

BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2014 246 vom 25. Juni 2015

BE Verwaltungsgericht, 2015-06-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_100_2014_246

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2014 246 du 25 juin 2015

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2014 246 del 25 giugno 2015

Regeste

Gehaltsanspruch (Entscheid der Erziehungsdirektion des Kantons Bern vom 12. August 2014 - 4800.600.550.05/13 [645803]) | Besoldung/Entschädigung

Erwägungen

E. 1.1

Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig. Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

E. 1.2

Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

E. 1.3

Die Beurteilung der Beschwerde fällt in die einzelrichterliche Kompetenz, da der Streitwert Fr. 20'000.-- nicht erreicht (Art. 57 Abs. 1 des Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft [GSOG; BSG 161.1]).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 4

E. 2.1

Die Universität Bern macht auch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren einen Willensmangel geltend. Die Beschwerdeführerin bringt dagegen vor, die Universität Bern sei keiner falschen Vorstellung über den Vertragsinhalt unterlegen, sondern habe die Anstellungsvereinbarung abgeschlossen, die sie habe abschliessen wollen. So habe sie gemäss eigenen Angaben die Anstellungsvereinbarung für den Zeitraum bis und mit August 2013 abgeschlossen, weil es für die Abteilung Personal «administrativ einfacher» war. Erst nach Vertragsschluss habe die Universität Bern bemerkt, dass sie für August 2013 nicht über genügend Arbeit verfüge (Beschwerde S. 2 f.). Selbst wenn von einem Irrtum auszugehen sei, sei dieser nicht wesentlich (Beschwerde S. 8 f.). Ferner sei das Berufen auf den Irrtum treuwidrig (Beschwerde S. 9 f.). Die Universität sei mindestens zum Ersatz des aus dem Dahinfallen der Anstellungsvereinbarung erwachsenen Schadens zu

verpflichten (Beschwerde S. 10 f.).

E. 3

Aufgrund der Akten ist von folgendem Sachverhalt auszugehen:

E. 3.1

Die UB eröffnete im Spätsommer 2013 auf dem vonRoll-Areal eine neue Bereichsbibliothek. Für die Umrüstung und Neuordnung der Freihand-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 5 bestände der Bibliothek suchte die Universität Bern 50 Hilfsassistentinnen und -assistenten. Die Ausschreibung lautete wie folgt (Akten ERZ act. 1/8): «Für Umrüstung und Neuordnung der Freihandbestände der Bibliothek vonRoll suchen wir per 10. Juni respektive 26. Juni 2013 Hilfsassistentinnen/-assistenten Pensum 100 % im Stundenlohn Die Stellen sind bis Ende Juli resp. Anfang August 2013 befristet.» Mit Schreiben vom 18. März 2013 bewarb sich die Beschwerdeführerin um eine Stelle als «Hilfsassistentin im Stundenlohn» (Beilage 2 zur Beschwer- deantwort).

E. 3.2

Am 15. April 2013 wandte sich B._____, Projektleiterin der Bibliothek vonRoll, zwecks Ausfertigung der Anstellungsvereinbarungen an C._____, stellvertretende Leiterin der Abteilung Personal, und teilte mit, dass die Hilfsassistentinnen und -assistenten «entweder 6 oder 8 Wochen» Vollzeit beschäftigt werden könnten (E-Mail vom 15.4.2013; Akten ERZ act. 5 Vorakten/16).

E. 3.3

Mit Anstellungsvereinbarung vom 5. Juni 2013 wurde die Beschwer- deführerin als Hilfsassistentin angestellt. Der Anstellungsvereinbarung ist – soweit interessierend – Folgendes zu entnehmen (Akten ERZ act. 1/4): «4. Vertragsdauer, Kündigungsfristen Vertragsbeginn: 10. Juni 2013 Vertragsende: 31. August 2013 Während des ersten Monats beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, während der weiteren Anstellungszeit einen Monat. Das Arbeitsverhält- nis endet mit Ablauf der festgelegten Dauer. Die Kündigung hat schrift- lich zu erfolgen.

E. 3.4

Anlässlich des Team-Briefings vom 10./11. Juni 2013 informierte die Projektleiterin der Bibliothek vonRoll die Hilfsassistentinnen und - assistenten über die Anstellungsmodalitäten (Beschwerdeantwort S. 6). Am

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 6 26. Juni 2013 gelangte sie per E-Mail an alle Hilfsassistentinnen und - assistenten und teilte u.a. was folgt mit (Akten ERZ act. 1/9): «Einige von euch haben uns mitgeteilt, dass sie schon eine erste Lohn- zahlung erhalten haben, das ist nicht so wie geplant. Ihr seid im Stun- denlohn angestellt und werdet auch nach geleisteten Arbeitsstunden bezahlt, der Lohn sollte euch immer im Folgemonat ausbezahlt wer- den, gestützt auf unsere Angaben zu den geleisteten Stunden. Ich bin daran abzuklären, wo der Fehler passiert ist und wie eine Lö- sung aussehen kann. [...] Sobald ich mehr Informationen habe, werde ich euch informieren!»

E. 3.5

Mit Schreiben vom 19. Juli 2013 bestätigte die stellvertretende Leiterin der Abteilung Personal den Betroffenen, dass bei der Anstellung «ein Fehler» unterlaufen sei. Der Anstellungsantrag vom 10. Juni 2013 bis am 31. August 2013 sei irrtümlich im Monatslohn erfasst worden und nicht wie gewünscht im Stundenlohn (Akten ERZ act. 1/5). Nach Angaben der Universität Bern hat der zuständige Mitarbeiter bei der Ausfertigung der Anstellungsvereinbarung die falsche Vorlage verwendet (Beschwerdeantwort S. 3 und 5).

E. 3.6

Ende Juli zeichneten sich die noch zu erledigenden Arbeiten ab. Zwecks Planung des weiteren Arbeitseinsatzes konnten sich die Hilfsassistentinnen und -assistenten in einer Liste eintragen, ob und wann sie im August 2013 arbeiten wollten. Die Beschwerdeführerin trug sich im Verlauf der Woche vom 22. bis 27. Juli 2013 in die Liste ein. Sie gab an, (nur) in der zweiten Augustwoche arbeiten zu wollen (Akten ERZ act. 1/13). Am 31. Juli 2013 teilte die Beschwerdeführerin der Abteilung Personal hingegen mit, dass sie vereinbarungsgemäss bis am 31. August 2013 mit einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent und einem Gehalt von Fr. 4'659.75 (brutto) angestellt sei. Sie biete ihre Arbeitskraft bis zum 31. August 2013 an. Eine vorzeitige Beendigung des Anstellungsverhältnisses akzeptiere sie nicht (Akten ERZ act. 1/6).

E. 3.7

Mit E-Mail vom 6. August 2013 wies die Projektleiterin der Bibliothek vonRoll die Beschwerdeführerin erneut darauf hin, dass bei der Ausstellung der Anstellungsvereinbarung ein Fehler unterlaufen sei (Akten ERZ act. 1/7). Am 15. August 2013 teilte ihr die Leiterin der Abteilung Personal mit, dass die Anstellungsvereinbarung irrtümlich mit einer Entlöhnung im Monatsgehalt abgefasst worden sei, es sich aber um eine Entlöhnung im

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 7 Stundengehalt handle. Hierüber sei sie mit Schreiben vom 19. Juli 2013 informiert worden. Zudem sei aus personaladministrativen Gründen das Ende des Arbeitseinsatzes bei allen Hilfsassistentinnen und -assistenten im Zeitrahmen bis Ende August 2013 festgelegt worden. Sie sei aber von der Projektleiterin der Bibliothek vonRoll mehrmals dahingehend orientiert worden, dass die Anstellung nicht bis Ende August dauern würde. Ferner habe sie selbst angegeben, nur noch in der zweiten Augustwoche arbeiten zu wollen (Akten ERZ act. 1/11).

E. 3.8

Die Universität bot die Beschwerdeführerin im August 2013 zu keinem Arbeitseinsatz mehr auf. Die Beschwerdeführerin bemühte sich in der Folge um eine alternative Verdienstmöglichkeit; sie verdiente im August 2013 bei der D. _____ AG Fr. 1'361.-- brutto (Beschwerde S. 12; Akten ERZ act. 1/10).

E. 3.9

Mit E-Mail vom 23. August 2013 gelangte die Projektleiterin der Bibliothek vonRoll u.a. auch an die Beschwerdeführerin und bot ihr an, bis Ende 2013 weitere Arbeiten zu übernehmen (Akten ERZ act. 5/4). Hierauf hat sich die Beschwerdeführerin nicht gemeldet.

4. 4.1 Die Beschwerdeführerin wurde als Hilfsassistentin für Arbeiten in der UB der Universität Bern angestellt. Dass ein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist, stellen die Verfahrensbeteiligten nicht in Frage. Nach Art. 18 Abs. 1 des Gesetzes vom 5. September

1996 über die Universität (Universitätsgesetz, UniG; BSG 436.11) sowie Art. 5 Abs. 1 der Verordnung vom 27. Mai 1998 über die Universität (Universitätsverordnung, UniV; BSG 436.111.1) gilt für die Anstellung von Universitätsangehörigen die kantonale Personalgesetzgebung, soweit weder das UniG noch seine Ausführungsbestimmungen besondere Vorschriften über die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten. Das Personalrecht kennt keine Bestimmungen zu Willensmängeln bei Vertragsschluss. Für die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können grundsätzlich im Privatrecht entwickelte Regeln sinngemäss Geltung haben, zumal die Bestimmungen des

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 8 Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) unter Umständen als ergänzendes kantonales Recht gelten (vgl. BVR 2006 S. 529 E. 5.3; VGE 2013/1 vom 26.11.2013, E. 2.3; von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., S. 54 N. 11; vgl. auch etwa BGE 139 I 57 E. 5.1, 138 I 232 E. 6.1; Art. 105 PG erklärt für die Staatshaftung die Bestimmungen des OR ausdrücklich als ergänzendes kantonales Recht). Dies gilt nicht nur für die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR, sondern auch für sämtliche Regeln, die sich mit Blick auf die Besonderheiten des öffentlichen Arbeitsverhältnisses für einen analogen Beizug als ergänzendes öffentliches Recht eignen. Insofern sind die Bestimmungen über die Willensmängel im Dienstrecht des Kantons analog anwendbar. Dies entspricht im Übrigen auch dem Grundsatz, wonach auf Willensmängel bei verwaltungsrechtlichen Verträgen die Regeln von Art. 23 ff. OR analog anwendbar sind (BGE 132 II 161 E. 3.1; VGE 21596 vom 7.5.2014, E. 9.3 [nicht rechtskräftig]; Tschanen/Zimmerli/Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl. 2014, § 35 N. 10, Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl. 2010, N. 1118). 4.2 Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin hat die Vorinstanz keinen Rechtsfehler begangen, indem sie Art. 23 ff. OR beigezogen hat. Die Beschwerdeführerin kann aus dem angerufenen Vertrauensschutz (Art. 9 der Bundesverfassung [BV; SR 101] und Art. 11 Abs. 2 KV der Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1]) nichts zu ihren Gunsten ableiten. Denn eine Vertrauensgrundlage, d.h. eine behördliche Zusicherung, die bei ihr berechtigterweise verhaltenswirksame Erwartungen entstehen lässt, liegt gerade nicht vor, wenn sich das staatliche Organ – hier die Universität Bern als öffentlich-rechtliche Anstalt (Art. 1 Abs. 2 UniG) – auf einen Willensmangel berufen kann. 5.

E. 5

Beschäftigungsgrad Der Beschäftigungsgrad beträgt 100 %.

E. 5.1

Gemäss Art. 23 OR ist der Vertrag für denjenigen unverbindlich, der sich beim Abschluss in einem wesentlichen Irrtum befunden hat. Der Irrtum ist namentlich dann ein wesentlicher, wenn der Irrende einen andern Ver-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 9 trag eingehen wollte als denjenigen, für den er seine Zustimmung erklärt hat (Art. 24 Abs. 1 Ziff. 1 OR). Nach Art. 25 Abs. 1 OR ist die Berufung auf Irrtum unstatthaft, wenn sie Treu und Glauben widerspricht. Insbesondere muss der Irrende den Vertrag gelten lassen, wie er ihn verstanden hat, sobald der andere sich hierzu bereit erklärt (Art. 25 Abs. 2 OR). Hat der Irrende, der den Vertrag nicht gegen sich gelten lässt, seinen Irrtum der eigenen Fahrlässigkeit zuzuschreiben, so ist er zum Ersatze des aus dem Dahinfallen des

Vertrages erwachsenen Schadens verpflichtet, es sei denn, dass der andere den Irrtum gekannt habe oder hätte kennen sollen (Art. 26 Abs. 1 OR). Wo es der Billigkeit entspricht, kann der Richter auf Ersatz weiteren Schadens erkennen (Art. 26 Abs. 2 OR).

E. 5.2

Die Vorinstanz hat das Vorliegen eines Irrtums bejaht. Die Universität habe sich nicht nur über die Entlohnungsmodalität, sondern über den ganzen Anstellungsmechanismus und damit auch über den Beschäftigungsgrad und die Höhe des Gehalts geirrt. Sie habe nicht die Vereinbarung abschliessen wollen, die sie eingegangen sei. Dieser Irrtum sei als Erklärungsirrtum wesentlich (E. 2.4.2.2). – Die Universität Bern stellte die 50 Hilfsassistentinnen und -assistenten für ein einzelnes Projekt an. Wie lange sie die Hilfsassistentinnen und -assistenten würde beschäftigen können, war ihr zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht hinreichend klar. Dies geht zum einen aus der Stellenausschreibung und zum anderen aus der E-Mail der Projektleiterin der Bibliothek vonRoll vom 15. April 2013 hervor. Die Universität war aber der Auffassung, dass sie die Hilfsassistentinnen und -assistenten bis Ende Juli resp. Anfang August 2013 (bzw. sechs bis acht Wochen) Vollzeit würde beschäftigen können (vgl. vorne E. 3.1 und 3.2). Weiter ging sie davon aus, dass im August 2013 noch einige Arbeiten anfallen würden. Nach eigenen Angaben war es für die Abteilung Personal «administrativ einfacher, die Arbeitsverträge für den Zeitraum bis und mit August auszustellen statt nachträglich bei Bedarf nochmals neue Arbeitsverträge für allfällige (kurze) Einsätze im August auszustellen» (Beschwerdeantwort S. 3). Inwieweit hieraus, wie die Beschwerdeführerin vorbringt, abgeleitet werden kann, die Universität Bern habe genau die Anstellvereinbarung abgeschlossen, die sie abschliessen wollte, ist nicht ersichtlich. Vielmehr wollte die Universität für den Zeitraum vom 10. Juni bis 31. August 2013 eine stundenbasierte Anstellung eingehen, wobei der Be-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 10 beschäftigungsgrad in den Monaten Juni und Juli 2013 100 Prozent betragen sollte. Im August 2013 sollten voraussichtlich nur noch verbleibende Restarbeiten in der dafür benötigten beschränkten Stundenzahl erledigt werden. Stattdessen hat sie aber eine Anstellvereinbarung mit fester Anstellungsdauer und fixem Beschäftigungsgrad und Gehalt abgeschlossen (vgl. vorne E. 3.3). Hinweise, die darauf schliessen liessen, die Universität Bern habe erst im Verlauf der Anstellung gemerkt, im August 2013 keine bzw. zu wenig Arbeit für die von ihr angestellten Hilfsassistentinnen und -assistenten zu haben, liegen keine vor. Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin bezieht sich der Irrtum nicht nur auf die Entlohnungsmodalität (Stundenanstatt Monatslohn), sondern auch auf die Höhe des Gehalts und den Umfang des Arbeitseinsatzes. Die Universität hat somit eine andere Vereinbarung eingehen wollen als diejenige, für die sie ihre Zustimmung erklärt hat. Unter den gegebenen Umständen ist nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz geschlossen hat, dass die Universität einem Erklärungsirrtum im Sinn von Art. 24 Abs. 1 Ziff. 1 OR unterlegen sei, welcher wesentlich sei.

E. 5.3

Die Vorinstanz hat weiter erkannt, dass sich die Universität nicht treuwidrig im Sinn von Art. 25 OR auf den Willensmangel berufen habe (E. 2.4.3.2). Die Beschwerdeführerin entgegnet, im Licht von Art. 9 BV und Art. 11 Abs. 2 KV sei es treuwidrig, wenn sich die Universität Bern als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin auf einen Willensmangel berufe (Beschwerde S. 9).

E. 5.3.1

Die Beschwerdeführerin übersieht zunächst, dass die analoge Anwendung der Regeln von Art. 23 ff. OR einem allgemeinen öffentlich-rechtlichen Grundsatz entspricht (vgl. vorne E. 4.1). Wenn sich ein staatliches Organ auf einen Willensmangel beruft, ist noch nicht auf Treuwidrigkeit zu schliessen. Die Berufung auf Irrtum ist (aber) unstatthaft, wenn sie Treu und Glauben widerspricht (Art. 25 Abs. 1 OR). Art. 25 Abs. 1 OR stellt eine Konkretisierung des allgemeinen Rechtsmissbrauchsverbots nach Art. 2 Abs. 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) dar. Die Geltendmachung des Irrtums ist nur dann als Verstoss gegen Treu und Glauben zu qualifizieren, wenn es sich um eine unnütze Rechtsausübung handelt oder ein krasses Missverhältnis der Interessen besteht (BGE 123

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 11 III 200 E. 2b; vgl. auch BGE 132 III 737 E. 1.3 a.E. und 3.1). Zeigt sich, dass die Berufung auf Irrtum der oder dem Irrenden kaum Vorteile, der Anfechtungsgegnerin oder dem Anfechtungsgegner aber schwere Nachteile bringt, verstösst sie gegen Treu und Glauben und ist unzulässig (BGE 132 III 737 E. 3.1). Ist der Irrtum auf Fahrlässigkeit der oder des Irrenden zurückzuführen, lässt dies die Berufung auf Irrtum noch nicht als treuwidrig erscheinen. Allerdings kann Fahrlässigkeit als ein Indiz dafür gewertet werden, dass der irrtümlich erklärte Vertragspunkt die irrende Person vorerst nur wenig interessiert hat, ihr nachträgliches Interesse an der Berufung auf den Erklärungsirrtum daher widersprüchlich ist (BGE 105 II 23 E. 3; vgl. auch Ingeborg Schwenzer, in Basler Kommentar, 5. Aufl. 2011, Art. 25 OR N. 3, Bruno Schmidlin, in Berner Kommentar, 2. Aufl. 2013, Art. 25 OR N. 9 f.).

E. 5.3.2

Aus dem Umstand allein, dass die Abteilung Personal eine falsche Anstellungsvorlage verwendet hat und der Irrtum insoweit auf Fahrlässigkeit beruht (vgl. vorne E. 3.5 und hinten E. 5.4.2), kann demnach entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin nicht auf Treuwidrigkeit geschlossen werden. Auch kann nicht davon ausgegangen werden, die irrtümlich erklärten Vertragspunkte hätten die Universität nur wenig interessiert. Rechtsfolge des fahrlässigen Irrtums ist damit gegebenenfalls eine Schadenersatzpflicht (Art. 26 Abs. 1 OR; vgl. hinten E. 5.4). Auch kann von einer unnützen Rechtsausübung nicht gesprochen werden. Vielmehr ist die Universität Bern als öffentlich-rechtliche Anstalt zur Gleichbehandlung ihrer Mitarbeiterinnen und -arbeiter verpflichtet. Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass die Universität alle übrigen 49 im Rahmen des Projekts Beschäftigten nach Massgabe des gewollten Vertrags entlohnt hat (vgl. Beschwerdeantwort S. 5). Vor diesem Hintergrund ist es nicht treuwidrig, wenn sie sich auch gegenüber der Beschwerdeführerin auf einen Willensmangel beruft. Es liegt auch kein krasses Missverhältnis der Interessen vor, weil nach dem Gesagten die Sichtweise der Beschwerdeführerin zu kurz greift, für die Universität falle es kaum ins Gewicht, den Augustlohn zu zahlen, während dessen Nichteinbringlichkeit für sie als «junge, relativ geschäftsunerfahrene Studentin ohne Vermögen» einschneidend sei (Beschwerde S. 10). Die Universität durfte sich somit – wie die Vorinstanz zutreffend erkannt hat – auf den Willensmangel berufen. Dies hat sie mit E-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 12 Mail vom 26. Juni 2013 erstmals ausdrücklich getan, was die Beschwerdeführerin nicht in Frage stellt.

E. 5.3.3

Die Universität bestreitet im Weiteren das Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht, dass diese im Anschluss an die Erläuterung des gewollten Vertragsinhalts diesem nicht im Sinn von Art. 25 Abs. 2 OR zugestimmt habe (vgl. Beschwerde S. 11; Beschwerdeantwort S. 5 f.). Es kam damit nicht zu einer Konversion des Vertrags (vgl. Bruno Schmidlin, a.a.O., Art. 25 OR N. 19 ff., Ingeborg Schwenzer, a.a.O., Art. 25 OR N. 8).

E. 5.4

Zu prüfen bleibt, ob die Universität Bern gestützt auf Art. 26 OR zum Ersatz des aus dem Dahinfallen der Anstellungsvereinbarung erwachsenen Schadens verpflichtet ist. Dies hat die Vorinstanz verneint. Ihrer Meinung nach hat die Universität den Irrtum zwar verschuldet; da die Beschwerdeführerin aber bei Anstellungsbeginn über die Anstellungsmodalitäten informiert worden sei und somit nicht mehr gutgläubig gewesen sei, stehe ihr kein Ersatz zu (E. 2.4.4). Die Beschwerdeführerin entgegnet, der in Art. 26 Abs. 1 OR vorgesehene Haftungsausschluss finde von vornherein keine Anwendung. Für die Erkennbarkeit des Irrtums sei überdies nicht der Zeitpunkt des Anstellungsbeginns, sondern des Vertragsschlusses massgebend. Bei Vertragsschluss sei es für sie in keinerlei Weise erkennbar gewesen, dass die Universität Bern einem Irrtum unterlegen sei (Beschwerde S. 11).

E. 5.4.1

Hat der Irrende, der den Vertrag nicht gegen sich gelten lässt, seinen Irrtum der eigenen Fahrlässigkeit zuzuschreiben, so ist er zum Ersatze des aus dem Dahinfallen des Vertrages erwachsenen Schadens verpflichtet, es sei denn, dass der andere den Irrtum gekannt habe oder hätte kennen sollen (Art. 26 Abs. 1 OR). Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann sich die andere Vertragspartei bei Vertragsverhandlungen auf die Angaben des oder der Irrenden verlassen, es sei denn, es liegen Umstände vor, die bei der anderen Vertragspartei zum vornherein hätten Misstrauen erwecken müssen (BGE 113 II 25 E. 2). Massgebend ist in diesem Sinn der Zeitpunkt des Vertragsschlusses (vgl. auch Bruno Schmidlin, a.a.O., Art. 26 OR N. 19).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 13

E. 5.4.2

Die Universität Bern gibt an, dass ein Mitarbeiter der Abteilung Personal die falsche Vertragsvorlage für die Anstellungsvereinbarungen verwendet habe. Das Verhalten von Hilfspersonen ist der Universität zuzurechnen (vgl. BGE 105 II 23 E. 3). Die Universität handelte fahrlässig, ist ihr doch der Vorwurf zu machen, den Irrtum nicht bemerkt zu haben. Immerhin wurden die Anstellungsverträge durch die stellvertretende Leiterin Abteilung Personal unterzeichnet. Die Universität anerkennt denn auch selbst eine «höchstens geringfügige Fahrlässigkeit» (Beschwerdeantwort S. 5). Zum Ersatz ist sie aber nur verpflichtet, wenn die Beschwerdeführerin den Irrtum nicht gekannt hat oder nicht hätte kennen sollen (E. 5.4.1 hiervor). Die Beschwerdeführerin macht geltend, der Haftungsausschluss nach Art. 26 Abs. 1 OR komme beim Erklärungsirrtum nicht zur Anwendung (Beschwerde S. 11). Sie bezieht sich auf eine in der Lehre vertretene Auffassung, wonach bei dieser Irrtumsart dem Haftungsausschluss nach Art. 26 Abs. 1 OR regelmässig keine Bedeutung zukomme, weil bereits nach dem Vertrauensprinzip der Vertrag mit dem vom Erklärenden gewollten Inhalt zustande gekommen sei (Ingeborg

Schwenzer, a.a.O., Art. 26 OR N. 4; dieselbe, Schweizerisches Obligationenrecht. Allgemeiner Teil, 6. Aufl. 2012, § 39 N. 32; vgl. auch Bruno Schmidlin, a.a.O., Art. 26 OR N. 17 f.). Da sämtliche Verfahrensbeteiligten davon ausgehen und damit hier anerkanntermassen kein Vertrag mit dem von der Universität gewollten Inhalt zustande gekommen ist (vgl. vorne E. 5.3.3), ist – selbst nach der erwähnten Lehrmeinung – zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin den Irrtum gekannt hat oder hätte kennen sollen. Hierzu ergibt sich Folgendes: Die Beschwerdeführerin nahm mit der Ausschreibung zur Kenntnis, dass die Universität Bern für die Zeit von 10. Juni bis Ende Juli resp. Anfang August 2013 Hilfsassistentinnen und -assistenten im Stundenlohn anstellen wollte. In ihrer Bewerbung nahm sie denn auch auf eine Anstellung im Stundenlohn Bezug (vgl. vorne E. 3.1). Unter diesen Umständen musste der Beschwerdeführerin auffallen, dass die Anstellungsvereinbarung deutlich hiervon abwich. So sah diese eine Anstellung im Monatslohn zu 100 Prozent bis Ende August 2013 vor, wohingegen es sich bei der Anstellung, um die sie sich beworben hatte, um eine stundenbasierte bis Ende Juli resp. Anfang August 2013 dauernde Anstellung handelte. Es lagen Umstände vor, die bei der Beschwerdeführerin zum vornherein hätten Misstrauen erwecken müssen. Immerhin wich die Anstellungsvereinbarung deutlich von der

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 14 Stellenausschreibung ab (vorne E. 5.2). Die Beschwerdeführerin konnte demnach nicht mit gutem Grund auf einen irrtumsfreien Vertragsschluss vertrauen (vgl. Bruno Schmidlin, a.a.O., Art. 26 OR N. 19). Die Vorinstanz hat damit im Ergebnis zu Recht geschlossen, ein Ersatz sei nicht geschuldet.

E. 5.5

Die Universität Bern ist nach dem Erwogenen beim Vertragsschluss einem wesentlichen Erklärungsirrtum unterlegen (E. 5.2) und durfte sich nach Treu und Glauben auf diesen berufen (E. 5.3). Obschon die Universität fahrlässig handelte, ist sie nicht zum Ersatz des aus dem Dahinfallen der Anstellungsvereinbarung erwachsenen Schadens verpflichtet (E. 5.4).

E. 6

Zu beurteilen bleiben die Rechtsfolgen.

E. 6.1

Die Vorinstanz erwog, dass sich die Universität für den Monat August 2013 zu Recht auf einen Willensmangel berufen habe, so dass der Anstellungsvertrag insoweit unverbindlich sei. Für die Monate Juni und Juli 2013 sei die Beschwerdeführerin korrekt (im Stundenlohn) entschädigt worden (E. 2.4.5 des angefochtenen Entscheids). Finanzielle Ansprüche aus der Anstellungsvereinbarung vom 5. Juni 2013 bestünden demnach nicht.

E. 6.2

Gemäss Art. 23 OR ist der Vertrag für den Irrenden unverbindlich. Die Rechtsfolge der begründeten Geltendmachung des Willensmangels ist grundsätzlich das Dahinfallen des Vertrags ex tunc (BGE 129 III 320 E. 7.1.1). Bereits erbrachte Leistungen sind zurückzuerstatten. In Bezug auf Sachleistungen sind die Grundsätze der Vindikation, im Übrigen die Regeln der ungerechtfertigten Bereicherung anwendbar. Für den Arbeitsvertrag sieht Art. 320 Abs. 3 OR indes eine Sonderregelung vor, welche das Bundesgericht auf alle Dauerschuldverhältnisse für anwendbar erklärt hat (BGE 132 III 242 E. 4.2, 129 III

320 E. 7.1.2): Leistet der Arbeitnehmer in gutem Glauben Arbeit im Dienste des Arbeitgebers auf Grund eines Arbeitsvertrags, der sich nachträglich als ungültig erweist, so haben beide Parteien die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in gleicher Weise wie aus gültigem Vertrag zu erfüllen, bis dieses wegen Ungültigkeit des Vertrags

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 15 von der einen oder anderen Vertragspartei aufgehoben wird. Gemäss dieser Bestimmung wirkt die erfolgreich geltend gemachte Anfechtung eines ganz oder teilweise abgewickelten Arbeitsverhältnisses somit wie eine Kündigung ex nunc (BGE 132 III 242 E. 4.2, 129 III 320 E. 7.1.2). Die Gutgläubigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wird in diesem Zusammenhang praxismässig nur verneint, wenn ihr oder ihm nicht nur die Kenntnis vom Mangel beim Zustandekommen des Vertrags, sondern das positive Wissen um die rechtliche Unverbindlichkeit des Vertrags als Rechtsfolge dieses Mangels nachgewiesen werden kann (BGE 132 III 242 E. 4.2.4 und 4.2.5).

E. 6.3

Die Beschwerdeführerin konnte nicht mit gutem Grund auf einen irrtumsfreien Vertragsschluss vertrauen (vorne E. 5.4.2). Es gibt indes keine Anhaltspunkte dafür, dass sie um die Ungültigkeit des Vertrags wusste. Da ihr keine Kenntnis in Bezug auf die Rechtsfolgen des Willensmangels nachgewiesen werden kann, ist von ihrer Gutgläubigkeit im Sinn von Art. 320 Abs. 3 OR auszugehen. Die Universität Bern hat demnach mit Anzeigen des Irrtums die Anstellungsvereinbarung mit Wirkung ex nunc aufgelöst. Bis zu diesem Zeitpunkt blieb die Vereinbarung gültig, weshalb die Universität verpflichtet ist, die bis dahin erbrachten Leistungen der Beschwerdeführerin vereinbarungsgemäss zu vergüten. Die Universität hat den Irrtum Ende Juni 2013 angezeigt, weshalb die Beschwerdeführerin entgegen dem angefochtenen Entscheid für die im Juni 2013 erbrachte Arbeitsleistung im Monatslohn zu entschädigen ist (vgl. vorne E. 3.4 und 5.3.2). Ab Juli 2013 wurde die Beschwerdeführerin dagegen zu Recht für die effektiv geleisteten Arbeitsstunden im Stundenlohn entschädigt. Bezüglich des Monats August 2013 ergibt sich was folgt: Die Beschwerdeführerin gab im Verlauf der vierten Juliwoche 2013 (22.-27.7.2013) bekannt, dass sie lediglich in der zweiten Augustwoche arbeiten möchte. Wenige Tage später bestand sie hingegen auf Vertragserfüllung und erklärte, bis am 31. August 2013 mit einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent arbeiten zu wollen (vgl. vorne E. 3.6). Vor dem Hintergrund, dass die Beschwerdeführerin nicht gewillt war, zu den ab Juli 2013 geltenden Bedingungen zu arbeiten, ist es zu keinem weiteren Arbeitseinsatz mehr gekommen. Für die Anwendung von Art. 324 Abs. 1 OR (Lohn bei Verhinderung an der Arbeits-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 16 leistung infolge Annahmeverzugs des Arbeitgebers) bleibt unter diesen Umständen kein Raum.

E. 6.4

Im Juni 2013 war die Beschwerdeführerin drei Wochen (10.6.- 30.6.2013) angestellt (vorne E. 3.3). Nach dem in Erwägung 6.3 hiervor Gesagten ist ihr darin zu folgen, dass ihr drei Viertel des Monatsgehalts von Fr. 4■659.75 (brutto), ausmachend Fr. 3■494.80 (brutto) zusteht. Ausbezahlt wurde ihr ein Gehalt von Fr. 3■261.85 (brutto) und ein anteilmässiges 13. Monatsgehalt von Fr. 253.35 abzüglich der Versicherungsabzüge von Fr. 220.90 (Gehaltsabrechnung vom 18.6.2013, Akten ERZ act. 1/14). Somit ist der

Beschwerdeführerin die Differenz zwischen dem geschuldeten und dem effektiv ausbezahlten Gehalt, ausmachend Fr. 232.95, zu ersetzen. Die Versicherungsabzüge und das anteilmässige 13. Monatsgehalt wird die Universität entsprechend festzulegen haben. Auf den geschuldeten Beträgen ist ab Fälligkeit – Tag der Auszahlung des betreffenden Monats- gehalts – ein Verzugszins von 5 % zu entrichten (vgl. BVR 2006 S. 58 [VGE 21669-21676 vom 13.6.2005] nicht publ. E. 7 mit Hinweisen).

E. 6.5

Weitergehende Lohnansprüche pro Juli und August 2013 bestehen nicht (vorne E. 6.3). Allerdings rügt die Beschwerdeführerin hinsichtlich des Juli-Lohnes zusätzlich, die Universität Bern habe das anteilmässige 13. Monatsgehalt für diesen Monat nicht wie vereinbart Ende Juli 2013, sondern erst Ende Januar 2014 entrichtet. Der Betrag von Fr. 411.55 sei daher entsprechend zu verzinsen (Beschwerde S. 13). – Die Universität Bern stellt nicht in Abrede, dass dieser Betrag infolge eines Programmier- fehlers im kantonalen Gehaltsabrechnungssystem zu spät ausbezahlt wor- den ist. Sie anerkennt auch, dass ein Verzugszins geschuldet ist. Allerdings geht sie von einem Verzugszins von 4 % seit 27. November 2013 aus (Stellungnahme vom 17.4.2014 im vorinstanzlichen Verfahren S. 6 f.). Auf dem geschuldeten Betrag ist indes ab Fälligkeit – Tag der Auszahlung des betreffenden Gehalts – ein Verzugszins von 5 % zu entrichten (vgl. E. 6.4 hiavor).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 17

E. 7.1

Somit ergibt sich, dass die Vorinstanz zwar zu Recht das Vorliegen eines Willensmangels bejaht, hinsichtlich dessen Rechtsfolgen aber zu Unrecht geschlossen hat, das Gehalt sei korrekt ausbezahlt worden. Nach dem Erwogenen ist von der ex nunc-Wirkung der erfolgreichen Irrtums- anfechtung auszugehen. Die Universität Bern hat die Beschwerdeführerin für den Juni 2013 vereinbarungsgemäss im Monatslohn zu entschädigen; sie wird den konkreten Betrag im Sinn der Erwägung 6.4 zu berechnen und nachzuzahlen haben. Zudem ist die Universität verpflichtet, das verspätet ausgerichtete anteilmässige 13. Monatsgehalt für den Monat Juli 2013 im Sinn der Erwägung 6.5 zu verzinsen und den Differenzbetrag der Be- schwerdeführerin auszuzahlen. Insoweit erweist sich die Beschwerde als begründet und ist gutzuheissen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuwei- sen.

E. 7.2

Die Kosten werden nach Massgabe des Unterliegens bzw. Obsie- gens auferlegt (Art. 108 Abs. 1 und 3 VRPG). Die Beschwerdeführerin dringt mit ihrer Beschwerde teilweise durch. Es rechtfertigt sich, das Obsie- gen auf einen Viertel festzulegen. Die Verfahrenskosten sind der Be- schwerdeführerin demnach zu drei Vierteln aufzuerlegen (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Die verbleibenden Kosten können nicht erhoben werden (Art. 108 Abs. 2 Satz 1 VRPG). Die Universität Bern hat der Beschwerdeführerin einen Viertel der Parteikosten zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Die Kostennote des Rechtsvertreters gibt zu keinen Bemer- kungen Anlass. Die Kosten des vorinstanzlichen Beschwerdeverfahrens sind praxisgemäss entsprechend dem Ausgang des vorliegenden Verfahrens neu zu verlegen. Die Vorinstanz hat gestützt auf Art. 67 Abs. 1 Bst. b des Gesetzes vom 26. März 2002 über die Steuerung von Finanzen und Leistungen (FLG; BSG 620.0) zu Recht keine Verfahrenskosten erhoben, was zu bestätigen ist. Auch für dieses Verfahren hat die

Universität Bern der Beschwerdeführerin einen Viertel der Parteikosten zu ersetzen. Die Kostennote gibt auch insoweit zu keinen Bemerkungen Anlass.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.06.2015, Nr. 100.2014.246U, Seite 18

E. 8

In Frage steht eine vermögensrechtliche Streitigkeit auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse nach Art. 83 Bst. g des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110). Da der Streitwert die Grenze von Fr. 15'000.-- nicht erreicht (vgl. vorne Bst. C), ist das Urteil nur für den Fall, dass sich Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung stellen sollten, mit dem Hinweis auf das Rechtsmittel der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten zu versehen (Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). Ansonsten kann subsidiäre Verfassungsbeschwerde erhoben werden (Art. 113 BGG). Demnach entscheidet die Einzelrichterin:

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