

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00341 vom 18. März 2021

ZH Verwaltungsgericht, 2021-03-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00341

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00341 du 18 mars 2021

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00341 del 18 marzo 2021

Regeste

Lohnzahlungsanspruch aus Aufhebungsvereinbarung | [Die Parteien vereinbarten im Zusammenhang mit der Auflösung des Anstellungsverhältnisses, dass der Beschwerdeführer während weiterer sieben Monate Lohn erhalten sollte, der vorerst zu 90 % durch die Krankentaggeldversicherung bezahlt werde. Sollte der Beschwerdeführer wieder arbeitsfähig werden und die Krankentaggeldversicherung nicht mehr bezahlen, hätte der Beschwerdegegner diese Lohnzahlungen zu übernehmen.] Die vertragliche Klausel ist so auszulegen, dass die Leistungspflicht des Beschwerdegegners kumulativ voraussetzt, dass der Beschwerdeführer die Arbeitsfähigkeit wieder erlangt hat und die Krankentaggeldversicherung keine Leistungen mehr erbringt; nur die Leistungseinstellung durch die Krankentaggeldversicherung genügt nicht (E. 3). Die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit ist vom Beschwerdeführer zu beweisen und müsste unter den vorliegenden Umständen mindestens ärztlich bescheinigt sein. Nachdem der Beschwerdeführer letztmals rund einen Monat vor angeblicher Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit in ärztlicher Konsultation war, vermag er die behauptete Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit nicht hinreichend zu belegen (E. 4). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2023.00341 Urteil der 4. Kammer vom 11. Juli 2024 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Meret Lüdi. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Zweckverband C, vertreten durch RA D, Beschwerdegegnerin, betreffend Lohnzahlungsanspruch aus Aufhebungsvereinbarung, hat sich ergeben: I. A war seit 1. November 2014 als Zentrumsleiter beim Zweckverband C angestellt und seit 1. Januar 2020 krankgeschrieben. Mit Aufhebungsvereinbarung vom 24./29. Juni 2020 wurde das Anstellungsverhältnis per 30. Juni 2020 aufgehoben, wobei A bis zum 31. Januar 2021 weiterhin Lohn erhalten sollte. Diese Lohnzahlung sollte der Zweckverband im Umfang von 10 % als einmalige Zahlung spätestens am 15. Juli 2020 an A ausrichten. Solange A weiterhin vollständig arbeitsunfähig war, sollte sodann das Krankentaggeld in Höhe von 90 % des Lohns direkt an A fliessen. Ergänzend verpflichtete sich der Zweckverband für den Fall, dass A vor dem 31. Januar 2021 seine Arbeitsfähigkeit ganz oder teilweise wiedererlangt, ihm bis zum 31. Januar 2021 monatlich denjenigen Anteil des Lohnes zu bezahlen, welcher nicht durch die Krankentaggeldversicherung gedeckt sein würde. A gelangte mit E-Mail vom 28. Juli 2021 an den Zweckverband und machte geltend, seit dem 1. Juli 2020 wieder vollständig arbeitsfähig zu sein. Da die Krankentaggeldversicherung keine Leistungen mehr entrichtete, habe der Zweckverband ihm

Lohn im Umfang von 90 % zu bezahlen. Nach weiterer Korrespondenz lehnte der Zweckverband diese Forderung mit Verfügung vom 23. Juni 2022 vollumfänglich ab . II. Dagegen rekurrierte A am 25. Juli 2022 an den Bezirksrat E. Dieser wies den Rekurs mit Beschluss vom 15. Mai 2023 ab (Dispositiv-Ziff. I), erhob keine Verfahrenskosten (Dispositiv-Ziff. II) und sprach keine Parteientschädigungen zu (Dispositiv-Ziff. III). III. Am 16. Juni 2023 erhob A Beschwerde beim Verwaltungsgericht. Er beantragte, unter Entschädigungsfolge sei der Rekursentscheid vom 15. Mai 2023 vollumfänglich aufzuheben und der Zweckverband C zu verpflichten, ihm Fr. 72'919.10 brutto zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 2. November 2020 (mittlerer Verfalltag) zu bezahlen; eventualiter sei die Sache zur weiteren Abklärung des Sachverhalts und zur Neuurteilung an den Bezirksrat zurückzuweisen. Mit Präsidialverfügung vom 19. Juni 2023 wurde A aufgrund seines Wohnsitzes im Ausland eine Kautionsanforderung auferlegt; diese wurde fristgerecht geleistet. Der Bezirksrat E verzichtete am 28. Juni 2023 auf Vernehmlassung. Der Zweckverband C beantragte mit Beschwerdeantwort vom 18. August 2023 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Mit weiteren Stellungnahmen von A vom 25. September 2023 und des Zweckverbands C vom 9. Oktober 2023 wurde an den jeweiligen Anträgen festgehalten. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksamtes über personalrechtliche Anordnungen eines Zweckverbands nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Da auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.
- 1.2 Der Beschwerdeführer beantragt eine Lohnnachzahlung in der Höhe von rund Fr. 73'000.-, weshalb die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG).
2. 2.1 Der Beschwerdegegner ist ein Zweckverband im Sinn von Art. 92 der Verfassung des Kantons Zürich vom 27. Februar 2005 (LS 101). Das Arbeitsverhältnis der Angestellten von Zweckverbänden untersteht dem öffentlichen Recht. Enthält das Recht eines Zweckverbands keine personalrechtlichen Bestimmungen oder erweisen sich diese als lückenhaft, so gilt sinngemäss das kantonale Personalrecht, namentlich das Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) und die zugehörigen Ausführungserlasse (§ 53 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 [GG, LS 131.1]). Da der Beschwerdegegner keine eigenen personalrechtlichen Bestimmungen erlassen hat, sondern gemäss Art. 31 seiner Statuten auf die Anstellungs- und Besoldungsbedingungen des Personals des Kantons Zürich verweist, ist das kantonale Personalgesetz anwendbar. Nach § 23 Abs. 1 PG kann das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen des Gesetzes beendet werden. Das Gesetz lässt damit grundsätzlich Raum für den Aufhebungsvertrag und sieht zudem einen erheblichen Ermessensspielraum vor, der einen Grund für die Wahl der Vertragsform bietet. Die Praxis geht in diesem Sinn denn auch davon aus, die vertragliche Auflösung eines mit Verfügung begründeten Arbeitsverhältnisses sei zulässig (vgl. VGr, 8. Februar 2024, VB.2023.00096, E. 2.1 Abs. 2, und 17. Juli 2019, VB.2018.00589, E. 3.1 Abs. 1 mit weiteren Hinweisen).
- 2.2 Die Auflösung des Dienstverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen entspricht dem Aufhebungsvertrag des privaten Arbeitsrechts. Gemäss privatrechtlicher Lehre und Rechtsprechung dürfen durch einen Aufhebungsvertrag nicht ohne Grund, das heisst ohne gleichwertige oder substanzielle Zugeständnisse, zwingende Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmenden vor einer Kündigung umgangen werden. Falls der Aufhebungsvertrag eine Gesetzesumgehung darstellt, werden die umgangenen Schutzbestimmungen trotzdem angewandt und bleiben den betroffenen Arbeitnehmenden die umgangenen Ansprüche

erhalten. Nach einem Teil der Lehre und der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zieht eine derartige Unzulässigkeit gar die Nichtigkeit nach sich, womit die Parteien so gestellt werden, wie wenn der Aufhebungsvertrag nie geschlossen worden wäre (BGE 110 II 168 E. 3b; ferner zum Ganzen auch Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 335 N. 10; Roger Rudolph, Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag: Königsweg mit Absturzgefahr, in: plädoyer 01/2017, S. 32 ff.). Der Aufhebungsvertrag bedarf daher nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts einer Rechtfertigung durch die Interessen der arbeitnehmenden Person. Es ist folglich stets zu prüfen, was der mutmassliche Verzicht für die arbeitnehmende Person tatsächlich bedeutet. Im Einzelfall hat eine Interessenabwägung zu erfolgen, wobei zu beurteilen ist, ob die beidseitigen Ansprüche, auf die verzichtet wird, von ungefähr gleichem Wert sind. Ist ein übereinstimmender Wille, das Arbeitsverhältnis zu beenden, erstellt, ist für die Gültigkeit einer solchen Vereinbarung, soweit sie einen Verzicht auf Ansprüche aus zwingendem Recht bedeutet, zusätzlich vorausgesetzt, dass es sich beim Aufhebungsvertrag um einen echten Vergleich handelt, bei welchem beide Parteien Konzessionen machen (VGr, 8. Februar 2024, VB.2023.00096, E. 2.2 mit weiteren Hinweisen; BGr, 19. Januar 2012, 4A_563/2011, E. 4.1).

2.3 Was die Parteien miteinander in einem verwaltungsrechtlichen Vertrag vereinbart haben, bestimmt sich in Ermangelung entsprechender öffentlich-rechtlicher Regeln unter analoger Anwendung des allgemeinen Teils des Obligationenrechts (vgl. Bernhard Waldmann, Der verwaltungsrechtliche Vertrag – Eine Einführung, in: Isabelle Häner/Bernhard Waldmann [Hrsg.], Der verwaltungsrechtliche Vertrag in der Praxis, Zürich etc. 2007, S. 1 ff., 10 ff.). Demnach ist in erster Linie auf den übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien abzustellen (Art. 18 Abs. 1 OR, sogenannte subjektive Vertragsauslegung). Die subjektive Vertragsauslegung bezieht sich auf den Willen der Vertragsparteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Nachträgliches Parteiverhalten kann berücksichtigt werden, wenn es Rückschlüsse auf den tatsächlichen Willen der Parteien zulässt (BGE 132 III 626 E. 3.1, 129 III 675 E. 2.3). Wenn der übereinstimmende wirkliche Wille der Parteien unbewiesen bleibt, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten (sogenannte objektive Vertragsauslegung). Dabei ist vom Wortlaut der Erklärungen auszugehen, welche jedoch nicht isoliert, sondern aus ihrem konkreten Sinngefüge heraus zu beurteilen sind. Demnach ist der vom Erklärenden verfolgte Regelungszweck, wie ihn der Erklärungsempfänger in guten Treuen verstehen durfte und musste, massgebend. Bei der Auslegung öffentlich-rechtlicher Verträge ist zudem in Zweifelsfällen zu vermuten, dass die Verwaltung nicht bereit ist, etwas zu vereinbaren, was mit den von ihr zu wahren öffentlichen Interessen und der einschlägigen Gesetzgebung im Widerspruch steht (zum Ganzen VGr, 13. Juli 2023, VK.2022.00002, E. 3.1; BGE 148 V 70 E. 5.1.1, 144 V 84 E. 6.2.1, 122 II 328 E. 4e).

3. 3.1 Die Aufhebungsvereinbarung sieht in Ziff. 1 vor, dass das Anstellungsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen per 30. Juni 2020 aufgehoben wird. Gemäss Wortlaut von Ziff. 5 verpflichtet sich der Beschwerdegegner, sollte der Beschwerdeführer vor dem 31. Januar 2021 seine Arbeitsfähigkeit ganz oder teilweise wiedererlangen, ihm bis zum 31. Januar 2021 monatlich denjenigen Anteil des Lohnes zu bezahlen, welcher nicht durch die Krankentaggeldversicherung gedeckt ist.

3.2 Die Krankentaggeldversicherung entrichtete ab dem 1. Juli 2020 keine Leistungen mehr. Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, die Aufhebungsvereinbarung habe

bezweckt, ihn so zu stellen, wie wenn das Arbeitsverhältnis bis am 31. Januar 2021 gedauert hätte. Es sei die Absicht der Parteien gewesen, dem Beschwerdeführer denjenigen Teil des Lohnes auszubezahlen, welcher nicht von der Krankentaggeldversicherung gedeckt werde. Der Beschwerdegegner wendet dagegen ein, der Beschwerdeführer habe seine Arbeitsfähigkeit nicht belegt, weshalb keine Zahlungspflicht bestehe. 3.3 Der tatsächliche Wille der Vertragsparteien betreffend die strittige Bestimmung der Aufhebungsvereinbarung lässt sich anhand der Akten nicht erstellen. Der Inhalt der Vereinbarung ist daher nach der objektiven Vertragsauslegung zu ermitteln. 3.4 Die Präambel der Aufhebungsvereinbarung hält fest, dass im Zeitpunkt der einvernehmlichen Auflösung des Anstellungsverhältnisses am 24. bzw. 29. Juni 2020 der Beschwerdeführer infolge Krankheit zu 100 % arbeitsunfähig und nicht absehbar sei, wie lange diese Arbeitsunfähigkeit noch fortdaure. Das Anstellungsverhältnis wird per 30. Juni 2020 aufgehoben (Ziff. 1). Der Beschwerdegegner verpflichtet sich, dem Beschwerdeführer maximal 100 % des Lohnes für die Monate Juli 2020 bis und mit Januar 2021 zu bezahlen (Ziff. 7). Dazu entrichtet der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer bereits bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung für die Monate Juli 2020 bis Januar 2021 die Differenz zwischen den Leistungen der Krankentaggeldversicherung und dem vollen Monatsgehalt (Ziff. 3 und 4). Sollte der Beschwerdeführer vor dem 31. Januar 2021 seine Arbeitsfähigkeit ganz oder teilweise wiedererlangen, so ist der Beschwerdegegner nach Ziff. 5 Aufhebungsvereinbarung verpflichtet, ihm bis zum 31. Januar 2021 monatlich denjenigen Anteil des Lohns zu bezahlen, welcher nicht durch die Krankentaggeldversicherung gedeckt wird. Dabei hat sich der Beschwerdeführer ein durch eine neue Erwerbstätigkeit erzieltetes Einkommen anrechnen zu lassen (Ziff. 6). 3.5 Die Aufhebungsvereinbarung ist damit so zu verstehen, dass die Parteien das Anstellungsverhältnis per 30. Juni 2020 beenden wollten, der Beschwerdeführer jedoch noch denjenigen Lohn erhalten sollte, der ihm bis am 30. Januar 2021 zugestanden hätte. Die Parteien hielten sodann fest, dass bei Vertragsabschluss nicht absehbar sei, wie lange die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers noch fort dauere. Vor diesem Hintergrund ist die Regelung der Lohnzahlung so zu verstehen, dass der Beschwerdegegner nach Treu und Glauben davon ausgehen durfte, der Restlohn werde einstweilen von der Krankentaggeldversicherung getragen. Für den Fall, dass der Beschwerdeführer noch vor dem 31. Januar 2021 die Arbeitsfähigkeit ganz oder teilweise wiedererlangen sollte, verpflichtete der Beschwerdegegner sich, denjenigen Anteil des Lohns zu bezahlen, welcher nicht durch die Krankentaggeldversicherung gedeckt war. Nach dem klaren Wortlaut der Regelung setzt die Zahlungspflicht das (teilweise) Wiedererlangen der Arbeitsfähigkeit voraus und beschränkt sie sich auf denjenigen Teil, der nicht weiterhin durch Zahlungen der Krankentaggeldversicherung gedeckt ist. Entgegen dem Beschwerdeführer greift die Zahlungspflicht damit nicht bereits beim Ausbleiben von Zahlungen der Krankentaggeldversicherung. Beruht die Einstellung der Zahlungen der Krankentaggeldversicherung nicht darauf, dass der Beschwerdeführer wieder arbeitsfähig wäre, sondern etwa darauf, dass er seine Mitwirkungsobliegenheiten verletzt hätte, führt dies nicht zu einer Zahlungspflicht des Beschwerdegegners. Es entspräche denn auch nicht dem Sinn und Zweck der Vereinbarung, wenn es im Belieben des Beschwerdeführers läge, ob der Arbeitgeber oder die Krankentaggeldversicherung zahlungspflichtig wird. Entsprechend ist Ziff. 5 der Vereinbarung dahingehend auszulegen, dass der Beschwerdegegner nur dann zur Zahlung des Lohns an den Beschwerdeführer verpflichtet ist, wenn dieser einerseits arbeitsfähig ist und andererseits keine Zahlungen der

Krankentaggeldversicherung erhält.

E. 4.1

Der Beschwerdegegner macht geltend, der Beschwerdeführer habe die behauptete Arbeitsfähigkeit nicht belegt.

E. 4.2

Die objektive Beweislast richtet sich in erster Linie nach dem materiellen Recht und subsidiär nach dem allgemeinen Rechtsgrundsatz von Art. 8 des Zivilgesetzbuchs (ZGB, SR 210). So trägt auch im Verwaltungsverfahren grundsätzlich diejenige Person die (objektive) Beweislast, die aus der unbewiesenen Tatsache Rechte ableiten können (Kaspar Plüss, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. A., Zürich etc. 2014, § 7 N. 158 f.). Für den Bedingungsentrtritt trägt daher die Person die Beweislast, die daraus günstige Rechtsfolgen für sich ableitet (Isabel Matt, Der bedingte Vertrag im schweizerischen und liechtensteinischen Recht, Zürich 2014, S. 303).

E. 4.3

Die Zahlungspflicht des Beschwerdegegners ist suspensiv bedingt. Es obliegt grundsätzlich dem Beschwerdeführer, den Eintritt der Bedingung nachzuweisen, da er daraus einen Anspruch für sich ableitet. Die Arbeitsfähigkeit als solche ist einem strikten Beweis der Natur der Sache nach nicht zugänglich, sie ist jedoch zu einem gewissen Grad objektivierbar und kann mittels ärztlicher Bestätigung gestützt werden. Es entspricht denn auch gängiger Praxis, dass Angestellte sich von der behandelnden Ärztin oder dem behandelnden Arzt eine Bescheinigung der Arbeitsfähigkeit ausstellen lassen, welche sich in der Regel auch dazu äussert, ab wann aus medizinischer Sicht wieder eine vollständige Arbeitsfähigkeit vorliegt. Ebenso entspricht es üblicher Praxis, dass Versicherte sich gegenüber einer Krankentaggeldversicherung den Grad der Arbeits(un)fähigkeit ärztlich bescheinigen lassen müssen.

E. 4.4

Aus den Akten ergibt sich hierzu, dass der Beschwerdeführer zuletzt am 29. Mai 2020 bei Dr. med. F in Behandlung war, der gegenüber der Krankentaggeldversicherung eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bis am 30. Juni 2020 bescheinigte, wobei eine nächste Beurteilung am 29. Juni 2020 erfolgen sollte. Eine weitere Konsultation fand jedoch nicht mehr statt. In einem Schreiben vom 12. Mai 2022 hält Dr. med. F Folgendes fest: "Nachdem nach 29.5.2020 keine Konsultationen mehr stattgefunden haben, auch keine verrechneten Leistungen, können über den Verlauf der Arbeitsfähigkeit nur Mutmassungen angestellt werden. Von einem Patienten, der sich nicht mehr meldet, innerhalb von hier 4 ½ Wochen, um die weitere Arbeitsunfähigkeit bzw. -fähigkeit zu besprechen, geht man nach Ablauf der letzten Attestierung von Arbeitsfähigkeit aus, so auch hier, d.h. ab Juli 2020."

E. 4.5

Damit fehlt es an einer hinreichenden ärztlichen Bescheinigung über den Grad der Arbeits(un)fähigkeit des Beschwerdeführers ab dem 1. Juli 2020. Erforderlich wäre hierfür mindestens, dass der Beschwerdeführer eine erneute Konsultation wahrgenommen und sich die angeblich wiedererlangte Arbeitsfähigkeit hätte bescheinigen lassen. Stattdessen beschränkt er sich auf die Behauptung, nach eigener Einschätzung wieder arbeitsfähig zu

sein. Letzteres mag im Rahmen eines bestehenden Anstellungsverhältnisses in der Regel genügen, weil die oder der Angestellte mit dem Wiederantritt der Arbeitsstelle zugleich den Tatbeweis über die Arbeitsfähigkeit erbringt und damit auch der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ermöglicht, einen Eindruck über die tatsächliche Arbeitsfähigkeit zu gewinnen bzw. bei Zweifeln eine (vertrauens)ärztliche Abklärung zu erwirken. Vorliegend war das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der angeblichen Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit jedoch bereits beendet und konnte ein Beleg für diese Behauptung damit nur durch ärztliche Bescheinigung erbracht werden. Die durch den Beschwerdeführer eingereichte E-Mail der Versicherung G vom 15. Juni 2023 vermag den Nachweis der (vollen) Arbeitsfähigkeit ebenfalls nicht zu erbringen. Darin bestätigte die Versicherung einzig, dass sie die Leistungen eingestellt habe, weil der Beschwerdeführer wieder voll arbeitsfähig gewesen sei. Dies genügt den Anforderungen an den Nachweis jedoch nicht, stützt sich die Leistungseinstellung doch lediglich auf die Behauptung des Beschwerdeführers, wieder arbeitsfähig zu sein, und hatte die Krankentaggeldversicherung auch keine Veranlassung, diese Angabe zu überprüfen.

E. 4.6

Der Beschwerdeführer beantragt, es sei ein medizinisches Aktengutachten betreffend die Frage zu erstellen, ob er ab dem 1. Juli 2020 arbeitsfähig gewesen sei. Die Arbeitsfähigkeit ist für die entscheidungsrelevante Zeitperiode zum heutigen Zeitpunkt jedoch nicht mehr feststellbar. Dies bestätigt auch die Aussage von Dr. med. F, es seien nur noch Mutmassungen über den Verlauf der Arbeitsfähigkeit möglich. Weil nach dem 29. Mai 2020 keine ärztlichen Konsultationen aktenkundig sind und damit für den strittigen Zeitraum gar keine medizinischen Akten vorliegen, ist ein Aktengutachten von vornherein untauglich, die behauptete Arbeitsfähigkeit nachzuweisen. Der Beweisantrag ist deshalb abzuweisen. Nichts anderes gilt für den Antrag auf mündliche Befragung von Dr. med. F als Zeuge, nachdem dieser bereits schriftlich festgehalten hat, er könne über die Arbeitsfähigkeit nach dem 1. Juli 2020 nur mutmassen.

E. 4.7

Nach dem Gesagten hat der Beschwerdeführer aus Ziff. 5 der Aufhebungsvereinbarung keinen Anspruch gegen den Beschwerdegegner. Die Beschwerde ist abzuweisen. Anzumerken bleibt, dass dieses Ergebnis mit den Anforderungen an eine Aufhebungsvereinbarung (vorne E. 2.2) vereinbar ist: Dass der Beschwerdeführer im Ergebnis weder von der Krankentaggeldversicherung noch vom Beschwerdegegner für den fraglichen Zeitraum Lohn im Umfang von 90 % erhält, ist Folge einer Verletzung seiner Mitwirkungsobliegenheiten. Hätte der Beschwerdeführer sich bis zur ärztlichen Feststellung der vollständigen Arbeitsfähigkeit weiterhin regelmässig in ärztliche Konsultation begeben und den Grad der Arbeits(un)fähigkeit ärztlich bescheinigen lassen, hätte er insgesamt bis Ende Januar 2021 den vollen Lohn erhalten. Es macht denn auch keine der Parteien geltend, der Aufhebungsvertrag stelle keinen echten Vergleich dar.

E. 5.1

Weil der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG).

E. 5.2

Beschwerdeführer und Beschwerdegegner beantragen je eine Parteienschädigung. Dem unterliegenden Beschwerdeführer steht keine solche zu (§ 17 Abs. 2 VRG). Dem Beschwerdegegner ist vorliegend ebenfalls keine Parteienschädigung zuzusprechen, denn die Beantwortung von Rechtsmitteln gehört zu den angestammten amtlichen Aufgaben bzw. zur üblichen Amtstätigkeit (VGr, 18. März 2021, VB.2020.00628, E. 6.3 mit Hinweis).

E. 6

Der Streitwert beträgt mehr als Fr. 15'000.-, sodass als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen ist (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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