

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.1999.00021 vom 22. März 2000

ZH Verwaltungsgericht, 2000-03-22, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.1999.00021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.1999.00021)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.1999.00021 du 22 mars 2000

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.1999.00021 del 22 marzo 2000

## Regeste

Einstellung im Amt und Entlassung aus dem Dienstverhältnis | Einstellung im Amt und vorzeitige Entlassung (Kreiskommandant): Abgrenzung zwischen disziplinarischen und administrativen personalrechtlichen Massnahmen. Objektive Gründe (wie Führungsschwäche, schlechtes Arbeitsklima) überwiegen, so dass von administrativen Massnahmen auszugehen ist. Entgegennahme der Rechtsmittel als Beschwerden (E. 1d). Kein Anspruch auf öffentliche Verhandlung gestützt auf Art. 6 EMRK: Nach der neuesten Rechtsprechung der Strassburger Organe (Fall Pellegrin) sind vermögensrechtliche Ansprüche von Staatsangestellten, welche an der Staatsgewalt teilhaben, dem Wirkungsbereich von Art. 6 EMRK entzogen. Dazu gehört die Funktion des Kreiskommandanten (E. 2a/b). Auch kein Anspruch gestützt auf kantonales Verfahrensrecht, nachdem Sachverhalt aus den Akten hinreichend klar ist (E. 2c). Die Einstellung im Amt und die Entlassung sind nach dem alten Personalrecht zu beurteilen und genügen den erforderlichen formalen Grundlagen (E. 3). Kriterien der Abwägung: Öffentliches Interesse und Verhältnismässigkeit (E. 4a). Öffentliches Interesse, insbes. Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, bei der Entlassung (E. 4b/aa) und bei der Einstellung im Amt (E. 4 b/bb). Nach der konkreten Situation (Führungsschwäche) lagen die personalrechtlichen Massnahmen im öffentlichen Interesse (E. 4c). Verhältnismässigkeit bei der Entlassung und der Einstellung im Amt (E. 4d). Konkret erweist sich die Einstellung im Amt zur Entschärfung der damaligen angespannten Situation als verhältnismässig (E. 4e). Die Entlassung ist dagegen unverhältnismässig: Ein "Coaching" des Beschwerdeführers wurde nicht ernsthaft ins Auge gefasst, obwohl in einem internen Bericht empfohlen und Bereitschaft des Beschwerdeführers dazu vorhanden. Die markant schlechtere und fehlerhaft zustande gekommene Mitarbeiterbeurteilung liess darauf schliessen, dass der Beschwerdeführer in seiner Funktion nicht mehr erwünscht sei (E. 4f/aa und cc, 4h). Andere Umstände führen gesamthaft nicht zu einer anderen Beurteilung (angeblich: mangelnde Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Lösung, voreilige Infos an Medien, Verletzung der Schweigepflicht, Verweigerung einer ärztlichen Untersuchung) (E. 4g). Entschädigung/Genugtuung: (1) Lohn bis zum nächstmöglichen Zeitpunkt der ordentlichen Auflösung des Dienstverhältnisses unter Anrechnung des inzwischen erzielten Ersatzeinkommens; (2) Entschädigung für Erschwerung des beruflichen Fortkommens; (3) (Ermessens-)Entschädigung/Genugtuung für Folgen der ungerechtfertigten Entlassung; insgesamt rund Fr. 65'000.- (E. 5-8).

## Erwägungen

### E. 4

Juni 1998. Sodann hatte es der Beschwerdeführer im Juli 1998 unterlassen, über die Aushebungstermine 1999 zu informieren und die Reservationen vorzunehmen. Es ist wohl offenkundig, dass der Beschwerdeführer in diesen beiden Fällen lange untätig geblieben war. Indes kann der Standpunkt des Beschwerdeführers, er habe die Arbeiten noch rechtzeitig erledigt bzw. er hätte sie ohne seine Suspendierung noch rechtzeitig erledigen können, nicht widerlegt werden. Von ernsthaft ins Gewicht fallenden Pflichtverletzungen lässt sich daher nicht sprechen. Blosser Mutmassung bleibt schliesslich die Aussage des Regierungsrats, der Beschwerdeführer habe in seiner Arbeitszeit an der umfangreichen Eingabe an die Direktion vom 14. September 1998 gearbeitet. Nachdem solches vom Beschwerdeführer ausdrücklich in Abrede gestellt wurde, lässt sich keine Pflichtverletzung annehmen. cc) Als Massnahme gegen die festgestellten Mängel in der Amtsführung des Beschwerdeführers erweist sich die am schwersten wiegende Anordnung der vorzeitigen Entlassung somit zusammengefasst als unverhältnismässig. g) Die Vorinstanz hat für die Entlassung abgesehen von den fachlichen Mängeln allerdings noch weitere Gründe angeführt. Es ist zu prüfen, inwieweit weitere Vorwürfe berechtigt sind bzw. ob die Umstände in ihrer Gesamtheit geeignet sind, die Entlassung des Beschwerdeführers zu rechtfertigen. aa) Der Regierungsrat weist für seine Annahme des geschwundenen Vertrauensverhältnisses "in erster Linie" darauf hin, dass es den Parteien nicht gelungen sei, ihre Standpunkte anzunähern und eine einvernehmliche Lösung zu erzielen. Dies wiederholt der Regierungsrat in der Gesamtwürdigung: Es könne der Direktion nach dem überwiegend auf das Verhalten des Rekurrenten zurückzuführenden Scheitern einer einvernehmlichen Lösung nicht zugemutet werden, das Dienstverhältnis bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin aufrechtzuerhalten. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Direktion die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers vermutlich schon mit der Mitarbeiterbeurteilung vom 29. April 1998, spätestens aber nach Kenntnisnahme des Berichts von D. vom 4. Juni 1998 nicht mehr in Betracht gezogen hat. Da der Beschwerdeführer zu diesem Zeitpunkt ■ abgesehen von den dargelegten fachlichen Mängeln ■ keinerlei Grund für Beanstandungen gesetzt hatte, konnte er sich mit Recht gegen die drohende, aber ungerechtfertigte Entlassung zur Wehr setzen. Wenn er unter diesen Umständen sein Einverständnis zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ■ wie sie die Direktion offensichtlich anstrebte ■ verweigerte, so kann ihm dies nicht zum Vorwurf gereichen ■ und schon gar nicht zur Begründung der Entlassung genommen werden. Es mutet eher seltsam an, einen Arbeitnehmer wesentlich mit der Begründung vorzeitig zu entlassen, er habe zu einer vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses keine Hand geboten. bb) Die Vorinstanz leitet den für die Entlassung massgeblichen Vertrauensverlust ferner daraus ab, dass sich der Beschwerdeführer in der Öffentlichkeit zu seiner Einstellung geäussert und dabei das Vorgehen seiner Vorgesetzten kritisiert habe. Bezüglich der Äusserungen des Beschwerdeführers gegenüber der Öffentlichkeit ist vorab festzuhalten, dass der Beschwerdeführer erst an die Medien gelangte, nachdem die Direktion ihrerseits die Einstellung im Dienst publik gemacht hatte. Dass der Beschwerdeführer in seinen Aussagen gegenüber Medienvertretern primär den eigenen Standpunkt eingebracht hatte und deshalb seine Darstellung subjektiv war, ist verständlich, nicht unzulässig und musste überdies auch dem durchschnittlichen Medienkonsumenten ohne weiteres klar sein. Wenn der Arbeitgeber die Suspendierung eines leitenden Mitarbeiters im Hinblick auf das Informationsbedürfnis der Bevölkerung öffentlich bekannt gibt, kann es dem Betroffenen nicht verwehrt sein, eine aus seiner Sicht fehlende Berechtigung der Massnahme ebenso publik zu machen. Dies umso mehr hier, als in der Öffentlichkeit über

die Gründe der Einstellung lebhaft spekuliert wurde. Die Stellungnahme des Beschwerdeführers gegenüber Dritten und den Medien kann bei dieser Sachlage, die für ihn zweifellos eine sehr grosse Belastung darstellen musste (vgl. auch ärztlichen Bericht vom 20. Oktober 1998), nicht als eine relevante Verletzung der Treuepflicht bezeichnet werden. Dies auch dann nicht, wenn der Beschwerdeführer mit gewissen Vorwürfen durchaus über das Ziel hinausgeschossen hat. Zu seinen Gunsten ist auch zu berücksichtigen, dass ihm in der Öffentlichkeit persönliche Störungen und Wahrnehmungsstörungen nachgesagt wurden, was durch die Akten wie gesehen keineswegs erstellt ist. Schliesslich fällt massgeblich ins Gewicht, dass die Treuepflicht nicht gegenüber den vorgesetzten Stellen, sondern gegenüber dem Staat als solchem besteht (Häfelin/Müller, Rz. 1241). cc) Die Äusserungen des Beschwerdeführers stellen entgegen der vorinstanzlichen Auffassung auch keine Verletzung der Schweigepflicht dar. Die Pflicht zur Verschwiegenheit umfasst grundsätzlich nur Tatsachen, die Geheimnischarakter aufweisen, wo also ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse besteht (Max Imboden/René Rhinow, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, 6. A., Bd. II, Basel/Frankfurt a.M. 1986, Nr. 149 B.I und II, sowie Rhinow/Krähenmann, Nr. 149 B.I). Die Direktion hatte es im Rahmen ihrer Medienmitteilungen unter Hinweis auf den Persönlichkeitsschutz unterlassen, gegenüber der Öffentlichkeit Angaben zur Begründung ihrer Massnahmen bekanntzugeben. Damit musste offenkundig die Persönlichkeit des Beschwerdeführers gemeint sein. Insoweit war er als Geheimnisträger betreffend seine Person zu Mitteilungen berechtigt, welche durchaus auch gewisse Umstände der Amtseinstellung mit umfassen durften. In der Pressemitteilung vom 8. Oktober 1998 hatte die Direktion denn auch ihrerseits verlauten lassen, es stehe den Interessierten frei, den Beschwerdeführer direkt um volle Akteneinsicht anzugehen; sie, die Direktion, lasse sich nicht zu einer Amtsgeheimnisverletzung verleiten. Dadurch durfte sich der Beschwerdeführer erst recht für berechtigt fühlen, interessierte Personen über die Umstände der Einstellung zu informieren, auch wenn es die Direktion ablehnte, den Beschwerdeführer ausdrücklich von der Schweigepflicht zu entbinden. Tatsächlich ist denn auch nicht ersichtlich, mit welchen Äusserungen der Beschwerdeführer schutzwürdige Informationen an die Öffentlichkeit getragen hätte. dd) Auch die Weigerung des Beschwerdeführers, sich durch einen Vertrauensarzt der Pensionskasse untersuchen zu lassen, kann ihm nicht zum Vorwurf gereichen. Die Mitwirkung bei einer ärztlichen Untersuchung kann nach Treu und Glauben nur dann verlangt werden, wenn konkrete Anhaltspunkte für die Indikation einer Untersuchung bestehen. Solche Anhaltspunkte sind nicht ersichtlich. Es kann dazu auf die vom Beschwerdeführer eingereichte und von der Gegenpartei nicht eigentlich in Frage gestellte Beurteilung durch Dr. A. vom 20. Oktober 1998 verwiesen werden. Danach ergab sich über den Beschwerdeführer das Bild einer psychisch gesunden Persönlichkeit, welche in einer lebenskritischen Ausnahmesituation ■ einem Suspendierungsverfahren als kantonaler Chefbeamter unter den Augen der Öffentlichkeit ■ adäquat reagiert habe. Wahrnehmungsstörungen seien keine festzustellen. Persönliche Probleme von psychiatrischer Relevanz seien nicht zu beobachten. Der vorinstanzlichen Auffassung, aufgrund der beschriebenen Vorfälle habe die Direktion begründeten Anlass gehabt, die Untersuchung zu veranlassen, kann somit nicht gefolgt werden. h) Zusammengefasst ist festzuhalten, dass die Vorinstanzen gegenüber dem Beschwerdeführer gewisse Vorwürfe zu Recht erhoben haben. Relevant sind seine Führungsdefizite und sein damit einhergehendes Fehlverhalten gegenüber Unterstellten sowie in gewissem Mass auch sein zu kritisches Verhalten gegenüber seinen Vorgesetzten. Insgesamt sind diese Mängel in der Führungsfähigkeit und im Verhalten jedoch noch nicht von der

Schwere, welche die vorzeitige Entlassung des Beschwerdeführers als härteste Massnahme rechtfertigen würden. Unter Berücksichtigung der möglichen Alternativmassnahme eines Coaching erweist sich die Massnahme als nicht verhältnismässig. Nach Jahren guter bis sehr guter Qualifikationen bis ins Jahr 1996 hätte dem Beschwerdeführer zunächst Gelegenheit gegeben werden müssen, die neu aufgetauchten Mängel zu korrigieren, anstatt einzig seinen Abgang in Betracht zu ziehen und vorzubereiten. Letzteres Vorgehen wäre nur dann rechtmässig gewesen, wenn der Betroffene nicht in der Lage oder nicht gewillt gewesen wäre, die Mängel zu beheben. Die Beurteilung durch das Institut I. gibt dafür jedoch keine Anzeichen; mit der Empfehlung, dem Beschwerdeführer ein Coaching beizugeben, wurde im Gegenteil zum Ausdruck gebracht, dass er durchaus für fähig betrachtet wurde, seine Funktion weiterhin zu erfüllen. Der Willen zur Besserung war ihm ohnehin ausdrücklich attestiert worden. Vor diesem Hintergrund ist es nicht ersichtlich, weshalb der Beschwerdeführer bei der Rückkehr in sein Amt unter begleitenden Massnahmen nicht mehr genügend vertrauenswürdig hätte sein sollen. Der Umstand, dass ihm von seinen Vorgesetzten kein Vertrauen mehr entgegengebracht wurde, ist wie ausgeführt (vgl. vorn E. 4.b/aa), nicht entscheidend. Zur Beurteilung, ob dem Staat die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann, ist der objektive Massstab entscheidend. Die vorzeitige Entlassung des Beschwerdeführers erweist sich zusammengefasst als unverhältnismässig und somit als rechtsverletzend im Sinn von § 75 lit. a VRG. Die Beschwerde vom 20. September 1999 ist insoweit gutzuheissen und es ist in Anwendung von § 80 Abs. 2 VRG festzustellen, dass die vorzeitige Entlassung des Beschwerdeführers vom 28. April 1999 nicht gerechtfertigt war.

#### **E. 5**

Somit ist gemäss § 80 Abs. 2 VRG über die durch das Gemeinwesen zu entrichtende Entschädigung zu befinden. Auch die Frage der Entschädigung richtet sich nach dem im Zeitpunkt der Entlassung anwendbaren Recht (vgl. dazu auch vorn E. 3.a). a) Massgeblich war der inzwischen aufgehobene Art. 12 der Kantonsverfassung vom 18. April 1869 (KV). Danach hatte ein Beamter, welcher seiner Stelle innerhalb der Amtsdauer und ohne persönliche Verschuldung enthoben wurde, Anspruch auf volle, und wo diese Enthebung infolge einer Verfassungs- oder Gesetzesänderung stattfindet, auf billige Entschädigung. Dieser Anspruch auf volle Entschädigung muss umso mehr hier gelten, wo die Entlassung nicht gerechtfertigt war. Es bleibt daher unerheblich, dass die Entlassung teilweise durch beim Beschwerdeführer liegende Gründe (insbesondere durch seine Führungsdefizite) verursacht worden war, welche Gründe wie gesehen zu einer vorzeitigen Entlassung nicht ausreichten. b) Der Beschwerdeführer war letztmals im Jahr 1996 wiedergewählt worden wie damals üblich unter dem Vorbehalt der Änderung des Endtermins der Amtsdauer durch das Inkrafttreten des in Vorbereitung stehenden neuen Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG). Mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes per 1. Juli 1999 liegt insofern eine Besonderheit vor, als die Amtsdauer zwar auf diesen Zeitpunkt grundsätzlich abließ; indes war das Arbeitsverhältnis auf diesen Zeitpunkt nicht ordentlicherweise beendbar, sondern wie in der Beschwerde mit Recht ausgeführt wird in Anwendung von § 57 Abs. 2 sowie § 17 Abs. 1 lit. d und Abs. 2 PG erstmals auf den 31. Januar 2000. Der Anspruch auf volle Entschädigung muss somit den Zeitraum ab Einstellung der Lohnzahlung bis Ende Januar 2000 umfassen. Auf diesen Zeitpunkt hin wäre die Kündigung des Dienstverhältnisses ohne weiteres zulässig gewesen. Art. 12 KV gab keinen Anspruch auf eigentliche Lohnfortzahlung, sondern auf Schadenersatz (RB 1962 Nr. 58 = ZR 62 Nr. 58); die Entschädigung ist nur sozialversicherungsrechtlich wie eine Lohnzahlung zu behandeln.

Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer lediglich den Nettolohn als Entschädigung zur Zahlung an sich selbst verlangen kann. Die Arbeitnehmerbeiträge sind durch den Arbeitgeber direkt den Sozialwerken abzuliefern (vgl. auch Reh binder, Art. 337c OR N. 6, mit Hinweisen). Der Beschwerdeführer hat deshalb grundsätzlich Anspruch auf das Nettosalär inklusive 13. Monatslohn bis Ende Januar 2000. c) Allerdings hat sich der Beschwerdeführer anrechnen zu lassen, was er anderswo verdient hat bzw. was er bei gehörigen Bemühungen anderweitig hätte verdienen können (vgl. RB 1962 Nr. 58 = ZR 62 Nr. 58, RB 1975 Nrn. 24 - 26 = ZBl 76/1977, 477 ff., 481 = ZR 74 Nr. 86). Dies entspricht der privatrechtlichen Regelung von Art. 337c Abs. 2 OR. d) - f) ..... [Erwägungen zu den Einkommensverhältnissen und zur Berechnung des Anspruchs]

## **E. 6**

a) Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, der Staat habe ihm mit der Einstellung und Entlassung sowie mit den an die Öffentlichkeit getragenen Begleitumständen das berufliche Fortkommen auf Dauer erschwert. Als weiteren Schaden macht er einen aktuellen und künftigen Minderverdienst im Umfang von Fr. .... geltend. b) Tatsächlich erscheint es aufgrund der allgemeinen Lebenserfahrung als wahrscheinlich, dass der Beschwerdeführer im Falle einer ordentlichen Kündigung des Dienstverhältnisses eine besser bezahlte Stelle als die inzwischen angetretene hätte finden können. Insofern ist ihm mit der ungerechtfertigten Entlassung auch ab 1. Februar 2000 ein wirtschaftlicher Schaden entstanden. Dieser Schaden lässt sich selbstredend nicht beweismässig erstellen, weshalb er in analoger Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR zu schätzen ist. Dabei kann nicht unbeachtet bleiben, dass der Beschwerdeführer im Abgangszeugnis angesichts der Beurteilung durch das Institut I. im Bereich Führung keinen Anspruch auf eine gute Qualifikation geltend machen kann. Er hätte deshalb voraussichtlich auch bei einer ordnungsgemässen Kündigung per 31. Januar 2000 eine Saläreinbusse gegenüber dem letzten Einkommen erlitten. .... Der durch die Umstände der vorzeitigen Entlassung hervorgerufene monatliche Minderverdienst beträgt daher rund Fr. 1'500.■ pro Monat. Dieser Schaden ist allerdings zeitlich sehr begrenzt, erfährt der Beschwerdeführer mit dem heutigen Urteil doch die ihm zustehende Rehabilitation, soweit sie ihm zusteht. Dadurch wird die Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Fortkommens beseitigt. Somit muss davon ausgegangen werden, der Beschwerdeführer könne z.B. mit einem Stellenwechsel im absehbaren Zeitraum bis Ende September 2000 ein Einkommen erzielen, welches er auch bei einer ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreicht hätte. Der Betrag von monatlich Fr. 1'500.■ ist ihm daher vom 1. Februar bis 30. September 2000, also für acht Monate, zuzusprechen. Daraus resultieren Fr. 12'000.■.

## **E. 7**

a) Die gerichtlich festzusetzende Entschädigung gemäss § 80 Abs. 2 VRG erschöpft sich allerdings nicht nur im Verdienstaufschlag bis zum frühestmöglichen ordentlichen Beendigungstermin und in anderen Schadenersatzansprüchen, sondern kann auch in einem mit Art. 337c Abs. 3 OR vergleichbaren Anspruch bestehen. Im Zivilrecht erreicht die zusätzliche Entschädigung den Umfang von bis zu sechs Monatslöhnen (gilt heute gemäss § 18 Abs. 3 PG im öffentlichen Recht ausdrücklich). Im Einzelnen ist die Entschädigung abhängig vom Verhalten des Arbeitgebers, von der Schwere einer Persönlichkeitsverletzung, vom Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, von der finanziellen Situation und dem allfälligen Mitverschulden des Arbeitnehmers (Reh binder, Art. 337c OR N. 9 f., mit Hinweisen; ZBJV 130/1994, S. 766 f.). Mit dieser Zahlung wird im Allgemeinen auch

der Genugtuungsanspruch für Persönlichkeitsverletzung abgegolten (Rehbinder, Art. 337c OR N. 13), also die Genugtuung, welche der Beschwerdeführer kraft § 11 Haftungsgesetz beanspruchen kann. b) Für die Höhe der Bemessung ist zugunsten des Beschwerdeführers zu berücksichtigen, dass er immerhin seit 1984 beim Kanton tätig war, also ein langjähriges Arbeitsverhältnis vorlag. Erschwerend fällt auch ins Gewicht, dass sich die Entlassung quasi vor den Augen der interessierten Öffentlichkeit abspielte und dabei beweismässig nicht erhärtete Vorwürfe kursierten. Andererseits ist zu beachten, dass Eigenschaften in der Person des Beschwerdeführers und seine öffentliche Kritik an seinen Vorgesetzten Teilursachen für die vorzeitige Entlassung gebildet haben. In Berücksichtigung sämtlicher Umstände erscheint eine Entschädigung von annähernd zwei Monatslöhnen als angemessen, wobei grundsätzlich vom Bruttogehalt auszugehen ist (Rehbinder, Art. 337c OR N. 9). ..... Ein darüber hinausgehender Anspruch auf Genugtuung besteht bei der gegebenen Sachlage nicht. Auf Seiten des Staates ist abgesehen von der Tatsache der ungerechtfertigten Entlassung kein unrechtmässiges und damit widerrechtliches Verhalten im Sinn von § 11 Haftungsgesetz ersichtlich. Insbesondere war die Direktion angesichts der leitenden Stellung des Beschwerdeführers als Kreiskommandant berechtigt, die Öffentlichkeit über die Einstellung im Amt zu informieren (vgl. vorn E. 2.b). Im Übrigen erfährt der Beschwerdeführer mit dem heutigen Urteil, wie bereits erwähnt, die adäquate Rehabilitation.

#### **E. 8**

Insgesamt resultiert sich somit unter dem Titel Schadenersatz und Genugtuung eine Entschädigung von Fr. 65'333.75 ..... [zusammengesetzt also aus dem Lohn bis zum nächstmöglichen Zeitpunkt der ordentlichen Auflösung des Dienstverhältnisses unter Anrechnung des inzwischen erzielten Ersatzeinkommens (E. 5), aus einer Entschädigung für die Erschwerung des beruflichen Fortkommens (E. 6) sowie aus einer (Ermessens-)Entschädigung/Genugtuung für die Folgen der ungerechtfertigten Entlassung (E. 7)] . In diesem Umfang ist die Forderung des Beschwerdeführers ausgewiesen und der Staat zur Zahlung zu verpflichten. Im übersteigenden Forderungsbetrag ist die Beschwerde dagegen abzuweisen.

#### **E. 9**

Mit der Beschwerde I stellte der Beschwerdeführer den Antrag, die Verfügung der Direktion vom 24. September 1998 auch insoweit aufzuheben, als die Untersuchung durch einen Vertrauensarzt angeordnet worden war. Bei dieser Anordnung handelt es sich um einen Zwischenentscheid, welcher gemäss § 48 Abs. 2 in Verbindung mit § 80c VRG nur weiterziehbar ist, wenn er für den Betroffenen einen Nachteil zur Folge hat, der sich später voraussichtlich nicht mehr beheben lässt. Die konkrete Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung kann unter Beachtung des Grundrechts der persönlichen Freiheit nur mit dem Einverständnis des Betroffenen erfolgen. Die Weigerung des Betroffenen, sich der Untersuchung zu unterziehen, könnte nur dann zu seinem Nachteil ausgelegt werden, wenn ausreichende Gründe zur Anordnung der Untersuchung bestanden hätten. Wie ausgeführt (vgl. vorn E. 4.g/dd) war dies nicht der Fall. Die Weigerung kann bei der gegebenen Aktenlage nicht zu seinem Nachteil ausgelegt werden. Es ist somit nicht ersichtlich, dass dem Beschwerdeführer durch die hier angefochtene Anordnung ein nicht wieder gut zu machender Nachteil entstehen würde. Auf die Beschwerde I ist auch insoweit nicht einzutreten.

## E. 10

a) Angesichts des vorliegenden Streitwertes besteht für das Verfahren vor Verwaltungsgericht keine Kostenfreiheit (§ 80b VRG). Die Kosten werden in der Regel entsprechend dem Unterliegen der Parteien verteilt (§ 13 Abs. 2 in Verbindung mit § 80c und § 70 VRG). Der Beschwerdeführer obsiegt hinsichtlich der vorzeitigen Entlassung, also in einem Hauptpunkt, unterliegt aber bezüglich der Einstellung im Amt. In betragsmässiger Hinsicht unterliegt er zudem weit überwiegend, nämlich zu rund 80%. Bei diesem Verfahrensausgang erscheint es insgesamt als gerechtfertigt, ihm 3/4 der Kosten und dem Kanton Zürich 1/4 der Kosten aufzuerlegen. b) Als im Beschwerdeverfahren überwiegend unterliegende Partei hat der Beschwerdeführer gemäss § 17 Abs. 2 VRG keinen Anspruch auf Parteientschädigung (Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 32). Dasselbe gilt für die beiden Rekursverfahren. Im Verfahren betreffend die Einstellung vermag der Beschwerdeführer mit keinem seiner Anträge durchzudringen. Bezüglich des zweiten Rekursverfahrens ist davon auszugehen, dass er mit seinem Hauptantrag, welcher auf Aufhebung der Entlassungsverfügung zielte, zu schützen gewesen wäre. Indes hatte er bereits damals eine Entschädigung in der Höhe von 28 Monatslöhnen verlangt, also einen Betrag, der ein Mehrfaches der heute zugesprochenen Entschädigung ausmachte. Als überwiegend unterliegende Partei steht ihm somit auch für das Rekursverfahren betreffend Entlassung keine Parteientschädigung zu. Demgemäss entscheidet das Verwaltungsgericht: 1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde vom 20. September 1999 wird festgestellt, dass die vorzeitige Entlassung des Beschwerdeführers vom 28. April 1999 ungerechtfertigt war. 2. Der Kanton Zürich, vertreten durch die Direktion für Soziales und Sicherheit, wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer Fr. 65'333.75 zu bezahlen. 3. Im Übrigen werden die Beschwerden abgewiesen, soweit darauf eingetreten werden kann. 4. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 12'000.■■■; die übrigen Kosten betragen: Fr. 60.■■■ Zustellungskosten, Fr. 12'060.■■■ Total der Kosten. 5. Die Kosten des Beschwerdeverfahrens werden zu 3/4 dem Beschwerdeführer und zu 1/4 dem Kanton Zürich, vertreten durch die Direktion für Soziales und Sicherheit, auferlegt. 6. ...

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