

AG_GERICHTE AGVE 2011 93 vom 25. Oktober 2011

AG Gerichte, 2011-10-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_gerichte_AGVE_2011_93

FR: AG_GERICHTE AGVE 2011 93 du 25 octobre 2011

IT: AG_GERICHTE AGVE 2011 93 del 25 ottobre 2011

Regeste

93 Kommunales Dienstverhältnis. Fehlendes Personalreglement. Arztzeugnis.kantonale Personalrecht sinngemäss zur Anwendung; der in einemAnstellungsvertrag enthaltene Verweis auf die Bestimmungen desObligationenrechts ist diesfalls unbeachtlich (Erw. I/2).Einzelfall gerechtfertigt sein, sofern ihr eine...

Volltext

Aargau Personalrekursgericht 25.10.2011 AGVE 2011 93 Argovie Personalrekursgericht 25.10.2011 AGVE 2011 93 Argovia Personalrekursgericht 25.10.2011 AGVE 2011 93

93 Kommunales Dienstverhältnis. Fehlendes Personalreglement. Arztzeugnis.kantonale Personalrecht sinngemäss zur Anwendung; der in einemAnstellungsvertrag enthaltene Verweis auf die Bestimmungen desObligationenrechts ist diesfalls unbeachtlich (Erw. I/2).Einzelfall gerechtfertigt sein, sofern ihr eine...

AGVE - Lawsearch Cache - AGVE 2011 2 S. 401 2011 Auflösung Anstellungsverhältnis 401 [...] 93 Kommunales Dienstverhältnis. Fehlendes Personalreglement. Arztzeug- nis. - Besitz eine Gemeinde kein eigenes Personalreglement, so kommt das kantonale Personalrecht sinngemäss zur Anwendung; der in einem Anstellungsvertrag enthaltene Verweis auf die Bestimmungen des Obligationenrechts ist diesfalls unbeachtlich (Erw. I/2). 2011 Personalrekursgericht 402 - Die Ausstellung einer rückwirkenden ärztlichen Bestätigung kann im Einzelfall gerechtfertigt sein, sofern ihr eine eingehende Untersu- chung vorausgeht, die Rückwirkung eine Woche nicht überschreitet und keine sonstigen Umstände die Arbeitsunfähigkeit fraglich er- scheinen lassen (Erw. II/1.4.1); in casu bestehen keine konkreten Zweifel an der Aussagekraft des vorgelegten Arztzeugnisses und be- hauptet auch die Arbeitgeberin nicht, dass die ärztliche Diagnose an sich falsch gewesen sei (Erw. II/1.4.2). Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 25. Oktober 2011 i.S. P. gegen Einwohnergemeinde B. (2-KL.2010.14). Aus den Erwägungen I. 2. 2.1. Die Gemeindeordnung der Beklagten enthält keine Angaben da- rüber, ob die Anstellung von Mitarbeitenden mittels Verfügung, mit- tels privatrechtlichen Vertrag oder mittels öffentlich-rechtlichen Ver- trag erfolgt. Ein Personalreglement besitzt die Beklagte nicht. Der Anstellungsvertrag zwischen dem Kläger und der Beklag- ten vom 6. April 2009 enthält unter Ziffer 15 die folgende Vereinba- rung: "Ergänzendes Recht zu diesem Arbeitsvertrag bilden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) über den Arbeitsvertrag sowie die Be- stimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Aargau und das öffentliche Dienstrecht. Wo zulässig, gehen die Bestimmungen des OR allen andern Bestim- mungen vor, insbesondere den Bestimmungen des öffentlichen Dienstrechts und der aargauischen Personalgesetzgebung." 2.2. § 50 GG lautet wie folgt: "Die Gemeinden können ein Dienst- und Besoldungsreglement erlassen. Fehlt ein solches oder enthält es Lücken, gelten sinngemäss die entsprechenden Bestim- mungen des

kantonalen Personalrechts." 2011 Auflösung Anstellungsverhältnis 403 Verzichtet eine Gemeinde darauf, im Bereich des Personalrechts selber zu legiferieren, so gelangt gemäss der zitierten Bestimmung stets das kantonale Personalrecht sinngemäss zur Anwendung. Wollen Gemeinden eine andere Lösung, so müssen sie entweder ein eigenes Dienst- und Besoldungsreglement erlassen oder auf Erlassstufe das Recht eines anderen Gemeinwesens oder das Obligationenrecht als anwendbar erklären. Ohne entsprechende Rechtsgrundlage besteht keine Möglichkeit, im Rahmen des Anstellungsvertrages oder der Anstellungsverfügung andere Rechtserlasse als diejenigen des kantonalen Personalrechts als massgebend zu erklären (PRGE vom 26. Mai 2010, 2-BE.2009.4, Erw. I/2.3). § 49 Abs. 2 GG, wonach den Gemeinden die Anstellung aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages vorbehalten bleibt, ändert an dieser Einschätzung nichts. Die Bestimmung bietet keine genügende gesetzliche Grundlage, um einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag direkt darauf abzustützen. Dies ergibt sich vorab aus dem Verhältnis zwischen § 49 und § 50 GG; da das kantonale Recht immer dann zur Anwendung gelangt, wenn auf kommunaler Ebene kein Dienst- und Besoldungsreglement besteht, muss auch ein allfälliger Verweis auf das Privatrecht auf Erlassstufe geregelt sein. 2.3. Da die Beklagte - wie gesehen (Erw. I/2.1) - kein kommunales Dienst- und Besoldungsreglement erlassen hat, ergibt sich aus § 50 GG, dass das kantonale Personalrecht sinngemäss zur Anwendung gelangt. Dies gilt unabhängig von der abweichenden vertraglichen Bestimmung, wonach primär das Obligationenrecht anwendbar sein soll; mangels entsprechender Grundlage im kommunalen Recht besteht für eine derartige Vereinbarung kein Raum. 2.4. § 3 PersG unterscheidet zwischen Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis durch öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag begründet wird (Regelfall), und Beamtinnen und Beamten, die vom Volk oder vom Grosse Rat auf Amtsdauer gewählt werden (Ausnahme). Das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten wurde mit Anstellungsvertrag vom 6. April 2009 begründet. Nach Massgabe des sinngemäss anwendbaren kantonalen Personalrechts 2011 Personalrekursgericht 404 rechts (vgl. Erw. I/2.3) handelt es sich dabei um einen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Demnach ist das Personalrekursgericht für das vorliegende Verfahren zuständig (§ 48 Abs. 1 PersG); es hat die gestellten Begehren im Klageverfahren zu beurteilen (§ 39 lit. a PersG; § 48 Abs. 1 PLV e contrario; AGVE 2001, S. 517 ff., Erw. I/2a/cc/bbb). II. 1.4. 1.4.1. Gemäss Arzteugnis vom 3. November 2010 war der Kläger ab dem 29. Oktober 2010 zu 100% arbeitsunfähig. Die Ausstellung einer solchen rückwirkenden ärztlichen Bestätigung kann im Einzelfall gerechtfertigt sein, sofern ihr eine eingehende Untersuchung des Patienten vorausgeht, die Rückwirkungsdauer eine Woche nicht überschreitet und keine sonstigen Umstände vorliegen, welche die behauptete Arbeitsunfähigkeit fraglich erscheinen lassen (vgl. Roland Müller, Arzteugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, in: AJP 2/2010, S. 172). 1.4.2. Der Umstand, dass die ärztliche Untersuchung "erst" am 3. November 2010 stattfand, kann dem Kläger nicht zum Vorwurf gemacht werden. Aufgrund des Wochenendes vom 30./31. Oktober 2010 sowie des anschliessenden Feiertages vom 1. November 2010 (Allerheiligen) erstaunt es nicht, dass der Kläger, der offenbar noch am Abend des 28. Oktober 2010 bei seinem Arzt angerufen hatte, keinen früheren Arzttermin vereinbaren konnte. Beim 3. November 2010 handelte es sich erst um den dritten Arbeitstag, an dem der Kläger gemäss eigenen Angaben bzw. gemäss Arzteugnis krank war. [...] Der zeitliche Zusammenhang zwischen dem Gespräch vom 28. Oktober 2010 und der anschliessenden Erkrankung des Klägers ist auffallend eng. Dies ist jedoch ebenfalls kein Beleg dafür, dass das vorgelegte Arzteugnis falsch oder vom Kläger gar in rechts-

missbräuchlicher Absicht erwirkt worden wäre, um die Kündigung abzuwenden bzw. hinauszuzögern. Dies gilt umso mehr, als eine un- erwartete Kündigung - wie die allgemeine Lebenserfahrung zeigt - 2011 Auflösung Anstellungsverhältnis 405 bei der betroffenen Person durchaus massive psychische Probleme auslösen kann. Der Kläger macht denn auch geltend, dass er nach dem Gespräch vom 28. Oktober 2010 einen "Nervenzusammen- bruch" erlitten habe und sein Arzt das Vorliegen einer depressiven Phase diagnostiziert habe. Bei dieser Sachlage bestehen keine konkreten Zweifel an der Aussagekraft des Arzzeugnisses vom 3. November 2010. Im Folgen- den ist daher davon auszugehen, dass der Kläger effektiv ab dem 29. Oktober 2010 krankheitsbedingt an der Arbeitsleistung verhindert war, zumal auch die Beklagte zu keinem Zeitpunkt die Richtigkeit der ärztlichen Diagnose an sich in Zweifel zog und auch keine ver- trauensärztliche Untersuchung des Klägers verlangte, sondern im Rahmen der Rechtsschriften lediglich in genereller Weise geltend machte, es liege eine unzulässige Rückdatierung vor.

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