

WKL.2023.8 / sr / we

Art. 70

Urteil vom 22. Mai 2024

Besetzung

Verwaltungsrichter Cotti, Vorsitz
Verwaltungsrichter Pfister
Verwaltungsrichterin Pfisterer
Gerichtsschreiberin Ruchti
Rechtspraktikantin Müller

Kläger

A._____

vertreten durch lic. iur. Peter Krebs, Rechtsanwalt, Mellingerstrasse 207,
5405 Dättwil AG

Beklagte

Einwohnergemeinde der Stadt Q._____
handelnd durch den Stadtrat

Gegenstand

Klageverfahren betreffend Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis

Das Verwaltungsgericht entnimmt den Akten:

A.

1.

A._____ war vom 1. September 2000 bis 31. März 2023 als Mitarbeiter Werkhof / Chauffeur mit einem Vollzeitpensum bei der Stadt Q._____ angestellt.

2.

Ab 9. März 2022 war A._____ krankheitsbedingt zu 100% arbeitsunfähig. Vom 8. Mai 2022 an bezog er Taggelder der von der Stadt Q._____ für ihn abgeschlossenen kollektiven Krankentaggeldversicherung (bis 31. Dezember 2022 bei der B._____ AG). Ab 1. Januar 2023 wurden die Leistungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung (bei der C._____ AG) an A._____ eingestellt.

3.

Mit Schreiben vom 20. Dezember 2022 kündigte die Stadt Q._____ das Anstellungsverhältnis mit A._____ per 31. März 2023.

4.

Zwischen dem 28. Januar 2023 und dem 13. Juni 2023 korrespondierten A._____ und die Stadt Q._____ mehrfach betreffend unrichtige Lohnabrechnungen, unrichtiger Lohnausweis für das Jahr 2022, Auszahlung von Ferienguthaben und Anteil 13. Monatslohn für die Monate Januar 2023 bis März 2023 sowie eine Abgangsentschädigung im Umfang von sechs Monatslöhnen, ohne diesbezüglich eine Einigung zu erzielen.

B.

1.

Am 27. September 2023 reichte A._____ beim Verwaltungsgericht eine Klage gegen die Stadt Q._____ ein, mit den Anträgen:

1.

Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger einen korrekten Lohnausweis 2022 auszustellen.

2.

Es sei die Beklagte zu verpflichten, die Korrektur-Abrechnung 2022 vom 04.01.2023 sowie die April-Abrechnung vom 26.04.2023 zu stornieren/löschen und dem Kläger korrekte Lohnabrechnungen für die Zeit vom 1. Januar 2023 bis 31. März 2023 auszustellen.

3.

Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger

- eine Abgangsentschädigung von 6 Monatslöhnen, d.h. von (6 x CHF 6'886.85 ./ AHV/IV/EO + ALV, ohne NBU- und PK-Abzüge), insgesamt (netto) CHF 38'676.55;
- die in der falschen April-Abrechnung 2023 enthaltenen verbliebenen Ferientage (bis Ende der Kündigungsfrist per 31.03.2023) von 114.70 Stunden, d.h. von CHF 4'702.70 ./ AHV/IV/EO, ALV + NBU, insgesamt (netto) CHF 4'369.30;
- den in der falschen April-Abrechnung 2023 enthaltenen anteilmässigen 13. Monatslohn 2023 (bis Ende der Kündigungsfrist per 31.03.2023) von 80% über drei Monate, d.h. von CHF 1'377.35 ./ AHV/IV/EO, ALV + NBU, insgesamt (netto) CHF 1'279.70;
- abzüglich "Falschzahlungen" von (netto) CHF 6'462.55 und PK-Beiträge für Jan./Feb./März 2023 von CHF 1'818.45 (je CHF 606.15); zusammen CHF 8'281.00;
- und damit insgesamt CHF 36'044.50 (netto) plus Verzugszins von 5% seit 1. April 2023 auszusahlen.

4.

Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine Bestätigung über die BVG-Zahlungen an die Pensionskasse für die Zeit von Januar 2023 bis März 2023 auszuhändigen.

5.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. 7,7% MwSt) zu Lasten der Beklagten.

2.

Mit Klageantwort vom 30. November 2023 beantragte die Stadt Q._____ die kostenfällige Klageabweisung.

3.

Im zweiten Schriftenwechsel (Replik vom 22. Januar 2024; Duplik vom 14. Februar 2024) hielten die Parteien an ihren Anträgen fest.

4.

Mit Verfügung des instruierenden Verwaltungsrichters vom 5. April 2024 wurden die Parteien auf den 22. Mai 2024 zu einer mündlichen Verhandlung mit Parteibefragung vorgeladen. Gleichzeitig wurde den Parteien die Zusammensetzung des Gerichts, die zugelassenen Beweismittel und die Beweislastverteilung bekanntgegeben.

C.

An der Verhandlung vom 22. Mai 2024 hat das Verwaltungsgericht den Kläger und seitens der Beklagten E._____ (Leiterin Personalwesen) als Partei bzw. Parteivertreter zur Sache befragt. Alsdann erhielten die Parteien Gelegenheit zu Schlussvorträgen mit Stellungnahmen zum Beweiser-

gebnis. Im Anschluss an die Verhandlung hat das Verwaltungsgericht den Fall beraten und entschieden.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

I.

1.

Gemäss § 48 Abs. 1 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts vom 16. Mai 2000 (Personalgesetz, PersG; SAR 165.100) gelten bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zwischen Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften und ihren Mitarbeitenden die Bestimmungen über das gerichtliche Klage- und Beschwerdeverfahren nach den §§ 39 ff. PersG; das Schlichtungsverfahren nach §§ 37 PersG entfällt. § 39 Abs. 1 PersG sieht vor, dass das Verwaltungsgericht vertragliche Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis im Klageverfahren beurteilt.

Anstellungsverhältnisse zwischen der Stadt Q._____ und ihren Mitarbeitenden sind öffentlich-rechtlicher Natur und werden durch Vertrag begründet (§ 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 des Personalreglements der Stadt Q._____ vom 18. Juni 2018 [Personalreglement, PR; ...]). In Nachachtung dieser Bestimmungen haben die Parteien am 17./31. Januar 2019 einen öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag (Klagebeilage 2) abgeschlossen, welcher die Anstellungsverfügung vom 18. Juli 2000 (Klagebeilage 4) und deren Annahme durch den Kläger ersetzt hat. Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sind seither vertraglicher Natur. Das Verwaltungsgericht ist demnach zuständig, die vorliegende Streitsache integral im Klageverfahren zu beurteilen (vgl. auch § 58 PR).

2.

Die sechsmonatige Klagefrist ab Zustellung der Kündigung gemäss § 48 Abs. 4 PersG gelangt hier mangels Streitgegenständlichkeit der Vertragsauflösung nicht zur Anwendung.

3.

Das in § 61 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Dezember 2007 (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG; SAR 271.200) für Klageverfahren vorgeschriebene Vorverfahren wurde von den Parteien im Rahmen ihrer umfangreichen Korrespondenz zwischen dem 28. Januar 2023 und dem 13. Juni 2023 (vgl. Klagebeilagen 6–17) vollständig durchgeführt, bildet im Übrigen aber nicht Sachurteilsvoraussetzung. Eine unterbliebene Mitteilung der klagenden Partei, mit welcher die beklagte Partei um Stellungnahme zum Begehren innert angemessener Frist ersucht wird, darf lediglich bei der Kostenaufgabe berücksichtigt werden (§ 61 Abs. 2 VRPG).

4.

Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die Klage ist einzutreten.

II.

1.

Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bilden zum einen verschiedene finanzielle Ansprüche (Abgangsentschädigung, Anteil 13. Monatslohn für die Monate Januar bis März 2023, Auszahlung des Ferienguthabens) aus dem Anstellungsverhältnis, zum anderen die Frage, ob die Beklagte dem Kläger für das Jahr 2022 einen korrekten Lohnausweis (zuhanden der Steuerbehörde) und für die Monate Januar bis März 2023 korrekte Lohnabrechnungen ausgestellt hat. Letzteres beurteilt sich auch danach, ob die eingeklagten finanziellen Forderungen ausgewiesen sind.

Schon an dieser Stelle lässt sich jedoch festhalten, dass der Lohnausweis 2022 des Klägers (Klagebeilage 18 / Klageantwortbeilage 7) nicht korrekt ausgefertigt wurde. Aus den monatlichen Lohnabrechnungen für das Jahr 2022 (Klagebeilage 20) und dem vom Kläger beigebrachten Auszug aus seinem Lohnkonto (Klagebeilage 19) ist ersichtlich, dass dem Kläger im Jahr 2022 Nettolöhne über insgesamt Fr. 77'015.75 (plus Natelspesen von Fr. 240.00 [Fr. 20.00 pro Monat]) abgerechnet und ausbezahlt wurden (vgl. auch Klagebeilage 22), was nicht mit dem Nettolohn gemäss Lohnausweis 2022 (Klagebeilage 18 und Klageantwortbeilage 7) von Fr. 73'127.00 übereinstimmt. In der Klageantwort (S. 2 f.) führt die Beklagte aus, die Differenz in Höhe von Fr. 4'128.75 (Fr. 77'255.75 [Fr. 77'015.75 + Fr. 240.00] – Fr. 73'127.00) erkläre sich aus verschiedenen lohnbuchhalterischen Korrekturen, welche das Jahr 2022 betreffen würden (Aufrechnung der Sozialversicherungsabzüge der Monate Mai bis August 2022 [vgl. Klageantwortbeilage 8] zugunsten des Klägers nach Eingang der Krankentaggelder für diese Zeit; Korrekturbuchung in Höhe von Fr. 1'232.80 zugunsten der Beklagten, weil der Bruttolohn für den Monat September 2022, ab 5. September 2022 [181. Tag der Arbeitsunfähigkeit; Auslaufen der Lohnfortzahlungspflicht über 100%] nicht auf 80% gekürzt worden sei [vgl. Klageantwortbeilage 9]; Korrekturbuchung in Höhe von Fr. 3'888.85 zugunsten der Beklagten, weil für den Dezember 2022 Krankentaggelder von Fr. 60'560.00 anstelle von Fr. 6'056.00 berücksichtigt wurden, was zu einer überschüssenden Aufrechnung von Sozialabzügen im Umfang von Fr. 3'888.85 führte [vgl. Klageantwortbeilagen 11 und 12]).

Entgegen der Auffassung der Beklagten führten diese Korrekturbuchungen (vgl. Klageantwortbeilagen 8, 12 und 13), die teilweise erst im Jahr 2023 erfolgten, nicht zu einer Veränderung der im Jahr 2022 abgerechneten und an den Kläger ausbezahlten Nettolöhne, die für den Lohnausweis massgeblich sind. Rechnet man dem im Lohnausweis 2022 korrekt deklarierten Bruttolohn von Fr. 82'861.00 das Plus der aus den Lohnabrechnungen

2022 resultierenden Sozialabzüge (AHV/IV/EO/ALV/NBUV) von Fr. 1'294.20 hinzu und zieht von der Summe von Fr. 84'155.20 die BVG-Beiträge von Fr. 7'140.00 ab, ergibt sich daraus der tatsächlich ausbezahlte Nettolohn von Fr. 77'015.20. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass dem Kläger im Jahr 2022 zu hohe Nettolöhne abgerechnet und ausbezahlt wurden, welche die Beklagte erst im Jahr 2023 mit (vermeintlichen) Gegenforderungen des Klägers verrechnete (vgl. Klagebeilage 24). Die Rückforderung von im Jahr 2022 zu viel bezahlten Nettolöhnen im Jahr 2023 ist nicht im Lohnausweis 2022 zu deklarieren, sondern periodengerecht im Lohnausweis 2023 (vgl. ULLIN STREIFF/ ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Auflage 2012, N. 2 zu Art. 323b). Entsprechend hat die Beklagte dem Kläger antragsgemäss einen neuen Lohnausweis für das Jahr 2022 auszustellen, mit dem berechtigten Nettolohn und den Sozialabzügen gemäss den Lohnabrechnungen für das Jahr 2022. Den Lohnrückforderungen im Jahr 2023 ist mit einer entsprechenden Einkommensminderung in diesem Jahr Rechnung zu tragen, im Falle eines negativen Saldos zulasten des Klägers allerdings nur, soweit die zu viel bezahlten Löhne zurückbezahlt wurden. Dies führt zu einem entsprechenden Korrekturbedarf auch beim Lohnausweis 2023.

2.

2.1.

Der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung im Umfang von sechs Monatslöhnen wird vom Kläger unter Bezugnahme auf § 12 Abs. 1 PR damit begründet, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nach über 20-jähriger Dauer und Vollendung seines 50. Lebensjahrs ohne sein Verschulden aufgelöst worden sei. Die Entschädigung belaufe sich auf brutto Fr. 41'321.10 (6 x Fr. 6'886.85) bzw. netto Fr. 38'676.55 (Fr. 41'321.10 – Fr. 2'190.00 [5,3% Abzug AHV/IV/EO] – Fr. 454.55 [1,1% Abzug ALV]) und sei mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. März 2023 zur Zahlung fällig geworden und ab 1. April 2023 mit 5% p.a. zu verzinsen.

2.2.

Dem hält die Beklagte entgegen, dass der Kläger die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses verschuldet habe. Unverschuldet sei die Auflösung eines Dienstverhältnisses, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen sei, welche nicht von dem oder der Angestellten zu vertreten seien. Gemäss Rechtsprechung setze das Kriterium des Verschuldens voraus, dass die betroffene Person die Kündigung hätte vermeiden können, beispielsweise durch Erbringen der erwarteten Leistung oder der geforderten Verhaltensänderung, wenn ihr solches zumutbar und aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse objektiv möglich gewesen sei. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sei die Auflösung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses dann als unverschuldet zu betrachten, wenn sie hauptsächlich auf Gründen beruhe, die ausserhalb der Person des betreffenden

Angestellten lägen bzw. auf Tatsachen beruhten, für die er nicht als verantwortlich gelten dürfe. Die Annahme eines Verschuldens setze eine gewisse Schwere der Veranlassung voraus. Fehle sie und werde bloss eine Kleinigkeit als Anstoss für den Entschluss zur Auflösung des Dienstverhältnisses angeführt, so liege die Vermutung nahe, dass daneben auch nicht genannte Gründe bestehen, die weniger beim Angestellten als bei der Verwaltung lägen, und dass das Verhalten des Angestellten als Vorwand genommen werde, um Zwecke zu erreichen, die im Grund und hauptsächlich aus administrativen Gesichtspunkten angestrebt worden seien.

Der Kläger sei bei seinem Austritt am 31. März 2023 seit über einem Jahr krankgeschrieben gewesen und habe sich nie bei der Beklagten gemeldet, nicht einmal zwecks Klärung der Frage einer allfälligen Rückkehr an seinen Arbeitsplatz. Trotz dieser seitens des Klägers verweigerten Kommunikation habe die Beklagte den Rechtsvertreter des Klägers darauf hingewiesen, dass aufgrund der Situation des Klägers und zur Sicherstellung seiner finanziellen Absicherung eine Anmeldung bei der Invalidenversicherung oder eine Frühpensionierung angebracht wären. Insgesamt sei die Beklagte den ihr obliegenden Fürsorgepflichten stets nachgekommen. Zumutbare und sinnvolle Massnahmen zur Wiedereingliederung des Klägers in den Arbeitsprozess seien an seiner fehlenden Mitwirkung gescheitert. Der Kläger habe sämtliche Vorschläge der Beklagten ohne konkrete Gegenvorschläge abgelehnt und durch sein Verhalten den Prozess der Wiedereingliederung blockiert. Da bis Dezember 2022 eine Wiederaufnahme der Arbeit nicht in Aussicht gestanden habe, sei es zur – fristgemässen – Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende März 2023 gekommen. Auch die bis 31. Dezember 2022 zuständige Krankentaggeldversicherung der Beklagten, die B._____ AG, habe den Kläger bereits am 10. August 2022 ersucht, sich bei der Invalidenversicherung anzumelden, und ihm für den Fall der Weigerung die Einstellung der Taggeldzahlungen spätestens per 31. März 2023 angedroht. Wer während mindestens 30 Tagen ununterbrochen arbeitsunfähig gewesen sei oder innerhalb eines Jahres wiederholte Kurzabsenzen gehabt habe, sollte sich gemäss einer Broschüre des Bundesamtes für Sozialversicherungen ("Die schweizerische Invaliditätsvorsorge"), S. 21, bei der Invalidenversicherung zwecks Früherfassung melden. Durch eine Anmeldung bei der Invalidenversicherung hätte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht gekündigt werden müssen, sondern es hätte ein fließender Übergang zur Invalidenversicherung stattfinden können, mit allfälliger Auflösung des Arbeitsverhältnisses zufolge Invalidität gestützt auf § 7 lit. f PR, falls die von der Invalidenversicherung angebotenen (Integrations-)Massnahmen nicht erfolgreich gewesen wären. Somit habe der Kläger die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses verschuldet.

2.3.

2.3.1.

Wird das Anstellungsverhältnis einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ab dem 50. Geburtstag ohne Verschulden nach mindestens zwanzig Anstellungsjahren durch die Arbeitgeberin gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst, hat sie oder er gemäss § 12 Abs. 1 PR Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen (mit regelmässigen Lohnzulagen).

Eine vergleichbare Regelung enthält Art. 19 Abs. 2 i.V.m. Abs. 3 lit. b des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1), wonach der Arbeitgeber einer ohne deren Verschulden gekündigten Person dieser eine Entschädigung ausrichtet, wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat. Dabei gilt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als verschuldet, wenn es (a) durch den Arbeitgeber aus einem Grund nach Art. 10 Abs. 3 lit. a–d oder Abs. 4 BPG oder aus einem anderen sachlichen Grund, an dem die angestellte Person ein Verschulden trägt, aufgelöst wird; (b) die angestellte Person zumutbare andere Arbeit bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG ablehnt; (c) der Versetzungspflicht unterstehende Angestellte des EDA auf das schweizerische Bürgerrecht freiwillig verzichten; (d) einer Versetzungspflicht unterstehende Angestellte sich weigern, einer Versetzung Folge zu leisten (Art. 31 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV; SR 172.220.111.3]). Gestützt auf die per 1. Januar 2017 aufgehobene Bestimmung von Art. 31 Abs. 2 aBPV (AS 2013 1521) ging die Praxis (der Bundesbehörden) bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen gesundheitlicher Probleme von einer unverschuldeten Kündigung aus. Mit der Aufhebung von Art. 31 Abs. 2 aBPV gilt nun seit dem 1. Januar 2017 eine Kündigung, die wegen langandauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Angestellten und somit wegen mangelnder Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. c PBG ausgesprochen wird, personalrechtlich als selbstverschuldete Kündigung. Trotz dieser Verordnungsänderung ist aber der Arbeitgeber weiterhin verpflichtet, im Falle der Untauglichkeit des Arbeitnehmers alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor er einer angestellten Person kündigt (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2650/2018 vom 1. Mai 2019, Erw. 4.1–4.3, A-5159/2017 vom 18. Februar 2019, Erw. 4.2.3; A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018, Erw. 4.3.3.2, und A-3796/2018 vom 22. November 2018, Erw. 3.4.2 f.).

2.3.2.

Dass eine Kündigung wegen langandauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auch im Anwendungsbereich von § 12 PR als vom Arbeitnehmer selbstverschuldet gilt, ist in Ermangelung eines ausgewiesenen gesetzgeberischen Willens analog demjenigen, der zur Streichung von Art. 31 Abs. 2 aBPV führte, abzulehnen; denn im Allgemei-

nen wird eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit als vom Arbeitnehmer unverschuldeter Kündigungsgrund angesehen, weil sich die Erkrankung dem Einflussbereich des Arbeitnehmers entzieht, womit er grundsätzlich nicht dafür verantwortlich gemacht werden kann (vgl. BGE 118 V 248, Erw. II/2c; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zug V 2015 129 vom 20. Juni 2016, Erw. 2d/ee, publiziert in GVP 2016, S. 137 ff.; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich PB.2009.00013 vom 13. Januar 2010, Erw. 6.3 mit weiteren Hinweisen).

2.3.3.

Die Beklagte erblickt denn das Mitverschulden des Klägers an der streitgegenständlichen Auflösung seines Anstellungsverhältnisses auch nicht oder zumindest nicht primär in seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, sondern darin, dass er eine von ihr vorgeschlagene Wiedereingliederung (an einem Schonarbeitsplatz) abgeblockt und auf eine Anmeldung bei der Invalidenversicherung verzichtet habe. Ausserdem wurde im Schlussvortrag vor Verwaltungsgericht angedeutet, der Kläger habe die Beklagte nicht wahrheitsgemäss über die Entwicklung und Verbesserung seines Gesundheitszustandes informiert und insofern die Kündigung provoziert. Wenn die Beklagte im Kündigungszeitpunkt gewusst hätte, dass der Kläger schon bald (ab 1. April 2023) die volle Arbeitsfähigkeit wieder erlangen würde, hätte sie ihm im Dezember 2022 selbstverständlich nicht gekündigt (vgl. Protokoll der Verhandlung vor Verwaltungsgericht vom 22. Mai 2024 [nachfolgend: Protokoll], S. 10).

Die Beweislast dafür, dass der Kläger seine Mitwirkungs- und Informationspflichten im Hinblick auf eine allfällige Wiedereingliederung bei der Beklagten verletzt hat, indem er Wiedereingliederungsmassnahmen zu Unrecht ablehnte und die Beklagte nicht wahrheitsgemäss über die Entwicklung seines Gesundheitszustandes und seiner Arbeitsfähigkeit aufklärte und dadurch die Kündigung seines Anstellungsverhältnisses (mit-)verschuldete, liegt bei der Beklagten (vgl. dazu das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-662/2017 vom 31. August 2017, Erw. 5.4.3).

Gemäss einem bei den Akten liegenden Arztzeugnis vom 23. Januar 2023 (im Anhang zu Klagebeilage 6) war der Kläger noch im Februar 2023 zu 100% arbeitsunfähig. Der Aussage von E. _____ an der Verhandlung vor Verwaltungsgericht zufolge hegte man seitens der Beklagten nie Zweifel an seiner Arbeitsunfähigkeit (Protokoll, S. 7). Überdies wurde ihrerseits bestätigt, dass der Kläger die Beklagte mit einer Ausnahme (im Juni 2022), bei welcher es zu einer leichten Verzögerung kam, laufend mit ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsattesten bedient habe (Protokoll, S. 8). Vor diesem Hintergrund lässt sich nicht nachvollziehen, welchen Wiedereingliederungsmassnahmen sich der bis dahin vollständig arbeitsunfähige Kläger bis zum Zeitpunkt der Kündigung seines Anstellungsverhältnisses am 20. Dezember 2022 hätte unterziehen sollen oder können. E. _____ selbst gab vor

Verwaltungsgericht zu Protokoll, dass eine Wiedereingliederung mangels Arbeitsfähigkeit des Klägers auch nicht mit einem Kleinstpensum und an einem Schonarbeitsplatz möglich gewesen wäre (Protokoll, S. 7). Damit ist auch die blossе Vermutung der Beklagten entkräftet, dass die Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen gewesen sein könnte, die aufgrund dessen geäussert wurde, dass der Kläger schon im Januar 2023 gewusst haben soll, dass er seine Arbeitsfähigkeit per 1. April 2023 wieder erlangen würde (vgl. Protokoll, S. 11). Zum einen bestritt der Kläger an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht, dass er schon im Januar 2023 gewusst habe, wann er wieder arbeitsfähig sein würde. Er habe erst Mitte März 2023 sichere Kenntnis davon gehabt, dass und ab wann (1. April 2023) er wieder in den Arbeitsprozess einsteigen könne (Protokoll, S. 4). Dass er sich schon im Januar 2023 bei der Regionalen Arbeitsvermittlungsstelle (RAV) angemeldet habe (siehe Replik-Beilage 1), habe daran gelegen, dass man sich frühzeitig dort anmelden müsse, um sofort nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit Arbeitslosentaggelder zu erhalten. Nach der Weigerung der C._____ AG, ab 1. Januar 2023 Krankentaggelder auszubezahlen, sei er umso mehr auf das betreffende Ersatzeinkommen angewiesen gewesen (Protokoll, S. 3 f.). Anderweitige Anhaltspunkte für eine bloss arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit des Klägers bzw. die objektive Möglichkeit zu seiner Wiedereingliederung an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb der Verwaltung der Beklagten ("Schonarbeitsplatz") gibt es nicht. Ebenso wenig existieren Beweise dafür, dass der Kläger die Beklagte falsch über seinen jeweiligen Gesundheitszustand informierte und dadurch seine aus der Treuepflicht (gemäss § 19 PR) abgeleiteten Informationspflichten gegenüber dem Arbeitgeber verletzte (vgl. dazu STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 7 zu Art. 321a, S. 186).

Demzufolge ist darauf abzustellen, dass die Weigerung des Klägers, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren respektive sich bei der Beklagten wieder einzugliedern, bis zur Kündigung seiner Stelle im Dezember 2022 nicht auf seinen Unwillen zurückzuführen, sondern tatsächlich seiner (generellen) Arbeitsunfähigkeit geschuldet und somit von ihm nicht (mit-)verschuldet war. Der Vorwurf, dass der Kläger jeden Kontakt mit der Beklagten abgeblockt habe, hat sich an der Verhandlung vor Verwaltungsgericht ohnehin nicht bewahrheitet. Effektiv bestand ein laufender Austausch zwischen der Personalabteilung der Beklagten und dem Anwalt des Klägers, über den E._____ vor Verwaltungsgericht im Detail berichtete (Protokoll, S. 5 f.). Keineswegs ungewöhnlich ist, dass der Kontakt dabei ausschliesslich über den Anwalt des Klägers lief (Protokoll, S. 8). Dafür äusserten die Vertreter der Beklagten aufgrund der Krankheit des Klägers auch Verständnis (Protokoll, S. 10). Auch der Kontakt zwischen dem Kläger und seinem Anwalt war offenbar jederzeit gewährleistet (Protokoll, S. 8).

Nicht zum Vorwurf gemacht werden kann dem Kläger sodann, dass er sich nicht bei der Invalidenversicherung anmeldete, in der von ihm bekundeten

Überzeugung, dass er seine Arbeitsfähigkeit früher oder später (noch vor Erreichen seines ordentlichen Pensionsalters) wiedererlangen würde (Protokoll, S. 3). Mit Sicherheit hätte sich eine solche Anmeldung aufgrund der Ungewissheit über den Krankheitsverlauf bzw. eine allenfalls ausbleibende (vollständige) Genesung empfohlen und der Kläger riskierte mit der Nichtanmeldung einen Einkommensausfall, was aber grundsätzlich in seiner Eigenverantwortung lag. Gegenüber dem Arbeitgeber bestand für ihn keine Verpflichtung, auch nicht aus der allgemeinen Treue- und Schadenminderungspflicht (nach den §§ 19 und 22 PR), sich bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit bei der Invalidenversicherung anzumelden, zumal dem Arbeitgeber hier so lange kein Schaden drohte, als beim Kläger keine Invalidität eintrat.

Schliesslich gilt es anzumerken, dass auch das Kündigungsschreiben vom 20. Dezember 2022 (Klagebeilage 5) keinerlei Hinweise darauf enthält, dass der Kläger seinen ihm aus der Treuepflicht gemäss § 19 PR erwachsenden Informations- und Mitwirkungspflichten nicht nachgekommen wäre. Darin wird als Kündigungsgrund einzig genannt, dass der Kläger "nach wie vor (und bis auf Weiteres) krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist". Von einer Verletzung von Informations- bzw. Mitwirkungspflichten im Hinblick auf eine allfällige Wiedereingliederung wird nichts erwähnt, ebenso wenig von einer (pflichtwidrigen) Unterlassung im Zusammenhang mit einer Anmeldung bei der Invalidenversicherung.

Entsprechend ist die vom Kläger eingeklagte Abgangsentschädigung in Höhe von sechs Monatslöhnen von zuletzt brutto Fr. 41'321.10 (6 x Fr. 6'886.85) bzw. netto Fr. 38'676.55 (Fr. 41'321.10 – Fr. 2'190.00 [5,3% Abzug AHV/IV/EO] – Fr. 454.55 [1,1% Abzug ALV]) zufolge Vorliegens der in § 12 Abs. 1 PR dafür statuierten Voraussetzungen, einschliesslich der Kündigung des Anstellungsverhältnisses ohne Verschulden des Klägers, vollumfänglich geschuldet.

3.

Der Kläger fordert von der Beklagten ferner die Auszahlung seines Ferien Guthabens von 114,7 Stunden zum Stundenansatz von Fr. 41.00, woraus sich eine Ferienlohnforderung von brutto Fr. 4'702.70 bzw. netto Fr. 4'369.25 (Fr. 4'702.70 – Fr. 249.25 [5,3% AHV/IV/EO] – Fr. 51.75 [1,1% ALV] – 32.45 [0,69% NBU]) ergibt. Diese Forderung ist zwischen den Parteien nicht umstritten, hat doch die Beklagte dem Kläger in ihrer Schlussabrechnung ("Lohnabrechnung per 30. April 2023"; Klagebeilage 24) dafür den Betrag von Fr. 4'702.70 gutgeschrieben. Umstritten ist somit einzig, in welche Lohnabrechnung diese Forderungsposition gehört. Der Kläger ist der Ansicht, sie sei in der Lohnabrechnung per 31. März 2023 zu berücksichtigen (vgl. Klagebeilage 23). Ihm ist insofern beizupflichten, als das Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien per 31. März 2023 endete und demzufolge alle per 31. März 2023 fälligen gegenseitigen (verrechenbaren)

Forderungen in die Lohnabrechnung per 31. März 2023 zu integrieren sind, wohingegen eine Lohnabrechnung für den Monat April 2023 entfällt. Neben der Abgangsentschädigung von brutto Fr. 41'321.10 (siehe dazu Erw. 2 vorne) müsste somit auch die Ferienlohnforderung von brutto Fr. 4'702.70 Bestandteil der Lohnabrechnung für den Monat März 2023 bilden.

4.

Dasselbe gilt für einen etwaigen Anspruch des Klägers auf einen anteilmässigen 13. Monatslohn für die Monate Januar bis März 2023, der vom Kläger auf brutto Fr. 1'377.35 (Fr. 6886.85 x 80% / 12 x 3) bzw. netto Fr. 1'279.70 (Fr. 1'377.35 – Fr. 73.00 [5,3% AHV/IV/EO] – Fr. 15.15 [1,1% ALV] – Fr. 9.50 [0,69% NBU]) beziffert wird. Hier stellt sich die Beklagte allerdings auf den Standpunkt, dass sie dem Kläger ab 1. Januar 2023 keine Lohnfortzahlungen und folglich auch keinen anteilmässigen 13. Monatslohn mehr schulde.

Diese Haltung der Beklagten deckt sich mit § 49 Abs. 1 lit. b PR, wonach die Lohnfortzahlungspflicht der Beklagten am 181. Tag der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Klägers (ab 9. März 2022), mithin am 5. September 2022 grundsätzlich erloschen ist. Die Verpflichtung der Beklagten gemäss § 50 PR mit dem Abschluss einer Krankentaggeldversicherung für die Mitarbeitenden sicherzustellen, dass für insgesamt 730 Tage ab Eintritt der Krankheit ergänzend zur Lohnfortzahlungspflicht gemäss § 49 PR mindestens 80% des Lohns entrichtet wird, greift nicht, wenn die Leistungen der Krankentaggeldversicherung aus vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen gekürzt oder ganz eingestellt werden (vgl. § 50 Abs. 4 PR).

Der Kläger erhielt ab 8. Mai 2022 bis 31. Dezember 2022 Krankentaggelder (der B._____ AG) an die Beklagte ausbezahlt (vgl. Klagebeilagen 20 und 21 sowie Klageantwortbeilage 16). Mit Wirkung ab 1. Januar 2023 stellte die C._____ AG als neuer Kollektivkrankentaggeldversicherer der Beklagten die Krankentaggeldleistungen gemäss übereinstimmender Parteidarstellung ein. Der Kläger hat die betreffenden Leistungen seinen Angaben zufolge beim Versicherungsgericht des Kantons Aargau eingeklagt. Die dortige Klage ist weiterhin pendent (Protokoll, S. 2). Unabhängig vom Ausgang jenes Verfahrens würde die Beklagte dem Kläger für die Monate Januar bis März 2023 nur dann Lohnfortzahlungen schulden, wenn und soweit die beim Versicherungsgericht eingeklagten Krankentaggelder 80% des Bruttolohns (inkl. Anteil 13. Monatslohn) nicht decken würden. Dies wird vom Kläger nicht substantiiert geltend gemacht und ist auch nicht ersichtlich. Für die Zeit vom 5. September 2022 bis zum 31. Dezember 2022 bezog der Kläger respektive die Beklagte für den Kläger Krankentaggelder im Umfang von Fr. 23'052.10 (Fr. 5'079.10 [26 Tage zu Fr. 195.35] + Fr. 6'056.00 + Fr. 5'861.00 + Fr. 6'056.00; vgl. Klagebeilage 21 und Klageantwortbeilage 16). Im gleichen Zeitraum belief

sich der auf 80% gekürzte Bruttolohnanspruch des Klägers zuzüglich des anteilmässigen 13. Monatslohns auf Fr. 22'614.55 (Fr. 20'874.95 [Fr. 4'678.85 + 3 x Fr. 5'398.70] + Fr. 1'739.60 [Fr. 20'874.95 / 12]). Weshalb sich dieses Verhältnis zwischen Krankentaggeldern und dem auf 80% gekürzten Bruttolohnanspruch samt Anteil 13. Monatslohn ab 1. Januar 2023 zu Lasten des Klägers verändert haben sollte, ist nicht nachvollziehbar. Entsprechend schuldet die Beklagte dem Kläger für die Zeit ab 1. Januar 2023 keinerlei Lohnfortzahlung, und zwar weder den monatlichen Bruttolohn, den der Kläger auch nicht geltend macht (vgl. dazu Klagebeilage 23), noch den anteilmässigen 13. Monatslohn, der mit allfälligen Krankentaggeldleistungen der C._____ AG als abgegolten gilt. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beklagte dem Kläger im Jahr 2022 trotz Krankentaggeldleistungen (der B._____ AG) ab 8. Mai 2022 und trotz Wegfalls seines Lohnfortzahlungsanspruchs gegenüber der Beklagten ab 5. September 2022 praktisch den vollen 13. Monatslohn ausbezahlt hat (vgl. Klagebeilage 20), der allenfalls nicht in dieser Höhe geschuldet war. Sollten dem Kläger ab 1. Januar 2023 (aus versicherungsrechtlichen Gründen) keine Krankentaggelder (der C._____ AG) mehr ausbezahlt werden, weist nichts darauf hin, dass die Beklagte dafür verantwortlich zeichnet, weil sie ihren Verpflichtungen aus § 50 PR nicht nachgekommen wäre.

5.

Aus den Erw. 2 bis 4 vorne ergibt sich, dass der Kläger Anspruch auf eine Abgangsentschädigung von brutto Fr. 41'321.10 sowie einen fälschlicherweise erst im April 2023 abgerechneten Ferienlohn von brutto Fr. 4'702.70 hat. Diese Beträge sind in der Lohnabrechnung für den März 2023 aufzuführen, samt den Sozialabzügen von 6,4% (AHV/IV/EO/ALV) auf dem Betrag von Fr. 41'321.10 (Abgangsentschädigung), entsprechend Fr. 2'644.55, von 7,09% auf dem Betrag von Fr. 4'702.70 (Ferienlohn), entsprechend Fr. 333.40, und den PK-Beiträgen von Fr. 606.15 sowie zusammen mit den gemäss Klagebeilage 24 ebenfalls fälschlicherweise erst im April 2023 abgerechneten Abzügen für bis Januar 2023 zu viel bezahlte Löhne. Dazu gehören eine nachträgliche Lohnkürzung (auf 80% des Bruttolohns) für die Zeit vom 5. September 2022 bis 30. September 2022 im Betrag von Fr. 1'169.75, der im Januar 2023 zu viel gewährte Lohn von Fr. 4'538.45 (bestehend aus der im Januar 2023 erfolgten Verrechnung mit im Dezember 2022 zu viel gutgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträgen im Umfang von Fr. 3'888.85 und dem ausbezahlten Nettolohn von Fr. 669.60 abzüglich Fr. 20.00 Natelspesen; auszuklammern von der Rückforderung in Höhe von Fr. 5'537.15 sind dagegen die im Januar 2023 nicht an den Kläger geflossenen Sozialversicherungsbeiträge von Fr. 998.70), der im Jahr 2022 zu viel ausbezahlte 13. Monatslohn im Betrag von Fr. 97.50, die Lastschrift von Fr. 783.10 für einen negativen Gleitzeitsaldo im Umfang von 19,1 Stunden und ein Nettolohnausgleich gemäss § 49 Abs. 4 PR von Fr. 25.15, weil der Nettolohn vom 1. bis 4. September 2022

von Fr. 756.25 (Fr. 899.80 [Fr. 6'748.40 /30 x 4] Bruttolohn – Fr. 64.20 [7,135%] Sozialabzüge – Fr. 79.35 [595.00 {Fr. 553.25 + Fr. 41.75} / 30 x 4] PK-Beiträge) um diesen Betrag tiefer ausfiel als die auf diesen Zeitraum entfallenden Krankentaggelder von Fr. 781.40 (4 x Fr. 195.35). Nicht nachvollziehbar ist demgegenüber der in der Schlussabrechnung ("Lohnabrechnung per 30. April 2023") enthaltene Nettolohnausgleich von Fr. 59.60.

Die obgenannten Positionen führen zu einem Nettoguthaben des Klägers von Fr. 35'825.75 (Fr. 41'321.10 + Fr. 4'702.70 – Fr. 2'644.55 – Fr. 333.40 – Fr. 606.15 – Fr. 1'169.75 – Fr. 4'538.45 – Fr. 97.50 – Fr. 783.10 – Fr. 25.15). Die Lohnabrechnung für den Monat März 2023 ist entsprechend zu korrigieren.

Nicht zu beanstanden sind demgegenüber die Lohnabrechnungen für die Monate Januar und Februar 2023. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass die obgenannten, in der Lohnabrechnung für den Monat März 2023 zu berücksichtigenden Abzüge für zu viel bezahlte Löhne bereits in der Lohnabrechnung für den Monat Januar 2023 vorgenommen werden (vgl. Klagebeilage 23), denn er erhielt in diesem Monat unbestrittenermassen Fr. 669.60 (als Nettolohn zuzüglich Fr. 20.00 Natelspesen) ausbezahlt. Kommt hinzu, dass die Rückforderung des im Januar 2023 zu viel ausbezahlten Lohns selbstredend nicht in der Lohnabrechnung für diesen Monat berücksichtigt werden kann. Der Abzug von Fr. 27.65 in der Lohnabrechnung Februar 2023 bezieht sich darauf, dass die Lohnkürzung (auf 80% des Bruttolohns) im Monat Januar mit Fr. 1'349.70 um Fr. 27.65 zu niedrig ausfiel und effektiv Fr. 1'377.35 (20% von Fr. 6'886.85) betragen hätte.

6.

Unter Berücksichtigung des Negativsaldos aus der Lohnabrechnung für den Monat Februar 2023 von Fr. 611.85 verbleibt dem Kläger ein finanzielles Restguthaben per 31. März 2023 von Fr. 35'213.90 (Fr. 35'825.75 – Fr. 611.85), das in Anwendung von § 6 Abs. 1 VRPG sowie in analoger Anwendung von Art. 339 Abs. 1 und Art. 339c Abs. 4 i.V.m. Art. 102 Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220) seit 1. April 2023 mit 5% p.a. zu verzinsen ist (vgl. STREIFF/VON KAENEL/ RUDOLPH, a.a.O., N. 2 zu Art. 339).

7.

Schliesslich verlangt der Kläger von der Beklagten eine Bestätigung dafür, dass sie die BVG-Beiträge für die Monate Januar bis März 2023 an die Pensionskasse abgeführt hat. Die Beklagte selbst hat jedoch die Bezahlung schon mehrfach bestätigt (vgl. Klagebeilagen 15 und 17; Klageantwort, S. 8; Protokoll, S. 7). Falls dem Kläger diese Angaben zu wenig Gewähr für ihre Richtigkeit bieten sollten, müsste er sich an die Pensionskasse der Stadt Q._____ wenden, von der er per Austrittsdatum offenbar

schon einen Versicherungsausweis erhalten hat, der sich über die Gesamtsumme der einbezahlten PK-Beiträge im laufenden Jahr (2023) ausweist (vgl. Protokoll, S. 7). Diese Gesamtsumme könnte er mit seinen Lohnabrechnungen für das Jahr 2023 bzw. den darin aufgeführten PK-Beiträgen abgleichen. In einer Mail an den Kläger vom 26. September 2023 (Replik-Beilage 2) bestätigte die Pensionskasse der Stadt Q._____ obendrein, dass die bis 31. März 2023 bezahlten PK-Sparbeiträge der Arbeitgeberin und des Arbeitnehmers dem Kläger gutgeschrieben worden seien und in der Überweisung vom 6. April 2023 auf sein Freizügigkeitskonto bei der UBS enthalten seien. Soweit der Kläger moniert, dass daraus nicht hervorgehe, wie hoch die abgeführten Sparbeiträge gewesen seien, ist er wiederum auf seine Lohnabrechnungen und die mehrfachen Erklärungen der Beklagten zur Abführung der darin deklarierten PK-Beiträge zu verweisen. Dementsprechend besteht aktuell kein Bedarf (mehr), die Beklagte zur Vorlage einer (weiteren) Bestätigung zu verpflichten, die sich zur Höhe der vom 1. Januar 2023 bis 31. März 2023 zugunsten des Klägers an die Pensionskasse der Stadt Q._____ geleisteten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge äussert. Dem Kläger steht es jedoch frei, sich diesbezüglich (noch einmal) an die Pensionskasse der Stadt Q._____ zu wenden.

8.

Zusammenfassend ist die Beklagte in teilweiser Gutheissung der vorliegenden Klage zu verpflichten, dem Kläger nach Vornahme aller Abzüge für Sozialversicherungsbeiträge und bis Januar 2023 zu viel bezahlte Löhne den Betrag von Fr. 35'213.90 nebst Zins zu 5% seit 1. April 2023 an Abgangsschädigung und Ferienlohn zu bezahlen und dem Kläger für das Jahr 2022 einen neuen Lohnausweis zuhanden der Steuerbehörde mit den in diesem Jahr abgerechneten und ausbezahlten Nettolöhnen auszustellen. Folglich ist auch der Lohnausweis für das Jahr 2023 abzuändern. Darüber hinaus hat die Beklagte die Lohnabrechnung für den Monat März 2023 nach Massgabe der Ausführungen in Erw. 5 vorne zu korrigieren, was es mit sich bringt, dass die Lohnabrechnung für den Monat April 2023 zu stornieren ist. Im Übrigen ist die Klage abzuweisen.

III.

1.

Die Streitwertgrenze von Fr. 30'000.00 ist mit einem Klagebetrag von Fr. 36'044.50 überschritten. Die Verlegung der Verfahrens- und Parteikosten erfolgt in der Regel nach Massgabe des Unterliegens und Obsiegens der Parteien (§ 63 VRPG i.V.m. Art. 106 Abs. 2 ZPO für die Verfahrenskosten; § 41a Abs. 2 PersG i.V.m. § 32 Abs. 2 VRPG für die Parteikosten).

Der Kläger ist mit den meisten seiner Anträge durchgedrungen. Das betrifft insbesondere seine finanziellen Forderungen, mit denen er im Umfang von

über 97%, mithin praktisch vollständig obsiegt. Entsprechend ist der Kläger als vollumfänglich obsiegende Partei zu betrachten.

Die Gerichtsgebühr wird in Anwendung von § 22 Abs. 1 lit. c des Dekrets über die Verfahrenskosten (Verfahrenskostendekret, VKD; SAR 221.150) auf Fr. 3'000.00 festgesetzt und nach Hinzurechnung der Kanzleigeühren und Auslagen mit dem vom Kläger geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 2'400.00 verrechnet. Der Fehlbetrag wird von der Beklagten nachgefordert (§ 63 VRPG i.V.m. Art. 111 Abs. 1 ZPO). Die Beklagte hat dem Kläger den von diesem geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 2'400.00 zu ersetzen.

2.

Die Höhe der Parteientschädigung bemisst sich in vermögensrechtlichen Streitsachen nach dem Streitwert und ist beim eingeklagten Betrag von insgesamt Fr. 36'044.50 im Klageverfahren innerhalb der Rahmenbeträge von Fr. 3'000.00 bis Fr. 10'000.00 festzulegen (§ 8a Abs. 1 lit. b Ziff. 2 des Dekrets über die Entschädigung der Anwälte vom 10. November 1987 [Anwaltstarif; SAR 291.150]). Innerhalb der vorgesehenen Rahmenbeträge richtet sich die Entschädigung nach dem mutmasslichen Aufwand des Anwaltes sowie nach der Bedeutung und Schwierigkeit des Falles (§ 8a Abs. 2 Anwaltstarif). In Streitsachen, die einen ausserordentlichen Aufwand verursachen, kann der Rahmen gemäss § 8a Abs. 1 bei der Bemessung der Entschädigung um bis zu 50 % überschritten werden (§ 8b Abs. 1 Anwaltstarif). Die Entschädigung wird als Gesamtbetrag festgesetzt. Auslagen und Mehrwertsteuer sind darin enthalten (§ 8c Anwaltstarif). Nicht anwendbar sind die §§ 3 Abs. 1 lit. a und 6 Abs. 2 Anwaltstarif, die sich auf Zivilverfahren beziehen.

Der Streitwert von Fr. 36'044.50 ist im mittleren Bereich des Streitwertrahmens gemäss § 8a Abs. 1 lit. b Ziff. 2 Anwaltstarif (Fr. 20'000.00 bis Fr. 50'000.00) angesiedelt. Der mutmassliche Aufwand des Rechtsvertreters des Klägers war durchschnittlich. Dasselbe gilt für die Komplexität der Materie. Die Bedeutung der Streitsache für den Kläger ist als mittel einzustufen. Unter Berücksichtigung aller Faktoren ist somit die Parteientschädigung auf Fr. 7'000.00 zu bemessen.

Das Verwaltungsgericht erkennt:

1.

1.1.

In teilweiser Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Kläger:

- nach Vornahme aller Abzüge für Sozialversicherungsbeiträge und bis Januar 2023 zu viel bezahlte Löhne Fr. 35'213.90 nebst Zins zu 5% seit 1. April 2023 an Abgangsentschädigung und Ferienlohn zu bezahlen,
- einen korrekten Lohnausweis 2022 mit dem tatsächlich abgerechneten und ausbezahlten Nettolohn und
- eine berichtigte Lohnabrechnung für den Monat März 2023 im Sinne der Erwägungen, unter Stornierung der Lohnabrechnung für den Monat April 2023, auszustellen.

1.2.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2.

Die verwaltungsgerichtlichen Verfahrenskosten, bestehend aus einer Staatsgebühr von Fr. 3'000.00 sowie der Kanzleigebühr und den Auslagen von Fr. 293.00, gesamthaft Fr. 3'293.00, sind von der Beklagten zu bezahlen.

Die verwaltungsgerichtlichen Verfahrenskosten werden mit dem Kostenvorschuss des Klägers von Fr. 2'400.00 verrechnet. Der Fehlbetrag von Fr. 893.00 wird von der Beklagten nachgefordert. Die Beklagte hat dem Kläger Verfahrenskosten im Umfang von Fr. 2'400.00 zu ersetzen.

3.

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger die für die Vertretung vor Verwaltungsgericht entstandenen Parteikosten von Fr. 7'000.00 zu ersetzen.

Zustellung an:
den Kläger (Vertreter)
die Beklagte

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Dieser Entscheid kann wegen Verletzung von Bundesrecht, Völkerrecht, kantonalen verfassungsmässigen Rechten sowie interkantonalem Recht innert **30 Tagen** seit der Zustellung mit **Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, 1000 Lausanne 14, angefochten werden. Die Beschwerde setzt voraus, dass der Streitwert mehr als Fr. 15'000.00 beträgt, sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt oder die Gleichstellung der Geschlechter betroffen ist. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie ein Entscheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 83 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110]).

Der Streitwert beträgt Fr. 36'044.50

Rechtsmittelbelehrung für die subsidiäre Verfassungsbeschwerde

Soweit keine Beschwerde nach Art. 82 f. BGG zulässig ist, kann dieser Entscheid wegen Verletzung von verfassungsmässigen Rechten innert **30 Tagen** ab Zustellung mit der **subsidiären Verfassungsbeschwerde** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, 1000 Lausanne 14, angefochten werden. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie ein Entscheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Verfassungsrecht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 113 ff. BGG).

Aarau, 22. Mai 2024

Verwaltungsgericht des Kantons Aargau

1. Kammer

Vorsitz:

Gerichtsschreiberin:

Cotti

Ruchti