

Klägerin keine solche zusätzliche Bedenkzeit wünschte, sondern sich anlässlich der Besprechung gemäss eigenen Angaben darauf beschränkte, eine Rückfrage zu stellen und ihren Coach um Rat zu fragen. Selbst wenn man zum Schluss gelangen würde, die Beklagte hätte der Klägerin nach Vorlage der ausformulierten Austrittsvereinbarung in jedem Fall eine (zusätzliche) Bedenkfrist einräumen müssen, würde sich die Frage stellen, ob die Berufung auf die unterlassene Einräumung einer solchen Frist nach der widerspruchslosen Vertragserfüllung - insbesondere dem vereinbarten Abbau der Pendenzen - und dem Zuwarten der Klägerin während rund eines halben Jahres nicht als rechtsmissbräuchlich im Sinne von Art. 2 Abs. 2 ZGB qualifiziert werden müsste.

6.

(Das Vorliegen von Willensmängeln wird verneint).

- 80 Kommunales Dienstverhältnis. Bezug von Ferientagen bei Freistellung.**
Ob bei einer Freistellung die restlichen Ferientage bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu beziehen oder nach der Anstellung vom Arbeitgeber zu entschädigen sind, hängt vom im Einzelfall gegebenen Verhältnis zwischen der Freistellungsdauer und der Anzahl der restlichen Ferientage ab (Erw. II/8).

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 23. März 2010 in Sachen B. gegen Einwohnergemeinde X. (2-KL.2009.2).

Aus den Erwägungen

II.

8.

8.1.

Die Klägerin verlangt im Weiteren, die Beklagte sei zu verpflichten, ihr 14 der verbliebenen 28 Ferientage mit Fr. 5'887.-- brutto zu entschädigen.

8.2.

Gemäss Art. 13 Satz 2 bzw. Art. 80 des Dienst- und Besoldungsreglements (im Folgenden: DBR) in Verbindung mit Art. 329d Abs. 2 OR dürfen Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geld abgegolten werden, sondern sind tatsächlich zu beziehen. In der Zeit zwischen der Kündigung und dem Ablauf der Kündigungsfrist läuft das Arbeitsverhältnis weiter; demzufolge gilt grundsätzlich auch in dieser Zeit das Abgeltungsverbot. Aufgrund der nach wie vor bestehenden Treuepflicht hat der Arbeitnehmer aber die Interessen des Arbeitgebers insoweit zu wahren, als er die ihm zustehenden Ferientage nach Möglichkeit bezieht. Dies gilt selbst dann, wenn keine ausdrückliche Weisung des Arbeitgebers vorliegt. Muss der Arbeitnehmer eine neue Stelle suchen, so tritt der Ferienbezug in den Hintergrund. In diesen Fällen ist das Abgeltungsverbot eingeschränkt.

In zeitlicher Hinsicht lassen sich keine allgemeingültigen Aussagen machen, welcher Anteil der Dauer der Anstellung für die Arbeitssuche einzusetzen ist und welcher Anteil als Ferienbezug gelten kann. In der Rechtsprechung und Lehre findet sich die allgemein gehaltene Formulierung, wonach ein Ferienbezug möglich ist bzw. eine Abgeltung ausser Betracht fällt, wenn die Freistellungsdauer das restliche Ferienguthaben sehr stark übersteigt. Massgebend ist mithin das im Einzelfall gegebene Verhältnis zwischen der Freistellungsdauer zur Anzahl der restlichen Ferientage (zum Ganzen: BGE 128 III 271 ff., Erw. 4/a; Urteil des Bundesgerichts 4C.215/2005 vom 20. Dezember 2005, Erw. 6.1; LGVE 2008 I S. 45 ff., Erw. 3.3.2; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Der Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 6. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2006, Art. 324 OR N 13; je mit Hinweisen).

Im Entscheid BGE 128 III 271, Erw. 4/b, kam das Bundesgericht zum Schluss, der Betroffene habe während seiner Freistellung von 87 Arbeitstagen genügend Zeit gehabt, um neben der Suche nach einer neuen Stelle die noch offenen 40 Ferientage mit Freizeit zu kompensieren. Die Dauer der Freistellung war in diesem Fall 2,175-mal länger als der Ferienanspruch.

8.3.

Der Klägerin wurde am 20. März 2009 per 30. Juni 2009 gekündigt; für die Zwischenzeit wurde sie freigestellt. Die Freistellung betraf 66,5 Arbeitstage (ohne Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam und einen halben Tag am 1. Mai; vgl. § 67 DBR in Verbindung mit § 5 Abs. 3 des Reglements über die Arbeitszeit für das Gemeindepersonal vom 25. Oktober 2004 [Arbeitszeitreglement]). Abzüglich des Gleitzeitsaldos von 15,16 h ergeben sich (gerundet) 64,5 Arbeitstage; das Ferienguthaben betrug 28 Tage.

Somit ergibt sich für den vorliegenden Fall, dass der Klägerin nach Abzug der Ferien 36,5 Tage für die Arbeitssuche verblieben; die Dauer der Freistellung war rund 2,3-mal länger als die Anzahl der Ferientage. Diese Verhältniszahl liegt höher als diejenige im zitierten Bundesgerichtsentscheid. Eine speziell aufwändige Stellensuche (mit Laufbahnberatung, Coaching, Assessments oder dergleichen) oder andere besondere Umstände, welche in concreto dennoch eine Abgeltung nicht bezogener Ferien rechtfertigen würden, sind nicht ersichtlich. Demzufolge ist das entsprechende Begehren der Klägerin abzuweisen.

81 Kommunales Dienstverhältnis. Kündigung. Anwendbares Recht. Rechtliches Gehör.

- **§ 50 GG ist auch in Bezug auf einen Gemeindeverband anwendbar. Da die Beklagte im vorliegenden Fall kein Dienst- und Besoldungsreglement erlassen hat, ist das kantonale Personalrecht sinngemäss anwendbar (Erw. I/2.2 und Erw. I/2.3).**
- **Anforderungen an die Begründung einer Kündigung (Erw. II/3).**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 26. Mai 2010 in Sachen G. gegen Gemeindeverband A. (2-BE.2009.4).