

# **BGer 1C\_566/2023 vom 16. Mai 2024**

Bundesgericht, 2024-05-16, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_1C\\_566\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_566_2023)

FR: TF 1C\_566/2023 du 16 mai 2024

IT: TF 1C\_566/2023 del 16 maggio 2024

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Der angefochtene kantonale letztinstanzliche Endentscheid betrifft eine Streitigkeit im Bereich des öffentlichen Personalrechts ( Art. 82 lit. a, Art. 86 Abs. 1 lit. d und Art. 90 BGG ). Weil es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit handelt, deren Streitwert Fr. 15'000.-- übersteigt, greifen die Ausschlussgründe von Art. 83 lit. g und Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG nicht. Der Beschwerdeführer ist als ehemaliger Arbeitnehmer, der mit seinem Entschädigungsbegehren unterlegen ist, zur Beschwerde berechtigt ( Art. 89 Abs. 1 BGG ). Die kantonalen Instanzen haben zur mutmasslichen Schadenhöhe keine Feststellungen getätigt, weil sie eine Fürsorgepflichtverletzung verneinten. Das Bundesgericht müsste die Angelegenheit im Falle der Begründetheit der Beschwerde somit an die Erst- bzw. Vorinstanz zurückweisen. Der rein kassatorische Beschwerdeantrag erweist sich unter diesen Umständen als zulässig (vgl. BGE 134 III 379 E. 1.3).

Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen gegeben sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

### **E. 2.1**

Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an ( Art. 106 Abs. 1 BGG ). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden. Es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht unter Berücksichtigung der allgemeinen Begründungsanforderungen ( Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ) grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind ( BGE 148 V 366 E. 3.1; 146 IV 88 E. 1.3.2; je mit Hinweisen).

### **E. 2.2**

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat ( Art. 105 Abs. 1 BGG ). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge hin oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie 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 ( Art. 97 Abs. 1 und Art. 105 Abs. 2 BGG ).

### **E. 2.3**

Das kantonale Gesetzesrecht stellt, von hier nicht in Betracht fallenden Ausnahmen abgesehen, keinen Beschwerdegrund dar (vgl. Art. 95 BGG ). Die unrichtige Anwendung kantonalen Rechts kann grundsätzlich nur über das Willkürverbot ( Art. 9 BV ) erfasst

werden ( BGE 146 I 11 E. 3.1.3; 142 II 369 E. 2.1; je mit Hinweisen). Die Verletzung von Grundrechten, einschliesslich die willkürliche Anwendung von kantonalem Recht, prüft das Bundesgericht nur insofern, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet worden ist ( Art. 106 Abs. 2 BGG ; BGE 147 II 44 E. 1.2; 143 II 283 E. 1.2.2; je mit Hinweisen). Gleiches gilt für den Vorwurf, die Vorinstanz habe den Sachverhalt offensichtlich unrichtig, d.h. willkürlich, festgestellt ( BGE 148 IV 39 E. 2.3.5). Mit ungenügend begründeten Rügen und allgemein gehaltener, rein appellatorischer Kritik am angefochtenen Entscheid setzt sich das Bundesgericht nicht auseinander ( BGE 148 I 104 E. 1.5 ; 145 I 26 E. 1.3; je mit Hinweisen).

### **E. 3.1**

Der Beschwerdeführer warf dem Beschwerdegegner gemäss der Darstellung der Vorinstanz im Wesentlichen vor, durch übermässige Arbeitsbelastung und eine damit einhergehende fortgesetzte Verletzung der Fürsorgepflicht seine Arbeitsunfähigkeit verursacht zu haben. Namentlich habe die Zahl der Fälle, die der Beschwerdeführer als Adjunkt habe bearbeiten müssen, das Mehrfache der Anzahl Fälle betragen, die Personen in gleicher Funktion bei anderen Statthalterämtern hätten bearbeiten müssen. Seine wiederholte Forderung nach zusätzlichen Stellen sei ungehört geblieben. Anfang Mai 2019 sei er schliesslich zu Unrecht und in Missachtung ärztlicher Empfehlungen aufgefordert worden, vorerst mit einem reduzierten Pensum wieder am Arbeitsplatz zu erscheinen, unter der Androhung, das Arbeitsverhältnis werde andernfalls fristlos aufgelöst. Zum Schutz seiner Gesundheit sei der Beschwerdeführer gezwungen gewesen, das Anstellungsverhältnis durch Kündigung aufzulösen.

### **E. 3.2**

Die Vorinstanz hielt fest, allein aus der Zahl der vom Beschwerdeführer bearbeiteten Übertretungsstraffälle lasse sich nicht auf eine ungenügende Arbeitsorganisation schliessen. Zwar erscheine sehr zweifelhaft, ob das Statthalteramt im fraglichen Zeitraum über eine hinreichende Personalausstattung verfüge habe. Angesichts der tiefen Pendenzen, unauffälliger Arbeitszeitsaldi und qualitativ guter Arbeit hätten die Vorgesetzten vor der Erkrankung des Beschwerdeführers jedoch davon ausgehen dürfen, die Arbeitsorganisation sei genügend. Es sei nicht ersichtlich, dass sich der Beschwerdeführer wegen einer Überlastung an seine Vorgesetzten gewendet hätte, und es hätten bis zu seiner Ferienrückkehr im Februar 2018 auch keine konkreten Hinweise für eine Überlastung bestanden. Die Vorinstanz stütze sich dabei insbesondere auf die Aussagen des Beschwerdeführers, des früheren Statthalters und der heutigen Statthalterin anlässlich der Instruktionsverhandlung.

### **E. 3.3**

Im Zusammenhang mit den Ereignissen vor der Kündigung durch den Beschwerdeführer führte die Vorinstanz aus, dieser habe zwar durchaus berechtigte Zweifel gehabt, ob seine Stelle in einer den medizinischen Anforderungen genügenden Weise angepasst werden könne. Er habe sich jedoch geweigert, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren, ohne sich auf Gespräche über die Rahmenbedingungen einer Wiederaufnahme seiner Arbeitstätigkeit einzulassen. Da die Statthalterin eine der Einschätzung des Vertrauensarztes entsprechende Ausgestaltung der Arbeitsstelle zugesichert habe und der Wiedereinstieg zusätzlich durch ein Case Management habe begleitet werden sollen, sei eine Wiederaufnahme der Arbeit nicht von Anfang an unzumutbar erschienen. Zwar seien die an den Rechtsvertreter des

Beschwerdeführers gerichteten Schreiben von Ende April 2019 in unnötig scharfem Ton gehalten gewesen. Die darin enthaltenen Hinweise auf mögliche personalrechtliche Konsequenzen, sollte er die Mitwirkung an den Abklärungen für den Wiedereinstieg am bisherigen Arbeitsplatz weiterhin verweigern, hätten indes kein unzulässiges Druckmittel dargestellt. Dem Beschwerdeführer sei nicht direkt die fristlose Kündigung angedroht, sondern nur die Bandbreite möglicher Sanktionen aufgezeigt worden, deren schwerste die fristlose Kündigung gewesen wäre.

Insgesamt habe der Beschwerdegegner nach Auffassung der Vorinstanz mit der Aufforderung an den Beschwerdeführer, die Arbeit am 6. Mai 2019 mit einem Teilzeitpensum wiederaufzunehmen, die Fürsorgepflicht nicht verletzt. Insbesondere habe im Zeitpunkt der Kündigung durch den Beschwerdeführer keine Situation bestanden, in der ihm objektiv betrachtet nur noch dieser Schritt geblieben sei, um seine Gesundheit zu schützen.

### **E. 3.4**

Abschliessend hielt die Vorinstanz fest, der Beschwerdegegner habe weder bezüglich der Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers noch betreffend die Aufforderung zur Wiederaufnahme der Arbeit die personalrechtliche Fürsorgepflicht verletzt. Damit fehle es an der Voraussetzung der Widerrechtlichkeit im Sinne der Staatshaftungsgesetzgebung. Da des Weiteren keine schwere Persönlichkeitsverletzung vorliege, bestehe auch kein Anspruch auf eine Genugtuung.

### **E. 4**

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 29 Abs. 1 BV und eine willkürliche Anwendung der kantonalen Vorschriften zum Rekursverfahren vor dem Regierungsrat.

#### **E. 4.1**

Die Vorinstanz hielt fest, angesichts der Umstände sei nicht nachvollziehbar, weshalb das Generalsekretariat der Direktion der Justiz und des Innern den Rekursentscheid für den Regierungsrat vorbereitet habe. Der Beschwerdeführer begründe sein Begehren unter anderem mit einem Fehlverhalten der damaligen stellvertretenden Personalbeauftragten der Direktion, die in deren Generalsekretariat tätig gewesen sei. Ihr Verhalten sei der Direktion zurechenbar, womit diese als Verfahrenspartei erscheine. Der damit einhergehende Anschein der Befangenheit gelte auch für den Stabs- und Rechtsdienst, zumal dieser ebenfalls dem Generalsekretariat zugeordnet sei. Das Verfahren hätte deshalb nicht von der Direktion bearbeitet bzw. geführt werden dürfen. Dieser Umstand sei dem anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer indes bereits mit der Eingangsbestätigung seines Rekurses angezeigt worden. Dennoch habe er die unzulässige Beteiligung der Direktion erst im Rahmen des zweiten Schriftenwechsels vor dem Verwaltungsgericht moniert. Damit erweise sich die Rüge als verspätet, weshalb sie nicht mehr zu hören sei.

#### **E. 4.2**

Der Beschwerdeführer bringt dagegen vor, es habe sich nicht um einen "Befangenheitsantrag" gegen eine spezifische Person gehandelt, der sofort nach Kenntnisnahme eines Ablehnungs- bzw. Ausstandsgrunds hätte erhoben werden müssen. Eine Behörde, die aufgrund ihrer Involvierung in den zur Beurteilung stehenden Sachverhalt als Verfahrenspartei erscheine, dürfe gestützt auf den aus Art. 29 Abs. 1 BV

fliessenden Anspruch auf korrekte und unparteiische Zusammensetzung der Entscheidbehörde nicht auch gleich noch als verfahrensleitende Behörde das Rekursverfahren führen und einen Entscheid des Regierungsrats vorbereiten. Der Beschwerdeführer macht sinngemäss geltend, diese Umstände seien von Amtes wegen zu beachten.

Eine willkürliche Anwendung des kantonalen Rechts erblickt der Beschwerdeführer darin, § 1 Abs. 2 (gemeint wohl: Abs. 3) der Verordnung des Kantons Zürich vom 5. November 1997 über das Rekursverfahren vor dem Regierungsrat (LS 172.15; im Folgenden: Rekursverordnung) setze "implizit selbstverständlich" voraus, dass die zuständige Direktion nicht Verfahrenspartei sei. Der Rekursentscheid hätte somit nach § 1 Abs. 1 (gemeint wohl: Abs. 2) Rekursverordnung vom Rechtsdienst der Staatskanzlei vorbereitet werden müssen, welcher zuständig sei, soweit Rekurse gegen Anordnungen von Direktionen erhoben werden. Das angefochtene Urteil führe zum stossenden Ergebnis, dass ein Beschluss des Regierungsrats aufrechterhalten werde, obwohl er auf der Vorbereitung der Direktion der Justiz und des Innern basiere, die als Verfahrenspartei zu betrachten sei.

### **E. 4.3**

Die Vorinstanz hat keineswegs in stossender Weise ausgeblendet, dass die Direktion als angebliche Verfahrenspartei am Beschluss des Regierungsrats mitgewirkt hätte. Vielmehr hielt sie die Rüge zwar für begründet, aber verspätet erhoben.

#### **E. 4.3.1**

Die bundesgerichtliche Rechtsprechung verlangt gestützt auf den auch für Private geltenden Grundsatz von Treu und Glauben sowie das Verbot des Rechtsmissbrauchs, dass verfahrensrechtliche Einwendungen so früh wie möglich, d.h. nach Kenntnisnahme eines Mangels bei erster Gelegenheit, vorzubringen sind. Es verstösst gegen Treu und Glauben, Mängel dieser Art erst in einem späteren Verfahrensstadium oder sogar erst in einem nachfolgenden Verfahren geltend zu machen, wenn der Einwand schon vorher hätte festgestellt und gerügt werden können. Wer sich auf das Verfahren einlässt, ohne einen Verfahrensmangel bei erster Gelegenheit vorzubringen, verwirkt in der Regel den Anspruch auf spätere Anrufung der vermeintlich verletzten Verfahrensvorschrift ( BGE 143 V 66 E. 4.3 mit Hinweisen).

#### **E. 4.3.2**

Der Beschwerdeführer erhob die Rüge unbestrittenermassen erst im zweiten Schriftenwechsel im verwaltungsgerichtlichen Verfahren, obwohl er - schon damals anwaltlich vertreten - bereits mit der Eingangsbestätigung im Rekursverfahren Kenntnis davon hatte, dass der Rechtsdienst der Direktion der Justiz und des Innern seinen Rekurs instruieren würde. Indem er den Einwand der Verletzung von Art. 29 Abs. 1 BV erst vortrug, nachdem das Rekursverfahren nicht zu seinen Gunsten ausgefallen war, verhielt er sich treuwidrig im Sinne der hiervor zitierten Rechtsprechung, die entgegen seiner Auffassung nicht nur auf eigentliche Ausstandsgesuche Anwendung findet. Der geltend gemachte Mangel war auch nicht derart offensichtlich, dass die Direktion die Verfahrensleitung von Amtes wegen dem Rechtsdienst der Staatskanzlei hätte übertragen müssen, wovon im Ergebnis auch die Vorinstanz ausgegangen zu sein scheint.

### **E. 4.4**

Indem die Vorinstanz die Rüge als verspätet erklärte, verletzte sie folglich kein Bundesrecht.

## **E. 5**

In der Sache macht der Beschwerdeführer eine willkürliche Anwendung der kantonalen Bestimmungen zur personalrechtlichen Fürsorgepflicht und zum Untersuchungsgrundsatz, eine Verletzung seines Rechts auf ein faires Verfahren und auf Beweis sowie eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung im Zusammenhang mit dem abgewiesenen Schadenersatz- und Genugtuungsbegehren geltend.

### **E. 5.1**

Nach § 39 des Personalgesetzes des Kantons Zürich vom 27. September 1998 (LS 177.10) achtet der Kanton die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Er nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht (Abs. 1). Er trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Angestellten erforderlichen Massnahmen (Abs. 2). Die Vorinstanz leitet daraus insbesondere eine Pflicht des Kantons ab, die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Angestellten nach Möglichkeit vermieden werden. Diese dürften weder in qualitativer noch in quantitativer Hinsicht derart belastet werden, dass auf die Dauer ihre physische oder psychische Gesundheit beeinträchtigt wird. Eine Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers sei jedoch nur gegeben, wenn eine klare, objektivierbare Überlastungssituation vorliegt und er diese nicht beseitigt, obwohl die Überlastung der angestellten Person erkennbar sei bzw. dem Arbeitgeber angezeigt wurde und die Beseitigung der belastenden Umstände möglich und zumutbar sei.

### **E. 5.2**

In einem ersten Rügenkomplex bringt der Beschwerdeführer vor, unter Berücksichtigung der Vollzeitstellen und der Natur der zu bearbeitenden Fälle könne bereits aus deren schieren Anzahl auf eine ungenügende Arbeitsorganisation und personelle Unterbesetzung geschlossen werden. Der Beschwerdegegner wäre gehalten gewesen, die Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass eine übermässige Beanspruchung gar nicht erst entstehen könne. Die Vorinstanz habe den Sachverhalt in dieser Hinsicht zu Unrecht nicht festgestellt. Wäre seinem Antrag auf Beizug sämtlicher Strafakten eines jeden Jahres seit 2007 gefolgt worden, wäre deutlich geworden, wie gross die Arbeitslast des Beschwerdeführers tatsächlich gewesen sei. Die Konfrontation mit mehreren Tausend Fällen pro Jahr ohne ein Ende in Sicht bei nur 200 Stellenprozenten sei eine Belastung, die erfahrungsgemäss gesundheitsgefährdende physische oder psychische Folgen habe.

#### **E. 5.2.1**

Die Auffassung der Vorinstanz, von der Anzahl bearbeiteter Fälle könne nicht auf Mängel in der Arbeitsorganisation geschlossen werden (vorne E. 3.2), erscheint nicht unhaltbar. Sodann ist es auch nicht willkürlich, dass die Vorinstanz stattdessen auf die Pendenzen, Arbeitszeitsaldi, qualitative Bewertung der Arbeit und krankheitsbedingten Absenzen des Beschwerdeführers abstellte und festhielt, gestützt darauf hätten seine Vorgesetzten davon ausgehen dürfen, die Arbeitsorganisation sei genügend, sodass es dem Beschwerdeführer oblegen hätte, seine Überlastung kundzutun.

#### **E. 5.2.2**

Insoweit kann der Vorinstanz nicht vorgeworfen werden, zu Unrecht keine weiteren Ermittlungen zu Anzahl und Art der vom Beschwerdeführer erledigten Fälle angestellt zu haben. Dass der Beschwerdeführer über Jahre hinweg viel geleistet und speditiv gearbeitet hat, ist im Übrigen unbestritten, aber für sich genommen kein Hinweis auf eine gesundheitsschädigende Arbeitsüberlastung, die für seine Vorgesetzten objektiv erkennbar gewesen wäre.

### **E. 5.3**

Weiter moniert der Beschwerdeführer, es sei aktenwidrig, wenn die Vorinstanz festhalte, er habe sich nie wegen einer Überlastung an seine Vorgesetzten gewendet und mehr Personal gefordert. Eine willkürfreie und faire Würdigung der Aussagen des früheren Statthalters und der heutigen Statthalterin hätte im Gegenteil zu Tage gebracht, dass die Vorgesetzten von seiner Überlastung Kenntnis gehabt hätten.

#### **E. 5.3.1**

Der frühere Statthalter gab anlässlich der Zeugenbefragung durch die Vorinstanz zwar an, die Überlastung des Beschwerdeführers und der zusätzliche Personalbedarf sei sicher ein Thema gewesen. Seit der Anstellung eines zweiten Adjunkten habe sich der Beschwerdeführer jedoch ihm gegenüber nicht mehr dahingehend geäußert, er hätte zu viel zu tun. Die jetzige Statthalterin gab zu Protokoll, es sei zwar immer ein Thema gewesen, dass sie viel zu tun hatten. Es sei ihr aber nicht bewusst gewesen und der Beschwerdeführer habe sich ihr gegenüber auch nie dahingehend geäußert, dass dies bei ihm zu einer Überlastungssituation geführt habe.

Wenn die Vorinstanz gestützt hierauf zum Schluss gelangt, der Beschwerdeführer habe sich - zumindest seit der Anstellung des zweiten Adjunkten - nie wegen einer Überlastung an seine Vorgesetzten gewendet, stellt dies keine offensichtlich unrichtige Tatsachenfeststellung dar. Zwar dürfte die Arbeitslast auch danach hoch gewesen sein, was zwischen den Verfahrensbeteiligten ohnehin unbestritten ist. Aus der Forderung nach mehr Personal konnte aber nicht geschlossen werden, der Beschwerdeführer wäre einer gesundheitsschädigenden Arbeitslast ausgesetzt gewesen, geschweige denn, er hätte seine Vorgesetzten vor seiner Krankschreibung auf eine Überlastungssituation hingewiesen.

#### **E. 5.3.2**

Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, auf die Aussagen des früheren Statthalters könne nicht abgestellt werden, weil dieser Kenntnis von den Eingaben des Rechtsvertreters des Beschwerdeführers gehabt habe, kann ihm nicht gefolgt werden. Der Vorhalt, der frühere Statthalter habe alles Interesse daran, die Sachlage so darzustellen, dass der Beschwerdeführer sich nie über zu viel Arbeit beklagt oder nach der Anstellung des zweiten Adjunkten mehr Personal verlangt hätte, ist rein spekulativer Natur. Gleiches gilt für den Vorwurf an die Adresse der jetzigen Statthalterin, sie verstricke sich in Widersprüche, indem sie einerseits geltend mache, von der Überlastung des Beschwerdeführers keine Kenntnis gehabt zu haben, andererseits aber keinen plausiblen Grund dafür nenne, weshalb sie ihm geraten habe, einen Arzt aufzusuchen. Dass die Statthalterin zunächst ein privates Problem als Ursache für den angeschlagenen Zustand des Beschwerdeführers vermutete und nicht direkt auf eine Überlastungssituation am Arbeitsplatz schloss, wie von der Vorinstanz festgehalten, ist unter Willkürgesichtspunkten nicht zu beanstanden.

### **E. 5.4**

Damit bleibt zu prüfen, ob die Vorinstanz auch mit Bezug auf die Umstände, die zur Kündigung durch den Beschwerdeführer geführt haben, eine Fürsorgepflichtverletzung und damit ein widerrechtliches Verhalten des Beschwerdegegners verneinen durfte.

#### **E. 5.4.1**

Der Beschwerdeführer bringt im Wesentlichen vor, es seien für seine geplante Rückkehr im Mai 2019 keine hinreichenden Rahmenbedingungen geschaffen worden. Sein behandelnder Psychiater habe in einem Bericht vom 27. März 2019 festgehalten, eine Rückkehr des Beschwerdeführers an seinen bisherigen Arbeitsplatz sei aus ärztlicher Sicht "absolut unzumutbar". Die Vorinstanz konstruiere einen Widerspruch zwischen dem Verlaufsbericht des behandelnden Arztes und dem Gutachten des Vertrauensarztes, der nicht bestehe. Auch der Vertrauensarzt habe ausgeführt, unterbesetzte Stellen - insbesondere, wenn die Arbeit an Fristen gebunden sei, die ungeachtet der Arbeitslast einzuhalten seien - seien unzumutbar. Die Aufforderung der stellvertretenden Personalbeauftragten vom 30. April 2019, der Beschwerdeführer habe am 6. Mai 2019 zur Arbeit zu erscheinen, ansonsten er mit personalrechtlichen Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung rechnen müsse, habe aufgrund des Gesundheitszustands des Beschwerdeführers ein unzulässiges Druckmittel dargestellt. Es sei noch nicht einmal die Beantwortung der dem Vertrauensarzt gestellten Zusatzfragen bzw. die Wiedererteilung der Vollmacht an den Vertrauensarzt abgewartet worden. Der Beschwerdegegner habe den kranken Beschwerdeführer zur Arbeitsaufnahme aufgefordert, obwohl er gar nicht gewusst habe, ob die Rückkehr an den Arbeitsplatz zumutbar sei, wie die unbeantworteten Zusatzfragen belegten. Die Vorinstanz werfe dem Beschwerdeführer somit zu Unrecht vor, mit seiner Verweigerungshaltung eine Wiedereingliederung vereitelt zu haben.

#### **E. 5.4.2**

Aus dem angefochtenen Entscheid ergibt sich, dass der Beschwerdeführer sich nicht mit der Case Managerin in Verbindung setzte, die ihm im Sommer 2018 eigens zum Zweck seiner Wiedereingliederung bestellt wurde. Er liess sich auch nicht auf Gespräche mit seiner Vorgesetzten ein, die ihm mit Schreiben vom 16. April 2019 zusicherte, es werde ihm anlässlich seines für den 6. Mai 2019 geplanten Wiedereinstiegs mit einem Pensum von 50 % eine vertretbare Arbeitsmenge zugeteilt. Stattdessen hielt er über seinen Rechtsvertreter unter Hinweis auf die notorisch hohe Geschäftslast des Statthalteramts pauschal fest, eine Rückkehr an seinen bisherigen Arbeitsplatz sei aus medizinischer Sicht nicht zumutbar. Zudem widerrief der Beschwerdeführer die Vollmacht an den Vertrauensarzt, während die medizinischen Abklärungen noch im Gange waren.

Die in diesem Zusammenhang vorgetragene Sachverhaltskritik des Beschwerdeführers ist unbegründet, soweit sie überhaupt den Begründungsanforderungen genügt (vgl. E. 2). Sodann ist seine Behauptung, er hätte bei einem Wiedereinstieg im Mai 2019 einer ähnlich grossen Arbeitslast wie ehemals gegenübergestanden und eine aus medizinischer Sicht zumutbare Ausgestaltung seiner bisherigen Stelle wäre nicht möglich gewesen, rein hypothetischer Natur. Der Beschwerdeführer blendet aus, dass er sich entgegenhalten lassen muss, im Rahmen des Wiedereingliederungsversuchs nicht genügend mitgewirkt zu haben. Ob die aus medizinischer Sicht notwendigen Voraussetzungen am bisherigen Arbeitsplatz tatsächlich hätten geschaffen werden können, kann insofern offenbleiben. Immerhin ist der Vorinstanz beizupflichten, dass dies in der Beurteilungskompetenz der Anstellungsbehörde und nicht des Vertrauens- oder des behandelnden Arztes lag. Es verstösst jedenfalls nicht

gegen das Willkürverbot, wenn die Vorinstanz unter den gegebenen Umständen im Verhalten des Beschwerdeführers eine Weigerungshaltung erblickt und eine Verletzung der personalrechtlichen Fürsorgepflicht seitens des Beschwerdegegners verneint hat.

#### **E. 5.5**

Die Vorinstanz verletzte folglich kein Bundesrecht, indem sie den Schadenersatz- und Genugtuungsanspruch des Beschwerdeführers verneint hat.

#### **E. 6**

Die Beschwerde ist aus den genannten Gründen abzuweisen.

Der Beschwerdeführer hat ausgangsgemäss die Kosten des bundesgerichtlichen Verfahrens zu tragen ( Art. 66 Abs. 1 BGG ), die gemäss dem Tarif vom 31. März 2006 für die Gerichtsgebühren im Verfahren vor dem Bundesgericht (SR 173.110.210.1) festzusetzen sind (vgl. auch Art. 51 und 65 BGG ). Der anwaltlich vertretene Beschwerdegegner hat keinen Anspruch auf Parteientschädigung, da er in seinem amtlichen Wirkungskreis obsiegt und keine besonderen Umstände darlegt, die ein Abweichen vom Grundsatz gebieten würden ( Art. 68 Abs. 3 BGG ).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.