

## 4.4.

Der Vollständigkeit halber ist überdies festzuhalten, dass auch die Klägerin - entgegen ihren Ausführungen anlässlich der Verhandlung vor dem Personalrekursgericht - davon ausging, dass die mit dem Abholschein avisierte Postsendung die Kündigung enthielt. Sie selber hielt im Gesuch um Durchführung eines Schlichtungsverfahrens vom 30. März 2010 fest, sie sei "am 26. Dezember 2009 extra von einem Weihnachtsbesuch" zurückgekehrt, "weil sie mit dem Kündigungsschreiben" gerechnet habe. Gestützt darauf ist es unglaublich, dass die Klägerin, als sie den Abholschein zur Kenntnis nahm, nicht gewusst haben will, dass es sich beim betreffenden Schreiben um die Kündigung handelte.

## 4.5.

Somit ergibt sich, dass kein treuwidriges Verhalten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Zustellung der Kündigung ersichtlich ist.

## 5.

Zusammenfassend gilt die Kündigung vom 20. Dezember 2009 (versandt am 16. Dezember 2009) mit Ablauf der Abholfrist von sieben Tagen am 24. Dezember 2009 als der Klägerin zugestellt. Damit erfolgte die Kündigung nicht während der Sperrfrist.

Gestützt darauf kann offengelassen werden, ob die Kündigung eines kantonalen, öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrages auch formlos erfolgen darf und daher in concreto - unabhängig von der vorliegend anzuwendenden Empfangstheorie - die Wirkungen der Kündigung allenfalls durch die Kenntnisnahme der Abholungseinladung am 26. Dezember 2009 eingetreten sind.

**56 Auflösung eines kommunalen Anstellungsverhältnisses aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen**

- **Die Pflicht des Arbeitgebers, dem Betroffenen nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, besteht bloss im Zeitpunkt der Kündigung und nicht auch während der Kündigungsfrist (Erw. II/7.4)**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 23. November 2012  
i.S. H.F. gegen Kreisschule E. (2-KL.2012.1)

### *Aus den Erwägungen*

#### II.

#### 7.4.

#### 7.4.1.

Im Zeitpunkt der Kündigung bzw. am 15. Dezember 2011 waren bei der Beklagten keine für den Kläger zumutbaren Stellen zu besetzen. Erst als ein Hauswart anfangs 2012 kündigte, mithin nach der Kündigung des Klägers vom 15. Dezember 2012, wurde die Stelle frei, auf welche sich der Kläger bewarb; in der Folge erhielt er mit Schreiben vom 27. März 2012 einen abschlägigen Entscheid. Umstritten ist daher, ob die Pflicht des Arbeitgebers, dem aus organisatorischen Gründen Entlassenen eine Stelle anzubieten, bloss im Zeitpunkt der Kündigung besteht oder darüber hinaus auch während der Kündigungsfrist Geltung verlangt.

#### 7.4.2.

Gestützt auf die Anträge des Klägers ist zu prüfen, ob die Kündigung vom 15. Dezember 2011 widerrechtlich erfolgt ist und ob die Beklagte deswegen zur Leistung einer Entschädigung zu verpflichten ist (vgl. § 12 Abs. 1 PersG; Art. 336a Abs. 1 OR). Entsprechend ist in zeitlicher Hinsicht auf die Kündigung abzustellen. Es ist mithin zu unterscheiden zwischen der Kündigung und der Vertragsbeendigung, welche erst mit Ablauf der Kündigungsfrist eintritt. Die Kündigung stellt ein rechtsaufhebendes Gestaltungsrecht dar und wurde vorliegend am 15. Dezember 2011 ausgeübt. Entscheidend für die Beantwortung der Frage nach der Widerrechtlichkeit sind entsprechend die Umstände, welche in diesem Zeitpunkt vorgelegen haben. Der vom Kläger geltend gemachte Umstand, dass anfangs 2012 und damit nach der Kündigung vom 15. Dezember 2011 aufgrund der Kündigung eines Hauswartes eine für den Kläger zumutbare Stelle frei wurde, ist somit in Bezug auf die Frage der Widerrechtlichkeit der Kündigung unbeachtlich. Am 15. Dezember 2011 konnte die

Beklagte dem Kläger - wie bereits erwähnt - keine zumutbare andere Arbeit anbieten. Daher ist die Kündigung vom 15. Dezember 2011 diesbezüglich nicht zu beanstanden.

#### 7.4.3.

Soweit der Kläger vorliegend geltend machen will, die Beklagte hätte die Entlassung des Klägers aufgrund der Kündigung des Hauswartes anfangs 2012 widerrufen müssen, gilt Folgendes: Es trifft zu, dass der Arbeitgeber - ausnahmsweise - die Kündigung als Gestaltungserklärung auf die Opposition der Gegenpartei hin widerrufen kann (PRGE vom 11. September 2012, 2-KL.2011.1, Erw. II/2.2.4.2 und Erw. II/6.2; AJP 2002, S. 840; BGE 128 III 70, Erw. 2). Daraus lässt sich jedoch grundsätzlich keine Pflicht zum Widerruf ableiten. Eine solche Pflicht wäre höchstens denkbar, soweit der Beklagten ein treuwidriges Verhalten - insbesondere aufgrund eines engen zeitlichen Zusammenhangs zwischen der Entlassung und des Freiwerdens einer zumutbaren Stelle - vorgeworfen werden könnte. Dafür bestehen aufgrund der Entlassung vom 15. Dezember 2011 des Klägers und der Kündigung des Hauswartes anfangs 2012 jedoch keine Anhaltspunkte.

## II. Eintrag in Personalakten

### 57 Lehrpersonen nach GAL. Klage auf Löschung eines Eintrages in den Personalakten

- Gilt die Untersuchungsmaxime, hat das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen abzuklären, d.h. unabhängig von den Tatsachenbehauptungen und deren Substantiierung durch die Parteien (Erw. II/2).
- Die Bestimmungen des kantonalen Datenschutzgesetzes sind Vertragsinhalt des Anstellungsverhältnisses (Erw. II/3).

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 17. Oktober 2012 i.S. R.B. gegen Kanton Aargau (2-KL.2012.4)

### *Aus den Erwägungen*

II.

2.

2.1.

Die Klägerin bringt vor, der Beklagte habe "darzulegen, welche Tatsachenbehauptungen der klagenden Partei im Einzelnen anerkannt und bestritten werden". Diesen Anforderungen genüge die Klageantwort in keiner Art und Weise. Die Darlegungen der Klage seien somit von der Gegenpartei nicht substantiell bestritten.

2.2

Es trifft zu, dass die beklagte Partei gestützt auf die Zivilprozessordnung in der Klageantwort die relevanten Tatsachen behaupten und substantzieren muss (§ 63 VRPG in Verbindung mit Art. 222 Abs. 2 ZPO in Verbindung mit Art. 221 Abs. 1 lit. d ZPO; Christoph Leuenberger in: Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Thomas Sutter-Somm/Franz Hasenböhler/ Christoph Leuenberger (Hrsg.), Zürich/Basel/Genf 2010, Art. 221 N 41 ff. und