

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00068 vom 10. Dezember 2004

ZH Verwaltungsgericht, 2004-12-10, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2004.00068

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00068 du 10 décembre 2004

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00068 del 10 dicembre 2004

Regeste

Personalrecht / Lohnzahlung | Kündigung (umstrittene Kündigungsfrist; Frage des Zustandekommens eines Aufhebungsvertrags) Anwendbarkeit der Besoldungsverordnung der Gemeinde X. Es gibt danach grundsätzlich drei verschiedene Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis aufzulösen: 1. ordentliche Kündigung (Frist: drei Monate) 2. Kündigung aus wichtigen Gründen (Frist: drei Monate oder fristlos) 3. Aufhebungsvertrag (einvernehmliche Abkürzung der Dreimonatsfrist). Voraussetzungen des Aufhebungsvertrags im Allgemeinen (E. 2.1+2). Zur Anstellungsbehörde (E. 2.3). Das Kündigungsschreiben der Beschwerdeführerin war unklar formuliert. Zur Auslegung sind die allgemeinen Grundsätze des OR beizuziehen. Die Beschwerdegegnerin durfte das Kündigungsschreiben nach Treu und Glauben nicht einseitig zu ihren Gunsten auslegen (E. 3.2+3). Der Antrag zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages traf bei der Anstellungsbehörde gleichzeitig wie dessen Widerruf ein und hat dadurch als nicht erfolgt zu gelten. Die Anstellungsbehörde lehnte einen weiteren Antrag bezüglich einer Kündigungsfrist von einem Monat ab. Somit gilt die ordentliche Kündigungsfrist von drei Monaten (E. 4). Berechnung der Lohnforderung, Zins (E. 5). Kostenfolgen (E. 6). Gutheissung

Erwägungen

E. 4

Abteilung/Einzelrichter Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht
Betreff: Personalrecht / Lohnzahlung Kündigung (umstrittene Kündigungsfrist; Frage des Zustandekommens eines Aufhebungsvertrags) Anwendbarkeit der Besoldungsverordnung der Gemeinde X. Es gibt danach grundsätzlich drei verschiedene Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis aufzulösen: 1. ordentliche Kündigung (Frist: drei Monate) 2. Kündigung aus wichtigen Gründen (Frist: drei Monate oder fristlos) 3. Aufhebungsvertrag (einvernehmliche Abkürzung der Dreimonatsfrist). Voraussetzungen des Aufhebungsvertrags im Allgemeinen (E. 2.1+2). Zur Anstellungsbehörde (E. 2.3). Das Kündigungsschreiben der Beschwerdeführerin war unklar formuliert. Zur Auslegung sind die allgemeinen Grundsätze des OR beizuziehen. Die Beschwerdegegnerin durfte das Kündigungsschreiben nach Treu und Glauben nicht einseitig zu ihren Gunsten auslegen (E. 3.2+3). Der Antrag zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages traf bei der Anstellungsbehörde gleichzeitig wie dessen Widerruf ein und hat dadurch als nicht erfolgt zu gelten. Die Anstellungsbehörde lehnte einen weiteren Antrag bezüglich einer Kündigungsfrist von einem Monat ab. Somit gilt die ordentliche Kündigungsfrist von drei Monaten (E. 4). Berechnung der Lohnforderung, Zins (E. 5). Kostenfolgen (E. 6). Gutheissung
Stichworte: ANSTELLUNGSBEHÖRDE ANTRAG

AUFHEBUNGSVERTRAG AUSLEGUNG BEENDIGUNG DES
DIENSTVERHÄLTNISSES BRUTTOLOHN EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG
FORDERUNG KÜNDIGUNG KÜNDIGUNGSFRIST TREU UND GLAUBEN
VERTRAG VERTRAUENSPRINZIP WIDERRUF WILLENSERKLÄRUNG ZINS

Rechtsnormen: Art. 5 Abs. 1 OR Art. 9 Abs. 1 OR Art. 102 OR Art. 324 Abs. 2 OR Art. 337c Abs. 2 OR Publikationen: - keine - Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 3 I. A wurde mit Beschluss des Gemeinderats X per 1. November 2002 als Mitarbeiterin des Zivilstandsamtes und Stellvertreterin der Zivilstandsbeamtin angestellt. Am 10. November 2003 übergab sie ihrer direkten Vorgesetzten persönlich ein vom 7. November 2003 datierendes Schreiben, worin sie "auf Ende November" kündigte. Aufgrund der "gegebenen Umstände" sei es ihr nicht mehr möglich, als Stellvertreterin der Zivilstandsbeamtin weiter zu arbeiten. Sie erachtete eine sofortige Freistellung für beide Parteien als möglicherweise sinnvoll. Die Gesundheitsabteilung der Gemeinde X nahm mit Schreiben vom selben Tag Kenntnis von der Kündigung "ohne Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist" und fügte an, der Gemeinderat werde an seiner Sitzung vom 12. November 2003 darüber orientiert. Dem Wunsch von A auf sofortige Freistellung werde entsprochen, unter Vorbehalt der nachträglichen Zustimmung des Gemeinderats. A wandte sich mit Schreiben vom 11. November 2003 gegen die Bestätigung ihrer Kündigung und hielt fest, sie habe auf Ende November 2003 unter Einhaltung der normalen Kündigungsfrist von drei Monaten auf Ende Februar 2004 kündigen wollen. Insbesondere aufgrund der momentanen Arbeitsmarktsituation sei nie die Meinung gewesen, vorzeitig und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen zu wollen. Es sei ihr aber bewusst, dass sie dies im Kündigungsschreiben falsch formuliert habe. Aus finanziellen Gründen sei es ihr nicht möglich, auf eine Kündigung ohne Kündigungsfrist einzugehen, weshalb sie die Gemeindeverwaltung X darum bitte, "einer Kündigungsfrist bis Ende Dezember 2003 zuzustimmen". Gleichzeitig reichte sie ein vom 11. November 2003 datierendes Arzzeugnis ein, wonach sie vom 10. November bis 30. November 2003 krank geschrieben war. Der Gemeinderat X sandte A am 18. November 2003 eine "Kündigungsbestätigung" und orientierte sie darüber, dass der Gemeinderat mit Zirkularbeschluss vom Vortag von der Kündigung vorzeitig per 30. November 2003 "Kenntnis genommen" und der sofortigen Freistellung entsprochen habe. Mit Eingabe vom 18. November 2003 hielt A erneut daran fest, dass ihr Schreiben vom 10. November 2003 falsch aufgefasst worden sei und sie nie habe ausserordentlich kündigen oder die Kündigungsfrist verkürzen wollen, was sie am 11. November 2003 umgehend mitgeteilt habe. Sie ersuchte um Wiedererwägung. Die Rechtsschutzversicherung von A führte am 21. November 2003 gegenüber der Gemeinderätin D aus, A habe die Begriffe "Kündigungsfrist" und "Kündigungstermin" verwechselt. Sie sei keine Juristin, was bei der Auslegung der Willenserklärung zu berücksichtigen sei. A habe ordentlich gekündigt per Ende Februar 2004. Bis und mit 30. November 2003 sei sie zwar arbeitsunfähig, jedoch biete sie für die Zeit danach weiterhin ihre Arbeitsleistung an. Der Gemeinderat vertrat mit Schreiben vom 27. November 2003 der Rechtsschutzversicherung gegenüber unter anderem die Auffassung, A habe gemäss Art. 9.2 der Besoldungsverordnung vom 1. Dezember 1993 (BVO) eine Abkürzung der Kündigungsfrist vorschlagen dürfen und der Gemeinderat habe sich dazu entschlossen, seine Zustimmung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu erteilen. Auf das Wiedererwägungsgesuch vom 18. November 2003 sei der Gemeinderat in seiner Sitzung vom 26. November 2003 nicht eingegangen. Auf Anfrage der Rechtsschutzversicherung versah der Gemeinderat seinen Beschluss vom 17. November

2003 mit einer Rechtsmittelbelehrung. II. A liess am 9. Dezember 2003 gegen den Beschluss des Gemeinderates Rekurs an den Bezirksrat Y erheben und die Aufhebung des Entscheids sowie Lohnfortzahlung bis Ende Februar 2004 beantragen. Der Bezirksrat wies das Rechtsmittel mit Beschluss vom 7. Juli 2004 ab und stellte fest, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen A und der Gemeinde X per Ende November 2003 werde bestätigt; eine Lohnfortzahlungspflicht bis Ende Februar 2004 bestehe nicht. III. Gegen den Entscheid des Bezirksrats liess A am 20. September 2004 Beschwerde vor Verwaltungsgericht führen und folgendes Rechtsbegehren stellen: " Der Entscheid des Bezirksrates Y vom 7. Juli 2004 sei aufzuheben und die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin Fr. 6'920.65 netto (unter Abrechnung der AHV/ALV-Beiträge) zuzüglich 5% Zins seit 1. März 2004 zu bezahlen; Eventualiter sei das Verfahren zur Feststellung des Sachverhaltes an die Vorinstanz zurückzuweisen. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Rekursgegnerin." Demgegenüber liess die Gemeinde X die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde beantragen, soweit darauf einzutreten sei; unter Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdeführerin. Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) für die Behandlung von Beschwerden gegen personalrechtliche Rekursentscheide des Bezirksrats zuständig. Angesichts der geforderten "Fr. 6'920.65 netto zuzüglich AHV/ALV" ist der Einzelrichter zum Entscheid berufen (§ 38 Abs. 2 VRG). 1.2 Am 26. Februar 2004 gab die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich der Beschwerdegegnerin davon Kenntnis, dass sie der Beschwerdeführerin für die Zeit vom 1. Dezember 2003 bis zum 29. Februar 2004 insgesamt Fr. 11'752.- ausbezahlt habe und die Beschwerdegegnerin in diesem Umfang keine Zahlungen mit befreiender Wirkung an die Beschwerdeführerin leisten könne. Im Umfang der Zahlung von Arbeitslosengeldern gehen die Ansprüche der zu Unrecht entlassenen Person von Gesetzes wegen auf die Arbeitslosenkasse über (Art. 29 Abs. 2 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 25. Juni 1982; SR 837.0). Will der Arbeitnehmer die fristlose Entlassung anfechten, kann er nicht mehr den ganzen Lohn einklagen, sondern nur noch den Rest. Insofern war die Legitimation der Beschwerdeführerin im Rekursverfahren ab Auszahlung der Arbeitslosengelder entgegen dem angefochtenen Entscheid tatsächlich beschränkt (vgl. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 5. A., Zürich 1993, Art. 337c N. 11; Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. A., Bern etc. 1996, Art. 337c N. 5). 1.3 Die Beschwerdeführerin ist Verfügungsadressatin und Partei im vorinstanzlichen Verfahren, weshalb ihre Legitimation zu bejahen ist (§ 21 lit. a VRG; Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2.A., Zürich 1999, § 21 N. 31 ff.). Der Streitgegenstand vor Verwaltungsgericht wird durch den Antrag bestimmt (Kölz/Bosshart/Röhl, § 53 N. 1). Die Beschwerdeführerin fordert in ihrem Antrag bereits eine um die Zahlungen der Arbeitslosenkasse verringerte Summe. Die Reduktion von Sachbegehren auf ein Minus des ursprünglichen Antrags wird vom Verbot der Streitgegenstandsänderung nicht erfasst (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 20 N. 36). Da auch die übrigen Voraussetzungen gegeben sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. 2.1 Gemäss Art. 10 lit. e der Gemeindeordnung der politischen Gemeinde X vom 26. September 1996 (im Folgenden: GemO) beschliesst die Gemeindeversammlung die Besoldungsverordnung für die Gemeindeorgane und das Gemeindepersonal. Am 1. Dezember 1993 wurde die Besoldungsverordnung erlassen und am 1. Januar 2004 durch die Personalverordnung ersetzt. Die Kündigung erfolgte noch im Jahr 2003, weshalb auf die vorliegende Streitigkeit

die Besoldungsverordnung von 1993 anzuwenden ist. 2.2 Gemäss Besoldungsverordnung ist die Auflösung von Arbeitsverhältnissen auf drei verschiedene Arten möglich, wobei zwischen Beamten- und Dienstverhältnissen von Angestellten unterschieden wird. Beamte können während der Amtsdauer mit einer Frist von drei Monaten auf Gesuch hin entlassen werden (Art. 7.2); die Auflösung des Beamtenverhältnisses aus wichtigen Gründen ist entweder mit einer Dreimonatsfrist oder fristlos möglich (Art. 7.4); schliesslich kann dem Entlassungsgesuch auf eine Frist von weniger als drei Monaten entsprochen werden und damit sinngemäss ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen werden (Art. 7.2 Satz 2 BVO). Bei Angestelltenverhältnissen ist die ordentliche Kündigung mit einer Frist von drei Monaten (Art. 9.1 BVO), die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 9.2 BVO) und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Abkürzung der Kündigungsfrist in gegenseitigem Einvernehmen (Aufhebungsvertrag) vorgesehen (Art. 9.2 BVO). Genaueres zum Aufhebungsvertrag und zu dessen Zustandekommen regelt die Besoldungsverordnung nicht. Es sind somit die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) anwendbar, auf welche die Besoldungsverordnung ergänzend verweist (Art. 45 BVO). Aufgrund der privatrechtlichen Vertragsfreiheit ist die einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jederzeit möglich. Als zweiseitiges Rechtsgeschäft unterliegt der Aufhebungsvertrag den Kündigungsschutzvorschriften nicht. Wird er jedoch zum Zweck einer Gesetzesumgehung abgeschlossen, so ist er unzulässig. Dies ist insbesondere der Fall, wenn ein einseitiger Verzicht des Arbeitnehmers vorliegt (Manfred Rehbindler/Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, 3. A., 2003, Art. 335 OR N. 16 ff.; Manfred Rehbindler, Berner Kommentar, 1992, Art. 335 OR N. 2). Beim überjährigen Vertrag darf die Kündigungsfrist nicht unter einen Monat verkürzt werden (Streiff/von Kaenel, Art. 335c N. 4). Es stellt sich im Folgenden die Frage, ob ein Aufhebungsvertrag zwischen den Parteien zustande gekommen ist. 2.3 Der Gemeinderat wählt bzw. stellt das gesamte fest beschäftigte Personal der Gemeindeverwaltung und -betriebe an (Art. 24 Abs. 1 GemO). Mit Gemeinderatsbeschluss vom 30. Oktober 2002 wurde die Beschwerdeführerin als Mitarbeiterin des Zivilstandsamtes und Stellvertreterin der Zivilstandsbeamtin angestellt. Die Anstellung erfolgte "im Sinne der Besoldungsverordnung (BVO)". Alle Beteiligten – so auch die Vorinstanz – scheinen davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin als Angestellte im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gemäss Art. 8 f. BVO beschäftigt wurde und nicht als Beamtin im Sinne von Art. 5 ff. BVO, obwohl die Liste der Beamten auch Zivilstandsbeamte und deren Stellvertretende umfasst (Art. 6.1 BVO). Es ist jedoch nicht weiter zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin Beamtin oder Angestellte war, da sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Abkürzung der Kündigungsfrist – aus Sicht der arbeitnehmenden Partei – in beiden Fällen in etwa gleich gestaltet (vorher 2.2). In beiden Fällen ist zudem der Gemeinderat die zuständige Behörde. Vorliegend steht insbesondere Inhalt bzw. Übermittlung der Willensäusserung der Beschwerdeführerin in Frage; dies hängt wiederum nicht davon ab, ob sie Beamtin oder Angestellte war. 3. Über die Vorkommnisse des 10. November 2003 liegen widersprüchliche Angaben vor. Die Vorinstanz stützte sich weitgehend auf die Angaben der Beschwerdegegnerin. Sie führte im Wesentlichen Folgendes aus: Aus dem Lebenslauf von A gehe hervor, dass sie bereits an verschiedenen Orten gearbeitet habe und die Arbeitsverhältnisse mit einer Ausnahme jeweils nie länger als zehn Monate gedauert hätten. In vier von sieben Fällen habe sie die Arbeitsstelle auf eigenen Wunsch verlassen und somit selber die Kündigung eingereicht. Auch wenn sie keine Juristin sei, könne davon ausgegangen werden, dass A die Folgen ihres

Beschwerdeführerin lässt sich nicht auf eine ausgeprägte Erfahrung im Verfassen von Kündigungsschreiben schliessen, wie die Beschwerdeführerin zu Recht vorbringt. Dies umso weniger, als die Umstände der vorangehenden Auflösungen der Arbeitsverhältnisse der Beschwerdeführerin nicht bekannt sind und insbesondere keine diesbezüglichen Kündigungsschreiben aktenkundig sind. 3.3 Wie die Beschwerdegegnerin die unklare Willensäusserung der Beschwerdeführerin verstehen durfte, ist nach allgemeinen Grundsätzen des Obligationenrechts zu beurteilen, zumal Art. 45 BVO das Schweizerische Obligationenrecht als ergänzendes Recht für anwendbar erklärt, soweit die Verordnung selbst keine Regelung vorsieht. 3.3.1 Nach dem Vertrauensprinzip sind Willenserklärungen so auszulegen, wie sie vom Empfänger in guten Treuen verstanden werden durften und mussten (BGE 129 III 118 E. 2.5; Peter Gauch et al., Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, Bd. I, 8. A., Zürich 2003 N. 207, mit Hinweisen). Kommt das Vertrauensprinzip zur Anwendung, fordert es ein Urteil vom Standpunkt des Empfängers aus. Dies bedeutet aber keine einseitige Begünstigung des Empfängers zu Lasten des Erklärenden. Als verständig und redlich Urteilender hat sich der Empfänger in den Grenzen zumutbarer Sorgfalt darum zu bemühen, dass er den Erklärenden tatsächlich richtig versteht; nach Treu und Glauben kann von einem vernünftigen und korrekten Empfänger erwartet werden, dass er unter Berücksichtigung aller ihm erkennbaren (bedeutsamen) Umstände prüft, was der Erklärende gemeint hat. Das Vertrauensprinzip schützt somit nicht nur ihn, sondern auch den Erklärenden (Gauch, N. 216, mit Hinweisen). 3.3.2 Der Wortlaut des Kündigungsschreibens der Beschwerdeführerin war wie erwähnt (vorn 3.2) nicht restlos klar. Die Vorinstanz schloss unter anderem aus dem Wunsch der Beschwerdeführerin nach Freistellung darauf, dass sie die ordentliche Kündigungsfrist abkürzen wolle. Die Besoldungsverordnung befasst sich nicht mit der Freistellung der Angestellten. Im Obligationenrecht ist diese Möglichkeit nicht explizit geregelt. Art. 324 Abs. 2 OR wird jedoch durch das Bundesgericht dahingehend ausgelegt, dass in analoger Anwendung von Art. 337c Abs. 2 OR der freigestellte Arbeitnehmer sich den anderweitig erzielten Verdienst an den Lohn anrechnen lassen muss (vgl. Brühwiler, Art. 324 OR N. 10, Streiff/von Kaenel, Art. 324 OR N. 13). Bei Arbeitsverhältnissen nach Obligationenrecht sind somit Freistellungen mit Lohnfortzahlungen ohne weiteres möglich. Für öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse kann sodann exemplarisch § 15 Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (LS 177.111) beigezogen werden: Darin wird die Möglichkeit statuiert, Angestellte "in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung" freizustellen. Freistellungen während der Kündigungsfrist sind somit jedenfalls nicht ungewöhnlich. Aus dem Vorschlag der Beschwerdeführerin, eine sofortige Freistellung sei "möglicherweise sinnvoll", durfte deshalb nicht auf einen Verzicht auf die Kündigungsfrist geschlossen werden. Auch die Räumung des Arbeitsplatzes gab hierzu keinen Anlass (vgl. dazu oben 3.1). 3.3.3 Die Beschwerdegegnerin wäre daher gehalten gewesen zu prüfen, von welcher Kündigungsfrist die Beschwerdeführerin wirklich ausgegangen war. Dies gilt umso mehr, als die Beschwerdeführerin offenbar bereits einmal im April 2003 die "Kündigung" ausgesprochen hatte, sich die Parteien hernach aber über eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses wieder einigten. Nach Treu und Glauben durfte die Beschwerdegegnerin den eher unklaren Wortlaut des Kündigungsschreibens jedenfalls nicht einseitig zu ihren Gunsten verstehen, um damit eine ihr allenfalls willkommene Gelegenheit zur Abkürzung der Kündigungsfrist zu ergreifen.

E. 4.1

Die Abkürzung der Kündigungsfrist auf weniger als drei Monate kann nur im gegenseitigen Einverständnis geschehen (Art. 9.1 und 9.2 BVO), also mittels Aufhebungsvertrag. Dessen Zustandekommen richtet sich nach analog anzuwendenden allgemeinen obligationenrechtlichen Grundsätzen (Art. 1 ff. OR).

E. 4.2

Hätte die Beschwerdeführerin – entsprechend der Ansicht der Beschwerdegegnerin – eine Abkürzung der Kündigungsfrist gewollt, so wäre das Kündigungsschreiben vom 10. November 2003 – unter vertragsrechtlichen Gesichtspunkten – als Antrag zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit abgekürzter Kündigungsfrist zu qualifizieren.

E. 4.2.1

Der Antrag ist die zeitlich erste Willenserklärung eines Vertrages; für den Abschluss des Vertrages bedarf es nur noch der Annahme durch den Antragsempfänger (Gauch, N. 363). Bei einem Antrag ohne Annahmefrist ist zu unterscheiden zwischen An- und Abwesenden (Art. 4 f. OR). Anstellungsbehörde war der Gemeinderat (vgl. oben 2.3), weshalb auch ein Aufhebungsvertrag nur mit dieser Behörde oder einem Abschlussvertreter gültig abgeschlossen werden konnte. Die Beschwerdeführerin überreichte das Schreiben am 10. November 2003 der vorgesetzten Zivilstandsbeamtin. Der Gemeinderat war somit nicht zugegen oder vertreten, weshalb die Bestimmungen "unter Abwesenden" gelten.

E. 4.2.2

Wer einen Antrag stellt, bleibt bis zu dem Zeitpunkt gebunden, wo der Eingang der Antwort bei ihrer ordnungsmässigen und rechtzeitigen Absendung erwartet werden darf (Art. 5 Abs. 1 OR). Wird der Antrag widerrufen und trifft der Widerruf vor oder mit dem Antrag beim Empfänger ein, so ist der Antrag als nicht geschehen zu betrachten (Art. 9 Abs. 1 OR). Der Widerruf ist solange möglich, als die widerrufene Erklärung noch nicht zur Kenntnis des Adressaten gelangte (vgl. Eugen Bucher, Basler Kommentar, Art. 9 OR N. 10).

E. 4.3

Somit ist zu prüfen, wann der Gemeinderat als Adressat vom Antrag einerseits und vom Widerruf andererseits Kenntnis genommen hat. Das Zivilstandsamt X ist organisatorisch der Gesundheitsabteilung des Gemeinderates angegliedert. Die Gesundheitsabteilung – Gesundheitsvorstand D und Abteilungsleiter F – beantwortete das Kündigungsschreiben der Beschwerdeführerin am 10. November 2003 folgendermassen: "(...) Ihre Kündigung vom 7. November 2003 ohne Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist vorzeitig per Ende November 2003 nehmen wir zur Kenntnis. Der Gemeinderat wird an seiner Sitzung vom 12. November 2003 durch Gesundheitsvorstand D darüber orientiert. Ihrem Wunsch auf sofortige Freistellung können wir unter Vorbehalt der nachträglichen Zustimmung durch den Gemeinderat entsprechen. Mit der letzten Salärauszahlung Ende November 2003 sind damit alle Ansprüche inkl. Ferien abgegolten. (...) Besten Dank für Ihre Kenntnisnahme." Aus der Unterschriftenregelung der Gemeinde X geht zwar hervor, dass der Abteilungsleiter der Gesundheitsabteilung zusammen mit dem Gesundheitsvorstand kollektiv zeichnungsberechtigt ist für "externe und interne Korrespondenz und Unterlagen mit rechtsverbindlichen Anordnungen/Zusicherungen". Diese Regelung findet jedoch nur Anwendung im Rahmen der Gesundheitsabteilung, Bereich Gesundheit. Daraus lässt sich hingegen nicht auf eine Zeichnungsberechtigung für den Gemeinderat insgesamt schliessen. Die Kenntnisnahme des Antrags durch den in Personalangelegenheiten zuständigen Gemeinderat erfolgte deshalb nicht schon am 10. November 2003. Gemäss dem soeben

erwähnten Schreiben sollte der Gemeinderat durch Gesundheitsvorstand D an der Sitzung vom 12. November 2003 über die Kündigung orientiert werden. Die Beschwerdeführerin verlieh mit Brief vom 11. November 2003 ihrem Erstaunen darüber Ausdruck, dass keine Kündigungsfrist gelten sollte; sie erklärte, sie habe per Ende Februar 2004 kündigen wollen, und ersuchte um Gewährung einer Kündigungsfrist bis Ende Dezember 2003. Dieses Schreiben wäre – wiederum nach vertragsrechtlichen Kriterien – einerseits als Widerruf des Antrags vom Vortage zu qualifizieren und andererseits als neuer Antrag für einen Aufhebungsvertrag mit einer Kündigungsfrist von einem Monat. Gemäss Kündigungsbestätigung des Gemeinderats vom 18. November 2003 hatte der Gemeinderat am 17. November 2003 auf dem Zirkulationsweg Kenntnis genommen vom Kündigungsschreiben der Beschwerdeführerin vom 11. November 2003 (recte: 10. November 2003). Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob die angekündigte "Orientierung" des Gemeinderates überhaupt stattfand. Ebenfalls im Schreiben vom 18. November 2003 wurde der Eingang des Arzteugnisses bestätigt. Zum Folgeschreiben der Beschwerdeführerin vom 11. November 2003 äusserte sich der Gemeinderat in diesem Brief nicht. Aus dem Protokollauszug vom 26. November (Zirkularbeschluss des Gemeinderates vom 17. November 2003) geht jedoch klar hervor, dass der Gemeinderat damals nicht nur Kenntnis vom Kündigungsschreiben, sondern auch vom Schreiben der Beschwerdeführerin vom 11. November 2003 hatte. Durch die gleichzeitige Kenntnisnahme des Widerrufs und des ursprünglichen Antrags ist aber der Antrag auf einen Aufhebungsvertrag ohne Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist "als nicht geschehen" zu betrachten (Art. 9 Abs. 1 OR). Der Gemeinderat "unterstützte" zudem das "Gesuch um eine Verlängerung der Kündigungsfrist bis Ende Dezember 2003 nicht", lehnte mithin den zweiten Antrag betreffend Abänderung der ordentlichen Kündigungsfrist von drei Monaten ab.

E. 4.4

Der Aufhebungsvertrag ist somit nicht zustande gekommen, weshalb keine Abkürzung der Kündigungsfrist in gegenseitigem Einvernehmen im Sinne von Art. 9.2 BVO vorliegt. Mangels gegenseitigen Einvernehmens gilt deshalb die ordentliche Kündigungsfrist von drei Monaten (Art. 9.1 BVO). Das Arbeitsverhältnis endete damit erst per Ende Februar 2004. Die Beschwerdeführerin war vom 10. bis 30. November 2003 krank geschrieben und bot für die Zeit danach ausdrücklich ihre Arbeitsleistung an. Die Beschwerdegegnerin trifft somit eine Lohnfortzahlungspflicht für den Zeitraum vom 1. Dezember 2003 bis 29. Februar 2004.

E. 5

Die Beschwerdeführerin klagt einen Betrag von "Fr. 6'920.65 netto (unter Abrechnung der AHV/ALV-Beiträge)" zuzüglich 5% Zins seit 1. März 2004 ein. Massgebend für die Berechnung ist jedenfalls der Brutto-Monatslohn für die Monate Dezember 2003, Januar und Februar 2004. Der Brutto-Monatslohn wird im Verfahren unbestrittenerweise mit Fr. 6'642.35 beziffert und auch belegt. Vom Brutto-Monatslohn sind die aus der Lohnabrechnung Mai 2003 hervorgehenden Abzüge zu subtrahieren und durch die Beschwerdegegnerin mit den Arbeitgeberbeiträgen an die entsprechenden Stellen abzuführen. Dies gilt entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin auch für die BVG-Beiträge, da das Arbeitsverhältnis erst per Ende Februar 2004 endete. Davon ist schliesslich die der Beschwerdeführerin ausgerichtete Entschädigung der Arbeitslosenkasse von Fr. 11'752.- netto abzuziehen. Die Beschwerdegegnerin ist somit zu verpflichten, der

Beschwerdeführerin die ausstehenden Lohnzahlungen im Sinne dieser Erwägung zu leisten.

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin verlangt auf ihre Forderung ausserdem Zins zu 5 % ab 1. März 2004. Öffentlichrechtliche Geldforderungen sind im Verzugsfall grundsätzlich zu verzinsen, und zwar zu einem Satz von 5 % (vgl. René Rhinow/Beat Krähenmann, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband, Basel/Frankfurt am Main 1990, Nr. 31 B I und V). In analoger Anwendung der Regelung von Art. 102 Abs. 1 OR setzt auch die Zinspflicht bei öffentlichrechtlichen Forderungen im Allgemeinen eine Mahnung voraus, sofern kein Verfalltagsgeschäft vorliegt. Die gesetzliche Pflicht zur Lohnausrichtung auf das Monatsende gemäss Art. 323 OR führt allerdings nicht zur Annahme eines Verfalltags (vgl. Rolf Weber, Berner Kommentar, 2000, Art. 102 OR N. 111; Wolfgang Wiegand, Basler Kommentar, 2003, Art. 102 OR N. 10; Manfred Reh binder, Berner Kommentar, 1985, Art. 323 OR N. 24). Dasselbe gilt für den vorliegenden Fall, wo die Anstellung auf Verfügung beruht, selbst wenn der Lohn in der Regel an einem bestimmten Tag des Kalendermonats auszuzahlen gewesen sein sollte, was jedoch aus der BVO selbst nicht hervorgeht (VGr, 3. November 2004, PB.2004.00021, E. 5.5 mit Hinweis, www.vgrzh.ch). Als Mahnung ist die gehörige Geltendmachung des Anspruchs anzusehen (Rhinow/Krähenmann, Nr. 31 IV). Sie muss die klare Willensäusserung des Gläubigers bzw. der Gläubigerin, die Bezahlung der geschuldeten Leistung zu verlangen, zum Ausdruck bringen (Weber, Art. 102 OR N. 66 ff.). Eine deutliche Mahnung zur Zahlung ist im Schreiben der Rechtsschutzversicherung vom 21. November 2003 nicht zu erblicken. Hingegen stellte die Beschwerdeführerin ihre Geldforderung unmissverständlich im Rekursverfahren mit Eingabe vom 9. Dezember 2003. Die Zinsforderung ist deshalb ausgewiesen.

E. 6

Das Verfahren ist gemäss § 80b VRG kostenlos. Da die Beschwerdeführerin obsiegt hat, steht ihr eine Parteienschädigung zu. Die Parteienschädigung muss zwar angemessen sein, jedoch keineswegs kostendeckend (§ 17 Abs. 2 VRG; vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 32+36). Vorliegend rechtfertigt es sich, der Beschwerdeführerin für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren eine Parteienschädigung von insgesamt Fr. 2'200.- (inkl. Mehrwertsteuer) zuzusprechen. Demgemäss entscheidet der Einzelrichter :

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