

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2008.00052 vom 16. Dezember 2009

ZH Verwaltungsgericht, 2009-12-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2008.00052

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2008.00052 du 16 décembre 2009

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2008.00052 del 16 dicembre 2009

Regeste

Kündigung / Lohnanspruch | Zeitpunkt des Zugangs einer Kündigung / keine Informationspflicht des Adressaten über verspätete Zustellung Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gilt die Sendung in jenem Zeitpunkt als zugestellt, da die Post abgeholt wird. Geschieht dies nicht innert der Abholungsfrist von sieben Tagen, gilt die Sendung als am letzten Tag dieser Frist zugestellt; nach der zürcherischen Praxis hat diesfalls aber noch ein zweiter Zustellungsversuch zu erfolgen (E. 4.1.1). Bei der Kündigung des öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses handelt es sich um eine Verfügung. Es gelten daher die allgemeinen gesetzlichen Regeln über die Eröffnung und Zustellung von Verfügungen. Es bleibt kein Raum für die analoge Anwendung der Regeln über den Zugang privatrechtlicher Willenserklärungen, insbesondere auch nicht über das von einem Teil der Lehre und Rechtsprechung postulierte Abstellen auf den ersten Tag der Abholungsfrist als Zeitpunkt des Empfanges (E. 4.1.4). Rechtsmissbrauch ist dann gegeben, wenn der Adressat die Zustellung der Verfügung schuldhaft vereitelt. Dies trifft zu, wenn er sich weigert, eine Sendung überhaupt entgegenzunehmen, oder die Abholungsfrist unbenutzt verstreichen lässt, nicht aber wenn er die eingeschriebene Sendung, trotz Kenntnis von ihrem Eingang, erst am letzten Tag der Abholungsfrist abholt (E. 4.1.5). Die Auslegung des kommunalen Rechts ergibt, dass eine Kündigung nur auf das Monatsende möglich ist (E. 4.2.1). Weder aus Gesetz noch aus Treu und Glauben ergibt sich eine Obliegenheit des Beschwerdeführers, die Beschwerdegegnerin über das Zustellungsdatum der Kündigung zu informieren. Da die Beschwerdegegnerin keinen Grund hatte davon auszugehen, der Beschwerdeführer wolle und würde auf seine ihm zustehenden Lohnansprüche verzichten, fehlt es an jeglicher Grundlage für die Annahme eines stillschweigend zustande gekommenen Aufhebungsvertrages (E. 4.3). Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung PB.2008.00052 Entscheid des Einzelrichters vom 16. Dezember 2009
Mitwirkend: Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Gerichtssekretärin Alexandra Altherr Müller. In Sachen A, vertreten durch Rechtsanwalt B, Beschwerdeführer, gegen Schulgemeinde X, vertreten durch die Schulpflege X, diese vertreten durch Rechtsanwalt C, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung / Lohnanspruch, hat sich ergeben: I. A war ab dem 1. Mai 2007 als Leiter der Schulverwaltung der Schulgemeinde X angestellt. Mit Kündigungsverfügung vom 23. Oktober 2007 (recte 23. November 2007) kündigte die Schulpflege X das Arbeitsverhältnis mit A auf den 31. Dezember 2007 und stellte ihn bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses von seiner Arbeitspflicht frei. Die eingeschriebene Sendung mit dieser Verfügung wurde am 23. November 2007 in X bei der Post aufgegeben,

A am 26. November 2007 avisiert und am 3. Dezember 2007 am Postschalter G abgeholt. Auf Verlangen von A begründete die Schulpflege X diese Kündigung mit Schreiben vom 24. Januar 2008. II. Am 3. März 2008 erhob A Rekurs beim Bezirksrat Z und beantragte unter anderem, die Kündigungsverfügung aufzuheben und das Kündigungsverfahren entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen durchzuführen; eventualiter verlangte er eine Gehaltszahlung bis Ende Januar 2008 und Schadenersatz im Umfang von sechs Monatslöhnen. Diesen Rekurs wies der Bezirksrat Z am 27. November 2008 ab. III. Dagegen liess A am 22. Dezember 2008 Beschwerde an das Verwaltungsgericht erheben und beantragen, die Schulgemeinde X sei zu verpflichten, ihm einen Monatslohn (zuzüglich Anteil des 13. Monatslohnes) für den Januar 2008 zu bezahlen und die anteilmässigen Sozialleistungen zu erbringen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Schulgemeinde. Die Schulgemeinde liess die entschädigungspflichtige Abweisung der Beschwerde beantragen, der Bezirksrat verwies auf die Begründung des angefochtenen Entscheides und verzichtete im Übrigen auf eine Vernehmlassung. Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1. Die Beschwerde richtet sich gegen einen Rekursentscheid des Bezirksrats über eine personalrechtliche Anordnung gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG). Das Verwaltungsgericht ist als personalrechtliche Beschwerdeinstanz zuständig für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis zwischen Angestellten und Körperschaften des kantonalen öffentlichen Rechts, wozu auch Schulgemeinden gehören. Auf die fristgerecht erhobene Beschwerde ist damit einzutreten. Im vorliegenden Verfahren ist lediglich noch die Zahlung eines Monatslohnes (inklusive Anteil des 13. Monatslohnes) streitig. Bei einem Jahresgrundlohn von Fr. 134'666.- (brutto) beträgt der Streitwert damit Fr. 11'222.-. Da auch kein Fall von grundsätzlicher Bedeutung vorliegt, fällt die Angelegenheit in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 38 Abs. 2 und 3 VRG). 2. Bestimmungen der Gemeinden über das Anstellungsverhältnis ihrer Angestellten bleiben gegenüber den kantonalen Bestimmungen vorbehalten (§ 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 6. Juni 1926). Vorliegend hat die Beschwerdegegnerin ein eigenes Personalrecht erlassen. Gemäss Art. 3 der Personalverordnung der politischen und der Schulgemeinde X (PVO) gelten, soweit die Verordnung nichts Abweichendes regelt, sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse. 3. Vorliegend ist strittig, ob das Arbeitsverhältnis und die Lohnzahlungspflicht bis Ende Januar 2008 andauerten oder schon Ende Dezember 2007 endeten. 3.1 Der Beschwerdeführer beruft sich auf den Umstand, er habe die Kündigung erst am 3. Dezember 2007 zugestellt erhalten, da er diese erst dann bei der Post abgeholt habe. Somit verschiebe sich der in der Kündigung vorgesehene Endtermin für das Anstellungsverhältnis automatisch vom 31. Dezember 2007 auf den 31. Januar 2008. Demzufolge stehe ihm noch der ganze Monatslohn für den Januar 2008, inklusive Anteil am 13. Monatslohn, zu und die Beschwerdegegnerin sei verpflichtet, darauf die Sozialleistungen zu erbringen. 3.2 Demgegenüber macht die Beschwerdegegnerin geltend, die Kündigung sei nicht nur als Einschreiben, sondern zusätzlich noch mit A-Post versandt worden. Letztere Sendung sei dem Beschwerdeführer noch vor Ende November 2007 zugegangen, weshalb das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist per 31. Dezember 2007 beendet worden sei. Der Beschwerdeführer habe sich zudem rechtsmissbräuchlich verhalten, indem er mit der Abholung der eingeschriebenen Sendung zugewartet habe. Im Weiteren wäre bei Zustellung der Kündigung am 3. Dezember 2007 die Kündigungsfrist am 3. Januar 2008 abgelaufen. Da das kommunale Personalrecht keine Bestimmung enthalte, dass das Arbeitsverhältnis nur

auf Ende eines Monats beendet werden könne, sei das Arbeitsverhältnis jedenfalls mit Ablauf der Kündigungsfrist am 3. Januar 2008 beendet gewesen. Selbst wenn das Arbeitsverhältnis bis Ende Januar 2008 angedauert hätte, wäre die Lohnzahlungspflicht für den Januar 2008 entfallen, da der Beschwerdeführer für diese Zeit nicht freigestellt gewesen sei und es unterlassen habe, die Beschwerdegegnerin darüber zu informieren, dass er die Kündigung erst im Dezember 2007 erhalten habe und deshalb das Ende des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben worden sei. 3.3 Die Vorinstanz ging davon aus, die Kündigung sei erst am 3. Dezember 2007 zugestellt worden. Allerdings wäre der Beschwerdeführer dann gehalten gewesen, die Beschwerdegegnerin umgehend über die verspätete Zustellung der Kündigungsverfügung und die daraus resultierende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zu informieren. Indem er dies unterlassen habe, sei von seinem stillschweigenden Einverständnis mit einem Kündigungstermin per Ende Dezember 2007 auszugehen. Eine Lohnfortzahlung für den Januar 2008 sei deshalb unangemessen und es rechtfertige sich, von einem Aufhebungsvertrag per 31. Dezember 2007 auszugehen.

E. 4.1

Vorerst ist zu prüfen, wann dem Beschwerdeführer die Kündigungsverfügung zugestellt worden ist.

E. 4.1.1

Kantonale und kommunale Verwaltungsbehörden teilen ihre schriftlichen Anordnungen analog § 187 Abs. 1 in Verbindung mit § 177 Abs. 1 des Gerichtsverfassungsgesetzes vom 13. Juni 1976 (GVG) in der Regel durch die Post mit, wobei sich die postalische Zustellung nach den Bestimmungen des privaten Vertragsrechts – insbesondere den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Post (AGB Post; www.post.ch) – richtet. Die Behörden tragen dabei die Beweislast für die Tatsache und den Zeitpunkt der richtigen Zustellung; eine Zustellung mittels Rückschein ermöglicht ihnen den entsprechenden Nachweis, da ein Rückschein Auskunft über die Person des Zustellungsempfängers und über den Zeitpunkt der Übergabe gibt (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 10 N. 21 ff.). Gemäss Ziff. 2.3.1 AGB Post gelten Sendungen als zugestellt, wenn die Post die Sendungen dem Empfänger übergeben, in den Brief- oder Ablagekasten oder ins Postfach gelegt oder an einen anderen dafür bestimmten Ort zugestellt hat. Vorbehaltlich gegenteiliger Weisungen des Absenders oder Empfängers sind neben dem Empfänger sämtliche im selben Wohn- oder Geschäftsdomizil anzutreffenden Personen zum Bezug von Sendungen berechtigt (Ziff. 2.3.5 AGB Post). Zu solchen Bezugsberechtigten sind beispielsweise urteilsfähige Familienangehörige, Arbeitgeber, Angestellte oder in ähnlicher Beziehung zum Adressaten stehende Personen zu zählen. Eine Anordnung entfaltet Rechtswirkungen, sobald die Zustellung an den Adressaten, dessen Vertreter oder einen anderen Berechtigten ordnungsgemäss erfolgt ist. Eingeschriebene Sendungen, Sendungen mit Zustellnachweis sowie für Brief- oder Ablagekasten zu grosse Sendungen werden gemäss dem Angebot der Post beim Hauseingang übergeben (Ziff. 2.3.2 AGB Post). Die Post hinterlegt eine Abholungseinladung, wenn die Sendungen auf Grund des vom Absender gewählten Angebotes oder auf Grund ihrer Grösse dem Empfänger oder den Bezugsberechtigten persönlich auszuhändigen sind, jedoch niemand anzutreffen ist. Die Sendung kann dann innert einer Frist von sieben Tagen bei der Poststelle abgeholt werden (Ziff. 2.3.7 lit. a und b AGB Post). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gilt die Sendung in jenem Zeitpunkt als zugestellt, da die Post abgeholt wird. Geschieht dies nicht innerhalb der

Abholfrist von sieben Tagen, gilt die Sendung als am letzten Tag dieser Frist zugestellt (BGE 115 Ia 12 E. 3a); nach der zürcherischen Praxis hat diesfalls aber noch ein zweiter Zustellungsversuch zu erfolgen (Kölz/Bosshart/Röhl, § 10 N. 27).

E. 4.1.2

Die Beschwerdegegnerin bringt vor, die Kündigung sei auch als nicht eingeschriebene A-Post-Sendung versandt worden und der Beschwerdeführer habe diese auch effektiv empfangen, und zwar noch im November 2007. Der Beschwerdeführer bestreitet dies. Ob die Beschwerdegegnerin die Kündigung tatsächlich auch noch per A-Post gesandt hat, kann vorliegend offen bleiben: Die Behörden tragen die Beweislast für die richtige Zustellung und dürfen nicht präsumieren, eine der Post aufgegebenene Sendung sei beim Adressaten eingetroffen (Kölz/Bosshart/Röhl, § 10 N. 22). Vorliegend ist der Nachweis, die Kündigung sei per A-Post versandt worden und diese Sendung sei dem Beschwerdeführer vor Ende November 2007 in seinen Briefkasten gelegt worden, nicht erbracht worden. Die von der Beschwerdegegnerin angerufenen Zeuginnen, die damalige Schulleiterin und Schulpflegepräsidentin, könnten höchstens bestätigen, den Brief als A-Post aufgegeben zu haben. Zur Frage der Zustellung und von deren Zeitpunkt könnten sie aber keine Angaben machen. Dementsprechend kann auf ihre Einvernahme verzichtet werden. Es ist damit nicht davon auszugehen, dass eine allfällige Kündigung per A-Post dem Beschwerdeführer noch im November 2007 in seinen Briefkasten gelegt worden war.

E. 4.1.3

Aus den Sendungsinformationen der Post ("Track & Trace") ergibt sich, dass die eingeschriebene Sendung am 3. Dezember 2007 abgeholt worden ist. Dabei handelte es sich um den letzten Tag der mit der in den Briefkasten gelegten Abholungseinladung vom 26. November 2007 ausgelösten siebentägigen Abholungsfrist. Inwiefern an diesem Zustellungsdatum gezweifelt werden soll, wird nicht ersichtlich, auch wenn die Beschwerdegegnerin dieses Datum nach wie vor bestreitet. Im Übrigen trägt die Beschwerdegegnerin die Beweislast dafür, dass der vom Beschwerdeführer eingereichte Zustellungsnachweis unrichtig ist und die Sendung schon früher abgeholt worden ist. Es steht somit zweifelsfrei fest, dass die eingeschriebene Sendung am 3. Dezember 2007 abgeholt worden ist.

E. 4.1.4

Bei der Kündigung des öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses handelt es sich um eine Verfügung. Es gelten daher die allgemeinen gesetzlichen Regeln über die Eröffnung und Zustellung von Verfügungen und es gibt weder eine gesetzliche Grundlage noch einen Anlass dafür, dass die Eröffnung von Kündigungsverfügungen anderen Regeln folgte. Es bleibt somit kein Raum für die analoge Anwendung der Regeln über den Zugang privatrechtlicher Willenserklärungen, insbesondere auch nicht über das von einem Teil der Lehre und Rechtsprechung postulierte Abstellen auf den ersten Tag der Abholungsfrist als Zeitpunkt des Empfanges (vgl. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. A., Zürich etc. 2006, Art. 335 N. 5).

E. 4.1.5

Die Beschwerdegegnerin erachtet es als rechtmisbräuchlich, dass der Beschwerdeführer die Sendung nicht schon früher abgeholt hat. Er habe schon einen Monat zuvor gewusst, dass er wahrscheinlich die Kündigung erwarten musste. Anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 16. November 2007 sei er darauf hingewiesen worden, dass das

Arbeitsverhältnis bei entsprechendem Beschluss der Schulpflege aufgelöst werden würde. Er habe deshalb am 26. November 2007, als er die Abholungseinladung in seinem Briefkasten gefunden habe, davon ausgehen müssen, dass die Sendung den Entscheid seiner Arbeitgeberin über die Kündigung enthalten würde. In dieser Situation eine Woche mit der Abholung zuzuwarten beziehungsweise gerade in der letzten Monatswoche in die Ferien zu gehen, müsse als bewusste und damit rechtsmissbräuchliche Verhaltensweise zur Verzögerung des Dienstendes verstanden werden. Rechtsmissbrauch besteht in Zusammenhang mit der Zustellung von Verfügungen darin, dass der Adressat die Zustellung schuldhaft vereitelt. Dies trifft dann zu, wenn er sich weigert, eine Sendung überhaupt entgegenzunehmen oder die Abholungsfrist unbenutzt verstreichen lässt. Im ersten Fall wird die Zustellung auf den Tag der Annahmeverweigerung, im zweiten Fall auf den letzten Tag der Abholungsfrist fingiert (Kölz/Bosshart/Röhl, § 10 N. 28). Holt der Adressat die eingeschriebene Sendung trotz Kenntnis von ihrem Eingang erst mit Ablauf der Abholungsfrist ab, so gilt dies hingegen nicht als schuldhaft vereitelt Zustellung (vgl. a.a.O. N. 30). Diese Regeln schaffen klare Verhältnisse in Bezug auf den Zeitpunkt der Eröffnung von Verfügungen und dienen damit letztlich der Rechtssicherheit. Ein Abweichen davon führte dazu, dass in Bezug auf Fristenläufe Unsicherheiten entstünden. So müsste sich beispielsweise in Zusammenhang mit dem Fristenstillstand in den Gerichtsferien die Frage stellen, ob bei einer früheren Abholung eine Rechtsmittelfrist schon vor Ferienbeginn abgelaufen wäre und deshalb ein späteres Abholen und die Berufung auf den Fristenstillstand rechtsmissbräuchlich wäre. Dies wäre aber unpraktikabel und würde die Prüfung der Rechtzeitigkeit von Handlungen unnötig verkomplizieren. Indem der Beschwerdeführer die Sendung nicht schon im November 2007 abgeholt hat, kann ihm somit nicht vorgeworfen werden, er berufe sich rechtsmissbräuchlich auf das Abholdatum als Zustellungszeitpunkt.

E. 4.1.6

Damit bleibt festzuhalten, dass die Kündigungsverfügung dem Beschwerdeführer am 3. Dezember 2007 eröffnet und damit die Kündigungsfrist ausgelöst worden ist.

E. 4.2

Beide Parteien gehen zu Recht davon aus, dass vorliegend eine einmonatige Kündigungsfrist besteht. Hingegen geht der Beschwerdeführer davon aus, das Arbeitsverhältnis könne nur per Ende eines Monats beendet werden, die Beschwerdegegnerin hält eine Beendigung auf jeden beliebigen Tag für möglich.

E. 4.2.1

Art. 18 PVO regelt in Absatz 1 die Kündigungsfristen und behält in Absatz 2 im Einzelfall vereinbarte Abkürzungen oder Verlängerungen dieser Fristen vor. Gemäss Absatz 3 entscheiden der Gemeinderat und die Schulpflege über die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen. Diese Regeln sind den Bestimmungen von § 17 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG) nachgebildet. Im Gegensatz zu § 17 Abs. 4 PG fehlt aber im kommunalen Recht in Art. 18 Abs. 3 PVO der erste Satz, wonach das Arbeitsverhältnis jeweils auf das Ende eines Monats beendet werden kann. Die Beschwerdegegnerin schliesst daraus, das Arbeitsverhältnis könne auf jeden beliebigen Tag beendet werden; der Beschwerdeführer erachtet hier die kantonale Regel des Monatsendes als anwendbar. Es ist vorweg durch Auslegung dieser Bestimmung zu ermitteln, ob das Fehlen einer ausdrücklichen Regelung des Kündigungstermins nicht eine bewusst negative

Antwort des Gesetzes bedeutet (das heisst ein so genanntes qualifiziertes Schweigen darstellt) oder ob dem Gesetz eine stillschweigende Anordnung zu entnehmen ist (Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. A., Zürich etc. 2006, Rz. 234 ff.). Erst wenn beides verneint werden kann, liegt in Bezug auf den Endtermin eine unvollständige Regelung vor, was aufgrund des Verweises in Art. 3 PVO zur sinngemässen Anwendung des Personalgesetzes (insbesondere § 17 Abs. 4 Satz 1 PG) führt. Die Regelung von Art. 18 Abs. 3 PVO, wonach der Gemeinderat und die Schulpflege über diejenigen Arbeitsverhältnisse entscheiden, für welche abweichende Endtermine gelten sollen, setzt logischerweise voraus, dass für die anderen Arbeitsverhältnisse auch ein bestimmter generell-abstrakter Endtermin besteht. Die Verwendung des Begriffes "Endtermin" ist nur dann notwendig und sinnvoll, wenn zwischen dem Tag des Ablaufs der Kündigungsfrist und dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterschieden werden muss, weil das Arbeitsverhältnis eben nur an bestimmten Daten endet. Würde das Arbeitsverhältnis einfach mit Ablauf des letzten Tages der Kündigungsfrist enden, wäre es überflüssig, überhaupt von einem Endtermin zu sprechen. Diesfalls würde die Regelung von Art. 18 Abs. 3 PVO nicht einen "abweichenden Endtermin" erwähnen, sondern wäre wohl eher so formuliert worden, dass für gewisse Arbeitsverhältnisse "Endtermine" oder "bestimmte Endtermine" festgelegt werden können. Dieses Element spricht vorliegend für einen Endtermin. Für den Fall der Kündigung zur Unzeit legt Art. 21 Abs. 2 PVO fest, dass sich eine (wegen einer Sperrfrist unterbrochene und nach deren Beendigung) fortgesetzte Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Monatsende verlängert. Mithin kennt das kommunale Personalrecht hier einen Endtermin, nämlich das jeweilige Monatsende. Es fände sich nun aber kein sachlicher Grund, weshalb ein solcher Endtermin nur für diesen Fall gelten sollte und nicht auch für den Fall einer nicht durch eine Sperrfrist unterbrochenen Kündigungsfrist. Die Auslegung des kommunalen Rechts ergibt damit, dass eine Kündigung nur auf das Monatsende möglich ist. An diesem Resultat ändert auch der Umstand nichts, dass die Beschwerdegegnerin ihrer Personalverordnung einen "Auszug aus dem kantonalen Personalgesetz und dessen Ausführungserlasse" angehängt hat und darin § 17 Abs. 4 PG nicht erwähnt wird. Ein solcher Anhang hat rein informativen Charakter und hat keinerlei Anteil an der Gesetzeswirkung.

E. 4.2.2

Somit beendet die Kündigung das Arbeitsverhältnis der Parteien per 31. Januar 2008. Das gleiche Resultat ergäbe sich im Übrigen auch, wenn von einer lückenhaften Regelung des kommunalen Personalrechts ausgegangen würde; diesfalls hätte das Arbeitsverhältnis gestützt auf Art. 3 PVO in Verbindung mit § 17 Abs. 4 Satz 1 PG ebenfalls bis 31. Januar 2008 gedauert.

E. 4.3

Die Vorinstanz erachtete eine Lohnfortzahlung für den Januar 2008 als unangemessen und hielt dafür, es rechtfertige sich, von einem Aufhebungsvertrag per 31. Dezember 2007 auszugehen. Begründet wurde dies damit, der Beschwerdeführer hätte die Beschwerdegegnerin über die verspätete Zustellung und die Geltendmachung seines Lohnanspruches informieren müssen. Da er dies nicht umgehend getan habe, sei von seinem stillschweigenden Einverständnis mit dem Kündigungstermin Ende Dezember 2007 auszugehen; die im Nachhinein geltend gemachte Lohnfortzahlung sei unangemessen; es rechtfertige sich von einem Aufhebungsvertrag per 31. Dezember 2007 auszugehen. Aufgrund der aufgezeigten Rechtslage beendete die Kündigung das Arbeitsverhältnis per

Ende Januar 2008. Diese Rechtsfolge trat ein wegen des fehlenden Nachweises, der Beschwerdeführer habe die nicht eingeschriebene Kündigung noch im November 2007 erhalten, und des Umstandes, dass der Beschwerdeführer die eingeschriebene Kündigung erst am 3. Dezember 2007 abgeholt hatte. Beides kann aber nicht dem Beschwerdeführer angelastet werden. Insbesondere war er auch nicht gehalten, die eingeschrieben versandte Kündigungsverfügung früher abzuholen. Zudem wäre es der Beschwerdegegnerin ohne weiteres möglich gewesen, sich durch Abfrage der Zustellungsdaten selbst über das Datum der Zustellung zu informieren. Es ergibt sich weder aus Gesetz noch aus Treu und Glauben eine Obliegenheit des Beschwerdeführers, die Beschwerdegegnerin über das Datum der Zustellung und/oder über die Rechtsfolge der Verlängerung der Kündigungsfrist zu informieren. Die Beschwerdegegnerin hatte auch keinen Grund zur konkreten Annahme, der Beschwerdeführer wolle und würde auf seine ihm zustehenden Lohnansprüche für den Januar 2008 verzichten, hätte dies doch seinen Interessen klar widersprochen. Somit fehlt es an jeglicher Grundlage für die Annahme eines stillschweigend zustande gekommenen Aufhebungsvertrages per Ende 2007.

E. 4.4

Die Beschwerdegegnerin bringt schliesslich noch vor, der Beschwerdeführer hätte seine Arbeitskraft für den Januar 2008 anbieten müssen, damit die um die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses unwissende Beschwerdegegnerin hätte darüber entscheiden können, ob die Freistellung auch noch im Januar 2008 aufrecht erhalten werden solle. Da sie zu Recht davon ausgegangen sei, das Arbeitsverhältnis sei per 31. Dezember 2007 beendet worden, sei sie der Möglichkeit beraubt worden, die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers anzunehmen. Mangels Arbeitstätigkeit und Freistellung sei kein Lohnanspruch entstanden. In der Kündigungsverfügung vom 23. Oktober 2007 (recte 23. November 2007) stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer "bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses von seiner Arbeitspflicht" frei. Die Freistellung erfolgte also ohne jeden Vorbehalt und bis Ende des Arbeitsverhältnisses. Es lässt sich daraus nicht schliessen, sie sei bis Ende Dezember 2007 befristet gewesen. Nachdem wie schon ausgeführt der Beschwerdeführer nicht gehalten war, die Beschwerdegegnerin über das Zustellungsdatum der Kündigung zu informieren, war er auch nicht verpflichtet, seine Arbeit für den Januar 2008 explizit anzubieten. Vielmehr hätte es an der Beschwerdegegnerin gelegen, sich über den Endzeitpunkt des Arbeitsverhältnisses zu informieren und dem Beschwerdeführer für den Januar 2008 Aufgaben zuzuweisen. Im Übrigen bringt die Beschwerdegegnerin nicht vor, dass und wie sie den Beschwerdeführer im Januar 2008 noch hätte beschäftigen wollen.

E. 4.5

Zusammenfassend ergibt sich, dass das Arbeitsverhältnis und auch die Lohnzahlungspflicht bis 31. Januar 2008 andauerten. Somit hat die Beschwerdegegnerin den Lohn (inklusive Anteil des 13. Monatslohnes) bis Ende Januar 2008 zu bezahlen. Darauf sind die Sozialleistungen zu entrichten. Dies führt zur Gutheissung der Beschwerde.

E. 5

Angesichts des Streitwerts werden keine Gerichtskosten erhoben (§ 80b VRG). Dem obsiegenden Beschwerdeführer ist antragsgemäss eine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 6

Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 15'000.-, weshalb die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur zulässig wäre, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellen würde (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG]). Sollte zudem die subsidiäre Verfassungsbeschwerde ergriffen werden, so müsste dies in derselben Rechtsschrift erfolgen (Art. 113 ff., 119 BGG). Demgemäss entscheidet der Einzelrichter :

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