

WKL.2025.3 / ae / we

Art. 131

Urteil vom 4. September 2025

Besetzung Verwaltungsrichter Winkler, Vorsitz
Verwaltungsrichterin Haller
Verwaltungsrichter Jayyousi
Gerichtsschreiberin Erny

Kläger **A. _____,**

Beklagter **Kanton Aargau,**
handelnd durch die Gerichte Kanton Aargau, Generalsekretariat,
Obere Vorstadt 40, Postfach, 5001 Aarau

Gegenstand Klageverfahren betreffend Kündigung des Anstellungsverhältnisses

Das Verwaltungsgericht entnimmt den Akten:

A.

1.

Per 1. März 2024 wurde A._____ in einem bis zum 31. Oktober 2024 befristeten Anstellungsverhältnis als Rechtspraktikant am Verwaltungsgericht des Kantons Aargau (nachfolgend: Verwaltungsgericht) angestellt. Die Probezeit für das Anstellungsverhältnis betrug drei Monate und dauerte bis 31. Mai 2024.

2.

Nach Unstimmigkeiten mit der Rechtspraktikantin B._____ und dem stellvertretenden Gerichtsschreiber C._____, welche ihren Arbeitsplatz im selben Büro wie A._____ hatten, kam es am 14. März 2024 zu einer Aussprache zwischen den soeben genannten Personen, wobei zusätzlich auch die für die Praktikanten zuständige Gerichtsschreiberin D._____, der Verwaltungsgerichtspräsident E._____ sowie Oberrichter F._____ anwesend waren.

3.

Am 20. März 2024 kam es anlässlich einer zwischen A._____, dem stellvertretenden Gerichtsschreiber C._____ und dem Verwaltungsgerichtspräsidenten E._____ geführten Besprechung zu einer längeren Diskussion, anlässlich welcher der Verwaltungsgerichtspräsident gegenüber A._____ seine Unzufriedenheit in Bezug auf die wiederholt geführten Diskussionen kundtat. Rund eine Stunde später kam es zwischen A._____ und seiner Mitpraktikantin B._____ zu weiteren Diskussionen, welche erst durch das Einschreiten des stellvertretenden Gerichtsschreibers C._____ beendet werden konnten.

4.

Bei einem Gespräch am 21. März 2024 mit dem Verwaltungsgerichtspräsidenten und Oberrichter F._____ wurde A._____ eröffnet, dass beabsichtigt werde, sein Anstellungsverhältnis während der laufenden Probezeit per 7. April 2024 aufzulösen und ihn per sofort freizustellen. Im Anschluss daran erhielt er das rechtliche Gehör zur beabsichtigten Kündigung und die Möglichkeit zur Stellungnahme bis zum 26. März 2024.

5.

Mit Schreiben vom 26. März 2024 nahm A._____ zur beabsichtigten Kündigung Stellung.

6.

Mit Schreiben vom 27. März 2024 wurde das Anstellungsverhältnis von A._____ per 7. April 2024 gekündigt.

B.

1.

Am 24. April 2024 reichte A._____ bei der Schlichtungskommission für Personalfragen ein Gesuch um Feststellung der Widerrechtlichkeit der Kündigung ein.

2.

Die Schlichtungskommission für Personalfragen übermittelte ihre Empfehlung vom 1. Juli 2024 am 26. August 2024 an die Gerichte Kanton Aargau, Generalsekretariat (nachfolgend: Generalsekretariat).

3.

Am 2. September 2024 entschied das Generalsekretariat:

Der Empfehlung sowie Begründung der Schlichtungskommission für Personalfragen vom 1. Juli 2024, wonach die Anstellungsbehörde dem Gesuchsteller eine angemessene Entschädigung in Höhe von Fr. 500.00 bezahlt, wird entsprochen. Die Auszahlung des Betrags erfolgt nach Ablauf der Rechtsmittelfrist.

C.

1.

Mit Eingabe vom 13. Februar 2025 reichte A._____ Klage beim Verwaltungsgericht ein und stellte folgende Rechtsbegehren:

1.

Es sei festzustellen, dass die Kündigung des Anstellungsverhältnisses des Klägers durch den Beklagten am 27. März 2024 widerrechtlich und missbräuchlich war.

2.

Der Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigung von Fr. 21'666.65 zu bezahlen. Das entspricht 5 Monatslöhnen à Fr. 4'000.--, inkl. Anteil 13. Monatslohn.

3.

Der Betrag von Fr. 21'666.65 sei ab 8. April 2024, dem Tag nach Ende der Kündigungsfrist vom 7. April 2024, zu verzinsen.

4.

Es sei dem Kläger durch den Beklagten die per Austritt am 21. März 2024 (Tag der Freistellung) angehäuften 4.92 Überstunden, inkl. einem Zuschlag von 25 % pro Stunde, auszubezahlen.

5.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Beklagten. Insbesondere hinsichtlich einer angemessenen Partei- resp. Umtriebsentschädigung für die in casu ausserordentlichen Aufwände des Klägers.

2.

Mit Klageantwort vom 13. März 2024 beantragte das Generalsekretariat die Abweisung der Klage.

3.

Im zweiten Schriftenwechsel (Replik vom 26. April 2025; Duplik vom 13. Mai 2025) hielten die Parteien an ihren Anträgen fest.

4.

Mit Verfügung vom 15. Mai 2025 gab der instruierende Verwaltungsrichter die Besetzung des Gerichts bekannt und wies den Kläger mit Verfügung vom 19. Mai 2025 darauf hin, dass es sich beim vorliegenden Verfahren um ein Klageverfahren handle, bei welchem keine Vorinstanz und somit auch keine Vorakten existierten und forderte beim Kläger weitere Unterlagen ein.

5.

Am 28. Mai 2025 reichte der Kläger aufforderungsgemäss die Unterlagen ein.

6.

Das Verwaltungsgericht hat den Fall auf dem Zirkularweg entschieden (§ 7 des Gerichtsorganisationsgesetzes vom 6. Dezember 2011 [GOG; SAR 155.200]).

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

I.

1.

Gemäss § 39 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts vom 16. Mai 2000 (Personalgesetz, PersG; SAR 165.100) beurteilt das Verwaltungsgericht im Klageverfahren unter anderem vertragliche Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zwischen dem Kanton und seinen Mitarbeitenden. Das Anstellungsverhältnis von Mitarbeitenden des Kantons wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet (§ 3 Abs. 1 PersG und § 8 Abs. 1 der Personal- und Lohnverordnung vom 25. September 2000 [PLV; SAR 165.111]). Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses stellt keine Verfügung, sondern eine vertragliche Erklärung dar (vgl. § 48 Abs. 2 PLV). Streitigkeiten betreffend die Rechtmässigkeit der Kündigung einschliesslich der daraus abgeleiteten vermögensrechtlichen Folgen sind insofern vertraglicher Natur. Das Verwaltungsgericht ist demnach zuständig, die vorliegende Streitsache im Klageverfahren zu beurteilen (§ 39 Abs. 1 lit. a PersG).

2.

Das Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungskommission für Personalfragen als Sachurteilsvoraussetzung für die Einleitung des Klageverfahrens beim Verwaltungsgericht wurde vom Kläger ordnungsgemäss nach den Vorgaben von § 37 PersG durchgeführt. Demnach ist das Verwaltungsgericht für die Beurteilung der vorliegenden Klage sachlich und funktionell zuständig.

3.

Gemäss § 37 Abs. 2 PersG verwirkt der Klageanspruch sechs Monate nach Zustellung des Entscheids, den die Anstellungsbehörde im Anschluss an die Empfehlung der Schlichtungskommission fällt. Der Entscheid des Beklagten wurde am 2. September 2024 gefällt und vom Kläger am 6. September 2024 entgegengenommen. Diese Klagefrist, die am 7. September 2024 (Folgetag des Empfangs des Entscheids des Beklagten) zu laufen begonnen hat, ist mit der Klageeinreichung am 13. Februar 2025 unter Berücksichtigung des Fristenstillstandes während der Gerichtsferien vom 18. Dezember 2024 bis 2. Januar 2025 (§§ 28 Abs. 1 und 63 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Dezember 2007 [Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG; SAR 271.200] i.V.m. Art. 142 Abs. 1 und 2, Art. 143 Abs. 1 und Art. 145 Abs. 1 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 [Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272]) gewahrt.

4.

Aufgrund des ausdrücklichen Verweises in § 63 VRPG sind im Klageverfahren die Verfahrensgrundsätze des Zivilprozessrechts sinngemäss anwendbar. Es gelangt daher analog die Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO) zur Anwendung.

Anwendbar ist kraft dieses Verweises insbesondere die Dispositionsmaxime (Art. 58 Abs. 1 ZPO; vgl. MICHAEL MERKER, Rechtsmittel, Klage und Normenkontrollverfahren nach dem aargauischen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege vom 9. Juli 1968, Kommentar zu den §§ 38–72 [a]VRPG, Zürich 1998, N. 24 ff. zu § 67 aVRPG). Danach darf das Verwaltungsgericht einer Partei nicht mehr und nichts anderes zusprechen, als sie verlangt, und nicht weniger, als die Gegenpartei anerkannt hat. Gemäss Praxis des Verwaltungsgerichts gelangt in personalrechtlichen Klageverfahren sodann die Untersuchungsmaxime zur Anwendung (AGVE 2012, S. 321, Erw. 2.3; AGVE 2002, S. 585, Erw. 6; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2022.11 vom 20. August 2024, Erw. I/5 mit Hinweisen; MERKER, a.a.O., N 10 zu Vorbem. zu den §§ 60-67 aVRPG). Der Untersuchungsgrundsatz statuiert jedoch keine unbeschränkte Verpflichtung, einen Sachverhalt unter jedem nur erdenklichen Gesichtspunkt zu prüfen. Insbesondere gebietet er nicht, vagen Behauptungen, die ohne irgendwelche Hin-

weise vorgebracht werden, nachzugehen (AGVE 2003, S. 105 ff., Erw. 3d/aa mit weiteren Hinweisen).

5.

Der Kläger beantragt unter anderem, es sei festzustellen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Kündigungsschreiben vom 27. März 2024 widerrechtlich und missbräuchlich erfolgt sei (Antrag 1).

Nach konstanter Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist der Antrag auf Feststellung der Widerrechtlichkeit oder Missbräuchlichkeit einer Kündigung beziehungsweise einer ungerechtfertigten Nichtwiederwahl auch neben demjenigen auf Zusprechung einer Entschädigung zulässig (statt vieler: Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2018.18 vom 6. Mai 2019, Erw. I/5.3 mit weiteren Hinweisen). Diese Praxis wird damit begründet, dass im Hinblick auf das berufliche Fortkommen regelmässig ein eigenständiges, spezifisches Interesse der betroffenen Person an der Feststellung einer allfälligen Widerrechtlichkeit oder Missbräuchlichkeit der Auflösung des Anstellungsverhältnisses besteht. Auf das Begehren auf Feststellung der Widerrechtlichkeit bzw. Missbräuchlichkeit der Kündigung ist daher einzutreten.

6.

Der Kläger macht geltend, die Vorinstanz habe die konkreten Umstände des Einzelfalls nicht bzw. nicht richtig gewürdigt und damit ihren Entscheid auf einen unrichtigen bzw. ungenügend festgestellten Sachverhalt abgestützt. Sodann wirft er sowohl der Schlichtungskommission wie auch der Anstellungsbehörde einen Ermessensmissbrauch bzw. eine Ermessensunterschreitung vor.

Wie dem Kläger bereits mit Verfügung vom 19. Mai 2025 mitgeteilt (siehe vorne lit. C./4.) und soeben unter Ziff. I/1. und 2 ausgeführt wurde, handelt es sich beim vorliegenden Verfahren um ein Klageverfahren. Das verwaltungsgerichtliche Klageverfahren zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass das Verwaltungsgericht als erste und einzige kantonale Instanz über eine Streitigkeit urteilt. Dass diesem Klageverfahren in vielen Fällen ein verwaltungsinternes Verfahren vorausgeht – welches i.d.R. eine Sachurteilsvoraussetzung für die Einleitung des Klageverfahrens bildet – führt nicht zu einer klage- oder beschwerdefähigen Verfügung (vgl. MERKER, a.a.O., N. 2 und 12 zu Vorbemerkungen zu den §§ 60-67). Sofern der Kläger daher Verfahrensfehler einer hier nicht existierenden Vorinstanz rügt, ist darauf nicht weiter einzugehen.

7.

Soweit der Beklagte weitere Beweiserhebungen verlangt (Partei- und Zeugenbefragung), sind solche nicht erforderlich. Der rechtserhebliche Sachverhalt ist gestützt auf die Verfahrensakten genügend erstellt, um den Fall

beurteilen zu können. Auf die Abnahme weiterer Beweismittel kann in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet werden, da daraus keine neuen, entscheidungswesentlichen Erkenntnisse zu erwarten wären (vgl. BGE 144 II 427, Erw. 3.1.3; 141 I 60, Erw. 3.3; 136 I 229, Erw. 5.3; 134 I 140, Erw. 5.3). Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass der Kläger keine Beweiserhebungen beantragt hat, insbesondere auch keine Verhandlung.

8.

Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Klage ist einzutreten.

II.

1.

Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet zum einen die Frage, ob die vom Beklagten gegenüber dem Kläger am 27. März 2024 ausgesprochene Kündigung des Anstellungsverhältnisses widerrechtlich und missbräuchlich war und dem Kläger deswegen eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen zusteht.

Andererseits macht der Kläger geltend, er habe Anspruch auf die monetäre Abgeltung der bis zur Freistellung am 21. März 2024 angehäuften 4.92 Überstunden.

2.

2.1.

Der Kläger leitet die von ihm geltend gemachte Widerrechtlichkeit der am 27. März 2024 ausgesprochenen Kündigung seines Anstellungsverhältnisses aus formellen und materiellen Gründen ab. Vorab ist auf die formelle Rüge der Gehörsverletzung einzugehen. Diese wird vom Kläger einerseits darin erblickt, dass er keine Möglichkeit erhalten habe, sich zu der am 21. März 2024 erfolgten Freistellung zu äussern. Darüber hinaus habe die Frist für eine Stellungnahme zum rechtlichen Gehör zur Kündigungsabsicht lediglich 5 Tage betragen (inkl. Wochenende), was klarerweise zu kurz gewesen sei. Schliesslich habe sich die Anstellungsbehörde in ihrer Kündigung vom 27. März 2024 in keiner Weise mit seiner Stellungnahme auseinandergesetzt, weshalb davon auszugehen sei, dass die Gewährung des rechtlichen Gehörs lediglich pro forma erfolgt sei. Dies habe denn auch die Schlichtungskommission für Personalfragen in ihrer Empfehlung vom 1. Juli 2024 festgestellt.

2.2.

Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV; SR 101] und § 22 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Aargau vom 25. Juni 1980 [KV; SAR 110.000]) dient einerseits der Sachaufklärung und stellt andererseits ein persönlichkeitsbezogenes Mitwir-

kungsrecht der Parteien dar (BGE 144 I 11, Erw. 5.3 mit Hinweisen; HÄFELIN/MÜLLER/ UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, Rz. 1001; HÄFELIN/HALLER/KELLER/ THURNHERR, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 11. Aufl. 2024, Rz. 992 ff.). Dieser Gehörsanspruch ist nicht nur bei Kündigungen mittels Verfügung, sondern auch bei denjenigen mittels vertraglicher Erklärung gewährleistet (Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2021.20 vom 1. Dezember 2022, Erw. II/1.2; WKL.2016.7 vom 19. Oktober 2016, Erw. II/1.2.1). Wesentlicher Teilgehalt des Gehörsanspruchs ist das Recht auf vorgängige Anhörung (vgl. § 21 Abs. 1 VRPG). Die Behörden müssen die Äusserungen der betroffenen Person tatsächlich zur Kenntnis nehmen und sich damit in der Entscheidungsfindung und -begründung sachgerecht auseinandersetzen (BGE 142 II 49, Erw. 9.2; 136 I 184, Erw. 2.2.1; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 1010). Die Anhörung kann nur ausnahmsweise unterbleiben, wenn Gefahr in Verzug ist oder eine vorgängige Anhörung den Zweck der behördlichen Anordnung vereiteln würde (§ 21 Abs. 2 VRPG; vgl. auch BGE 140 I 99, Erw. 3.4).

Im öffentlichen Personalrecht kann auch eine relativ informelle Äusserungsmöglichkeit vor der Kündigung dem Gehörsanspruch genügen, sofern für die betroffene Person klar war, dass sie mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechnen hatte (BGE 144 I 11, Erw. 5.3; AGVE 2011, S. 393, Erw. 2.2.3 mit Hinweisen). Eine Anhörung darf nicht nur *pro forma* erfolgen. Damit ein faires Verfahren gewährleistet bleibt, muss die betroffene Person in der Lage sein, sich zu den vorgesehenen Massnahmen fundiert und wirksam äussern zu können. Dies bedingt, dass ihr ein gewisses Mass an Bedenk- und Vorbereitungszeit eingeräumt wird. Insbesondere darf dabei auch die Möglichkeit, sich beraten zu lassen, nicht unterlaufen werden. Die Lehre geht davon aus, dass eine Vorbereitungszeit von 8 bis 10 Tagen angemessen ist (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_176/2022 vom 21. September 2022, Erw. 4.1; 8C_176/2015 vom 9. Februar 2016, Erw. 2.2), wobei das Bundesgericht jedenfalls eine Frist von rund 24 bzw. 48 Stunden oder gar einer solchen von einer halben Stunde als zu kurz bezeichnet hat (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_395/2009 vom 10. November 2009, Erw. 7.5.1; 8C_176/2022 vom 21. September 2022, Erw. 4.1 mit Hinweis). Den Anforderungen an das rechtliche Gehör kann mit der Einräumung der Gelegenheit zur schriftlichen Äusserung in aller Regel problemlos Genüge getan werden, selbst bei Ansetzung einer vergleichsweise kurzen Frist. Der betroffenen Person muss somit nicht nur genügend Vorbereitungszeit eingeräumt werden, sie bedarf auch genügender Vorinformationen, um ihren Gehörsanspruch (nach Ablauf der Vorbereitungszeit) wirksam ausüben zu können (AGVE 2011, S. 393, Erw. 2.2.4; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2021.20 vom 1. Dezember 2022, Erw. 1.2). Dabei muss sie über alle ihr vorgeworfenen Tatsachen und deren wahrscheinliche Folgen informiert werden (Urteil des Bundesgerichts 8C_866/2010 vom 12. März 2012, Erw. 4.1.2 mit Hinweisen).

2.3.

2.3.1.

Am 21. März 2024 fand zwischen dem Kläger, dem Verwaltungsgerichtspräsidenten und Oberrichter F._____ ein persönliches Gespräch statt. Anlässlich dieses Gesprächs wurde dem Kläger das Schreiben "Rechtliches Gehör zur Kündigungsabsicht während Probezeit" ausgehändigt (vgl. Klageantwortbeilage 5). In der Folge standen dem Kläger aufgrund der Freistellung fünf volle Tage zur Verfügung, um eine Stellungnahme zu verfassen. Angesichts dessen, dass Lehre und Rechtsprechung in der oben zitierten Erwägung (vgl. Erw. II/2.2) von einer Frist von 8-10 Arbeitstagen bei voller Weiterbeschäftigung ausgehen, ist nicht zu beanstanden, dass dem Kläger hier nur fünf Tage zum Verfassen der Stellungnahme zur Verfügung gestanden haben. Hervorzuheben ist an dieser Stelle zudem, dass sich der Kläger noch in der Probezeit befand und das Anstellungsverhältnis zu diesem Zeitpunkt erst drei Wochen dauerte. Die Angemessenheit der dem Kläger eingeräumten Frist zur Stellungnahme zeigt sich sodann auch am Umfang seiner Stellungnahme, welche mit 20 Seiten den Rahmen einer durchschnittlichen Stellungnahme deutlich überschreitet (vgl. Klageantwortbeilage 6).

2.3.2.

In Bezug auf das Vorbringen des Klägers, die Gewährung des rechtlichen Gehörs sei nur pro forma erfolgt und die Anstellungsbehörde habe sich in der Kündigung vom 27. März 2024 nicht mit seinen Argumenten aus der Stellungnahme vom 26. März 2024 auseinandergesetzt, ist zunächst festzuhalten, dass dem rechtlichen Gehör zur Kündigungsabsicht während der Probezeit vom 21. März 2024 (nachfolgend: rechtliches Gehör vom 21. März 2024) an keiner Stelle zu entnehmen ist, dass die beabsichtigte Kündigung aufgrund der Leistungen des Klägers erfolgen sollte. Die entsprechenden Ausführungen des Klägers in seiner Stellungnahme vom 26. März 2024 (insb. S. 2-5) sind daher obsolet und mussten von der Anstellungsbehörde zurecht im Rahmen der Kündigung nicht gewürdigt werden. Ebenso unbeachtlich waren die zahlreichen Äusserungen des Klägers zu seinen früheren Anstellungen bzw. zu seinen beruflichen Erfolgen, da diese ebenfalls nicht die von der Anstellungsbehörde vorgebrachten Kritikpunkte betrafen. Die zentralen Punkte im rechtlichen Gehör vom 21. März 2024 betrafen vielmehr die ständigen Diskussionen sowie die dem Kläger vorgeworfene Mühe, die deutlich jüngeren Ausbilder zu akzeptieren und deren Anweisungen umzusetzen. In Bezug auf das Gespräch vom 20. März 2024 wird im rechtlichen Gehör vom 21. März 2024 etwa aufgeführt: *"Dabei musste der Präsident Sie mit Nachdruck darauf hinweisen, dass es nicht darum gehe, dass Sie Ihre Fehler rechtfertigen würden und er nicht mit Ihnen diskutieren wolle. Es gehe einzig darum, Ihnen zu zeigen, was Sie anders bzw. besser machen müssten. Der Präsident hat Ihnen nochmals klargemacht, dass Sie nicht so viel diskutieren, sondern konzentriert zuhören und lernen sollten."*

Dass es immer wieder zu Diskussionen mit den Mitarbeitenden der ... Kammer des Verwaltungsgerichts kam, wird vom Kläger nicht bestritten. In Bezug auf das Gespräch vom 20. März 2024 führte der Kläger in seiner Stellungnahme vom 26. März 2024 aus: *"Zu Beginn der Besprechung sagte ich nur, dass ich um all diese Formalitäten, welche Sie korrigierten, nichts wusste; wohlweislich, was gerichtstechnisch Usus ist. Daraufhin sagten Sie mir, dass ich mich nicht zu rechtfertigen bräuchte. Wie konnte ich im Voraus wissen, was Ihnen bei der Korrektur in formeller Sicht so wichtig ist? Wohlgemerkt bei meinem allerersten redigierten Urteil, wenn weder Sie noch die Rechtspraktikanten mich vorgängig darauf hingewiesen hatten. Später im Gespräch ging es wiederum um Formalitäten, namentlich um die Silbentrennung. Sie sagten mir, ich müsste mich, nachdem ich "copy & paste" machte, vergewissern, dass im Text selbst dann keine Trennstriche auftauchen. Ich wollte Ihnen sagen, ich meinte das gemacht zu haben. Weil ich selbst weiss, wie exakt ich üblicherweise arbeite. Sie hielten dann kurz inne und sagten ziemlich harsch, ich könnte nicht zuhören. [...] Ich kann mir nur vorstellen, dass diese Silbentrennung (im Text selbst) im Nachhinein durch weitere Korrekturen von mir entstanden sind."*

Auch wenn der Kläger dies selbst offensichtlich nicht erkennt, bestätigt er mit seinen eigenen Ausführungen in der Stellungnahme vom 26. März 2024 die Kritikpunkte der Anstellungsbehörde. So geht aus seinen Ausführungen klar hervor, dass er die Kritik des Verwaltungsgerichtspräsidenten nicht einfach akzeptieren konnte, sondern zu jedem Punkt eine Diskussion beginnen wollte, wie und weshalb ein Fehler zustande gekommen war. Dabei liegt es auf der Hand, dass ein Praktikant bei seinem ersten Urteil noch Fehler macht, dient das Praktikum schliesslich auch seiner Ausbildung. Hierfür braucht es keine Rechtfertigung. Entscheidend ist letztlich, dass der Praktikant durch die Korrekturen aus seinen Fehlern lernt und dadurch besser wird. Hinsichtlich des Kritikpunkts der vielen Diskussionen stimmen die Ausführungen des Klägers mit denjenigen des Beklagten überein, weshalb dieser in seinem Kündigungsschreiben ebenfalls nicht gehalten war, weitere Ausführungen dazu zu machen.

Ebenfalls bestätigt der Kläger mehrfach, dass er sehr oft Fragen stellte und dies bei den anderen Mitarbeitern nicht immer auf Verständnis stiess. Dass er durch diese ständige und zum Teil übermässige Fragerei die Arbeit der anderen Praktikanten und Gerichtsschreibenden hinderte und so den Arbeitsbetrieb der ... Kammer des Verwaltungsgerichts störte, scheint der Kläger jedoch weder nach den beiden Gesprächen vom 14. und 20. März 2024 noch bis heute eingesehen zu haben. Im Ergebnis sind seiner Stellungnahme auch hinsichtlich dieses Kritikpunkts keine Ausführungen zu entnehmen, welche den Darstellungen der Anstellungsbehörde widersprechen würden. Auch weitere, von der Anstellungsbehörde im rechtlichen Gehör vom 21. März 2024 noch nicht berücksichtigte Argumente, welche ge-

gen eine Kündigung des Klägers gesprochen hätten, wurden von diesem nicht vorgebracht.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz seitens des Klägers wäre es zwar wünschenswert gewesen, wenn sich die Anstellungsbehörde zumindest kurz zum Inhalt der Stellungnahme vom 26. März 2024 geäußert hätte. Im Ergebnis bestand für die Anstellungsbehörde jedoch keinen Anlass, sich im Kündigungsschreiben vom 27. März 2024 vertieft mit der Stellungnahme des Klägers auseinanderzusetzen, hat dieser die Kritikpunkte der Anstellungsbehörde im rechtlichen Gehör vom 21. März 2024 doch in seiner Stellungnahme selbst bestätigt, auch wenn er sie selbst anders wahrgenommen hat.

2.3.3.

Die Schlichtungskommission für Personalfragen stellte in ihrer Empfehlung vom 1. Juli 2024 fest, der Stellungnahme der Anstellungsbehörde vom 6. Mai 2024 sei zu entnehmen, dass die Kündigung bereits am 21. März 2024 ausgesprochen worden sei. Damit sei diese zu einem Zeitpunkt erfolgt, in welchem der Gesuchsteller noch nicht von seinem rechtlichen Gehör Gebrauch machen konnte, wodurch dieses verletzt worden sei.

In Bezug auf die geltend gemachte Gehörsverletzung führte die Anstellungsbehörde in ihrer Stellungnahme vom 6. Mai 2024 aus: *"Dem Gesuchsteller wurde am 21. März 2024 eine Frist bis zum 26. März 2024 (Eingang) eingeräumt, um zur beabsichtigten Kündigung Stellung zu nehmen. Gleichzeitig wurde er schriftlich über die Gründe informiert, die zu diesem Schritt geführt haben. [...] Die Anstellungsbehörde hat erst am 27. März 2024 und damit nach Einreichung der Stellungnahme des Gesuchstellers vom 26. März 2024 über die Kündigung entschieden."* Als Belege für ihre Ausführungen reichte die Anstellungsbehörde das Schreiben vom 21. März 2024 (rechtliches Gehör zur Kündigungsabsicht während der Probezeit), die Stellungnahme des Klägers vom 26. März 2024 sowie die Kündigung vom 27. März 2024 zu den Akten. Zwar ist korrekt, dass die Anstellungsbehörde in ihrer Stellungnahme vom 6. Mai 2024 in einem weiteren Abschnitt, welcher sich zur Auszahlung von Überstunden äusserte, festhielt, dass dem Gesuchsteller am 21. März 2024, ca. 16:00 Uhr gekündigt worden sei. Angesichts der zuvor gemachten Ausführungen sowie der Tatsache, dass der Kläger in keiner seiner detaillierten und ausführlichen Schreiben je davon sprach, dass ihm gegenüber bereits am 21. März 2024 die Kündigung ausgesprochen worden sei und für eine solche Annahme auch keinerlei Belege vorhanden sind, ist klarerweise von einem Verschrieb seitens der Anstellungsbehörde auszugehen (vgl. Klageantwort, S. 8 f.). Vor Verwaltungsgericht sind sich die Parteien denn auch einig, dass dem Kläger am 21. März 2024 das rechtliche Gehör gewährt wurde, er am 26. März 2024 eine Stellungnahme eingereicht und die Anstellungsbehörde am 27. März 2024 die Kündigung ausgesprochen hatte. Entgegen der An-

nahme der Schlichtungskommission kann in diesem Zusammenhang daher keine Gehörsverletzung festgestellt werden.

2.3.4.

Anlässlich des Gesprächs vom 21. März 2024 zwischen dem Kläger, dem Verwaltungsgerichtspräsidenten und Oberrichter F._____ wurde dem Kläger mitgeteilt, dass dieser per sofort freigestellt werde.

Bei der Freistellung handelt es sich um eine administrative Massnahme, durch welche der Arbeitnehmer freiwillig von seiner Arbeitspflicht entbunden wird, ohne dass der Lohnanspruch entfällt (vgl. STREIFF/VON KANENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, N. 13 zu Art. 324; vgl. MERKER/CONRADIN/HÄGGI FURRER, Öffentliches Personalrecht des Wirtschaftsraums Nordwestschweiz, in: Bürgi/Bürgi-Schneider (Hrsg.), Handbuch öffentliches Personalrecht, 2017, S. 456). Da es sich um einen die betroffene Person belastenden Entscheid handelt, ist das rechtliche Gehör auch hier zu wahren. Infolge unterbliebener Protokollierung des Gesprächs vom 21. März 2024 kann nicht festgestellt werden, ob der Kläger anlässlich des Gesprächs die Möglichkeit hatte, sich zur Freistellung zu äussern. Im Ergebnis kann jedoch offengelassen werden, ob tatsächlich eine Verletzung des rechtlichen Gehörs vorliegt, da selbst bei Vorliegen einer Verletzung des Gehörsanspruchs diese im vorliegenden Fall so untergeordnet ist, dass sie keine monetären Folgen nach sich ziehen würde.

3.

3.1.

Der Kläger bringt weiter vor, die Kündigung sei in formeller Hinsicht widerrechtlich, da weder eine Mitarbeiterbeurteilung stattgefunden habe noch eine Bewährungsfrist angesetzt worden sei. Beides seien nach § 10 Abs. 1 lit. c PersG Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung (vgl. Klage, S. 6 ff.).

3.2.

Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten ausspricht, mahnt sie den betreffenden Arbeitnehmer ab und setzt eine Bewährungszeit an (§ 10 Abs. 1 lit. c PersG). Auf eine vorgängige Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungszeit ganz verzichtet werden kann nur in Ausnahmefällen, etwa wenn die strengen Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss Art. 337 OR oder § 11 PersG erfüllt sind, mithin die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nach Treu und Glauben als unzumutbar erscheint, wenn ein bestimmter Vorfall derart schwer wiegt, dass selbst ein einwandfreies Verhalten während der Bewährungszeit nicht genügen würde, um das Vertrauen seitens des Arbeitgebers wiederherzustellen (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2020.17 vom 5. April 2022, Erw. II/2.3.1; Entscheide des frühe-

ren Personalrekursgerichts 2-KL.2011.5 vom 12. März 2012, Erw. II/6.4, und 2-KL.2007.3 vom 30. Mai 2008, Erw. II/4.2.3 mit Hinweis), oder wenn ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis aus anderen, objektiv nachvollziehbaren Gründen (beispielsweise bei nicht tolerierbarem Verhalten oder unüberbrückbaren Auffassungen über Kompetenzen) als nicht wiederherstellbar eingeschätzt wird (vgl. dazu das Urteil des Bundesgerichts 8C_280/2018 vom 22. Januar 2019, Erw. 3.2.4 und 3.4). Schliesslich kann von einer Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungszeit auch dann abgesehen werden, wenn aus dem konkreten Verhalten des Beschäftigten hervorgeht, dass sich die Ansetzung einer Bewährungszeit als unnütz erweisen würde, da er unzweideutig erklärt oder auf andere Weise zu verstehen gibt, das bemängelte Verhalten nicht ändern zu wollen (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2018.4 vom 20. Februar 2019, Erw. II/3.3; Entscheide des Personalrekursgerichts 2-KL.2010.14 vom 25. Oktober 2011, Erw. II/6.2, und 2-KL.2009.3 vom 11. November 2010, Erw. II/6.2.1).

Hier liegt jedoch die Besonderheit vor, dass die Kündigung innerhalb der dreimonatigen Probezeit des Klägers erfolgte. Die Probezeit soll die Parteien in die Lage versetzen, sich auf die Begründung eines auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses vorzubereiten, indem sie Gelegenheit erhalten, ihr Vertrauensverhältnis zu erproben, festzustellen, ob sie zueinander passen und zu reflektieren, bevor sie sich für einen längeren Zeitraum binden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_370/2021 vom 24. Juni 2021, Erw. 5.1). Es handelt sich demnach um eine lockere Vertragsbindung, die darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2634/2022 vom 2. August 2023, Erw. 4.2). Vor Ablauf der Probezeit können beide Parteien mithin nicht darauf vertrauen, das Arbeitsverhältnis werde langfristig Bestand haben (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2022.00092 vom 21. Juni 2022, Erw. 2.1).

3.3.

§ 10 Abs. 1 lit. c PersG unterscheidet bei den Voraussetzungen für die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht dazwischen, ob sich der Arbeitnehmer noch in der Probezeit befindet oder diese bereits abgeschlossen hat. Es stellt sich daher die Frage, ob die besondere Natur der Probezeit als ein auf Probe abgeschlossenes, lockeres Vertragsverhältnis eine unterschiedliche Behandlung zu rechtfertigen vermag.

Bei der Probezeit handelt es sich um eine Bewährungszeit. Da sie den Parteien die Gelegenheit geben soll, sich im Hinblick auf eine längerfristige Bindung kennenzulernen, entspricht es auch ihrem Wesen, das Arbeitsverhältnis nötigenfalls rasch auflösen zu können, sollten sich bereits in der Probezeit erste Unstimmigkeiten zeigen. Das Ansetzen einer angemessenen, weiteren bzw. zusätzlichen Bewährungszeit von in der Regel mehreren Monaten widerspricht dabei dieser Konzeption einer lockeren vertragli-

chen Bindung und würde dazu führen, dass eine Kündigung innerhalb der Probezeit faktisch verunmöglicht wird. Würde man das Erfordernis des Ansetzens einer Bewährungszeit nach erfolgter Mahnung auch auf die Probezeit ausdehnen, hätte dies de facto somit zur Folge, dass das Institut der Probezeit als Ganzes ausgehöhlt würde. Dies entspricht jedoch weder dem Willen des Gesetzgebers noch den Anforderungen der Praxis. Auch eine Mitarbeiterbeurteilung nach vorliegend dreiwöchiger Dauer des Anstellungsverhältnisses dürfte kaum die erforderlichen Aufschlüsse über Vorwürfe ergeben, die zu einer Kündigung Anlass geben könnten.

Im Ergebnis ist deshalb festzuhalten, dass eine Kündigung während einer laufenden Probezeit auch ohne Mitarbeiterbeurteilung und Ansetzen einer Bewährungszeit möglich sein muss. Ein anderes Ergebnis würde der Konzeption der Probezeit widersprechen und diese erheblich aushöhlen oder gar überflüssig machen. Auf den vorliegenden Fall bezogen bedeutet dies, dass die ordentliche Kündigung des Klägers auch in dieser Hinsicht formell korrekt war.

4.

4.1.

4.1.1.

In materieller Hinsicht begründet die Anstellungsbehörde die ordentliche Kündigung des Klägers damit, dass er von Beginn weg grosse Mühe bekundet habe, die Anweisungen der anderen Praktikanten, welche bereits zu stellvertretenden Gerichtsschreibern befördert wurden, zu akzeptieren. Insbesondere sei es ihm nicht möglich gewesen, Arbeitsanweisungen der Vorgesetzten kommentarlos zu akzeptieren und umzusetzen. Vielmehr habe der Kläger beinahe jede Anweisung hinterfragt und darüber diskutieren wollen. Obwohl der Kläger mehrfach und durch verschiedene Mitarbeiter darauf aufmerksam gemacht worden sei, dass dies nicht gehe, sei er nicht in der Lage gewesen, sein Verhalten zu ändern. Die ständigen Diskussionen hätten schliesslich dazu geführt, dass die übrigen Mitarbeiter nicht mehr im gewohnten Tempo weiterarbeiten konnten und das Arbeitsklima stark belastet worden sei (vgl. Klageantwortbeilage 2).

4.1.2.

Der Kläger macht geltend, er habe alle anstehenden Aufgaben sehr gewissenhaft und pflichtbewusst ausgeführt. Seine sporadischen Fragen hätten jeweils einen guten Grund gehabt, da sowohl die Materie wie auch das System für ihn neu gewesen seien. Darüber hinaus sei im Ausbildungsprogramm explizit aufgeführt worden, dass Praktikanten immer Fragen stellen sollten, wenn etwas unklar oder unlogisch erscheine. Die Anstellungsbehörde verwechsle das ihm vorgeworfene, angeblich mangelhafte Verhalten mit einer typischen Charaktereigenschaft von ihm. Er verfüge von Natur aus über ein sehr analytisches Denkvermögen und über eine gewissenhafte und pflichtbewusste Arbeitsweise. Oberrichter E._____ sei ihm ge-

genüber jedoch von Anfang an skeptisch eingestellt gewesen und sei ihm mit einer kontinuierlich abweisenden, parteiischen und kompromisslosen Art begegnet. Die Rechtspraktikantin B._____ habe sodann immer sehr emotional reagiert, wenn er nicht derselben Meinung wie sie gewesen sei. Dies habe jedoch nichts mit ihm, sondern vielmehr mit der fehlenden Sozialkompetenz dieser Personen in diesen Situationen zu tun. Der Kläger wehrt sich sodann gegen den Vorwurf, er habe sein Verhalten nicht geändert. Er sei sehr kritikfähig und lerne gerne aus Fehlern. Seine offene, analytische und sehr pflichtbewusste Persönlichkeit könne und müsse er aber nicht ändern, nur weil die Rechtspraktikantin B._____ situationsbedingt ihre Emotionen nicht im Griff habe, was ihm zu Unrecht zum Vorwurf gemacht worden sei (vgl. Klage, S. 15).

4.2.

Das Personalgesetz enthält keine Regelung darüber, aus welchen Gründen ein Anstellungsverhältnis während der Probezeit gekündigt werden darf. § 10 Abs. 1 PersG statuiert lediglich das Erfordernis, wonach die Kündigung nur aus sachlich zureichenden Gründen ausgesprochen werden darf. An das Vorliegen eines sachlichen Grundes sind indessen keine strengen Anforderungen zu stellen, da das Probeverhältnis der Überprüfung der Fähigkeit und der Eignung einer angestellten Person dient und von der Konzeption her einem lockeren Verhältnis entspricht (siehe oben Erw. II/3.2).

Die Kündigung eines Probearbeitsverhältnisses ist nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung bereits dann sachlich begründet, wenn aufgrund der Wahrnehmung der vorgesetzten Person(en) die Annahme hinreichend begründet scheint, dass der Ausweis der Fähigkeiten oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Entspricht eine angestellte Person dem Stellenprofil nicht oder kann ein für die vorgesehene Funktion unbedingt nötiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden, erweist sich die Kündigung des Probearbeitsverhältnisses als zulässig (vgl. BGE 120 Ib 134, Erw. 2a; Urteil des Bundesgerichts 8C_467/2013 vom 21. November 2013, Erw. 3.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6870/2017 vom 11. Juni 2018, Erw. 4.3). Selbst persönliche Gründe können für eine Kündigung während der Probezeit ausreichen, wenn sie objektiviert sind, da es bei der Absolvierung der Probezeit nicht zuletzt auch um die Frage der Integrationsfähigkeit einer arbeitnehmenden Person in eine Arbeits- und Teamstruktur sowie in eine Betriebskultur geht (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013, Erw. 4.3; A-6870/2017 vom 11. Juni 2018, Erw. 4.3). Als Grund genügt die auf Tatsachen beruhende Prognose, zwischen den Vertragsparteien lasse sich mit vernünftigem Aufwand eine befriedigende und fruchtbare Zusammenarbeit nicht erreichen (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2020.7 vom 25. Februar 2021, Erw. II/2.1 mit Hinweisen u.a.

auf die Botschaft vom 14. Dezember 1998 zum Bundespersonalgesetz [BPG], BBl 1999 1615).

Liegen sachliche Kündigungsgründe vor, ist zusätzlich zu prüfen, ob nicht auch mildere Massnahmen zum Ziel geführt hätten und ob sich die Kündigung aufgrund einer Abwägung sämtlicher auf dem Spiel stehender Anliegen rechtfertigen lässt. Namentlich ist das Interesse der Verwaltung an einer störungsfreien und geordneten Arbeitserfüllung gegen das Interesse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an einer Weiterbeschäftigung abzuwägen (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2020.7 vom 25. Februar 2021, Erw. II/2.1 mit Hinweisen).

4.3.

Wie soeben ausgeführt, genügt als sachlicher Grund für eine Kündigung in der Probezeit bereits, dass zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter das erforderliche Vertrauensverhältnis nicht hergestellt werden kann. Dass der Verwaltungsgerichtspräsident kein Vertrauen in den Kläger hatte, bringt dieser selber vor, macht er doch geltend, dass er ab dem 14. März 2024 unter dessen ständiger Kontrolle gestanden sei (vgl. Gesuch um Feststellung der Widerrechtlichkeit der Kündigung, S. 11 ff., auf welches der Kläger auf S. 8 seiner Klage ausdrücklich verweist; vgl. Klage, S. 12).

Darüber hinaus zeigen sowohl die Ausführungen des Klägers wie auch jene des Beklagten, dass es zwischen dem Kläger und den Mitarbeitenden der ... Kammer des Verwaltungsgerichts bereits in den ersten drei Wochen seiner Anstellung mehrfach zu Diskussionen und Unstimmigkeiten gekommen ist. Ebenfalls zeigt sich, dass der Kläger offenbar Mühe bekundete, den Anforderungen, welche das Verwaltungsgericht an seine Praktikanten stellt, gerecht zu werden. Dies wird insbesondere in Bezug auf die geforderte Selbständigkeit deutlich. Zwar steht auch beim Rechtspraktikum am Verwaltungsgericht die Ausbildung der Praktikanten im Vordergrund. Dennoch wird von ihnen erwartet, dass sie allfällige, in einem früheren Praktikum erworbene Erfahrungen und Fertigkeiten – wie dies auch beim Kläger der Fall war – im Rahmen ihrer Ausbildung einsetzen und selbständig versuchen, Lösungen für auftretende Probleme oder Fragestellungen zu finden. Der Kläger hingegen scheint gerade in der Anfangsphase seines Praktikums stark auf die Unterstützung der anderen Mitarbeitenden angewiesen gewesen zu sein, sei es hinsichtlich des Computersystems oder auch der Materie selbst. Dadurch zeigte sich rasch, dass der Kläger das Anforderungsprofil zumindest zu Beginn des Praktikums nicht erfüllte. Indem der Kläger sodann auch nach den Gesprächen, in welche fast alle Mitarbeitenden der ... Kammer des Verwaltungsgerichts involviert waren, nicht einsehen konnte, dass von ihm ein anderes Verhalten gefordert wurde, mussten seine Vorgesetzten davon ausgehen, dass er auch nach Abschluss der Probezeit nicht in der Lage sein werde, das geforderte Stellenprofil zu erfüllen.

Im Ergebnis ist die ordentliche Kündigung des Klägers somit in materieller Hinsicht nicht zu beanstanden, zumal sich die Parteien einig sind, dass das für eine Zusammenarbeit notwendige Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden konnte und der Kläger sodann auch die Stellenanforderungen nicht vollständig erfüllen konnte.

5.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die ordentliche Kündigung des Klägers während der Probezeit sowohl formell wie auch materiell korrekt erfolgte und somit weder missbräuchlich noch widerrechtlich war. Infolgedessen ist dem Kläger keine Entschädigung zu entrichten.

6.

6.1.

6.1.1.

Der Kläger fordert vom Beklagten schliesslich die monetäre Abgeltung von 4.92 Überstunden. Hierzu führt er aus, er habe am 18. März 2024 an einer Verhandlung teilgenommen und im Anschluss ein Langprotokoll erstellen müssen. Konkret habe er neun A4-Seiten mit handschriftlichen Notizen in ein Word-Dokument überführen müssen. Als Abgabetermin sei der Abend des Folgetages festgelegt worden. Im Anschluss an die Verhandlung, kurz vor Mittag des 18. März 2024, habe die zuständige Gerichtsschreiberin den Kläger jedoch darüber informiert, dass das Langprotokoll nun am 19. März 2024 um 14:00 Uhr fertig sein müsse. Um die Abgabefrist einhalten zu können, sei es notwendig gewesen, Überstunden zu machen (vgl. Klage, S. 24 ff.).

6.1.2.

Der Beklagte bringt in dieser Hinsicht vor, dass nie Überstunden angeordnet worden seien. Ein allfälliger Gleitzeitsaldo sei im Rahmen der Freistellung des Klägers kompensiert worden (vgl. Klageantwort, S. 8).

6.2.

6.2.1.

Die Definition der Überstundenarbeit in § 27 Abs. 1 PLV deckt sich insoweit mit dem Überstundenbegriff nach Art. 321c des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220), als damit die zeitliche Differenz zwischen der geleisteten und der normalen Arbeitszeit gemeint ist, wobei sich die "normale Arbeitszeit" nach Verabredung, Übung, einem Gesamtarbeitsvertrag oder einem Normalarbeitsvertrag bestimmt (vgl. STREIFF/VON KAENEL/ RUDOLPH, a.a.O., N. 4 zu Art. 321c OR).

Nach der Konzeption von Art. 321c OR sind jedoch Überstunden nicht nur dann zu leisten, wenn sie vom Arbeitgeber (explizit oder implizit) angeord-

net werden. Vielmehr hat sie der Arbeitnehmer von sich aus zu leisten, wenn er deren Notwendigkeit erkennt oder erkennen muss. Weiss der Arbeitgeber von der Mehrarbeit des Arbeitnehmers und schreitet nicht dagegen ein, gilt die Mehrarbeit als angeordnete Überstundenarbeit. Die vom Arbeitnehmer auf eigene Initiative und ohne das Wissen des Arbeitgebers geleisteten Überstunden braucht sich dieser allerdings nur dann als solche anrechnen zu lassen, wenn er sie nachträglich genehmigt, die Leistung von Überstunden notwendig war oder vom Arbeitnehmer in guten Treuen als notwendig erachtet werden durfte. Der Arbeitnehmer hat ohne das Wissen des Arbeitgebers geleistete (notwendige) Überstunden und insbesondere das Ausmass der geleisteten Mehrarbeit unverzüglich seinem Arbeitgeber zu melden, damit der Arbeitgeber die betriebswirtschaftlichen Vorkehren zur Vermeidung von Mehrarbeit treffen kann (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 2 zu Art. 321c OR; CHRISTOPH SENTI, Überstunden, in: AJP 2003, S. 373 ff, 376). Andernfalls riskiert der Arbeitnehmer, sofern nicht besondere Umstände vorliegen, dass sein Anspruch verwirkt ist (Urteile des Bundesgerichts 4A_403/2018 vom 11. März 2019, Erw. 4.3.1, 4A_484/2017 vom 17. Juli 2018, Erw. 2.3, und 4C.110/2000 vom 9. Oktober 2000, Erw. 2a/aa). Sobald aber die Arbeitszeit registriert wird und die Protokolle im Besitz des Arbeitgebers sind, wird diesem die Kenntnis der geleisteten Arbeitszeit und damit auch die Kenntnisnahme der vom Angestellten geleisteten Überstunden angelastet. Sofern also mit Arbeitszeitrapporten, Stempelkarten oder vergleichbaren Instrumenten die Arbeitszeit erfasst wird, entbindet dies den Arbeitnehmer von der Meldepflicht geleisteter Überstunden. Legt der Arbeitgeber gegen die in einem Zeiterfassungssystem ausgewiesene Mehrarbeit nicht zeitnah Protest ein, gilt sein Schweigen als nachträgliche Genehmigung und die Mehrarbeit ist zu entschädigen oder kann kompensiert werden (SENTI, a.a.O., S. 378).

6.2.2.

Diese Grundsätze sind auch im Anwendungsbereich von § 27 PLV beachtlich, obwohl dessen Abs. 1 vorsieht, dass Überstunden nur auf Anordnung der oder des Vorgesetzten geleistet werden dürfen. Denn die (stillschweigende) Genehmigung für den Arbeitgeber erkennbar geleisteter notwendiger Mehrarbeit ist der förmlichen Anordnung von Überstunden gleichzusetzen (BGE 129 III 171, Erw. 2.3, Urteile des Bundesgerichts 4A_403/2018 vom 11. März 2019, Erw. 4.3.1, 4A_484/2017 vom 17. Juli 2018, Erw. 2.3, und 4A_42/2011 vom 15. Juli 2011, Erw. 5.2). Der grundlegendste Unterschied zwischen der öffentlich-rechtlichen Personalrechtsgesetzgebung und dem Bundesprivatrecht, wonach Überstundenarbeit nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer durch Freizeit (von mindestens gleicher Dauer) ausgeglichen werden kann (Art. 321c Abs. 2 OR), besteht im Primat des Freizeitausgleichs. Nur wenn eine Zeitkompensation aus betrieblichen Gründen innerhalb von 12 Monaten nicht möglich ist, ordnet die Anstellungsbehörde ausnahmsweise die Auszahlung der Überstunden an (§ 27 Abs. 3 PLV).

6.2.3.

Für die Leistung von Überstunden trägt der Arbeitnehmer die Beweislast. Der Arbeitnehmer muss daher einerseits beweisen, dass er im Vergleich zur vertraglichen Arbeitszeit Mehrarbeit (in einem bestimmten Umfang) geleistet hat, und andererseits, dass diese durch den Arbeitgeber angeordnet oder zumindest genehmigt wurde, sei es auch stillschweigend, indem er davon Kenntnis hatte bzw. hätte Kenntnis haben müssen (BGE 129 III 171, Erw. 2.3; Urteile des Bundesgerichts 4A_403/2018 vom 11. März 2019, Erw. 4.3.1, und 4A_484/2017 vom 17. Juli 2018, Erw. 2.3). Nicht erforderlich ist der Nachweis der Notwendigkeit von Überstunden, wenn bewiesen ist, dass die Arbeitgeberin über die Leistung der Überstunden informiert war (Urteile des Bundesgerichts 4A_338/2011 vom 14. Dezember 2011, Erw. 2.2, und 4A_40/2008 vom 19. August 2008, Erw. 3.3.1). Sofern der Nachweis erbracht ist, dass Überstunden geleistet wurden, ohne dass deren Ausmass genau bestimmt werden kann, hat das Gericht den Umfang nach Art. 42 Abs. 2 OR zu schätzen. Die Beweiserleichterung nach Art. 42 Abs. 2 OR kann sodann nicht nur für das Ausmass der Mehrarbeit, sondern auch für die Leistung als solche anwendbar sein. Voraussetzung dafür ist aber, dass sich aufgrund der konkreten Umstände ein genauer Beweis als unmöglich oder unzumutbar erweist. Diese Voraussetzung ist nicht schon dann erfüllt, wenn der Beweis im konkreten Fall misslingt. Die fehlende Beweisbarkeit muss aus objektiven Gründen vorliegen. Der Arbeitnehmer muss so weit wie möglich alle Umstände vortragen und beweisen, die eine Beurteilung der Anzahl der geleisteten Überstunden ermöglichen, da sich die Schlussfolgerung, dass die Überstunden im behaupteten Umfang geleistet wurden, dem Gericht mit gewissem Nachdruck aufdrängen muss (Urteile des Bundesgerichts 4A_338/2011 vom 14. Dezember 2011, Erw. 2.2, und 4A_40/2008 vom 19. August 2008, Erw. 3.3.2; je mit Hinweisen). Die Beweislast für die Kompensationsmöglichkeit der Überstunden mit vermehrter Freizeit liegt demgegenüber beim Arbeitgeber (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_42/2011 vom 15. Juli 2011, Erw. 8.1).

6.2.4.

Von Überstundenarbeit abzugrenzen ist die Mehrarbeit in Form von Gleitzeitarbeit, die sich nach der Bundesgerichtspraxis dadurch auszeichnet, dass sie vom Arbeitnehmer freiwillig, in Wahrnehmung seiner im Rahmen eines Gleitzeitsystems gegebenen Zeitautonomie geleistet wird (BGE 130 V 309, Erw. 5.1.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 4 zu Art. 321c OR). Bei Gleitzeitarbeit liegt es in der Verantwortung des Arbeitnehmers, um einen ausgeglichenen Arbeitszeitsaldo besorgt zu sein. Aufgrund dieser Autonomie trägt der Arbeitnehmer das Risiko einer falschen oder vertragswidrigen Zeiteinteilung: Erstens ist die vertragliche Regelung zulässig, wonach nur ein bestimmter Teil des Gleitzeitüberhangs in die nächste Abrechnungsperiode hinübergenommen werden darf. Zweitens fällt ein Gleitzeitüberhang entschädigungslos dahin, wenn der Arbeit-

nehmer diesen derart anwachsen lässt, dass er bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr abgebaut werden kann (BGE 130 V 309, Erw. 5.1.3; Urteil des Bundesgerichts 4A_611/2012 vom 19. Februar 2013, Erw. 3.2; SENTI, a.a.O., S. 387; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 4 zu Art. 321c OR). Dafür brauchen die Parteien keine besondere Abrede bezüglich der Kompensation eines Gleitzeitüberhangs getroffen zu haben. Beruht allerdings die Mehrarbeit, die zu einem bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht mehr abbaubaren Gleitzeitüberhang geführt hat, nicht auf der freiwilligen Arbeitseinteilung des Arbeitnehmers, sondern auf Anordnungen des Arbeitgebers oder betrieblicher Notwendigkeit, kann nicht mehr von einem entschädigungslos dahinfliegenden Gleitzeitüberhang gesprochen werden. Unter diesen Umständen liegt entschädigungspflichtige Überstundenarbeit vor. Notwendigkeit bedeutet aber in diesem Zusammenhang nicht bloss, dass die Mehrarbeit dem Arbeitgeber nützlich oder dienlich ist. Es geht vielmehr darum, dass die Arbeit im betreffenden Zeitpunkt erledigt werden muss und keinen Aufschub duldet. Die Beweislast dafür liegt beim Arbeitnehmer (SENTI, a.a.O., S. 387; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 4 zu Art. 321c OR).

Weist der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seiner Freistellung nach erfolgter Kündigung noch einen positiven Gleitzeitsaldo auf, so gilt dieser insoweit als kompensiert, als nicht noch Ferientage und/oder Überstunden bezogen werden (vgl. BGE 123 III 469, Erw. 3b; VON KAENEL/RUDOLPH, Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024, S. 271).

6.3.

Grundsätzlich gelten für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung sowie der Gerichte und der Justizverwaltung, die nicht nach festen Einsatzplänen arbeiten, die Bestimmungen der gleitenden Arbeitszeit (§ 13 Abs. 1 i.V.m. § 1 Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung vom 1. September 1999 [AZV; SAR 161.115]). Den Mitarbeitenden steht es somit frei, ihre tägliche Arbeitszeit innerhalb des von § 6 Abs. 1 AZV vorgegebenen Arbeitszeitrahmens frei einzuteilen.

Der Kläger bringt vor, es sei am 18. März 2024 mit dem Verwaltungsgerichtspräsidenten vereinbart worden, dass er das Langprotokoll am Abend des Folgetages abgeben würde. In der Folge habe die zuständige Gerichtsschreiberin diesen Termin jedoch vorverschoben. Ein Langprotokoll, das im Rahmen einer Verhandlung erstellt wird, gibt sinngemäss den Verlauf der Verhandlung sowie die Aussagen aus Partei- und Zeugenbefragungen wieder. Im Gegensatz zum Urteilsdispositiv wird das Protokoll im Anschluss an die Verhandlung weder an die Parteien ausgehändigt noch in den darauffolgenden Tagen an diese verschickt, sondern dient lediglich als Grundlage für das begründete Urteil, welches rund eine Woche nach der Verhandlung an die Parteien versendet wird. Weshalb die zuständige Gerichtsschreiberin den Abgabetermin vorverlegt hatte, geht aus den Eingä-

ben der Parteien nicht hervor. Angesichts dessen, dass es sich beim Abgabetermin lediglich um eine interne Frist gehandelt hat, welche zweifelsohne auch hätte verlängert werden können, sofern der Kläger sich bei der zuständigen Gerichtsschreiberin gemeldet hätte, fehlt es klarerweise an der Notwendigkeit zur Leistung von Überstunden. Darüber hinaus bringt der Kläger vor, als er den Verwaltungsgerichtspräsidenten darüber informiert habe, dass er für die termingerechte Fertigstellung des Protokolls Überstunden werde leisten müssen, habe ihm dieser entgegnet, dass dies nicht nötig sei. Der Verwaltungsgerichtspräsident hat damit klar zum Ausdruck gebracht, dass er die Leistung von Überstunden ablehnt. Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass von einem Rechtspraktikanten durchaus erwartet werden darf, dass er in der Lage ist, neun A4-Seiten mit handschriftlichen Notizen innerhalb eines kompletten Arbeitstages (Nachmittag des 18. März 2024 und Vormittag des 19. März 2024) in ein Word-Dokument zu übertragen.

Im Ergebnis ist deshalb festzuhalten, dass es sich bei den vom Kläger angehäuften 4.92 Stunden nicht um Überstunden i.S.v. § 27 PLV, sondern um einen positiven Gleitzeitsaldo handelt. Dieser wurde im Rahmen der Freistellung während der Kündigungsfrist vollständig kompensiert, weshalb dem Kläger keine Forderung gegen den Beklagten zusteht.

7.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die ordentliche Kündigung des Klägers sowohl formell wie auch materiell rechtmässig war. Der vom Kläger angehäuften positive Gleitzeitsaldo von 4.92 Überstunden wurde im Rahmen der Freistellung während der Kündigungsfrist vollständig kompensiert. Im Gesamtergebnis ist die Klage somit vollständig abzuweisen.

III.

Im Verfahren vor Verwaltungsgericht werden bis zur vorliegend nicht erreichten Streitwertgrenze von Fr. 30'000.00 keine Verfahrenskosten erhoben (§ 41a Abs. 1 PersG). Die Ausrichtung einer Parteientschädigung fällt angesichts des Verfahrensausgangs und mangels anwaltlicher Vertretung des Beklagten ausser Betracht (§ 63 VRPG i.V.m. Art. 95 und 106 Abs. 1 ZPO).

Das Verwaltungsgericht erkennt:

1.

Die Klage wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es werden keine Parteikosten ersetzt.

Zustellung an:
den Kläger
den Beklagten

Mitteilung an:
die Schlichtungskommission für Personalfragen

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 geschätzte Streitwert beträgt Fr. 21'666.65.

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 Be-

weismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 113 ff. BGG).

Aarau, 4. September 2025

Verwaltungsgericht des Kantons Aargau

1. Kammer

Vorsitz:

Gerichtsschreiberin:

Winkler

Erny