



Fall-Nr.:	III/2-2021/2
Stelle:	Verwaltungsrekurskommission
Rubrik:	Arbeitnehmerschutz, Berufsbildung und Sozialhilfe
Publikationsdatum:	21.11.2022
Entscheiddatum:	29.03.2022

Entscheid Verwaltungsrekurskommission, 29.03.2022

Art. 79 PersG (sGS 143.1). Forderungen aus öffentlich-rechtlichem Arbeitsverhältnis. Die klägerischen Anträge genügen sowohl insgesamt als auch im Einzelnen mehrheitlich bereits den Anforderungen an die Bestimmtheit und Bezifferung der Rechtsbegehren nicht. Im Übrigen wurde der klägerischen Behauptungs- und Substantiierungslast nicht Genüge getan. Die Klage ist somit abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. (Verwaltungsrekurskommission, Abteilung III/2, 29. März 2022, III/2-2021/2).

Entscheid siehe PDF



Verwaltungsrekurskommission

Abteilung III - 2. Kammer

Entscheid vom 29. März 2022

Besetzung Präsident Titus Gunzenreiner, Richter Rudolf Lippuner und Beat Fritsche, Gerichtsschreiberin Franziska Geser

Geschäftsnr. III/2-2021/2

Parteien **A. __,**

Klägerin,
vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Christoph Storrer, Vorstadt 18,
8200 Schaffhausen,

gegen

B. __,

Beklagte,
vertreten durch Dr. iur. André Hutter, Rechtsanwalt, Schützenwiese 8,
9451 Kriessern,

Gegenstand **Feststellungsklagen / Forderungen aus öffentlich-rechtlichem
Arbeitsverhältnis**



Rechtsbegehren der klagenden Partei:

(gemäss Klage vom 6. Januar 2021)

Materiell:

1. Es sei festzustellen, dass die Kündigungen vom 20. Mai 2020 und 22. Juni 2020 ohne ausreichenden sachlichen Grund im Sinne von Art. 21 Abs. 2 PersG erfolgten und frühestens auf den Zeitpunkt des Endes der krankheitsbedingten Lohnfortzahlungspflicht Wirkung entfalten können.
2. Es sei die Beklagte zur Bezahlung von 100% des vereinbarten Lohnes (inklusive 13. Monatslohn) über den 31. Oktober 2020 hinaus zu verpflichten.
3. Es sei die Beklagte wegen mehrfacher Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Klägerin im Sinne von Art. 30 PersG i.V.m. Art. 328 OR und Art. 56 PersG zur Bezahlung einer Entschädigung (Schadenersatz und Genugtuung) von mindestens Fr. ___ an die Klägerin zu verpflichten.
4. Es sei festzustellen, dass die Beklagte der Klägerin einen im Verhältnis zur Entlohnung männlicher [...] Mitarbeiter [...] diskriminierenden Lohn bezahlt hat. Es sei die Beklagte zur Leistung einer noch näher zu beziffernden Ausgleichszahlung zu verpflichten.
5. Es sei festzustellen, dass die Kündigungen vom 20. Mai und vom 22. Juni 2020 missbräuchlich sind. Es sei die Beklagte deshalb zu verpflichten, die Klägerin zusätzlich mit mindestens Fr. ___ zu entschädigen.
6. Es sei die Beklagte zur finanziellen Abgeltung der per Ende des Arbeitsverhältnisses nicht bezogenen Ferien zu verpflichten.
7. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin ein den Grundsätzen der Wahrheit und des Wohlwollens genügendes Arbeitszeugnis auszustellen.
8. Unter Kosten- und Entschädigungspflicht zulasten der Beklagten.

Formell:

1. Es sei die Angelegenheit zur Durchführung einer auch die mit Eingabe vom 31. August 2020 geltend gemachten Gründe umfassenden Schlichtungsverhandlung an die Schlichtungsstelle in Personalsachen zurückzuweisen.
2. Es sei eine mündliche öffentliche Verhandlung durchzuführen.

vorsorglich:

3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin für die Dauer der ärztlich bestätigten Arbeitsunfähigkeit über den 31. Oktober 2020 hinaus 100% des vertraglich vereinbarten Lohnes zu bezahlen.

Rechtsbegehren der beklagten Partei:

(gemäss Klageantwort vom 25. Februar 2021)

1. Die Klage sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Klägerin.



Sachverhalt:

A.- A.___ arbeitete ab dem 1. Juli 2018 in einem Arbeitspensum von 60% als [...] bei B.___. Ab dem 22. Januar 2020 war sie zu 100% krankgeschrieben. Am 28. April 2020 fand eine vertrauensärztliche Untersuchung statt. Der Vertrauensarzt attestierte A.___ eine vollständige Arbeitsfähigkeit ab 1. Mai 2020. Die Klägerin stellte die Art und Weise der Untersuchung – insbesondere in datenschutzrechtlicher Hinsicht – sowie die Unabhängigkeit des Vertrauensarztes in Frage. Ihr Hausarzt attestierte ihr ab dem 1. Mai 2020 eine 50%-ige Arbeitsunfähigkeit und ab dem 9. Mai 2020 erneut eine 100%-ige Arbeitsunfähigkeit. Mit Schreiben vom 6. Mai 2020 orientierte die Arbeitgeberin A.___ darüber, dass vorgesehen sei, ihre Stelle aus wirtschaftlichen Gründen aufzuheben. Damit wurde ihr das rechtliche Gehör zur beabsichtigten Kündigung mit einer Frist bis 18. Mai 2020 gewährt. Nach einer E-Mail von A.___ an B.___ vom 12. Mai 2020 und einem Fristerstreckungsgesuch ihres Rechtsvertreters vom 14. Mai 2020 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis am 20. Mai 2020 per 31. August 2020 und stellte A.___ von ihrer Arbeit frei. Am 22. Juni 2020 erging vorsorglich nochmals eine Kündigung per 30. September 2020.

B.- Am 19. Juni 2020 stellte der Rechtsvertreter der Arbeitnehmerin bei der Schlichtungsstelle in Personalsachen ein Schlichtungsgesuch. In der Verständigungsverhandlung vom 26. August 2020 gab diese eine Empfehlung für eine gütliche Einigung ab. Dieser Vorschlag wurde nicht von beiden Seiten angenommen, weshalb das Schlichtungsverfahren per 5. Oktober 2020 abgeschlossen wurde. Am 6. Januar 2021 erhob A.___ durch ihren Rechtsvertreter Klage bei der Verwaltungsrekurskommission des Kantons St. Gallen (VRK). Die durch den Rechtsvertreter von B.___ verfasste Klageantwort datiert vom 25. Februar 2021. Am 1. März 2021 wies der Präsident die Parteien darauf hin, dass im vorliegenden Klageverfahren die Dispositions- und die Verhandlungsmaxime gelten und durch das Gericht keine Abklärungen von Amtes wegen vorgenommen würden. Am 1. April 2021 verfügte er die Abweisung des Gesuchs um Erlass vorsorglicher Massnahmen. Die Replik datiert vom 14. Juni 2021 und die Duplik vom 23. August 2021.

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



Erwägungen:

Zuständigkeit

1.- Die Eintretensvoraussetzungen sind von Amtes wegen zu prüfen. Die VRK beurteilt personalrechtliche Klage in erster, das Verwaltungsgericht in zweiter Instanz. Das Anhängigmachen der personalrechtlichen Klage setzt das Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungsstelle in Personalsachen voraus. Die personalrechtliche Klage ist innert drei Monaten seit Abschluss des Schlichtungsverfahrens zu erheben. Sie kann gegen personalrechtliche Massnahmen des Arbeitgebers, ausgenommen gegen die Kündigung und fristlose Kündigung, oder zur Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis oder wegen Kündigung oder fristloser Kündigung erhoben werden (Art. 78 ff. des Personalgesetzes, sGS 143.1, abgekürzt: PersG, i.V.m. Art. 71e Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege, sGS 951.1, abgekürzt: VRP). Ein Schlichtungsverfahren hat stattgefunden und die Klage ist rechtzeitig bei der VRK eingegangen. Die VRK ist zur Prüfung von vermögensrechtlichen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis oder wegen Kündigung zuständig.

Fixation des Rechtsbegehrens

2.- Die Schlichtungsstelle in Personalsachen kann in Angelegenheiten, die nach Art. 79 PersG Streitgegenstand der personalrechtlichen Klage sind, eine Empfehlung zur gütlichen Verständigung abgeben. Das Schlichtungsverfahren ist gescheitert, wenn nicht beide Vertragsparteien der Empfehlung zustimmen (Art. 156 der Personalverordnung, sGS 143.11, abgekürzt: PersV). Gleichermassen, wie in der zivilprozessualen Klagebewilligung das Rechtsbegehren der klagenden Partei festgehalten wird, wird in der Feststellung über den Abschluss des Schlichtungsverfahrens nach der PersV das gestellte Schlichtungsbegehren aufgeführt. Das kantonale Personalrecht verweist als ergänzendes Recht für das Verfahren der Schlichtungsstelle in Personalsachen auf eine sachgemässe Anwendung der Schweizerischen Zivilprozessordnung (SR 272, abgekürzt: ZPO; Art. 156, 158 und Art. 160 PersV; Art. 209 ZPO). Dementsprechend sind insbesondere Art. 202 ff. ZPO über das analoge zivilprozessuale Schlichtungsverfahren sowie die darauf gestützte Literatur und Rechtsprechung subsidiär heranzuziehen. Für eine Änderung des Streitgegenstandes im Schlichtungsverfahren brauchen die Voraussetzungen der Klageänderung gemäss Art. 227 ZPO nicht erfüllt zu sein. Art. 227 ZPO gilt erst vor Gericht. Wesentlich aber ist, dass die beklagte Partei noch vor der Schlichtungsstelle zur geänderten Klage Stellung nehmen kann und ihr die Möglichkeit einer friedlichen Streitbeilegung gegeben wird. Die Fixation des Rechtsbegehrens erfolgt erst mit der Klagebewilligung – vorliegend also mit der Feststellung über



den Abschluss des Schlichtungsverfahrens –, die das Schlichtungsverfahren abschliesst (BSK ZPO-WILLISEGGER, 3. Aufl. 2017, Art. 227 N 13; JAR 2013, S. 613).

Die Schlichtungsverhandlung zwischen den Parteien wurde am 26. August 2020 durchgeführt. In diesem Rahmen gab die Schlichtungsstelle eine Empfehlung zur gütlichen Einigung ab. Die beklagte Partei erklärte am 31. August 2020 die Zustimmung zur Empfehlung. Die Klägerin stellte mit Eingabe vom 31. August 2020 weitere Anträge. Am 10. September 2020 erklärte sie, dass sie die Empfehlung der Schlichtungsstelle nicht annehme. Die Feststellung über den Abschluss des Schlichtungsverfahrens, worin erklärt wurde, dass das Schlichtungsverfahren gescheitert sei, datiert vom 5. Oktober 2020. Die weiteren Anträge der Klägerin wurden also vor der Fixation des Rechtsbegehrens eingegeben. Eine Ergänzung der Anträge war zu diesem Zeitpunkt noch zulässig. Allerdings wurde der beklagten Partei von der Schlichtungsstelle keine Gelegenheit mehr gegeben, dazu Stellung zu nehmen. In der vor Gericht eingereichten Klageantwort vom 25. Februar 2021 erklärte die beklagte Partei jedoch ausdrücklich, keiner zweiten Verständigungsverhandlung vor der Schlichtungsstelle zuzustimmen (act. 7 Ziff. II.2). Eine Bereitschaft zu einer Einigung vor der Schlichtungsstelle besteht offenkundig nicht mehr. Eine Rückweisung des Falles an die Schlichtungsstelle bzw. eine Sistierung des Gerichtsverfahrens bis zum ordentlichen Abschluss des Schlichtungsverfahrens erscheint deshalb kaum als erfolgversprechend und würde lediglich das vorliegende Verfahren unnötig verzögern. Zudem hat sich die beklagte Partei in ihren Eingaben vor Gericht zu den entsprechenden Anträgen geäussert. Sie hat ihren Anspruch auf Gewährung des rechtlichen Gehörs zu den erst nach der Schlichtungsverhandlung gestellten weiteren Anträgen somit nachträglich vor Gericht wahrgenommen. Verfahrensrechte sind also nicht verletzt bzw. bereits geheilt. Im Sinne der Prozessökonomie wird dementsprechend das Gerichtsverfahren, dessen Schriftenwechsel bereits abgeschlossen ist, nicht mehr unterbrochen.

Eintretensfrage hinsichtlich der einzelnen Anträge

3.- a) Gemäss Art. 71f VRP richtet sich die Klage vor der VRK sachgemäss nach den Vorschriften über den Rekurs, sofern Art. 71e-g VRP nichts anderes bestimmen. Rekurs- und Klageverfahren unterscheiden sich jedoch grundlegend. Der Rekurs ist dadurch gekennzeichnet, dass ein Rekurrent eine durch eine Verwaltungsbehörde gegen ihn erlassene Verfügung anfechtet. In der Regel gibt es neben dem Rekurrenten keine weitere Partei im Verfahren. Beim Klageverfahren hingegen handelt es sich um ein Zweiparteienverfahren, bei dem sich die kontradiktorischen Positionen der klagenden und der beklagten Partei gegenüberstehen, wie dies auch im Zivilprozess der Fall ist. Die meisten Vorschriften über



den Rekurs sind folglich im Klageverfahren unpassend, was dazu führt, dass die zivilprozessualen Vorschriften im verwaltungsrechtlichen Klageverfahren subsidiäre Anwendung finden. Das heisst unter anderem, dass das Gericht im Klageverfahren den Sachverhalt nur dann von Amtes wegen abklärt, wenn dies wesentliche öffentliche Interessen gebieten. Die Parteien bestimmen durch ihre Behauptungen, Bestreitungen und Beweisanträge den Sachverhalt, über den das Gericht zu entscheiden hat. Dementsprechend ist das Klageverfahren von der Dispositions- und der Verhandlungsmaxime geprägt (PK VRP/SG-GMÜNDER, Art. 71e-71g N 23 ff.). Mit Schreiben des Präsidenten vom 1. März 2021 wurden die Parteien vor Durchführung des zweiten Schriftenwechsels ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Gericht keine Abklärungen von Amtes wegen vornimmt (act. 10).

Aufgrund der Dispositionsmaxime kann das Gericht der Klägerin nicht mehr und nichts anderes zusprechen, als sie verlangt (Art. 58 Abs. 1 ZPO). Dementsprechend hohe Anforderungen sind an die Formulierung des Rechtsbegehrens zu stellen. Das Rechtsbegehren bildet die Vorlage für das Urteilsdispositiv. Es muss ausreichend bestimmt sein. Rechtsbegehren, die sich auf die Zahlung einer Geldleistung beziehen, sind zu beziffern (Art. 84 Abs. 2 ZPO). Nicht in das Rechtsbegehren aufzunehmen sind Rechtsgrund und Begründung. Ist es der klagenden Partei unmöglich oder unzumutbar, ihre Forderung bereits zu Beginn des Prozesses zu beziffern, so kann sie eine unbezifferte Forderungsklage erheben. Sie muss jedoch einen Mindestwert angeben, der als vorläufiger Streitwert gilt. Die Forderung ist zu beziffern, sobald die klagende Partei nach Abschluss des Beweisverfahrens oder nach Auskunftserteilung durch die beklagte Partei dazu in der Lage ist (Art. 85 ZPO). Zur Bestimmtheit von Rechtsbegehren gehört auch, dass bei mehreren Rechtsbegehren anzugeben ist, in welchem Verhältnis diese zueinander stehen. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, zwischen mehreren Rechtsbegehren zu wählen (SOGO, in: FHB Zivilprozessrecht, N 10.198). Fehlende Bestimmtheit der Rechtsbegehren bildet keinen Mangel, der sich nach Art. 132 Abs. 1 ZPO beheben lässt, weshalb keine Nachfrist zur Verbesserung eingeräumt wird. Bleibt bei der positiven Leistungsklage ein Rechtsbegehren unbestimmt bzw. unbeziffert, ist auf die Klage nicht einzutreten. Zuvor ist aber zu prüfen, ob sich Klagebegehren objektiv nach allgemeinen Grundsätzen und unter Berücksichtigung von Treu und Glauben im Lichte der Begründung auslegen lassen. Die richterliche Fragepflicht gemäss Art. 56 ZPO soll in erster Linie verhindern, dass juristische Laien durch ihre Unkenntnis um ihr Recht gebracht werden. Sie wird zwar nicht grundsätzlich ausgeschlossen, wenn die Parteien anwaltlich vertreten sind, darf jedoch nicht dazu dienen, prozessuale Nachlässigkeiten auszugleichen (vgl. SOGO, in: FHB Zivilprozessrecht, 1. Aufl. 2020, N 10.196 ff.; MARGHITOLA, in: FHB Zivilprozessrecht, N 4.53 ff.; BSK ZPO-GEHRI, Art. 56 N 3; BSK ZPO-



DORSCHNER, Art. 84 N 11; Urteil des Bundesgerichts [BGer] 5A_753/2018 vom 21. Januar 2019 E. 3.1).

Im personalrechtlichen Klageverfahren nach Art. 79 PersG ist in der Regel Leistungsklage zu erheben. Die Feststellungsklage kommt nur subsidiär in Frage und setzt voraus, dass eine Ungewissheit über die Sach- oder Rechtslage besteht, der Fortbestand dieser Ungewissheit unzumutbar ist und zudem die Ungewissheit nicht anders, namentlich nicht durch eine Leistungs- oder Gestaltungsklage, beseitigt werden kann. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, kann auf Feststellungsbegehren mangels Rechtsschutzinteresse nicht eingetreten werden (HISCHIER/PORTMANN/WILLYANTO, in: FHB Arbeitsrecht, 1. Aufl. 2018, N 23.12; Entscheid des Verwaltungsgerichts [VerwGE] K 2015/3, K 2017/3 vom 18. November 2020 E. 2.2, im Internet abrufbar unter: www.sg.ch/recht/gerichte und dort unter Rechtsprechung, bestätigt durch BGer 8C_795/2020 vom 17. August 2021 E. 4.2).

b) Der Rechtsvertreter der Klägerin stellt in seinem Rechtsbegehren diverse Anträge, die sich auf sehr unterschiedliche Rechtsgründe stützen. Die Anträge überschneiden sich teilweise oder stehen gar im Widerspruch zueinander. Jedenfalls können die Anträge nicht alle kumulativ gemeint sein. Sie wurden jedoch in kein Verhältnis zueinander gesetzt. Es ist unklar, in welcher Reihenfolge diese stehen bzw. wobei es sich um Haupt- oder Eventualanträge handelt. Das Rechtsbegehren ist bereits in dieser Hinsicht ungenügend bestimmt.

Es wird nun für jeden Antrag einzeln geprüft, ob er den Anforderungen an ein Rechtsbegehren genügt und ob bzw. inwieweit darauf eingetreten werden kann.

aa) Mit Antrag 1 verlangt der Rechtsvertreter der Klägerin die Feststellung, dass die Kündigungen vom 20. Mai 2020 und 22. Juni 2020 ohne ausreichenden sachlichen Grund im Sinne von Art. 21 Abs. 2 PersG erfolgten und frühestens auf den Zeitpunkt des Endes der krankheitsbedingten Lohnfortzahlungspflicht Wirkung entfalten könnten. Inwieweit diesbezüglich ein Feststellungsinteresse besteht, ist weder ersichtlich noch dargetan. Die Gültigkeit und Wirkungen der Kündigungen können und müssen im Rahmen einer Leistungsklage geprüft werden. Dementsprechend ist auf Antrag 1 nicht einzutreten.

bb) Mit Antrag 2 verlangt die Klägerin, die Beklagte sei zur Bezahlung von 100% des vereinbarten Lohnes (inklusive 13. Monatslohn) über den 31. Oktober 2020 hinaus zu verpflichten. Mit diesem Antrag erfüllt der Rechtsvertreter der Klägerin weder die Anforderungen an die Bestimmtheit des Rechtsbegehrens noch hat er die Forderung beziffert. So hat er nicht erklärt, um welche und um wie viele Monatslöhne es sich dabei handeln soll. Weiter



hat er weder die Summe, die er pro Monat einfordert, noch den Streitwert der gesamten Lohnsumme bestimmt. Die Forderung wurde auch nicht mit einem Mindestwert im Rahmen einer unbezifferten Forderungsklage beziffert. Damit erfüllt dieser Antrag die grundlegenden Anforderungen an ein Rechtsbegehren, die einem erfahrenen Rechtsanwalt bestens bekannt sein müssten, nicht.

Fraglich ist, inwieweit dieses Rechtsbegehren durch Auslegung der Klage konkretisiert werden kann. Aus der gesamten Klagebegründung ist jedoch nicht ersichtlich, welchen Geldbetrag die Klägerin mit Antrag 2 einfordern will. Nach dem ausdrücklichen Hinweis des Gerichts, dass im vorliegenden Verfahren Dispositions- und Verhandlungsmaxime gelten, erklärte der Rechtsvertreter der Klägerin mit der Replik vom 14. Juni 2021 einleitend, dass das mit der Klage vom 6. Januar 2021 gestellte Rechtsbegehren unverändert übernommen werde. Erst auf Seite 5 der Replik erwähnt der Rechtsvertreter eine Lohnsumme von einsteilen netto Fr. ___ (act. 21). Er bringt vor, dass die Bezifferung noch nicht möglich sei, da die Forderung davon abhängt, wann das strittige Arbeitsverhältnis ende. Es handelt sich aber vorliegend nicht um den Anwendungsbereich einer unbezifferten Forderungsklage, wo eine Forderung deshalb nicht beziffert werden kann, weil die Beklagte zuerst Informationen zu edieren hat, gestützt worauf dann Berechnungen erfolgen könnten. Der Klägerin obliegt der Nachweis, dass und inwieweit eine Bezifferung unmöglich oder unzumutbar ist. Nur soweit ein Beweisverfahren schon für schlüssige Behauptungen unabdingbar ist, fehlt es an der Möglichkeit oder Zumutbarkeit der Bezifferung (BGE 140 III 409 E. 4.3.2). Die Klägerin hat jedoch weder geltend gemacht noch ist nachvollziehbar, inwieweit es ihr nicht möglich sein soll, zu behaupten, bis wann das Arbeitsverhältnis andauert und zu bestimmen und zu beziffern, wie hoch sie ihren Lohnanspruch veranschlagt. Diesbezüglich gibt es keinen Informationsanspruch, dem vorweg Genüge zu tun wäre. Vielmehr steht die konkrete Bezifferung in direktem Zusammenhang mit der Klärung von Sachverhalts- und Rechtsfragen. Sie ist somit durchaus der Behauptung zugänglich. Die Voraussetzungen der unbezifferten Forderungsklage sind nicht erfüllt.

Somit kann Antrag 2 auch nicht im Rahmen einer Auslegung nach Treu und Glauben hinreichend bestimmt und beziffert werden. Der Streitwert, der in verschiedener Hinsicht von zentraler Bedeutung ist, bleibt unklar. Überdies ist zu beachten, dass prozessuale Nachlässigkeiten der rechtlich verbeiständeten Klägerin nicht zum Nachteil der Beklagten durch das Gericht behoben werden dürfen. Auf Ziffer 2 des klägerischen Rechtsbegehrens kann somit ebenfalls nicht eingetreten werden. Im Übrigen hat der Rechtsvertreter der Klägerin kaum Ausführungen zum effektiv für die Forderung massgeblichen Sachverhalt gemacht, weshalb die Klage diesbezüglich mit grosser Wahrscheinlichkeit in materieller Hinsicht aufgrund



der Behauptungs- und Substantiierungslast der klagenden Partei bereits ohne Durchführung eines Beweisverfahrens zu einer Abweisung der Klage geführt hätte (vgl. MARGHITOLA, in: FHB Zivilprozessrecht, N 4.42).

cc) Mit Antrag 3 fordert die Klägerin, die Beklagte sei wegen mehrfacher Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Klägerin im Sinne von Art. 30 PersG i.V.m. Art. 328 OR und Art. 56 PersG zur Bezahlung einer Entschädigung (Schadenersatz und Genugtuung) von mindestens Fr. ___ an die Klägerin zu verpflichten. Diesbezüglich ist der Antrag der Klägerin insoweit bestimmt, dass sie Schadenersatz und Genugtuung für eine behauptete Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte macht. Die Forderung ist auch beziffert. Es stellt sich allerdings die Frage, in welchem Verhältnis dieser Antrag zu Antrag 5 steht, wo eine Entschädigung aus missbräuchlicher Kündigung gefordert wird. Aus der Klageschrift wird ersichtlich, dass sich der Rechtsvertreter zur Geltendmachung der mit Antrag 3 geforderten Summe auf Art. 41 und Art. 49 OR bezieht (act. 1 II. Ziff. 12). Es handelt sich somit um die Geltendmachung ausservertraglicher Haftungsansprüche. Die VRK ist jedoch nur zur Geltendmachung vermögensrechtlicher Ansprüche aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis oder wegen Kündigung oder fristloser Kündigung zuständig (vgl. voranstehend Erwägung 1). Dementsprechend kann auf Antrag 3 nicht eingetreten werden.

dd) Mit Antrag 4 verlangt der Rechtsvertreter der Klägerin, es sei festzustellen, dass die Beklagte der Klägerin einen im Verhältnis zur Entlohnung männlicher [...] Mitarbeiter [...] diskriminierenden Lohn bezahlt hat. Es sei die Beklagte zur Leistung einer noch näher zu beziffernden Ausgleichszahlung zu verpflichten.

Inwieweit der Feststellungsklage nach dem Gleichstellungsgesetz gegenüber der Leistungsklage Subsidiarität zukommt, ist umstritten. Vorausgesetzt ist aber auch hier jedenfalls ein Feststellungsinteresse. Dieses kann als Mittel zur Störungsbeseitigung oder im Hinblick auf den Ausschluss einer Wiederholungsgefahr geboten sein (J. UEBERSCHLAG, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3. Aufl. 2022, Art. 5 N 17). Der Rechtsvertreter der Klägerin macht nicht geltend, inwieweit vorliegend tatsächlich ein Feststellungsinteresse bestehen soll. Sodann stellte er noch in derselben Ziffer des Rechtsbegehrens gleichzeitig eine Leistungsklage. Er fordert eine Entschädigung für die behauptete Diskriminierung. Ein über die Leistung einer Entschädigung hinausgehendes Feststellungsinteresse der Klägerin im Zusammenhang mit der behaupteten Diskriminierung ist nicht ersichtlich. Auf die Feststellungsklage ist folglich nicht einzutreten. Die gleichzeitig gestellte Leistungsklage ist nicht beziffert, auch nicht im Ansatz. Damit sind wiederum die grundlegenden Anforderungen an ein Rechtsbegehren nicht erfüllt. In S. 5



der Replik vom 14. Juni 2021 führte der Rechtsvertreter dann zwar noch aus, eine noch näher zu beziffernde Ausgleichszahlung von einstweilen netto Fr. ___ zu fordern (act. 21). Gleichermassen wie für Antrag 2 legte er jedoch auch hier nicht dar, für welchen Zeitraum er diese Summe fordert und wie sie sich zusammensetzt. Die Forderung ist somit nicht hinlänglich bestimmt. Dementsprechend könnte darauf selbst dann nicht eingetreten werden, wenn man im Grundsatz einen der Bezifferung vorausgehenden Informationsanspruch bejahen würde. Folglich erübrigt sich diesbezüglich die Prüfung der Voraussetzungen einer unbezifferten Forderungsklage.

ee) Mit Antrag 5 verlangt der Rechtsvertreter der Klägerin, es sei festzustellen, dass die Kündigungen vom 20. Mai und 22. Juni 2020 missbräuchlich sind. Es sei die Beklagte deshalb zu verpflichten, die Klägerin zusätzlich mit mindestens Fr. ___ zu entschädigen. Für das mit dem ersten Satz gestellte Feststellungsbegehren besteht wiederum kein Rechtsschutzinteresse. Das mit dem zweiten Satz gestellte Leistungsbegehren wird auf mindestens Fr. ___ beziffert. Das Leistungsbegehren ist also grundsätzlich bestimmt und beziffert.

Wird eine missbräuchliche Kündigung geltend gemacht, so ist gemäss Art. 25 Abs. 3 PersG in Verbindung mit 336b Abs. 1 OR eine schriftliche Einsprache der gekündigten Partei bei der kündigenden Partei bis zum Ende der Kündigungsfrist erforderlich. Die Frist ist gewahrt, wenn die Einsprache vor Ablauf der Kündigungsfrist bei der kündigenden Partei eintrifft. Die Postaufgabe am letzten Tag der Kündigungsfrist genügt nicht. Falls diese Frist nicht eingehalten wird, erlischt der Klageanspruch (HUMBERT/LERCH, in: FHB Arbeitsrecht, 1. Aufl. 2018, N 11.36 ff.). Der Rechtsvertreter der Klägerin hat sich in Ziffer I.5 seiner Klagebegründung damit begnügt, zu erklären, die Missbräuchlichkeit der Kündigung gerade noch rechtzeitig vorgebracht zu haben. Er hat aber nicht erläutert, womit er die schriftliche Einsprache erbracht haben will. Ebenso wenig hat er ausgeführt, wie er diese Einsprache – in Subsumtion der voranstehenden theoretischen Ausführungen – noch rechtzeitig erbracht haben will. Dies, obwohl die klagende Partei die Behauptungs- und Substantiierungslast trägt und das Gericht keine Abklärungen von Amtes wegen unternimmt. Wäre seine Eingabe vom 31. August 2020 an die Schlichtungsstelle als entsprechende Einsprache aufzufassen, so ist dazu zu bemerken, dass unklar ist, wann die beklagte Partei über die darin formulierten neuen Anträge informiert worden ist. Die Eingabe wurde im Doppel an die Schlichtungsstelle gesandt, eine Orientierungskopie ging an die Mandantin. Der Rechtsvertreter der beklagten Partei befindet sich hingegen nicht im Verteiler und wurde somit offenkundig nicht mit einer Orientierungskopie bedient (act. 2/6). Das Protokoll der Schlichtungsbehörde datiert seinerseits erst am 5. Oktober 2020, also sowohl nach Ablauf der Kündigungsfrist gemäss der ordentlichen Kündigung vom 20. Mai 2020 per 31. August 2020



(act. 2/25), als auch nach Ablauf der Kündigungsfrist gemäss dem vorsorglichen Kündigungsschreiben vom 22. Juni 2020 per 30. September 2020 (act. 2/27). Die Schlichtungsstelle bot die beklagte Partei nicht mehr dazu auf, zu den neuen Anträgen der klägerischen Partei Stellung zu nehmen. Es kann also nicht davon ausgegangen werden, dass die beklagte Partei vor dem Erhalt des Protokolls der Schlichtungsstelle vom 5. Oktober 2020 darüber Kenntnis erlangte, dass die Klägerin eine missbräuchliche Kündigung geltend machen wollte. Dementsprechend ist nicht erstellt, dass die Einsprache der missbräuchlichen Kündigung gültig und rechtzeitig erfolgte. Die zentrale Voraussetzung für die Geltendmachung einer missbräuchlichen Kündigung fehlt also. Somit hat die klägerische Partei ihren Klageanspruch verwirkt, weshalb die Klage diesbezüglich von Vornherein abzuweisen ist.

ff) Mit Antrag 6 verlangt die Klägerin die finanzielle Abgeltung der per Ende des Arbeitsverhältnisses nicht bezogenen Ferien. Dieser Antrag ist weder bestimmt noch beziffert. Auch die Klagebegründung und die Replik liefern keine Ausführungen dazu, wie viele Ferientage noch offen sind oder um welche Summe es sich dabei handeln soll. Auf S. 53 der Replik findet sich ein einziger Satz zu diesem Antrag, wonach das verbleibende Ferienguthaben unter Vorbehalt der späteren Anpassung auf einstweilen 23 Tage veranschlagt werde. Es wird jedoch kein Betrag genannt. Auf den Antrag ist somit nicht einzutreten. Im Übrigen wäre dieser Antrag auch materiell abzuweisen, genügt die klagende Partei doch auch der Behauptungs- und Beweislast nicht. Die Forderung wurde nicht substantiiert. Es wird weder erklärt, wie die klagende Partei auf 23 nicht bezogene Ferientage kommt noch wird dafür ein Beweis angeboten.

gg) Schliesslich stellte der Rechtsvertreter der Klägerin noch das Rechtsbegehren, die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin ein den Grundsätzen der Wahrheit und des Wohlwollens genügendes Arbeitszeugnis auszustellen. Es handelt sich dabei um einen sehr pauschalen Antrag. Aus der Klagebegründung geht nicht hervor, ob die Klägerin bei der Beklagten bereits ein Arbeitszeugnis verlangt hat oder ob ein solches bereits ausgestellt worden ist. In der Replik ist zum Thema Arbeitszeugnis überhaupt nichts zu finden. Auf ein derart unbestimmtes Rechtsbegehren kann wiederum nicht eingetreten werden.

c) Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die klägerischen Anträge sowohl insgesamt als auch im Einzelnen mehrheitlich bereits den Anforderungen an die Bestimmtheit und Bezifferung der Rechtsbegehren nicht genügen. Im Übrigen wurde der klägerischen Behauptungs- und Substantiierungslast nicht Genüge getan. Die Klage ist somit abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Damit erübrigt sich auch der klägerische Antrag auf Durchführung einer mündlichen öffentlichen Verhandlung.



4.- Die Klägerin unterliegt. Dementsprechend sind ihr die amtlichen Kosten aufzuerlegen (Art. 95 VRP). Eine Gerichtsgebühr von Fr. 1'500.– für das Hauptverfahren erscheint angemessen (Art. 7 Ziff. 122 der Gerichtskostenverordnung, sGS 941.12). Dazu kommt die Gebühr für die Zwischenverfügung über die beantragten vorsorglichen Massnahmen in der Höhe von Fr. 200.–. Die amtlichen Kosten sind mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 2'000.– zu verrechnen und im restlichen Betrag von Fr. 300.– an die Klägerin zurückzuerstatten.

5.- Entsprechend dem Verfahrensausgang hat die beklagte Partei Anspruch auf Ersatz ihrer ausseramtlichen Kosten (Art. 98^{bis} VRP). Bei Verfahren vor der VRK beträgt das Honorar pauschal Fr. 1'500.– bis Fr. 15'000.– (Art. 22 Abs. 1 lit. b der Honorarordnung, sGS963.75, abgekürzt: HonO). Die beklagte Partei hat eine Kostennote über den Betrag von Fr. ___ zuzüglich Barauslagen von 4% eingereicht. Dabei stützt sie sich auf eine fiktive Streitwertberechnung. Der tatsächliche Aufwand des Rechtsvertreters ist daraus nicht ersichtlich. Aufgrund der sehr unklar formulierten Klage lässt sich jedoch ein Streitwert nicht bestimmen, beläuft sich aber nach Ausführungen des Rechtsvertreters der Klägerin jedenfalls auf über Fr. ___ (act. 1 Ziff. II.25). Der Aufwand des Rechtsvertreters der Beklagten beschränkte sich vorliegend im Wesentlichen auf die Eingabe von Klageantwort und Duplik. Zu einer Verhandlung und einem Beweisverfahren kam es nicht. Dennoch konnte er sich nicht damit begnügen, sich nur mit formellen Fragen auseinanderzusetzen, sondern musste im Rahmen seiner Sorgfaltspflicht umfassend zu den Vorbringen der klägerischen Partei Stellung nehmen. Der Aktenumfang ist relativ gross und das Prozessthema war unklar und ausufernd. Unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände erscheint die eingereichte Kostennote als stark überhöht. In Anlehnung an das ungefähre Honorar, das bei einer entsprechenden Arbeitsstreitigkeit im Zivilprozess gemäss Art. 14 Abs. 1 lit. c der Honorarordnung (sGS 963.75, abgekürzt: HonO) gesprochen würde sowie aufgrund einer groben Abschätzung des Aufwands, den der Rechtsvertreter der Beklagten hatte, und im Vergleich zu anderen personalrechtlichen Klageverfahren, die bereits von der VRK entschieden wurden, erscheint eine ausseramtliche Entschädigung in der Höhe von Fr. 6'000.– zuzüglich Barauslagen von 4% (Art. 28^{bis} HonO) als angemessen.



Entscheid:

1. Die Klage wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2. Die amtlichen Kosten von insgesamt Fr. 1'700.– werden der Klägerin auferlegt. Im Betrag von Fr. 1'700.– werden sie mit dem geleisteten Kostenvorschuss verrechnet, die restlichen Fr. 300.– werden der Klägerin zurückerstattet.
3. Die klägerische Partei hat die beklagte Partei für die ausseramtlichen Kosten mit Fr. 6'000.– zuzüglich Barauslagen von 4% zu entschädigen.