



Fall-Nr.: III/2-2019/3
Stelle: Verwaltungsrekurskommission
Rubrik: Arbeitnehmerschutz, Berufsbildung und Sozialhilfe
Publikationsdatum: 07.09.2021
Entscheiddatum: 29.06.2021

Entscheid Verwaltungsrekurskommission, 29.06.2021

Art. 71e lit. a VRP (sGS 951.1) in Verbindung mit Art. 78 Abs. 1 PersG (sGS 143.1). Ansprüche aus öffentlich-rechtlichem Arbeitsverhältnis. Verletzung der Fürsorgepflicht bejaht, da keine konkreten Massnahmen zur Beilegung des Konflikts zwischen einem Kadermitarbeiter und der vorgesetzten Stelle eingeleitet wurden. Die Verletzung der Weisungen des Vorgesetzten durch den Arbeitnehmer sind, weil sachliche Kündigungsgründe vorlagen, bei der Höhe der Entschädigung zu berücksichtigen. Die Arbeitgeberin hat zudem die vom Arbeitnehmer geleisteten Kosten im Zusammenhang mit der Verfolgung von Persönlichkeitsverletzungen durch eine Medienkampagne zu ersetzen (Verwaltungsrekurskommission, Abteilung III/2, 29. Juni 2021, III/2-2019/3).

Präsident Titus Gunzenreiner, Richter Markus Frei und Beat Fritsche, Gerichtsschreiber Daniel Furrer

A, Kläger,

vertreten durch Rechtsanwalt lic.iur. Kurt Gemperli, Scheffelstrasse 2, 9000 St. Gallen,

gegen

B, Beklagte,

vertreten durch Rechtsanwalt lic.iur. Markus Joos, Marktplatz 4, Postfach 646, 9004 St. Gallen,



betreffend

Ansprüche aus öffentlich-rechtlichem Anstellungsverhältnis (missbräuchliche Kündigung etc.)

Rechtsbegehren des Klägers:

Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger Fr. [...] brutto sowie Fr. 3'479.90 ohne Abzüge zu bezahlen; unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beklagten.

Rechtsbegehren der Beklagten:

Die Klage sei abzuweisen; unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten des Klägers.

Sachverhalt:

A.- A arbeitete seit dem 1. Juni 2014 als Präsident der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) C in D in einem Arbeitspensum von 80 Prozent. Er wurde in die Lohnklasse [...], Stufe [...] eingereiht, was einem Jahresgehalt von Fr. [...] (inkl. 13. Monatsgehalt) entsprach.

B.- A und B reichten am 9. August 2016 eine Klage gegen E, F und G wegen Persönlichkeitsverletzung ein. Diese Klage wurde vor dem Hintergrund einer Kampagne der E unter Federführung von F gegen die KESB C und deren Präsidenten A angestrengt. Mit Teilentscheid vom 8. Dezember 2017 stellte das Kreisgericht H fest, dass die Berichterstattung der E, verbunden mit den publizierten bzw. veröffentlichten Leserbriefen und Beiträgen auf der Facebook-Seite der E eine persönlichkeitsverletzende Kampagne gegen A und B darstellt.

Bezüglich des weiteren Vorgehens in Zusammenhang mit den nach der Klageeinreichung weiterhin ergangenen Persönlichkeitsverletzungen herrschte



Uneinigkeit zwischen A und der Exekutive der B (nachfolgend Exekutive). A reichte deshalb am 9. August 2017 ein Schlichtungsbegehren für eine Ergänzungsklage beim zuständigen Vermittler ein, um die Verjährungsfrist zu wahren. Die Kosten für die Ergänzungsklage finanzierte A zunächst privat, behielt sich aber ausdrücklich vor, diese Kosten vom Gemeinwesen zurückzufordern.

C.- An der Sitzung vom 10. April 2018 beschloss die KESB, die Öffnungszeiten zu ändern, indem die verlängerte Schalteröffnungszeit am Montag gestrichen wurde. Dies mit dem Hinweis, dass flexibel und nach Absprache auch Gesprächstermine ausserhalb der Bürozeiten angeboten würden. Daraufhin wurde A vom Exekutivmitglied J angewiesen, diesen Entscheid rückgängig zu machen und die Öffnungszeiten wieder denen der B anzupassen. J vertrat dabei die Ansicht, dass die KESB organisatorisch und administrativ der B unterstellt sei und deshalb nicht selbständig über die Öffnungszeiten bestimmen könne. A vertrat die Position, dass die KESB eine unabhängige Behörde sei und in diesem Rahmen auch die Öffnungszeiten selber bestimmen könne. Die Exekutive hielt an der Sitzung vom 20. August 2018 fest, dass die neue Festsetzung der Öffnungszeiten der KESB gegen das Arbeitszeitreglement der B verstosse. Mit Schreiben vom 22. August 2018 wurden die Behördenmitglieder der KESB darüber informiert und aufgefordert, die Öffnungszeiten wieder denen der [...] Verwaltung anzupassen. Für den Verweigerungsfall wurden personalrechtliche Massnahmen in Aussicht gestellt. In der Folge machte die KESB die Änderung der Öffnungszeiten rückgängig, ohne jedoch die Exekutive darüber zu informieren.

D.- Mit Schreiben vom 18. September 2018 stellte die Exekutive A die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung in Aussicht. Das Vertrauensverhältnis zwischen J bzw. der Exekutive und A sei beeinträchtigt, was sich insbesondere in den unangemessenen und unverhältnismässigen Reaktionen rund um die Thematik der Öffnungszeiten gezeigt habe. Mit Schreiben vom 28. September 2018 nahm A dazu Stellung. Mit Schreiben vom 23. Oktober 2018 sprach die Exekutive die Kündigung per 28. Februar 2019 aus und stellte A per sofort frei.

E.- A reichte am 12. November 2018 ein Schlichtungsbegehren bei der Schlichtungsstelle in Personalsachen der St. Galler Gemeinden ein. Die Schlichtungsverhandlung fand am 27. Februar 2019 statt und endete ohne Einigung.



F.- Am 3. Juni 2019 liess A durch seinen Rechtsvertreter eine personalrechtliche Klage bei der Verwaltungsrekurskommission des Kantons St. Gallen (VRK) erheben; er stellt den eingangs erwähnten Antrag. Die Klageantwort vom 19. Juli 2019 schliesst auf Abweisung der Klage. Die Replik datiert vom 13. September 2019 und die Duplik vom 17. Oktober 2019. Im April 2021 erklärten sich beide Parteien mit dem Verzicht auf eine mündliche Verhandlung einverstanden.

Auf die Vorbringen der Parteien und die Akten ist, soweit erforderlich, in den Erwägungen einzugehen.

Erwägungen:

1.- Die Klagevoraussetzungen sind von Amtes wegen zu prüfen. Die VRK beurteilt gemäss Art. 71e lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (sGS 951.1, abgekürzt: VRP) und Art. 78 Abs. 1 des Personalgesetzes (sGS 143.1, abgekürzt: PersG) in erster Instanz personalrechtliche Klagen zur Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis sowie wegen Kündigung oder fristloser Kündigung (Art. 79 Abs. 1 lit. b Ziff. 1 und 2 PersG). Der Kläger macht eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen (Fr. [...]) sowie die von ihm ausgelegten Kosten von Fr. 3'479.90 im Zusammenhang mit der Einleitung eines neuen Verfahrens zwecks Wahrung der Verjährung bezüglich der Persönlichkeitsverletzungen geltend.

Das Anhängigmachen einer personalrechtlichen Klage setzt ein Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungsstelle für Personalsachen voraus (Art. 78 Abs. 2 PersG). Am 27. Februar 2019 konnten sich der Kläger und die Beklagte vor der Schlichtungsstelle in Personalsachen der St. Galler Gemeinden nicht einigen. Die Verfügung zum Schlichtungsverfahren wurde am 1. März 2019 erstellt und ging beim Kläger am 4. März 2019 ein. Die Klage wurde mit Eingabe vom 3. Juni 2019 innerhalb der Frist von drei Monaten seit Abschluss des Schlichtungsverfahrens und damit rechtzeitig erhoben. Sie erfüllt in formeller und inhaltlicher Hinsicht die gesetzlichen Anforderungen (Art. 81 PersG und Art. 48 Abs. 1 VRP). Auf die Klage ist einzutreten.

2.- a) In formeller Hinsicht bringt der Kläger vor, dass Die Exekutive die Kündigung bereits beschlossen habe, bevor ihm das rechtliche Gehör gewährt worden sei und



bezeichnet dies als missbräuchlich. Dabei verweist er auf das Protokoll des Exekutivbeschlusses vom 6. September 2018 (act. 2/43). In diesem Protokoll werden in den Erwägungen zunächst die rechtlichen Grundlagen ausgeführt. Weiter wird festgehalten, es mangle dem Kläger an jeglicher Loyalität und ein Vertrauensverhältnis fehle. Schliesslich wurde beschlossen, dass die Exekutive die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger in Aussicht nehme. J wurde beauftragt, den Ablauf einer allfälligen Kündigung darzulegen. Ausserdem seien die Auswirkungen einer oder mehrerer Kündigungen der Behördenmitglieder auf das Tagesgeschäft zu prüfen (act. 2/43).

b) Aus dem Protokoll ergeben sich durch die Formulierung – eine Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen sei nach erfolgter Kündigung anzubieten – Hinweise, wonach die Kündigung bereits anlässlich der Sitzung vom 6. September 2018 und somit vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs faktisch entschieden worden sei. Im Beschluss wird jedoch auch festgehalten, dass der Betroffene gestützt auf das Personalreglement vor der Kündigung angehört wird. Solche absoluten Formulierungen im Hinblick auf die Kündigung sind jedoch problematisch, da daraus geschlossen werden kann, dass die Gewährung des rechtlichen Gehörs nur der Form halber gewährt wird, ohne dies bei der definitiven Entscheidung tatsächlich zu berücksichtigen. Dass die Exekutive in den Erwägungen die Gründe für die Kündigung darlegt und sich auch Gedanken für den weiteren möglichen Ablauf macht, ist hingegen nicht zu beanstanden, da eine Kündigungsandrohung nicht leichtfertig ausgesprochen werden darf und die weiteren Folgen bereits in diesem Zeitpunkt besprochen werden müssen. Indem die Exekutive im Kündigungsschreiben vom 23. Oktober 2018 zu den vom Kläger in der Stellungnahme vom 28. September 2018 vorgebrachten Punkten Stellung nimmt, setzt er sich konkret mit den Argumenten des Klägers auseinander. Damit wurde vorliegend das rechtliche Gehör gewährt.

c) Der Kläger macht weiter geltend, dass die Trägergemeinden der KESB zwar die an den Kläger adressierte Kündigungsandrohung erhalten hätten, nicht aber dessen Stellungnahme und dass diese auch nicht angehört worden seien. Gemäss Art. 4 der Verwaltungsvereinbarung betreffend die organisatorische Übertragung der Aufgaben der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde an B (nachfolgend: Verwaltungsvereinbarung) werden die KESB C und deren Sekretariat personell und –



unter Vorbehalt kantonaler Bestimmungen – organisatorisch in B eingeordnet. Die Exekutive ist für die Wahl der KESB Mitglieder zuständig, wobei er die Gemeindepräsidien der Trägergemeinden anzuhören hat. Für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Behördenmitglieder sind die personalrechtlichen Bestimmungen der B unter Vorbehalt kantonaler Bestimmungen massgebend (Art. 7 Verwaltungsvereinbarung). Für den Kündigungsfall wurde in der Verwaltungsvereinbarung keine explizite Regelung vorgesehen, weshalb sich diese nach den Bestimmungen der B richtet. Dass die Exekutive bei der Wahl der Mitglieder der KESB zuerst die Gemeindepräsidien der Trägergemeinden anhören muss, führt nicht automatisch zum Umkehrschluss, dass eine solche Anhörung im Kündigungsfall auch nötig ist. Das Vorgehen der Exekutive ist deshalb nicht zu beanstanden.

3.- a) Gemäss Art. 95 des Gemeindegesetzes (sGS 151.2, abgekürzt: GG) bilden die im öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde stehenden Angestellten das Verwaltungspersonal (Abs. 1). Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis wird durch Reglement geordnet. Ist nichts anderes bestimmt, wird das PersG sachgemäss angewendet (Abs. 2). Per 1. Januar 2016 trat das Personalreglement der B in Kraft, welches in diesem Fall zur Anwendung gelangt. Soweit das Personalreglement nichts anderes bestimmt, werden die Vorschriften über das Personalrecht des Kantons St. Gallen sachgemäss angewendet (Art. 2 Abs. 1 Personalreglement und Art. 95 Abs. 2 GG). Die Kündigung durch die Arbeitgeberin bedarf nach Ablauf der Probezeit eines hinreichenden sachlichen Grunds (Art. 13 Abs. 1 Personalreglement). Ein ausreichender sachlicher Grund liegt nach Art. 13 Abs. 2 Personalreglement insbesondere vor, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen wie Umstrukturierungen oder Aufhebung von Stellen (lit. a); wegen lange andauernder Arbeitsunfähigkeit oder aus gesundheitlichen Gründen (lit. b); wegen ungenügender Arbeitsleistung oder unbefriedigenden Verhaltens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters (lit. c); wegen schwerwiegender oder wiederholter schuldhafter Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (lit. d); wegen schwerwiegenden schuldhaften Verhaltens ausserhalb des Arbeitsverhältnisses, das mit diesem nicht vereinbar ist (lit. e), erfolgt. Diese Regelungen decken sich mit Art. 21 PersG. Der oder die Betroffene wird vor der Kündigung angehört (Art. 13 Abs. 3 Personalreglement). In der Botschaft der Regierung vom 27. April 2010 ist festgehalten, dass die zulässigen Kündigungsgründe in Art. 21



Abs. 2 PersG ausdrücklich und abschliessend erwähnt seien (ABI 2010 S. 1622). Ob die Liste der ausreichenden sachlichen Gründe – entgegen dem klaren Wortlaut dieser Bestimmung ("insbesondere") – abschliessend seien, liess das Verwaltungsgericht in zwei Entscheiden offen (VerwGE K 2013/2 vom 23. September 2015, E. 2.1 und VerwGE K 2014/3 vom 27. April 2016, E. 2.1, im Internet abrufbar unter: www.sg.ch/recht/gerichte und dort unter Rechtsprechung). Aus dem Protokoll der vorberatenden Kommission vom 2. Juli 2010 geht hingegen klar hervor, dass der Wortlaut der Bestimmung entgegen dem Antrag der Regierung mit dem Wort "insbesondere" ergänzt wurde, damit die Bestimmung offen sei. Somit ist die Liste der ausreichenden sachlichen Gründe in Art. 21 Abs. 2 PersG sowohl nach dem Wortlaut als auch nach dem Willen des Gesetzgebers nicht abschliessend.

b) Die sachliche Rechtfertigung der Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses bemisst sich zudem an den verfassungsrechtlichen Grundsätzen wie dem Willkürverbot (Art. 9 BV), dem Verhältnismässigkeitsprinzip (Art. 5 Abs. 2 BV) und Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV). Die Kündigungsschutzbestimmungen gemäss Art. 336 ff. OR und die hierzu ergangene bundesgerichtliche Rechtsprechung sind sachgemäss anwendbar (Art. 25 Abs. 3 PersG). Die Beweispflicht für das Vorliegen eines sachlichen Grundes liegt beim Arbeitgeber (M. Joos, in: Bürig/Bürgi-Schneider [Hrsg.], Handbuch öffentliches Personalrecht, Zürich 2017, S. 835 N 160). Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung kann sich nicht nur aus den Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Selbst wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung im Sinne von Art. 2 ZGB beachten. Ein krass vertragswidriges Verhalten namentlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung (vgl. Art. 30 PersG) im Umfeld einer Kündigung, kann diese als missbräuchlich erscheinen lassen. Zu beachten ist nämlich, dass der Arbeitgeber gemäss Art. 328 OR verpflichtet ist, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe Vorgesetzter, Mitarbeiter oder Dritter zu schützen. Diese Fürsorgepflichten bilden das Korrelat der Treuepflicht des Arbeitnehmers. Daraus hat das Bundesgericht abgeleitet, dass eine Kündigung nicht missbräuchlich ist, wenn wegen des schwierigen Charakters eines Arbeitnehmers eine konfliktgeladene Situation am Arbeitsplatz entstanden ist, die sich



schädlich auf die gemeinsame Arbeit auswirkt, und wenn der Arbeitgeber zuvor sämtliche ihm zumutbaren Vorkehren getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen. Hat sich der Arbeitgeber nicht oder ungenügend um die Lösung des Konflikts bemüht, ist er seiner Fürsorgepflicht nicht hinreichend nachgekommen, weshalb sich die Kündigung als missbräuchlich erweist (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2 mit weiteren Hinweisen, anderer Meinung Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 336 N 8, wonach nach erfolgter Kündigung begangene Persönlichkeitsverletzungen die Kündigung nicht mehr missbräuchlich machen können).

c) Der Kläger bringt vor, dass sich die Exekutive weder in der Kündigungsandrohung noch im Kündigungsschreiben auf einen im Gesetz genannten sachlichen Grund für die Kündigung berufe und ein solcher auch nicht gegeben sei.

Die Beklagte führt aus, dass die Kündigung im Detail begründet worden sei. Ausschlaggebend sei das generell fehlende loyale Verhalten und der fehlende Respekt des Klägers gegenüber der politisch vorgesetzten Behörde und insbesondere dessen Mitglied, J, gewesen. Weiter sei die Art und Weise ausschlaggebend gewesen, wie der Kläger als verantwortlicher Präsident der KESB C den Konflikt im Zusammenhang mit den durch diese eigenmächtig geänderten Öffnungszeiten habe eskalieren lassen. Das Vertrauensverhältnis zum Kläger sei absolut in Frage gestellt gewesen (act. 8, S. 14 ff.). Weiter führt die Beklagte aus, dass der Kläger seine Dienstpflicht verletzt habe, indem er sich geweigert habe, den rechtswidrigen Beschluss der KESB C die Öffnungszeiten betreffend wieder zurückzunehmen. Weiter habe er gegenüber der vorgesetzten Behörde ein nicht akzeptables Verhalten an den Tag gelegt. Damit würden sachliche Kündigungsgründe gemäss Art. 13 Abs. 2 lit. d (schwerwiegende Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis) und lit. c (unbefriedigendes Verhalten des Mitarbeiters) vorliegen, so dass die Kündigung zu Recht erfolgt sei. Insbesondere nach dem Schreiben des Klägers vom 30. August 2018 sei nicht vorstellbar, wie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Kläger noch hätte möglich sein sollen (act. 8, S. 17 f.).

d) Auf die Zeit vor dem Zielvereinbarungs- und Mitarbeitergespräch vom 21. Dezember 2017 ist nicht vertieft einzugehen, da diese nicht direkt im Zusammenhang mit der



Kündigung steht. Es ist unbestritten, dass die beiden Parteien im Umgang mit der Klage gegen E wiederholt unterschiedlicher Meinung waren und es in diesem Zusammenhang zu erheblichen Spannungen kam. Vor diesem Hintergrund erübrigen sich auch die vom Kläger beantragten Zeugenbefragungen von K, L und M im Zusammenhang mit der Klage gegen E. Ebenfalls kann auf die Edition des ausführlichen Berichts über die Visitation vom 12. November 2015 sowie die Befragung von N vom Amt für Soziales (vgl. Beweisanträge, act. 1, S. 3) verzichtet werden, da die Kündigung nicht mit einer ungenügenden fachlichen Arbeit des Klägers begründet wurde. Diese ist vorliegend nicht in Frage gestellt.

e) Aus dem Zielvereinbarungs- und Mitarbeitergespräch vom 21. Dezember 2017 geht hervor, dass zwischen dem Kläger und seinem direkten Vorgesetzten, J, bereits einige Unstimmigkeiten bestanden hatten, die zu einem Grossteil auf die Klage gegen E zurückzuführen waren. Diesbezüglich sei auf kommunikativer Ebene viel Ungutes passiert und die Beklagte habe als Arbeitgeberin einen anderen Fokus als der Kläger. Damit sich diese Klage nicht auf die Qualifikation des Mitarbeitergesprächs auswirke, verzichte J im Beurteilungsbogen auf den Teil "persönliches Verhalten". Er gehe davon aus, dass sich die Situation in naher Zukunft mit dem gesetzten Ziel der gemeinsamen Zusammenarbeit zwischen der Exekutive und KESB-Behörde wieder normalisieren werde und im nächsten Jahr dieser Teil in die Beurteilung eingearbeitet werden könne. Der Kläger führte anlässlich dieses Gespräches aus, dass er die Exekutive wiederholt aufgefordert habe, sich auch persönlich den Anliegen der Mitarbeitenden zu stellen und vor allem unmissverständlich öffentlich für die KESB einzustehen. Beides sei unterblieben, was zu einem grossen Misstrauen gegenüber der Exekutive und seinen Absichten geführt habe. Diese fehlende Wertschätzung und Unterstützung seitens der Exekutive habe er mit seiner Führungsarbeit kompensieren müssen, was viel Energie erfordert habe. Die Vergleichsverhandlungen hinter seinem Rücken seien respektlos und unehrlich gewesen (act. 9/1).

f) Aus den Akten ergibt sich klar, dass das Verhältnis zwischen dem Kläger und der Exekutive insgesamt, insbesondere aber auch zwischen dem Kläger und seinem direkten Vorgesetzten, J, sehr angespannt war, was hauptsächlich auf die Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Klage gegen E zurückzuführen war. Beide Seiten äusserten die Hoffnung, dass sich dieses Verhältnis im Anschluss an



das Zielvereinbarungs- und Mitarbeitergespräch vom 21. Dezember 2017 verbessern beziehungsweise normalisieren werde. Welche konkreten Massnahmen unternommen wurden, um dies zu verwirklichen, ergibt sich aus den Akten nicht. Zwar wurde im Kündigungsschreiben festgehalten, dass beim Abteilungsgespräch im Februar 2018 seitens J eine Mediation vorgeschlagen worden sei, welche von den Mitarbeitern der KESB unter Anwesenheit des Klägers als lächerlich und unnötig abgetan worden sei. Dieser habe die Ansicht vertreten, die Exekutive solle die Belegschaft nun in Ruhe lassen (vgl. act. 2/35). Im E-Mail vom 10. September 2018 stellte der Kläger fest, dass er und J sich seit Monaten nicht mehr persönlich gesehen oder telefoniert hätten (vgl. act. 2/42). Die Beklagte war sich der ausserordentlichen Belastung des Klägers in Folge der persönlichkeitsverletzenden Kampagne der E gegen ihn und gegen die KESB C sowie dem daraus resultierenden Prozess sowie auch dem angespannten Verhältnis zwischen dem Kläger und J bewusst. Überdies können diese Spannungen nicht einzig dem Kläger angelastet werden, da sich dieser zumindest teilweise zu Recht gegen das Vorgehen der Beklagten zur Wehr setzte (vgl. dazu auch E. 7). Nachdem sich die Situation nach dem Zielvereinbarungs- und Mitarbeitergespräch vom 21. Dezember 2017 zwischen dem Kläger und J offensichtlich nicht verbesserte, wäre die Beklagte im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gehalten gewesen, aktiv Massnahmen zu ergreifen. Als geeignete Massnahmen wären die Durchführung von Einzelgesprächen mit den Konfliktbeteiligten, das Erteilen von konkreten Verhaltensanweisungen sowie der Beizug einer externen Beratungsunternehmung, eines Coaches oder Mediators in Betracht gefallen (vgl. dazu BGer 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2). Ein Verweis einzig auf das Zielvereinbarungs- und Mitarbeitergespräch vom 21. Dezember 2017 erscheint daher als ungenügend. Weitere konkrete Bemühungen der Beklagten, die Konfliktsituation zu verbessern, sind nicht dokumentiert. Es wäre die Aufgabe der Beklagten gewesen, diesbezüglich konkrete Massnahmen zu ergreifen und den Kläger zur Teilnahme zu verpflichten. Das einmalige erwähnen einer Mediation ist ungenügend. Gerade in Anbetracht der speziellen Situation mit den massiven Persönlichkeitsverletzungen des Klägers und der Konstellation der Zusammenarbeit des Leiters, der weitgehend unabhängigen KESB, mit I, in einem politisch und medial aufgeheizten Umfeld, sind an die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin höhere Anforderungen zu stellen. Indem die Beklagte ihrer Fürsorgepflicht somit nicht hinreichend nachgekommen ist, erweist sich die Kündigung als missbräuchlich.



g) aa) Im Zielvereinbarungs- und Mitarbeitergespräch vom 21. Dezember 2017 führte J aus, er wünsche, dass er mehr in die Kommunikation eingebunden und über personelle Entwicklungen und administrative Probleme auf dem Laufenden gehalten werde. Entsprechend wurde in der Zielvereinbarung unter anderem festgehalten, dass die Information zu Personal und Administration zwischen der KESB und J verbessert werden solle. Der Kläger habe J unter anderem mit seinen Quartalsrapporten und bei besonderen personellen oder administrativen Vorkommnissen auch dazwischen zu informieren (act. 9/1).

bb) Der Kläger bringt vor, dass nach dem Gerichtsurteil in der Klage gegen E wieder Ruhe hätte einkehren können. J als sein administrativer Vorgesetzter habe ihn aber immer wieder in einer Art kritisiert, wie wenn er geradezu darauf aus wäre, Fehler zu finden (act. 1, S. 7). Der Kläger führte diesbezüglich drei Vorfälle auf. Beim ersten Vorfall ging es um ein E-Mail der Geschäftsprüfungskommission, worauf sich J mit E-Mail vom 31. Mai 2018 beim Kläger meldete und beklagte, er sei davon ausgegangen, dass wichtige administrative Fragen vorgängig mit ihm besprochen würden. Dass er nun erst per E-Mail der GPK darüber informiert worden sei, wie es nun weitergehe, sei nicht in diesem Sinn. Der Kläger antwortete gleichentags, dass die Weisung der GPK auch nicht mit ihm abgesprochen worden und für ihn ebenso überraschend sei (act. 2/30). Aus diesem E-Mailverkehr lässt sich noch keine gezielte Fehlersuche des J erblicken, sondern höchstens ein einfaches Missverständnis über den Hergang, welcher zum E-Mail der GPK geführt hat. Aus den Akten geht auch nicht hervor, dass dieses Thema noch weiterverfolgt worden wäre, sondern es scheint damit erledigt gewesen zu sein. Beim zweiten Vorfall erkundigte sich J mit E-Mail vom 12. Juli 2018 über die Anwesenheit der KESB Behördenmitglieder während der Sommerferien, da er von Dritten gehört habe, dass diese in den Sommerferien nicht da seien. Daraufhin entgegnete der Kläger gleichentags, dass ein reibungsloser Betrieb auch über die Ferien sichergestellt sei und führte die einzelnen Abwesenheiten auf, wobei er die Frage aufwarf, wem gegenüber J überhaupt "kontern" müsse (act. 2/31). Dass sich J bei einer entsprechenden Meldung beim Kläger über die Ferienabwesenheiten erkundigt, erscheint legitim. Dass J auf die – offensichtlich fehlerhafte – Meldung eines Dritten mit den abgeklärten Fakten "kontern" möchte, zeigt, dass er die KESB vor solchen falschen Anschuldigungen schützen möchte und lässt auch in diesem Fall nicht auf eine Fehlersuche beim Kläger schliessen. Beim dritten Vorfall geht es um ein



St.Galler Gerichte

Schreiben des J an den Kläger, in welchem dieser mitteilte, dass die Beklagte die Kosten von Fr. 2'660.- im Zusammenhang mit Strafverfahren gegen einzelne Facebook-User übernehme, obwohl der ehemalige O die Exekutive diesbezüglich nicht informiert hatte. Da es sich um ein rechtlich relativ einfaches Verfahren handle, sei nach der Ansicht der Exekutive in Zukunft keine anwaltschaftliche Vertretung für diese Strafanzeigen nötig, weshalb die Beklagte keinerlei weitere Anwaltskosten in diesem Zusammenhang übernehmen werde (act. 2/32). Dass sich der Kläger mit dem ehemaligen O abgesprochen habe, wird ausdrücklich anerkannt und in diesem Zusammenhang wird einzig diesem ein Fehler angelastet, da er die Exekutive nicht informiert habe. Dem Kläger selber wird kein Fehlverhalten angelastet. Insgesamt lässt sich der Vorwurf des Klägers, J habe jede Gelegenheit genutzt, um ihm einen Fehler anzulasten, nicht erhärten.

cc) Weiter bringt der Kläger vor, dass es im März 2018, unmittelbar nach dem Exekutivbeschluss über den Trägerschaftswechsel, ein Treffen zwischen einer Delegation des I, bestehend aus J und P sowie den drei Mitgliedern der KESB, Q, L und R, gegeben habe. Dem Kläger und den anderen Mitgliedern der KESB sei davon nichts bekannt gewesen und die Teilnehmerinnen seien angehalten worden, Stillschweigen zu bewahren. Vordergründiger Zweck sei der Trägerschaftswechsel gewesen, indessen habe man eine Zukunft ohne den Kläger geplant. Der Kläger beantragt diesbezüglich die Befragung von L als Zeugin sowie die Edition des Protokolls oder Berichts vom Treffen zwischen J, P, Q, L und R (act. 1, S. 7). Die Beklagte hält entgegen, dass die erwähnten KESB Mitglieder J um ein Treffen ersucht hätten, da sie sich im Zuge der beabsichtigten Gründung des Zweckverbandes Sorgen um ihre Arbeitsplätze gemacht hätten. Zudem hätten diese dann auch erhebliche Kritik am Kläger geäußert, was aber zu keinen weiteren Konsequenzen geführt habe (act. 8, S. 6).

Wie nachfolgend aufgezeigt wird, lagen durch das spätere Verhalten des Klägers ausreichende sachliche Gründe für eine ordentliche Kündigung vor. Selbst wenn die Ausführungen des Klägers zutreffen würden, dass J bereits in diesem Zeitpunkt mit einer Zukunft ohne den Kläger geplant hätte, wäre dies nicht relevant, da der Kläger schliesslich mit seinem Verhalten selbst den Grund für eine ordentliche Kündigung lieferte. Auf eine Abnahme der beantragten Beweise kann somit verzichtet werden.



dd) Anlässlich der Sitzung vom 10. April 2018 beschloss die KESB eine Änderung der Öffnungszeiten. Die starre Verlängerung der Schalteröffnungszeit am Montag würden ab Montag, 1. Juli 2018, nicht mehr angeboten, da auch ausserhalb der Bürozeiten flexible Termine angeboten würden (act. 2/36). J stellte im E-Mail vom 12. Juli 2018 an den Kläger fest, dass dieser die Öffnungszeiten am Montagabend geändert habe. Dies sei zwar am letzten Abteilungsgespräch thematisiert, jedoch nicht bewilligt worden. Er wies den Kläger an, die Änderung der Öffnungszeiten wieder rückgängig zu machen und entsprechend zu deklarieren (act. 2/37). Der Kläger antwortete daraufhin mit E-Mail vom 13. Juli 2018, dass die KESB bekanntlich eine unabhängige Behörde sei und im Rahmen ihrer Kompetenzen die Öffnungszeiten an der Behördensitzung vom 10. April 2018 an die Bedürfnisse ihrer Kundschaft angepasst habe. Er legte dem E-Mail einen Protokollauszug der betreffenden Sitzung bei. Daraufhin antwortete J gleichentags, dass die KESB organisatorisch und administrativ der Beklagten unterstellt sei. Die Öffnungszeiten seien klar organisatorischer Natur und hätten nichts mit der Unabhängigkeit zu tun, weshalb er vollumfänglich an seiner Weisung festhalte. Der Kläger antwortete ebenfalls gleichentags, dass die KESB der Auffassung sei, der Beklagten stehe diesbezüglich kein Weisungsrecht zu und der Entscheid liege in der Kompetenz der KESB. Der Weisung von J fehle es somit an einer rechtlichen Grundlage (act. 9/4).

ee) Mit Schreiben vom 18. Juli 2018 legte J die rechtlichen Grundlagen dar, weshalb es sich nach Ansicht der Exekutive bei den Öffnungszeiten um eine organisatorische Frage in der Kompetenz der Beklagten handle und nicht um eine Frage, die in den Bereich der Unabhängigkeit der KESB falle. Der Kläger wurde aufgefordert, die Öffnungszeiten wieder denen der [...] Verwaltung anzupassen oder eine schriftliche Stellungnahme zum Vorgehen einzureichen. Werde dies bis zum 6. August 2018 unterlassen, werde die Anordnung einer personalrechtlichen Massnahme in Aussicht genommen (act. 9/6). Mit Schreiben vom 30. Juli 2018 antwortete der Kläger, dass er zurzeit in den Ferien weile, was J bekannt sei. Zudem sei das Vorgehen sowohl in der Sache als auch im Ton unangemessen. Offensichtlich bestehe zwischen den beiden Behörden eine unterschiedliche Rechtsauffassung bezüglich der jeweiligen Kompetenzen. Die KESB sei bereit, die unterschiedlichen Auffassungen in einem sachlichen Dialog zwischen den beiden Behörden zu klären. Den konstruktiven Vorschlägen der Exekutive zu einer gemeinsamen Lösungsfindung werde daher mit



Interesse entgegengesehen. Wenig zielführend und völlig verfehlt sei es jedoch, wenn J gegenüber einem einzelnen Mitglied der KESB-Behörde Ultimaten ausspreche. Die Unterscheidung zwischen Kollegial- und Präsidialentscheid dürfte ihm geläufig sein. Die Anpassung der Öffnungszeiten sei – wie bereits mehrfach erwähnt – kollegial durch die Gesamtbehörde erfolgt. Die Androhung personalrechtlicher Massnahmen nur gegen ihn persönlich, wies der Kläger daher in aller Form zurück (act. 9/7).

ff) An der Sitzung vom 20. August 2018 nahm die Exekutive von der neuen Festsetzung der Öffnungszeiten der KESB Kenntnis und hielt fest, dass dies gegen das Arbeitszeitreglement der B verstosse, weshalb J dem Präsidenten der KESB am 18. Juli 2018 die Weisung erteilt habe, diese Änderung rückgängig zu machen. Da der Beschluss zur Änderung der Öffnungszeiten von der KESB als Gesamtbehörde gefasst worden sei, sei die Weisung der Exekutive an die Mitglieder der KESB zu richten (act. 2/38). Mit Schreiben vom 22. August 2018 teilte die Exekutive den Mitgliedern der KESB mit, dass die Öffnungszeiten organisatorischen Charakter hätten und nicht unter die Unabhängigkeit der KESB fallen würden. Deshalb wurden die Mitglieder aufgefordert, die Öffnungszeiten wieder denen der [...] Verwaltung anzupassen. Sollten sie dieser Aufforderung nicht nachkommen, wurden ihnen personalrechtliche Massnahmen in Aussicht gestellt (act. 2/39). Mit Schreiben vom 30. August 2018 beschwerte sich der Kläger bei J, dass dieser am 21. August 2018, während seiner unfallbedingten Abwesenheit, unangemeldet in den Räumlichkeiten der KESB erschienen sei und mit den anwesenden Behördenmitgliedern Einzelgespräche geführt habe. Der Kläger beanstandete, dass den Behördenmitgliedern personalrechtliche Massnahmen angedroht worden seien und dass eine solche Vermischung von Behördenebene und möglichen individuellen Verfehlungen einzelner Mitglieder nicht zulässig sei. Zudem sei das Vorgehen in dieser Bagatellfrage völlig unverhältnismässig. Die ständigen Schikanen der Exekutive würden das Team destabilisieren und zu einem enormen Vertrauensschaden führen. Wertvolle Mitarbeitende würden sich wegen der feindseligen Haltung der Exekutive nach einer neuen Stelle umsehen (act. 2/40). Im Schreiben vom 5. September 2018 rechtfertigte sich J. Als Verantwortlicher habe er den Sachverhalt den entsprechenden Mitarbeiterinnen mündlich dargelegt. Eine Anmeldung in seiner Funktion als Chef sei nicht nötig und er habe nicht wissen können, dass der Kläger nicht anwesend sei. Zudem sei die Durchsetzung des Personalreglements in keiner Weise unverhältnismässig (act. 2/41). J hielt im E-Mail



vom 10. September 2018 fest, er habe festgestellt, dass die Anpassung der Öffnungszeiten erfolgt sei, bemängelte jedoch, dass der Kläger ihm dies nicht persönlich bzw. in der Stellungnahme vom 30. August 2018 mitgeteilt habe. Daraufhin erwiderte der Kläger, nachdem sie sich seit Monaten nicht mehr persönlich gesehen oder telefoniert hätten, würde er es begrüßen, wenn J seinen nächsten Besuch bei der KESB so plane, dass sie Zeit für ein Gespräch hätten, damit er ihm auch allfällige Mitteilungen machen könne (act. 2/42).

Nicht bestritten ist, dass die KESB den Entscheid betreffend Öffnungszeiten wieder zurücknahm. Eine entsprechende Edition sämtlicher Protokolle der KESB betreffend Öffnungszeiten (vgl. Beweisantrag act. 1, S. 9) ist daher nicht nötig. Ebenfalls ist nicht bestritten, dass J am 21. August 2018 in Abwesenheit des Klägers persönlich die schriftliche Abmahnung überbrachte. Dass dieses Vorgehen zu einem gewissen Missfallen bei den betroffenen Personen führte, ist anzunehmen. Ob J bei der mündlichen Abmahnung hinzufügte, dass dies der Sturheit des Präsidenten zu verdanken sei, ist für die Beurteilung der Kündigung jedoch nicht relevant. Auf eine Befragung von M als Zeugin kann verzichtet werden (vgl. Beweisantrag act. 1, S. 9).

gg) Nach Ziffer 4 der Verwaltungsvereinbarung werden die KESB C und deren Sekretariat personell und – unter Vorbehalt kantonaler Bestimmungen – organisatorisch in die B eingeordnet. In inhaltlicher und fachlicher Hinsicht arbeitet die KESB C unabhängig von B. Ziffer 6 hält unter anderem fest, dass die Exekutive die weiteren notwendigen organisatorischen und räumlichen Massnahmen für den ordnungsgemässen Betrieb der KESB C und deren Sekretariat trifft. Für das Dienstverhältnis des Personals des Sekretariats der KESB C und für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Behördenmitglieder sind die personalrechtlichen Bestimmungen der B unter Vorbehalt kantonaler Bestimmungen massgebend (Ziffer 7). Weiter ist in Art. 16 des Arbeitszeitreglements der Beklagten festgehalten, dass die Erreichbarkeit für die Öffentlichkeit am Schalter und am Telefon am Montag bis 18.30 Uhr sicherzustellen ist und sich das Personal auch in der Gleitzeit für dienstliche Angelegenheiten mit der Bevölkerung zur Verfügung zu halten hat.

hh) Der Kläger stützt sich auf Art. 4 Abs. 1 lit. d der Geschäftsordnung der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde C. Darin wird festgehalten, dass die Gesamtbehörde



zuständig für die Optimierung der administrativen Verwaltungsorganisation, insbesondere Umsetzung, Implementierung von Empfehlungen, Richtlinien und Weisungen von Fachorganisationen (z.B. KOKES), Aufsichtsbehörde, Beschwerdeinstanzen, Erlass interner Merkblätter, Weisungen, Richtlinien ist. Dieser Artikel bezieht sich aber im Wesentlichen auf den inhaltlichen bzw. fachlichen Bereich, in welchem die KESB auch unabhängig ist. Bei der Frage der Öffnungszeiten handelt es sich aber um eine organisatorische Frage, bei welcher die KESB in die B eingeordnet ist und dementsprechend nicht ohne Zustimmung eine Änderung beschliessen darf. Die Weisung des I, die Änderung der Öffnungszeiten wieder rückgängig zu machen, war demzufolge, entgegen der Ansicht des Klägers, legitim.

Zunächst fällt auf, dass der Kläger die Änderung der Öffnungszeiten gegenüber seinem Vorgesetzten nicht kommunizierte, dies obwohl bei der Zielvereinbarung klar eine bessere Kommunikation gerade auch bei administrativen Vorkommnissen verlangt wurde. Im anschliessenden E-Mailverkehr beharrte er auf der Unabhängigkeit der KESB und hält fest, dass die KESB-Behörde der Auffassung sei, der Beklagten stehe bezüglich der Öffnungszeiten kein Weisungsrecht zu. Diese E-Mails des Klägers waren jeweils kurz und er zeigte darin keine Bereitschaft, das Thema zu diskutieren oder auf die Argumente von J einzugehen.

ii) Im Schreiben vom 30. Juli 2018 beschwert sich der Kläger zunächst, dass er das Schreiben von J mit der Aufforderung zur Stellungnahme und der Androhung von personalrechtlichen Massnahmen während seiner Ferien erhalten habe, was J auch bekannt gewesen sei. Weiter sei das Vorgehen sowohl in der Sache als auch im Ton unangemessen. Die Zustellung des Schreibens vom 18. Juli 2018 in den Ferien des Klägers und die knappe Fristansetzung nach seiner Rückkehr erwecken tatsächlich einen schikanösen Eindruck, zumal die Klärung der Angelegenheit nicht zwingend von solch hoher Dringlichkeit war. Überdies erscheint das Schreiben aber weder in der Sache noch im Ton unangemessen. Da sich der Kläger nicht auf die Weisung von J einliess und auch keinerlei Diskussionsbereitschaft zeigte, war dieser zu weiteren Schritten gezwungen. Er legte im Schreiben die gesetzlichen Grundlagen sachlich dar. Dass er als Vorgesetzter die Möglichkeit der Androhung personalrechtlicher Massnahmen nutzte, erscheint nach der vorgängig nicht vorhandenen Gesprächsbereitschaft nachvollziehbar. Der Kläger berief sich auf eine unterschiedliche



Rechtsauffassung bezüglich der Kompetenz zur Festlegung der Öffnungszeiten und forderte J auf, konstruktive Vorschläge für eine gemeinsame Lösungsfindung zu machen. Nachdem der Kläger bis zu diesem Zeitpunkt nicht weiter auf die Argumentation der Exekutive eingegangen ist, erscheint es unangebracht, sich weiterhin der Weisung der vorgesetzten Stelle zu widersetzen und die Verantwortung für die Lösung des Problems an diese abzuschieben. Auch bezüglich der Androhung personalrechtlicher Massnahmen gegen ihn, äusserte sich der Kläger widersprüchlich. Zunächst hielt er im Schreiben vom 30. Juli 2018 fest, dass die Androhung solcher Massnahmen und das Stellen eines Ultimatums gegenüber einem einzelnen Mitglied der Behörde völlig verfehlt sei, da es sich um einen Kollegialentscheid gehandelt habe. In der Folge richtete die Exekutive das gleiche Schreiben, welches der Kläger bereits am 18. Juli 2018 erhalten hatte, an sämtliche Mitglieder der KESB. Der Kläger reagierte darauf mit Schreiben vom 30. August 2018 und beschwerte sich, dass J während seiner unfallbedingten Abwesenheit unangemeldet in den Räumlichkeiten der KESB erschienen sei und mit den anwesenden Behördenmitgliedern Einzelgespräche geführt habe. Die Androhung personalrechtlicher Massnahmen gegenüber den einzelnen Behördenmitgliedern sei rechtlich nicht zulässig. Zudem sei das Vorgehen bezüglich einer solchen Bagatellfrage völlig unverhältnismässig. Der Kläger äusserte an diversen Stellen sein Missfallen über unangekündigte Besuche von J bei der KESB. Hier wird sichtbar, dass der Kläger ein falsches Rollenverständnis hat. Dem zuständigen Exekutivmitglied als direktem Vorgesetzten des Klägers steht es frei, Besuche bei der KESB vorzunehmen. Hierfür muss er sich auch nicht zwingend anmelden. Zudem ist es legitim, dass die Exekutive auch gegenüber der fachlich unabhängigen KESB die Einhaltung der organisatorischen Vorgaben einfordert. Vor diesem Hintergrund sind die weiteren Äusserungen des Klägers im Schreiben vom 30. August 2018 ("[...] solche Respektlosigkeiten seitens der Exekutive nicht mehr länger akzeptieren zu wollen.", "Eure ständigen Schikanen destabilisieren unser Team und richten einen enormen Vertrauensschaden an, [...] weil sie über die feindselige Haltung der Exekutive frustriert sind.", "Zudem ist es einfach nur beschämend, dass du die Verantwortung für dein völlig unverhältnismässiges Vorgehen Andern zuschieben willst.") als direkter Angriff gegen seinen Vorgesetzten gerichtet, welche in dieser Art und Weise nicht gerechtfertigt waren. Bezeichnend für das falsche Rollenverständnis und den mangelnden Informationsfluss von Seiten des Klägers ist auch, dass er die



Rückgängigmachung der Anpassung der Öffnungszeiten J nicht mitteilte. Nachdem dieser dieses Versäumnis mit E-Mail vom 10. September 2018 bedauerte, hielt der Kläger fest, dass – nachdem sie sich seit Monaten nicht mehr persönlich gesehen oder telefoniert hätten – er es begrüßen würde, wenn J seinen nächsten Besuch bei der KESB so planen könne, damit sie ebenfalls Zeit für ein Gespräch hätten. Dann könne der Kläger J auch allfällige Mitteilungen machen (act. 2/42). Der Kläger verkennt dabei erneut, dass er – wie in der Zielvereinbarung festgehalten – das vorgesetzte Exekutivmitglied neben den Quartalsrapporten auch bei besonderen personellen oder administrativen Vorkommnissen zu informieren hatte. Nachdem die ungenügende Kommunikation des Klägers schon mehrfach bemängelt wurde und die Frage um die Öffnungszeiten ein grosses Konfliktpotential zeigte, ist die Nicht-Kommunikation der Rücknahme des Entscheides über die Öffnungszeiten eine Verletzung der Weisung bezüglich der Kommunikation zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten. Dies wird durch die Aussage des Klägers verstärkt, dass J bei der KESB vorbeikommen solle, wenn er weitere Mitteilungen wünsche. Dies erscheint in der angespannten Lage unangebracht. Es fällt unter die Pflichten des Klägers, das vorgesetzte Exekutivmitglied aktiv zu informieren. Zusammenfassend widersetzte sich der Kläger wiederholt den Weisungen seines Vorgesetzten. Damit, sowie mit seinem unangemessenen Verhalten gegenüber I, verletze er auch seine Treuepflicht gegenüber seiner Arbeitgeberin. Das gegenseitige Vertrauensverhältnis war in diesem Zeitpunkt so weit gestört, dass eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar war. Insofern stützte sich die Kündigung auf ausreichende sachliche Gründe gemäss Art. 13 Abs. 2 lit. c und d Personalreglement bzw. Art. 21 Abs. 2 lit. c und d PersG.

4.- a) Weiter bringt der Kläger vor, dass ihm das Kündigungsschreiben persönlich vom zuständigen Exekutivmitglied in Begleitung des S und des Personalchefs übergeben worden sei und er nur kurz Zeit erhalten habe, um seine persönlichen Sachen zu räumen und sich nicht ordentlich von seinen Mitarbeitenden habe verabschieden können. Zudem habe die Exekutive die Kündigung gleichentags mit einer diffusen Begründung öffentlich kommuniziert. Durch dieses missbräuchliche Vorgehen habe die Exekutive beim Publikum den Verdacht schwerwiegender Vergehen seitens des Klägers genährt, was nach der jahrelangen persönlichkeitsverletzenden Hetzkampagne besonders verwerflich sei (act. 1, S. 10).



b) Die Kündigungsschutzbestimmungen gemäss Art. 336 ff. OR und die hierzu ergangene bundesgerichtliche Rechtsprechung sind aufgrund der Verweisung in Art. 25 Abs. 3 PersG sachgemäss anwendbar (M. Joos, a.a.O. S. 837 N 170). Missbräuchlich ist die Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, welche in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Sie konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot und gestaltet dieses mit für den Arbeitsvertrag geeigneten Rechtsfolgen aus. Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung kann sich nicht nur aus den Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Selbst wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht. Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung, kann diese als missbräuchlich erscheinen lassen (BGE 132 III 115 E. 2.2, mit weiteren Hinweisen).

c) Aus der am 23. Oktober 2018 auf der Internetseite der Beklagten publizierten Mitteilung (im Internet abrufbar unter: [...]) geht hervor, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger per 28. Februar 2019 mit sofortiger Freistellung auflöse. Ausschlaggebend für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei der Umstand, dass das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen der Exekutive und dem Kläger verloren gegangen sei und sich nach Einschätzung der Exekutive nicht wiederherstellen lasse.

d) Aus dieser Medienmitteilung geht aufgrund der angegebenen Daten hervor, dass es sich um eine ordentliche Kündigung handelte. Somit hat die Beklagte keinen Anlass gegeben, bei der Öffentlichkeit den Verdacht auf schwerwiegende Vergehen des Klägers hervorzurufen. Die Beklagte schilderte in der Mitteilung kurz und sachlich, dass das notwendige Vertrauensverhältnis verloren gegangen sei. Dass diese Begründung beim Publikum einen gewissen Interpretationsspielraum offen lässt, liegt in der Natur der Sache. Es würde aber dem Persönlichkeitsschutz des Klägers widersprechen, wenn die Beklagte die Ereignisse, welche zum Vertrauensverlust geführt hatten, in einer solchen Medienmitteilung detailliert ausbreiten würde. Das Bundesgericht hielt diesbezüglich fest, dass solche Medienmitteilungen insbesondere wahr sein müssen,



nicht wesentliche Punkte übergehen und die betroffene Person auch nicht in einem falschen Licht erscheinen lassen oder unnötig verletzen dürften (BGer vom 22. April 2005, 2A.313/2004 E. 4). Dass das gegenseitige Vertrauensverhältnis nicht mehr vorhanden war, ist unbestritten. Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Beklagte den Kläger durch die Medienmitteilung in seiner Persönlichkeit herabgesetzt und in seinem gesellschaftlichen oder beruflichen Ansehen geschadet hätte. In diesem Zusammenhang kann der Beklagten nicht vorgehalten werden, sie habe das Gebot schonender Rechtsausübung oder die Persönlichkeit des Klägers bzw. ihre Fürsorgepflicht verletzt.

5.- Der Kläger bringt weiter vor, dass die sofortige Freistellung rechtswidrig gewesen sei, da kein sachlicher Grund vorgelegen habe (act. 1, S. 10). Gemäss Art. 24 Abs. 1 PersG kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber aus wichtigen öffentlichen oder betrieblichen Interessen die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter während der ordentlichen Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freistellen. Wie bereits vorgängig ausgeführt wurde, war ein sachlicher Grund für die Kündigung gegeben. Dass nach der ausgesprochenen Kündigung das gegenseitige Vertrauensverhältnis definitiv zerstört war, zeigt auch die vom Beschwerdeführer verfasste Medienmitteilung vom 12. November 2018. In dieser schilderte er den Ablauf aus seiner persönlichen Optik und griff seinen ehemaligen Vorgesetzten J persönlich und teils mit falschen Anschuldigungen an. So unterstellt er ihm, dass er ungeschickt interveniert habe, mit der Situation überfordert gewesen sei und auf Kritik mit der Androhung von personalrechtlichen Massnahmen reagiert habe. Weiter führte er aus, dass er allen sechs Behördenmitgliedern mit personalrechtlichen Konsequenzen gedroht habe, ohne vorgängig auch nur ein einziges persönliches Gespräch geführt zu haben. Der Kläger schrieb auch, dass J ohne vorgängiges Gespräch gegen den Entscheid der Öffnungszeiten das grosse Geschütz aufgefahren und personalrechtliche Konsequenzen angedroht habe (vgl. act. 9/8). Wie aus den Akten jedoch hervorgeht, hat J aber zunächst per E-Mail mit dem Kläger bezüglich der Thematik korrespondiert und auch mit den anderen KESB Mitarbeitern das persönliche Gespräch gesucht. Es besteht ein öffentliches Interesse an einer funktionierenden Behörde, was nicht nur die fachliche Arbeit, sondern auch die administrative Zusammenarbeit mit der Trägergemeinde umfasst. Eine funktionierende Zusammenarbeit mit dem Kläger war aber aufgrund des zerrütteten



Vertrauensverhältnisses, welches sich deutlich in seinem Verhalten und seinen Äusserungen spiegelt, nicht mehr möglich. Damit war die Freistellung rechtmässig. Hinzu kommt, dass dem Kläger durch die Lohnfortzahlung mit der Freistellung keine Nachteile erwachsen sind und die Nichtbeschäftigung keine Beeinträchtigung des beruflichen oder wirtschaftlichen Fortkommens des Klägers darstellte. Nachdem die KESB C in der Vergangenheit auch unter starkem Druck stand, ist es zudem nachvollziehbar, dass ein umgehender Neustart angestrebt wurde.

6. a) Die vermögensrechtlichen Folgen einer missbräuchlichen Kündigung bestimmen sich auch im öffentlichen Personalrecht des Kantons St. Gallen nach Art. 336a OR (Art. 25 Abs. 3 PersG). Danach hat die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten (Abs. 1). Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzsprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten (Abs. 2). Die Entschädigung unterliegt keinen Sozialabzügen, weil sie Straf- und Genugtuungsfunktion hat und damit kein Erwerbseinkommen darstellt (BGer 4A_571/2008 vom 5. März 2009 E. 5.1). Bei der Bemessung der Höhe der Strafzahlung sind alle Umstände zu würdigen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336a N 3). Massgebend sind bei der Bemessung etwa Faktoren wie die Schwere eines Persönlichkeitseingriffs im Rahmen der Kündigung, der Grad der Missbräuchlichkeit des Motivs des Kündigenden bzw. die Schwere der Verfehlung, ein allfälliges Mitverschulden des Gekündigten, die Dauer der Anstellung, die Enge der arbeitsvertraglichen Beziehung, die Art des aufgelösten Arbeitsverhältnisses, der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses, die besonderen Umstände der Kündigung im Einzelfall, die Verweigerung der Kündigungsbegründung, die soziale Lage des Gekündigten, die finanzielle Lage der Parteien bzw. die fehlende Bereitschaft des Kündigenden, das Arbeitsverhältnis trotz zumutbarer Bedingungen fortzusetzen. Ohne Einfluss hingegen ist die Frage, ob der Entlassene rasch oder mit Schwierigkeiten eine neue Stelle findet (VerwGE K 2015/3, K 2017/3 vom 18. November 2020 E. 4.5.1, im Internet abrufbar unter: www.sg.ch/recht/gerichte und dort unter Rechtsprechung).

b) Der Kläger beantragt für die missbräuchliche Kündigung eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen, nämlich Fr. [...]. Wie vorgängig dargelegt wurde,



verletzte die Beklagte ihre Fürsorgepflicht, indem sie keine konkreten Massnahmen zur Beilegung des Konfliktes zwischen dem Kläger und der Exekutive unternommen hatte. Dies würde eine Entschädigung im mittleren Bereich von drei Monatslöhnen rechtfertigen. Weiter ist jedoch auch das Verhalten des Klägers zu berücksichtigen. Wie ebenfalls vorgängig ausgeführt, wersetze sich dieser den Weisungen seines Vorgesetzten und verletzte auch mit seinem Verhalten gegenüber der Exekutive seine Treuepflicht, womit sachliche Gründe für eine Kündigung vorlagen. Aufgrund dieses Verhaltens des Klägers erscheint eine Halbierung der Entschädigung von drei auf einhalb Monatslöhne als angemessen. Ausgehend vom Bruttojahreslohn des Klägers in der Höhe von Fr. [...] (inkl. 13. Monatslohn; vgl. act. 2/4) sind dem Kläger somit Fr. [...] (ohne Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen) zuzusprechen.

7.- a) Der Kläger beantragt weiter, die von ihm ausgelegten Kosten von Fr. 3'479.90 im Zusammenhang mit der ergänzenden Klage gegen E seien ihm von der Beklagten zu ersetzen. Zur Wahrung der Verjährungsfrist für die nach der Einreichung der ersten Klage erfolgten weiteren Persönlichkeitsverletzungen liess der Kläger durch seinen Rechtsvertreter eine Ergänzungsklage gegen E einreichen. Zu klären ist, ob es unter die Fürsorgepflicht der Beklagten gefallen wäre, den Kläger auch bei dieser zweiten Klage gegen E zu unterstützen und die Anwaltskosten zu tragen.

b) Die Beklagte hätte nur für Persönlichkeitsverletzungen gegen sie selbst Klage erheben können. Auch wenn ein Arbeitgeber für den Persönlichkeitsschutz seiner Arbeitnehmer Sorge tragen und zur Erreichung dieses Ziels gegebenenfalls auch einschreiten muss, ist er nicht legitimiert, anstelle des Arbeitnehmers als direkt betroffene Person eine Abwehrklage zu erheben (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 328 N 7 mit Verweis auf BGer vom 23. Februar 2012, 5A_641/2011 E. 5.2.4). Der Vorwurf, dass die Beklagte selber hätte tätig werden müssen, ist demzufolge nicht gerechtfertigt.

c) Gemäss Art. 27 Abs. 1 Personalreglement achtet die Arbeitgeberin die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, schützt ihr Leben, ihre persönliche Integrität und ihre Gesundheit. In Art. 13 Abs. 1 der Personalverordnung (sGS 143.11, abgekürzt: PersV) ist festgehalten, dass das Departement, die Staatskanzlei, das Gericht oder das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt einen



Rechtsvertreter oder eine Rechtsvertreterin bestellt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung auf dem Rechtsweg belangt wird und die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung ihrer oder seiner Rechte als angemessen erscheint oder die Rechtsvertretung zum Schutz der Persönlichkeit nach Art. 30 PersG erforderlich ist. Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a und b PersG achtet der Kanton die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schützt Leben, persönliche Integrität und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Regelungen gelten sachgemäss auch für die Beklagte (vgl. Art. 2 Abs. 1 Personalreglement). Gestützt auf Art. 327a Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen. In Ausnahmefällen kann sogar die Übernahme von Rechtsverfolgungskosten für einen Aktivprozess des Arbeitnehmers geschuldet sein (vgl. BSK OR I-Protmann/Rudolph, Art. 327a N 5 mit Hinweis auf ARV 2016 264). Die Persönlichkeitsverletzungen gegen welche der Kläger Klage erhoben hat, stehen alle in direktem Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Präsident der KESB und somit mit der Ausführung seiner Arbeit. Die Beklagte anerkennt auch, dass Persönlichkeitsverletzungen gegen den Kläger vorgelegen haben. Trotzdem untersagte sie dem Kläger, weitere Schritte in dieser Sache und hielt ausdrücklich fest, dass er nicht als Kläger mit den neuen Persönlichkeitsverletzungen auftreten dürfe (vgl. act. 2/46). Damit versties die Beklagte jedoch gegen ihre Fürsorgepflicht. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern sich die neue Ergänzungsklage negativ auf die Hauptklage hätte auswirken sollen. Zudem kann vom Kläger nicht verlangt werden, dass er die neuen Persönlichkeitsverletzungen seit der ersten Klageerhebung einfach so hinzunehmen habe. Die vom Kläger veranlassten Schritte waren zudem auch notwendig, um den neuen Persönlichkeitsverletzungen zu begegnen und die Kosten erscheinen verhältnismässig. Somit hat die Beklagte im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht die vom Kläger geleisteten Kosten von Fr. 3'479.91 im Zusammenhang mit der Verfolgung von Persönlichkeitsverletzungen gegen seine Person im Rahmen seiner Tätigkeit als Präsident der KESB zu übernehmen.

8.- a) Es bleibt die Verlegung der Prozesskosten. Kostenlos ist das personalrechtliche Klageverfahren analog zum privatrechtlichen arbeitsrechtlichen Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– (Art. 82 Abs. 2 PersG i.V.m. Art. 114 lit. c der



St.Galler Gerichte

Schweizerischen Zivilprozessordnung [SR 272, abgekürzt: ZPO]). Da dieser Streitwert vorliegend überschritten ist, haben die Parteien die Kosten nach Massgabe ihres Obsiegens und Unterliegens zu tragen (Art. 71f Abs. 1 und Art. 95 Abs. 1 VRP).

b) Vorliegend handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit, weshalb für die Bemessung des Obsiegens auf die Streitwerte abzustellen und der prozentuale Erfolg der Parteien konkret zu ermitteln ist (vgl. BSK ZPO-Rüegg/Rüegg, 3. Aufl., Basel 2017, Art. 106 N 8).

c) Nach Art. 82 Abs. 1 VRP und Art. 91 Abs. 1 ZPO wird der Streitwert nach den Rechtsbegehren bestimmt. Im vorliegenden Fall beantragte der Kläger die Bezahlung von Fr. [...] sowie von Fr. 3'479.90. Insgesamt resultiert damit ein Streitwert von Fr. [...]. Der Kläger obsiegt im Umfang von Fr. [...] und damit zu rund drei Zehntel. Angemessen erscheint eine Entscheidgebühr von Fr. 2'500.– (vgl. Art. 7 Ziff. 122 der Gerichtskostenverordnung, sGS 941.12). Die Parteien haben die Gerichtskosten aufgrund ihres jeweiligen Anteils am Obsiegen bzw. Unterliegend zu bezahlen, der Kläger mithin zu sieben Zehntel, d.h. im Betrag von Fr. 1'750.–, und die Beklagte zu drei Zehntel, d.h. im Betrag von Fr. 750.–. Der Kostenvorschuss des Klägers von Fr. 2'500.– ist an seinen Kostenanteil anzurechnen und ihm im Restbetrag von Fr. 750.– zurückzuerstatten.

d) Obsiegen die Parteien in einem unterschiedlichen Ausmass, so gilt auch im Verwaltungsrecht der in der zivilrechtlichen Rechtsprechung entwickelte Grundsatz, dass die Prozesskosten verhältnismässig verlegt werden; dabei wird die Entschädigung der mehrheitlich obsiegenden Partei multipliziert mit der Differenz der Bruchteile, für die beide Parteien kostenpflichtig erklärt werden (PK VRP/SG-Linder, Art. 98^{bis} N 16). Vorliegend obsiegt die Beklagte zu sieben Zehntel und der Kläger zu drei Zehntel; letzterer hat der Beklagten deshalb zwei Fünftel des vollen Entschädigungsanspruchs auszurichten.

e) Die Beklagte hat Anspruch auf Entschädigung ihrer ausseramtlichen Kosten (Art. 98^{bis} VRP und Art. 98^{ter} VRP), soweit diese aufgrund der Rechts- und Sachlage als notwendig und angemessen erscheinen (Art. 98 Abs. 2 VRP). Im öffentlich-rechtlichen Klageverfahren ist das Gemeinwesen eigentliche Prozesspartei und als solche



entschädigungsberechtigt für ihren Rechtsverfolgungsaufwand (PK VRP/SG-Linder, Art. 98^{bis} N 21). Im Klageverfahren war der Beizug eines Rechtsbeistandes geboten. Der Rechtsvertreter reichte keine Kostennote ein. Im Verfahren vor der VRK wird das Honorar als Pauschale ausgerichtet; der Rahmen liegt zwischen Fr. 1'500.– und Fr. 15'000.– (Art. 22 Abs. 1 lit. b der Honorarordnung, sGS 963.75, abgekürzt: HonO). Innerhalb dieses Rahmens wird das Grundhonorar nach den besonderen Umständen, namentlich nach Art und Umfang der Bemühungen, der Schwierigkeit des Falles und den wirtschaftlichen Verhältnissen der Beteiligten, bemessen (Art. 19 HonO). Der Aufwand des Rechtsvertreters der Beklagten erstreckte sich im Wesentlichen auf Besprechungen mit seiner Mandantin und die Eingabe der Klageantwort sowie der Duplik. Es wurde keine mündliche Verhandlung durchgeführt. Unter Berücksichtigung der Höhe des Streitwerts sowie in Anlehnung an zivilrechtliche Arbeitsprozesse und die bisherige Rechtsprechung der VRK in personalrechtlichen Streitigkeiten erscheint ein Honorar von Fr. 8'000.– als angemessen (vgl. Art. 14 lit. c HonO). Hinzuzurechnen sind die Barauslagen von 4% im Betrag von Fr. 320.– (Art. 28^{bis} HonO) und die Mehrwertsteuer zum Satz von 7,7% im Betrag von Fr. 640.65 (Art. 29 HonO). Die volle ausseramtliche Entschädigung für die Beklagte beträgt damit Fr. 8'960.65. Der Kläger ist zu verpflichten, der Beklagten davon zwei Fünftel, das heisst Fr. 3'584.25 zu bezahlen.

Entscheid:

1.

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger zufolge missbräuchlicher Kündigung Fr. [...] zu bezahlen.

2.

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger die von ihm geleisteten Kosten von Fr. 3'479.90 im Zusammenhang mit der Ergänzungsklage gegen E zu bezahlen.

3.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

4.



Die amtlichen Kosten von Fr. 2'500.– haben der Kläger zu sieben Zehnteln (Fr. 1'750.–) und die Beklagte zu drei Zehnteln (Fr. 750.–) zu bezahlen.

Der Kostenvorschuss von Fr. 2'500.– wird mit dem Kostenanteil des Klägers von Fr. 1'750.– verrechnet und im Restbetrag von Fr. 750.– zurückerstattet.

5.

Der Kläger hat die Beklagte ausseramtlich mit Fr. 3'584.25 zu entschädigen.