

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00611 vom 26. Juni 2012

ZH Verwaltungsgericht, 2012-06-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2019.00611

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00611 du 26 juin 2012

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00611 del 26 giugno 2012

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses | [Das Anstellungsverhältnis wurde infolge einer Reorganisation und der damit verbundenen Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers aufgelöst.] Der Beschwerdegegner zog seine erste Kündigungsverfügung im Sinn der Rekursanträge in Wiedererwägung. Die Vorinstanz hat das entsprechende Rekursverfahren zu Recht als gegenstandslos geworden abgeschrieben. Sie wäre aber gehalten gewesen, den Beschwerdeführer in diesem Verfahren als obsiegend zu betrachten (E. 4). Soll einer Person die Lohnfortzahlung gekürzt werden, da sie die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigert oder verzögert, gebietet der Grundsatz der Verhältnismässigkeit, dass die verfügende Behörde der betroffenen Person diese Sanktion vorgängig androht. Der Rechtsvertreterin des Beschwerdegegners kommen keine hoheitlichen Kompetenzen zu, weshalb sie nicht befugt war, dem Beschwerdeführer eine Kürzung seiner Lohnfortzahlung anzudrohen (E. 5). Der zeitliche Ablauf und der Umstand, dass der Beschwerdegegner während des gesamten Verfahrens keine Dokumente vorweisen konnte, die belegen, dass die Reorganisation schon lange Zeit geplant war, könnten auf sachfremde Motive für den Reorganisationsentscheid hindeuten. Die weiteren Umstände bestätigen diesen Vorwurf des Beschwerdeführers indes nicht. Die Kündigung aus organisatorischen Gründen erweist sich als zulässig (E. 6.2). Es liegt keine Racheündigung vor, da der Beschwerdeführer keine personalrechtlichen Ansprüche geltend machte, weshalb die Kündigung auch nicht missbräuchlich ist (E. 6.4). Die verfügte und von der Vorinstanz bestätigte Abfindung von acht Monatslöhnen erweist sich jedenfalls nicht als rechtsverletzend (E. 7). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Es sei Ziff. V Rekursentscheid aufzuheben und festzustellen, dass die Entlassung des Rekurrenten sachlich nicht gerechtfertigt und missbräuchlich war.

E. 4.1

Eine Verwaltungsbehörde kann von Amts wegen bis zum Entscheid der Rechtsmittelinstanz ihre Verfügung in Wiedererwägung ziehen (Martin Bertschi, Kommentar VRG, Vorbemerkungen zu §§ 86a–86d N. 22, auch zum Folgenden; VGr, 20. September 2018, VB.2018.00451, E. 2.4). Zieht die verfügende Behörde ihre mit Rekurs angefochtene Verfügung im Sinn der Rekursanträge in Wiedererwägung, wird das Rekursverfahren gegenstandslos (Alain Griffel, Kommentar VRG, § 28 N. 25, 33; VGr, 26. September 2018, VB.2018.00445, E. 3.1). Dabei ist die rekurrierende Partei als obsiegend zu betrachten (vgl. Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 13 N. 81).

E. 4.2

Der Beschwerdeführer beantragt die Abschreibung seines Rekurses gegen die Verfügung des Beschwerdegegners vom 30. Mai 2017 "infolge Anerkennung" durch den Beschwerdegegner und bringt als Begründung vor, er habe in diesem Rekursverfahren mit seinen Hauptbegehren obsiegt. Die Vorinstanz habe offenbar nur deshalb nicht auf Abschreiben infolge Anerkennung entschieden, um ihm als Folge keine Parteienschädigung zuzusprechen.

E. 4.3

In seinem Rekurs vom 30. Juni 2017 gegen die Verfügung des Beschwerdegegners vom 30. Mai 2017 hatte der Beschwerdeführer beantragt, es sei festzustellen, dass die ausgesprochene Kündigung nichtig sei. Mit Verfügung vom 17. August 2017 stellte der Beschwerdegegner die Nichtigkeit der Verfügung vom 30. Mai 2017 fest.

E. 4.4

Die Vorinstanz hat das entsprechende Rekursverfahren zu Recht als gegenstandslos geworden abgeschrieben. Sie wäre aber gehalten gewesen, den Beschwerdeführer in diesem Rekursverfahren als obsiegend zu betrachten. Der Beschwerdeführer muss sich jedoch vorwerfen lassen, dass er dieses Verfahren aufgrund der (erneuten) Verzögerung der vertrauensärztlichen Abklärung selber verursacht hat. Aufgrund seines pflichtwidrigen Verhaltens sah sich der Beschwerdegegner genötigt, die Kündigung auszusprechen, obwohl eine Sperrfrist lief. Damit ist dem Beschwerdegegner für dieses Rekursverfahren, obwohl er als obsiegend zu betrachten ist, keine Parteienschädigung zuzusprechen. 5. Der Beschwerdeführer verlangt die Aufhebung der Verfügung des Beschwerdegegners vom 16. Juni 2017, mit welcher ihm der Lohn ab 1. Juni 2017 um 50 % gekürzt worden ist.

E. 5

Es sei die Rekursgegnerin zu verpflichten, dem Rekurrenten zufolge sachlich nicht gerechtfertigter sowie missbräuchlicher Kündigung eine Entschädigung von 5 Monatslöhnen zuzüglich Zins von 5% seit 18. September 2017 zu bezahlen.

E. 5.1

Angestellte können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen (§ 55 Abs. 1 PG). Begründet sind unter anderem Untersuchungen aus dienstrechtlichen Gründen (§ 55 Abs. 2 lit. b PG). Verweigert oder verzögert eine ganz oder teilweise arbeitsunfähige angestellte Person die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung, kann die Lohnfortzahlung gekürzt werden (§ 103 Abs. 1 lit. e VVO). Die Höhe der Lohnfortzahlung setzt die Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt fest (§ 103 Abs. 2 VVO). Soll einer Person die Lohnfortzahlung gekürzt werden, da sie die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigert oder verzögert, gebietet der Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV), dass die verfügende Behörde der betroffenen Person diese Sanktion vorgängig androht (vgl. § 31 Abs. 1 VRG; Tobias Jaag, Kommentar VRG, § 30 N. 74, § 31 N. 2). So wird der betroffenen Person die Möglichkeit geboten, die vertrauensärztliche Untersuchung doch noch freiwillig wahrzunehmen.

E. 5.2

Am 26. April 2017 stellte der Beschwerdegegner der BVK einen Antrag zur vertrauensärztlichen Untersuchung des Beschwerdeführers, mit welcher insbesondere

abgeklärt werden sollte, ob "die seit 17. Februar 2017 geltend gemachte Arbeitsunfähigkeit im Wesentlichen auf derselben Krankheit, welche den Absenzen im [Jahr 2016] zugrunde lag", basiere. Diese Information benötigte der Beschwerdegegner zur Berechnung der Sperrfrist aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers. Der Beschwerdeführer wurde am 27. April 2017 von der BVK über die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung informiert und gebeten, den Untersuchungstermin direkt mit der beauftragten Vertrauensärztin zu vereinbaren und ihr die Vollmacht (zur Entbindung von ihrer Schweigepflicht) innert zehn Tagen unterschrieben zu schicken. Der Beschwerdeführer bemühte sich erst am 22. und 23. Mai 2017 um einen entsprechenden Termin, welcher am 29. Mai 2017 auf den 9. Juni 2017 festgelegt wurde. Inzwischen hatte die damalige Rechtsvertreterin des Beschwerdegegners am 23. Mai 2017 dem Beschwerdeführer gestützt auf § 103 Abs. 1 Bst. e VVO eine Lohnkürzung von 50 % ab 1. Juni 2017 angedroht, falls dieser den Termin bei der Vertrauensärztin bis spätestens am 10. Juni 2017 nicht wahrnehmen werde. Die Lohnkürzung trete rückwirkend per 1. Juni 2017 in Kraft, sollte der Beschwerdeführer den Termin bei der Vertrauensärztin nicht wahrnehmen oder nicht mit ihr kooperieren. Der Beschwerdeführer nahm den Termin vom 9. Juni 2017 wahr, schickte der Vertrauensärztin die unterschriebene Vollmacht, mit welcher sie aber nur teilweise von ihrer ärztlichen Schweigepflicht gegenüber dem Beschwerdegegner entbunden wurde, jedoch erst am 19. Juni 2017. Unter anderem aufgrund der verspäteten Unterzeichnung der Vollmacht kürzte der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer am 16. Juni 2017 androhungsgemäss und rückwirkend ab 1. Juni 2017 den Lohn um 50 %.

E. 5.3

Die Androhung der Lohnkürzung vom 23. Mai 2017 wurde von Rechtsanwältin E unterzeichnet. Rechtsanwältin E war am 27. Januar 2017 vom Beschwerdegegner mit der Wahrung seiner Interessen im vorliegenden Verfahren beauftragt worden. Als Rechtsvertreterin des Beschwerdegegners kommen ihr keine hoheitlichen Kompetenzen (insbesondere keine Verfügungshoheit) zu. Sie war deshalb nicht befugt, dem Beschwerdeführer eine Kürzung seiner Lohnfortzahlung anzudrohen. Der Beschwerdegegner hat es damit unterlassen, dem Beschwerdeführer die am 16. Juni 2017 verfügte Lohnkürzung vorgängig anzudrohen. Mithin ist die Verfügung des Beschwerdegegners vom 16. Juni 2017 aufzuheben. 6.

E. 6

Es sei die Rekursgegnerin wegen Verletzung des rechtlichen Gehörs bei Erlass der Verfügung vom 17. August 2017 zur Zahlung von 1 Monatslohn an den Beschwerdeführer zu verpflichten. [...]

E. 6.1

Nach § 18 Abs. 2 PG darf die Kündigung durch den Staat nicht missbräuchlich sein und setzt sie einen sachlich zureichenden Grund voraus. Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund besteht nach § 16 Abs. 1 lit. b VVO namentlich, wenn die von der arbeitnehmenden Person bekleidete Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird. Letztere Voraussetzung ist Ausfluss des allgemeinen verfassungsrechtlichen Grundsatzes der Verhältnismässigkeit staatlichen Handelns.

E. 6.2.1

Der Entscheid über eine Restrukturierung liegt in der Organisationsautonomie der Behörde. In den damit verbundenen weiten Gestaltungs- bzw. Ermessensspielraum darf das Verwaltungsgericht nur eingreifen, wenn mit dem Reorganisationsentscheid sachfremde Zwecke verfolgt werden und er deshalb qualifiziert rechtsfehlerhaft ist (vgl. Donatsch, § 50 N. 26). Das ist namentlich dann der Fall, wenn die Reorganisation in erster Linie der Umgehung von Kündigungsschutzvorschriften dient. Nach der Rechtsprechung ist der Tatbestand einer Stellenaufhebung deshalb unter materiellen und nicht nach formellen Gesichtspunkten zu beurteilen und muss eine Stellenaufhebung wirkliche betriebliche Zwecke verfolgen, um die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses zu rechtfertigen (VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00023, E. 5.1 mit Hinweisen). Reorganisationen und Umstrukturierungen kleineren Massstabs sind besonders anfällig für sachfremde Zwecke, etwa um zur Entlassung eines Angestellten unter Umgehung einschlägiger Verfahrensvorschriften missbraucht zu werden, weshalb es jeweils vertieft zu prüfen gilt, ob die Reorganisation tatsächlich betriebliche Zwecke verfolgte und ob sie die Auflösung von Arbeitsverhältnissen erforderte (vgl. Urs Steimen, Kündigung aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch öffentliche Arbeitgeber, ZBI 105/2004, S. 644 ff., 653). So stellen organisatorische Massnahmen, die klarerweise nur dazu dienen, nicht mehr erwünschte Mitarbeitende ohne weitere Voraussetzungen zu entlassen, einen Verstoss gegen den zwingenden Kündigungsschutz dar (§ 19 PG, § 18 VVO). Die mit einem vorgeschobenen Grund ausgesprochene Kündigung widerspricht auch dem Grundsatz von Treu und Glauben und ist aus materiellen Gründen ungerechtfertigt (zum Ganzen VGr, 12. Januar 2011, PB.2010.00040, E. 2.3). Die Anforderungen an den Nachweis organisatorischer oder wirtschaftlicher Gründe, die zu einer Aufhebung der Stelle und damit zu einer Kündigung führen (§ 16 Abs. 1 lit. b VVO), sind hoch. Es genügt namentlich nicht, sich auf vage organisatorische Leitlinien oder künftige Pläne zu berufen, um eine Kündigung wegen organisatorischer oder wirtschaftlicher Gründe auszusprechen (VGr, 12. Januar 2011, PB.2010.00040, E. 2.3). Die Beweislast für das Vorliegen hinreichender Gründe für die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses liegt nach ständiger Rechtsprechung bei der Arbeitgeberin (VGr, 14. November 2019, VB.2019.00174, E. 6.1 mit einem Hinweis). Hier hat deshalb der Beschwerdegegner darzulegen und zu beweisen, dass ein sachlicher Kündigungsgrund vorlag, und träfen ihn entsprechend auch die Folgen einer Beweislosigkeit.

E. 6.2.2

Nach den bereits beschriebenen Vorkommnissen, die sich zwischen Sommer 2016 und Januar 2017 ereignet hatten, versuchten der Beschwerdeführer und der Beschwerdegegner im Februar 2017 Rahmenbedingungen zu fixieren, welche trotz dem bestehenden Konflikt in Zukunft eine konstruktive Zusammenarbeit ermöglichen sollten. Der Beschwerdeführer unterbreitete dem Beschwerdegegner mit E-Mail vom 9. Februar 2017 einen entsprechenden Vorschlag. Ohne diesen Vorschlag abzuwarten, teilte der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 9. Februar 2017 mit, dass sich die Situation weiterentwickelt habe. Die Regierungsrätin L habe "im Rahmen der aktuellen Sparbemühungen analysiert, wie unter anderem in der Amtsstelle F Einsparungen möglich" seien. Sie habe feststellen müssen, dass der "grosse Aufwand" der Fachstelle B "den relativ geringen Ertrag" derselben nicht rechtfertige. Ausserdem sei es möglich, "die unabdingbaren Aufgaben auf bestehende Organisationseinheiten zu verteilen, voraussichtlich ohne dass dort die Stellenprozente aufgestockt werden" müssten. Aus diesen Gründen sei beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer wegen

Reorganisation unverschuldet per 31. August 2017 aufzulösen. Mit Schreiben vom 17. März und 7. April 2017 bestätigte der Beschwerdegegner, der Entscheid betreffend Reorganisation sei definitiv gefällt und könne nicht rückgängig gemacht werden.

E. 6.2.3

Die vom Beschwerdegegner am 22. September 2015 und 29. August 2017 festgesetzten Stellenpläne für die Amtsstelle F des Beschwerdegegners zeigen, dass die Fachstelle B tatsächlich aufgehoben und keine zusätzlichen (Ersatz-)Stellen geschaffen wurden. Der Beschwerdegegner konnte zudem aufzeigen, dass die wichtigen Aufgaben der Fachstelle von anderen Amtsstellen und Personen übernommen werden konnten. Die Fachstelle B ist auch gesetzlich nicht vorgeschrieben, weshalb der Entscheid über die Weiterführung der Fachstelle in der Organisationsautonomie des Beschwerdegegners lag. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers kann die Absicht, Lohnkosten einzusparen, durchaus einen zulässigen Zweck einer Reorganisation darstellen (VGr, 12. Januar 2011, PB.2010.00040, E. 3.1). Zudem muss auch nicht zwingend externer finanzieller Druck bestehen, vielmehr liegt es im Ermessenspielraum des Beschwerdegegners, ob er durch eine Reorganisation Kosten einsparen möchte. Damit wird das Erfordernis des sachlichen Kündigungsgrunds nicht seines Sinnes entleert, und es kann nicht "beliebig auf das Reorganisationsargument zurückgegriffen" werden, um missliebigen Mitarbeitern zu kündigen, wie es der Beschwerdeführer behauptet. Da die Fachstelle, welche nur aus dem Beschwerdeführer bestand, aufgehoben wurde, besteht ein organisatorischer Grund im Sinn von § 16 Abs. 1 lit. b VVO für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses.

E. 6.2.4

Der Beschwerdeführer bringt vor, die Reorganisation sei nur "vorgeschoben", um ihn "auf leichte Art und Weise loszuwerden". Der Ablauf und die Geschehnisse im Lauf des Jahres 2016 seien sowohl bezüglich Heftigkeit und Durchführung als auch in ihrer zeitlichen Abfolge derart auffällig, dass ein systematisches Vorgehen, welches in seiner Entlassung aufgrund einer Reorganisation mündete, sehr plausibel sei. Zudem hätte man ihn sicher frühzeitig über die Reorganisation informiert, ihn beraten und sich bemüht, eine Ersatzstelle für ihn zu finden, wie es in § 16c VVO vorgesehen sei, wenn die Vorsteherin des Beschwerdegegners ernsthaft eine Reorganisation beabsichtigt hätte. Der zeitliche Ablauf und namentlich der Umstand, dass der Beschwerdegegner kurz nach den Ereignissen im Dezember 2016 (vgl. E. 2.2) am 9. Februar 2017 die Reorganisation der Amtsstelle F und damit die Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers beschloss, könnten tatsächlich auf sachfremde Motive für diesen Entscheid hindeuten. Dazu kommt, dass der Beschwerdegegner während des gesamten Verfahrens keine Dokumente vorweisen konnte, die belegen, dass diese Reorganisation tatsächlich schon lange Zeit geplant war, und er erst in seinen Rekursantworten vom 16. August und 23. Oktober 2017 eine ausführliche und überzeugende Begründung für die Reorganisation liefern konnte. Die weiteren Umstände bestätigten diesen Vorwurf des Beschwerdeführers indes nicht. Wie bereits aufgezeigt, ist die Reorganisation innerhalb des Beschwerdegegners, die zur Auflösung der Fachstelle B führte, tatsächlich erfolgt. Aufgrund der Auflösung der Fachstelle konnten beim Beschwerdegegner Einsparungen vorgenommen werden, worin ein betrieblicher Zweck zu sehen ist. Aus den Akten ergibt sich, dass der Beschwerdegegner beziehungsweise die Vorsteherin der Volkswirtschaftsdirektion bereits im Sommer 2016 den Nutzen der Fachstelle B hinterfragt und in deren Abschaffung womöglich ein Potenzial für Einsparungen gesehen hatte. So schrieb der direkte Vorgesetzte dem Beschwerdeführer am

27. Juli 2016, er stehe bei der Regierungsrätin L mehr als bei früheren Vorstehenden der Volkswirtschaftsdirektion in der Pflicht, aufzeigen zu können, "was für Kontakte und Aktivitäten mit welchem Resultat erfolgen" würden. Das Anstellungsverhältnis mit dem Beschwerdeführer wurde folglich nicht aus sachfremden Motiven aufgehoben, weshalb das Vorgehen des Beschwerdegegners auch mit dem Grundsatz von Treu und Glauben zu vereinbaren ist. Die Kündigung aus organisatorischen Gründen erweist sich damit als zulässig. Vorliegend war der Beschwerdegegner zudem gar nicht an die Vorgaben von § 16c VVO gebunden, da bei unverschuldeten Entlassungen in Einzelfällen gemäss § 16 Abs. 2 VVO nur die §§ 16b und 16e–17 VVO zur Anwendung kommen (VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00023, E. 5.3.1). Soweit der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde den Beweisantrag stellt, der Beschwerdegegner habe die Korrespondenz mit Rechtsanwältin E offenzulegen, ist er darauf hinzuweisen, dass verwaltungsinterne Akten, insbesondere Korrespondenz mit einer Rechtsvertreterin, im Rahmen des Akteneinsichtsrechts nicht offengelegt werden müssen (VGr, 4. Dezember 2013, VB.2013.00384, E. 3). Dem entsprechenden Beweisantrag ist deshalb nicht stattzugeben.

E. 6.3.1

Nach § 26 Abs. 2 PG ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, wenn ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst worden ist, weil die Stelle aufgehoben wird. Aus § 16b Abs. 1 VVO ergibt sich zudem, dass der Kanton alle Massnahmen zur Vermeidung von Kündigungen, insbesondere die Vermittlung von Arbeitsstellen, Versetzungen, Pensenreduktionen oder besondere Arbeitsmodelle zu prüfen hat, wenn er eine Restrukturierung oder einen Stellenabbau beschliesst. Angestellte, die von einer Restrukturierung oder einem Stellenabbau betroffen sind, haben bei der Neubesetzung anderer kantonaler Stellen Vorrang, sofern sie mindestens gleich qualifiziert sind wie externe Bewerberinnen oder Bewerber (§ 16b Abs. 2 VVO). Eine Stelle ist zumutbar, wenn sie der Ausbildung, der bisherigen Tätigkeit und den Fähigkeiten der betroffenen Person entspricht. Eine Herabsetzung des Bruttogehalts, sei dies infolge einer Tiefereinstufung oder einer Herabsetzung des Beschäftigungsgrads, sowie ein neuer bzw. längerer Arbeitsweg müssen unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse vertretbar sein (VGr, 12. März 2020, VB.2018.00757, E. 4.3.1, auch zum Folgenden). Eine andere Stelle ist unzumutbar, wenn sie es den Arbeitnehmenden nicht mehr erlaubt, ihre erworbenen Fähigkeiten zur Anwendung zu bringen. Davon ist etwa dann auszugehen, wenn die neue Tätigkeit nur noch wenig oder nichts mehr mit der bisherigen zu tun hat. Unzumutbar kann es aber auch sein, wenn die bisherigen Zuständigkeiten und Kompetenzen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers in einem solchen Mass beschnitten werden, dass – von aussen betrachtet – eine wesentliche Abwertung der bisherigen Funktion vorliegt. Das Verhältnismässigkeitsprinzip gebietet, dass der Arbeitgeber die von einer möglichen Kündigung betroffene Person von sich aus auf vakante zumutbare Alternativstellen hinweist und sie dieser anbietet (VGr, 3. Oktober 2017, VB.2017.00123, E. 4.2). Die Pflicht des Arbeitgebers, den von Reorganisationen betroffenen Arbeitnehmenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten bzw. zu vermitteln, dient der Vermeidung von Kündigungen (vgl. AB1 2008, 908). Diese Pflicht des Arbeitgebers dauert demnach grundsätzlich nur bis zum Zeitpunkt der Kündigung und nicht darüber hinaus bis zum Ende der Anstellung. Die geeignete Stelle muss deshalb im Zeitpunkt der Kündigung auch tatsächlich vakant sein bzw. erkennbar innert absehbarer Frist zur Neubesetzung anstehen. Das Gemeinwesen ist hingegen nicht gehalten, entsprechende, aktuell nicht vorhandene Stellen neu zu schaffen. Ebenso wenig kann es im Allgemeinen dazu

verpflichtet werden, eine zumutbare Stelle durch Versetzung oder Kündigung anderer Mitarbeitenden verfügbar zu machen (VGr, 3. Oktober 2017, VB.2017.00123, E. 4.2).

E. 6.3.2

Der Beschwerdeführer macht geltend, ihm sei in Missachtung von § 26 Abs. 2 PG und § 16b VVO keine zumutbare Stelle angeboten worden. Er bringt weiter vor, es wäre an ihm gelegen, zu entscheiden, ob die angebotenen Stellen zumutbar wären. Es müsse dem von einer Kündigung bedrohten Arbeitnehmer möglich sein, anstelle der Stellenlosigkeit eine weniger gut bezahlte Stelle anzutreten, wenn keine gleich gut bezahlte Stelle angeboten werden könne. Zudem hätte der Beschwerdegegner genügend Zeit gehabt, die angeblich sorgfältig geplante Reorganisation vorzubereiten und dabei nach einer zumutbaren Stelle für den Beschwerdeführer Ausschau zu halten.

E. 6.3.3

Wäre der Arbeitgeber nach § 26 Abs. 2 PG nur verpflichtet, dem entlassenen Arbeitnehmer eine beliebige Stelle anzubieten, könnte er diese Pflicht erfüllen, indem er ihm irgendeine völlig unpassende Stelle anböte. Die Einschränkung, dass die angebotene Stelle zumutbar sein muss, dient damit dem Schutz des Arbeitnehmers. Indem der Beschwerdeführer aus § 26 Abs. 2 PG eine beliebige Stellenvermittlungspflicht des Arbeitgebers ableitet, verkennt er den Sinn und Zweck des Begriffs der zumutbaren Stelle. Es ist zudem darauf hinzuweisen, dass das kantonale Personalrecht eben gerade keinen Weiterbeschäftigungsanspruch kennt (VGr, 14. November 2019, VB.2019.00174, E. 5.1).

E. 6.3.4

Als der Beschwerdeführer am 9. Februar 2017 über die Reorganisation und die damit verbundene Auflösung seines Arbeitsverhältnisses informiert wurde, wurde die Frage, ob in der kantonalen Verwaltung eine andere zumutbare Stelle für den Beschwerdeführer bestehe, nicht thematisiert. Mit Schreiben vom 17. März 2017 äusserte sich der Beschwerdegegner dahingehend, es bestehe nach wie vor keine andere Position, die dem Beschwerdeführer angeboten werden könne, da die Aufgaben des Beschwerdeführers auf bestehende Stellen und bereits angestellte Mitarbeitende des Kantons aufgeteilt würden. In der Kündigungsverfügung vom 30. Mai 2017 hielt der Beschwerdegegner weiter fest, es bestünde beim Kanton Zürich "keine andere dem Profil [des Beschwerdegegners] entsprechende Stelle". Dies bestätigte der Beschwerdegegner in seiner Rekursvernehmlassung vom 3. August 2017 und hielt dabei fest, er habe selbstverständlich geprüft, ob dem Beschwerdeführer inner- oder ausserhalb der Direktion des Beschwerdegegners eine andere zumutbare Stelle angeboten werden könne. Dem sei aber nicht so, da der Beschwerdeführer eine besondere Aufgabe innegehabt habe und entsprechende Qualifikationen mitgebracht habe, welche zwar in der freien Wirtschaft nachgefragt seien, innerhalb der kantonalen Verwaltung jedoch äusserst selten eingesetzt werden könnten. Belege für seine Suchbemühungen reichte der Beschwerdegegner aber nicht ein.

E. 6.3.5

Im Verlauf des Verfahrens hat der Beschwerdeführer verschiedene Inserate für Stellen eingereicht, welche der Beschwerdegegner ihm – seiner Ansicht nach – als zumutbare Stelle hätte anbieten müssen. Wie im Folgenden zu zeigen ist, waren diese Stellen aber alle für den Beschwerdeführer unzumutbar oder im Zeitpunkt der Kündigung nicht vakant:

E. 6.3.5.1

Die auf ein Jahr befristete Stelle als G in der Amtsstelle H der Justizdirektion des Kantons Zürich, welche der Beschwerdeführer am 18. September 2017 während des Rekursverfahrens als zumutbar bezeichnet hatte, hat die Vorinstanz zu Recht als unzumutbar qualifiziert, da sie zu einer jährlichen Lohneinbusse von mindestens Fr. 40'000.- geführt hätte und in keiner Art und Weise dem bisherigen beruflichen Profil des Beschwerdeführers entsprach.

E. 6.3.5.2

Im Rahmen seiner Stellungnahme vom 29. Juni 2018 reichte der Beschwerdeführer während des Rekursverfahrens ein Stelleninserat für die Position als I bei der Amtsstelle J ein und bezeichnete diese Stelle als für ihn zumutbar. Diese Stelle war aber offenbar erst Ende Dezember 2017 ausgeschrieben worden und damit im Kündigungszeitpunkt nicht vakant. Der Beschwerdegegner war deshalb nicht gehalten, den Beschwerdeführer auf die entsprechende Vakanz hinzuweisen. Dem Beschwerdeführer wäre es aber offengestanden, sich auf die Stelle zu bewerben.

E. 6.3.5.3

Der Beschwerdeführer reichte am 4. Januar 2019 das Stelleninserat für die Position als K bei der der Amtsstelle F im Rekursverfahren ein und machte geltend, der Beschwerdegegner wäre gehalten gewesen, ihm diese Stelle anzubieten. Auch diese Stelle war im Kündigungszeitpunkt nicht vakant, womit der Beschwerdegegner nicht gehalten war, die Stelle dem Beschwerdeführer anzubieten. Auch hier wäre es dem Beschwerdeführer offengestanden, sich auf die Stelle zu bewerben.

E. 6.3.6

Damit sind keine für den Beschwerdeführer zumutbaren Stellen bekannt, die vor Kündigung Ende August 2017 vakant waren und ihm deshalb hätten angeboten werden sollen. Die Kündigung ist auch in dieser Hinsicht nicht zu beanstanden.

E. 6.4

Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR; vgl. Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, Basler Kommentar, Basel 2015, Art. 336 OR N. 14). Der Beschwerdeführer bringt vor, die Kündigung sei missbräuchlich, da sie eine sogenannte Rache Kündigung darstelle. Der Beschwerdegegner habe ihm gekündigt, weil er sich gegen die am 27. Juni 2016 angeordneten administrativen Massnahmen gewehrt und sich in der Folge durch eine Anwältin habe vertreten lassen. Indem der Beschwerdeführer sich Weisungen seines Vorgesetzten widersetzte, machte er jedoch keine personalrechtlichen Ansprüche geltend. Schon deshalb liegt keine Rache Kündigung vor.

E. 6.5

Nach dem Gesagten beruht die Kündigung auf einem sachlichen Grund und ist sie nicht missbräuchlich. Der Sachverhalt ist zudem hinreichend erstellt, weshalb auf die Befragung des Beschwerdeführers verzichtet werden kann. Da der Beschwerdeführer durch die Entlassung nicht in eine Notlage geriet und eine solche insbesondere durch seine Abfindung genügend aufgefangen worden wäre, war der Beschwerdegegner nach § 16f VVO auch nicht gehalten, besondere Härtefallregelungen zu treffen. 7.

E. 7

Die Rekursgegnerin sei zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Abfindung im Sinne von § 26 PG in der Höhe von zusätzlich 3 Monatslöhnen, insgesamt 11 Monatslöhnen, zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. März 2018 zu bezahlen.

E. 7.1

Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer eine Abfindung von acht Monatslöhnen zugesprochen. Der Beschwerdeführer hält dafür, dass ihm eine Abfindung von elf Monatslöhnen zustehe.

E. 7.2

Nach § 26 Abs. 4 PG hat der Regierungsrat die Kompetenz, die Festsetzung der Abfindung zu regeln. Der Regierungsrat hat entsprechende Regelungen in der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO, LS 177.11) sowie der VVO erlassen. Nach § 7 Abs. 2 PVO wird die Abfindung für das Personal der Verwaltung vom Regierungsrat festgelegt. Er kann diese Befugnis für Angestellte bis Lohnklasse 23 seinen Direktionen übertragen. Nach § 17 Abs. 1 VVO wird die Abfindung durch den Regierungsrat für das von ihm angestellte Personal festgesetzt (lit. a); für das übrige Personal ist die vorgesetzte Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt für die Festsetzung der Abfindung zuständig (lit. c). Der Regierungsrat ist gemäss § 12 Abs. 2 VVO für die Anstellung der Angestellten ab Lohnklasse 24, die einem Mitglied des Regierungsrates oder der Staatsschreiberin direkt unterstellt sind, zuständig. Entgegen der Ansicht der Vorinstanz ist damit für die Feststellung der Zuständigkeit zur Festsetzung der Abfindung nicht massgebend, ob die Funktion des Beschwerdeführers eine Einreihung in der Lohnklasse 24 zulässt oder nicht. Der Beschwerdeführer war zuletzt ohne Zweifel in Lohnklasse 24 eingereiht. Aus dem Wortlaut von § 17 Abs. 1 VVO ergibt sich, dass vielmehr entscheidend ist, ob der Beschwerdeführer direkt vom Regierungsrat oder einer Direktion angestellt wurde. Der Beschwerdeführer war zu Beginn seiner Anstellung in der Lohnklasse 23 eingereiht und auch nicht der damaligen Vorsteherin des Beschwerdegegners, sondern dem Generalsekretär des Beschwerdegegners unterstellt. Damit ist klar, dass der Beschwerdegegner und nicht der Regierungsrat für die Anstellung des Beschwerdeführers zuständig war (§ 12 Abs. 2 e contrario VVO). Dementsprechend wurde seine Anstellungsverfügung von C, dem damaligen direkten Vorgesetzten des Beschwerdegegners, unterzeichnet. Aus diesem Grund ist nach § 17 Abs. 1 lit. c VVO der Beschwerdegegner und nicht der Regierungsrat für die Festsetzung der Abfindung des Beschwerdeführers zuständig.

E. 7.3

Vorliegend ist es unbestritten, dass der Beschwerdeführer Anspruch auf eine Abfindung hat. Die Abfindung wird gemäss § 26 Abs. 5 PG nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt (Satz 1). Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund (Satz 2). Der Regierungsrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie; die Abfindung beträgt höchstens 15 Monatslöhne. Gemäss § 16g Abs. 2 VVO beträgt die Abfindung ab dem 50. Alters- und dem 9. Dienstjahr sieben bis elf Monatslöhne und wird innerhalb dieses Rahmens anhand der persönlichen Verhältnisse (vgl. Abs. 3) festgesetzt. Mit Blick auf das Alter und die Dienstzeit des Beschwerdeführers ist die Abfindung daher vorliegend eher im unteren

Drittel festzusetzen. Da der Beschwerdeführer keine Kinder und aufgrund seiner Ausbildung trotz seinem Alter durchaus gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat, erweist sich die verfügte und von der Vorinstanz bestätigte Abfindung von acht Monatslöhnen jedenfalls nicht als rechtsverletzend. Als Monatslohn gilt ein Zwölftel des letzten Jahresbruttolohns (§ 16g Abs. 1 Satz 2 VVO). Nach Art. 7 lit. q der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV, SR 831.101) sind auf der Abfindung Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (vgl. auch Art. 8 bis und 8 ter AHVV). Anzumerken bleibt, dass die Abfindung gemäss § 17 Abs. 4 VVO um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt wird. Die gewährte Abfindung wird deshalb allenfalls zu kürzen sein. 8. Die Beschwerde ist teilweise gutzuheissen, soweit darauf eingetreten wird. Dispositiv-Ziff. VI des vorinstanzlichen Entscheids vom 3. Juli 2019 und die Verfügung des Beschwerdegegners vom 16. Juni 2017 werden aufgehoben. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen. 9.

E. 8

Es sei dem Beschwerdeführer eine Entschädigung der Mehrstunden bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Höhe von Fr. 4'416.90 brutto, zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. März 2018 zu bezahlen. [...]

E. 9

Es sei Ziff. IX des Rekursentscheids aufzuheben und dem Beschwerdeführer in allen vom Rekursentscheid umfassten Rekursverfahren eine Parteientschädigung (zuzüglich Mehrwertsteuer von 7,7%) zu Lasten der Beschwerdegegnerin auszurichten. [...]

E. 9.1

Der Beschwerdeführer verlangt die Aufhebung der mit Verfügung vom 16. Juni 2017 angeordneten Lohnkürzung, eine Entschädigung von insgesamt sieben Monatslöhnen, eine Abfindung von drei zusätzlichen Monatslöhnen zuzüglich Zins von 5 % sowie die Entschädigung der Mehrstunden bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Höhe von Fr. 4'416.90 zuzüglich 5 % Zins. Damit beträgt der Streitwert rund Fr. 160'000.-. Da der Streitwert Fr. 30'000.- übersteigt, besteht für die Parteien keine Kostenfreiheit (§ 65a Abs. 3 VRG).

E. 9.2

Gemäss § 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG tragen die Verfahrensbeteiligten die Kosten in der Regel entsprechend ihrem Unterliegen. Dementsprechend sind die Gerichtskosten zu 19/20 dem im vorliegenden Verfahren in der Hauptsache unterliegenden Beschwerdeführer und zu 1/20 dem Beschwerdegegner aufzuerlegen.

E. 9.3

Ausgangsgemäss ist dem Beschwerdeführer für das Beschwerdeverfahren nach § 65a Abs. 2 VRG teilweise in Verbindung mit § 17 Abs. 2 VRG mangels überwiegenden Obsiegens keine Parteientschädigung zuzusprechen (vgl. Plüss, § 17 N. 19 ff.). Der Beschwerdeführer hat im Rekursverfahren betreffend die Verfügung vom 16. Juni 2017 obsiegt. Da die Vereinigung der Rekursverfahren nur aus Effizienzgründen erfolgte und sich die Rekurse des Beschwerdeführers gegen unterschiedliche Verfügungen des Beschwerdegegners richteten sowie unterschiedliche Rechtsfragen aufwarfen, ist dem Beschwerdeführer für dieses Verfahren eine Parteientschädigung zuzusprechen, auch wenn

er im gesamten Rekursverfahren nicht überwiegend obsiegt hat (vgl. Plüss, § 17 N. 21). Der Beschwerdegegner hat ihm deshalb in Abänderung von Disp.-Ziff. IX des vorinstanzlichen Entscheids vom 3. Juli 2019 für das Rekursverfahren betreffend Lohnkürzung eine angemessene Parteientschädigung von Fr. 1'000.- zu bezahlen.

E. 9.4

Der Beschwerdegegner ersucht um Ausrichtung einer Parteientschädigung. Dem Gemeinwesen steht indes gestützt auf § 17 Abs. 2 lit. a VRG in der Regel keine Parteientschädigung zu, da die Erhebung und Beantwortung von Rechtsmitteln zu den angestammten Aufgaben des Gemeinwesens bzw. zur üblichen Amtstätigkeit gehört. Zudem beschlagen die Streitsachen meist Rechtsgebiete, in denen das Gemeinwesen über Fachkenntnisse verfügt und somit gegenüber den beteiligten Privaten einen Wissensvorsprung aufweist (VGr, 26. Juni 2012, VB.2012.00201, E. 7.3; Plüss, § 17 N. 51 mit Hinweisen). Folglich ist dem Beschwerdegegner keine Parteientschädigung zuzusprechen.

E. 10

Es sei die Beschwerdegegnerin zur vollumfänglichen Bezahlung der Verfahrenskosten des vorliegenden Verwaltungsgerichtsverfahrens zu verpflichten.

E. 11

Es sei die Beschwerdegegnerin zur Ausrichtung einer kostendeckende[n] Parteientschädigung (zuzüglich Mehrwertsteuer von 7,7%) im vorliegenden Verwaltungsgerichtsverfahren an den Beschwerdeführer zu verurteilen." Mit Vernehmlassung vom 4. Oktober 2019 beantragte die Staatskanzlei die Abweisung der Beschwerde. Die Amtsstelle F beantragte mit Beschwerdeantwort vom 23. Oktober 2019 Folgendes: "1. Die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen. 2. Es sei festzustellen, dass die Austrittsverfügung vom 30. Mai 2017 ursprünglich nichtig war. 3. Die Beschwerde gegen die Höhe der Abfindung sei abzuweisen, eventualiter sei die Abfindung auf höchstens 9 Monatslöhne festzusetzen. 4. Auf das Begehren um Auszahlung von Mehrstunden sei nicht einzutreten, eventualiter sei es abzuweisen. 5. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Beschwerdeführers." Mit Replik vom 27. November 2019 hielt A an seinen Beschwerdeanträgen fest und beantragte, die Beschwerdeantwort des Beschwerdegegners sei aus dem Recht zu weisen und auf das in Ziff. 2 der Beschwerdeantwort beantragte Feststellungsbegehren des Beschwerdegegners sei nicht einzutreten, eventualiter sei es abzuweisen. In der Folge hielten die Amtsstelle F mit Schreiben vom 13. Januar, 10. Februar und 2. März 2020 sowie A mit Schreiben vom 27. Januar und 24. Februar 2020 jeweils an ihren Anträgen fest. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide des Regierungsrats über Anordnungen einer Direktion etwa auf dem Gebiet des Personalrechts zuständig (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). 1.2 Als Vorinstanz hat der Regierungsrat gewirkt, weshalb die Kammer ungeachtet des Streitwerts für die Behandlung der Beschwerde zuständig ist (§ 38b Abs. 3 VRG). 1.3 Mit Replik vom 27. November 2019 beantragte der Beschwerdeführer, die Beschwerdeantwort des Beschwerdegegners sei aus dem Recht zu weisen, da dieser nicht legitimiert sei, die Vorinstanz vor Verwaltungsgericht zu vertreten. Der Beschwerdeführer verkennt, dass der Beschwerdegegner im verwaltungsgerichtlichen Verfahren nicht die Vorinstanz vertritt, sondern selber Partei ist. Der Beschwerdegegner war deshalb zur

Beantwortung der Beschwerde befugt. 1.4 Mit der Beschwerde an das Verwaltungsgericht dürfen nur solche Begehren gestellt werden, über welche die Vorinstanz bzw. die verfügende Behörde entschieden hat oder hätte entscheiden sollen (vgl. § 52 Abs. 1 in Verbindung mit § 20a Abs. 1 VRG). Das vor der Rekursinstanz gestellte Sachbegehren darf daher grundsätzlich nicht abgeändert werden; das ist eine logische Folge des dem Verwaltungsprozess eigenen Begriffs des Streitgegenstands, welcher durch den Antrag und die erstinstanzliche Verfügung bestimmt wird. Diese Fixierung des Streitgegenstands dient der Wahrung der funktionellen Zuständigkeit und des Instanzenzugs (vgl. Marco Donatsch, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 20a N. 9). Am 13. Juli 2018 verfügte der Beschwerdegegner unter anderem, der Gleitzeitsaldo von 50 Stunden und 43 Minuten werde dem Beschwerdeführer nicht ausbezahlt, da er diesen während der Freistellung seit November 2017 beziehen konnte und im Übrigen die Auszahlung von Mehrzeit bei Angestellten ab Lohnklasse 24 nur möglich sei, wenn der Saldo 120 Stunden überschreite. Diese Verfügung blieb unanfechtet. Mit der Beschwerde darf nicht mehr oder etwas anderes als im Rekursverfahren beantragt werden (vgl. Donatsch, § 20a N. 10). Der erst mit der Beschwerde an das Verwaltungsgericht gestellte Antrag auf Auszahlung des Gleitzeitsaldos liegt ausserhalb des Streitgegenstands des vorinstanzlichen Verfahrens, sodass darauf nicht einzutreten ist. 1.5 Soweit der Beschwerdeführer eine Entschädigung von einem Monatslohn wegen der Verletzung seines Gehörsanspruchs vor der Anordnung der Lohnkürzung durch den Beschwerdegegner fordert, ist ebenfalls nicht auf die Beschwerde einzutreten, da dieser Antrag über den im Rekursverfahren gestellten Antrag hinausgeht. 1.6 Der Beschwerdegegner beantragt, es sei festzustellen, dass die Austrittsverfügung vom 30. Mai 2017 ursprünglich nichtig sei. Diesbezüglich fehlt es ihm an einem schutzwürdigen Feststellungsinteresse (vgl. VGr, 14. Mai 2020, VB.2019.00840, E. 3.2), da die Nichtigkeit der Verfügung zwischen den Parteien unbestritten ist, was auch bereits die Vorinstanz erwogen hat. 1.7 Da die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist im Übrigen auf die Beschwerde einzutreten. 2. Der streitgegenständlichen Kündigung sowie der Lohnkürzung liegt grundsätzlich folgender Sachverhalt zugrunde: 2.1 Während seiner Anstellung als Leiter der Fachstelle B galten für den Beschwerdeführer offenbar über lange Zeit "angepasste administrative Bedingungen". Diese Regeln waren nach Ansicht des Beschwerdeführers "faktisch zur Notwendigkeit geworden [...], um Stellenbeschrieb, Pflichtenheft und tatsächlich ausgeübte Tätigkeit überhaupt erfüllen zu können". Am 27. Juli 2016 ordnete der damalige direkte Vorgesetzte, C, an, dass der Beschwerdeführer in Zukunft ebenfalls die bestehenden administrativen Abläufe und Rahmenbedingungen anzuwenden habe, damit die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden in der Amtsstelle F sowie das Einhalten der einschlägigen Gesetze, Verordnungen und Ausführungsbestimmungen sichergestellt sei. Zu den angeordneten Massnahmen zählten etwa das rechtzeitige Eintragen von Abwesenheiten im InfoPers, die Vollständigkeit der Agenda im Lotus Notes, die Einrichtung einer Rufweiterleitung auf das Sekretariat des Beschwerdegegners bei Büroabwesenheit, die Teilnahme an Pflichtterminen des Beschwerdegegners, die genaue Arbeitszeiterfassung sowie Vorgaben betreffend die Spesenabrechnung, insbesondere die vorgängige Bewilligung von Dienstreisen ins Ausland durch den direkten Vorgesetzten nach Art. 72 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111). Der Beschwerdeführer fasste die angeordneten Massnahmen als "Schikane" auf, die eine effektive Ausübung seiner Funktion verunmöglichen würden, und setzte sie in der Folge nur teilweise um. 2.2 Der

Beschwerdeführer war im Jahr 2016 über grössere Zeiträume hinweg krankgeschrieben und fehlte dem Beschwerdegegner dementsprechend an 40 Tagen zu 100 % und an 37 Tagen zu 50 %. Am 15. November 2016 forderte die BVK den Beschwerdeführer auf Antrag des Beschwerdegegners hin auf, sich einer vertrauensärztlichen Abklärung zu unterziehen und deswegen mit dem beauftragten Vertrauensarzt einen Termin zu vereinbaren. Dieser Aufforderung kam der Beschwerdeführer in der Folge nicht nach und liess auch drei durch den Vertrauensarzt vorgeschlagene Termine (29. November, 7. und 13. Dezember 2016) verstreichen. Eigenen Angaben zufolge hatte der Beschwerdeführer jedoch am 6. Dezember 2016 mit dem Vertrauensarzt telefoniert und mit ihm vereinbart, dass sie Anfang Januar 2017 einen Termin fixieren würden. Aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers und des Umstands, dass dieser seit Ende Oktober 2016 wieder arbeitsfähig war, verzichtete der Beschwerdegegner am 28. Dezember 2016 auf die Durchführung der vertrauensärztlichen Untersuchung.

2.3 Anfang Februar 2017 wurden in einer Brief- bzw. E-Mail-Korrespondenz zwischen den jeweiligen Rechtsvertreterinnen die Standpunkte zur künftigen Tätigkeit des Beschwerdeführers ausgetauscht. Am 9. Februar 2017 teilte der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer mit, er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis mit ihm wegen Reorganisation unverschuldet per 31. August 2017 aufzulösen, gewährte ihm das rechtliche Gehör und räumte ihm die Möglichkeit ein, zur in Aussicht gestellten Kündigung bis zum 20. Februar 2017 Stellung zu nehmen. "Aufgrund der schwierigen Arbeitssituation" wurde der Beschwerdeführer per 10. Februar 2017 freigestellt. Am 20. Februar 2017 teilte der Beschwerdeführer dem Beschwerdegegner mit, er sei erkrankt und seit dem 17. Februar 2017 zu 100 % arbeitsunfähig. Er blieb bis am 31. Oktober 2017 wegen der Krankheit D zu 100 % arbeitsunfähig. Der Krankheitsgrund wurde aber erst mit Rekurs vom 30. Juni 2017 bekannt.

2.4 Nachdem der Beschwerdegegner die Frist zur Stellungnahme zur angedrohten Kündigung mehrmals verlängert hatte, verfügte er am 30. Mai 2017 die unverschuldete Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer per 30. November 2017 wegen Reorganisation. Am 16. Juni 2017 kürzte der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer rückwirkend ab 1. Juni 2017 die Lohnfortzahlung um 50 %, da Letzterer die am 27. April 2017 angeordnete vertrauensärztliche Untersuchung verzögert habe. Am 20. Juli 2017 teilte der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer mit, die vertrauensärztliche Abklärung habe ergeben, dass die Kündigung vom 30. Mai 2017 nichtig sei, da sie während der noch laufenden Sperrfrist erfolgt sei. Am 17. August 2017 zog der Beschwerdegegner seine Verfügung vom 30. Mai 2017, gegen welche der Beschwerdeführer am 30. Juni 2017 Rekurs an den Regierungsrat erhoben hatte, sinngemäss in Wiedererwägung, erklärte sie für nichtig und kündigte dem Beschwerdeführer mit derselben Begründung per 28. Februar 2018.

3. Der Beschwerdeführer macht zunächst in formeller Hinsicht verschiedene Verletzungen seines Anspruchs auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) geltend.

3.1 Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV fliesst unter anderem ein Anspruch der Betroffenen, sich vor Erlass eines in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern und ihren Standpunkt zu allen relevanten Fragen wirksam zur Geltung zu bringen (so auch § 31 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 [LS 177.10, PG]). Das Äusserungsrecht setzt normalerweise eine explizite Gewährung der Äusserungsgelegenheit durch die verfügende Instanz voraus (Bernhard Waldmann, Basler Kommentar, Basel 2015, Art. 29 BV N. 45; vgl. BGE 140 I 50 E. 4.1). Art. 29 Abs. 2 BV verschafft der betroffenen Person auch einen Anspruch darauf, dass die Behörde ihre

Vorbringen tatsächlich hört, sorgfältig und ernsthaft prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt (vgl. Michele Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Bern 2000, S. 367 ff.; Bernhard Waldmann/Jürg Bickel, in: Bernhard Waldmann/Philippe Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz [VwVG], 2. A, Zürich etc. 2016, Art. 29 N. 80 ff., insbesondere N. 83). Ob die Behörde ihrer Prüfungspflicht hinreichend nachgekommen ist, ergibt sich meist aus der Begründung des Entscheids (Albertini, S. 369). Aus Gründen der Verfahrensökonomie können nicht besonders schwerwiegende Gehörsverletzungen praxisgemäss durch die Rechtsmittelinstanz geheilt werden, wenn diese über dieselbe Kognition wie die Vorinstanz verfügt und das rechtliche Gehör im Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird (VGr, 28. Mai 2020, VB.2019.00673, E. 4.2 mit Hinweisen).

3.2 Der Beschwerdeführer bringt vor, der Beschwerdegegner habe es unterlassen, ihn vor Erlass der Verfügung vom 16. Juni 2017 bezüglich Lohnkürzung anzuhören. Am 23. Mai 2017 forderte der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer mit Schreiben an dessen damaligen Rechtsvertreter auf, sich umgehend bei der Vertrauensärztin zu melden und einen Termin zu vereinbaren, welcher spätestens am 10. Juni 2017 stattfinden müsse. Für den Fall, dass der Beschwerdeführer sich weiterhin weigere, die vertrauensärztliche Untersuchung zu erledigen, wurde ihm eine Kürzung seiner Lohnfortzahlung angedroht. Am 7. Juni 2017 teilte der Beschwerdegegner dem damaligen Rechtsvertreter des Beschwerdeführers mit, es werde zur Kenntnis genommen, dass der Beschwerdeführer einen Termin mit der Vertrauensärztin vereinbart habe. Deshalb werde im Moment keine Lohnkürzung vorgenommen, diese werde aber pendent gehalten, bis der Beschwerdeführer seine Mitwirkungspflicht vollständig erfüllt habe. Am 16. Juni 2017 verfügte der Beschwerdegegner nach Rücksprache mit dem Personalamt gegenüber dem Beschwerdeführer eine Kürzung der Lohnfortzahlung um 50 % ab 1. Juni 2017 bis zum Zeitpunkt, in dem ein vertrauensärztliches Gutachten vorliegen werde. Da die Beschwerde in diesem Punkt ohnehin gutzuheissen ist (vgl. E. 5), erübrigt sich eine nähere Prüfung dieses Vorwurfs.

3.3 3.3.1 Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, ihm sei vor Erlass der Austrittsverfügung vom 17. August 2017 das rechtliche Gehör zu spät gewährt worden. Er führt aus, seine Entlassung sei bereits am 9. Februar 2017 definitiv festgestanden, da er per sofort freigestellt und ihm der Zugang zum Verwaltungsgebäude gesperrt worden sei. Zudem sei ihm strikt verboten worden, weiterhin mit Personen aus seinem beruflichen Umfeld Kontakt zu pflegen. Weiter gibt der Beschwerdeführer zu Bedenken, das rechtliche Gehör sei zu einem Zeitpunkt zu gewähren, in welchem seine Stellungnahme "überhaupt noch irgendeinen materiellen Einfluss auf die Entlassung" haben könne, ansonsten werde der Anspruch auf rechtliches Gehör seines Sinnes entleert und zur reinen Formalie.

3.3.2 In diesem Zusammenhang ist vorab klarzustellen, dass der Entscheid über die Auflösung der Fachstelle B und damit die Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers in der Organisationsautonomie des Beschwerdegegners lag. Derartige organisatorische Anordnungen haben keinen Verfügungscharakter und erzeugen erst mit der konkreten Umsetzung – hier der Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer – Aussenwirkungen (VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00023, E. 4.2; vgl. Jürg Bosshart/Martin Bertschi, Kommentar VRG, § 19 N. 7 und 12 ff.). Als belastende Verfügung, zu der dem Beschwerdeführer nach § 31 Abs. 1 PG das rechtliche Gehör zu gewähren war, ist deshalb erst die Auflösung des Anstellungsverhältnisses zu qualifizieren. Die Auflösung der Fachstelle B durfte mithin bereits definitiv beschlossen sein, als dem Beschwerdeführer zur beabsichtigten Kündigung das rechtliche Gehör gewährt wurde.

3.3.3 Am 9. Februar 2017

informierte der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer, dass er beabsichtige, sein Arbeitsverhältnis wegen Reorganisation unverschuldet aufzulösen, und informierte ihn auch über die Rahmenbedingungen der Kündigung. Der Beschwerdegegner räumte dem Beschwerdeführer die Möglichkeit ein, zur in Aussicht genommenen Kündigung und den erläuterten Rahmenbedingungen bis zum 20. Februar 2017 Stellung zu nehmen. Da der Beschwerdeführer – eigenen Angaben zufolge – aufgrund seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage war, eine begründete Stellungnahme abzugeben, wurde diese Frist auf Ersuchen des Beschwerdeführers hin mehrmals, zuletzt bis am 30. Mai 2017, verlängert. Nachdem sich die am 30. Mai 2017 ausgesprochene Kündigung als nichtig erwiesen hatte, teilte der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer am 20. Juli 2017 mit, es werde beabsichtigt, die Verfügung vom 30. Mai 2017 formell aufzuheben und durch eine neue Verfügung zu ersetzen. Zu diesem Vorgehen wurde dem Beschwerdeführer bis zum 28. Juli 2017 Frist zur Stellungnahme angesetzt. Am 16. August 2017 nahm der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers Stellung zur angedrohten Kündigung. 3.3.4 Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers ist im Vorgehen des Beschwerdegegners keine Verletzung des rechtlichen Gehörs zu erblicken. Der Beschwerdegegner war nicht gehalten, dem Beschwerdeführer zur Abschaffung der Fachstelle B das rechtliche Gehör zu gewähren, da dieser Entscheid in seine Organisationsautonomie fiel. Der Beschwerdegegner gewährte dem Beschwerdeführer am 9. Februar 2017 das rechtliche Gehör zur in Aussicht gestellten Kündigung und setzte sich in der Verfügung vom 17. August 2017 mit den in seiner Stellungnahme vom 16. August 2017 vorgebrachten Argumenten auseinander. 4.

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