

# **AG\_VERWALTUNGSGERICHT WBE.2024.4 vom 2. September 2024**

AG Verwaltungsgericht, 2024-09-02, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag\\_verwaltungsgericht\\_WBE.2024.4](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_verwaltungsgericht_WBE.2024.4)

FR: AG\_VERWALTUNGSGERICHT WBE.2024.4 du 2 septembre 2024

IT: AG\_VERWALTUNGSGERICHT WBE.2024.4 del 2 settembre 2024

## **Erwägungen**

### **E. 1**

A.\_\_\_\_\_ war ab dem 1. August 2015 mit einem Pensum von insgesamt 100 % bei der B.\_\_\_\_\_ als Lehrperson angestellt. Ab Juli 2021 befand er sich in Untersuchungshaft.

#### **E. 1.1**

Angefochten ist ein Nichteintretensentscheid der Schlichtungskommission. Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens ist damit einzig, ob die Vorinstanz zu Recht auf das Gesuch des Beschwerdeführers nicht ein- getreten ist. Trifft dies zu, hat es bei diesem Nichteintretensentscheid sein Bewenden (vgl. BGE 144 II 184, Erw. 1.1 mit Hinweisen = Pra 2018

- 8 - Nr. 142, S. 1343 f.; 135 II 38, Erw. 1.2; Urteil des Bundesgerichts 2C\_142/2023 vom 3. August 2023, Erw. 1.2 mit Hinweisen, nicht publ. in: BGE 150 II 57). Ist die Vorinstanz dagegen zu Unrecht auf das Gesuch nicht eingetreten, so wäre die Sache zur materiellen Beurteilung im Sinne von § 35 Abs. 2 GAL an die Vorinstanz zurückzuweisen (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts WBE.2023.259 vom 22. Januar 2024, Erw. II/1).

#### **E. 1.2**

Die Vorinstanz hielt im angefochtenen Entscheid im Wesentlichen fest, der Beschwerdeführer sei im Zeitpunkt der Kündigung vom 29. Oktober 2021 nicht krankgeschrieben gewesen. Vielmehr gehe aus den Akten hervor, dass seit August 2021 keine Krankheitssymptome mehr bestanden hätten und er wieder gesund gewesen sei. Die Kündigung sei nicht nichtig, da kein Sperrfristtatbestand vorgelegen habe. In Bezug auf die Kündigung vom 29. Oktober 2021 sei innert der 30-tägigen Frist nach Vertragsauflösung gemäss § 35 Abs. 1 GAL kein Schlichtungsgesuch bei der Schlichtungs- kommission eingegangen. Das Schreiben des Beschwerdeführers vom 21. November 2021 an die Anstellungsbehörde sei zwar innerhalb der An- fechtungsfrist erfolgt, es stelle jedoch keine Anfechtung der Kündigung res- pektive kein Schlichtungsgesuch dar, da er – mit Blick auf die Ausstellung des künftigen Arbeitszeugnisses – lediglich darum ersucht habe, gewisse Formulierungen in der Kündigungsbegründung zu streichen bzw. abzuän- dern. Die Anstellungsbehörde habe das besagte Schreiben zu Recht nicht als Schlichtungsgesuch verstehen müssen; ein Grund zur Überweisung an die Schlichtungskommission habe daher nicht bestanden. Die Kündigung vom 29. Oktober 2021 sei innert der Anfechtungsfrist somit nicht angefoch- ten worden, weshalb sie in Rechtskraft erwachsen sei. Folglich werde auf die Anträge 1 und 2 seines Gesuchs nicht eingetreten.

#### **E. 1.3**

Der Beschwerdeführer stellt sich sinngemäss auf den Standpunkt, er sei aufgrund einer gravierenden Long Covid-Erkrankung mit schwerwiegenden neurologischen Komplikationen von seinem Hausarzt ab dem 20. Mai 2021 bis zu den Sommerferien zu 100 % arbeitsunfähig geschrieben worden. Da er im Juli 2021 in Untersuchungshaft versetzt worden sei, sei die Einholung eines weiteren Arbeitsunfähigkeitszeugnisses obsolet gewesen. Trotzdem sei am 17. August 2021 ein weiteres Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausgestellt worden, wobei festgehalten worden sei, er sei "voraussichtlich" wieder arbeitsfähig, da der Arzt angenommen habe, er würde während der Haftzeit sicherlich irgendwann wieder gesund. Nach Erhalt der Kündigung am 29. Oktober 2021 sei er im November 2021 in einer Neuroklinik und am H.\_\_\_\_\_ eingehend untersucht worden. Die Ergebnisse hätten deutlich gezeigt, dass er im November 2021 immer noch zu 100 % arbeitsunfähig gewesen sei. Der festgestellte ausgeprägte Hypometabolismus im fronto-temporalen Bereich des Gehirns sei mit starken Funktionsbeeinträchtigungen verbunden, die vergleichbar seien mit einer Alzheimer-Demenz-Er-

- 9 - krankung im fortgeschrittenen Stadium. Erst die am 15. März 2022 durchgeführte Untersuchung habe ergeben, dass sich der Metabolismus im Gehirn normalisiert habe. Damit sei zweifellos erstellt, dass er erst ab März 2022 wieder arbeitsfähig gewesen wäre. Die Kündigung am 29. Oktober 2021 sei somit innerhalb der 180-tägigen Sperrfrist erfolgt und deshalb nichtig. In seiner Replik lässt der Beschwerdeführer ergänzen, aus dem Arztzeugnis von Prof. C.\_\_\_\_\_ vom 7. Februar 2024 gehe hervor, dass er im Zeitpunkt des Kündigungsempfangs aufgrund einer vorhandenen Krankheit arbeitsunfähig gewesen sei. Es handle sich dabei nicht um ein Arztzeugnis mit Gefälligkeitscharakter. Der betreffende Arzt sei ein führender Spezialist im Bereich der Long Covid-Erkrankungen. Dieser habe im Gutachten vom 5. Oktober 2023 anhand der Untersuchungsergebnisse des Beschwerdeführers vom 9. November 2021 sowie vom 15. März 2022 die für das Strafverfahren relevanten Fragen beantwortet. Gestützt auf derart detaillierte Untersuchungen und Laborwerte sei es einem Spezialisten zweifellos möglich, auch fast drei Jahre später Aussagen hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers für den Zeitraum, den die Untersuchungsergebnisse abdeckten, zu tätigen. In Bezug auf das Arztzeugnis von Dr. med. D.\_\_\_\_\_ vom 17. August 2021 sei festzuhalten, dass die medizinische Einschätzung eines Allgemeinpraktikers respektive Hausarztes wohl nicht dieselbe Aussagekraft habe wie jenes eines führenden Long Covid-Spezialisten. Zudem habe er die Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers ab 9. August 2021 nicht bestätigt, sondern lediglich prognostiziert. Da ihm die Untersuchungsergebnisse von November 2021 und März 2022 nicht vorgelegen hätten, komme diesem hausärztlichen Zeugnis ohne eigentliche medizinische Untersuchung im Vergleich zu jenem des Spezialarztes ein deutlich geringeres Gewicht zu.

#### **E. 1.4**

Die Beschwerdegegnerin schliesst sich im Wesentlichen der Auffassung der Vorinstanz an, wonach die Kündigung vom 29. Oktober 2021 nicht angefochten worden und somit in Rechtskraft erwachsen sei. Der Beschwerdeführer sei im fraglichen Zeitraum nicht krankgeschrieben gewesen. Der Beweiswert des Arztzeugnisses vom 7. Februar 2024, welches dem Beschwerdeführer ohne jede Begründung für die Dauer vom 2. Juli 2021 bis am 29. Oktober 2021 und damit rückwirkend auf fast drei Jahre eine Arbeitsunfähigkeit attestiere, werde bestritten. Dessen Gefälligkeitscharakter werde nur schon daraus ersichtlich, dass es just am 29. Oktober 2021, d.h. am für den Beschwerdeführer

entscheidenden Tag, ende. Als die Kündigung ausgesprochen worden sei, sei der Beschwerdeführer nicht arbeitsunfähig gewesen; eine Arbeitsunfähigkeit sei nicht belegt. Im Arztbericht vom 26. November 2021 werde sogar explizit erwähnt, seit August 2021 bestünden keine Krankheitssymptome und der Beschwerdeführer sei seit-

- 10 - her wieder gesund. Eine Sperrfrist komme nicht zum Tragen und die Kündigung sei dementsprechend nicht wichtig. In ihrer Duplik lässt die Beschwerdegegnerin ausführen, die vom Beschwerdeführer eingereichten ärztlichen Zeugnisse vom 7. Februar 2024 und vom 29. Mai 2024 seien erst Jahre nach dem relevanten Vorfall für den entsprechenden Zeitraum beschafft worden. Es reiche nicht aus zu behaupten, der ausstellende Professor sei ein Fachmann, zumal sich aus den Zeugnissen nicht ergebe, wie dieser zu seiner Diagnose gelange. Überhaupt werde offengelassen, wie es zur Ausstellung dieser Zeugnisse gekommen sei. Die eingereichten Arztzeugnisse seien völlig unbegründet. Gestützt darauf liessen sich keinerlei Rückschlüsse auf den Gesundheitszustand am Tag der Kündigung ziehen. Dr. med. D.\_\_\_\_\_, dessen Zeugnis vom Beschwerdeführer selbst vorgelegt worden sei, habe damals direkten Kontakt mit dem Beschwerdeführer gehabt und habe dessen Arbeitsfähigkeit direkt beurteilen können. Prof. C.\_\_\_\_\_ sei dies bei der Ausstellung des Zeugnisses Jahre nach dem relevanten Datum gerade nicht möglich gewesen. Die Beurteilung im relevanten Zeitpunkt im Rahmen einer direkten Untersuchung sei höher zu werten als ein drei Jahre nach dem relevanten Datum gefällter Aktenentscheid. 2.

## **E. 2**

Am 14. Dezember 2021 teilte die Anstellungsbehörde A.\_\_\_\_\_ mit, sie erachte die Kündigung als sachlich begründet und werde diese nicht abändern. Innerhalb von vierzehn Tagen würde er ein Zwischenzeugnis erhalten; das Abschlusszeugnis werde auf dieser Basis per Anstellungsende ausgestellt. In der Folge erhielt er am 12. Januar 2022 ein Zwischenzeugnis und am 22. Februar 2022 ein Arbeitszeugnis.

### **E. 2.1**

Gemäss § 35 Abs. 1 Satz 2 GAL ist die Schlichtungskommission bei Verfügungen und Vertragsauflösungen innert einer Frist von 30 Tagen nach Zustellung anzurufen. Zur Rechtsnatur dieser Frist hat sich bereits das ehemalige Personalrekursgericht im Zusammenhang mit der inhaltlich gleichlautenden Bestimmung in § 37 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts vom 16. Mai 2000 (Personalgesetz, PersG; SAR 165.100) geäußert. Demnach sind solche gesetzlichen Fristen in der Regel Verwirkungsfristen. Verwirkung bedeutet, dass ein Recht untergeht, wenn die berechtigte bzw. verpflichtete Person eine Handlung nicht innerhalb der Frist vornimmt. Sofern ein Anspruch verwirkt ist, ist das diesbezügliche Rechtsbegehren abzuweisen (AGVE 2012, S. 305, Erw. II/1.2.2 mit Hinweisen). Bei der 30-tägigen Frist zur Anrufung der Schlichtungskommission handelt es sich klarerweise um eine Verwirkungsfrist. Dafür spricht zum einen der Umstand, dass eine gesetzliche Normierung vorliegt (§ 35 Abs. 1 GAL), und zum anderen, dass sich der Gesetzgeber mit dieser Norm an die Beschwerdefrist des Verwaltungsrechtspflegegesetzes anlehnte, welche eine Verwirkungsfrist darstellt (vgl. AGVE 2012, S. 305, Erw. II/1.2.2 mit Hinweisen; vgl. MICHAEL MERKER, Rechtsmittel, Klage und Normenkontrollverfahren nach dem aargauischen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege vom 9. Juli 1968 [aVRPG], 1998, N. 6 zu § 40 aVRPG). Auf dem Gebiet des Privatrechts führt die Verwirkung zum völligen Untergang des Rechts, ohne dass eine sog. Naturalobligation bestehen bliebe. Die Forderung erlischt, wenn die zu ihrer Erhaltung

nötige Handlung innert

- 11 - der Verwirkungsfrist nicht vorgenommen wird. Die Verwirkung ist von Amtes wegen zu berücksichtigen. Diese Prinzipien gelten grundsätzlich auch im öffentlichen Recht, wobei die Einrede der Verwirkung jedenfalls dann nicht von Amtes wegen zu beachten ist, wenn sie als rechtsmissbräuchlich bzw. unvereinbar mit dem Gebot von Treu und Glauben erscheint (AGVE 2012, S. 305, Erw. II/1.2.3 mit Hinweisen; vgl. zum Ganzen auch Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2022.4 vom 3. Juni 2024, Erw. I/6.3).

## **E. 2.2**

Der Beschwerdeführer hat die Kündigung vom 29. Oktober 2021 gleichentags persönlich entgegengenommen. Die 30-tägige Frist zur Anrufung der Schlichtungskommission lief entsprechend bis und mit 29. November 2021. Erst am 29. Juli 2022 und damit lange nach Fristablauf liess der Beschwerdeführer ein Schlichtungsgesuch bei der Schlichtungskommission einreichen. Dadurch hat er die gesetzlich statuierte Frist klar nicht eingehalten. Daran ändert auch der Umstand nichts, wonach er mit Eingabe vom 21. November 2021 (Postaufgabe: 29. November 2021) noch innerhalb der Frist direkt an die Beschwerdegegnerin gelangte. Wie die Vorinstanz zu Recht erwog, brachte der Beschwerdeführer darin mit keinem Wort zum Ausdruck, dass er mit der Kündigung an sich nicht einverstanden sei und diese anfechten wolle. Es ging ihm dabei offensichtlich nur um die Abänderung der Kündigungsbegründung sowie um die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. Es kann somit auf die zutreffenden vorinstanzlichen Ausführungen verwiesen werden (angefochtener Entscheid, Erw. III/3b). Für die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses war ohnehin die Beschwerdegegnerin und nicht die Schlichtungskommission die erste Ansprechstelle, zumal in jenem Zeitpunkt weder ein Arbeitszeugnis noch ein Vorschlag des Beschwerdeführers für einen Zeugnistext vorlag und ein Schlichtungsgesuch durch die Schlichtungskommission deshalb (noch) nicht angezeigt war. Für die Beschwerdegegnerin bestand folglich kein Grund, die Eingabe als Schlichtungsgesuch in Zusammenhang mit der Kündigung zu verstehen und diese an die Schlichtungskommission zu überweisen. Im vorliegenden Fall ist eine allfällige Verwirkung der Ansprüche des Beschwerdeführers von Amtes wegen zu beachten, da nicht erkennbar ist, inwiefern deren Berücksichtigung rechtsmissbräuchlich oder treuwidrig sein sollte. Sofern die Kündigung vom 29. Oktober 2021 gültig erfolgt ist, wären die direkt an die Schlichtungskommission gerichteten Eingaben des Beschwerdeführers somit allesamt verspätet gewesen (§ 35 Abs. 1 GAL). Als Folge daraus wären die Ansprüche des Beschwerdeführers betreffend Vertragsauflösung bzw. Kündigung (u.a. Lohnforderung) materiell verwirkt und die Vorinstanz wäre diesfalls zu Recht nicht auf sein entsprechendes Gesuch eingetreten. Aufgrund dessen ist in materiell-rechtlicher Hinsicht zu prüfen, ob die Kündigung vom 29. Oktober 2021 gültig ergangen oder (infolge laufender Sperrfrist) nichtig ist (vgl. AGVE 2012, S. 305,

- 12 - Erw. II/1.2.5). Aus dem genannten Leitentscheid des ehemaligen Personalrekursgerichts folgt nämlich im Umkehrschluss, dass im Falle einer nichtigen Kündigung die Einhaltung der (Verwirkungs-)Frist gemäss § 37 Abs. 1 PersG nicht mehr von entscheidender Relevanz ist. Analoges muss in Bezug auf § 35 Abs. 1 GAL gelten, da der Rechtsschutz im GAL gleich geregelt ist wie im PersG (Botschaft des Regierungsrats des Kantons Aargau an den Grossen Rat vom 24. Mai 2000 zum Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen [GAL], 00.187, S. 28; Protokoll des Grossen Rats vom 17. Dezember 2002, Art. 1072, S. 1597, Votum Egger-Wyss, Kommissionspräsidentin). Insofern ist hier

– entgegen der Auffassung der Be- schwerdegegnerin – unerheblich, ob der Beschwerdeführer sein ursprüng- liches Gesuch zurückgezogen und später erneut eingereicht hat. Es besteht vorliegend kein Anlass, von der dargestellten Rechtsprechung des ehemaligen Personalrekursgerichts abzuweichen, da diese eine ver- gleichbare Konstellation zum Gegenstand hatte. Art. 336c Abs. 2 OR gilt infolge des Verweises in § 7 Abs. 1 GAL als (subsidiäres) kantonales öf- fentliches Recht. Entsprechend ist diese Norm nach den Regeln des kan- tonalen öffentlichen Rechts anzuwenden und auszulegen (AGVE 2016, S. 259, Erw. II/6 mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts 8C\_294/2011 vom 29. Dezember 2011, Erw. 3.4). Nichtigkeit bedeutet auch im kantona- len öffentlichen Recht die absolute und jederzeit zu beachtende Unwirk- samkeit des entsprechenden Rechtsakts. Eine nichtige vertragliche Erklä- rung entfaltet daher keinerlei Rechtswirkungen; sie ist von Beginn weg un- verbindlich (vgl. AGVE 2008, S. 449 f., Erw. II/2.3 und Erw. II/3; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2022.4 vom 3. Juni 2024, Erw. I/6.4). Die- sen Grundsätzen gilt es somit auch im vorliegenden Kontext und nament- lich bei der Anwendung von § 35 Abs. 1 GAL Rechnung zu tragen, zumal das GAL und das PersG, auf welches in § 47 Abs. 1 GAL verwiesen wird, keine (eigenen) Bestimmungen zur Nichtigkeit einer Kündigung enthalten. Zwar ist die in § 35 Abs. 1 GAL geregelte (Verwirkungs-)Frist verbindlich (vgl. zur inhaltlich gleichlautenden Bestimmung in § 37 Abs. 1 PersG: Bot- schaft des Regierungsrats des Kantons Aargau an den Grossen Rat vom 16. Februar 2000 zum Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts [Personalgesetz, PersG], 00.54, S. 19). Jedoch lässt sich § 35 Abs. 1 GAL weder entnehmen noch daraus der Schluss ziehen, dass die darin statu- ierte Frist für die Anrufung der Schlichtungskommission im Falle eines nich- tigen Rechtsakts eingehalten werden müsste. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den einschlägigen Materialien. Da die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Beweislast für das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit trägt (Urteil des Bundesgerichts 8C\_619/2014 vom 13. April 2015, Erw. 3.2.1; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2019.18 vom 11. Ja- nuar 2021, Erw. II/4.2) und die Beweisführung mit zunehmendem Zeitab- lauf bekanntlich erschwert wird, liegt es im Interesse der betreffenden Per- son, die Nichtigkeit möglichst frühzeitig geltend zu machen.

- 13 - 3.

### **E. 3**

Mit Gesuch um Durchführung eines Schlichtungsverfahrens vom 29. Juli 2022 gelangte A.\_\_\_\_\_, damals anwaltlich vertreten, an die Schlich- tungskommission für Personalfragen (nachfolgend: Schlichtungskommis- sion respektive Vorinstanz) und machte geltend, die Anstellungsbehörde hätte sein Schreiben vom 21. November 2021 im Sinne eines Schlichtungs- gesuchs an die zuständige Schlichtungskommission weiterleiten müssen. Die Schlichtungskommission eröffnete am 3. August 2022 ein Verfahren und schrieb dieses am 31. Oktober 2022 infolge Rückzugs ab.

#### **E. 3.1**

Nachfolgend ist vorfrageweise zu prüfen, ob die von der Beschwerdegeg- nerin gegenüber dem Beschwerdeführer am 29. Oktober 2021 ausgespro- chene Kündigung des Anstellungsverhältnisses während der Sperrfrist ge- mäss § 7 Abs. 1 GAL i.V.m. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR erfolgte und dement- sprechend nichtig ist. Nicht zu prüfen ist dagegen, ob die Kündigung auf einem sachlichen Grund beruhte, denn sollte sich die Kündigung nicht

als nichtig erweisen, hätte der Beschwerdeführer seine diesbezüglichen Ansprüche infolge Nichteinhaltens der Frist gemäss § 35 Abs. 1 GAL verwirkt (vgl. vorne Erw. 2.2).

### **E. 3.2**

Nach Ablauf der Probezeit darf die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter anderem nicht kündigen, während die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen (§ 7 Abs. 1 GAL i.V.m. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Bei diesen Sperrfristen handelt es sich um Kalender- und nicht um Arbeitstage (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Der Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl. 2012, N. 8 zu Art. 336c OR). Sofern die Kündigung während der Sperrfrist erfolgt, ist sie nichtig (Art. 336c Abs. 2 OR). Die Sperrfrist für den Beschwerdeführer, der sich ab August 2021 im siebten Dienstjahr befand, betrug unbestrittenermassen 180 Tage. Diese Sperrfrist hätte im Falle einer ab 20. Mai 2021 durchgehend bestehenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Kündigungszeitpunkt noch angedauert, selbst wenn die 10-tägige krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im März 2021 mitberücksichtigt würde. Entscheidend ist somit, ob der Beschwerdeführer am 29. Oktober 2021 (Zugang der Kündigung) krankheitsbedingt arbeitsunfähig respektive an der Arbeitsleistung verhindert war.

### **E. 3.3**

Grundsätzlich liegt die Beweislast für die Arbeitsunfähigkeit auch im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gemäss Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 (ZGB; SR 210) bei den Arbeitnehmenden (siehe vorne Erw. 2.2; vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_619/2014 vom 13. April 2015, Erw. 3.2.1; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2022.4 vom 3. Juni 2024, Erw. II/3.1). Die arbeitnehmende Person hat daher den Beweis für die Arbeitsunfähigkeit zu erbringen, soweit sie daraus Rechte wie z.B. Lohnfortzahlungspflicht wegen Kündigungslosigkeit geltend macht (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2022.4 vom 3. Juni 2024, Erw. II/3.1; ROLAND MÜLLER, Arztzeugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, in: AJP 2010, S. 169).

- 14 - Einem Arztzeugnis kommt kein absoluter Beweiswert zu; das Gericht darf und muss sich über den Befund in einem ärztlichen Zeugnis hinwegsetzen, wenn sich aus den Umständen ergibt, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht bestand (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 12 zu Art. 324a/b OR; PORTMANN/RUDOLPH, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. Aufl. 2020, N. 25 zu Art. 324a OR; vgl. HUMBERT/LERCH, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2018, S. 464). Ein Arztzeugnis stellt lediglich eine Parteibehauptung dar. Obwohl der Beweis der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfalls in der Regel durch ärztliches Zeugnis erbracht wird, bewirkt der Anscheinsbeweis keine Beweislastumkehr. Es bleibt eine Frage der Beweiswürdigung, ob ein Gericht darauf abstellt. Denn mit welchen Mitteln der Sachverhalt abzuklären und wie das Ergebnis davon zu würdigen ist, schreibt Art. 8 ZGB dem Gericht nicht vor; diese Bestimmung schliesst selbst eine vorweggenommene Beweiswürdigung und Indizienbeweise nicht aus. Diese Grundsätze gelangen – soweit keine davon abweichenden besonderen Regeln zu beachten sind – auch im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Anwendung (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_619/2014 vom 13. April 2015, Erw. 3.2.1

mit zahlreichen Hinweisen). Nicht beweisbildend sind Arztzeugnisse, die sich allein auf die Patientenschilderung abstützen und ohne eigene objektive Feststellungen abgegeben werden oder erst einige Zeit nach dem angegebenen Beginn der Arbeitsunfähigkeit ausgestellt werden (REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar, Einleitung und Kommentar zu den Art. 319–330b OR, 2010, N. 18 zu Art. 324a OR; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 12 zu Art. 324a/b OR; vgl. PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., N. 25 zu Art. 324a OR; ADRIAN STAEHELIN, Zürcher Kommentar, Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 319–330a, 4. Aufl. 2006, N. 9 zu Art. 324a OR; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 1C\_64/2008 vom 14. April 2008, Erw. 3.4). Ein rückwirkend (zeitnah) ausgestelltes Arztzeugnis ist nicht per se als ungültig zu betrachten (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-536/2019 vom 9. Dezember 2019, Erw. 3.5 mit Hinweisen). Die Ausstellung einer rückwirkenden ärztlichen Bestätigung kann im Einzelfall gerechtfertigt sein, sofern ihr eine eingehende Untersuchung der Patientin oder des Patienten vorausgeht, die Rückwirkungsdauer eine Woche nicht überschreitet und keine sonstigen Umstände vorliegen, welche die behauptete Arbeitsunfähigkeit fraglich erscheinen lassen (Entscheid des ehemaligen Personalrekursgerichts 2-KL.2010.14 vom 25. Oktober 2011, Erw. II/1.4.1; vgl. MÜLLER, a.a.O., S. 172). Falls mehrere sich widersprechende Arztzeugnisse von verschiedenen Ärztinnen und Ärzten vorliegen, so hat das Gericht auf das offensichtlich qualifiziertere abzustellen (PÄRLI/PETRIK, Arbeit, Krankheit, Invalidität, Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte, 2. Aufl. 2024, S. 114; STAEHELIN, a.a.O., N. 10 zu Art. 324a OR; HUMBERT/LERCH, a.a.O., S. 477; MANUEL STENGEL, Der Vertrauensarzt im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis,

- 15 - nis, 2014, S. 237; vgl. GEISER/MÜLLER/PÄRLI, Arbeitsrecht in der Schweiz, 5. Aufl. 2024, S. 215). Bei der Würdigung der gegenüberstehenden Zeugnisse werden insbesondere folgende Kriterien berücksichtigt: Art und Weise des Zustandekommens des Zeugnisses, Qualität und Aussagekraft des Zeugnisses, spezifisches Fachwissen der Ärztinnen und Ärzte sowie Häufigkeit, Tiefe und Zeitnähe der persönlichen Untersuchung der betroffenen Person (HUMBERT/LERCH, a.a.O., S. 478; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 12 zu Art. 324a/b OR; STENGEL, a.a.O., S. 237; jeweils mit Hinweisen). Liegen nach der Würdigung der vorliegenden Beweise noch Zweifel vor, können zusätzliche Zeugenaussagen der Ärztinnen und Ärzte eingeholt werden (STENGEL, a.a.O., S. 239). Im Zweifelsfall kann das Gericht auch eine unabhängige Gutachtensperson mit der Klärung der Frage beauftragen. Lässt sich weder das eine noch das andere beweisen, trägt die beweispflichtige arbeitnehmende Person das Risiko der Beweislosigkeit (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 12 zu Art. 324a/b OR; STENGEL, a.a.O., S. 239).

### **E. 3.4**

Gemäss den Akten wurde dem Beschwerdeführer im Zeitraum vom 20. Mai 2021 bis und mit 8. August 2021 eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ärztlich attestiert (ärztliche Zeugnisse von Dr. med. E. \_\_\_\_\_ vom 20. Mai 2021 und vom 8. Juni 2021). Der zuletzt behandelnde Arzt Dr. med. D. \_\_\_\_\_ ging in seinem ärztlichen Zeugnis vom 17. August 2021 davon aus, ab dem 9. August 2021 bestehe voraussichtlich keine Arbeitsunfähigkeit mehr. Des Weiteren stellte Prof. C. \_\_\_\_\_ dem Beschwerdeführer am 7. Februar 2024 ein "Arbeitsunfähigkeitszeugnis" aus, welches dem Beschwerdeführer für den Zeitraum vom 2. Juli 2021 bis und mit 29. Oktober 2021 eine krankheitsbedingte

Arbeitsunfähigkeit von 100 % bescheinigt. Was den hier interessierenden Zeitpunkt des Kündigungszugangs (29. Oktober 2021) betrifft, liegt demnach lediglich das ärztliche Zeugnis von Prof. C.\_\_\_\_\_ vom 7. Februar 2024 vor, welches sich explizit zur Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers äussert. Das Arbeitsunfähigkeitszeugnis desselben Arztes vom 29. Mai 2024 wurde dagegen für den danach folgenden Zeitraum (30. Oktober 2021 bis 15. März 2022) erstellt und ist hier daher von vornherein ohne Belang. Demnach sind in Bezug auf den hier relevanten Zeitpunkt keine sich widersprechenden Arztzeugnisse zu beurteilen. Das ärztliche Zeugnis von Prof. C.\_\_\_\_\_ vom 7. Februar 2024 wurde erst im Rahmen des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens vom mittlerweile anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer eingereicht. Unbestritten ist, dass es auf Anfrage des Beschwerdeführers – im Hinblick auf das vorliegende Verfahren – ausgestellt wurde (Replik, S. 3 f.). Besonders augenfällig ist dabei, dass ohne weitere Erklärung seitens des Arztes eine Arbeitsunfähigkeit für einen Zeitraum bestätigt wird, der weit über zwei Jahre vor dem Ausstellungsdatum liegt. Bereits dieser Umstand stellt die Beweistaug-

- 16 - lichkeit dieses ärztlichen Zeugnisses ernsthaft in Frage. Im Arztzeugnis selbst finden sich keine Hinweise dazu, wie es zustande kam. Insbesondere geht daraus nicht hervor, ob es auf eigenen objektiven Feststellungen des Arztes oder lediglich auf Angaben des Beschwerdeführers basiert. Bei einer derart langen Rückwirkung wären zumindest rudimentäre Aussagen dazu im Zeugnis erforderlich gewesen. Dass der ausstellende Arzt den Beschwerdeführer im Zeitraum vom 2. Juli 2021 bis 29. Oktober 2021 persönlich untersucht hätte, ist weder dem Zeugnis noch den übrigen Akten zu entnehmen, erscheint aber aufgrund der gesamten Umstände unwahrscheinlich. Auch aus dem vom betreffenden Arzt – im Rahmen des Strafverfahrens zuhanden des Rechtsvertreters des Beschwerdeführers – erstellten neurologischen Kurzgutachten vom 5. Oktober 2023 (nachfolgend: Kurzgutachten) lässt sich nicht folgern, dass je eine persönliche Untersuchung stattgefunden hätte, zumal sich dieses Kurzgutachten hauptsächlich in allgemeiner Form zu den möglichen Auswirkungen eines stark ausgeprägten Hypometabolismus äussert. Der rechtsvertretene Beschwerdeführer macht nicht einmal geltend, er sei von Anfang Juli 2021 bis Ende Oktober 2021 bei Prof. C.\_\_\_\_\_ in Behandlung gewesen und von diesem untersucht worden. Im Gegenteil führt er aus, dieser Arzt habe seine Beurteilung auf die Untersuchungsergebnisse vom 9. November 2021 und vom

#### **E. 4**

Am 23. Juli 2023 teilte A.\_\_\_\_\_ der Schlichtungskommission mit, er habe seinem damaligen Rechtsvertreter das Mandat entzogen. Die Präsidentin der Schlichtungskommission informierte A.\_\_\_\_\_ mit Schreiben vom 27. Juli 2023 über die Abschreibung des Verfahrens, seine Möglichkeit, ein neues Gesuch betreffend das Arbeitszeugnis einzureichen sowie dahingehend, dass auf die Anträge betreffend Kündigung infolge Rechtskraft wohl nicht eingetreten werden könnte.

- 3 -

#### **E. 5**

Mit Eingabe an die Schlichtungskommission vom 27. Juli 2023 bemängelte A.\_\_\_\_\_ im Wesentlichen und sinngemäss, die Kündigung sei infolge Vorliegens einer Long Covid-Erkrankung rechtswidrig, das Kündigungsschreiben sei falsch und das ausgestellte Arbeitszeugnis sei unvollständig und inkorrekt. In der Folge eröffnete die

Schlichtungskommission am 2. August 2023 ein neues Verfahren. Am 22. August 2023 stellte A.\_\_\_\_\_ ein Gesuch um Durchführung eines Schlichtungsverfahrens mit den folgenden Anträgen: 1. Die rechtswidrige Kündigung vom 29. Oktober 2021 auf den 29. Januar 2022 ist nichtig und muss deshalb aberkannt werden. Eine Kündigung durch die B.\_\_\_\_\_ wäre laut gesetzlichen Vorgaben frühestens auf den 31. Juli 2022 möglich gewesen. Der mir aufgrund der zu frühen Kündigung zu Unrecht nicht ausbezahlte Halbjahreslohn von insgesamt Fr. 50'763.50 muss rückwirkend noch ausbezahlt werden. 2. Die rechts- und wahrheitswidrige Kündigung vom 29. Oktober 2021 per 29. Januar 2022 muss auf den 30. April 2022 per 31. Juli 2022 umdatiert werden. Zudem müssen die darin enthaltenen Begründungen und Ausführungen geändert werden, damit das Kündigungsschreiben gesetzeskonform wird und der Wahrheit entspricht. 3. Das unvollständige und teilweise falsche Arbeitszeugnis vom 17. Februar 2022 muss meinem Vorschlag entsprechend angepasst werden.

#### **E. 6**

Mit prozessleitendem Entscheid der Präsidentin der Schlichtungskommission vom 12. Oktober 2023 wurde das Verfahren aufgeteilt: Die Kündigung werde aufgrund der Sach- und Rechtslage ohne die Parteien am 20. November 2023 behandelt. Betreffend das Arbeitszeugnis werde zu einem späteren Zeitpunkt unter Teilnahme der Parteien mündlich verhandelt.

#### **E. 7**

Mit "Teilentcheid Nichteintreten" vom 20. November 2023 beschloss die Schlichtungskommission, auf das "Gesuch vom 27. Juli 2023 hinsichtlich der Anträge 1 und 2" (betreffend die Kündigung) nicht einzutreten. C. 1. Mit Eingabe vom 18. Dezember 2023 (Postaufgabe: 3. Januar 2024) erhob A.\_\_\_\_\_ gegen den ihm frühestens am 21. November 2023 zugestellten Entscheid der Schlichtungskommission Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte im Wesentlichen Folgendes:

- 4 - 1. Die rechtswidrige Kündigung meiner unbefristeten Anstellungen als Lehrperson an der B.\_\_\_\_\_ vom 29. Oktober 2021 auf den 29. Januar 2022 ist nichtig und muss deshalb aberkannt werden. Eine Kündigung wäre aufgrund der krankheitsbedingten Sperrfrist frühestens auf den 31. Juli 2022 zulässig gewesen. Aufgrund der zur Unzeit erfolgten Kündigung wurde mir ein Halbjahreslohn von Fr. 50'763.50 nicht ausbezahlt, was rückwirkend noch zu erfolgen hat. 2. Die rechtswidrige Kündigung vom 29. Oktober 2021 auf den 29. Januar 2022 muss den gesetzlichen Vorgaben entsprechend auf den 30. April 2022 per 31. Juli 2022 umdatiert werden. Zudem müssen die darin enthaltenen rechts- und wahrheitswidrigen Begründungen angepasst werden, damit das Kündigungsschreiben gesetzeskonform wird und der Wahrheit entspricht. 2. Die Instruktionsrichterin wies den Beschwerdeführer mit Verfügung vom

#### **E. 10**

Das Verwaltungsgericht hat den Fall auf dem Zirkularweg entschieden (vgl. § 7 Abs. 1 und 2 des Gerichtsorganisationsgesetzes vom 6. Dezember 2011 [GOG; SAR 155.200]). Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung: I. 1. Das Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen vom 17. Dezember 2002 (GAL; SAR 411.200) regelt gemäss § 1 Abs. 1 GAL in Bezug auf das Personalrecht die Grundzüge der Rechtsverhältnisse unter anderem zwischen den Gemeinden und den Lehrpersonen an Volksschulen gemäss Schulgesetz vom 17. März 1981 (SchulG; SAR 401.100). Für das Anstellungsverhältnis zwischen dem

Beschwerdeführer und der Beschwerdegeg-

- 6 - nerin kommen daher das GAL und dessen Ausführungsbestimmungen zur Anwendung. Der Rechtsschutz richtet sich nach den §§ 35 ff. GAL. 2. Das Verwaltungsgericht ist zuständig zum einen zur Beurteilung von gerichtlichen Klagen betreffend vertragliche Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis und Schadenersatzforderungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gegen die Lehrperson und umgekehrt (§ 36 Abs. 1 GAL), zum anderen zur Behandlung von gerichtlichen Beschwerden gegen Verfügungen in Personal- und Lohnfragen (§ 37 Abs. 1 GAL). Wo sich die Schlichtungskommission materiell mit einer bestimmten Streitigkeit auseinandersetzt, hat sie eine Empfehlung abzugeben (vgl. § 35 Abs. 2 Satz 1 GAL; Aargauische Gerichts- und Verwaltungsentscheide [AGVE] 2008, S. 465, Erw. I/4.1). Der separate Entscheid der Schlichtungskommission, ein Verfahren an die Hand zu nehmen, stellt eine Zwischenverfügung dar. Werden die Sachurteilsvoraussetzungen für die Abgabe einer Empfehlung verneint, bildet dies einen Endentscheid. In beiden Konstellationen kann ohne erneuten Entscheid der Anstellungsbehörde direkt ein Rechtsmittel erhoben werden (vgl. AGVE 2008, S. 465, Erw. I/4.2). Die Schlichtungskommission verneinte die Sachurteilsvoraussetzungen für die Abgabe einer Empfehlung und fällte einen Nichteintretensentscheid (Teilentcheid). Dieser Entscheid ist mittels Beschwerde direkt beim Verwaltungsgericht anfechtbar (§ 41 Abs. 1 i.V.m. § 54 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Dezember 2007 [Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG; SAR 271.200]; vgl. AGVE 2008, S. 465, Erw. I/4.2). Das Verwaltungsgericht ist daher zuständig, den vorliegenden Rechtsstreit im Beschwerdeverfahren zu beurteilen. 3.

## **E. 15**

März 2022 gestützt (Replik, S. 3), also auf Befunde, die sich erst nach dem hier relevanten Zeitpunkt ergaben und zudem lückenhaft sind: Namentlich lag diesem Arzt der Bericht betreffend die ambulante neurologische Konsultation von Dr. med. F.\_\_\_\_\_, Facharzt für Neurologie, vom 26. November 2021, nicht vor. Dementsprechend ist nicht davon auszugehen, dass im interessierenden Zeitraum eine persönliche Untersuchung durch Prof. C.\_\_\_\_\_ durchgeführt wurde. Auch deshalb kann dem Arztzeugnis insbesondere mit Blick auf die lange Rückwirkungsdauer kein nennenswerter Beweiswert zuerkannt werden (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 12 zu Art. 324a/b OR). Dass es sich bei Prof. C.\_\_\_\_\_ um einen führenden Spezialisten im Bereich der Long Covid-Erkrankungen handeln soll, ist vor diesem Hintergrund nicht relevant. Ohne eigene Untersuchung ist es selbst einem Long Covid-Experten nicht möglich, gestützt auf erst nach dem interessierenden Zeitraum durchgeführte Fremduntersuchungen (PET/MR-Untersuchung vom 9. November 2021, Liquor-Untersuchung vom 26. November 2021) die Arbeits(un)fähigkeit des Beschwerdeführers lege artis beurteilen zu können. Das Arztzeugnis vom 7. Februar 2024 erweckt noch aus einem weiteren Grund erhebliche Zweifel an dessen Beweistauglichkeit: Die Arbeitsunfähigkeit wurde bis und mit 29. Oktober 2021 bestätigt, also just bis zu jenem Datum, an welchem dem Beschwerdeführer die Kündigung zuzuging und welches vorliegend von entscheidender Bedeutung ist. Weshalb der ausstellende Arzt die Arbeitsunfähigkeit ausgerechnet bis zum 29. Oktober 2021

- 17 - hätte terminieren sollen, lässt sich gestützt auf die Akten nicht nachvollziehen. Auch das – notabene erst rund zwei Jahre später verfasste – Kurzgutachten desselben Arztes liefert keine plausible Erklärung dafür. Dies erstaunt allerdings nicht, war das

Kurzgutachten doch nicht darauf ausgerichtet, eine allfällige Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers zu beurteilen. Angesichts des Umstands, dass Prof. C. \_\_\_\_\_ im Zeitpunkt der Zeugnisausstellung Kenntnis von den Untersuchungsergebnissen vom 9. November 2021 sowie dem Laborbefund vom 26. November 2021 hatte (vgl. Kurzgutachten, S. 5 f.), welche die bestehende Arbeitsunfähigkeit nach sinngemässer Auffassung des Beschwerdeführers gerade belegen würden, leuchtet nicht ein, weshalb er die Arbeitsunfähigkeit nur bis am 29. Oktober 2021 – und nicht mindestens bis am 9. November 2021 – hätte bestätigen sollen. Die vom ausstellenden Arzt gewählte Datierung ist daher als Indiz dafür zu werten, dass sie auf Wunsch des Beschwerdeführers erfolgte. Nicht einzusehen ist überdies, weshalb sich der Beschwerdeführer nicht früher um ein Arztzeugnis bei Prof. C. \_\_\_\_\_ bemüht hat, zumal er offenbar am 26. Januar 2022 einen Anwalt mandatiert hatte, der die Relevanz einer derartigen ärztlichen Bestätigung im Falle einer im Zeitpunkt der Kündigung bestehenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit schon damals hätte erkennen müssen. Bezeichnenderweise machte der Beschwerdeführer erst am 20. Juni 2023 gegenüber der Beschwerdegegnerin sinngemäss respektive am 27. Juli 2023 gegenüber der Schlichtungskommission geltend, er sei im Zeitpunkt der Kündigung infolge Krankheit arbeitsunfähig gewesen. Dieses Verhalten deutet vielmehr darauf hin, dass im Kündigungszeitpunkt eben keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorlag. Einiges spricht nach dem Gesagten dafür, dass es sich beim ärztlichen Zeugnis vom 7. Februar 2024 um ein Gefälligkeitszeugnis handelt. Diese Frage braucht hier indes nicht entschieden zu werden, weil ihm aufgrund der Umstände gesamthaft betrachtet ohnehin höchstens ein vernachlässigbarer Beweiswert zukommt. Insbesondere ist es mit Blick auf die erhebliche Rückwirkungsdauer ohne eine entsprechende plausible Erklärung, ohne Bezugnahme auf echtzeitliche Untersuchungsberichte und mangels eigener objektiver Feststellungen des betreffenden Arztes als qualifiziert mangelhaft zu bezeichnen. Dem Beschwerdeführer gelingt es mithilfe des Arztzeugnisses vom 7. Februar 2024 somit nicht, eine am 29. Oktober 2021 bestehende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu beweisen. Aufgrund der klaren Aktenlage drängen sich keine zusätzlichen Beweiserhebungen – wie etwa die Einvernahme von Prof. C. \_\_\_\_\_ als Zeugen – auf, weil daraus keine neuen rechtserheblichen Erkenntnisse zu erwarten wären. Namentlich ist nicht erkennbar, wie die kaum vorhandene Beweiskraft des ärztlichen Zeugnisses vom 7. Februar 2024 nachträglich durch allfällige Erklärungsversuche des ausstellenden Arztes noch aufgewertet werden könnte; das Zeugnis bliebe so oder anders materiell qualifiziert mangelhaft.

- 18 - In antizipierter Beweiswürdigung ist deshalb auf weitere Beweiserhebungen zu verzichten (zur Zulässigkeit der antizipierten Beweiswürdigung vgl. statt vieler: BGE 141 I 60, Erw. 3.3). Dem Beschwerdeführer gelingt es auch nicht anderweitig nachzuweisen, dass er im Zeitpunkt des Kündigungszugangs krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen wäre. Entgegen seiner Ansicht lässt sich aus dem Kurzgutachten nichts Derartiges folgern, zumal sich Prof. C. \_\_\_\_\_ gerade nicht festlegte, ob die Untersuchungen vom 9. November 2021 und 15. März 2022 Rückschlüsse auf den Verlauf und den Heilungsprozess vor dem 9. November 2021 zuliessen, und ihm der neurologische Bericht vom 26. November 2021, der auch Feststellungen in retrospektiver Hinsicht enthält, nicht vorlag (vgl. Kurzgutachten, S. 5). Angesichts dessen ist nicht nachvollziehbar, inwiefern es diesem Arzt überhaupt hätte möglich sein sollen, Aussagen über eine allfällige, im Kündigungszeitpunkt vorliegende Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers zu treffen. Auch aus dem ärztlichen Zeugnis von Dr. med. D. \_\_\_\_\_ vom 17. August 2021 kann er nichts für sich ableiten. Diesem lässt sich

aber immerhin entnehmen, dass sich der Beschwerdeführer in dessen ärztlicher Behandlung befand. Somit ist davon auszugehen, das Zeugnis beruhe auf eigenen objektiven Feststellungen des untersuchenden Arztes, zumal der Beschwerdeführer selbst einräumt, es habe ein (persönliches) Gespräch mit dem behandelnden Arzt stattgefunden (vgl. Replik, S. 5). Zwar trifft es zu, dass der Arzt dem Beschwerdeführer ab dem 9. August 2021 eine "voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit" von 0 % bescheinigte. Aus der vermeintlich vagen Formulierung lässt sich allerdings nicht schliessen, der Beschwerdeführer sei ab jenem Zeitpunkt auch weiterhin, geschweige denn am 29. Oktober 2021, krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen, umso weniger, als der Arzt das Zeugnis erst eine Woche nach Beginn der "voraussichtlichen" Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit ausstellte. Die Erklärungsversuche des Beschwerdeführers zum Zustandekommen dieses ärztlichen Zeugnisses vermögen daran nichts zu ändern. Fest steht, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nur bis zum 8. August 2021 ärztlich bescheinigt wurde. Selbst der Beschwerdeführer behauptet in diesem Zusammenhang nichts anderes. Zudem ist nicht erkennbar und wird vom Beschwerdeführer auch nicht geltend gemacht, er hätte ab dem 9. August 2021 bis zum Zugang der Kündigung am 29. Oktober 2021 eine relevante Verschlechterung des Gesundheitszustands erlitten. Folglich ist auch gestützt auf das ärztliche Zeugnis vom 17. August 2021 nicht nachgewiesen, dass der Beschwerdeführer am 29. Oktober 2021 krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen wäre. Damit erweist sich sein Einwand, wonach das ärztliche Zeugnis eines Allgemeinpraktikers eine geringere Aussagekraft habe als jene eines führenden Long Covid-Spezialisten, dem überdies die Untersuchungsergebnisse von November 2021 und März 2022 vorgelegen hätten, als unbehelflich.

- 19 - Was den vom Beschwerdeführer ins Feld geführten Bericht der Klinik H. \_\_\_\_\_ vom 9. November 2021 angeht, so setzt sich dieser nicht mit einer allfälligen Arbeitsunfähigkeit auseinander. Vielmehr fokussierte er auf die Frage nach chronischen Hirninfarkten oder Hirnblutungen bzw. nach Anhaltspunkten für eine Vaskulitis oder einen Hypometabolismus. Aus diesem Bericht vermag der Beschwerdeführer somit nichts für sich abzuleiten. Dasselbe gilt in Bezug auf den Laborbericht zur Liquoranalyse vom 26. November 2021. In diesem Zusammenhang ist auf den bereits erwähnten, in den Akten befindlichen, Bericht von Dr. med. F. \_\_\_\_\_ zur ambulanten neurologischen Konsultation vom 26. November 2021 hinzuweisen, der in Kenntnis der Untersuchung vom 9. November 2021 und der Ergebnisse der Liquoranalyse erstattet wurde. Der Fokus dieser Konsultation lag zwar ebenfalls nicht auf der Frage nach einer allfällig bestehenden Arbeitsunfähigkeit. Daraus ergibt sich aber, dass beim Beschwerdeführer seit August 2021 keine Krankheitssymptome mehr bestanden. Im Übrigen konnte das Vorliegen einer chronischen neurodegenerativen Erkrankung wie zum Beispiel einer frontotemporalen Demenz mithilfe der Untersuchung vom 15. März 2022 ausgeschlossen werden (vgl. den aktenkundigen Auszug aus dem psychiatrischen Gutachten von Prof. Dr. med. G. \_\_\_\_\_, S. 188). Entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers ist somit nicht erstellt, dass sein Zustand mit demjenigen eines an Alzheimer-Demenz-Erkrankten in fortgeschrittenem Stadium vergleichbar gewesen wäre. Nachdem es dem Beschwerdeführer nicht gelingt, eine am 29. Oktober 2021 bestehende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu belegen, ist er für den Zeitpunkt des Kündigungszugangs zu 100 % als arbeitsfähig einzustufen. Einer Kündigung stand insoweit nichts entgegen: Entfällt die Arbeitsunfähigkeit, so endet auch die Sperrfrist, selbst wenn die Gesundheitsstörung weiter andauert (Entscheid des ehemaligen Personalrekursgerichts 2-BE.2007.6 vom 8. September 2008, Erw. II/3.3;

STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 8 zu Art. 336c OR mit Hinweis). Die Argumentation des Beschwerdeführers, die Kündigung sei während einer Sperrfrist ausgesprochen worden und deshalb nichtig, erweist sich folglich als nicht stichhaltig. Vor diesem Hintergrund ist nicht mehr zu prüfen, ob sich der Beschwerdeführer hier treuwidrig verhält, weil er im Rahmen des Schlichtungsverfahrens betreffend das Arbeitszeugnis den 29. Januar 2022 als Beendigungsdatum des Anstellungsverhältnisses akzeptierte. 4. Zusammenfassend vermag der Beschwerdeführer nicht nachzuweisen, dass er am 29. Oktober 2021 krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Somit bestand in jenem Zeitpunkt keine Sperrfrist, die hätte beachtet werden müssen, und die Kündigung ist dementsprechend nicht nichtig. Daraus folgt, dass der Beschwerdeführer innert der 30-tägigen Frist gemäss § 35 Abs. 1 GAL an die Schlichtungsbehörde hätte gelangen müssen, um sich

- 20 - gegen die Kündigung und deren Folgen zur Wehr zu setzen, was er unterlassen hat. Zudem bestand für die Beschwerdegegnerin kein Anlass, das Schreiben des Beschwerdeführers vom 21. November 2021 an die Schlichtungskommission weiterzuleiten. Die Vorinstanz ist daher zu Recht auf sein erst nach Ablauf der 30-tägigen Frist eingereichtes Gesuch nicht eingetreten und die dagegen gerichtete Beschwerde ist folglich abzuweisen. III. 1. Die Streitwertgrenze von Fr. 30'000.00 ist im vorliegenden Fall überschritten, womit auch in personalrechtlichen Verfahren vor Verwaltungsgericht Verfahrenskosten erhoben werden (Umkehrschluss aus § 38a Abs. 1 GAL). Die Staatsgebühr in Höhe von Fr. 4'000.00 hat der unterliegende Beschwerdeführer dem Ausgang des Verfahrens entsprechend vollständig zu tragen. Dem Beschwerdeführer wurde mit Instruktionsverfügung vom 30. Januar 2024 die unentgeltliche Rechtspflege bzw. -prozessführung bewilligt. Entsprechend ist der Beschwerdeführer von der Leistung von Verfahrenskosten befreit, muss diese jedoch nachzahlen, wenn er innerhalb von zehn Jahren nach Abschluss des Verfahrens dazu in der Lage ist (§ 34 Abs. 3 VRPG i.V.m. Art. 118 Abs. 1 lit. b und Art. 123 ZPO). 2. Die Verlegung der Parteikosten richtet sich nach den Bestimmungen über das Beschwerdeverfahren gemäss VRPG (§ 38a Abs. 2 GAL). Zur Anwendung gelangt § 32 Abs. 2 VRPG, wonach im Beschwerdeverfahren die Parteikosten in der Regel nach Massgabe des Unterliegens und Obsiegens auf die Parteien verlegt werden. Nachdem der Beschwerdeführer vorliegend vollständig unterliegt, hat er der Beschwerdegegnerin – ungeachtet der gewährten unentgeltlichen Rechtspflege (§ 34 Abs. 3 VRPG i.V.m. Art. 118 Abs. 3 und Art. 122 Abs. 1 lit. d ZPO) – deren Parteikosten zu ersetzen. Die Entschädigung in vermögensrechtlichen Verwaltungssachen bemisst sich nach dem Streitwert und beträgt in Beschwerdeverfahren Fr. 3'000.00 bis Fr. 10'000.00, wenn der Streitwert – wie im vorliegenden Fall – zwischen Fr. 50'000.00 und Fr. 100'000.00 liegt (§ 8a Abs. 1 lit. a Ziff. 3 des Dekrets über die Entschädigung der Anwälte vom 10. November 1987 [Anwaltstarif; SAR 291.150]). Innerhalb dieses Rahmens richtet sich die Entschädigung nach dem mutmasslichen Aufwand der Anwältin oder des Anwalts und der Bedeutung und der Schwierigkeit des Falles (§ 8a Abs. 2 Anwaltstarif). In Streitsachen, die einen ausserordentlichen Aufwand verursachen, kann der Rahmen gemäss § 8a Abs. 1 Anwaltstarif bei der Bemessung der Entschädigung um bis zu 50 % überschritten werden. Besteht zwischen dem Streitwert und dem Interesse der Parteien am Prozess oder

- 21 - zwischen dem gemäss § 8a Abs. 1 Anwaltstarif anwendbaren Ansatz und der von der Anwältin oder vom Anwalt tatsächlich geleisteten Arbeit ein offenkundiges Missverhältnis, kann der Rahmen bei der Bemessung der Entschädigung um bis zu 50 % unterschritten

werden (§ 8b Anwaltstarif). Die Entschädigung wird als Gesamtbetrag festgesetzt. Auslagen und Mehrwertsteuer sind darin enthalten (§ 8c Anwaltstarif). Der Streitwert der vorliegenden Beschwerde ist im tiefen unteren Bereich des in § 8a Abs. 1 lit. a Ziff. 3 Anwaltstarif vorgesehenen Rahmens angesiedelt. Die Bedeutung des Falls (der Streitwert liegt nur knapp über dem Minimum von Fr. 50'000.00) spricht für eine tendenziell tiefe Entschädigung; der mutmassliche Aufwand des Rechtsvertreters der Beschwerdegegnerin war eher unterdurchschnittlich und die Materie nicht besonders komplex. Unter Berücksichtigung aller Faktoren wird die Parteientschädigung für die Vertretung der Beschwerdegegnerin vor Verwaltungsgericht auf Fr. 4'000.00 festgesetzt. Zufolge Unterliegens hat der Beschwerdeführer der Beschwerdegegnerin diese Parteikosten in voller Höhe zu ersetzen. 3. Dem Beschwerdeführer wurde am 30. Januar 2024 und damit vor der Mandatierung seiner Rechtsvertreterin die unentgeltliche Rechtspflege bewilligt. Diese umfasste im damaligen Zeitpunkt daher lediglich die Befreiung von den Verfahrenskosten und wird im Falle einer nachfolgenden Mandatierung einer Rechtsvertretung nicht ohne entsprechendes Gesuch auf diese ausgedehnt (vgl. ALAIN GRIFFEL, in: Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. Aufl. 2014, N. 113 zu § 16 VRG), zumal diesfalls eine Prüfung der Voraussetzungen gemäss § 34 Abs. 2 VRPG zu erfolgen hätte. Weder der Beschwerdeführer selbst noch seine Rechtsvertreterin stellte in der Folge ein Gesuch um unentgeltliche Rechtsverteistandung. Folglich erübrigt sich eine Prüfung, ob die Voraussetzungen zur Gewährung einer unentgeltlichen Rechtsvertretung gemäss § 34 Abs. 2 VRPG erfüllt wären. Der Beschwerdeführer hat demnach infolge Unterliegens seine eigenen Parteikosten selbst zu tragen. Das Verwaltungsgericht erkennt:

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