



VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

VERWALTUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: Dr. iur. Aldo Elsener, Vorsitz
lic. iur. Jacqueline Iten-Staub, Dr. iur. Matthias Suter
lic. iur. Ivo Klingler und lic. iur. Adrian Willimann
Gerichtsschreiber: MLaw Patrick Trütsch

U R T E I L vom 23. August 2021 **Das Urteil ist rechtskräftig.**
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

Dr. pharm. A. _____
Beschwerdeführer
vertreten durch RA Dr. iur. B. _____,

gegen

Direktion des Innern des Kantons Zug, Neugasse 2, Postfach, 6301 Zug
Beschwerdegegnerin

betreffend

Personalrecht
(Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses / Sprungbeschwerde)

V 2020 51

A. Doktor pharm. A. _____, geboren am xx.xx.xxxx, arbeitete seit dem yy.yyyy.yy in einer unbefristeten Festanstellung in der Funktion als Heilmittelinspektor beim Amt für Gesundheit in der Gesundheitsdirektion (GD). Am 30. Juli 2020 reichte er namens des Amtes für Gesundheit bei der Staatsanwaltschaft des Kantons Zug Strafanzeige gegen Regierungsrat C. _____, Kantonsarzt Dr. med. D. _____ und gegen Dr. med. E. _____ mit der Begründung ein, eine von ihm beabsichtigte Heilmittelinspektion in den Praxisräumen von Dr. E. _____, welche er mit polizeilicher Unterstützung am 29. Juli 2020 habe durchführen wollen, sei auf Intervention des Kantonsarztes verhindert worden. Mutmasslich hätten die Angeschuldigten gegen Art. 181 StGB (Nötigung) i.V.m. Art. 286 StGB (Hinderung einer Amtshandlung) verstossen. Am 7. August 2020 reichte er eine weitere Strafanzeige gegen Dr. med. E. _____ wegen Übertretung von Bestimmungen der Heilmittel-, Betäubungsmittel- und Gesundheitsgesetzgebung ein. Anlässlich einer am 7. August 2020 durchgeführten Inspektion habe er zahlreiche Mängel und Übertretungen festgestellt, welche er in 21 Punkten auflistete. Aufgrund der unter anderem gegen den Gesundheitsdirektor sowie gegen seinen direkten Vorgesetzten, den Kantonsarzt, eingereichten Strafanzeigen übernahm die Direktion des Innern die Prüfung von allfälligen personalrechtlichen Massnahmen. Mit Verfügung vom 7. August 2020, welche mit Verfügung vom 11. August 2020 gemäss § 10a Abs. 2 der Personalverordnung von der Direktion des Innern vollumfänglich genehmigt wurde, stellte das Sekretariat der Direktion des Innern A. _____ im Sinne einer unaufschiebbaren vorsorglichen Massnahme per sofort und bis auf weiteres von seinen Arbeitsverpflichtungen frei. A. _____ orientierte am 9. August 2020 die übrigen Mitglieder des Regierungsrates wie auch – unter Bekanntgabe aller Namen – diverse Medienschaffende über seine Strafanzeigen.

Mit Verfügung vom 31. August 2020 löste die Direktion des Innern anstelle der Gesundheitsdirektion das Arbeitsverhältnis mit A. _____ mit sofortiger Wirkung fristlos auf. Für den seit der Freistellung vom 7. bzw. 11. August 2020 ausbezahlten Lohn erfolge keine Rückforderung und für den noch nicht bezogenen Ferienanspruch werde A. _____ entschädigt. Sein Verhalten stelle eine schwerwiegende Verletzung der Treue- und Interessenwahrungspflicht gegenüber dem Kanton dar. Er habe sich möglicherweise der Verletzung des Amtsgeheimnisses schuldig gemacht, indem er die Medien mit Kopien der Strafanzeigen unter voller Namensnennung bedient und damit auch in nicht zu rechtfertigender Weise die Persönlichkeitsrechte der angezeigten Personen verletzt habe. Die für eine Zusammenarbeit notwendige Vertrauensgrundlage sei nachvollziehbar und unwiederbringlich zerstört und eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses weder in der angestammten

noch in einer anderen Funktion zumutbar. Es gebe keinen Raum für weniger weitreichende Massnahmen.

B. Am 9. September 2020 reichte A. _____ beim Regierungsrat des Kantons Zug gegen die fristlose Auflösung seines Arbeitsverhältnisses eine Verwaltungsbeschwerde ein. Dabei stellte er folgende Anträge: "1. Zum Wohle und zum Schutz der Gesundheit der Zuger Bevölkerung ist Dr. pharm. A. _____ sofort wieder als Heilmittelinspektor einzustellen, damit die heilmittel- und betäubungsmittelrechtlichen Bestimmungen wieder eingehalten werden. Das Arbeitsverhältnis ist ab dem 1. September 2020 so weiterzuführen, wie wenn keine Kündigung erfolgt wäre. 2. Als Entschädigung für die missbräuchliche Kündigung von Dr. pharm. A. _____ überweist die Staatskasse Fr. 1'000'000.– an die Schweizerische Berghilfe. 3. Als Entschädigung für die missbräuchliche Kündigung von Dr. pharm. A. _____ überweist die Staatskasse Fr. 1'000'000.– an die Staatsanwaltschaft des Kantons Zug zweckgebunden für die Bekämpfung von Korruption. 4. Allfällige Kosten für Anwälte von Dr. pharm. A. _____ sind auf die Staatskasse zu nehmen. 5. Der abschliessende Entscheid betreffend die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Dr. pharm. A. _____ ist vom Ausgang der Strafverfahren gegen die verschiedenen Mitglieder des Regierungsrates abhängig zu machen." Da seine Ersuchen an den Gesamtregierungsrat, den die Heilmittelsicherheit und die Patientensicherheit gefährdenden Aktivitäten von Dr. med. E. _____ Einhalt zu gebieten und die Zuständigkeit im vorliegenden Fall aufgrund der verzeigten/befangenen verantwortlichen Personen der Direktion des Innern und der Gesundheitsdirektion ohne Antwort/Entscheid/Umsetzung geblieben seien, habe er am 8. September 2020 gegen die übrigen Mitglieder des Regierungsrates Strafanzeige wegen Beihilfe zum Amtsmissbrauch eingereicht. Daher müsse sich die nächsthöhere Instanz, das Verwaltungsgericht, mit seinem Fall beschäftigen.

C. In der Folge wurde die Verwaltungsbeschwerde an das Verwaltungsgericht zur Beurteilung überwiesen. Der Beschwerdeführer bezahlte fristgerecht den Kostenvorschuss von Fr. 5'000.–.

D. Mit Vernehmlassung vom 27. Oktober 2020 beantragte die Direktion des Innern die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Beschwerdeführers. Sie halte vollumfänglich an der Kündigungsverfügung fest. Der Beschwerdeführer stelle den Sachverhalt nicht in Abrede. Soweit er sinngemäss die Aufhebung der Kündigung beantrage, bestehe dafür keine Rechtsgrundlage. Er mache keine Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend, weshalb er

wohl meine, dass sich die Kündigung nicht auf sachliche Gründe abstütze. Tatsächlich habe er aber mehrfach gegen das Personalgesetz und gegen arbeitsrechtliche Anweisungen seines Arbeitgebers verstossen und seine Pflichten als Arbeitnehmer krass verletzt. Im Zusammenhang mit den Vorkommnissen bezüglich der Inspektion der Praxis von Dr. med. E. _____ habe er sich vorsätzlich über Weisungen von Vorgesetzten hinweggesetzt, habe in mehrfacher Weise das Amtsgeheimnis verletzt, habe in eigenmächtiger Weise gegen Mitarbeitende und Vorgesetzte sowie weitere Personen Strafanzeigen eingereicht und habe mit seinem Verhalten bewusst die Rufschädigung des Kantons Zug in Kauf genommen. Ihm seien zahlreiche Möglichkeiten geboten worden, sich zu den Gründen der Praxis-Inspektion zu äussern und sein Handeln zu rechtfertigen. Er habe sich aber nie aktiv um Klärung bemüht und habe sämtliche Gespräche konsequent verweigert. Sein Verhalten habe das Vertrauensverhältnis irreparabel beschädigt, weswegen nur noch eine sofortige Entlassung in Frage gekommen sei.

E. Am 29. Oktober 2020 präzisierte und ergänzte der unterdessen mandatierte Rechtsvertreter des Beschwerdeführers dessen in der Beschwerde vom 9. September 2020 gestellte Anträge: Es sei erstens festzustellen, dass die gegenüber Dr. A. _____ ausgesprochene fristlose Kündigung vom 31. August 2020 der Direktion des Innern des Kantons Zug formell mangelhaft und zweitens sachlich nicht gerechtfertigt und missbräuchlich sei. Drittens sei der Kanton Zug zu verpflichten, ihm eine Entschädigung in der Höhe von 9 Monatsgehältern zu bezahlen. Weitere Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche blieben vorbehalten. Viertens seien die noch zu bestimmenden Anwaltskosten von Herrn A. _____, welche aufgrund des vorliegenden Verfahrens entstünden, vom Kanton Zug zu erstatten. Fünftens alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin. Zur Begründung wurde vorgebracht, dass an Eingaben von Laien nicht zu strenge Anforderungen gestellt werden dürften. Der Beschwerdeführer habe den Streitgegenstand bestimmt, nämlich die Anfechtung der Kündigung wegen Missbräuchlichkeit. Entsprechend stellten die Begehren 1 und 2 nur Präzisierungen des damaligen Rechtsbegehrens dar. Das Begehren auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses beruhe auf fehlender Kenntnis der Rechtsfolgen einer missbräuchlichen Kündigung. Mit der Forderung einer Entschädigung von total Fr. 2 Mio. an Drittpersonen habe der Beschwerdeführer § 14 PG ungenau interpretiert, weswegen nur eine Entschädigung im gesetzlich vorgesehenen Rahmen beantragt werde. Das damalige Begehren sei so zu interpretieren, dass die Zahlung an den Beschwerdeführer zu leisten sei, welcher dann über die Weitergabe an Dritte entscheide. Das nun gestellte Rechtsbegehren 3 sei eine Einengung resp. Präzisierung der damals gestellten Anträge und somit zulässig. Die Rechtsbegehren 4

seien identisch. Das Rechtsbegehren 5 der Eingabe vom 9. September 2020 werde zurückgezogen. Das jetzige Begehren 5 sei zwar neu, stelle aber keine Ausweitung dar, da die Kostenfrage von Amtes wegen zu entscheiden sei.

Mit Replik vom 26. November 2020 hielt der Beschwerdeführer fest, dass er den von der Beschwerdegegnerin geschilderten Sachverhalt grundsätzlich bestreite, soweit er ihn nicht ausdrücklich anerkenne. Diese ihrerseits anerkenne, dass er die Kündigung wegen Missbräuchlichkeit anfechte, weshalb er seine Rechtsbegehren in korrekter Weise angepasst habe. Er mache formelle und materielle Mängel bei der Kündigung geltend. Der Arbeitgeber habe seine Fürsorgepflicht krass verletzt. Die Kompetenzen eines Heilmittelinspektors ergäben sich aus § 4 GesV. Auch gemäss Pflichtenheft habe er die Pflicht und die Kompetenz gehabt, die Berufsausübung im Zusammenhang mit Heil- und Betäubungsmitteln und Medizinprodukten in allen Bereichen zu prüfen und falls notwendig zu intervenieren, was selbstredend auch Inspektionshandlungen beinhalte. Ein Ausschluss von Inspektionen im Detailhandel ergebe sich daraus nicht. Eine gegenteilige "Weisung seines Arbeitgebers" werde lediglich pauschal behauptet und sei nicht aktenkundig und nicht verfügt. Auch die behaupteten "diversen Beanstandungen von Vertretern des Detailhandels" seien nicht aktenkundig. Beim Beschwerdeführer handle es sich um einen sehr sorgfältigen und pflichtbewussten Mitarbeiter, was sich aus den aktenkundigen MAB ergebe. Nichts anderes sei aktenkundig. Selbst wenn eine solche Weisung existieren würde, wäre sie nichtig. Die Kompetenzen seien gemäss Verordnung durch den Gesamtregerungsrat übertragen und könnten nur durch diesen mittels einer Verordnungsänderung angepasst werden. Von einem Kadermitarbeiter werden auch während Büroabwesenheiten (insb. Ferien) Erreichbarkeit und Einsatz erwartet, insbesondere wenn es sich um dringliche Einsätze handle. Dass medizinische Vorfälle an einem Wochenende Relevanz erlangen könnten, sei selbstredend. Ob die betroffene Person mit einer Inspektion einverstanden sei oder nicht, sei zur Kenntnis zu nehmen. Es liege aber einzig im Ermessen des Heilmittelinspektors, über Dringlichkeit und Notwendigkeit einer Inspektion zu entscheiden. Die Widerrede von Dr. E. _____ sei vom Beschwerdeführer gehört, wiedererwägt und abgelehnt worden. Das sei normales Verwaltungshandeln. Nicht nachvollziehbar sei, dass sich ein politisch gewählter Regierungsrat als fachlicher Laie in die wissenschaftlich fundierte Beurteilung eines Heilmittelinspektors einmische. Der Beschwerdeführer habe seine Gründe für seine Vorgehensweise vom 30. Juli 2020 umfassend dargelegt und rechtsgenügend erklärt. Damit habe er das rechtliche Gehör wahrgenommen. Das Bestehen von Gründen für eine Freistellung werde bestritten. Die Wahrnehmung von Rechtsbefehlen (auch die Erstattung von Strafanzeigen) könne in einem Rechtsstaat per se nicht als missbräuchlich oder ver-

trauenszerstörend erachtet werden. Die Notwendigkeit zur Freistellung aufgrund von betrieblichen oder gar öffentlichen Interessen sei nicht ansatzweise ersichtlich. Eine unterschiedliche Ansicht über die Zulässigkeit einer Inspektion stelle ebenfalls keinen Grund dar. Die Weisung zur Unterlassung einer Inspektion sei nichtig. Selbstredend hätte er sich vor der Strafanzeige an die ins Geschehen involvierten Personen wenden können. Damit hätte er aber allenfalls den Zweck einer möglichen Strafuntersuchung unterwandern können, was ihm evtl. als Gesetzesverstoss hätte angelastet werden können.

Selbstverständlich liege es auch in seinem Ermessen zu entscheiden, wie er bei inkorrektem Handeln seiner Stellvertreterin vorgehe. Insbesondere dürfe er deren fehlerhaften Entscheid übersteuern. Ohnehin handle es sich bei den Ausführungen der Beschwerdegegnerin zur Vorgehensweise des Beschwerdeführers um unbelegte Behauptungen. Paragraph 28^{ter} PG sage nichts zur Vorgehensweise bei Anzeigeerstattungen. Seien die Vorgesetzten in ein Tatgeschehen involviert, seien sie selbstredend nicht in die Anzeigeerstattung einzuweihen. Bei § 28^{ter} Abs. 1 PG handle es sich ohnehin nur um eine Ordnungsvorschrift. Die Beschwerdegegnerin nehme das Ergebnis einer möglichen strafrechtlichen Untersuchung ohne genügende Abklärungen vorweg, was eine unzulässige Kompetenzüberschreitung darstelle. Sie mache infolge des Verhaltens des Beschwerdeführers mediale Veröffentlichungen zwischen 11. und 19. August 2020 geltend. Es werde bestritten, dass das Verhalten des Beschwerdeführers dafür kausal sei. Es zeige aber, dass sie spätestens am 11. August 2020 von diesen Berichten Kenntnis genommen habe. Ihre pauschale und voreilige Folgerung, dass dadurch § 29 PG verletzt worden sei, werde bestritten. Selbst bei Kundgabe von amtlich erfahrenen Tatsachen sei nicht dargelegt, inwiefern solche geheim zu halten wären. Wenn schon ein absoluter Vertrauensverlust geltend gemacht werde, sei ein solcher auf das Verhalten des Arbeitgebers zurückzuführen. Insgesamt bestünden keine materiellen Gründe, welche eine ausserordentliche Kündigung rechtfertigen würden. Wenn schon hätte eine externe Vertrauensperson, z.B. der Ombudsmann, versuchen müssen, die relevanten Punkte zu klären. Zudem sei eine fristlose Vorgehensweise nur in unmittelbarer zeitlicher Nähe zum Bekanntwerden solcher Gründe möglich. Der Arbeitgeber habe bereits Wochen, seit dem 30. Juli 2020, von der Inspektion sowie der Arbeit während der Ferien gewusst. Eine ausserordentliche Kündigung einen Monat später sei nicht mehr rechtzeitig, was auch für die Strafanzeigen gelte. Aber auch eine ordentliche Kündigung wäre unverhältnismässig gewesen, da weniger weitreichende Massnahmen zur Deeskalation der Situation – Beizug einer externen Schlichtungsperson, evtl. Verweis – möglich gewesen wären. Wegen Unrechtmässigkeit einer fristlosen Vorgehensweise seien per se Verfahrensvorschriften einer Kündigung verletzt worden.

F. Mit Duplik vom 18. Dezember 2020 stellte die Beschwerdegegnerin in Frage, ob die in der Replik abgeänderten Rechtsbegehren, so neu Anspruch auf neun Monatsgehälter gegenüber den beschwerdeweise verlangten Fr. 2 Mio. an Dritte, und die nachgeschobenen Gründe zulässig seien und darauf eingetreten werden könne. Weiter brachte sie kurz zusammengefasst vor, dass der Beschwerdeführer klärende Gespräche kategorisch verweigert habe. Der Beschwerdeführer sei in die Organisation seines Arbeitgebers eingegliedert und dem Weisungsrecht seines Vorgesetzten, konkret dem Leiter des Amts für Gesundheit Dr. D. _____, unterstellt gewesen. Explizit stehe im Arbeitsvertrag, dass für ihn die personalrechtlichen Erlasse, also Personalgesetz und Personalverordnung, gelten würden. Bei der Weisung, dass der Beschwerdeführer für Inspektionen im Grosshandel, seine Stellvertreterin für Inspektionen im Detailhandel zuständig gewesen seien, handle es sich um eine amtsinterne Zuständigkeitsregelung, die nicht schriftlich festgehalten worden sei. Diverse Mitarbeiter des Amts für Gesundheit könnten bezeugen, dass dieser Weisung nachgelebt worden sei. Diese Weisung habe vom Vorgesetzten des Beschwerdeführers erlassen werden müssen, weil es in der Vergangenheit zu Beanstandungen wegen harschen Vorgehens und Kompetenzüberschreitungen seitens des Beschwerdeführers im Bereich des Detailhandels gekommen sei. Im Übrigen sei der "Heilmittelinspektor" gemäss GesV eine Funktion und nicht an eine Person geknüpft. Wer die Funktion übernehme, könne und werde behördenintern geregelt. Dass dem Beschwerdeführer seine Zuständigkeit resp. Unzuständigkeit bewusst gewesen sei, habe sich im Gespräch mit der Generalsekretärin des Amtes für Gesundheit gezeigt, wo er seinen Frust darüber geäussert habe, dass sein Aufgabenbereich eingeschränkt worden sei. Der Erlass von amtsinternen Weisungen obliege nicht dem Gesamtregierungsrat, sondern dem jeweiligen Vorgesetzten. Der Beschwerdeführer habe sich – mit Ausnahme der besagten Inspektion bei Dr. E. _____ – an die Weisung gehalten und er habe sich auch nie gegen die Zuständigkeitsregelung gewehrt. Zu den Gründen, die ihn zur "dringlichen" Inspektion während seiner Ferien veranlasst hätten, habe er sich nie geäussert und schweige sich bis heute aus. Hätte er dafür handfeste Gründe vorgelegt, hätte sie von seiner Stellvertreterin durchgeführt werden können. Inwiefern die Arbeitgeberin durch den Erlass der internen Weisung ihre Fürsorgepflicht verletzt haben sollte, sei nicht ersichtlich. Der Beschwerdeführer sei bei seiner Tätigkeit auch an den Grundsatz der Verhältnismässigkeit und das Willkürverbot gebunden. Er habe sich unter keinen Umständen von der Inspektion abhalten lassen, obwohl weder eine Dringlichkeit noch irgendwelche konkrete Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten vorgelegen hätten, die unmittelbar zuvor von der zuständigen Stelle erteilte und auf vier Monate befristete Bewilligung – welche notabene davor für dieselbe Praxis während

Jahrzehnten erteilt worden sei – zu überprüfen. Offenbar habe er sich von rein persönlichen Motiven leiten lassen. Der Beschwerdeführer habe falsch gehandelt und mehrfach gegen die Anweisungen seiner Arbeitgeberin verstossen.

Der Beschwerdeführer habe während seines Arbeitsverhältnisses immer wieder dazu ermahnt werden müssen, seine Ferien zu beziehen. Dass sich ein Arbeitnehmer ausreichend erholen könne, gehöre zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Seine Stellvertreterin hätte dringliche Geschäfte in seinem Zuständigkeitsbereich wahrnehmen können. Für Inspektionen im Detailhandel sei ohnehin sie zuständig gewesen, weshalb erst recht kein Anlass für den Beschwerdeführer bestanden habe, während seiner Ferien tätig zu werden.

Der Beschwerdeführer habe entgegen aller Weisungen die Praxis des Arztes zu einem Zeitpunkt inspiziert, als er gegen diesen bereits Strafanzeige eingereicht habe, weshalb darüber hinaus ein Ausstandsgrund vorgelegen habe. Die Möglichkeit der Inspektion durch eine externe Stelle habe der Beschwerdeführer durch sein eigenmächtiges und weisungswidriges Verhalten selber verunmöglicht. Dies nun zu fordern, sei mehr als nur widersprüchlich. Ein Heilmittelinspektor müsse sich an die verfassungs- und verwaltungsrechtlichen Grundsätze halten. Eine erteilte Bewilligung, die wie vorliegend einige Tage zuvor erteilt und explizit für gut befunden wurde, könne nicht aus dem Nichts und voraussetzungslos wieder aufgehoben werden. Seine Meinung, seine Arbeit könne von niemandem fachlich beurteilt werden, sei offensichtlich falsch. Zumindest sein Vorgesetzter sei dazu in der Lage.

Betreffend Strafanzeigen gegen seinen Vorgesetzten und den Gesundheitsdirektor hätte er sich vorgängig an die Ombudsstelle wenden müssen (§ 28^{bis} PG i.V.m. §§ 17a ff. PV). In Bezug auf die Strafanzeige gegen den Arzt habe er klar seine Pflicht nach § 29^{ter} PG [rechte: § 28^{ter} PG] verletzt. Dass er nicht wirklich von strafrechtlichen Handlungen seines Vorgesetzten ausgehe, zeige seine Bewerbung vom 3. Oktober 2020 bei seinem Vorgesetzten für die mittlerweile wieder ausgeschriebene Stelle des Heilmittelinspektors. In seinem Motivationsschreiben lobe er dessen verständnisvolle und besonnene Art und freue sich auf die Fortsetzung der Zusammenarbeit.

Insgesamt hätten nicht nur die Strafanzeigen, sondern die Summe aller weisungswidrigen Handlungen, das eigenmächtige, unbegründete Vorgehen, die Verletzung des Amtsheimnisses zum massiven Vertrauensverlust und infolgedessen zur Kündigung geführt.

Wäre er nicht freigestellt worden, hätte die Gefahr für weitere Handlungen von ihm zum Schaden des Kantons bestanden.

Er sei am 6. August 2020 informiert worden, dass personalrechtliche Massnahmen gegen ihn geprüft würden. Er habe auf sämtliche Angebote zur mündlichen resp. schriftlichen Gewährung des rechtlichen Gehörs nicht reagiert. Nachdem er auch die letzte bis zum 28. August 2020 gewährte Frist ausgeschlagen habe, sei die fristlose Kündigung am 31. August 2020 erfolgt. Von fehlender zeitlicher Nähe könne nicht die Rede sein resp. er könne aus seiner Untätigkeit keinen Vorteil für sich ableiten. Ausserdem sei es seit dem 30. Juli 2020 immer wieder zu Verstössen gekommen und habe sein unberechtigtes Handeln erst richtig begonnen. Der Beschwerdeführer habe zugegeben, dass er als Quelle der Medien fungiert und ihnen Interna preisgegeben habe; damit gestehe er die Amtsgeheimnisverletzung ein. Der Vorwurf, die Verfahrensvorschriften für eine ordentliche Kündigung seien per se verletzt worden, da eine ausserordentliche Kündigung ausgesprochen worden sei, laufe ins Leere.

G. Am 12. Februar 2021 liess der Beschwerdeführer eine Triplik einreichen. Mit Eingabe vom 10. März 2021 nahm die Direktion des Innern dazu Stellung, woraufhin der Beschwerdeführer mit einer weiteren Stellungnahme vom 22. März 2021 reagierte. Auf die jeweiligen Ausführungen ist – soweit erforderlich – in den Erwägungen einzugehen.

In der Folge wurden keine Schriften mehr gewechselt.

Das Verwaltungsgericht erwägt:

1. a) Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege gemäss § 70 Abs. 1 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz, PG; BGS 154.21) nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG; BGS 162.1). Die Direktion des Innern des Kantons Zug löste am 31. August 2020 das Arbeitsverhältnis mit A. _____ mit sofortiger Wirkung fristlos auf. Dagegen wehrte sich der Gekündigte mit fristgerecht eingereichter Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsrat des Kantons Zug, verlangte aber gleichzeitig die Beurteilung seiner Beschwerde durch das Verwaltungsgericht wegen Befangenheit der Regierungsräte. In der

Folge überwies der Regierungsrat in zulässiger Anwendung von § 61 Abs. 2 VRG (Sprungbeschwerde) die Verwaltungsstreitsache auf Antrag des Beschwerdeführers unter Verzicht auf einen Entscheid an das Verwaltungsgericht zur direkten Beurteilung. Gestützt auf § 63 VRG unterliegt die von der Direktion des Innern ausgesprochene Kündigung sowohl der Rechts- wie auch der Ermessenskontrolle durch das Gericht. Die Beschwerde erfüllt auch die übrigen formellen Voraussetzungen, weshalb sie zu prüfen ist.

2.

2.1

2.1.1 Gemäss § 8 PG endigt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder seitens des Kantons. Der Kanton kann gemäss § 10 Abs. 1 PG das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen kündigen. Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren und die Kündigung ist zu begründen (§ 10 Abs. 3 PG). Bevor die Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung (§ 10 Abs. 4 PG). Als vorsorgliche Massnahme kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter freigestellt werden, wenn öffentliche oder betriebliche Interessen dies erfordern (§ 10^{bis} Abs. 1 PG). Die zuständige Instanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohns. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entschieden. Der Lohn kann insbesondere dann ganz oder teilweise entzogen bzw. zurückgefordert werden, wenn die freigestellte Person wiederholt oder schwer ihre Berufspflichten verletzt oder in anderer Weise ihre Vertrauenswürdigkeit schwer beeinträchtigt hat (§ 10^{bis} Abs. 2 PG). Gemäss § 13 Abs. 1 PG ist eine Kündigung seitens des Kantons missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt.

2.1.2 Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung (§ 14 Abs. 1 PG). Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage (§ 14 Abs. 2 PG). Gemäss

Abs. 3 dieses Paragraphen kann aber aus einer missbräuchlichen Kündigung kein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses abgeleitet werden.

2.1.3 Aus den Materialien zum Personalgesetz ergibt sich, dass der Gesetzgeber mit der Verletzung der Verfahrensvorschriften eine Verletzung des rechtlichen Gehörs und der Begründungspflicht meint. Als sachliche Gründe für eine Kündigung werden in den Materialien etwa ungenügende fachliche, führungsmässige oder charakterliche Fähigkeiten oder Eignung, mangelnde Leistung, grobes Fehlverhalten, gravierende Dienstpflichtverletzung oder erhebliche Beeinträchtigung des Arbeitsklimas bezeichnet (vgl. hierzu den Bericht und Antrag des Regierungsrates zum Personalgesetz vom 1. Februar 1994, Vorlage Nr. 130.4, Laufnummer 8257, S. 25; vgl. BGer 8C_690/2010 vom 1. November 2010 E. 4.2.2, welches unzureichende Leistungen, unbefriedigendes Verhalten, erhebliche Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder betriebliche Motive als sachliche Gründe erwähnt). Die Gründe müssen nicht die Intensität eines wichtigen Grundes erreichen, welcher die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar macht (nur eine fristlose Entlassung verlangt einen wichtigen Grund). Als unsachlich gelten z.B. Gründe, welche im Sinne von Art. 336 OR missbräuchlich wären (vgl. hierzu den mit Art. 336 Abs. 1 OR teilweise identischen Wortlaut von § 13 PG). Allgemein umschrieben ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (Matthias Michel, *Beamtenstatus im Wandel*, 1998, S. 299). Zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses genügen auch objektive, nicht vom Mitarbeiter verschuldete Gründe wie gesundheitliche Probleme oder Verhaltensweisen, welche die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen (Entscheid des VGer ZH vom 2. September 1999, in: Peter Hänni, *Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz*, 2. Aufl. 2008, S. 558). Weitere sachlich haltbare (triftige) Gründe zur ordentlichen Beendigung des Angestelltenverhältnisses sind folgenden Beispielen aus der Rechtsprechung verschiedener Kantone zu entnehmen: Fehlender Wille zur Zusammenarbeit, inexistentes gegenseitiges Vertrauen, undenkbbare Zusammenarbeit; gestörtes Vertrauensverhältnis; quantitativ und qualitativ ungenügende Arbeitsleistungen; persönliche Schwierigkeiten sowohl mit Unterstellten als auch mit Vorgesetzten, die das Vertrauens- und Arbeitsverhältnis nachhaltig ungünstig beeinflussen (vgl. zum Ganzen Peter Hänni, a.a.O., S. 567 f., mit weiteren Verweisen).

2.1.4 Im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gilt es weiter das Willkürverbot, den Grundsatz von Treu und Glauben sowie den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Letzterer findet seinen Niederschlag explizit in § 10 Abs. 4 PG, indem vor der Ent-

lassung weniger weitreichende Massnahmen seitens des Arbeitgebers zu prüfen sind. Die Kündigung muss daher zur Lösung eines Problems nicht nur geeignet, sondern auch erforderlich sein. Die Abwägung der gegenseitigen Interessen muss eine Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (vgl. Matthias Michel, a.a.O., S. 301). Bei dieser Interessenabwägung kann bei Personen mit Beispielsfunktionen (wie dies etwa bei Lehrpersonen der Fall ist) oder mit Vorgesetztenfunktionen ein strengerer Massstab angelegt werden. Andererseits ist auch die Dauer des bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses in die Interessenabwägung einzubeziehen, ist doch eine Kündigung für eine langjährige Mitarbeiterin oder einen langjährigen Mitarbeiter von einschneidenderer Bedeutung als für eine jüngere Person.

2.2

2.2.1 Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden. Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen (§ 16 PG). Gemäss § 17 PG besteht bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund Anspruch auf Ersatz dessen, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins oder durch Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses beendet worden wäre. An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung. Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.

2.2.2 Bei wichtigen Gründen handelt es sich um qualifizierte sachliche Kündigungsgründe. Es bedarf schwerer Verfehlungen, die geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist. Die Treuepflicht des Arbeitnehmers gilt für leitende Angestellte in erhöhtem Masse, weshalb eine Verletzung durch solche Angestellte schwerer wiegt (vgl. BGer 4A_658/2018 vom 15. März 2019 E. 4.1 mit Hinweisen). Nur wenn zur sachlichen Begründung eine besondere Dringlichkeit

hinzukommt und jede Weiterarbeit des betroffenen Angestellten nach Treu und Glauben ausgeschlossen ist, lässt sich eine fristlose Entlassung rechtfertigen. Diese einschneidende Massnahme muss immer gegen die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung abgewogen werden. Erst wenn die Weiterarbeit während der Kündigungsfrist von einigen Monaten undenkbar ist, erscheint eine fristlose Entlassung angezeigt (vgl. Matthias Michel, a.a.O., S. 303 f.). Je länger die ordentliche Kündigungsfrist ist, umso eher kann eine fristlose Entlassung gerechtfertigt sein resp. die Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bejaht werden.

2.2.3 Während sich die Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen in sachlicher Hinsicht weitgehend an den Vorgaben des OR orientiert, weicht sie in formeller Hinsicht ab. Da vor dieser Entscheid immer das rechtliche Gehör gewährt werden muss, bedarf dieser einer gewissen Zeit für die Abklärung, ohne dass das Recht auf sofortige Vertragsauflösung als verwirkt gilt (vgl. BGer 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 6.5, mit Verweis auf BGE 138 I 113 E. 6). Die besonderen Verfahrensvorschriften im öffentlichen Personalrecht rechtfertigen somit auch im Falle von fristlosen Entlassungen längere Entscheidungszeiten.

3. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren (§ 28 PG). Stellen sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeiten einen Missstand innerhalb der Organisation oder Institution fest, namentlich strafbare Handlungen oder anderweitige Unregelmässigkeiten, und geben die vorgesetzten Stellen der Meldung keine Folge, können sie den Missstand einer Meldestelle melden (§ 28^{bis} PG). Wie in solchen Fällen, namentlich auch bei Korruption, vorzugehen ist, ist in den § 17a ff. der Personalverordnung (BGS 154.211) festgelegt. In diesen Fällen sind die Mitarbeitenden aufgefordert, sich an die Ombudsstelle zu wenden. Gemäss § 28^{ter} Abs. 1 Satz 1 PG müssen sie strafbare Handlungen, die von Amtes wegen verfolgt werden und die ihnen in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit bekannt werden, nach Absprache mit der vorgesetzten Stelle der Polizei oder Staatsanwaltschaft mit allen sachdienlichen Angaben anzeigen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstehen dem Amtsgeheimnis. Es ist ihnen grundsätzlich untersagt, Drittpersonen Tatsachen mitzuteilen, die sie bei der Ausübung ihres Amtes erfahren und an denen ein öffentliches Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitschutzinteresse besteht (vgl. § 29 PG).

4. Der Beschwerdeführer verlangte in seiner von ihm selber verfassten Beschwerde die Weiterführung seines Arbeitsverhältnisses ab 1. September 2020 sowie eine Entschädigung von insgesamt Fr. 2 Mio. an Dritte. Als Begründung verweist er auf die nach seiner Meinung missbräuchlich ausgesprochene fristlose Kündigung. Beide Rechtsfolgen sieht das zugerische Personalgesetz unabhängig von der Rechtmässigkeit einer Kündigung nicht vor. Der im Nachhinein mandatierte Rechtsvertreter hat die Begehren entsprechend modifiziert. Soweit er – in deutlicher Reduktion der Summe – eine Entschädigung von 9 Monatsgehältern begehrt, ist dies eine vom Gesetz vorgesehene Rechtsfolge einer missbräuchlichen Kündigung und ist daher dieser Antrag entgegen der Meinung der Beschwerdegegnerin zu beurteilen. Soweit der Beschwerdeführer sich allerdings weitere Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche vorbehält, ist darauf nicht weiter einzugehen. Weder das PG noch das VRG bieten eine Rechtsgrundlage für Genugtuungsansprüche. Betreffend Schadenersatz kann eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung eine solche Leistungspflicht nach sich ziehen. Zwar wendet das Verwaltungsgericht das Recht von Amtes wegen an, doch wird dieser Grundsatz durch die Begründungspflicht bzw. das Rügeprinzip relativiert. Im streitigen Verwaltungsverfahren gilt eine abgeschwächte Untersuchungspflicht. Die rechtsmittelführende Partei hat die ihre Rügen stützenden Tatsachen darzulegen und allenfalls Beweismittel einzureichen (vgl. Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. Aufl. 2014, Kaspar Plüss, § 7 N 33, sowie Marco Donatsch, § 20 N 44 ff., und § 50 N 62). Dieser Substanziierungspflicht ist der berufsmässig vertretene Beschwerdeführer in keiner Weise nachgekommen.

5. Gemäss § 1 Abs. 3 PG wird der Kanton als Arbeitgeber, sofern dieses Gesetz nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, durch den Regierungsrat vertreten. Der Regierungsrat kann seine gesetzlichen Zuständigkeiten, mit Ausnahme der Anstellung und Entlassung von Amtsleitenden, an die Direktionen delegieren (§ 1 Abs. 4 PG). Die Zulässigkeit der Kompetenzdelegation ist auch in § 6 des Gesetzes über die Organisation der Staatsverwaltung (Organisationsgesetz, OG; BGS 153.1) festgehalten. In § 2 der Delegationsverordnung (DeIV; BGS 153.3) wird bestimmt, welche Personalgeschäfte in der alleinigen Kompetenz des Regierungsrates liegen, resp. welche nach unten delegiert sind. Abgesehen von der höchsten Hierarchiestufe in der Verwaltung sind demzufolge im Grundsatz die Direktionen für die Anstellung und Entlassung der in ihrem Bereich tätigen Mitarbeiter zuständig. Entsprechend wurde der Beschwerdeführer per yy.yyyy.yy vom damaligen Gesundheitsdirektor angestellt. Gemäss Ziff. 1 der Delegationsverordnung der Gesundheitsdirektion (DeIV GD, BGS 153.766) hätte der Amtsleiter – jedenfalls die ordentliche – Kündigung seines ihm unterstellten Mitarbeiters aussprechen können. Trotz

der internen Delegation muss es aber immer zulässig sein, dass der dem Amtsleiter übergeordnete Regierungsrat, hier der Gesundheitsdirektor, ein aus welchen Gründen auch immer ihm wichtig erscheinendes Personalgeschäft an sich ziehen kann. Stellvertreter des Gesundheitsdirektors ist der Direktor des Innern. Die von ihm angeordnete fristlose Kündigung ist damit rechtswirksam erfolgt (vgl. BGer 2P.104/2004 vom 14. März 2005 E. 6.4.1), was im Übrigen vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten wurde.

Im Folgenden ist daher zu prüfen, ob die fristlose Entlassung des Beschwerdeführers rechtmässig war, oder ob, sofern dies verneint wird, immerhin eine ordentliche Kündigung sachlich gerechtfertigt gewesen wäre oder ob auch eine solche als missbräuchlich zu beurteilen wäre. Der Sachverhalt ergibt sich aus den Akten wie folgt:

5.1 Der Beschwerdeführer trat per yy.yyyy.yy die Stelle als Heilmittelinspektor in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis im Kanton an. Gemäss Stellenbeschreibung und Pflichtenheft gehörte die Überwachung der Befolgung der eidgenössischen und kantonalen Heilmittelgesetzgebung, die Kontrolle der zur Abgabe von Heilmitteln an das Publikum berechtigten Stellen (Betriebsbewilligungen, Inspektionen von Räumlichkeiten etc.), die Kontrolle der Betriebe, die zur Herstellung von oder zum Grosshandel mit Heilmitteln berechtigt sind, und die Beratung der kantonalen Behörden zu seinen Hauptaufgabengebieten. Administrativer Vorgesetzter war der Leiter Medizinalamt. Als fachliche Stellvertretung war die Heilmittelkontrolle Zürich eingesetzt. Per 1. Januar 2014 wurde er zum Abteilungsleiter Heilmittelkontrolle im Medizinalamt ernannt. Per 1. Januar 2019 wurde sein bisheriges Arbeitspensum auf eigenen Wunsch von 100 % auf 80 % reduziert und F. _____ als dessen Stellvertreterin bestimmt (vgl. Akten des Personaldossiers A. _____ der Gesundheitsdirektion, nachfolgend GD-act. bezeichnet, hier GD-act. 32). Gleichzeitig wurde er in eine höhere Gehaltsklasse befördert. Am 31. August 2020 wurde er fristlos entlassen. Am 3. Oktober 2020 bewarb er sich bei seinem ehemaligen Vorgesetzten Dr. med. D. _____ beim Amt für Gesundheit wieder für seine Stelle, die mit Ausnahme der Abteilungsleitung wieder ausgeschrieben war. Als Motivation gab er an, er habe sich "Sorgen gemacht, wie es mit der Kantonalen Heilmittelkontrolle Zug weitergeht, nachdem die Korrekturen der Inspektionsberichte und der Briefe seiner Untergebenen jeweils sehr viel Zeit beansprucht hatten und ihnen auch sonst oft Fehler unterlaufen waren". Er habe es bedauert, dass die Direktion des Innern sein Dossier übernommen habe, da Dr. D. _____ in seiner Funktion jeweils sehr verständnisvoll und besonnen reagiert habe. Die Angelegenheit wäre anders herausgekommen, wenn der Kantonsarzt das Mandat zur Lösung erhalten hätte. Er freue sich auf die Zusammenarbeit. Er schloss seine Bewerbung mit der

Frage, ob sie beide gemeinsam für die Gerechtigkeit und das Wohl der Bevölkerung kämpfen würden.

5.2 In den Mitarbeiterbeurteilungen (MAB) der Jahre 2015 bis September 2019 wurden seine Leistungen gesamthaft als gut bezeichnet. In der verbalen Gesamtbeurteilung wurden praktisch immer seine hohe Sorgfalt und sein ausgeprägtes Pflichtbewusstsein besonders vermerkt (z.B. MAB betr. September 2018 bis September 2019, GD-act. 8). In persönlicher Hinsicht wurde er regelmässig aufgefordert, seine Ferien zu beziehen und den Ausgleich zur Arbeit zu pflegen. Generell lässt sich den Beurteilungen entnehmen, dass der Beschwerdeführer in seiner Bereitschaft zu Leistungen und Ansprüchen eher gebremst werden musste (vgl. beispielhaft MAB per 2017 (...), GD-act. 10). Ebenfalls in den Akten finden sich insbesondere von Grosshandelsbetrieben viele lobende Rückmeldungen betreffend seine Arbeit. Andererseits lässt sich auch entnehmen, dass mit dem Detailhandel offenbar Probleme bestanden. Im Newsletter der Ärztegesellschaft vom Dezember 2015 ist notiert, dass die Probleme bei der Inspektion durch den kantonalen Arzneimittelinspektor zu vielen Klagen seitens der Mitglieder geführt hätten. Der Vorstand habe sich intensiv mit diesem Problemfeld beschäftigt und in diversen Gesprächen mit ihm versucht, einen Konsens zur vernünftigen Zusammenarbeit zu finden (GD-act. 15). Weiters wurde er am 22. Februar 2016 mit der mildesten aller personalrechtlichen Massnahmen schriftlich ermahnt, weil er im Bericht über die heilmittelrechtliche Inspektion der Klinik G._____ seine Kompetenzen als Heilmittelinspektor überschritten habe, die Klinikleitung mit unbegründeten Mutmassungen unbegründet in ein schlechtes Licht gestellt habe und mit seinem Vorgehen das Vertrauensverhältnis zwischen Behörden und Rechtssubjekt untergrabe (GD-act. 13). Betreffend Zeitraum Oktober 2017 bis Oktober 2018 wurde als Leistungsziel eine zeitliche und inhaltliche Vereinfachung der Detailhandelsinspektion festgelegt, was gemäss MAB-Gespräch vom 21. September 2018 auf gutem Weg sei (GD-act. 9). Im MAB betreffend Zeitraum September 2018 bis September 2019 (GD-act. 8) wurde dann vermerkt, dass sich sein Verhältnis zum Detailhandel (Inspektion) deutlich beruhigt habe. Als Leistungsziel wurde festgehalten, dass die neue HMK-Stellvertreterin in das breite Spektrum der Detailhandelsinspektion eingeführt und eingesetzt sei. Per September 2019 bis September 2020 wurde u.a. der effiziente Einsatz der HI-Stellvertreterin formuliert (GD-act. 07).

5.3

5.3.1 Dr. med. E._____ betrieb seit Jahrzehnten eine Arztpraxis in H._____. Dabei hatte er die Bewilligung zur Führung einer betrieblichen Privatapotheke. Am zz.zz.zzzz

wurde die Praxis I._____ in H._____, zwecks Führung einer Gemeinschaftspraxis mit breitem medizinischen Beratungs- und Behandlungsangebot gegründet. Am 20. Juli 2020 erteilte F._____, stellvertretende Heilmittelinspektorin, der Praxis I._____ die Bewilligung zum Führen der Privatapotheke am Standort in H._____, ad interim vom 1. Juli 2020 bis 31. Oktober 2020. Grund für diese ausserordentliche Bewilligung war, dass zwar bereits Abrechnungen getätigt wurden über die Praxis I._____, deren Leiter Dr. med. E._____ ist, aber die neuen Praxisräumlichkeiten noch nicht eröffnet waren. Am gleichen Tag teilte der Beschwerdeführer seiner Stellvertreterin mit, dass sie der Praxis I._____ für diese Bewilligung noch eine Gebühr in Rechnung stellen müsse (vgl. Akten der Beschwerdegegnerin, Bg-act. 4).

Im Zusammenhang mit einem von einer Ärztin (...) Mitte Juli 2020 verhinderten Eintritt einer betagten Frau in ein Alters- und Pflegeheim entstand daraus ein Konflikt, in welchen Dr. E._____ eine Beteiligung von A._____ ins Spiel brachte und dies am 15. Juli 2020 dem Kantonsarzt anzeigte (Bg-act. 2). Dr. E._____ äusserte zudem den Vorwurf, dass diese Ärztin bevorzugt mit einer Medikamentenerlaubnis praktizieren dürfe, sie selber sich mit dem (...) Netzwerk brüste, während der Praxis "I._____" mit allen optimierten Abläufen seit Monaten auf eine solche Erlaubnis warte. Aufgrund dieser Vorgänge, deren Verlauf nicht in den Akten ist, hielt der Kantonsarzt gegenüber dem Gesundheitsdirektor auf dessen Anfrage betreffend Kompetenzverteilung fest, dass grundsätzlich nur noch die stellvertretende Heilmittelinspektorin für die Arztpraxen zuständig sei, dass aber gewisse Korrespondenz noch teilweise über A._____ laufe.

5.3.2 Am Sonntag, 26. Juli 2020, 14:48 Uhr, während seiner Ferien, teilte der Beschwerdeführer den beiden Ärzten J._____ und E._____ mit Kopien u.a. an den Gesundheitsdirektor C._____ und den Kantonsarzt Dr. D._____ mit, dass die von Frau F._____ erteilte Interims-Bewilligung gemäss den Bestimmungen der Heilmittelverordnung widerrechtlich erteilt und damit ungültig sei. Er verlange von ihnen bis 31. Juli 2020 die Einreichung der aktuellen Pläne aller Praxisräumlichkeiten in H._____ samt Zweckbezeichnungen der Räume. Sie (damit wohl die verantwortlichen Personen der Heilmittelkontrolle gemeint) beabsichtigten die möglichst baldige Vornahme der Praxisinspektion, vorzugsweise am 29. oder 30. Juli 2020. In Beantwortung dieses Mails äusserte am gleichen Abend Dr. E._____ sein Befremden über dieses Vorgehen. Seine Bewilligungen lägen seit Jahrzehnten vor und die Praxis sei bekannt. Ebenso sei das Gesundheitsamt über die neuen Räumlichkeiten informiert, welche besichtigt werden könnten, sobald der Umbau vollendet sei. Der Termin im September sei bereits abgemacht. Es sei

unsinnig, die sofortige Einsendung von Plänen einer 30 Jahre alten Praxis einzufordern, die bekanntlich nur noch bis 30. September 2020 betrieben werde, und mitten in den Ferien, wenn seine Praxis als einzige in K._____ geöffnet sei, eine Inspektion innert vier Tagen anzusetzen. Auf das Mail des Gesundheitsdirektors an den Kantonsarzt, worin dieser auf die Zuständigkeit von F._____ verwies und wünschte, dass A._____ das Dossier E._____ entzogen werde, hielt Dr. D._____ gegenüber seinem Vorgesetzten fest, dass auch er vom Vorgehen von A._____ überrascht worden sei, zumal dessen Stellvertreterin zuständig sei. Im Übrigen sei die von F._____ erteilte Bewilligung nicht illegal; sie sei mit ihm, dem Kantonsarzt so abgesprochen worden. Sie hätten das für eine vernünftige Lösung für die kurze Übergangszeit ohne immensen bürokratischen Aufwand erachtet. Notabene habe sich Dr. E._____ schon vor Wochen im Hinblick auf die Apotheke für die neue Praxis bei der HMK gemeldet, sei dann aber letztlich hängen geblieben. Am selben Abend noch, 26. Juli 2020, 20:43 Uhr, teilte Regierungsrat C._____ A._____ mit, dass er nicht akzeptiere, dass er solche Mails an einem Sonntagnachmittag versende. Solches Handeln entspreche nicht dem Umgang, den er von seinen Mitarbeitern mit Externen erwarte. Dies wiederum provozierte A._____ um 21:28 Uhr zur Antwort an den Gesundheitsdirektor, dass er verpflichtet sei, Fehler seiner Untergebenen zu korrigieren. Das Wohl des Kantons Zug sei ihm wichtiger als seine Ferien. Um 21:52 Uhr schlug A._____ Dr. E._____ den Donnerstagnachmittag, 30. Juli 2020, als Inspektionstermin vor.

Nach einem weiteren Schriftwechsel, in welchem Dr. E._____ sein Unverständnis für die plötzliche Eile und die Desavouierung der Stellvertreterin durch A._____ bekanntgab, hielt dieser mit Mail vom 27. Juli 2020, 10:25 Uhr, am Inspektionstermin von Donnerstag, 30. Juli, 08:30 Uhr, fest. Diesen Termin lehnte Dr. E._____ gleichentags ab, da er seit Jahr und Tag am Donnerstagnachmittag jeweils Hausbesuche in den Altersheimen mache, er bestätige aber unter Protest den Termin vom Donnerstagnachmittag.

Am Mittwoch, 29. Juli 2020, 18:18 Uhr, fragte A._____ den Kantonsarzt und den Gesundheitsdirektor, weshalb sie ihm die Durchführung einer routinemässigen, gesetzlich vorgeschriebenen Inspektion bei Dr. E._____ verböten und warum er, der für den Vollzug der Heilmittel- und Betäubungsmittelgesetzgebung im Kanton Zug verantwortlich sei, nicht unterstützt werde. Sei dies so zu verstehen, dass sie von Dr. E._____ in irgendeiner Weise abhängig seien? Der Kantonsarzt habe sogar veranlasst, dass er bei der Inspektion keine polizeiliche Unterstützung erhalte, obwohl er von Dr. E._____ bedroht worden sei. Trotz all dieser Widrigkeiten werde er die Inspektion zum Wohl und Gut des

Kantons und gegen alle Korruption durchführen. Um 18:40 Uhr schrieb Dr. D. _____ an A. _____, dass er ihn mehrfach auf verschiedenen Wegen erfolglos zu erreichen versucht habe. Er weise den Vorwurf der Abhängigkeit von Dr. E. _____ in aller Form zurück. Korruptionsvorwürfe seien auf dem strafrechtlichen Weg zu klären und seien nicht Sache des Heilmittelinspektors. Eine heilmittelrechtliche Inspektion der Praxis von Dr. E. _____, welche seines Wissens all die vergangenen Jahre nicht durchgeführt worden sei, mache wenige Monate vor der Überführung in einen neuen Betrieb keinen Sinn und sei schlicht nicht nachvollziehbar. Darum ordne er ausdrücklich an, dass die heilmittelrechtliche Inspektion nur mit ausdrücklicher Bewilligung der Gesundheitsdirektion zu erfolgen habe (vgl. zum Ganzen Bg-act. 2: Zusammenstellung E-Mail-Verkehr).

Am 30. Juli 2020 erhob der Beschwerdeführer auch namens des Amtes für Gesundheit bei der Staatsanwaltschaft des Kantons Zug Strafanzeige gegen den Regierungsrat C. _____, den Kantonsarzt Dr. D. _____ und gegen Dr. E. _____, da diese mutmasslich gegen Art. 181 in Verbindung mit Art. 286 StGB verstossen hätten. Er beantragte dabei auch die baldmöglichste Hausdurchsuchung in der Praxis von Dr. E. _____ (vgl. Bg-act. 3b). Via E-Mail informierte er die drei von ihm Angeschuldigten über sein Vorgehen. Ebenfalls mit Mail an die Beteiligten hielt Dr. E. _____ fest, dass er dem Heilmittelinspektor Zugang gewährt habe, dass dieser aber vor Zeugen (Ärztepräsident, Angestellte und Patienten) erklärt habe, er habe die Inspektion abgesagt und werde sie später durchführen. Eine Anzeige wegen Verhinderung einer Amtshandlung erfolge somit wider besseres Wissen und sei missbräuchlich (vgl. Bg-act. 2, ebenfalls in Akten Dossier Direktion des Innern, nachfolgend DI-act. bezeichnet, hier DI-act. 02)

Die Generalsekretärin der Gesundheitsdirektion hielt in einer Aktennotiz vom 31. Juli 2020 die Vorgänge betreffend die nicht durchgeführte Inspektion vom 30. Juli 2020 fest (vgl. Bg-act. 5 sowie DI-act. 2) und fasste darin das mit dem Beschwerdeführer anschliessend geführte Gespräch zusammen. Demzufolge habe er beklagt, dass er das Vertrauen zu seinem Vorgesetzten und dem Gesundheitsdirektor verloren habe, da sie ihn nicht unterstützt hätten. Weiter habe er sich generell über die mangelnde Sorgfalt der stellvertretenden Heilmittelinspektorin beklagt, über deren Fehler er immer grosszügig hinweggesehen habe. Letzthin habe er aber einen gravierenden Fehler entdeckt; er wolle die hohe Qualität der Heilmittelkontrolle in Zug aufrechterhalten, was mit seiner Stellvertreterin nicht möglich sei. Deshalb habe er jetzt eingreifen müssen. Die mangelnde Qualität der Arbeit seiner Stellvertreterin habe er mit seinem Vorgesetzten noch nie besprochen. Er vermute jedoch, dass sie von ihrem Vorgesetzten gedeckt werde und überhaupt nur wegen ihrer Verbin-

dungen zum Gesundheitsdirektor eingestellt worden sei. Er sei in den vergangenen Jahren in seiner amtlichen Tätigkeit immer mehr zurückgebunden worden, obwohl er ausgezeichnete Arbeit leiste. Das sei frustrierend und er wolle demonstrieren, dass er seine Arbeit zum Wohl des Kantons auch gegen Widerstände mache. Dem Vorschlag, ein zeitnahes Gespräch am gleichen Tag mit dem Gesundheitsdirektor zu führen, habe er zugestimmt, sei dann aber nicht mehr erreichbar gewesen und habe auf den Terminvorschlag am gleichen Abend um 17:00 Uhr nicht mehr reagiert, sondern nachmittags nur noch über seine Strafanzeige informiert.

5.3.3 Am 31. Juli 2020 wies der Kantonsarzt A. _____ an, seine vom 13. Juli bis 14. August 2020 dauernden Ferien zu beziehen, während dieser Zeit nicht zu arbeiten und insbesondere keine Inspektionen mehr durchzuführen. Es sei nicht akzeptabel, dass er entgegen den ausdrücklichen Weisungen handle. Am 3. August (evtl. vordatiert am Sonntag 2. August) 2020 unterschrieb A. _____ eine Betriebsbewilligung für eine Apotheke (vgl. Bg-act. 5 sowie GD-act. 02).

5.3.4 Am 6. August 2020 (mitgeteilt per Mail und per Postversand, zugestellt am 7. August, DI-act. 04a und 04b) lud die Direktion des Innern den Beschwerdeführer zu einem Gespräch zwecks Gewährung des rechtlichen Gehörs ein, da aufgrund der geschilderten Ereignisse personalrechtliche Massnahmen geprüft würden, so namentlich eine (vorsorgliche) Freistellung, die förmliche Erteilung eines Verweises oder die Androhung einer Entlassung. Allenfalls könne auch eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses in Betracht gezogen werden (DI-act. 04). Als Gesprächstermin wurde der 12. August 2020, 14:00 bis 16:00 Uhr, bestimmt. Er wurde auch auf die Möglichkeit hingewiesen, sich schriftlich zu äussern, sofern er den Gesprächstermin nicht wahrnehmen wolle.

5.3.5 Am 7. August 2020 führte der Beschwerdeführer die Heilmittelkontrolle in der Praxis von Dr. E. _____ durch. Gleichentags reichte er gegen den Arzt eine Strafanzeige wegen Übertretung von Bestimmungen der Heilmittel-, Betäubungsmittel- und Gesundheitsgesetzgebung ein und verwies auf 21 aufgelistete Mängel, welche in Kombination die Gesundheit von Patienten gefährdeten. Schwer wögen diese Mängel u.a., weil der Praxiszustand schon seit Jahren bekannt sei. Es sollte ein Verfahren zum Entzug der Privatapothekenbewilligung eingeleitet werden, was jedoch am Widerstand der Gesundheitsdirektion scheitern dürfte. Es sei auch zu befürchten, dass die angetroffenen Mängel auch in der neuen Praxis, die Dr. E. _____ eröffnen wolle, weiterbeständen (DI-act. 06). Daraufhin

wurde er mit Verfügung vom gleichen Tag vom Sekretariat der Direktion des Innern vorsorglich freigestellt (DI-act. 05), was von der Direktion des Innern am 11. August 2020 bestätigt wurde (DI-act. 09).

5.3.6 Am 9. August 2020 wandte sich der Beschwerdeführer an die übrigen Regierungsräte und bat sie um ihre Hilfe. Der Gesundheitsdirektor und der Kantonsarzt hätten seinen Zugang zum kantonalen Intranet und seinem Dienstmobile gesperrt sowie seine kantonale E-Mail-Adresse gelöscht. Dies, weil er sich erlaubt habe, eine Inspektion bei deren Freund durchzuführen, welche eine Schliessung der Arztpraxis zur Folge hätte haben können. Mit den Sperrungen hätten sie verhindern wollen, dass die Wahrheit publik werde. Er sei überzeugt, dass der Regierungsrat für die Wiederherstellung des rechtmässigen Zustands sorgen und mit ihm zusammen für das Wohl des Kantons kämpfen werde (DI-act. 06). Über diese Vorgänge und auch die beiden Strafanzeigen – unter Bekanntgabe des Namens des Arztes – informierte A._____ auch diverse Medien (vgl. DI-act. 06: Orientierungskopien mit Anhängen an Zeitungen und SRF sowie an die Heilmittelkontrolle des Kantons Zürich; DI-act. 07 und 08: Pressemitteilungen der Luzerner Zeitung vom 11. August 2021 und Tele 1).

5.3.7 Am 11. resp. 12. August 2020 verlangte der Beschwerdeführer die Entsperrung seiner IT-Zugänge und seines Diensttelefons. Er habe am 18. August 2020 eine Inspektion im Auftrag der Swissmedic durchzuführen, für deren Vorbereitung er Zugang zu seinem Büro und den elektronischen Mitteln brauche. Ihm wurde daraufhin mitgeteilt, dass infolge seiner Freistellung die Zugänge gesperrt blieben bis die personalrechtlichen Fragen geklärt seien. Da er den Gesprächstermin nicht bestätigt habe, könne er sich schriftlich vernehmen lassen (DI-act. 10). In der Folge ersuchte er um (elektronische) Zustellung der Akten an seine private Adresse. Die Möglichkeit der Akteneinsicht am Montag, 17. August 2020, in den Räumlichkeiten des Personalamtes lehnte er ab (DI-act. 11).

5.3.8 Mit Schreiben vom 13. August 2020 an den Beschwerdeführer fasste die Generalsekretärin diese Geschehnisse ausführlich zusammen und ersuchte ihn um eine schriftliche Stellungnahme zum Sachverhalt, zu den Vorhalten, zur vorsorglichen Freistellung und zu einer allfälligen fristlosen Entlassung. Dabei stellte sie zwölf explizite Fragen zur Klärung der Vorfälle, um deren Beantwortung sie bis spätestens 21. August 2020 bat (Bg-act. 8 sowie DI-act. 12).

5.3.9 Mit Mail vom 26. August 2020 an den Beschwerdeführer hielt die Generalsekretärin fest, dass das Schreiben vom 13. August 2020 betreffend Gewährung des rechtlichen Gehörs der Direktion als "nicht abgeholt" retourniert worden sei. Da es ihm aber auch zusammen mit den übrigen Akten am 19. August 2020 elektronisch zugestellt worden sei, werde ihm eine letzte Nachfrist zur Stellungnahme bis zum 28. August 2020, 12:00 Uhr gewährt. Treffe von ihm keine Eingabe ein, gehe sie davon aus, dass er auf das Einreichen einer Stellungnahme verzichte (Bg-act. 9 sowie DI-act. 13). Der Beschwerdeführer liess sich auch in der Folge nicht vernehmen.

6.

6.1 Vorab lässt sich feststellen, dass die fristlose Entlassung in verfahrensrechtlicher Hinsicht überhaupt nicht zu beanstanden ist. Wie oben dargelegt, muss bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen auch in Fällen der vom Arbeitgeber geltend gemachten Unzumutbarkeit der Fortführung des Vertrages immer das rechtliche Gehör gewährt werden, was zwangsläufig Zeit in Anspruch nimmt. Dem Beschwerdeführer wurde in Nachachtung dieser öffentlich-rechtlichen Pflicht Gelegenheit zur Stellungnahme zu den vorgesehenen Massnahmen gegeben. Es wäre von einem Angestellten seines Bildungsstandes zu erwarten gewesen, dass er spätestens nach seiner vorsorglichen Freistellung vom 7. August resp. 11. August 2020 sich auf die angebotenen persönlichen Gespräche hätte einlassen können und sich sowie sein Verhalten persönlich erklärt hätte. Diesen Angeboten hat er sich konstant verweigert. Die schlussendlich am 31. August 2020 ausgesprochene fristlose Entlassung erfolgte somit zeitgerecht. Der Arbeitgeber hat die ihm obliegenden Verfahrensvorschriften eingehalten und dem Beschwerdeführer deutlich und klar die Beweggründe für die personalrechtlichen Massnahmen offengelegt. Eine Missbräuchlichkeit der Kündigung aus formellen Gründen ist weder für den Fall der fristlosen noch der ordentlichen Entlassung gegeben.

6.2 In Würdigung dieser durch Akten belegten Geschehnisse ist die fristlose Entlassung aber auch in sachlicher Hinsicht klar gerechtfertigt. Der Beschwerdeführer irrt, wenn er meint, dass er bloss dem Gesamtregierungsrat verpflichtet gewesen wäre resp. nur von ihm Weisungen hätte entgegennehmen müssen. Seine Ansicht, seine Kompetenzen hätten vom Regierungsrat auf dem Verordnungsweg bestimmt resp. angepasst werden müssen, mutet eher abenteuerlich an. Die Unterstellungsverhältnisse im Amt für Gesundheit sind klar; der Kantonsarzt war sein unmittelbarer Vorgesetzter, weshalb er dessen Weisungen zu folgen hatte. Dies hat er offensichtlich unterlassen und sich um dessen Anordnungen komplett foutiert. Eine Weisung, dass er den Detailhandel nicht mehr selber zu

prüfen habe, sondern nur für den Grosshandel zuständig sei, liegt zwar in dieser expliziten Form nicht vor, hingegen ergibt sich diese unmissverständlich aus den zwischen seinem Vorgesetzten und ihm bestimmten Zielvereinbarungen der letzten Jahre. Demgemäss war Meinung, dass der Detailhandel vornehmlich von seiner Stellvertreterin zu bearbeiten war.

Der Beschwerdeführer wurde von seinem Vorgesetzten schriftlich, klar und unmissverständlich angewiesen, seine Ferien zu beziehen und während dieser Zeit keine Arbeiten, insbesondere keine Inspektionen im Detailhandel, zu tätigen. Dieser Anordnung widersetzte er sich. Wenn er geltend macht, ein Kadermitarbeiter müsse auch in den Ferien immer einsatzbereit sein, mag dies bei gegebenen Voraussetzungen — unaufschiebbare Geschäfte, grosse Dringlichkeit, Verhinderungen von konkret drohenden Gefahren, keine Stellvertretung usw. — wohl gegeben sein. Was er aber hier vorbrachte — Gefährdung der Patienten durch einen seit Jahrzehnten in H._____ praktizierenden Arzt — ist nicht im Geringsten nachvollziehbar. Sein eifriges Vorgehen erweckt den Eindruck, als ob er mit diesem Arzt aus irgendwelchen Gründen eine private Fehde hätte ausfechten wollen — unter Einsatz seiner amtlichen Macht und Missachtung aller Weisungen. Zu keinem Zeitpunkt brachte er auch nur irgendeinen Grund vor, weshalb eine seit vielen Jahren funktionierende Praxis, die in nur wenigen Monaten in neuer Gesellschaftsform in neue Räumlichkeiten überführt werden sollte, innert apodiktisch angesetzten vier Tagen umfassend inspiziert werden sollte. Dass er in diesem Zusammenhang gegenüber der Generalsekretärin seine Stellvertreterin in nicht akzeptabler Weise desavouierte (ihre fehlende Kompetenz, Verandelung mit dem Gesundheitsdirektor usw.), ergibt das Bild einer uneinsichtigen, anmassenden Haltung. Unbestritten ist, dass er selber an sich hohe Fachkompetenz und Pflichtbewusstsein besitzt und dass er von "Kunden" der Gesundheitsdirektion durchaus auch Wertschätzung erfuhr, ansonsten sein Arbeitsverhältnis wohl nicht so lange gedauert hätte und er nicht befördert worden wäre. Allerdings wurde auch regelmässig sein offenbar rauer, brüsker Umgangston moniert. Mit den Strafanzeigen gegenüber seinen Vorgesetzten und dem Arzt sowie mit der Bekanntgabe an die Medien, deren Urheberchaft er nicht ernsthaft bestreiten kann, hat er eine Linie überschritten, die das Vertrauensverhältnis nachhaltend und dauernd erschütterte. Als Mitarbeiter im oberen Kader hätte er das korrekte Vorgehen bei vermuteten Missständen kennen müssen oder er hätte sich vorab an den Gesamtregierungsrat wenden können, den er nach eigener Darlegung immerhin als Vorgesetzten akzeptierte. Dass er sich mit seinem Gang an die Medien mutmasslich auch einer Amtsgeheimnisverletzung schuldig gemacht hat, muss hier nicht vertieft geklärt werden. Wie er seinem Arbeitgeber in diesem Zusammenhang im Nachgang vorwerfen kann, er hätte deeskalierende Massnahmen suchen und anwenden müs-

sen, ist nicht verständlich. Dass er sich nach der fristlosen Entlassung wieder um seine Stelle bewarb und dabei die hohe Kompetenz seines Vorgesetzten lobte, welchen er gleichzeitig der Begünstigung und Korruption verdächtigte, lässt doch auf eine gewisse Realitätsferne des Beschwerdeführers schliessen, der sich offenbar der Wirkungen und Bedeutungen seines Handelns nicht bewusst war. Sein Vorbringen, seine Bewerbung gründe auf seinem Anliegen für das Patientenwohl und das Wohl des Kantons Zug, zeigt eine gewisse Selbstüberschätzung betreffend die eigene Unentbehrlichkeit. Aufgrund seiner hohen Funktion innerhalb der Gesundheitsdirektion muss sein uneinsichtiges Vorgehen und seine Haltung gegenüber Vorgesetzten und seiner Stellvertreterin insgesamt als beispiellos und unerträglich qualifiziert werden. Eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit einer ordentlichen Kündigungsfrist von immerhin noch vier Monaten (vgl. § 10 Abs. 1 mit Verweis auf § 9 Abs. 2 lit. b PG) war daher nicht mehr zumutbar und seine fristlose Entlassung somit gerechtfertigt. Bei dieser Beurteilung erübrigt sich selbstredend die Prüfung einer missbräuchlichen Kündigung oder der Frage, ob weniger weit gehende Massnahmen genügt hätten.

7. Zusammenfassend ergibt sich, dass die Beschwerde – soweit darauf eingetreten werden kann – als unbegründet abgewiesen werden muss. Verfahren im öffentlichen Personalrecht sind bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– kostenlos (§ 70 Abs. 4 PG). Der Beschwerdeführer beantragte eine Entschädigung von neun Monatsgehältern. Im Jahr 2019 betrug sein Lohn für sein 80%-Pensum Fr. x._____ resp. monatlich Fr. x._____. (vgl. GD-act. 33), womit der Streitwert auch ohne die von ihm verlangten und unbezifferten Entschädigungen und Genugtuungsbeträge weit über Fr. 90'000.– liegt. Das Verfahren ist deshalb kostenpflichtig. Der Beschwerdeführer, der vor dem Verwaltungsgericht vollständig unterliegt, hat somit die Verfahrenskosten zu tragen (§ 23 Abs. 1 Ziff. 3 VRG). Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der Beschwerdeführer kostenpflichtig. Gemäss § 1 Abs. 2 der Verordnung über die Kosten im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht (BGS 162.12) werden die Kosten nach dem Zeit- und Arbeitsaufwand des Gerichtes, der Wichtigkeit und Schwierigkeit der Sache sowie nach dem Streitwert oder den sonstigen Interessen der Parteien an der Beurteilung der Angelegenheit festgesetzt (vgl. dazu die vom Verwaltungsgericht publizierten Richtlinien für die Festlegung der Gerichtskosten vom 25. Oktober 2017). In Nachachtung dieser Richtlinien werden die Gerichtskosten auf Fr. 5'000.– festgesetzt und mit dem in gleicher Höhe geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. Die Ausrichtung einer Parteientschädigung ist bei diesem Verfahrensausgang nicht geschuldet. Den in ihrem Wirkungsbereich amtierenden Behörden wird gemäss § 28 Abs. 2a VRG keine Parteientschädigung ausgerichtet.

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Spruchgebühr von Fr. 5'000.– wird dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss verrechnet.
3. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der schriftlichen Eröffnung beim Schweizerischen Bundesgericht in Lausanne Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden.
4. Mitteilung an den Rechtsvertreter des Beschwerdeführers (im Doppel) und an die Direktion des Innern des Kantons Zug (dreifach) und zum Vollzug von Ziffer 2 im Dispositiv an die Finanzverwaltung des Kantons Zug.

Zug, 23. August 2021

Im Namen der
VERWALTUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am