



Fall-Nr.: K 2008/4
Stelle: Verwaltungsgericht
Rubrik: Verwaltungsgericht
Publikationsdatum: 16.06.2009
Entscheiddatum: 16.06.2009

Urteil des Verwaltungsgerichts vom 16. Juni 2009

Personalrecht, öffentliches Anstellungsverhältnis, Dualismus von Anfechtungs- und Klageverfahren, Art. 79bis VRP (sGS 951.1), Art. 83 StVG (sGS 140.1). Vorliegen von sachlichen Gründen für die Auflösung des Angestelltenverhältnisses und Verhältnismässigkeit der Entlassung bejaht (Verwaltungsgericht, K 2008/4).

Anwesend: Präsident Prof. Dr. U. Cavelti; Verwaltungsrichter Dr. E. Oesch-Frischkopf, lic. iur. A. Linder, Dr. B. Heer, lic. iur. A. Rufener; Gerichtsschreiber lic. iur. Th. Vögeli

In Sachen

X.Y.,

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. A.

gegen

Spital Z.

Beklagter,

vertreten durch Rechtsanwalt lic.iur. M.



betreffend

Klage aus öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis

hat das Verwaltungsgericht festgestellt:

A./ X.Y. wurde 2003 vom Spital Z. als Mitarbeiter eingestellt. Die Einzelheiten der Anstellung ergeben sich aus der Anstellungsbestätigung vom 18. Juli 2003. Als Lohn wurde eine Einstufung in die Klasse C 16/Stufe 5 gemäss den kantonalen Dienst- und Besoldungsvorschriften festgelegt (Jahresbesoldung von Fr. 74'735.70.-- inkl. 13. Monatsgehalt, ohne allfällige Zulagen). Der Beschäftigungsgrad betrug 100 %. Die ersten drei Monate galten als Probezeit, wobei in dieser das Anstellungsverhältnis gegenseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen jederzeit aufgelöst werden konnte. Nach Ablauf der Probezeit sollte die Kündigungsfrist drei Monate betragen. Im übrigen richteten sich die Anstellungsbedingungen nach den für das Staatspersonal gültigen Vorschriften.

Am 8. September 2007 wurde X.Y. ein Verweis erteilt, nachdem er sich anlässlich einer Teamsitzung des Technischen Dienstes vom 3. September 2007 in einer den Vorgesetzten missfallenden Art geäußert hatte. Zudem wurde X.Y. aufgefordert, durch eine veränderte Arbeitshaltung und -leistung das geschwundene Vertrauen wieder herzustellen. Andernfalls behalte sich der Arbeitgeber weitere Sanktionen vor.

Am 16. Januar 2008 ordnete das Spital die Rückstufung der Besoldung per 1. Januar 2008 in die Besoldungsstufe C 15/Stufe 8 an. Als Grund wurden ungenügende Arbeitsleistungen von X.Y. im Jahr 2007 angeführt.

Am 18. März 2008 stellte X.Y. der Geschäftsleitung des Spitals ein Schreiben zu, in dem er unter anderem Mobbing-Vorwürfe gegen seinen Vorgesetzten S. erhob.



St.Galler Gerichte

Die Arbeitgeberin lud X.Y. auf den 9. April 2008 zu einer klärenden Aussprache mit dem Spitaldirektor und dem Personalleiter ein. An dieser wurden zur Entspannung der Situation sieben Lösungsansätze schriftlich festgelegt, die von den Beteiligten unterzeichnet wurden. In der Folge wandte sich X.Y. mit einem Schreiben an den Vorsitzenden der Geschäftsleitung des Spitals und widerrief seine Zustimmung in drei Punkten.

Mit Verfügung vom 19. September 2008 löste das Spital das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2008 auf. Zur Begründung machte die Arbeitgeberin im wesentlichen geltend, das notwendige gegenseitige Vertrauensverhältnis sei gestört und eine positive Zusammenarbeit sei nicht mehr möglich. Diese Verfügung erwuchs unangefochten in Rechtskraft.

B./ Am 19. November 2008 reichte X.Y. durch seinen Rechtsanwalt Klage gegen das Spital Z.ein und beantragte, es sei die Missbräuchlichkeit und Unsachlichkeit der Kündigung festzustellen und dem Kläger eine Entschädigung von mindestens fünf Monatslöhnen zuzusprechen, und es sei dem Kläger eine Genugtuung für die zugefügten Persönlichkeitsverletzungen von mindestens drei Monatslöhnen zuzusprechen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Beklagten. Zur Begründung brachte der Kläger vor, die Kündigung sei missbräuchlich, weil sie einzig darauf zurückzuführen sei, dass er sich über Persönlichkeitsverletzungen gegenüber seiner Person beklagt habe. Mithin fehlten sachliche Gründe für eine Kündigung.

Am 4. Februar 2009 reichte das Spital Z. seine Klageantwort ein und beantragte, die Klage sei abzuweisen, unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten des Klägers. Es machte im wesentlichen geltend, die Kündigung sei weder missbräuchlich noch unsachlich, weil keine Anhaltspunkte ersichtlich seien, die auf ein systematisches, zweckgerichtetes und wiederholtes Mobbing des Klägers deuten liessen. Vielmehr habe dieser ein treuwidriges Verhalten gezeigt und den Vertrauensverlust erheblich mitverschuldet.

In seiner Replik vom 25. März 2009 hielt der Kläger an seinen Rechtsbegehren fest. Er betonte nochmals, er sei konsequent und systematisch in seiner (arbeitsrechtlichen)



Persönlichkeit verletzt worden, die Kündigung habe eine unzulässige Rache Kündigung dargestellt und sachliche Gründe hätten gefehlt.

Das Spital nahm mit Duplik vom 16. April 2009 Stellung.

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien wird, soweit wesentlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Darüber wird in Erwägung gezogen:

1. Das Verwaltungsgericht prüft die Sachurteilsvoraussetzungen von Amtes wegen (Art. 80 Abs. 1 und Art. 64 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 6 Abs. 2 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege, sGS 951.1, abgekürzt VRP).

1.1. Vorliegend bestehen keine Anhaltspunkte für eine privatrechtliche Anstellung. Auch die Parteien nehmen übereinstimmend ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis an. Zudem ist das Spital Z. gemäss Art. 1 Abs. 2 lit. c des Grossratsbeschlusses über die Schaffung von Spitalverbunden (sGS 320.20) Spital eines der vier kantonalen Spitalverbunde. Diese sind selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten (Art. 2 Abs. 1 des Gesetzes über die Spitalverbunde, sGS 320.2). Die Anstellung erging als Verfügung. Auch sind weitere Merkmale eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses erfüllt (vgl. GVP 1996 Nr. 63 und 2001 Nr. 85). Das Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien ist damit öffentlich-rechtlicher Natur im Sinne von Art. 79bis VRP.

1.2. Gemäss Art. 79bis VRP beurteilt das Verwaltungsgericht vermögensrechtliche Ansprüche aus der Mitgliedschaft bei einer Behörde oder dem öffentlichen Beamten- oder Angestelltenverhältnis. Beim Begehren des Klägers um Bezahlung einer Entschädigung von mindestens fünf Monatslöhnen sowie einer Genugtuung von mindestens drei Monatslöhnen handelt es sich um eine vermögensrechtliche Forderung im Sinne von Art. 79bis VRP. Diesbezüglich sind denn auch die Zulässigkeit des Begehrens und die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts unbestritten.

1.3. Hingegen ist zu prüfen, ob der Kläger in bezug auf den Antrag, es sei die Missbräuchlichkeit und Unsachlichkeit der Kündigung festzustellen, das hierfür erforderliche Rechtsschutzinteresse besitzt.



1.3.1. Bei der Kündigung von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen besteht ein Dualismus von Anfechtungs- und Klageverfahren. Während die Rechtmässigkeit der Kündigung grundsätzlich im Anfechtungsverfahren zu prüfen ist, steht für die vermögensrechtlichen Aspekte der Kündigung das Klageverfahren zur Verfügung (vgl. Art. 79bis VRP; Cavelti/Vögeli, Verwaltungsgerichtsbarkeit im Kanton St. Gallen, St. Gallen 2003, Rz. 1147 ff.; GVP 1995 Nr. 3; VerwGE K 2004/4 vom 22. März 2005, in: www.gerichte.sg.ch).

1.3.2. Im Normalfall ist im Rahmen von Art. 79bis VRP Leistungsklage zu erheben. Ausnahmsweise ist aber auch eine gegenüber der Leistungsklage subsidiäre Feststellungsklage möglich. Diese setzt im allgemeinen ein rechtliches Interesse an der Feststellung voraus. Ein solches ist bei Klageverfahren über vermögensrechtliche Ansprüche denkbar, wenn aus bestimmten Gründen eine Leistungsklage nicht oder noch nicht erhoben werden kann; ein qualifiziertes Interesse ist jedoch dort zu verneinen, wo die nämliche Streitigkeit zum Gegenstand eines Leistungsklageverfahrens gemacht werden kann (VerwGE vom 26. August 2003 i.S. E. Z.; ZBI 96/1995, S. 383; Kölz/Bosshart/Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. Aufl., Zürich 1999, N 16 f. zu § 83).

1.3.3. Um im vorliegenden Fall die Begründetheit der geltend gemachten Forderung feststellen zu können, muss die Rechtmässigkeit der Beendigung des Dienstverhältnisses geprüft werden. Das Ergebnis dieser Überprüfung bildet dann die Grundlage für die Gutheissung bzw. Ablehnung des Entschädigungsanspruchs (E. M. Jud, Besonderheiten öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht, insbesondere deren Beendigung aus nichtdisziplinarischen Gründen, Diss. St. Gallen 1975, S. 294). Insofern ist das Begehren des Klägers, wonach die Missbräuchlichkeit und Unsachlichkeit der Kündigung festgestellt werden soll, zumindest auch vermögensrechtlicher Natur und deckt sich mit der dem Feststellungsbegehren vorgehenden Leistungsklage (ZBI 96/1995, S. 383). Ein rechtliches Interesse an der Feststellung der Missbräuchlichkeit der Kündigung besteht in diesem Zusammenhang somit nicht, und die Voraussetzungen für eine Feststellungsklage sind nicht gegeben. Soweit neben dem vermögensrechtlichen Aspekt schliesslich ein bloss ideelles Interesse hinter dem Feststellungsbegehren steht,



fehlt es an der für die Zuständigkeit nach Art. 79bis VRP erforderlichen Voraussetzung einer vermögensrechtlichen Streitigkeit.

Aus dem Gesagten folgt somit, dass auf das selbständige klägerische Feststellungsbegehren nicht eingetreten werden kann.

1.4. Die Klageschrift entspricht im übrigen den gesetzlichen Anforderungen (Art. 80 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 64 Abs. 1 und Art. 48 Abs. 1 VRP). Auf die Klage ist einzutreten, soweit nicht die selbständige Feststellung der Missbräuchlichkeit und Unsachlichkeit der Kündigung verlangt wird.

2. Materiell ist umstritten, ob die Kündigung missbräuchlich bzw. rechtswidrig war bzw. ob für die Auflösung des Angestelltenverhältnisses ein sachlicher Grund vorlag und ob der Beklagte eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung zu bezahlen hat.

2.1. Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen hat die vom Arbeitgeber erlassene Kündigung den Charakter einer Verfügung und bedarf einer Begründung. Das st. gallische Recht enthält keine Regelung über die materiellen Anforderungen an eine Kündigung. Indes ist in Lehre und Rechtsprechung unbestritten, dass Kündigungen, welche gemäss Obligationenrecht missbräuchlich wären, im öffentlichen Dienstrecht als willkürlich im Sinne von Art. 9 der Bundesverfassung (SR 101) zu gelten haben (M. Michel, Beamtenstatus im Wandel, Diss. Zürich 1998, S. 299; ZBI 96/1995, S. 384 f.). Gestützt auf den Verweis von Art. 83 des Staatsverwaltungsgesetzes (sGS 140.1, abgekürzt StVG) sind die Bestimmungen des Obligationenrechts (SR 220, abgekürzt OR) sachgemäss anwendbar (VerwGE vom 26. August 2003 i.S. E.Z.). Sachgemässe Anwendung bedeutet dabei, dass ergänzend die verfassungsrechtlichen Minimalanforderungen an staatliches Handeln heranzuziehen sind, weil sich der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz nicht auf die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts beschränkt, sondern weiter geht (vgl. Michel, a.a.O., S. 299). Demnach bemisst sich die sachliche Rechtfertigung der Kündigung an verfassungsrechtlichen Vorgaben wie dem Willkürverbot, dem Verhältnismässigkeitsprinzip sowie Treu und Glauben. Die Gründe, die zur Kündigung Anlass geben, müssen von einem bestimmten Gewicht sein. Allerdings ist nicht erforderlich, dass sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar



erscheinen lassen. Es müssen sachliche, vertretbare Gründe sein, so dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht als Willkürakt erscheint; es reicht aus, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (VerwGE vom 26. August 2003 i.S. E.Z.; Michel, a.a.O., S. 299). Somit ist festzuhalten, dass sich der Kläger hinsichtlich der geltend gemachten Missbräuchlichkeit der Kündigung analog auf die Tatbestände von Art. 336 OR berufen kann.

Bei der ordentlichen Beendigung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse werden den Verwaltungsbehörden relativ weite Ermessens- und Beurteilungsspielräume zugestanden (vgl. statt vieler GVP 1995 Nr. 3). Schliesslich gilt zu berücksichtigen, dass der Verzicht des Arbeitnehmers auf die Anfechtung der Kündigung und die Rechtskraft der entsprechenden Verfügung der Beschreitung des Klagewegs und der Geltendmachung einer Entschädigung unter Berufung auf die Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht entgegenstehen. Der betroffene Arbeitnehmer kann auch unter Verzicht auf eine Anfechtung direkt den Klageweg beschreiten (vgl. Jud, a.a.O., S. 294 f.).

Sofern eine Kündigung den vorstehend beschriebenen Anforderungen nicht genügt, kann in sachgemässer Anwendung von Art. 336a OR zudem eine Entschädigung beansprucht werden (Art. 83 StVG).

2.2. Im folgenden ist deshalb die Rechtmässigkeit der ausgesprochenen Kündigung zu prüfen.

2.2.1. Wie eingangs erwähnt, stellt sich der Kläger im wesentlichen auf den Standpunkt, dass die Kündigung missbräuchlich sei, weil er sich über systematisches Mobbing beschwert habe und zu Unrecht abgestraft worden sei. So habe sich insbesondere die Beziehung zu seinem Vorgesetzten S. schwierig gestaltet; es sei wiederholt zu Missverständnissen, Angriffen auf seine Person sowie Unterstellungen gekommen, wobei er stets bemüht gewesen sei, die Situation zu klären. Er sei auch bereit gewesen, den Anweisungen der Vorgesetzten zu folgen. Im September 2007 sei ihm wegen einer nichtigen Angelegenheit ein Verweis erteilt worden. . . . Der Kläger macht im weiteren geltend, für das Jahr 2007 sei ihm eine katastrophale Qualifikation



ausgestellt worden, zu welcher er nicht habe Stellung nehmen können. Gleichzeitig sei ihm eine Besoldungsrückstufung rückwirkend per 1. Januar 2008 eröffnet worden. Später habe es einen erfolglosen Versuch des Beklagten gegeben, die Situation mittels eines Gesprächs zu klären. Es sei aber dabei geblieben, dass weiterhin auf ihm "herumgehackt" worden sei und man ihn nach allen Regeln der Kunst fertig gemacht habe.

Demgegenüber wendet der Beklagte ein, die Mobbingvorwürfe seien haltlos und nicht bewiesen; ein systematisches, anhaltendes und wiederholt feindliches Verhalten, was unter Mobbing zu verstehen sei, habe klarerweise nicht vorgelegen. Zwar habe es gewisse Spannungen zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten gegeben. Grund hierfür sei insbesondere die "...-Geschichte" gewesen, wobei der Kläger eingestanden habe, dass die Wortwahl nicht angemessen gewesen sei. Entgegen der Ansicht des Klägers habe auch keineswegs eine genügend bis gute Arbeitsleistung vorgelegen. Vielmehr seien die früheren, guten Qualifikationen und Arbeitszeugnisse von einem anderen Vorgesetzten vorgenommen worden und zeugten von einem gewissen Wohlwollen gegenüber dem Kläger. Der Beklagte sei ferner stets bemüht gewesen, eine einvernehmliche Lösung zu finden. So habe sie dem Kläger im Juni 2008 sieben Lösungsvorschläge unterbreitet, die er mitunterzeichnet habe, im Nachhinein aber schriftlich teilweise widerrufen habe. Insgesamt sei der Kläger mehrfach und erfolglos darauf hingewiesen worden, er müsse sein Verhalten ändern.

2.2.2. Mobbing wird definiert als systematisches, anhaltendes oder wiederholt feindliches Verhalten mit dem Zweck, eine Person am Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder sogar vom Arbeitsplatz zu entfernen, wobei nach einem Teil der Lehre Mobbing nur vorliegt, wenn es von der betroffenen Person nicht verursacht wurde (vgl. statt vieler ZBI 104/2003, S. 206 f. mit weiteren Hinweisen). Somit setzt Mobbing ein qualifiziertes Verhalten voraus und ist insbesondere von einem schlechten Arbeitsklima im allgemeinen zu unterscheiden.

2.2.3. Aufgrund der übereinstimmenden Aussagen der Beteiligten ist erstellt, dass es zwischen dem Kläger und dem Verwaltungsleiter des Spitals Spannungen und Konflikte gegeben hat. Indes ist ein systematisches, wiederholtes und zweckgerichtetes Vorgehen des Beklagten gegen den Kläger, wie dies Voraussetzung



für die Annahme von Mobbing wäre, in keiner Weise belegt. Der Kläger bringt zwar vor, er sei entlassen worden, weil er sich gegen systematisches Mobbing gewehrt habe. Auch sei er durch den Beklagten massiv und wiederholt in seiner Persönlichkeit verletzt worden und habe Anspruch auf Genugtuung. Dabei ist aber zu beachten, dass die Kündigung nicht ausgesprochen worden ist, weil sich der Kläger über systematisches Mobbing beschwert hat, sondern weil seine Arbeitsleistung mangelhaft war und seitens des Beklagten die Vertrauensgrundlage fehlte. Die Rügen des Klägers erweisen sich als allgemeine und nicht konkret substantiierte und belegte Behauptungen. Ein als Mobbing einzustufendes Verhalten gegen dem Kläger wird damit nicht nachgewiesen oder hinreichend glaubhaft gemacht. Die Spannungen und Konflikte zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten sind hauptsächlich auf unterschiedliche Auffassungen betreffend Arbeitsverrichtung und -einstellung zurückzuführen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dem Vorgesetzten auch in bezug auf Fragen der Arbeitsverrichtung ein Weisungsrecht gegenüber dem untergebenen Mitarbeiter zukommt. Wenn dieser Anweisungen nicht akzeptiert oder die Auffassung des Vorgesetzten nicht teilt, so begründet dies nicht im Entferntesten einen Mobbing-Vorwurf.

2.2.4. Zu prüfen bleibt die Frage, ob die Kündigung aus sachlichen Gründen erfolgt ist.

Im Kündigungsschreiben vom 19. September 2008 werden als Kündigungsgründe die ungenügende Arbeitsleistung des Klägers und die seitens des Beklagten fehlende Vertrauensbasis angegeben.

Aufgrund der Akten steht fest, dass dem Kläger ein förmlicher Verweis erteilt worden ist. Da die Rechtmässigkeit dieses Verweises nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist und der Kläger selber einräumt, sich in der Wortwahl vergriffen zu haben, ist von einem unangebrachten Verhalten des Klägers anlässlich der Teambesprechung auszugehen.

Weiter ist erstellt, dass dem Kläger am 21. Januar 2008 für das Jahr 2007 eine ungenügende Leistungsbewertung eröffnet worden ist. Aufgrund der Akten mag die Richtigkeit dieser Beurteilung fraglich erscheinen, nachdem die vorangehenden Bewertungen mehrheitlich positiv ausgefallen sind. Allerdings sind die Gründe, die zu



dieser ungenügenden Bewertung führten, aus den Bemerkungen zur Leistungsbewertung nachvollziehbar. Diese Gründe werden vom Kläger auch nicht substantiiert in Frage gestellt. Er weist lediglich darauf hin, dass seine Leistungen als genügend bis gut, zumindest als befriedigend, einzustufen seien; auch sei die Bewertung insgesamt falsch. Zu berücksichtigen ist weiter, dass für das Jahr 2006 eine Leistungsbeurteilung in den Akten offenbar fehlt. Dies erschwert eine nachträgliche und lückenlose Beurteilung der klägerischen Arbeitsleistungen. Für die Richtigkeit der Bewertungen spricht der Umstand, dass sie lediglich mit einem unbedeutenden Vorbehalt versehen sind. Schliesslich fällt in Betracht, dass die vorangehenden Beurteilungen von einem anderen Vorgesetzten vorgenommen worden sind. Der Kläger kann auch nichts zu seinen Gunsten ableiten, wenn er geltend macht, die Arbeitszeugnisse seien durchwegs positiv und stünden im Widerspruch zur Bewertung aus dem Jahr 2008. Arbeitszeugnisse werden grundsätzlich wohlwollend formuliert, um dem Arbeitnehmer sein berufliches Fortkommen nicht zu erschweren. Das positiv lautende Arbeitszeugnis vermag daher die sachliche Begründetheit der Kündigung nicht in Frage zu stellen. Insgesamt fehlen stichhaltige Hinweise, dass die negative Leistungsbewertung als Reaktion auf den Vorfall anlässlich der Teambesprechung zu werten oder auf eine persönliche Aversion seines Vorgesetzten zurückzuführen ist.

Aufgrund der Akten ist folglich davon auszugehen, dass die Leistungen des Klägers für das Jahr 2007 tatsächlich mangelhaft waren.

Als weiterer Kündigungsgrund wird die fehlende Vertrauensbasis angeführt.

Aufgrund der Akten steht fest, dass am 9. April 2008 ein Gespräch zwischen der Geschäftsleitung des Spitals, dem Personalleiter sowie dem Kläger stattgefunden hat. Im Rahmen dieses Gesprächs wurden mit dem Kläger sieben Lösungsansätze ausgearbeitet. Diese Vereinbarung sollte einen Neuanfang markieren. Mit Schreiben vom 23. Mai 2008 hat sich der Kläger von diesen Lösungsansätzen teilweise wieder distanziert, obschon er die Vereinbarung unterzeichnet und sich damit vorbehaltlos einverstanden erklärt hat. Wenn sich der Kläger im mündlichen Gespräch mit den Lösungsansätzen zunächst einverstanden erklärt, diese aber anschliessend schriftlich teilweise wieder in Frage stellt, verhält er sich widersprüchlich und zeigt, dass er offenbar nicht gewillt war, einen Neuanfang zu machen und unter die vorangegangenen



Spannungen einen Schlusstrich zu ziehen. Insgesamt fällt auch auf, dass der Kläger sein Missfallen und seinen Unmut wiederholt in schriftlicher, mitunter geharnischter Form zum Ausdruck gebracht hat. Eine weitere Zusammenarbeit unter diesen Voraussetzungen würde sich als nicht annehmbar gestalten. Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar und sachlich gerechtfertigt, wenn der Beklagte eine fehlende Vertrauensbasis annimmt und nicht mehr bereit ist, das Arbeitsverhältnis fortzuführen.

Zusammenfassend gelangt das Verwaltungsgericht zum Schluss, dass sachliche Gründe für eine ordentliche Kündigung vorliegen.

2.2.5. Nachdem somit feststeht, dass die Kündigung des Klägers auf einem sachlichen Grund beruht und nicht missbräuchlich erfolgt ist, ist zu prüfen, ob die Kündigung auch mit dem Verhältnismässigkeitsprinzip vereinbar ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Kündigung nur zulässig ist, wenn weniger einschneidende Massnahmen, wie etwa Verwarnung oder Versetzung, nicht zum Ziel führen würden (Michel, a.a.O., S. 302). Sodann ist in diesem Zusammenhang auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, welche sich neben Art. 328 OR auch aus den allgemeinen Grundsätzen des Verfassungs- und Verwaltungsrechts ergibt, zu berücksichtigen. Danach müssen bei Störungen des Arbeitsklimas alle zumutbaren Vorkehrungen zur Verbesserung des Arbeitsklimas getroffen werden, und eine Kündigung ist nur dann statthaft, wenn sich diese Massnahmen als untauglich erwiesen haben (ZBI 104/2003, S. 2009 mit weiteren Hinweisen). Schliesslich sind im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung die privaten Interessen des Arbeitnehmers an einem Unterbleiben der Kündigung gegen die öffentlichen Interessen des Gemeinwesens an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeneinander abzuwägen.

Nachdem auch feststeht, dass die Leistungen des Klägers mangelhaft waren und der Beklagte erfolglos versucht hat, eine einvernehmliche Lösung zu finden, erweist sich die Kündigung als taugliches und somit verhältnismässiges Mittel. Der Beklagte hat durch das vermittelnde Gespräch versucht, die Situation zu entspannen und ist auf die Wünsche und die Befindlichkeit des Klägers weitgehend eingegangen. Insoweit kann ihr weder eine Verletzung der Fürsorgepflicht noch eine Persönlichkeitsverletzung vorgeworfen werden.



St.Galler Gerichte

Bei der Interessenabwägung fallen insbesondere die nicht sonderlich lange Anstellungsdauer von rund fünf Jahren und das öffentliche Interesse am Funktionieren der Abläufe im Spital in Betracht. Die Entlassung war demnach verhältnismässig.

2.3. Zusammenfassend ergibt sich aufgrund der vorstehenden Erwägungen, dass die Klage unbegründet und folglich abzuweisen ist.

3. Gemäss Art. 97bis Abs. 1 lit. b VRP werden im Beschwerdeverfahren betreffend das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis in sachgemässer Anwendung von Art. 343 Abs. 3 OR keine amtlichen Kosten erhoben. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist diese Bestimmung auf Klageverfahren analog anwendbar (GVP 2001 Nr. 57). Vorliegend ist die Streitwertgrenze von Fr. 30'000.— gemäss Art. 343 Abs. 2 OR überschritten. Der Kläger bezog 2008 einen Bruttolohn von Fr. 82'617.60. Seine Forderung umfasst acht Monatsgehälter. Damit ist die Streitwertgrenze von Fr. 30'000.-- überschritten und das Verfahren kostenpflichtig. Entsprechend dem Verfahrensausgang sind die amtlichen Kosten dem Kläger aufzuerlegen (Art. 95 Abs. 1 VRP). Eine Entscheidegebühr von Fr. 2'000.-- ist angemessen (Art. 13, Ziff. 622 Gerichtskostentarif, sGS 941.12). Sie ist mit dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe zu verrechnen.

Der Beklagte stellt ein Begehren um ausseramtliche Entschädigung. Gemäss Art. 98ter VRP in Verbindung mit Art. 269 lit. b des Zivilprozessgesetzes (sGS 961.2) kann bei Streitigkeiten aus Kündigungsschutz im öffentlichen Angestelltenverhältnis die Entschädigung auf erhebliche Reiseauslagen einer Partei oder ihres Vertreters beschränkt werden (vgl. R. Hirt, Die Regelung der Kosten nach st. gallischem Verwaltungsrechtspflegegesetz, Diss. St. Gallen 2004, S. 177 f.). Solche Aufwendungen fielen vorliegend nicht an, weshalb keine Entschädigungen zuzusprechen sind.

Demnach hat das Verwaltungsgericht

zu Recht erkannt:



St.Galler Gerichte

1./ Die Klage wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

2./ Die amtlichen Kosten von Fr. 2'000.-- bezahlt der Kläger unter Verrechnung des geleisteten Kostenvorschusses in gleicher Höhe.

3./ Ausseramtliche Kosten werden nicht entschädigt.

V. R. W.

Der Präsident: Der Gerichtsschreiber:

Versand dieses Entscheides an:

- den Kläger (durch Rechtsanwalt Dr. iur. A.)
- den Beklagten (durch Rechtsanwalt lic. iur. M.)

am:

Rechtsmittelbelehrung:

Die Rechtsmittelbelehrung gegen diesen Entscheid richtet sich nach Art. 82 ff., insbesondere Art. 83 lit. g und Art. 85 lit. b und Abs. 2 BGG. Das Rechtsmittel ist innert dreissig Tagen nach der Eröffnung beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen.