

C'est à bon droit que le Tribunal administratif de Soleure a confirmé la décision constatatoire selon laquelle le rapport d'engagement avait pris fin au moment de l'extinction du droit au maintien du salaire du fonctionnaire.

Besetzung

Bundesrichter Wirthlin, Präsident,
Bundesrichterinnen Heine, Viscione,
Gerichtsschreiber Hochuli.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Advokaten Dr. Dominik Tschudi und/oder Dr. Dario Ammann,
Beschwerdeführer,

gegen

Personalamt des Kantons Solothurn,
Rathaus, 4509 Solothurn,
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht,

Beschwerde gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Solothurn vom 13. Dezember 2022 (VWBES.2021.164).

Sachverhalt:

A.

A., geboren 1964, arbeitete vom 1. Dezember 2013 bis am 31. Dezember 2017 als juristischer Mitarbeiter der B. des Kantons Solothurn. Nach einer Reorganisation war er dort ab 1. Januar 2018 als wissenschaftlicher Mitarbeiter angestellt. Das Arbeitspensum betrug anfänglich 90% und wurde im gegenseitigen Einvernehmen per 1. September 2019 auf 80% reduziert. Am 18. Juni 2019 liess er sich als einziger Gesellschafter und Geschäftsführer mit Einzelunterschrift seiner neu gegründeten "C. GmbH" mit Sitz an seiner Wohnadresse in U. ins Handelsregister eintragen. Ab 28. September 2019 attestierte ihm sein Hausarzt Dr. med. D. eine Arbeitsunfähigkeit von 100%, ab 14. Oktober 2019 von 50%, ab 11. Januar 2020 von 25% und seit 28. Januar 2020 wieder eine volle Arbeitsunfähigkeit. Infolge der seit dem 28. September 2019 durchgehend anhaltenden Arbeitsunfähigkeit in unterschiedlichem Umfang stellte das Personalamt des Kantons Solothurn (fortan: Personalamt oder Beschwerdegegner) nach Gewährung des rechtlichen Gehörs mit Verfügung vom 1. Oktober 2020 fest, mit dem Erlöschen des Lohnfortzahlungsanspruchs bei andauernder Arbeitsunfähigkeit ende das Anstellungsverhältnis mit A. per 27. September 2020.

B.

Die hiergegen erhobene Beschwerde des A. wies der Regierungsrat des Kantons Solothurn (fortan: Regierungsrat) mit Beschluss vom 27. April 2021 (fortan: Regierungsratsbeschluss) ab.

C.

Dagegen beantragte A. beschwerdeweise, der angefochtene Regierungsratsbeschluss und die Verfügung des Personalamtes seien aufzuheben. Die Sache "sei an die Vorinstanz zurückzuweisen mit der Weisung, [ihm] sei eine angepasste Tätigkeit zuzuweisen unter entsprechender Lohnfortzahlungspflicht". Das Verwaltungsgericht des Kantons Solothurn wies die Beschwerde ab, soweit es darauf eintrat (Urteil vom 13. Dezember 2022).

D.

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten lässt A. unter Aufhebung des kantonalen Urteils sein vorinstanzliches Rechtsbegehren erneuern. Eventualiter sei das kantonale Urteil aufzuheben und die Sache zur Neuurteilung im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Nach Beizug der Akten verzichtet das Bundesgericht auf einen Schriftenwechsel.

Erwägungen:

1.

1.1. Das Bundesgericht prüft seine Zuständigkeit und die weiteren Eintretensvoraussetzungen von Amtes wegen (Art. 29 Abs. 1 BGG) und mit freier Kognition (vgl. BGE 147 I 89 E. 1; 146 V 331 E. 1).

1.2. Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG), betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts (Art. 82 lit. a BGG), und ist infolge der Auswirkungen auf Lohnansprüche vermögensrechtlicher Natur (Art. 83 lit. g BGG; Urteil 8C_229/2011 vom 10. August 2011 E. 2.1). Der Streitwert bestimmt sich bei Beschwerden gegen Endentscheide nach den Begehren, die vor der Vorinstanz streitig geblieben sind (Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG). Lautet ein Begehren nicht auf Bezahlung einer bestimmten Geldsumme, setzt das Bundesgericht gemäss Art. 51 Abs. 2 BGG den Streitwert nach Ermessen fest. Vom Ausgang des vorliegenden Verfahrens hängen - gemäss Argumentation des Beschwerdeführers bei Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist - Lohnfortzahlungen von mindestens Fr. 60'000.- ab, welche die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- klar übersteigen, womit eine genauere Bestimmung des Streitwertes nicht erforderlich ist. Das Streitwerterfordernis von Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) ist somit erfüllt (Urteil 8C_631/2014 vom 16. Dezember 2014 E. 1 mit Hinweis; vgl. auch Urteil 8C_595/2020 vom 15. Februar 2021 E. 1.3 mit Hinweisen). Gleiches gilt für die übrigen Eintretensvoraussetzungen, weshalb die Beschwerde grundsätzlich zulässig ist.

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 141 V 234 E. 1 mit Hinweisen; SVR 2021 UV Nr. 13 S. 63, 8C_83/2020 E. 1.1).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat; es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge hin oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 145 V 188 E. 2; 140 III 115 E. 2). Sachverhaltsrügen unterliegen deshalb dem qualifizierten Rügeprinzip (Art. 106 Abs. 2 BGG). Dazu genügt es nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder die eigene Beweiswürdigung zu erläutern (BGE 137 II 353 E. 5.1). Dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür. Auf ungenügend begründete Rügen oder bloss allgemein gehaltene appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht das Bundesgericht nicht ein (BGE 141 IV 249 E. 1.3.1; 140 III 264 E. 2.3 mit Hinweisen; Urteil 8C_795/2020 vom 17. August 2021 E. 2.2).

2.3. Die richtige Anwendung des kantonalen Rechts als solches bildet nicht Beschwerdegrund und es kann nur überprüft werden, ob der angefochtene Entscheid auf willkürlicher Gesetzesanwendung beruht oder ob das Gesetz oder seine Anwendung auf andere Weise gegen übergeordnetes Recht verstösst (vgl. BGE 138 I 227 E. 3.1; 137 V 57 E. 1.3; 133 II 249 E. 1.2.1; Urteil 8C_320/2020 vom 6. August 2020 E. 2.1 mit Hinweis). Eine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts liegt vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch dessen Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht (BGE 144 I 170 E. 7.3; 142 V 513 E. 4.2; 141 I 70 E. 2.2; je mit Hinweisen).

2.4. Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem sowie interkantonalem Recht gilt eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 138 I 274 E. 1.6 mit Hinweisen). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob der angefochtene kantonale Entscheid die Grundrechte oder kantonales und interkantonales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht es nicht ein (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG; BGE 145 I 26 E. 1.3; 141 IV 249 E. 1.3.1; 140 III 264 E. 2.3; Urteil 8C_770/2021 vom 6. September 2022 E. 2.4 mit Hinweis).

3.

Streitig ist, ob das kantonale Gericht Bundesrecht verletzte, indem es die mit Regierungsratsbeschluss geschützte Feststellungsverfügung vom 1. Oktober 2020 bestätigte, wonach das Anstellungsverhältnis infolge Erlöschens des Anspruchs auf Lohnfortzahlung per 27. September 2020 endete.

4.

4.1. Die Vorinstanz erwog unter Hinweis auf die regierungsrätlichen Feststellungen, der Beschwerdeführer sei vom 28. September 2019 bis 27. September 2020 ohne Unterbruch in unterschiedlichem Ausmass arbeitsunfähig gewesen. Die Arbeitsunfähigkeit habe Ende September 2020 100% betragen. Nach dem Wortlaut des Gesetzes sei das Arbeitsverhältnis an diesem Tag vollständig aufgelöst worden. Laut § 40 Bst. e und § 48 des Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Oktober 2004 (fortan: GAV/SO; Bereinigte Gesetzessammlung des Kantons Solothurn [fortan: BGS] 126.3) sowie § 30 des Gesetzes des Kantons Solothurn über das Staatspersonal vom 27. September 1992 (fortan: StPG/SO; BGS 126.1) ende das Anstellungsverhältnis bei dauernder oder längerfristiger Arbeitsunfähigkeit mit dem Erlöschen des Anspruchs auf Lohnfortzahlung. Bei unbefristeten

Anstellungen dauere die Lohnfortzahlung unabhängig vom Ausmass der Arbeitsunfähigkeit in der Regel zwölf Monate (§ 47 Abs. 1 Bst. b StPG/SO und § 174 Abs. 1 Bst. b GAV/SO).

Der Beschwerdeführer habe zunächst einvernehmlich mit ausdrücklicher Zustimmung des Beschwerdegegners in einen Vergleich eingewilligt, wonach sich das Personalamt verpflichtete, bis Ende November 2021 eine andere, seinem Profil entsprechende Anstellung beim Kanton Solothurn zu suchen. Für den Fall, dass diese Bemühungen scheiterten, hätte die Lohnfortzahlung bis Ende März 2021 gedauert unter gemeinsamer Feststellung der Parteien, dass auf diesen Zeitpunkt hin das Arbeitsverhältnis beendet gewesen wäre. Zudem hätte der Beschwerdeführer gemäss Vergleich sein Desinteresse an dem von ihm eingeleiteten "Mobbing-Verfahren" erklärt. Der Beschwerdeführer habe diesen von ihm unterzeichneten Vergleich jedoch nachträglich verworfen. Was er gegen den Regierungsratsbeschluss vorbringe, sei unbegründet. Unter Berücksichtigung der nicht durchgehend 100%-igen Arbeitsunfähigkeit während der einjährigen Dauer der Lohnfortzahlung stellte die Vorinstanz bezogen auf die Lohnfortzahlung bis zu maximal einem Jahreslohn noch eine ausstehende Differenz von netto Fr. 14'450.30 fest, die jedoch nicht Gegenstand dieses Beschwerdeverfahrens bilde.

4.2. Hiergegen rügt der Beschwerdeführer eine willkürliche und treuwidrige Anwendung des kantonalen Personalrechts. Das kantonale Gericht habe das Recht formell und materiell verweigert sowie Art. 5 Abs. 3, Art. 9 und Art. 29 Abs. 2 BV verletzt. Infolge einer Herzklappeninsuffizienz habe er in Bezug auf eine mögliche Sars-CoV-2-Infektion zur Gruppe der besonders vulnerablen Personen gezählt. Er habe bereits am 5. Januar 2020 darum ersucht, im Home-Office arbeiten zu können, sei aber statt dessen zur Arbeitsleistung im Büro verpflichtet geblieben. An dieser Situation habe angesichts des täglichen Pendelns zu Stosszeiten auch das Angebot eines Einzelbüros im Solothurner Rathaus nichts geändert. Entgegen dem durch das angefochtene Urteil vermittelten Eindruck habe der Beschwerdeführer die mit dem abgeschlossenen Vergleich getroffene "Einigung nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt". Es treffe nicht zu, dass es beim Kanton Solothurn im fraglichen Zeitraum für den Beschwerdeführer mit seiner breiten Berufserfahrung als Jurist keine geeigneten alternativen Stellenangebote gegeben habe. Offensichtlich unrichtig sei die vorinstanzliche Feststellung, wonach ein "Mobbing-Verfahren" im Raum gestanden habe, worüber jedoch laut angefochtenem Urteil nichts Konkretes aktenkundig gewesen sei. Gleiches gelte für die Feststellungen zur Krankengeschichte, zur Arbeitsunfähigkeit und zu den angeblich fehlenden alternativen Stellenangeboten. Die Vorinstanz habe § 30 StPG/SO bzw. § 48 GAV/SO qualifiziert falsch angewendet und dadurch das Willkürverbot verletzt. Zwei medizinische Expertisen würden belegen, dass der Beschwerdeführer unter Umsetzung der von ihm geltend gemachten und ärztlich empfohlenen Anpassungsmassnahmen in seiner bisherigen und einer angepassten Tätigkeit "während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig" gewesen sei. Es habe nur eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsunfähigkeit bestanden. Die Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien nicht erfüllt. Das Anstellungsverhältnis dauere fort. Selbst wenn man davon ausgehen würde, der Beschwerdeführer sei tatsächlich an seiner Aufgabenerfüllung verhindert gewesen, berufe sich der Beschwerdegegner treuwidrig und rechtsmissbräuchlich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 30 StPG/SO bzw. § 48 GAV/SO. Gegenüber dem "gesundheitlich beeinträchtigten [...] Beschwerdeführer" hätte der Arbeitgeber einer erhöhten arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht genügen und eine übermässige Beanspruchung verhindern müssen. Seit der Umstrukturierung im Jahre 2018 bestehe "ein Arbeitsplatzkonflikt". Die Umstrukturierung und die Verletzung der Fürsorgepflicht hätten die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers verursacht. Durch diese treuwidrige Herbeiführung des Eintritts einer Resolutivbedingung hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses habe der Beschwerdegegner Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV verletzt. Dadurch habe der Beschwerdegegner die Kündigungsvorschriften missbräuchlich umgangen.

5.

5.1. Der Beschwerdeführer legt nicht in einer der qualifizierten Rügepflicht genügenden Weise (E. 2.4) dar, inwiefern das kantonale Gericht mit dem angefochtenen Urteil seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt haben soll. Die Vorinstanz war nicht verpflichtet, sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinanderzusetzen und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich zu widerlegen, sondern konnte sich vielmehr auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken (vgl. BGE 148 III 30 E. 3.1 mit Hinweisen). Der Beschwerdeführer zeigt nicht auf, und es ist nicht ersichtlich, inwiefern ihm mit der mehr als 25-seitigen Beschwerdeschrift eine sachgerechte Anfechtung des vorinstanzlichen Urteils nicht möglich gewesen wäre. Auch von einer übermässig langen Dauer des Verfahrens vor dem kantonalen Gericht kann entgegen dem Beschwerdeführer angesichts der von der Vorinstanz veranlassten Massnahmen zur vergleichsweisen Einigung der Parteien und zur ergänzenden Sachverhaltsfeststellung keine Rede sein.

5.2. Obwohl das vom Beschwerdeführer mit Anzeige vom 4. August 2020 eingeleitete "Mobbing-Verfahren" gemäss angefochtenem Urteil Gegenstand des vor kantonalem Gericht am 18. August 2021 geschlossenen - und später vom Beschwerdeführer verworfenen - Vergleichs bildete (Vergleich Ziff. 3), stellte die Vorinstanz fest, darüber sei "nichts Konkretes aktenkundig". Inwieweit diese Feststellung mit Blick auf den damaligen Zeitpunkt tatsächlich offensichtlich unrichtig war, kann offenbleiben, weil der Beschwerdeführer nicht darlegt und nicht ersichtlich ist, weshalb diese Sachverhaltsfeststellung entscheidrelevant sein könnte. Immerhin steht gemäss Regierungsratsbeschluss vom 27. April 2021 fest, dass bis dahin keine administrative Untersuchung stattgefunden hatte und laut Beschwerdeschrift vom 30. Januar 2023 die administrative Untersuchung zu diesem Zeitpunkt auch noch nicht abgeschlossen war.

5.3. Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, die Vorinstanz habe die Krankengeschichte und die Arbeitsunfähigkeit offensichtlich unrichtig festgestellt und das Willkürverbot (Art. 9 BV) verletzt, indem sie in tatsächlicher Hinsicht von einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit vom 28. September 2019 bis Ende September 2020 in unterschiedlichem Ausmass ausgegangen sei, argumentiert er widersprüchlich.

5.3.1. Bei den gerichtlichen Feststellungen zum Gesundheitszustand, zur Krankengeschichte und zur Arbeitsfähigkeit sowie der konkreten Beweiswürdigung geht es um für das Bundesgericht grundsätzlich verbindliche Tatfragen (vgl. BGE 132 V 393 E. 3.2; Urteil 8C_716/2022 vom 5. Juli 2023 E. 1.2). Arbeitsunfähigkeit ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten (Art. 6 Satz 1 ATSG). Sie bezieht sich grundsätzlich auf die bisherige Tätigkeit (vgl. BGE 130 V 343 E. 3.1 und 3.1.1 mit Hinweisen) und unterscheidet sich von der Erwerbsunfähigkeit (vgl. BGE 140 V 89 E. 5.2). Erst bei langer Dauer - in der Regel bei einer länger als sechs Monate anhaltenden Arbeitsunfähigkeit (vgl. dazu BGE 146 II 89 E. 4.4 mit Hinweisen) - wird auch die zumutbare Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich berücksichtigt (Art. 6 Satz 2 ATSG).

5.3.2. Wie der Beschwerdeführer vor kantonalem Gericht selber vorbrachte, attestierte ihm sein Hausarzt ab 28. September 2019 - jeweils mit einfachem Arztzeugnis - die festgestellten Arbeitsunfähigkeitsgrade (vgl. Sachverhalt lit. A.). Gleichzeitig behauptet der Beschwerdeführer, "während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig" gewesen zu sein unter der Voraussetzung, dass die "von ihm verlangten und [...] ärztlich empfohlenen Anpassungsmassnahmen" eingehalten worden wären. Dies würden zwei medizinische Gutachten belegen.

5.3.2.1. Fest steht, dass der Beschwerdeführer seine Restarbeitsfähigkeit ab 14. Oktober 2019 zu 50% und ab 11. Januar 2020 wieder zu 75% an seiner angestammten Arbeitsstelle (vgl. hiervor E. 5.3.1 i.f.) zu verwerten vermochte. Erst ab 28. Januar 2020 liess er sich bei seinem Hausarzt wieder zu 100%

krankschreiben. Gleichzeitig bescheinigte Letzterer am 24. Februar 2020 in Ergänzung zum vorinstanzlich festgestellten Sachverhalt (vgl. Art. 105 Abs. 2 BGG; vgl. auch BGE 136 V 362 E. 4.1 mit Hinweisen) für den Monat März 2020 ausdrücklich die "Ferien- und Reisefähigkeit", so dass der Beschwerdeführer die planmässig dreiwöchige Schiffsreise nach Südamerika im März 2020 antreten konnte.

5.3.2.2. Laut Fallverlauf zu dem vom Beschwerdegegner im Einvernehmen mit dem Beschwerdeführer bereits im Dezember 2019 beim zuständigen Krankentaggeldversicherer eingeleiteten externen Case Management (fortan: CM-Fallverlauf) sollte diese Massnahme unter anderem der Wiedererlangung einer vollen Arbeitsfähigkeit am angestammten Arbeitsplatz und einer Klärung der Situation dienen. Gemäss CM-Fallverlauf berief sich der Beschwerdeführer schon ab 2019 wiederholt auf die Krankschreibungen durch seinen Hausarzt, äusserte den Wunsch nach einer beruflichen Veränderung und verlangte nach einem "anderen Setting". Nachdem der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer am 16. Juni 2020 per 1. Juli 2020 ein Einzelbüro im Rathaus in Solothurn zusicherte und auf diesen Zeitpunkt die Wiederaufnahme der angestammten Tätigkeit erwartete, antwortete Letzterer, er werde am 1. Juli 2020 ein medizinisches Behandlungsaufgebot wahrnehmen.

5.3.2.3. Da der Beschwerdeführer mit den erwarteten Anwesenheiten während der Blockzeiten nicht einverstanden war und ein weiteres Arzzeugnis des Dr. med. D. betreffend eine fortwährend anhaltende Arbeitsunfähigkeit von 100% vorlegte, veranlasste der Krankentaggeldversicherer schliesslich am 3. August 2020 weitere Abklärungen zur Überprüfung der Arbeitsfähigkeit. Der Orthopäde Dr. med. E. und die Psychiaterin Dr. med. F. erstatteten am 27. August und 22. September 2020 je eine fachärztliche Expertise als "second Opinion zur aktuellen Arbeitsfähigkeit". Bei anhaltender, hausärztlich attestierter Arbeitsunfähigkeit von 100% bescheinigte Dr. med. E. aus somatischer Sicht in Bezug auf die bisherige Tätigkeit bezogen auf ein 100%-Pensum eine Arbeitsfähigkeit von 100%. Gestützt auf die anamnestischen Angaben des Beschwerdeführers hielt er zusätzlich fest: "Gegebenenfalls wäre eine Optimierung der Geräuschkulisse durch den Arbeitgeber zu bewerkstelligen." Auch Dr. med. F. vermochte keine relevanten psychopathologischen Befunde zu objektivieren, sondern stützte sich auf einen vom Beschwerdeführer in die Exploration mitgebrachten Bericht vom 9. September 2020 des Spitals G. in U.. Laut dieses Berichtes zu der dort durchgeführten ambulanten Psychotherapie bestand angeblich eine "deutliche Gefahr einer erneuten psychischen Dekompensation" bei "Rückkehr an die bisherige Arbeitsstelle", obwohl aktuell ausdrücklich "keine psychiatrische Diagnose stellbar" sei (vgl. zu den Voraussetzungen eines anspruchsbegründenden psychischen Gesundheitsschadens: BGE 130 V 396 E. 5.3 und 6). Gemäss Dr. med. F. war der Beschwerdeführer in Bezug auf die bisherige Tätigkeit in einer "ruhigeren Arbeitsumgebung [und bei] Reduktion der geforderten Arbeitsmenge" zu 100% arbeitsfähig. Die Vorinstanz erkannte darin ein Arzzeugnis für eine primär arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit. Soweit Dr. med. F. aus psychiatrischer Sicht als einschränkende Bedingung eine "ruhigere Arbeitsumgebung" empfahl und Dr. med. E. eine "Optimierung der Geräuschkulisse" befürwortete, ist auf das Angebot eines Einzelbüros seitens des Beschwerdegegners zu verweisen (E. 5.3.2.2 i.f.). Soweit die psychiatrische Expertin jedoch eine rein quantitative Reduktion der Arbeitsmenge als Einschränkung der zumutbaren Leistungsfähigkeit attestierte, folgte daraus im entsprechenden Ausmass eine arbeitsplatzunabhängige Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers. Unter den gegebenen Umständen ist nicht ersichtlich und wird nicht rechtsgenüchlich dargelegt, inwiefern die Vorinstanz das Willkürverbot verletzt haben soll, indem sie verneinte, dass das - angeblich rein arbeitsplatzbedingte - Arbeitsunfähigkeitsattest der Dr. med. F. einen Annahmeverzug des Arbeitgebers (vgl. Art. 324 Abs. 1 OR) auslöste. Nach dem Gesagten ist jedenfalls nicht als offensichtlich unrichtig (E. 2.2) zu beanstanden, dass das kantonale Gericht von einer ab 28. September 2019 durchgehenden, mindestens teilweisen Arbeitsunfähigkeit ausging.

5.3.3. Der Beschwerdeführer vermag gestützt auf die von ihm angerufenen Belege nicht aufzuzeigen (vgl. E. 2.2 hiervor) und es ist nicht ersichtlich, inwiefern das kantonale Gericht die Beweislage

willkürlich gewürdigt und offensichtlich unrichtig festgestellt haben soll, dass er vom 28. September 2019 bis 27. September 2020 ohne Unterbruch in unterschiedlichem Ausmass arbeitsunfähig war.

5.4.

5.4.1. Gemäss angefochtenem Urteil endete damit nach kantonaler Gerichtspraxis zu § 30 und 47 StPG/SO sowie § 48 und 174 GAV/SO das Anstellungsverhältnis mit dem Erlöschen des Lohnfortzahlungsanspruchs. Dass die vorinstanzliche Praxis Bundesrecht verletze, macht der Beschwerdeführer nicht geltend und ist nicht ersichtlich.

5.4.2. Inwiefern der Beschwerdegegner treuwidrig in Verletzung von Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV durch Missachtung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 30 StPG/SO bzw. § 48 GAV/SO herbei geführt habe, legt der Beschwerdeführer nicht in einer der qualifizierten Rügepflicht (E. 2.4) genügenden Weise dar. Gemäss angefochtenem Urteil ist - jedenfalls vor Juni 2020 - unbestritten nie ein formelles Gesuch um Bewilligung eines ausserordentlichen Arbeitsplatzes nach § 66 Abs. 1 GAV/SO gestellt worden. Weshalb die Umstrukturierung, welche bereits ab 1. Januar 2018 ein neues Arbeitsverhältnis und neue Aufgaben zur Folge hatte, erst ab 28. September 2019 zu Arbeitsunfähigkeit führte, obwohl angeblich diese Reorganisation und Fürsorgepflichtverletzung für die Arbeitsunfähigkeit ursächlich waren, ist nicht nachvollziehbar. Nicht nur das vom Beschwerdegegner eingeleitete Case Management, sondern auch das Angebot eines Einzelbüros ab 1. Juli 2020 vermochten offenbar den Anforderungen des Beschwerdeführers an ein für ihn stimmiges "anderes Setting" nicht zu genügen. Nach vorinstanzlicher Sachverhaltsfeststellung beschränkte der Beschwerdegegner zudem das Arbeitsgebiet des Beschwerdeführers auf juristische Tätigkeiten. Inwiefern die Vorinstanz in Willkür verfiel, indem sie bei gegebener Aktenlage unter Berücksichtigung der vom Beschwerdegegner ergriffenen Massnahmen die Gesundheit des Beschwerdeführers als ausreichend geschützt erachtete, ist nicht ersichtlich und legt der Beschwerdeführer nicht dar.

5.4.3. Der Beschwerdeführer vermag auch nicht aufzuzeigen, inwiefern das kantonale Gericht das Willkürverbot verletzte, indem es feststellte, dass im vergleichsweise kleinen Kanton Solothurn faktisch kaum je juristische Arbeitsplätze mit der Nachfrage nach (...-) rechtlichem Spezialwissen offen stünden. Diese Frage liess die Vorinstanz letztlich offen, weil der Beschwerdeführer den abgeschlossenen Vergleich - mit dem Angebot der Unterstützung bei der Suche nach einer seinem Profil entsprechenden neuen Anstellung beim Kanton Solothurn - nachträglich abgelehnt habe.

5.4.4. Dem Vorwurf des Beschwerdeführers, der Beschwerdegegner habe treuwidrig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses billigend in Kauf genommen, ist entgegen zu halten, dass er selber bereits zu Beginn des Case Managements am 5. Dezember 2019 nicht nur geschäftliche, sondern auch private Problemfelder für seine gesundheitlichen Beschwerden als mitursächlich erkannte, wie auch dem Bericht der Dr. med. F. zu entnehmen ist. Der CM-Fallverlauf zeigt zudem, dass der Beschwerdeführer schon Anfang Dezember 2019 eine "berufliche Veränderung" in Betracht zog, ein "anderes Setting" suchte und ein definitives Ausscheiden per Juni/Juli 2020 erwog. Ausdruck dieser Suche nach einer beruflichen Neuorientierung ist denn auch die vom Beschwerdeführer im Juni 2019 neu gegründete GmbH (vgl. Sachverhalt lit. A.). Der Beschwerdeführer zeigt nicht auf und es ist nicht ersichtlich, inwiefern das kantonale Gericht im Rahmen des ihm als Sachgericht bei der Beweiswürdigung zustehenden Ermessens (vgl. BGE 144 V 50 E. 4.1 i.f. mit Hinweisen) willkürlich verneinte, dass der Beschwerdegegner der ihm obliegenden arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht unter den gegebenen Umständen nicht rechtsgenügend nachgekommen ist.

5.5. Zusammenfassend vermag der Beschwerdeführer nicht in einer der qualifizierten Rügepflicht genügenden Weise darzulegen und ist nicht ersichtlich, inwiefern die vorinstanzliche Beweiswürdigung und Sachverhaltsfeststellung das Willkürverbot verletzt haben sollen. Eine anderweitige Verletzung

von Grundrechten ist auch mit Blick auf die in Anwendung der einschlägigen kantonalen Rechtsgrundlagen ergangene, mit Regierungsratsbeschluss und angefochtenem Urteil bestätigte Feststellungsverfügung vom 1. Oktober 2020 zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses per 27. September 2020 nicht ersichtlich.

5.6. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde unbegründet und folglich abzuweisen.

6.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3'000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Verwaltungsgericht des Kantons Solothurn und dem Regierungsrat des Kantons Solothurn schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 21. August 2023

Im Namen der IV. öffentlich-rechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Wirthlin

Der Gerichtsschreiber: Hochuli