geeignet und erforderlich erscheinen (BGE 136 I 184 E. 2.2.1 S. 188; 135 III 670 E. 3.3.1 S. 677).

7.2.3. Der Umfang des Anspruchs auf rechtliches Gehör wird zunächst durch die kantonalen Verfahrensvorschriften umschrieben. Das Bundesgericht prüft deren Auslegung und Anwendung nur unter dem Gesichtswinkel des Willkürverbots (E. 4.4 hievor). Unabhängig vom kantonalen Recht greifen die aus Art. 29 Abs. 2 BV folgenden Verfahrensregeln zur Sicherung des rechtlichen Gehörs Platz (BGE 134 I 159 E. 2.1.1 S. 161). Ob diese Grundsätze eingehalten wurden, prüft das Bundesgericht mit freier Kognition (BGE 124 I 241 E. 2. S. 242 f.; Urteil 8C 728/2013 vom 22. August 2014 E. 3.1.2).

7.2.4. Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor einer (fristlosen) Kündigung dem verfassungsmässigen Gehörsanspruch genügen, sofern der betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte. Dabei hat die Partei nicht bloss die ihr zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern sie muss darüber hinaus auch wissen, dass gegen sie eine Verfügung oder sonst ein Verwaltungsakt mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (erwähntes Urteil 8C 728/2013 E. 3.1.3 mit Hinweis).

7.2.5. Die Vorinstanz hält fest, der Beschwerdeführer sei am 19. Mai 2011 nach Art. 44 StGP in Verbindung mit Art. 32 StPR aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung entlassen worden. Vorgängig sei er vom Personaldienst der Universität auf den 18. Mai 2011 zu einer persönlichen Unterredung eingeladen worden. Den Einwand des Beschwerdeführers, er habe nicht gewusst, was Gegenstand der Besprechung sein werde, betrach-

tet die Vorinstanz als nicht glaubhaft. Weiter hält sie fest, der Beschwerdeführer habe sich zu seinem Schreiben vom 9. Mai 2011 und zu einer möglichen Entlassung aus wichtigem Grund äussern können. Im Anschluss daran habe die Beschwerdegegnerin über genügend Beurteilungsgrundlagen verfügt. Die bereits zuvor in Betracht gezogene fristlose Kündigung sei dem Betroffenen daher bereits am Folgetag eröffnet worden. In diesem Vorgehen erblickt die Vorinstanz keine Verletzung des rechtlichen Gehörs.

7.2.6. Entgegen der Argumentation des Beschwerdeführers wurde dem Anspruch auf rechtliches Gehör mit der Anhörung vom 18. Mai 2011 Genüge getan. Ihm bot sich dabei Gelegenheit, zu der ins Auge gefassten Auflösung des Arbeitsverhältnisses Stellung zu nehmen und allenfalls dagegen sprechende Einwände vorzutragen. Dabei war der zur Kündigung führende Sachverhalt weitestgehend unbestritten, zumal er auf den eigenen Angaben des Beschwerdeführers im an drei Mitglieder des Instituts C._____ gerichteten Schreiben vom 9. Mai 2011 beruhte. Eine bei der Gewährung des rechtlichen Gehörs formell mangelhafte Vorgehensweise kann der Universitätsverwaltung nicht vorgehalten werden. Insbesondere ist ihr nicht vorzuwerfen, über den Inhalt des geplanten Gesprächs vom 18. Mai 2011 vorgängig nicht ausreichend informiert zu haben. Dieser Verpflichtung ist die Universitätsverwaltung mit dem Hinweis in der E-Mail vom 16. Mai 2011 auf die neuesten Ereignisse im Zusammenhang mit dem Institut nachgekommen. Auf Rückfrage des Beschwerdeführers bestätigte sie noch am Vormittag des 18. Mai 2011 ausdrücklich, dass es um die vom Beschwerdeführer entschiedene Einstellung des Projekts gehe. Auch wenn die Universität die Option einer fristlosen Entlassung nicht
ausdrücklich erwähnt haben sollte, konnte der Beschwerdeführer nicht überrascht sein, dass aufgrund seines Schreibens auch eine sofortige Entlassung aus wichtigem Grund in Frage kommen konnte. Immerhin wusste der Beschwerdeführer laut Gesprächsprotokoll um die Wirkung seines Schreibens. Er bestätigte, dass er das Kündigungsverfahren erwarte und sich nicht vorstellen könne, die Tätigkeit entsprechend seinem Arbeitsvertrag weiterzuführen. An einer wirksamen Interessenwahrung wurde er aufgrund des Vorgehens der Universität jedenfalls nicht gehindert. Die Kurzfristigkeit der anberaumten Anhörung vom 18. Mai 2011 steht der Annahme einer rechtsgenüglichen Gehörsgewährung nicht entgegen. Aus dem pauschalen Hinweis des Beschwerdeführers auf die Verweigerung einer anwaltlichen Verbeiständung und Vertretung lässt sich sodann schon deshalb keine Verletzung des rechtlichen Gehörs ableiten, weil er nicht geltend macht, dass er die Teilnahme seines Rechtsvertreters am Gespräch überhaupt verlangt hat. Dass er der offenbar auf Französisch geführten Unterredung nicht folgen konnte, wird nicht behauptet. Der Beschwerdeführer legt auch nicht dar, was er aus seinem Einwand ableiten will. Insbesondere macht er nicht geltend, er hätte sich nicht in
seiner deutschen Muttersprache äussern dürfen. Das rechtliche Gehör ist des Weitern nur gewährt, wenn die Ausführungen zu Protokoll genommen werden (GABRIELLE STEFFEN, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique: juste une question de procédure ?, in: RJN 2005 S. 49 ff. insbes. S. 58; vgl. auch BGE 124 V 391). Dies bedeutet allerdings nicht, dass sämtliche Äusserungen zu protokollieren sind. Das Protokoll kann sich auf die entscheidwesentlichen Punkte beschränken. Der Beschwerdeführer legt nicht dar, welche entscheidrelevanten Aussagen er zusätzlich oder anders gemacht habe. Es erübrigt sich deshalb, näher auf den Inhalt des Protokolls einzugehen. Der Umstand, dass das Protokoll dem Beschwerdeführer nicht zur Unterschrift vorgelegt wurde, macht es nicht untauglich. Die Unterzeichnung des Protokolls war nicht notwenig.

7.2.7. Weshalb dem Beschwerdeführer ein darüber hinaus gehender Anspruch auf rechtliches Gehör zustehen sollte, ist nicht ersichtlich. Nach der Rechtsprechung sind für die Gewährung des rechtlichen Gehörs die Umstände des Einzelfalls massgebend. Wegleitend muss der Gedanke sein, einer Partei zu ermöglichen, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen (Urteil 8C 158/2009 vom 2. September 2009 E. 5.2, nicht publ. in: BGE 136 I 39). Das Schreiben vom 9. Mai 2011 wurde vom Beschwerdeführer verfasst. Dessen Inhalt stand somit fest. Bei der Besprechung zwischen der Universitätsverwaltung und Vertretern des Instituts C._____ am Nachmittag des 18. Mai 2011 ging es darum, vor dem definitiven Entscheid auch noch die Argumente der Gegenseite anzuhören. Im Umstand, dass der Beschwerdeführer zu dieser Unterredung nicht eingeladen wurde, liegt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs begründet. Es musste ihm zu jenem Zeitpunkt auch nicht von Amtes wegen Einsicht in das Schreiben des Instituts C._____ an die Universitätsverwaltung vom 16. Mai 2011 gewährt werden, da darin einzig die Sichtweise des Instituts dargelegt wird. Weitere Ermittlungen waren aufgrund des insoweit feststehenden Sachverhalts im Anschluss an die Besprechungen nicht
durchzuführen, weshalb auch keine weitere Frist zur Einsicht ins Dossier und zu ergänzenden Stellungnahmen

anzusetzen war. Soweit der Beschwerdeführer der Vorinstanz eine rechtsfehlerhafte Sachverhaltsfeststellung und Beweiswürdigung sowie eine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts zur Last legt, kann ihm nicht gefolgt werden. Eine allenfalls unrichtige vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung wäre ohnehin nur dann erheblich, wenn sie für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein könnte. Inwiefern dies zutreffen sollte, vermag der Beschwerdeführer nicht darzutun. Ebenso wenig rügt er eine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts. Soweit er seinen weitergehenden Anspruch auf rechtliches Gehör mit der seiner Ansicht nach zu Unrecht erfolgten vorinstanzlichen Bejahung eines wichtigen Grundes für eine fristlose Entlassung begründet, kann er nicht gehört werden. Diese Ansicht ist unzutreffend, wie nachstehend noch aufzuzeigen sein wird (vgl. nachstehend E. 8). Unbehelflich ist nach dem vorstehend Gesagten auch das Vorbringen, eine korrekte Anhörung hätte ohne Weiteres ergeben, dass die Voraussetzungen für eine fristlose Entlassung nicht erfüllt seien und das fragliche Schreiben keinen wichtigen Kündigungsgrund darstelle.

7.2.8. Dem Einwand, die fristlose Entlassung sei im Zeitpunkt der Anhörung am Vormittag des 18. Mai 2011 bereits definitiv und unwiderruflich beschlossen gewesen, kann nicht gefolgt werden. Es gibt keine Hinweise darauf, dass die Universitätsverwaltung zur fristlosen Entlassung schon vor der Anhörung und unabhängig von der Stellungnahme des Beschwerdeführers entschlossen war. Aus dem Schreiben des Instituts C._____ an den Personaldienst der Universität vom 16. Mai 2011, in welchem dieses der Anstellungsbehörde unter anderem die fristlose Entlassung des Beschwerdeführers nahelegt, lässt sich jedenfalls nicht auf eine vorgefasste Meinung der Arbeitgeberseite schliessen. Dies ist auch deshalb nicht anzunehmen, weil die Vertreter des Instituts C._____ im Anschluss an die Besprechung mit dem Beschwerdeführer ebenfalls angehört wurden. Es besteht kein Anlass zur Annahme, für die Universitätsverwaltung habe der Entschluss zur fristlosen Entlassung bereits vorher festgestanden. Davon, dass es sich bei der Gewährung des rechtlichen Gehörs um eine "reine Farce" gehandelt hätte, kann unter den gegebenen Umständen nicht ausgegangen werden.

7.2.9. Die Begründung eines gerichtlichen Entscheids muss so abgefasst sein, dass der Betroffene diesen gegebenenfalls anfechten kann. Sie muss kurz die wesentlichen Überlegungen nennen, von denen sich das Gericht hat leiten lassen und auf die sich sein Entscheid stützt. Nicht erforderlich ist, dass sich der Entscheid mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinander setzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (vgl. BGE 133 III 439 E. 3.3 S. 445 mit Hinweisen). Nach den zutreffenden Feststellungen der Vorinstanz entspricht der Entscheid des Staatsrates dieser Anforderung. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs wurde daher zu Recht verneint. Auch eine Verletzung der Begründungspflicht durch das kantonale Gericht ist nicht ersichtlich. Der Beschwerdeführer war durchaus in der Lage, den vorinstanzlichen Entscheid sachgerecht anzufechten (vgl. E. 5.3 hievor).

7.2.10. Insgesamt liegen keine Umstände vor, die eine Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Beschwerdegegnerin und die Vorinstanzen zu begründen vermöchten. Die Beschwerde ist daher in diesem Punkt abzuweisen.

8.
Zu beurteilen bleibt, ob das Verhalten des Beschwerdeführers dessen sofortige Entlassung aus wichtigem Grund zu rechtfertigen vermochte. Dieser bestreitet, dass die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfüllt waren.

8.1. Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist - unabhängig von den Gründen, welche zur entsprechenden Situation geführt haben - immer dann möglich, wenn dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann (vgl. Art. 44 Abs. 1 StPG). Nur besonders schweres Fehlverhalten rechtfertigt die fristlose Entlassung. Dieses liegt etwa dann vor, wenn durch die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters die öffentlichen Interessen, namentlich das Vertrauen in das Funktionieren der Verwaltung, in Frage gestellt würde (Urteile 2A.656/2006 vom 15. Oktober 2007 E. 5.1; 2A.495/2006 vom 30. April 2007 E. 2). In diesem Sinne hält Art. 56 StPG fest, dass die Mitarbeiter ihre Arbeit sorgfältig, beruflich kompetent und loyal zu ihrem Arbeitgeber ausführen. Sie verpflichten sich, durch die Qualität ihrer Leistungen den Interessen des Staates und des öffentlichen Dienstes zu dienen (Abs. 1). Sie erweisen sich mit ihrem Verhalten des Ansehens und Vertrauens würdig, die mit ihrer Funktion im öffentlichen

Dienst verbunden sind (Abs. 3).

8.2. Die Vorinstanz hat erwogen, der Beschwerdeführer habe in dem an Vertreter der Auftraggeber des Projekts adressierten Brief vom 9. Mai 2011 das Projekt eigenmächtig eingestellt, ohne vorgängig Rücksprache mit seinen Vorgesetzten zu nehmen und deren Zustimmung einzuholen. Damit habe er seine Treuepflicht gegenüber der Direktion des Instituts C._____ und der Universität in schwerwiegender Weise verletzt. Da die Arbeitgeberin dieses illoyale Verhalten gemäss kantonalem Gericht nicht hinnehmen musste, lässt es im angefochtenen Entscheid offen, ob die Aussage des Beschwerdeführers im genannten Schreiben, er werde nunmehr die Kündigung abwarten und sich zwischenzeitlich um seine eigenen Angelegenheiten kümmern, als Arbeitsverweigerung zu qualifizieren sei. Letzteres wurde vom Beschwerdeführer im Nachhinein bestritten. Weiter nimmt die Vorinstanz an, dieser habe seine Arbeitgeberin in schwerwiegender Weise brüskiert, indem er seine Auseinandersetzung mit der Direktion des Instituts C._____ nach aussen getragen habe. Bei diesen Gegebenheiten ist gemäss angefochtenem Entscheid die fristlose Entlassung nicht zu beanstanden. Da die Vorkommnisse das Vertrauensverhältnis derart erschüttert haben, dass eine Fortsetzung des
Dienstverhältnisses unzumutbar wurde, erweist sich die Massnahme laut Vorinstanz zudem als verhältnismässig und angemessen. Zu dieser Auffassung gelangt sie insbesondere auch mit Blick auf die mit der Funktion des Beschwerdeführers verbundenen hohen Anforderungen an Verhalten, Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit. Diese seien in gravierender Weise verletzt worden. Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses erscheint laut Vorinstanz demnach als einzig logische Reaktion auf das Verhalten des Beschwerdeführers.

8.3.

8.3.1. Der Beschwerdeführer rügt, die vorinstanzlichen Erwägungen beruhten auf einer willkürlichen Sachverhaltsfeststellung und verletzten den in der Bundesverfassung (Art. 5, 8 und 9 BV) und der kantonalen Gesetzgebung (Art. 40, 41, 44 und 45 StPG; Art. 29 und 32 StPR) verankerten Grundsatz, wonach der Staat, auch in seiner Rolle als Arbeitgeber, an die allgemeinen Grundsätze staatlichen Handelns (Gesetzmässigkeit, Rechtsgleichheit, öffentliches Interesse, Verhältnismässigkeit, Treu und Glauben, Willkürverbot) gebunden ist und eine fristlose Entlassung in pflichtgemässer Ermessensausübung nur beim Vorliegen eines derart wichtigen Grundes aussprechen darf, unter dem die Fortführung des Dienstverhältnisses für die Anstellungsbehörde (und nicht etwa die vorgesetzten Personen) nach Treu und Glauben unter keinen Umständen auch nur einen Tag länger zumutbar ist.

8.3.2. Unter der Überschrift "Fristlose Entlassung des Beschwerdeführers" legt der Beschwerdeführer über mehrere Seiten den Sachverhalt aus seiner Sicht dar. Er erkennt eine Verletzung des Willkürverbots zunächst in der vorinstanzlichen Feststellung, wonach die Universität aufgrund des Schreibens vom 9. Mai 2011 vor vollendete Tatsachen gestellt und vor externen Personen blossgestellt worden sei und in der daraus gezogenen Schlussfolgerung eines erheblichen Vertrauensbruchs. Inwiefern die vorinstanzliche Sachverhaltsermittlung als offensichtlich unrichtig zu beurteilen wäre oder sich das kantonale Gericht von sachfremden Überlegungen hätte leiten lassen, ist nicht zu sehen. Aufgrund der Wortwahl im Schreiben vom 9. Mai 2011 ("ich muss Sie darüber orientieren, dass das Projekt eingestellt worden ist" ... "ich meinerseits werde auf das offensichtlich bereits geplante Kündigungsverfahren seitens des Instituts C._____ warten und die verbleibende Zeit nutzen, um mich beruflich neu zu orientieren und mich meinem Habilitationsprojekt zu widmen") konnte die Universitätsverwaltung nach der willkürfreien Darstellung der Vorinstanz davon ausgehen, der Beschwerdeführer stelle sich für das Projekt nicht mehr zur Verfügung. Wenn der
Arbeitnehmer zudem erklärt, er werde sich stattdessen seinen eigenen Interessen widmen, wiegt die Erklärung umso schwerer. Indem die Vorinstanz die Mitteilung, das Projekt sei eingestellt worden und dessen Fortführung nicht mehr gesichert, als schwerwiegende Loyalitätsverletzung gegenüber der Arbeitgeberin betrachtet, ist dies weder willkürlich, noch brauchte es dafür eine eingehendere Begründung. Wird die Arbeit am Projekt nicht fortgesetzt, besteht auch kein Grund, das Arbeitsverhältnis fortzuführen. Aus Sicht der Arbeitgeberin war eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers somit keine Option mehr, zumal die Projektverantwortung Grundlage der Anstellung bildete. Nichts zu ändern vermag es, wenn der Beschwerdeführer sein Vorgehen nachträglich mit dem Hinweis zu rechtfertigen versucht, er habe lediglich in Nachachtung seiner Treuepflicht die Institutsmitglieder auf Missstände hinweisen und den Institutsrat zu einem Eingreifen veranlassen wollen,

um das Projekt zu retten. Der Einwand erweist sich als umso unbehelflicher, als der Beschwerdeführer selber angibt, den angeschriebenen Personen seien die das Institut betreffenden Vorgänge schon vorher bekannt gewesen. Es war nicht seine Aufgabe, diese mit drastischen Ankündigungen zu
einem Einschreiten zu zwingen. Wenn der Beschwerdeführer zudem nachträglich angibt, er habe das Projekt gar nicht eingestellt, sondern seine Pflichten jederzeit vollumfänglich erfüllt, erstaunt seine briefliche Erklärung umso mehr, als sie somit offenbar gar nicht der Wahrheit entsprach, sondern quasi als Druckmittel verwendet wurde, um die Verantwortlichen des Instituts zu einem bestimmten Handeln zu veranlassen. Treuepflicht bedeutet, dass der Staatsangestellte bei der Erfüllung seiner Aufgaben über die eigentliche Arbeitsleistung hinaus die Interessen des Gemeinwesens wahrt. Sie bezweckt, die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern, indem das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat nicht untergraben wird (BGE 136 I 332 E. 3.2.1 S. 335 mit Hinweisen). Diesen Grundsatz hat der Beschwerdeführer mit seinem Vorgehen grob verletzt und damit die Vertrauensbasis gegenüber dem Arbeitgeber so tief greifend erschüttert, dass diesem die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten war.

8.3.3. Weiter bringt der Beschwerdeführer vor, die Vorinstanz habe den Sachverhalt insofern willkürlich dargestellt, als sie in seinem Schreiben eine Arbeitsverweigerung erblickt habe. Zur Begründung hält er fest, eine Arbeitsverweigerung könne sich nicht im Verfassen eines Briefes äussern, sondern lediglich im Nichtbeachten von Weisungen oder in der Nichterfüllung von Pflichten oder Aufgaben. Nach dem Verfassen des Briefes habe er sein Pflichtenheft weiterhin erfüllt, so dass der einwandfreie Betrieb des Projekts jederzeit gewährleistet gewesen sei. Damit macht der Beschwerdeführer geltend, faktisch habe nie eine Arbeitsverweigerung vorgelegen. Die Vorinstanz hält zwar fest, das Schreiben vom 9. Mai 2011 sei unmissverständlich als Arbeitsverweigerung aufzufassen. Letztlich lässt sie jedoch offen, ob die Direktion des Instituts C._____ die beschwerdeführerische Aussage, er werde nunmehr die Kündigung abwarten und sich zwischenzeitlich um seine eigenen Angelegenheiten kümmern, als Arbeitsverweigerung habe qualifizieren dürfen. Das Vertrauen in den Beschwerdeführer war aufgrund einer Gesamtbetrachtung des Schreibens unwiederbringlich zerstört (vgl. E. 8.3.2 hievor). Ob darüber hinaus auch tatsächlich eine Arbeitsverweigerung
vorlag, ist für den Ausgang des Verfahrens daher nicht entscheidend. Auf diesen Punkt ist somit nicht weiter einzugehen.

8.3.4. Der Beschwerdeführer rügt überdies, die fristlose Entlassung verletzte den Grundsatz der Verhältnismässigkeit. 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). Die Vorinstanz hat die Verhältnismässigkeit der fristlosen Entlassung geprüft und aufgrund des zerrütteten Vertrauensverhältnisses mit Recht bejaht. Dabei darf berücksichtigt werden, dass vom Beschwerdeführer aufgrund seiner Stellung nicht nur ein gutes Funktionieren des Projekts, sondern auch ein
loyales Verhalten gegenüber seinem Arbeitgeber verlangt werden durfte.

8.4. Zusammenfassend ist der vorinstanzliche Entscheid bundesrechtskonform. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass das kantonale Gericht willkürlich, ohne jegliche sachlich vertretbare Gründe, einen fristlosen Kündigungsgrund im Sinne von Art. 44 StPG bejaht hätte. Es erübrigen sich deshalb Ausführungen zur geltend gemachten Lohnzahlung und Entschädigung.

9.
Soweit der Beschwerdeführer den angefochtenen Entscheid auch hinsichtlich der Kosten- und Entschädigungsfolge kritisiert, legt er nicht - jedenfalls nicht in rechtsgenüglicher Weise - dar, inwiefern dadurch Bundesrecht verletzt worden sein soll. Auf diesen Punkt ist daher nicht einzutreten.

10.
Ausgangsgemäss sind die Kosten vor Bundesgericht (Art. 65 Abs. 1, 2 und 3 lit. b BGG) vom Beschwerdeführer als unterliegender Partei zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Die in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegende Beschwerdegegnerin hat keinen Anspruch auf Parteientschädigung (Art. 68 Abs. 3 BGG; Urteile 8C 728/2013 vom 22. August 2014 E. 6; 8C 151/2010 vom 31. August 2010 E. 6.2).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

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

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

3.
Dieses Urteil wird den Parteien, dem Kantonsgericht Freiburg, I. Verwaltungsgerichtshof, und dem Staatsrat des Kantons Freiburg schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 15. Dezember 2014

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Leuzinger

Die Gerichtsschreiberin: Hofer