Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

8C 620/2013

Urteil vom 25. Februar 2014

I. sozialrechtliche Abteilung

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

Verfahrensbeteiligte
X._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Peter A. Sträuli,
Beschwerdeführer,

gegen

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Technikumstrasse 9, 8400 Winterthur, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Adrian Rüesch,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (ordentliche Kündigung),

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 10. Juli 2013.

Sachverhalt:

A.

A.a. X._____ war in einem Vollzeitpensum als Dozent/Ausbildner an der heutigen Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) angestellt. Seit dem 21. Februar 2011 war er aufgrund von gesundheitlichen Problemen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsituation vollständig krankgeschrieben. Am 16. Januar 2012 verfügte die ZHAW die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen langandauernder Abwesenheit per 31. Juli 2012; zugleich wurde eine Abfindung in Höhe von zehn Monatslöhnen festgesetzt, die in Form einer Einmalzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszurichten war. Weiter wurde festgehalten, dass X._____ im Falle einer Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit freigestellt werde. Dagegen wandte sich dieser am 7. Februar 2012 an die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen. In teilweiser Gutheissung des Rekurses konstatierte diese, dass die ZHAW das Anstellungsverhältnis ohne sachlich zureichenden Grund aufgelöst hatte und verpflichtete diese, neben der Abfindung eine Entschädigung in Höhe von zusätzlich zwei Monatslöhnen zu entrichten (Beschluss vom 13. Dezember 2012).

A.b. Am 9. Juli 2012 hatte X._____ die ZHAW ersucht, die Abfindung nicht als Einmalzahlung, sondern in Form einer der Abfindung entsprechenden Verlängerung des Anstellungsverhältnisses unter Freistellung von August bis Ende Dezember 2012 auszurichten. Die ZHAW lehnte dieses Ersuchen am 12. Juli 2012 ab. Auf

das von X._____ am 9. August 2012 eingereichte Wiedererwägungsgesuch trat sie am 29. August 2012 nicht ein und leitete das Gesuch um Lohnfortzahlung mit Freistellung an die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen weiter. X._____ ersuchte um dringliche und vorsorgliche Gutheissung seines Gesuchs. Mit Präsidialverfügung vom 24. September 2012 wurde der Antrag abgewiesen.

B.
X._____ reichte sowohl gegen den Beschluss der Rekurskommission vom 13. Dezember 2012 wie auch gegen die Präsidialverfügung vom 24. September 2012 Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich ein. Das kantonale Gericht vereinigte die Verfahren und wies die Beschwerden mit Entscheid vom 10. Juli 2013 ab.

C.
Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten lässt X._____ beantragen, der Entscheid des Verwaltungsgerichts sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis weiter daure. Eventuell sei festzustellen, dass ihm eine Abfindung beziehungsweise eine Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung zustehe, welche auf zwei Jahreslohnbetreffnisse zu bemessen sei, oder es sei die Sache zu deren Festlegung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Eventuell sei die von der ZHAW zugesprochene Abfindung von zehn Monatslohnbetreffnissen in eine Fortdauer des Anstellungsverhältnisses umzuwandeln oder die Sache zum entsprechenden Vorgehen an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Die ZHAW schliesst auf Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei. Das Verwaltungsgericht verzichtet auf eine Vernehmlassung. X._____ lässt sich am 15. November 2013 dazu vernehmen.

Erwägungen:

1.

1.1. Der angefochtene Entscheid ist ein Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG) und betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinne von Art. 82 lit. a BGG. Der Streitwert beträgt gemäss den unbestrittenen Feststellungen der Vorinstanz (Art. 112 Abs. 1 lit. d BGG) mindestens Fr. 220'000.-. Es handelt sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit, weshalb der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben ist. Die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) ist erreicht.

1.2. Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten können Rechtsverletzungen im Sinne von Art. 95 BGG gerügt werden. Keinen Beschwerdegrund bildet dabei die richtige Anwendung des kantonalen Rechts (BGE 134 I 153 E. 4.2.2 S. 158). Wird die Verletzung von Grundrechten (einschliesslich der willkürlichen Anwendung von kantonalem Recht und Willkür bei der Sachverhaltsfeststellung) geltend gemacht, gelten strenge Begründungsanforderungen (BGE 134 II 244 E. 2.2 S. 246 mit Hinweisen). Rügen gegen die Sachverhaltsfeststellung sind nur zulässig, wenn diese 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. "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252). Die Beschwerdeschrift muss die wesentlichen Tatsachen und eine kurz gefasste Darlegung darüber enthalten, welche verfassungsmässigen Rechte bzw. welche Rechtssätze inwiefern durch den angefochtenen Erlass oder Entscheid verletzt worden sind. Das Bundesgericht prüft nur klar und detailliert erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen; mit rein appellatorischer Kritik am angefochtenen Entscheid setzt es sich
nicht auseinander. Wird eine Verletzung des Willkürverbots geltend gemacht, muss anhand der angefochtenen Subsumtion im Einzelnen dargelegt werden, inwiefern der Entscheid an einem qualifizierten und offensichtlichen Mangel leidet (BGE 135 III 127 E. 1.6 S. 130; 134 II 244 E. 2.1 und 2.2 S. 245 f.; je mit Hinweisen). Nach der bundesgerichtlichen Praxis liegt Willkür 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 135 V 2 E. 1.3 S. 4 mit Hinweisen).

2.

2.1. Als Angehöriger des Hochschulpersonals untersteht der Beschwerdeführer dem Gesetz des Kantons Zürich vom 27. September 1998 über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG; LS 177.10; vgl. § 12 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit § 14 Abs. 1 des kantonalen Fachhochschulgesetzes vom 2. April 2007; FaHG; LS 414.10). Gemäss vorinstanzlicher Sachverhaltsfeststellung war der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung vom 16. Januar 2012 bereits seit elf Monaten krankgeschrieben. Gemäss dem angefochtenen Entscheid liegt daher keine Kündigung zur Unzeit im Sinne von § 20 Abs. 1 PG in Verbindung mit Art. 336c Abs. 1 lit. b OR vor.

2.2. Gemäss § 16 lit. a PG endet das Arbeitsverhältnis unter anderem durch Kündigung. Die Kündigung durch den Staat darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (§ 18 Abs. 2 PG). Ein sachlich zureichender Grund besteht namentlich, wenn der Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist, wobei die Lohnfortzahlung gemäss § 99 Abs. 2 und 3 sowie § 108 Abs. 1 durch die Kündigung grundsätzlich nicht verkürzt werden darf (§ 16 Abs. 1 lit. c der Vollzugsverordnung des Kantons Zürich zum Personalgesetz; VVPG; LS 177.111). § 99 Abs. 2 VVPG regelt die hier nicht massgebende Lohnfortzahlung im ersten und zweiten Dienstjahr. Vom dritten Dienstjahr an hat ein Arbeitnehmer gemäss § 99 Abs. 3 VVPG Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten. Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, bewilligt die Direktion in der Regel die Weiterzahlung von höchstens 75 Prozent des Lohnes bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren (§ 99 Abs. 4 VVPG).

2.3. Das kantonale Gericht hat dazu erkannt, dass die in § 16 Abs. 1 lit. c VVPG vorgeschriebene Voraussetzung für eine Kündigung erfüllt und die Lohnfortzahlungspflicht durch die erfolgte Kündigung auf den 31. Juli 2012 nicht unrechtmässig gekürzt worden sei. Dabei hat es erwogen, seit der Krankschreibung des Beschwerdeführers ab 21. Februar 2011 bis 31. Juli 2012 und somit während 17 Monaten habe der Beschwerdeführer den vollen Lohn erhalten. Bei einer krankheitsbedingten Kündigung sei gemäss Verweis in § 16 Abs. 1 lit. c VVPG lediglich die Lohnfortzahlung gemäss § 99 Abs. 2 und Abs. 3 VVPG zu beachten, während das Gemeinwesen in einem solchen Fall auf § 99 Abs. 4 VVPG keine Rücksicht nehmen müsse. Abgesehen davon sei die Voraussetzung einer Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers innert absehbarer Zeit ohnehin nicht erfüllt gewesen.

2.4. Gemäss Beschwerdeführer beruht die vorinstanzliche Beurteilung auf einer falschen Sachverhaltsfeststellung. Die behandelnden Ärzte hätten die baldige Wiedereingliederung am bisherigen Arbeitsplatz von einer Bereinigung des bestehenden Konflikts am Arbeitsplatz abhängig gemacht. Die Wiedereingliederung in eine andere, vergleichbare Arbeitsstelle wäre jedoch durchaus möglich gewesen.

2.5. Unabhängig davon, ob Aussicht auf Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit bestand, vermag sich der Beschwerdeführer nicht mit Erfolg auf § 99 Abs. 4 VVPG zu berufen, um einen längerdauernden Anspruch auf Lohnfortzahlung und damit die Kündigung als zur Unzeit erfolgt zu begründen. Die Lohnfortzahlungspflicht endet grundsätzlich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf des zeitlichen Kündigungsschutzes (§ 20 Abs. 1 PG in Verbindung mit Art. 336c OR) gekündigt werden (§ 16 lit. c PG), auch wenn der Grund hiefür die Krankheit selber ist (§ 16 Abs. 1 lit. c Satz 1 VVPG). § 16 Abs. 1 lit. c Satz 2 VVPG soll sicherstellen, dass die Dauer der ordentlichen Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit (§ 99 Abs. 2 und Abs. 3 VVPG) grundsätzlich nicht aufgrund eines früheren Kündigungszeitpunktes unterschritten wird (ABl 2005, 1550, 1551). Dies war vorliegend mit der effektiven ordentlichen Lohnfortzahlung bis Ende Juli 2012 gewährleistet. Hat die Arbeitsaussetzung länger als ein Jahr gedauert (§ 99 Abs. 3 VVPG), wird in der Regel die Weiterausrichtung von höchstens 75 Prozent des Lohnes bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungs-

dauer von längstens zwei Jahren bewilligt (§ 99 Abs. 4 VVPG). § 99 Abs. 4 VVPG
betrifft die ausserordentliche Lohnfortzahlung über die Dauer gemäss Abs. 2 und 3 hinaus (ABl 2005, 1550, 1559). Inwiefern die Feststellung des kantonalen Gerichts, diese Bestimmung sei im Rahmen einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen im Sinne von § 16 Abs. 1 lit. c VVPG nicht zu beachten und damit deren Anwendung kantonalen Rechts willkürlich (Art. 9 BV) sein soll, macht der Beschwerdeführer nicht geltend (E. 1.2 hievor). Die damit in Zusammenhang stehende Rüge der rechtsfehlerhaften Sachverhaltsannahme erweist sich daher als unbehelflich. Die Beschwerde ist daher in diesem Punkt abzuweisen.

3.

3.1. Das kantonale Gericht hat gestützt auf § 63 Abs. 3 in Verbindung mit § 27a Abs. 1 des zürcherischen Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG; LS 175.2) die Kündigung als wirksam betrachtet und weitere Ansprüche lediglich unter dem Gesichtspunkt der Entschädigung geprüft. Nach § 27 Abs. 1 VRG stellt die Rekursinstanz, wenn sie eine Kündigung für nicht gerechtfertigt hält, dies fest und bestimmt die Entschädigung, welche das Gemeinwesen zu entrichten hat. Gemäss § 63 Abs. 3 VRG gilt diese Bestimmung bei Beschwerden betreffend ein Arbeitsverhältnis sinngemäss. Dazu hat das Verwaltungsgericht erwogen, es bestehe weder ein verfassungsmässiger Anspruch auf Arbeit noch ein absoluter Schutz vor Kündigung. Der fehlende Wiedereinstellungsanspruch gemäss zürcherischer Regelung beruhe auf dem gesetzgeberischen Motiv, dass das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oft derart stark beeinträchtigt sei, dass eine Aufhebung der Kündigung nicht sinnvoll wäre. Die Gesetzesbestimmung sei somit nicht sinn- und zwecklos, weshalb nicht von Willkür in der Rechtsetzung ausgegangen werden könne.

3.2. Der Beschwerdeführer macht Rechtsverweigerung geltend, weil das kantonale Gericht die gerügte Verfassungswidrigkeit von § 27a VRG nicht überprüft und ohne Begründung verneint habe. Er betrachtet es als willkürlich, dass eine mangelhafte Kündigung von der Rechtsmittelinstanz geschützt werden müsse. Die Rechtswidrigkeit der Kündigung sei von der Rekurskommission der Züricher Hochschulen mit Beschluss vom 13. Dezember 2012 festgestellt worden und in der Folge unbestritten geblieben.

3.3. Ein Erlass verstösst gegen das Willkürverbot (Art. 9 BV), wenn er sich nicht auf ernsthafte sachliche Gründe stützen lässt oder sinn- und zwecklos ist (BGE 136 II 120 E. 3.3.2 S. 127).
§ 63 Abs. 3 in Verbindung mit § 27a Abs. 1 VRG beschränkt die Entscheidungsbefugnis der Rechtsmittelinstanz auf die Feststellung der Unrechtmässigkeit der Kündigung und Festsetzung der Entschädigungsfolgen. Damit statuiert das kantonale Gesetz bewusst eine Ausnahme vom Grundsatz, wonach ein wirksamer Rechtsschutz durch ein Gericht dessen Berechtigung voraussetzt, eine Anordnung, die sich als unrechtmässig erwiesen hat, aufzuheben und so den rechtmässigen Zustand wiederherzustellen. Diese Einschränkung orientiert sich an Art. 336a OR, welcher als Grundfolge einer missbräuchlichen Kündigung ebenfalls bloss eine Entschädigung, nicht jedoch das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses vorsieht (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 2 zu Art. 336a OR). Wie das kantonale Gericht willkürfrei festgestellt hat, liegt das Motiv des kantonalen Gesetzgebers darin begründet, dass das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer spätestens nach einer rechtlichen Auseinandersetzung über die Anstellung meist stark beeinträchtigt ist, weshalb eine Aufhebung der angefochtenen Anordnung und damit eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nicht sinnvoll wäre (ABl 2009, 801, 886 f.). Wenn es
der Gesetzgeber daher als zweckmässiger erachtet, eine sachlich nicht gerechtfertigte Kündigung durch Entschädigung zu sanktionieren, statt eine Wiedereinstellung zu ermöglichen, beruht dies auf durchaus sachlichen Zweckmässigkeitsüberlegungen. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung wird auch von der Lehre als zu weitgehend abgelehnt (FRITZ LANG, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Personalrecht des öffentlichen Dienstes, 1999, S. 67; vgl. auch ANDREAS KEISER, Das neue Personalrecht - eine Herausforderung für die Zürcher Gemeinden, in: ZBl 102/2001 S. 569; ADRIAN STRÜTT, Zur Entwicklung des Kündigungsschutzes im Zürcher Personalrecht, in: Staats- und Verwaltungsrecht auf vier Ebenen, 2012, S. 331). Aus dem Gesagten folgt ohne weiteres, dass die Regelung des kantonalen Gesetzes nicht als schlechthin sinn- und zwecklos oder sonstwie unhaltbar angesehen werden kann. Die Rüge der Rechtsverweigerung hat im Rahmen des vom Beschwerdeführer Vorgebrachten keine selbstständige Bedeutung, wird sie doch lediglich mit der geltend gemachten Verfassungswidrigkeit der streitigen Norm begründet. Das kantonale

Gericht hat mit überzeugender Begründung dargelegt, weshalb dies nicht zutrifft. Die Rüge erweist sich daher als unbegründet.

3.4. Das Bundesgericht hatte im Urteil 2P.208/2004 vom 14. Januar 2005 einen ebenfalls den Kanton Zürich betreffenden und auch im Übrigen vergleichbaren Fall zu beurteilen. Es ist zum Ergebnis gelangt, die vom Verwaltungsgericht vorgenommene Anwendung von § 80 Abs. 2 VRG (in Kraft gestanden bis 30. Juni 2010, mit § 63 Abs. 3 in Verbindung mit § 27a Abs. 1 VRG jedoch praktisch übereinstimmend), wonach selbst eine mangelhafte Kündigung nicht rückgängig gemacht und lediglich eine Geldentschädigung zugesprochen werden könne, sei nicht willkürlich (E. 2 des erwähnten Urteils). Der Beschwerdeführer bringt nichts vor, was im vorliegenden Fall auf Willkür schliessen liesse und damit eine abweichende Betrachtungsweise zu rechtfertigen vermöchte.

4.

4.1. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wiedereingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung; die Ausrichtung einer Abfindung nach § 26 bleibt vorbehalten (§ 18 Abs. 3 PG). Damit richtet sich die Entschädigung bei einer rechtswidrigen ordentlichen Kündigung nach Art. 336a OR, welche sowohl einem Straf- als auch einem Genugtuungszweck dient (BGE 132 III 115 E. 5.6 S. 122; 123 III 391 E. 3b/cc und 3c S. 393 f.). Die Entschädigung wird gemäss Art. 336a Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 OR vom Gericht unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn der arbeitnehmenden Person für sechs Monate entspricht. Art. 336 Abs. 2 Satz 2 OR behält Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel vor. Bei der Bemessung der Entschädigung sind gemäss der Lehre und Rechtsprechung insbesondere die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der gekündigten Partei, die Enge der vertraglichen Beziehungen sowie die Art und Weise der Kündigung zu berücksichtigen. Ein besonders rücksichtsloses Vorgehen bei der Kündigung kann sich erhöhend, eine
Mitverantwortung der gekündigten Partei reduzierend auf die Entschädigung auswirken (BGE 123 III 246 E. 6a S. 255 f.; vgl. zudem STREIFF/VON KAENEL/ RUDOLPH, a.a.O., N. 3 zu Art. 336a OR; KEISER, a.a.O., S. 579). Zudem kann die wirtschaftliche Situation der Parteien nach der Kündigung berücksichtigt werden (BGE 123 III 391 E. 3c S. 394; Urteil 4A 571/2008 vom 5. März 2009 E. 5.1 mit Hinweisen).

4.2.

4.2.1. Die Parteien sind sich einig, dass der Beschwerdeführer grundsätzlich Anspruch auf eine Entschädigung nach den Bestimmungen des OR hat. Die Rekurskommission (§ 27 Abs. 1 VRG) setzte diese auf zwei Monatslöhne fest. Den geltend gemachten Anspruch auf eine darüber hinausgehende Entschädigung in Höhe von insgesamt zwei Jahreslöhnen wies das Verwaltungsgericht ab. Dabei hat es erwogen, Art. 336a Abs. 2 Satz 2 OR betreffe Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel und wahre somit das Recht, Schadenersatzansprüche aus einem anderen Grund als der Missbräuchlichkeit der Kündigung geltend zu machen. Soweit der Beschwerdeführer einen sechs Monatslöhne übersteigenden Schaden mit der Missbräuchlichkeit der Kündigung begründe, könne er daher von vornherein keinen Anspruch aus § 18 Abs. 3 PG in Verbindung mit Art. 336a Abs. 2 Satz 2 OR ableiten. Da die weitergehende Forderung nicht substantiiert beziffert worden sei, liess das kantonale Gericht offen, ob allenfalls ein Schadenersatz zufolge Behinderung des Arbeitgebers bei der Stellensuche geschuldet sei.

4.2.2. Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des Willkürverbots (Art. 9 BV) und des Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV), weil die Frage einer Behinderung bei der Stellensuche seitens der Arbeitgeberin von der Vorinstanz mit dem Hinweis auf fehlende Substantiierung der Forderung nicht näher abgeklärt und begründet worden sei. Aus dem durch den Verweis in § 18 Abs. 3 PG als subsidiäres kantonales Recht zur Anwendung kommenden Art. 336a Abs. 2 Satz 2 OR ergibt sich, dass wegen missbräuchlicher Kündigung allein keine zusätzlichen Schadenersatzansprüche - beispielsweise infolge nachfolgender Stellenlosigkeit - geltend gemacht werden können. Hingegen kann Ersatz für Schaden, der nicht auf die Missbräuchlichkeit der Kündigung selbst zurückgeht, ohne Einschränkung geltend gemacht werden (z.B. wenn dem Arbeitnehmer

eine Stelle wegen fehlerhaften Angaben des Arbeitgebers über die Kündigung gegenüber Dritten entgangen ist; WOLFGANG PORTMANN, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5. Aufl. 2011, N. 7a zu Art. 336a OR; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 8 zu Art. 336a OR). Der Beschwerdeführer macht keine Umstände substantiiert geltend, die eine Schadenersatzforderung aus anderem Rechtsgrund zu begründen vermöchten.
Sein pauschaler Hinweis auf aktive Behinderung bei der Stellensuche vermag einen entsprechenden Anspruch jedenfalls nicht zu begründen. Er legt auch nicht dar, was die Vorinstanz konkret hätte näher abklären müssen. Eine Pflicht der Beschwerdegegnerin, dem Beschwerdeführer eine Ersatzstelle zu beschaffen oder ihn während des gegen die Kündigungsverfügung anhängig gemachten Rechtsmittelverfahrens bei frei werdenden Stellen anderer Abteilungen zu berücksichtigen, bestand jedenfalls nicht. Rechtsverweigerung liegt daher nicht vor. Der Beschwerdeführer war zudem durchaus in der Lage, den vorinstanzlichen Entscheid sachgerecht anzufechten (BGE 133 III 439 E. 3.3 S. 445 mit Hinweisen), ohne dass dem kantonalen Gericht eine Verletzung der Begründungspflicht zur Last zu legen wäre. Von der beantragten Rückweisung der Sache an die Vorinstanz ist daher abzusehen.

4.3.

4.3.1. Weiter hat das kantonale Gericht die Umstände gewürdigt, welche nach seinem Dafürhalten die von der Rekurskommission zugesprochene Entschädigung in der seiner Ansicht nach angemessenen Höhe von zwei Monatslöhnen rechtfertigen. Dabei hat es erwogen, die Voraussetzungen für eine Kündigung aufgrund langer krankheitsbedingter Abwesenheit seien gegeben. Im Kündigungszeitpunkt sei eine Wiederaufnahme der Arbeit nicht absehbar gewesen. Die Rekurskommission habe lediglich deshalb die Kündigung als nicht sachlich gerechtfertigt betrachtet, weil die Beschwerdegegnerin die von der externen Beratungsfirma vorgeschlagene Mediation als Massnahme zur Konfliktlösung nicht wenigstens versucht habe. Demgegenüber trage der Beschwerdeführer eine Mitschuld an der Entstehung der Konfliktsituation. So habe dieser Lektionen einer Lehrveranstaltung eigenmächtig reduziert und Fallanalysen nicht an die zuständige Person weitergeleitet. Weiter habe er nicht rechtzeitig über seine Abwesenheit orientiert mit der Folge, dass sich die Organisation der Stellvertretung aufwendig gestaltet habe. Die Vorinstanz berücksichtige zudem, dass dem Beschwerdeführer der Lohn nicht nur während den gemäss § 99 Abs. 3 VVPG vorgeschriebenen zwölf, sondern während
siebzehn Monaten ausgerichtet wurde.

4.3.2. Der Beschwerdeführer rügt die Feststellung des Verwaltungsgerichts, dass er aufgrund verschiedener Vorfälle habe abgemahnt werden müssen, als unrichtig und aktenwidrig. Auch wenn es Vorwürfe seitens des Arbeitgebers gegeben habe, sei er entgegen der Auffassung der Vorinstanz nie wegen Vorkommnissen am Arbeitsplatz förmlich abgemahnt worden. Die Beschwerdegegnerin hält dazu fest, mit dem bei den Akten liegenden Abmahnungsschreiben vom 2. März 2011 (vgl. auch Schreiben der ZHAW vom 21. April 2011) habe sie sich ausdrücklich vorbehalten, anlässlich des Mitarbeitergesprächs einen formellen Verweis auszusprechen. Wegen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers habe das Mitarbeitergespräch dann allerdings nicht mehr durchgeführt werden können. Die sich auf den entsprechenden Beleg stützende Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz steht somit mit der tatsächlichen Situation nicht klar im Widerspruch. Bezüglich der Würdigung des Verhaltens der Parteien beschränkt sich der Beschwerdeführer darauf, seine eigene Auffassung derjenigen der Vorinstanz gegenüberzustellen. Dies reicht nicht aus, um den Vorwurf der Willkür zu begründen.

4.3.3. Die Vorinstanz hat - ohne Bundesrecht zu verletzen - die Entschädigung im Sinne von Art. 336a Abs. 2 OR in Verbindung mit § 18 Abs. 3 PG genügend begründet und in Würdigung der ausschlaggebenden Umstände nicht willkürlich festgesetzt. Insbesondere fehlen Hinweise für eine verfassungswidrige Anwendung kantonalen Rechts. Dem Gericht steht bei der Bemessung der Entschädigung ein grosser Ermessensspielraum zu. Das Bundesgericht prüft den kantonalen Entscheid insbesondere daraufhin, ob die Vorinstanz grundlos von den in Lehre und Rechtsprechung entwickelten Bemessungskriterien abgewichen ist oder Tatsachen berücksichtigt hat, die für die Entschädigungshöhe keine Rolle hätten spielen dürfen, oder umgekehrt Umstände beiseite gelassen hat, die zwingend zu beachten gewesen wären. Es hebt einen auf Ermessen beruhenden Entscheid ausserdem auf, wenn sich dieser als offensichtlich unbillig erweist (PORTMANN, a.a.O., N. 4 zu Art. 336a OR). Eine rechtsfehlerhafte Ermessensausübung ist zu Recht nicht geltend gemacht worden. Somit hat es

bei der mit angefochtenem Entscheid bestätigten Entschädigung sein Bewenden.

5.
Streitig ist weiter, ob die dem Beschwerdeführer mit der Kündigung zugesprochene Abfindung von zehn Monatslöhnen wie in der Verfügung angeordnet als Einmalzahlung zum Zeitpunkt der Auflösung des Anstellungsverhältnisses auszurichten oder stattdessen das Anstellungsverhältnis entsprechend zu verlängern sei.

5.1. § 26 Abs. 6 PG (in Kraft seit 1. Januar 2006) sieht vor, dass an Stelle einer Abfindung auf Verlangen der oder des Angestellten eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses für die Abfindungsdauer vereinbart werden kann; die Angestellten sind vorbehältlich anders lautender Vereinbarung freigestellt. Für die Betroffenen hat diese Variante den Vorteil, dass durch die Verlängerung der Anstellungsdauer der sozialversicherungsrechtliche Schutz, insbesondere jener der Risikoversicherung der kantonalen Beamtenversicherungskasse und der Unfallversicherung, bestehen bleibt. Mit dieser auf den Einzelfall abgestimmten Wahlmöglichkeit soll dem Grundsatz der sozialpartnerschaftlichen Verhältnisse zwischen Staat und Personal bei Entlassungen nachgelebt werden (ABl 2005, 4 ff., 15). Nach Ansicht des kantonalen Gerichts hätte der Anspruch bereits im Rahmen des Rekurses vom 7. Februar 2012 und nicht erst am 9. Juli 2012 geltend gemacht werden müssen. Damit sei die Geltendmachung des Anspruchs und damit die Möglichkeit, die gewünschte Vereinbarung abzuschliessen, verwirkt.

5.2. Soweit der Beschwerdeführer einen Verstoss gegen die Maxime der Personalpolitik gemäss § 5 PG rügt, vermag er damit keinen Beschwerdegrund gemäss Art. 95 BGG darzutun. Laut dieser Vorschrift hat der Regierungsrat seine Personalpolitik nach bestimmten Grundsätzen auszurichten. Diese strebt unter anderem ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Staat und Personal an (§ 5 Abs. 1 lit. a PG). Aus diesem Programmartikel können keine konkreten Rechtsansprüche im einzelnen Arbeitsverhältnis abgeleitet werden. Vielmehr entstehen solche Ansprüche gegebenenfalls erst gestützt auf konkrete Ausführungsbestimmungen, die der Regierungsrat zur Umsetzung der Personalpolitik erlässt (LANG, a.a.O., S. 58).

5.3. Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, da er von der Arbeitgeberin nicht vorgängig auf die Wahlmöglichkeit von § 26 Abs. 6 PG hingewiesen worden sei. Jedenfalls sei es überspitzt formalistisch, wenn die Vorinstanz die Geltendmachung des Anspruchs als verwirkt betrachte. Gemäss dem ausdrücklichen Wortlaut von § 26 Abs. 6 PG braucht es für die Abfindung in Form einer Verlängerung des Anstellungsverhältnisses eine Vereinbarung zwischen den Parteien. Dasselbe ergibt sich aus § 17 Abs. 2 VV-PG: Die Abfindung wird als Einmalzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt, sofern nicht an Stelle einer Abfindung eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses vereinbart wurde. Ein Rechtsanspruch auf Verlängerung besteht daher nicht und wird vom Beschwerdeführer auch nicht geltend gemacht. Eine entsprechende Vereinbarung zwischen den Parteien ist nicht zustande gekommen. Die Arbeitgeberin hat das nachträglich gestellte Gesuch des Beschwerdeführers abgelehnt. Es kann daher offen bleiben, ob die Arbeitgeberin eine Informationspflicht hatte und ob das rechtliche Gehör im Rechtsmittelverfahren geheilt wurde.

6.
Das Verfahren ist kostenpflichtig. Als unterliegende Partei hat der Beschwerdeführer die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Die Beschwerdegegnerin hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, da sie in ihrem amtlichen Wirkungskreis tätig war (Art. 68 Abs. 3 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

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

3.

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 25. Februar 2014
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Leuzinger

Die Gerichtsschreiberin: Hofer