

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00495 vom 5. Februar 2026

ZH Verwaltungsgericht, 2026-02-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht_VB.2024.00495

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00495 du 5 février 2026

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00495 del 5 febbraio 2026

Regeste

[Das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers wurde nach 17 Jahren "aus wirtschaftlichen Gründen" aufgelöst, nachdem er zuvor über Monate hinweg ununterbrochen (teil-)arbeitsunfähig gewesen war.] Der Beschwerdegegner hätte beweisen müssen, dass die Stelle des Beschwerdeführers tatsächlich aus objektiven, nicht in dessen Person liegenden Gründen aufgehoben wurde und damit ein sachlicher Kündigungsgrund vorlag, was er unterliess. Betrachtet man den geschilderten Sachverhalt, wirkt der betreffende Kündigungsgrund vielmehr bloss vorgeschoben (E. 3.3). Dem Beschwerdeführer ist antragsgemäss eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zuzusprechen (E. 4). Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht
Betreff: Kündigung [Das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers wurde nach 17 Jahren "aus wirtschaftlichen Gründen" aufgelöst, nachdem er zuvor über Monate hinweg ununterbrochen (teil-)arbeitsunfähig gewesen war.] Der Beschwerdegegner hätte beweisen müssen, dass die Stelle des Beschwerdeführers tatsächlich aus objektiven, nicht in dessen Person liegenden Gründen aufgehoben wurde und damit ein sachlicher Kündigungsgrund vorlag, was er unterliess. Betrachtet man den geschilderten Sachverhalt, wirkt der betreffende Kündigungsgrund vielmehr bloss vorgeschoben (E. 3.3). Dem Beschwerdeführer ist antragsgemäss eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zuzusprechen (E. 4). Gutheissung.
Stichworte: ARBEITSUNFÄHIGKEIT
ENTSCHÄDIGUNG KRANKHEIT LOHNFORTZAHLUNG NACHSCHIEBEN
REORGANISATION SACHLICHER GRUND SACHLICHER KÜNDIGUNGSGRUND
VORGESCHOBENER GRUND WIRTSCHAFTLICHE GRÜNDE
Rechtsnormen: Art. 336a Abs. 2 OR § 16 Abs. 1 lit. b VVPG
Publikationen: - keine -
Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 3
Verwaltungsgericht des Kantons Zürich
4. Abteilung VB.2024.00495 Urteil der 4. Kammer vom 5. Februar 2026
Mitwirkend: Abteilungspräsidentin Tamara Nüssele (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert.
In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Universitätsspital Zürich, vertreten durch die Spitaldirektion, Beschwerdegegner, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A (geboren 1979) war seit September 2007 beim Universitätsspital Zürich (USZ) als angestellt mit einem Pensum von zuletzt 80 % (ab September 2021). Ab April 2023 war A ununterbrochen (teil-)arbeitsunfähig, weshalb ihm seitens der Direktion Human Resources Management des USZ am 15. Mai 2024 mitgeteilt wurde, dass sein Anspruch auf

Lohnfortzahlung demnächst ablaufen werde und sein Fall der von ihm abgeschlossenen Krankentaggeldversicherung übergeben werde. Mit Verfügung vom 21. Juni 2024 löste die Spitaldirektion das Anstellungsverhältnis mit A "aus wirtschaftlichen Gründen" per 30. Dezember 2024 auf und stellte fest, dass ihm eine Abfindung auszurichten sei, über deren Höhe in einer separaten Verfügung befunden werde. II. Dagegen erhob A am 26. August 2024 Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge sei die Verfügung der Spitaldirektion vom 21. Juni 2024 aufzuheben und ihm eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zuzusprechen. Das USZ schloss mit Beschwerdeantwort vom 30. September 2024 auf Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei, unter Entschädigungsfolge; in prozessualer Hinsicht ersuchte es zudem um Sistierung des Beschwerdeverfahrens, da die BVK inzwischen "die Berufsinvalidität des Beschwerdeführers auf 100 % festgesetzt und ihm damit einen Anspruch auf Vollrente zugesprochen" habe. Mit Einverständnis von A sistierte das Verwaltungsgericht das Beschwerdeverfahren in der Folge bis Mitte Mai 2025. Nach der Wiederaufnahme des Verfahrens äusserten sich die Parteien am 16. bzw. 30. Juni 2025 nochmals ergänzend. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Entscheide der Spitaldirektion des USZ gemäss § 30 des Gesetzes über das Universitätsspital Zürich vom 19. September 2005 (USZG, LS 813.15) zuständig.
- 1.2 Der Beschwerdeführer beantragt eine Entschädigung in Höhe von drei Monatslöhnen. Sein letzter Monatslohn betrug rund Fr. 7'000.- brutto. Damit ist die Beschwerde durch die Kammer zu behandeln (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]).
2. 2.1 Gemäss § 13 Abs. 2 USZG sowie § 1 Abs. 2 des Personalreglements des Universitätsspitals Zürich vom 19. November 2008 (PR-USZ, LS 813.152) gelten für das öffentlich-rechtlich angestellte Personal des USZ die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen, sofern das PR-USZ ■ wie im hier interessierenden Bereich ■ keine abweichenden Regelungen trifft.
- 2.2 Nach § 16 lit. a des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) kann ein Arbeitsverhältnis seitens der öffentlichen Hand durch Kündigung beendet werden. Diese setzt gemäss § 18 Abs. 2 PG einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nicht rechtsmissbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein. Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (VGr, 14. November 2019, VB.2019.00174, E. 3.2 mit Hinweis). Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann gemäss § 16 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) etwa dann der Fall sein, wenn die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere, zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird (lit. b) oder wenn die oder der Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist, wobei die Lohnfortzahlung durch die Kündigung grundsätzlich nicht verkürzt werden und diese nicht zur Unzeit erfolgen darf (lit. c; siehe dazu BGE 124 II 53 E. 2b/bb, 123 III 246 E. 5; VGr, 28. Mai 2020, VB.2019.00673, E. 2.2). Vorbehalten bleiben stets die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, der Grundsatz von Treu und Glauben sowie das Verhältnismässigkeitsprinzip. Letzteres gebietet dabei die Prüfung milderer Massnahmen sowie die Vornahme einer Interessenabwägung (VGr,

28. Januar 2022, VB.2021.00479, E. 3.2, und 24. Juni 2020, VB.2019.00342, E. 2.2; vgl. auch BGr, 15. Januar 2014, 8C_500/2013, E. 7.5). 2.3 Die Beweislast für das Vorliegen sachlich zureichender Gründe für eine Kündigung liegt bei der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberin bzw. dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (VGr, 7. Juni 2023, VB.2022.00616, E. 2.5, und 28. Januar 2022, VB.2021.00479, E. 3.1 Abs. 1; Marco Donatsch, Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 24).

3. 3.1 Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

3.1.1 Der Beschwerdeführer war seit September 2007 für das USZ als tätig. Er leidet am Asperger-Syndrom und befindet sich seit 2018 in psychiatrischer Behandlung. Ende 2019 leitete das USZ erstmals ein IV-Verfahren wegen "gesundheitlichen Einschränkungen" des Beschwerdeführers ein, um sich "ein Bild über die Arbeitssituation machen und allfällige berufliche Möglichkeiten für die Zukunft rasch prüfen" zu können. Im dazugehörigen Fragebogen für Arbeitgebende wird dazu näher ausgeführt, dass der Beschwerdeführer gerne und motiviert in seinen Aufgabenfeldern arbeite, jedoch im täglichen Kundenkontakt häufig über nicht klar definierte oder über "situations-definierte" Kundenwünsche "stolpere", was ihn belaste. Dabei komme es bei einer gewissen Belastung zu Fehlentscheiden oder zu "nicht optimalem" Verhalten seitens des Beschwerdeführers, was diesen zusätzlich belaste. Welche Massnahmen im Folgenden getroffen wurden, geht aus den Akten nicht hervor. Es findet sich darin lediglich ein Schreiben der zuständigen IV-Stelle vom 27. August 2020, wonach der "Arbeitsplatzzerhalt [...] erfolgreich abgeschlossen" sei und der Beschwerdeführer wieder seiner "früheren Tätigkeit im angepassten Rahmen" beim USZ nachgehen könne.

3.1.2 Ab Ende April 2023 war der Beschwerdeführer ununterbrochen (teil-)arbeitsunfähig. Konkret war er ab dem 25. April 2023 zunächst 100 % arbeitsunfähig. Ab dem 10. Juli 2023 erfolgte nach einem Klinikaufenthalt ein schrittweiser Wiedereinstieg mit einem Pensum von zwischen 40 % und 60 % (40 %: 10. Juli bis 13. August 2023; 50 %: 14. August bis 2. Dezember 2023; 60 %: 3. Januar bis 14. April 2024). Vom 15. April bis 3. Mai 2024 und ab dem 10. Juni 2024 war der Beschwerdeführer wieder zu 100 % arbeitsunfähig. Bereits im Juni 2023 war der Beschwerdeführer vor diesem Hintergrund erneut bei der IV angemeldet und in Ergänzung zu einem vom USZ installierten Case-Management ein Job-Coaching für ihn eingerichtet worden. Dem im September 2023 seitens des USZ ausgefüllten Fragebogen für Arbeitgebende der IV lässt sich entnehmen, dass der Beschwerdeführer in der Vergangenheit bei den zu seiner Tätigkeit gehörenden Kundenkontakten "häufig überfordert" gewesen sei und sich deshalb seine krankheitsbedingten Abwesenheiten gehäuft hätten. Gemeinsam habe man daher "definiert", dass sich der Beschwerdeführer neu hauptsächlich um das Vertragswesen intern (wenig Kundenkontakte) kümmere und nebenbei Arbeiten wie die Ergänzung von Schemata oder die Beschriftung von Anlagen übernehme. Die Situation sei allerdings herausfordernd geblieben und der Beschwerdeführer habe auch die angepassten Aufgaben nicht mehr erbringen können. Nach einer stationären Therapie arbeite er wieder mit einem reduzierten Pensum, "während diesem Pensum jedoch leistungsreduziert".

3.1.3 Am 15. Mai 2024 teilte die Direktion Human Resources Management des USZ dem Beschwerdeführer mit, dass sein Anspruch auf Lohnfortzahlung am 2. Juni 2024 (365 Tage abwesend) ablaufen werde und er ab dem 3. Juni 2024 lediglich noch für die tatsächliche Arbeit entlohnt werde. Er werde zudem bei der zuständigen Krankentaggeldversicherung angemeldet, damit diese einen allfälligen Leistungsanspruch klären könne. Am 17. Mai 2024 informierte die BVK (Pensionskasse) das USZ darüber, dass der Beschwerdeführer vertrauensärztlich untersucht worden sei und

gemäss dem vertrauensärztlichen Gutachten vom 13. Mai 2024 aktuell noch zu 40 % arbeitsunfähig sei für jegliche Tätigkeiten. Es bleibe ein langwieriger Heilungsverlauf abzuwarten. Im Rahmen der derzeitigen Eingliederung könne von einer Steigerung des Pensums ausgegangen werden. Eine Berufsunfähigkeit lasse sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht feststellen. Sollte der Beschwerdeführer bis in sechs Monaten seine volle Arbeitsfähigkeit nicht wiedererlangt haben, könne eine Nachuntersuchung beantragt werden.

3.1.4 Unter Bezugnahme auf ein Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten vom gleichen Tag schrieb die Direktion Human Resources Management des USZ dem Erstgenannten hierauf am 30. Mai 2024, dass sie beabsichtigten, das Anstellungsverhältnis mit ihm aus wirtschaftlichen Gründen unter Einhaltung der sechsmonatigen Kündigungsfrist aufzulösen. Aufgrund von Prozessoptimierungen bei den Investitionsgütern und der finanziell angespannten Situation des Spitals seien sie veranlasst, seine Funktion "zu kündigen". Er erhalte hiermit die Gelegenheit, sich zur beabsichtigten Kündigung zu äussern, wobei eine allfällige Stellungnahme schriftlich zu erfolgen habe und spätestens per 10. Juni 2024 bei der Direktion Human Resources Management eingegangen sein müsse (Hervorhebungen im Original). Nach zweimaliger Erstreckung der Frist zur Stellungnahme ersuchte die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers den Beschwerdegegner am 20. Juni 2024, die Kündigung im Moment noch nicht auszusprechen, da ihr die BVK auf ihr Schreiben hin am 12. Juni 2024 mitgeteilt habe, dass aufgrund der neuen Begebenheiten eine Verlaufsbeurteilung des Beschwerdeführers notwendig sein werde. Das erwähnte Schreiben der BVK lag der Eingabe des Beschwerdeführers ebenso bei wie das vorangegangene Schreiben seiner Rechtsanwältin an die Pensionskasse. Am 21. Juni 2024 erging die Ausgangsverfügung, worin als Grund für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses des Beschwerdeführers eine "Prozessoptimierung bei den Investitionsgütern" und die "finanziell angespannte Situation des USZ" genannt werden. Vor Verwaltungsgericht brachte der Beschwerdegegner ausserdem ergänzend vor, dass sich das USZ aktuell in einer angespannten finanziellen Situation befinde. Man habe daher eine Prozessoptimierung bei den Investitionsgütern vorgenommen. Die zahlreichen Abwesenheiten des Beschwerdeführers hätten die Abteilung bereits im vergangenen Jahr gezwungen, sich anders ■ ohne Unterstützung des Beschwerdeführers ■ zu organisieren. Dabei sei festgestellt worden, dass die Aufgaben des Beschwerdeführers auch "ohne besagte Stelle" erbracht werden könnten.

3.2 Der Beschwerdeführer wendet gegen die streitgegenständliche Kündigung zunächst ein, dass der Beschwerdegegner seinen Gehörsanspruch verletzt habe, indem er seine Stellungnahme vom 20. Juni 2024 bei seinem Entscheid nicht berücksichtigt habe. Die Stellungnahme des Beschwerdeführers ging indes erst einen Tag nach Ablauf der (wiederholt, bis zuletzt am 20. Juni 2024 erstreckten) Frist bei der Direktion Human Resources Management des USZ ein, obschon diese in ihrem Schreiben vom 30. Mai 2024 betreffend die Gehörsgewährung für die Berücksichtigung einer allfälligen Stellungnahme ausdrücklich einen Eingang innert Frist vorausgesetzt hatte. Ob in der Nichtberücksichtigung bzw. der bloss knappen Erwähnung der Eingabe vom 20. Juni 2024 in der Kündigungsverfügung dennoch eine Verletzung des Gehörsanspruchs des Beschwerdeführers zu erblicken ist, kann aber letztlich offenbleiben, da seinem Entschädigungsbegehren bereits aus anderem Grund stattzugeben ist.

3.3 Beizupflichten ist dem Beschwerdeführer nämlich jedenfalls insofern, als er im Weiteren rügt, dass sich aus den Akten kein Hinweis auf die erwähnte Reorganisation in der Abteilung des USZ oder einen Stellenabbau aus finanziellen Gründen ergebe. Gerade Reorganisationen und Umstrukturierungen kleineren Massstabs sind

anfällig für Entlassungen aus sachfremden Zwecken. Entsprechend hoch sind die Anforderungen an den Nachweis organisatorischer oder wirtschaftlicher Gründe, die zu einer Aufhebung der Stelle führen. Es genügt namentlich nicht, sich auf vage organisatorische Leitlinien, die Geschäftszahlen oder künftige Pläne zu berufen, um eine Kündigung wegen organisatorischer oder wirtschaftlicher Gründe auszusprechen. Auch eine blosser Stellen- oder Aufgabenverschiebung stellt (für sich allein) keinen sachlichen Auflösungsgrund dar. Die Beweislast für das Vorliegen hinreichender Gründe für die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses liegt ■ wie aufgezeigt ■ bei der arbeitgebenden Behörde (vgl. zum Ganzen VGr, 13. März 2025, VB.2024.00137, E. 2.2 mit Hinweisen; ferner BVGr, 29. September 2015, A-5665/2014, E. 4.3). Demnach hätte der Beschwerdegegner hier beweisen müssen, dass die (bereits 2019 bzw. 2020 angepasste) Stelle des Beschwerdeführers tatsächlich aus objektiven, nicht in dessen Person liegenden Gründen aufgehoben wurde und damit ein sachlicher Kündigungsgrund vorlag, was er unterliess. Betrachtet man den geschilderten Sachverhalt, wirkt der betreffende Kündigungsgrund (§ 16 Abs. 1 lit. b VVO) vielmehr bloss vorgeschoben.

3.4 In Anbetracht der wiederholten bzw. langdauernden Arbeitsverhinderung des Beschwerdeführers und der inzwischen erfolgten Zusprechung einer Vollrente der beruflichen Vorsorge an ihn liesse sich allenfalls fragen, ob der Kündigungsgrund von § 16 Abs. 1 lit. c VVO oder die Voraussetzungen für eine Entlassung invaliditätshalber nach § 16 lit. g PG gegeben war(en). Die Zusprechung einer IV-Rente an den Beschwerdeführer durch die IV-Stelle der SVA Zürich erfolgte jedoch erst Anfang August 2024, die Festsetzung des Grads seiner Berufsinvalidität auf 100 % und die Zusprechung einer Rente durch die BVK erst Ende August 2024. Im Kündigungszeitpunkt musste der Beschwerdegegner demgegenüber noch davon ausgehen, dass eine Eingliederung des Beschwerdeführers innerhalb des USZ grundsätzlich möglich sei. So lag dem Beschwerdegegner damals lediglich der Bescheid der BVK vom 17. Mai 2024 vor, wonach der Beschwerdeführer aktuell zu 40 % arbeitsunfähig sei und ■ abermals ■ von einer Steigerung seines Pensums ausgegangen werden könne, sowie ein "Arbeitsunfähigkeitszeugnis" der ihn behandelnden Fachärztin für Kinder-, Jugend- und Erwachsenenpsychiatrie vom 3. Mai 2024, wonach der Beschwerdeführer ab dem 4. Mai 2024 70 % arbeitsunfähig sei bei einem Pensum von 80 % und er sein Pensum langsam steigern solle. Damit fehlte es im Kündigungszeitpunkt nicht nur an den Voraussetzungen für eine Entlassung invaliditätshalber des Beschwerdeführers, auch eine Kündigung wegen langandauernder Krankheit kam trotz dem Ablauf der Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR und dem Ende der Lohnfortzahlungspflicht nach § 99 Abs. 3 VVO nicht in Betracht. Selbst wenn die Chancen auf eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers im Kündigungszeitpunkt nämlich als unrealistisch einzustufen gewesen wären, wäre eine Kündigung wegen langandauernder Krankheit unrechtmässig gewesen, nachdem der Beschwerdeführer ■ ungeachtet der ihm gestellten Asperger-Diagnose ■ seit bald 17 Jahren beim Beschwerdegegner beschäftigt war, damals eine erneute Überprüfung seiner Arbeitsfähigkeit durch die BVK im Gang und seitens des USZ bis zur Klärung dieser Frage keine Lohnfortzahlung (mehr) geschuldet war. Unter diesen Umständen hätte eine auf § 16 Abs. 1 lit. c VVO gestützte Kündigung jedenfalls gegen das Verhältnismässigkeitsprinzip verstossen. Bei diesem Ergebnis kann offenbleiben, ob ein Nachschieben der vorgenannten Kündigungsgründe zulässig gewesen wäre und ob der Beschwerdegegner mit seinen Vorbringen vor Verwaltungsgericht solches überhaupt beabsichtigte (vgl. VGr, 3. Oktober 2018, VB.2017.00845, E. 4.3 ■ 9. Februar 2011, PB.2010.00042, E. 2.4 ■ 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 2.a/ee).

3.5 Damit erweist sich

die Kündigung des Beschwerdeführers als ungerechtfertigt bzw. als unverhältnismässig.

E. 4.1

Erweist sich die Kündigung als sachlich nicht gerechtfertigt und wird die entlassene Person nicht wieder eingestellt, ist ihr eine Entschädigung auszurichten, welche sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung richtet (§ 18 Abs. 3 Satz 1 PG). Nach Art. 336a Abs. 2 OR ist die Entschädigung durch das Gericht in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf sie den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. zur Höhe der Entschädigung und zum diesbezüglichen richterlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Höhe der Entschädigung ist zu berücksichtigen, dass diese sowohl eine pönale Komponente als auch eine Wiedergutmachungsfunktion beinhaltet, weshalb zum einen der Schwere der Verfehlung der arbeitgebenden Person und der Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der arbeitnehmenden Person Rechnung zu tragen ist und zum anderen den wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für letztere (zum Ganzen VGr, 20. April 2023, VB.2022.00691, E. 5.3, und 21. September 2022, VB.2022.00120, E. 5.1).

E. 4.2

Der Beschwerdeführer war zum Kündigungszeitpunkt 45 Jahre alt und seit knapp 17 Jahren im Dienst des USZ. Seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt waren aufgrund seines Gesundheitszustands als gering einzustufen und die Kündigung erfolgte ■ wie aufgezeigt ■ ohne sachlichen Grund während der laufenden beruflichen Eingliederung. Angesichts dessen ist dem Beschwerdeführer antragsgemäss eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zuzusprechen. Massgebend ist der zuletzt bezogene Bruttomonatslohn, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen sind (VGr, 8. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb). Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 18. März 2009, PB.2008.00041, E. 5).

E. 5

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen und der Beschwerdegegner anzuweisen, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von drei Monatslöhnen auszurichten.

E. 6

Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 30'000.-, sodass die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind (§ 65a Abs. 3 VRG). Der Beschwerdegegner ist zu verpflichten, dem obsiegenden Beschwerdeführer für das Beschwerdeverfahren eine angemessene Parteientschädigung von Fr. 2'500.- (inklusive Mehrwertsteuer) zu bezahlen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 7

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) gegeben (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).