



Fall-Nr.: K 2012/1
Stelle: Verwaltungsgericht
Rubrik: Verwaltungsgericht
Publikationsdatum: 30.06.2015
Entscheiddatum: 30.06.2015

Entscheid Verwaltungsgericht, 30.06.2015

Personalrecht, Forderung aus rechtswidriger Kündigung; Art. 83 aStVG, Art. 336 ff. OR. Nach dem anwendbaren früheren Personalrecht hatte der zu Unrecht entlassene Mitarbeiter die Möglichkeit, auf den Anfechtungsweg die Wiederbeschäftigung zu erstreiten oder eine Entschädigung geltend zu machen. Genügte die Kündigung den Anforderungen gemäss Art. 336 OR nicht, konnte er eine Entschädigung in sachgemässer Anwendung von Art. 336a OR beanspruchen. Diese Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, sie darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn für sechs Monate entspricht. Bemessung im konkreten Fall (Verwaltungsgericht, K 2012/1). Entscheid vom 30. Juni 2015

Besetzung

Präsident Eugster; Verwaltungsrichter Linder, Heer, Rufener, Bietenharder;
Gerichtsschreiber Scherrer

Verfahrensbeteiligte

X.Y.,

Klägerin,

vertreten durch Rechtsanwalt lic.iur. Arthur Andermatt, Teufener Strasse 8, 9001 St. Gallen,

gegen

Kanton St. Gallen, vertreten durch das Bildungsdepartement, Davidstrasse 31,
9001 St. Gallen,



Beklagter,

Gegenstand

Angestelltenverhältnis / Forderung

Das Verwaltungsgericht stellt fest:

A. X.Y. wurde per 1. August 2005 am Berufs- und Weiterbildungszentrum A. (heute B.) je zu 50 Prozent als der Schulleitung angehörende Leiterin der Weiterbildungsabteilung und als Lehrkraft angestellt. Am 17. November 2009 vereinbarte sie mit dem Präsidenten der Berufsfachschulkommission und dem Rektor, per 31. Juli 2010 als Leiterin Weiterbildung zurückzutreten und das Lehrpensum auf 19 bis 25 Lektionen zu erhöhen. Am 21. Dezember 2009 beschloss die Berufsfachschulkommission, die Vereinbarung vom 17. November 2009 als gegenstandslos zu erklären, die Anstellung von X.Y. als Leiterin Weiterbildung sowie als Lehrperson auf Ende des Schuljahres 2009/2010 zu kündigen und sie ab sofort freizustellen. X.Y. wurde am 4. Januar 2010 entsprechend informiert und erhielt am 9. März 2010 Gelegenheit, zum Entwurf der Kündigung Stellung zu nehmen. Die Berufsfachschulkommission verfügte am 26. April 2010 die Kündigung per 31. Juli 2010. Im August und September 2010 trat X.Y. zwei Stellen im Bildungsbereich des Kantons Thurgau mit einem Beschäftigungsgrad von zusammen knapp 100 Prozent an.

X.Y. erhob einerseits am 7. Mai 2010 Rekurs beim Bildungsdepartement gegen die Kündigung und andererseits am 22. Dezember 2010 Klage beim Verwaltungsgericht gegen den Kanton St. Gallen mit dem Begehren, der Beklagte habe ihr – sollte sich die Kündigung als missbräuchlich erweisen – CHF 30'000 zuzüglich fünf Prozent Zins seit 1. August 2010 zu bezahlen. Das Klageverfahren wurde bis zum Entscheid über die Anfechtung der Kündigung sistiert.

Am 4. März 2011 hiess das Bildungsdepartement den gegen die Kündigung erhobenen Rekurs "im Sinn der Erwägungen" gut und hob die Kündigungsverfügung vom 26. April 2010 auf; der Entscheid wurde unangefochten rechtskräftig. Das Bildungsdepartement erachtete die Kündigung der Anstellung als Lehrerin als sachlich nicht gerechtfertigt, jene als Leiterin Weiterbildung als sachlich zwar gerechtfertigt, jedoch



unverhältnismässig. Die Beteiligten wurden angewiesen, über eine Weiterführung der Anstellung von X.Y. als Lehrperson zu befinden. Sollte das Dienstverhältnis nicht weitergeführt werden, sollte der Entscheid – hinsichtlich der Unzulässigkeit der Kündigung – feststellenden Charakter haben und für allfällige Entschädigungsansprüche von X.Y. relevant sein. Am 28. März 2011 ersuchte X.Y. das Berufs- und Weiterbildungszentrum "um Kontaktaufnahme, um die Angelegenheit einer definitiven Regelung zuzuführen". Dieses teilte ihr am 31. März 2011 mit, aufgrund der neuen Anstellung könne davon ausgegangen werden, dass auch sie das Dienstverhältnis nicht aufleben lassen wolle. Es stellte eine erneute Kündigung des Anstellungsverhältnisses als Lehrperson, das über den 31. Juli 2010 hinaus fortbestanden habe, per Ende des Sommersemesters 2011 in Aussicht. Zudem wurde die Bereitschaft bekundet, Gespräche über eine sofortige, einvernehmliche Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit gleichzeitiger Bereinigung der finanziellen Ansprüche zu führen. Eine Reaktion von X.Y. darauf ist nicht aktenkundig.

X.Y. ging am 31. Mai 2011 davon aus, die Klage sei gegenstandslos geworden und könne zurückgezogen werden, da die Kündigung vom 26. April 2010 aufgehoben worden sei. Die Klage wurde am 6. Juni 2011 zufolge Rückzugs abgeschrieben (K 2010/4).

B. Obwohl sich die Vertragsparteien über die Weiterführung des Dienstverhältnisses offenkundig nicht einig wurden, kündigte das Berufs- und Weiterbildungszentrum mit nicht datierter, X.Y. am 21. April 2011 zugegangener Verfügung das Dienstverhältnis auf Ende des Schuljahres 2010/2011 erneut. X.Y. (Klägerin) erhob in der Folge wiederum einerseits am 3. Mai 2011 Rekurs gegen die Kündigung und andererseits am 25. Januar 2012 Klage beim Verwaltungsgericht gegen den Kanton St. Gallen (Beklagter) mit dem Rechtsbegehren, der Beklagte sei unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu verpflichten, X.Y. – sollte sich die Kündigung als missbräuchlich erweisen – CHF 63'700 netto zuzüglich fünf Prozent Zins seit 1. August 2011 zu bezahlen. Das Klageverfahren wurde bis zum Entscheid über die Anfechtung der Kündigung sistiert.

Am 3. Juli 2012 wies das Bildungsdepartement den gegen die Kündigung erhobenen Rekurs ab. X.Y. erhob gegen den Entscheid des Bildungsdepartements am 23. August



2012 Beschwerde beim Verwaltungsgericht. Nachdem sich die am Beschwerdeverfahren Beteiligten in einem mehrfachen Schriftenwechsel zu den Vorbringen der jeweiligen Gegenpartei geäussert hatten, leitete das Verwaltungsgericht in den beiden Verfahren – nämlich im Klageverfahren K 2012/1 und im Beschwerdeverfahren B 2012/176 – am 30. Oktober 2013 einen Verständigungsversuch ein, der allerdings gemäss Mitteilung der Klägerin vom 16. Dezember 2013 schliesslich scheiterte. Das Verwaltungsgericht kam am 16. April 2014 im Verfahren B 2012/176 zum Schluss, über Beschwerde und Klage gleichzeitig zu befinden.

In der Folge wurde das Klageverfahren wieder aufgenommen. Die Klägerin ergänzte die Klage am 16. Juni 2014, der Beklagte beantragte mit Klageantwort vom 4. Juli 2014 die Abweisung der Klage. Die Klägerin verzichtete am 21. Juli 2014 auf eine Replik. Auf die Ausführungen der Verfahrensbeteiligten und die Akten wird, soweit wesentlich, in den Erwägungen eingegangen.

Darüber zieht das Verwaltungsgericht in Erwägung:

1. Das Verwaltungsgericht ist gemäss Art. 79 Abs. 1 Ingress und lit. a in Verbindung mit Art. 76 Abs. 1 Ingress und lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (sGS 951.1, VRP) zur Beurteilung von Ansprüchen aus öffentlich-rechtlichen Verträgen zuständig, wenn der Staat – wie bei der Klägerin als ihr Arbeitgeber – Partei ist. Diese Zuständigkeit ergibt sich zudem für vermögensrechtliche Ansprüche ausdrücklich aus dem seit 1. Juni 2012 anwendbaren Art. 79 Abs. 1 Ingress und lit. b Ingress und Ziffer 1 des Personalgesetzes (sGS 143.1, PersG).

Die Klage kann gemäss Art. 80 Abs. 2 Satz 1 VRP, dessen Wortlaut bereits in der ursprünglichen Fassung des Gesetzes enthalten war (vgl. nGS 3 477 ff., 498), angehoben werden, wenn die oberste in der Sache zuständige Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens den Anspruch abgelehnt hat. In diesem Sinn setzt das Anhängigmachen der personalrechtlichen Klage beim Verwaltungsgericht gemäss dem seit 1. Juni 2012 anwendbaren Art. 78 Abs. 2 PersG (in Kraft getreten am 1. Juni 2012) das – gescheiterte - Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungsstelle für Personalsachen voraus. Die Klägerin hat die Klage bereits am 25. Januar 2012



angehoben. Die Streitigkeit ist deshalb entsprechend Art. 110 Abs. 2 PersG von den nach bisherigem Recht zuständigen Behörden in dem nach bisherigem Recht massgebenden Verfahren zu erledigen. Gemäss Art. 79bis VRP in der mit Art. 104 des Staatsverwaltungsgesetzes am 1. Januar 1995 in Kraft getretenen Fassung beurteilte das Verwaltungsgericht vermögensrechtliche Ansprüche unter anderem aus dem öffentlichen Beamten- oder Angestelltenverhältnis (nGS 43-110). Nachdem die Klägerin sich mit dem Bildungsdepartement in einem Verständigungsversuch nicht einigen konnte, gilt der Anspruch gemäss der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung als abgelehnt im Sinn von Art. 80 Abs. 2 Satz 1 VRP (vgl. Cavelti/Vögeli, Verwaltungsgerichtsbarkeit im Kanton St. Gallen, 2. Aufl. 2003, Rz. 1155 mit Hinweis).

2. Die Klägerin leitet ihre Forderung aus der ihr am 21. April 2011 zugegangenen ungerechtfertigten Kündigung des Dienstverhältnisses als Lehrperson per Ende des Schuljahres 2010/2011 ab. Bei der Beurteilung der Zulässigkeit dieser Kündigung, kommt das Verwaltungsgericht im Beschwerdeverfahren B 2012/176 zum Schluss, eine solche Kündigung sei nicht mehr möglich gewesen, weil das Dienstverhältnis mit der Beschwerdeführerin als Lehrerin aufgrund der Beurteilung aller konkreten Umstände mangels Einigung nicht mehr weitergeführt worden sei (VerwGE B 2012/176 vom 30. Juni 2015). Damit würde es an sich an einer Grundlage für einen Anspruch wegen missbräuchlicher Kündigung fehlen. Hingegen stünde der Klägerin bei dieser Betrachtungsweise ein solcher Anspruch aus der – im Rekursentscheid des Bildungsdepartements vom 4. März 2011 rechtskräftig festgestellten – Missbräuchlichkeit und Unverhältnismässigkeit der Kündigung vom 26. April 2010 zu. Die entsprechende Klage (K 2010/4) hat die Klägerin zwar am 31. Mai 2011 zurückgezogen, weil sie davon ausging, mit dem Rekursentscheid sei die Kündigung vom 26. April 2010 aufgehoben worden. Insbesondere unter dem damals geltenden Personalrecht war diese Auffassung in guten Treuen vertretbar. Hinzu kommt, dass sich – wäre das Dienstverhältnis weitergeführt worden – auch die zweite Kündigung als missbräuchlich erwiesen hätte (vgl. B 2012/176). Dementsprechend rechtfertigt es das aus Art. 29 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (SR 101, BV) abgeleitete Verbot des überspitzten Formalismus, davon auszugehen, dass nach wie vor die missbräuchliche Kündigung vom 26. April 2010 Grundlage der Entschädigungsforderung bildet.



3. Die Klägerin stützt ihre Forderung auf Art. 83 StVG (aufgehoben per 31. Mai 2012) in Verbindung mit Art. 336 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (SR 220, OR).

3.1. Der Beklagte vertritt die Auffassung, nach dem im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses mit der Klägerin geltenden Recht könne systematisch kein Anspruch auf eine Entschädigungszahlung bei missbräuchlicher Kündigung bestehen. Eine solche Kündigung sei aufzuheben und das Anstellungsverhältnis weiterzuführen gewesen. Die Kündigung sei allerdings nicht missbräuchlich gewesen. Im Übrigen strebe die Klägerin die Weiterbeschäftigung am Weiterbildungszentrum B. an.

Die Klägerin geht davon aus, die erneute ihr am 21. April 2011 zugegangene Kündigung sei mit vermeintlich betrieblichen Gründen, nämlich damit, es könnten ihr keine Pensen angeboten werden, begründet. Ihre Pensen seien aber – weil sie ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche durchsetzte – anderweitig weitergegeben worden. Wer freistelle und unbegründet kündige sowie gleichzeitig die Lektionen der ungesetzlich Gekündigten definitiv weitergebe, antizipiere und organisiere mangelhaft. Werde mit dieser Begründung nach Aufhebung einer Kündigung umgehend und ohne Regelungsversuch erneut gekündigt, liege widersprüchliches Verhalten vor.

3.2. Auch nach dem anwendbaren früheren Personalrecht musste die missbräuchliche beziehungsweise im Sinne des öffentlichen Dienstrechts rechtswidrige Kündigung nicht in jedem Fall zu einer Weiterführung des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses führen. Im Fall einer rechtswidrigen Auflösung des Dienstverhältnisses – wie derjenigen vom 26. April 2010 (vgl. VerwGE B 2012/176) – hatte der zu Unrecht entlassene Mitarbeiter die Möglichkeit, auf dem Anfechtungsweg die Wiederbeschäftigung zu erstreiten oder eine Entschädigung geltend zu machen. Genügte die Kündigung den Anforderungen gemäss Art. 336 OR nicht, konnte er eine Entschädigung in sachgemässer Anwendung von Art. 336a OR beanspruchen (vgl. VerwGE K 2004/4 vom 22. März 2005 E. 3, www.gerichte.sg.ch). Diese Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, sie darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn für sechs Monate entspricht (GVP 2005 Nr. 4).



Nach Lehre und Rechtsprechung sind für eine Entschädigung nach Art. 336a Abs. 2 OR insbesondere die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der gekündigten Partei, die Enge der vertraglichen Beziehungen sowie die Art und Weise der Kündigung des vertraglichen Verhältnisses zu berücksichtigen. Ein besonders rücksichtsloses Verhalten bei der Kündigung kann sich erhöhend auswirken; eine Mitverantwortung der gekündigten Partei kann reduzierend berücksichtigt werden, nicht aber eine besonders kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die Entschädigung soll den Arbeitgeber in erster Linie für das dem Arbeitnehmer durch die missbräuchliche Kündigung zugefügte Unrecht bestrafen. Trotz der missverständlichen Bezeichnung ist die Entschädigung nicht Schadenersatz und setzt daher auch keinen Schadensnachweis voraus (GVP 2005 Nr. 4 E. h/bb mit Hinweisen auf BGE 123 III 255 und 119 II 160).

3.3. Für die Festlegung der Höhe der Strafzahlung sind – entsprechend der differenzierten Beurteilung des Vorgehens des Berufs- und Weiterbildungszentrums im Rekursentscheid des Bildungsdepartements vom 4. März 2011 – der Unrechtsgehalt der Auflösung des Dienstverhältnisses als Leiterin Weiterbildung einerseits (dazu nachfolgend Erwägung 3.3.1) und als Lehrerin andererseits (dazu nachfolgend Erwägung 3.3.2) getrennt zu würdigen.

3.3.1. Im rechtskräftigen Rekursentscheid des Bildungsdepartements vom 4. März 2011 wird die Kündigung, soweit sie die Stellung der Klägerin als Leiterin der Abteilung Weiterbildung betraf, als sachlich begründet bezeichnet. Hingegen kam das Departement zum Schluss, der Arbeitgeber hätte eine Weiterbeschäftigung der Klägerin als Lehrperson im Umfang der bisherigen Beschäftigung als Leiterin Weiterbildung prüfen müssen. Zumal das Ausmass der möglichen Ausweitung der Lehrtätigkeit der Klägerin nicht feststand und gemäss Vereinbarung vom 17. November 2009 auch von der Bereitschaft der Klägerin abhängig gemacht wurde, innerhalb von fünf Jahren die Ausbildung zur Berufsschullehrerin nachzuholen, rechtfertigt es diese Unterlassung, die Klägerin mit einem Monatslohn zu entschädigen.

3.3.2. Im rechtskräftigen Rekursentscheid vom 4. März 2011 wird die Auflösung des Dienstverhältnisses, soweit es die Anstellung der Klägerin als Lehrperson betraf, als sachlich nicht gerechtfertigt beurteilt mit der Begründung, noch in der Vereinbarung vom 17. November 2009 sei vorgesehen gewesen, das Lehrpensum mit 19-25



Lektionen weiterzuführen. Das deute darauf hin, dass die Klägerin in diesem Zeitpunkt als Lehrperson nicht umstritten war. Weder aus den Akten noch aus den Ausführungen des Berufs- und Weiterbildungszentrums gehe hervor, die Arbeit der Klägerin als Lehrperson sei ungenügend gewesen. Im Gegenteil werde im Protokoll der Sitzung der Schulleitung vom 24. November 2009 festgehalten, die Schulleitung sei einhellig der Meinung, die Klägerin mache ihre Aufgabe als Lehrperson gut. Wie in der Vereinbarung vorgesehen, wolle man sie als Lehrerin am Berufs- und Weiterbildungszentrum behalten, wenn die Vertrauensbasis nicht durch emotionale Äusserungen zerstört werde. Die Arbeitgeberin lege nicht substantiiert dar, dass die Klägerin das Vertrauensverhältnis nach dieser Schulleitungssitzung durch ihr Verhalten weiter beeinträchtigt habe. Dies sei auch unwahrscheinlich, nachdem die Klägerin nur sechs Tage nach dieser Aussprache krankheitsbedingt zu 100 Prozent arbeitsunfähig und bis zur Sitzung der Berufsfachschulkommission vom 21. Dezember 2009, bei welcher die Kündigung beschlossen worden sei, vom Unterricht und von ihren Aufgaben als Leiterin der Weiterbildungsabteilung dispensiert gewesen sei. Inwieweit der Schulbetrieb bei einer Weiterbeschäftigung der Klägerin als Lehrperson beeinträchtigt gewesen wäre, lasse sich weder aus den Akten noch aus den Ausführungen des Berufs- und Weiterbildungszentrums entnehmen.

In den Akten aus der Zeit zwischen der Vereinbarung vom 17. November 2009 und der Sitzung vom 24. November 2009 einerseits und dem Beschluss der Schulleitung vom 21. Dezember 2009, das Dienstverhältnis mit der Klägerin in allen Teilen aufzulösen, andererseits wird in erster Linie die Erfüllung der Funktionen der Klägerin als Leiterin Weiterbildung thematisiert. Es wird aber auch ausgeführt, es gebe Äusserungen der Klägerin, welche an ihrer Loyalität zweifeln lassen. Die Klägerin ziehe sich in vielen Bereichen total zurück. Warum die Mitglieder der Schulleitung nur einen Tag nach der Schulleitungssitzung, an welcher klar die Absicht zum Ausdruck gebracht wurde, die Klägerin als Lehrerin am Berufs- und Weiterbildungszentrum – gegebenenfalls sogar in erhöhtem Umfang – weiter zu beschäftigen, auch ihre Loyalität als Lehrerin in einem Ausmass in Frage stellten, welches eine Kündigung rechtfertigte, erscheint unklar (vgl. act. 11a/7, Aktennotiz betreffend Besprechung Thema "Leiterin Weiterbildung" zwischen dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten der Berufsfachschulkommission und den Mitgliedern der Schulleitung vom 25. November 2009). Am 27. November 2009 hielt der Präsident der Berufsfachschulkommission gegenüber der Klägerin



nochmals ausdrücklich fest, die Schulleitung kritisiere ihre Qualifikation als Lehrerin nicht. Sobald aber die Loyalität gegenüber der Schule und das gegenseitige Vertrauen in Zweifel gezogen würden, müsse auch die Frage einer längerfristigen Zusammenarbeit als Lehrperson geprüft werden. Momentan könne die Klägerin ihre Lehrtätigkeit weiter ausüben. Die längerfristige Anstellung werde von der Entscheidung der Berufsfachschulkommission abhängen. Die Klägerin äusserte darauf hin, sie wolle mindestens bis im Juli einen Job als Lehrerin am Berufs- und Weiterbildungszentrum (vgl. act. 11a/8, Protokoll Aussprache vom 27. November 2009).

Unter Berücksichtigung, dass sich einerseits der Meinungsumschwung der Schulleitung vom 24. zum 25. November 2009 zwar kaum erklären lässt, andererseits aber das Spannungsverhältnis zwischen dem Rektor und den Mitgliedern der Schulleitung und der Klägerin auch für die weitere Zusammenarbeit mit der Klägerin als Lehrperson von Belang war, erscheint die Auflösung des Dienstverhältnisses durch das Berufs- und Weiterbildungszentrum jedenfalls nicht als Racheekündigung. Insgesamt erscheint eine Strafzahlung in der Höhe von drei Monatslöhnen für die ungerechtfertigte Auflösung des Dienstverhältnisses, soweit es die Lehrtätigkeit der Klägerin betraf, als angemessen.

3.4. Da es sich bei der Entschädigungszahlung gemäss Art. 336a Abs. 2 OR um eine Strafzahlung handelt, ist der nach Monatslöhnen berechnete Betrag ohne jeden Abzug von Sozialversicherungsprämien rein netto auszurichten (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, N 2 zu Art. 336a OR). Zu berücksichtigen ist nicht nur der Grundlohn, sondern jede geschuldete Entschädigung mit Lohncharakter, so Provisionen, unechte Pauschalspesen, Lohnzulagen, der 13. Monatslohn und andere Gratifikationen, soweit auf sie ein Rechtsanspruch besteht, Naturallohn und auch Überstunden (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 3 zu Art. 336a OR). Dem von der Klägerin eingeklagten Betrag von CHF 63'700 netto liegen sechs Monatslöhne von CHF 9'800 zuzüglich ein hälftiger Anteil am 13. Monatslohn zugrunde. Der Beklagte hat sich zu den Grundlagen dieser Berechnung nicht geäussert. Zudem macht er auch keine Verrechnungsforderung geltend.



Der Klägerin ist dementsprechend eine Strafzahlung in der Höhe von vier Monatslöhnen von CHF 9'800 zuzüglich ein Anteil von einem Drittel am 13. Monatslohn von CHF 3'267, zusammen CHF 42'467, zuzusprechen. Entsprechend dem klägerischen Antrag und der Bindung des Verwaltungsgerichts an die Begehren der Parteien (vgl. Art. 80 in Verbindung mit Art. 61 Abs. 3 VRP) ist die Forderung ab 1. August 2011 – in jenem Zeitpunkt war das Dienstverhältnis auch bei der zweiten Kündigung und dem mangelnden Willen der Parteien, das Dienstverhältnis weiterzuführen, aufgelöst – mit fünf Prozent zu verzinsen (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 2 zu Art. 336a OR).

4. Nachdem die Streitwertgrenze von CHF 30'000 überschritten ist, ist das Verfahren nicht kostenfrei (nach dem geltenden Recht Art. 82 Abs. 2 des Personalgesetzes, sGS 143.1, und Art. 114 Ingress und lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung, SR 272; zum früheren Recht vgl. Cavelti/Vögeli, a.a.O. Rz. 1161). Bei diesem Verfahrensausgang – die Klägerin dringt hinsichtlich des Bestands des Entschädigungsanspruchs ganz und hinsichtlich der Höhe des Anspruchs teilweise durch – sind die amtlichen Kosten zu einem Drittel der Klägerin und zu zwei Dritteln dem Beklagten aufzuerlegen (Art. 80 in Verbindung mit Art. 95 Abs. 1 VRP). Eine Entscheidgebühr von CHF 2'100 erscheint angemessen (Art. 7 Ziff. 222 der Gerichtskostenverordnung, sGS 941.12; Cavelti/Vögeli, a.a.O., Rz. 1160). Auf die Erhebung ist nicht zu verzichten (Art. 80 Abs. 1 und Art. 95 Abs. 3 VRP).

Die Klägerin hat Anspruch auf Ersatz ihrer ausseramtlichen Kosten im Klageverfahren im Umfang von einem Drittel (Art. 80 in Verbindung mit Art. 98 Abs. 1 und Art. 98bis VRP; R. Hirt, Die Regelung der Kosten nach st. gallischem Verwaltungsrechtspflegegesetz, St. Gallen 2004, S. 182 ff.). Sie hat keine Kostennote eingereicht. Der Beklagte hat sie dementsprechend ermessensweise mit CHF 2'000 zuzüglich vier Prozent pauschale Barauslagen und Mehrwertsteuer ausseramtlich zu entschädigen (Art. 6, 19, 22 Abs. 1 Ingress und lit. b, 28bis Abs. 1 und 29 HonO; Cavelti/Vögeli, a.a.O., Rz. 1160 und 1162).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht zu Recht:



St.Galler Gerichte

- 1.** Die Klage wird teilweise gutgeheissen und der Beklagte verpflichtet, der Klägerin wegen missbräuchlicher Kündigung eine Entschädigungszahlung in der Höhe von CHF 42'467 zuzüglich fünf Prozent Verzugszins seit 1. August 2011 zu bezahlen.
- 2.** Die amtlichen Kosten des Klageverfahrens von CHF 2'100 bezahlen die Klägerin zu einem Drittel, das heisst im Umfang von CHF 700, und der Beklagte zu zwei Dritteln, das heisst im Umfang von CHF 1'400.
- 3.** Der Beklagte entschädigt die Klägerin für das Klageverfahren ausseramtlich mit CHF 2'000 zuzüglich vier Prozent Barauslagen und Mehrwertsteuer.

Der Präsident

Der Gerichtsschreiber

Eugster

Scherrer