



Fall-Nr.: K 2013/2
Stelle: Verwaltungsgericht
Rubrik: Verwaltungsgericht
Publikationsdatum: 23.09.2015
Entscheiddatum: 23.09.2015

Entscheid Verwaltungsgericht, 23.09.2015

Personalrecht, Kündigung während der Probezeit, Art. 21 Abs. 2 PersG, Art. 25 Abs. 3 PersG in Verbindung mit Art. 336 ff. OR, Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 77 lit. a PersG. Der Arbeitnehmer kann nicht verlangen, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fortsetzt und sich langfristig bindet, wenn bereits während der Probezeit Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit dem übrigen Personal erkennbar werden (E. 2.1). Die Kündigung stand schon vor der Anhörung der Klägerin fest. Damit wurde ihr Gehörsanspruch in schwerer Weise verletzt. Die Kündigung erweist sich aufgrund der Art und Weise der Ausübung des Kündigungsrecht als missbräuchlich (E. 2.2). Vermögensrechtliche Folgen (E. 2.3), (Verwaltungsgericht, K 2013/2). Entscheid vom 23. September 2015

Besetzung

Präsident Eugster; Verwaltungsrichter Linder, Rufener, Bietenharder; Ersatzrichterin Gmünder Perrig; Gerichtsschreiber Bischofberger

Verfahrensbeteiligte

A.A.,

Klägerin,

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Matthias Raschle, Schoch, Auer & Partner,
Rechtsanwälte, Marktplatz 4, Postfach 547, 9004 St. Gallen,



gegen

Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde X.,

Beklagte,

Gegenstand

Forderung aus Arbeitsverhältnis (missbräuchliche Kündigung)

Das Verwaltungsgericht stellt fest:

A. A.A. wurde per 1. Januar 2013 mit einem Beschäftigungsgrad von 80 % als Mitglied der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde X. (KESB X.) zu einem Lohn von monatlich Fr. 6'552.10 angestellt (act. 18/1). Anlässlich einer Besprechung vom 25. Februar 2013 wurde das Angestelltenverhältnis von B.B., dem Vorsitzenden des Geschäftsausschusses der KESB X., und C.C., der KESB-Präsidentin, während der Probezeit auf den 4. März 2013 gekündigt und A.A. mit sofortiger Wirkung freigestellt. Hierfür legten sie ihr ein von ihnen unterzeichnetes Schreiben vor, welches vom 26. Februar 2013 datierte. Dieses Schreiben wurde A.A. zusätzlich, lediglich unterzeichnet durch den Vorsitzenden des Geschäftsausschusses der KESB X., am 26. Februar 2013 zugestellt (act. 18/10).

B.

Am 4. März 2013 liess A.A. durch ihren damaligen Rechtsvertreter bei der Schlichtungsstelle in Personalsachen des Kantons St. Gallen ein Begehren um Durchführung einer Schlichtungsverhandlung einreichen. Am 8. März 2013 erklärte sich die Schlichtungsstelle für nicht zuständig und überwies die Eingabe der KESB X. (act. 18/12). Mit Schreiben vom 12. April 2013 lehnte die KESB X. eine Entschädigung von A.A. ab, nachdem sie mit A.A. am 10. April 2013 eine Besprechung durchgeführt hatte (act. 18/14).

C.



St.Galler Gerichte

Am 6. August 2013 erhob A.A. (Klägerin) durch ihren damaligen Rechtsvertreter Klage beim Verwaltungsgericht mit dem Rechtsbegehren, die KESB X. (Beklagte) sei unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu verpflichten, ihr Fr. 6'552.10 nebst Zins zu 5 % seit dem 4. März 2013 zu bezahlen (act. 1).

D.

Mit Klageantwort vom 23. August 2013 beantragte die Beklagte, die Klage sei unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der Klägerin abzuweisen (act. 4). Mit Replik vom 17. September 2013 bestätigte die Klägerin ihre Anträge und Ausführungen (act. 6). Am 1./11. April 2014 reichte die Beklagte die Interkommunale Vereinbarung über die KESB X. (nachfolgend: Vereinbarung, act. 14) und das Personaldossier der Klägerin nach (act. 13 und 17 f.), worauf die Klägerin am 15. Mai 2014 abschliessend Stellung nahm (act. 22).

Auf die Ausführungen der Verfahrensbeteiligten zur Begründung ihrer Anträge und die Akten wird, soweit wesentlich, in den Erwägungen eingegangen.

Darüber zieht das Verwaltungsgericht in Erwägung:

1. Gemäss dem Anstellungsvertrag vom 4. Juni 2012 (act. 2/2) richten sich die Anstellungsbedingungen grundsätzlich nach dem Personalrecht des Kantons St. Gallen, d.h. nach dem Personalgesetz (sGS 143.1, PersG) und der Personalverordnung (sGS 143.11, PersV). Dementsprechend ist von einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten als selbständige öffentlich-rechtliche Körperschaft des Gemeinderechts auszugehen, welches sich sachgemäss nach dem PersG und der PersV richtet (vgl. GVP 2007 Nr. 5 E. 1.2.1 mit Hinweisen sowie Art. 14 PersG, Art. 1 der Vereinbarung in Verbindung mit Art. 4 des Einführungsgesetzes zur Bundesgesetzgebung über das Kindes- und Erwachsenenschutzrecht, sGS 912.5, EG-KES, und Art. 95 Abs. 2 des Gemeindegesetzes, sGS 151.2, GG). Gemäss Art. 79^{bis} erster Satzteil des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (sGS 951.1, VRP) beurteilt das Verwaltungsgericht vermögensrechtliche Ansprüche aus dem durch Verfügung begründeten



Anstellungsverhältnis in Gemeinden. Die Bestimmung bringt zum Ausdruck, dass die Klage vor Verwaltungsgericht nicht nur dann gewährleistet sein soll, wenn das Angestelltenverhältnis vertraglich begründet wurde, sondern – da es den Gemeinden freigestellt ist, inwieweit sie das Personalgesetz des Kantons anwenden wollen – weiterhin auch, wenn und solange sie bei der verfügungsweisen Anstellung bleiben (vgl. Teilentscheid des Verwaltungsgerichts K 2013/3 vom 28. April 2015 E. 1 mit Hinweis auf ABI 2010 S. 1585 ff., S. 1656, www.gerichte.sg.ch). Das Dienstverhältnis der Klägerin beruht auf dem Wahlbeschluss vom 30. April 2012 (act. 18/2) des Stadtrates Altstätten, dem Rechtsvorgänger des Geschäftsausschusses der Beklagten (vgl. Ziff. 2 des Anstellungsvertrages vom 1./4. Juni 2012, act. 18/1, und Art. 9 lit. b der Vereinbarung). Unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch Verfügung (durch den zitierten Wahlbeschluss allein) oder durch öffentlich-rechtlichen Vertrag (durch den Wahlbeschluss und die Willenserklärung der Klägerin vom 4. Juni 2012, act. 18/1) begründet worden ist, ist das Verwaltungsgericht zur Behandlung der Klage zuständig. Weiter setzt die Erhebung der Klage voraus, dass der Anspruch durch die oberste in der Sache zuständige Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens, gegen den sich der Anspruch richtet, abgelehnt worden ist (Art. 80 Abs. 2 erster Satz VRP). Mit Schreiben vom 12. April 2013 (act. 18/14) hat der Beirat der Beklagten als oberstes Organ (Art. 4 der Vereinbarung) den Anspruch der Klägerin abgelehnt, weshalb auch diese Klagevoraussetzung erfüllt ist. Im Weiteren ist die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle für Personalsachen des Kantons auf die Personengruppen gemäss Art. 2 PersG beschränkt und kann vertraglich nicht auf andere Personengruppen ausgedehnt werden. Die Schlichtungsstelle in Personalsachen weigerte sich am 8. März 2013 deshalb mit Recht, im konkreten Fall tätig zu werden (act. 18/12). Da ein Schlichtungsverfahren auf Gemeindeebene weder in der Vereinbarung noch im Anstellungsvertrag vom 1./4. Juni 2012 vorgesehen ist, steht der Klage im konkreten Fall nicht entgegen, dass analog zu Art. 78 Abs. 2 PersG kein Schlichtungsverfahren auf Gemeindeebene durchgeführt wurde (vgl. Teilentscheid des Verwaltungsgerichts K 2013/3 vom 28. Mai 2015 E. 2, www.gerichte.sg.ch). Weiter finden im erstinstanzlichen Klageverfahren die Bestimmungen über die Rechtsmittelfrist (Art. 64 in Verbindung mit Art. 47 Abs. 1 VRP) keine Anwendung. Auch ist die Legitimation als Sachurteilsvoraussetzung eines Anfechtungsverfahrens (Art. 64 in Verbindung mit Art. 45 Abs. 1 VRP) keine Prozessvoraussetzung (Cavelti/Vögeli,



Verwaltungsgerichtsbarkeit im Kanton St. Gallen, St. Gallen 2003, N 1152 f. sowie VerwGE K 2012/5 vom 19. Dezember 2013 E. 3 mit Hinweisen, www.gerichte.sg.ch). Im übrigen ist die Klage am 6. August 2013 erhoben worden (act. 1), nachdem es die Beklagte am 12. April 2013 abgelehnt hatte, der vermögensrechtlichen Forderung der Klägerin zu entsprechen (act. 18/14). Somit ist die sechsmonatige Frist gemäss Art. 81 PersG eingehalten, und es braucht nicht geprüft zu werden, ob diese Vorschrift im konkreten Fall sachgemäss Anwendung findet. Die Klage erfüllt ferner in formeller und inhaltlicher Hinsicht die gesetzlichen Anforderungen (Art. 80 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 64 und Art. 48 Abs. 1 VRP). Auf die Klage ist einzutreten. Damit erübrigt sich das Einholen der von der Klägerin beantragten Amtsauskunft bei der Aufsichtsbehörde der Beklagten (act. 1, S. 4). Auch kann offen gelassen werden, ob das Schreiben der Beklagten vom 12. April 2013 (act. 18/14) gemäss der Auffassung der Klägerin zu Unrecht keine Rechtsmittelbelehrung im Sinne von Art. 24 Abs. 2 lit. d VRP enthielt (act. 1, S. 4).

2.

Die Klägerin beruft sich darauf, dass ihr die Beklagte ohne sachlichen Grund und ohne vorgängige Anhörung gekündigt habe, weshalb eine missbräuchliche Kündigung vorliege und ihr ein Anspruch auf Entschädigung in der Höhe von mindestens einem Monatslohn zustehe. Ihr sei nicht nur ein finanzieller Schaden entstanden, sondern sie habe auch einen Reputationsschaden erlitten, da ihr "plötzlicher" Abgang zu zahlreichen Vorurteilen der lokalen Bevölkerung geführt habe. Die Kündigung sei für sie vollkommen überraschend erfolgt. Sie hätte in keinsten Weise erahnen können, dass die Beklagte die Absicht hege, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Im Vorfeld habe es nie irgendwelche Anzeichen hierfür gegeben. Weder sei sie gemahnt noch seien ihre Leistungen bemängelt worden. Anlässlich der Besprechung vom 25. Februar 2013, bei welcher das bereits unterzeichnete Kündigungsschreiben datiert vom 26. Februar 2013 übergeben worden sei, hätten ihr B.B. und C.C. lapidar zu verstehen gegeben, dass sich der Arbeitgeber während der Probezeit auch ohne Grund von einer Mitarbeiterin trennen könne. Auf ihre Nachfrage hin hätte B.B. eingeräumt, es passe einfach "menschlich" nicht. Bei der Einladung zu diesem Gespräch sei die Kündigung bereits beschlossene Sache gewesen. Ihre Aussagen anlässlich der fraglichen Besprechung seien ohne jegliche Relevanz geblieben. Eine solche pro-forma-Anhörung stelle eine



Verletzung des rechtlichen Gehörs dar. Am 19. Februar 2013 habe sie mit D.D., Beirat der Beklagten, auf dessen Wunsch hin gesprochen. Dabei seien verschiedene Belange der Behörde diskutiert worden, nachdem diese erst seit dem 1. Januar 2013 bestanden und sich noch in der Aufbauphase befunden habe. Dabei habe sie D.D. mitgeteilt, dass die Organisation und bestimmte Abläufe bei der Beklagten noch nicht gefestigt seien und auf bekannte Änderungen allenfalls früher hätte reagiert werden können. Ihre Leistungen und ihr Verhalten bei der Beklagten seien aber nicht Besprechungsgegenstand gewesen. D.D. habe mit keinem Wort erwähnt und keinen Anlass zur Vermutung gegeben, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder Beanstandungen betreffend ihre Leistungen im Raum gestanden hätten. Anlässlich der Kündigung vom 25. Februar 2013 sei dieses Gespräch von B.B. und C.C. jedoch thematisiert worden. Sie könne sich deshalb des Eindrucks nicht erwehren, dass die Kündigung disziplinarischen Charakter habe resp. es sich um eine Rache Kündigung handle. Die von der Beklagten in ihrer Klageantwort vom 23. August 2013 (act. 4) ins Feld geführten Kritiken an ihrer Person und ihrem Arbeitsverhalten müssten als nachträglich konstruiert gelten. An den wöchentlichen Besprechungen, welche C.C. mit jedem Mitglied der KESB durchgeführt habe, sei es darum gegangen, die Arbeitsabläufe in der neu geschaffenen KESB zu definieren, zu überwachen und, falls notwendig, anzupassen. Weiter sei über die laufenden Fälle gesprochen worden, sodass auch in der Startphase der KESB ein guter "Kundenservice" angeboten werden konnte. In den besagten wöchentlichen Besprechungen habe C.C. zu keinem Zeitpunkt ihr Verhalten und/oder ihre Arbeitsweise kritisiert. Auch sei ihr nicht bekannt gewesen resp. sei sie von C.C. nicht darüber informiert worden, dass über sämtliche Besprechungen Aktennotizen erstellt worden seien. So habe sie nie die Möglichkeit gehabt, diese einzusehen und dazu Stellung zu nehmen. Es handle sich bei diesen im Personaldossier befindlichen Aktennotizen um einseitige, nachträglich erstellte Behauptungen von Seiten der Beklagten. Sie würden nicht den tatsächlichen Inhalt der Besprechungen wiedergeben. Bereits nach der ersten Woche, am 8. Januar 2013, habe C.C. sie anlässlich der wöchentlichen Routinebesprechung gefragt, ob sie sich eine andere Tätigkeit innerhalb der KESB vorstellen könne, nachdem sie aus persönlichen Gründen für kurze Zeit krankgeschrieben gewesen sei. Diese Anfrage habe von ihr nur als Degradierung aufgefasst werden können. Statt gewähltes Mitglied einer Behörde wäre sie "nur" noch Angestellte der Behörde gewesen. Selbstredend



habe einer solchen Degradierung von ihrer Seite nicht zugestimmt werden können. Dass sie entsprechend abgeblockt habe, sei nicht auf mangelnde Kritikfähigkeit oder mangelhafte Arbeitsweise/Arbeitseinstellung zurückzuführen gewesen, sondern auf die Tatsache, dass sie bereits nach so kurzer Zeit mit einer möglichen Degradierung und damit einer Verschlechterung des Arbeitsverhältnisses konfrontiert worden sei. Werde man bereits eine Woche nach Arbeitsbeginn mit einem solchen Gespräch "überfahren", sei eine abweisende Reaktion nur allzu verständlich. Anlässlich der Besprechung vom 17. Januar 2013 habe sie den Fall des gewalttätigen Ehemanns erwähnt, welchen sie zusammen mit dessen Ehefrau zu einer Besprechung zum gemeinsamen Antrag auf Regelung des Besuchsrechts zwischen Vater und Kind eingeladen habe. Erst im Verlaufe dieser Besprechung habe ihr die Ehefrau einen Bundesordner mit Dokumenten übergeben, aus welchen hervorgegangen sei, dass der Ehemann gewalttätig und deswegen schon verurteilt worden sei. Die gemeinsame Einladung könne ihr nicht zum Vorwurf gemacht werden. Sodann entbehre der Vorwurf von C.C. in der Aktennotiz vom 24. Januar 2013, sie würde keine Telefone entgegennehmen, jeder Grundlage. Da sie als einziges Behördenmitglied in einem 80%-Pensum gearbeitet habe, seien sämtliche Anfragen von Bürgern vom Sekretariat an sie weiter geleitet worden. Sie habe sich bei den nicht von ihr bearbeiteten Fällen erlaubt, die telefonischen Anfragen nicht direkt zu beantworten, sondern sich zuerst in die Fälle einzulesen, um den Betroffenen anschliessend telefonisch eine kompetente und solide Antwort geben zu können. Weiter sei sie von C.C. dazu "verdonnert" worden, sämtliche Fälle sowie das geplante Vorgehen mit E.E. zu besprechen. Diese Anordnung von C.C. sei besonders stossend und enorm demütigend gewesen, habe es sich doch bei E.E. um eine "einfache" Mitarbeiterin der Beklagten gehandelt, während sie ein gewähltes Mitglied der Behörde gewesen sei. Somit sei in inakzeptabler Weise ihre Stellung untergraben worden. Es habe sich dabei um eine reine Schikane gehandelt. Bei der Aktennotiz vom 24. Januar 2013 handle es sich mehr um persönliche Animositäten zwischen C.C. und ihr, denn um sachliche Kritik. Betreffend die Aktennotiz vom 7. Februar 2013 gehe es nicht an, dass eine unterstellte Person (E.E.) sie als vorgesetzte Person in einer solchen Art und Weise qualifiziere. Offensichtlich sei bei der Beurteilung durch C.C. und durch E.E. keine Objektivität vorhanden gewesen. Mit Blick auf den zeitlichen Ablauf komme bei ihr das Gefühl auf, dass man sie von Beginn an loswerden wollte, um sie durch E.E. zu ersetzen. Schliesslich sei ihre Stelle nach der Kündigung



mit E.E. besetzt worden. Darauf deute auch hin, dass vom Gespräch zwischen ihr und D.D. vom 19. Februar 2013, welches positiv verlaufen sei, keine Aktennotiz erstellt worden sei.

2.1.

Zu prüfen ist zunächst, ob sich die ausgesprochene Kündigung auf sachliche Gründe stütze. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber bedarf nach Art. 21 Abs. 1 PersG, welche Bestimmung die Verfahrensbeteiligten im Anstellungsvertrag vom 1./4. Juni 2012 als anwendbar erklärten, eines ausreichenden sachlichen Grundes. Die Bedingung des "ausreichenden sachlichen Grundes" gilt sowohl bei der Kündigung während der Probezeit als auch bei der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die Motive einer Probezeitkündigung richten sich aber nach dem Sinn und Zweck der Probezeit und damit der Frage, ob sich die gegenseitigen Erwartungen hinsichtlich Arbeitsinhalt und sozialem Umfeld/Verhalten erfüllen. Für die Kündigungsgründe während der Probezeit gilt deshalb ein weniger strenger Massstab als für die zulässigen Gründe bei ordentlicher Kündigung, welche in Art. 21 Abs. 2 PersG ausdrücklich und – entgegen dem Wortlaut dieser Bestimmung ("insbesondere") – gemäss der Botschaft der Regierung vom 27. April 2010 abschliessend erwähnt sein sollen (ABI 2010 S. 1585 ff., S. 1622). Ob Letzteres zutrifft, braucht hier nicht weiter erörtert zu werden. Die Kündigungsschutzbestimmungen gemäss Art. 336 ff. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220, OR) und die hierzu ergangene bundesgerichtliche Rechtsprechung sind sachgemäss anwendbar (Art. 25 Abs. 3 PersG). Die Probezeit soll den Parteien die Möglichkeit bieten, einander kennenzulernen, was zur Schaffung eines Vertrauensverhältnisses notwendig ist. Sie erlaubt den Parteien abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen. Sie werden in die Lage versetzt, über die in Aussicht genommene langfristige Bindung in Kenntnis der konkreten Umstände zu urteilen. Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter Frist zu kündigen, ist Ausfluss der Vertragsfreiheit. Bei Abschluss des Vertrages liegt es grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers, welchen von mehreren Kandidaten er einstellen will. Ebenso entscheidet der Arbeitnehmer frei, für welche Arbeitsstelle er sich bewirbt. Diese Abschlussfreiheit wirkt in die Probezeit nach, indem die Parteien grundsätzlich



den Entscheid über eine langfristige Bindung aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse frei treffen können. Soweit sich die Kündigung an diesem Zweck der Probezeit orientiert, ist allein darin, dass ihr etwas "Willkürliches" anhaftet, kein Rechtsmissbrauch zu erblicken. Die zulässige "Willkür" entspricht der Freiheit der Parteien, darüber zu entscheiden, ob sie sich langfristig binden wollen (vgl. BGE 134 III 108 E. 7.1.1, BStrafGe RR.2014.312 vom 16. März 2015 E. 6.3.2 und ARV 2010 S. 26 ff., S. 28 sowie P. Helblin, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz, Bern 2013, Art. 8 N 122 mit Hinweis auf BGE 120 Ib 134 E. 2a mit Hinweisen).

Aus den Kündigungsschreiben vom 25./26. Februar 2013 lässt sich nicht ersehen, weshalb der Klägerin gekündigt wurde. Das Schreiben verweist diesbezüglich auf die Besprechung vom 25. Februar 2013. Ein Protokoll dieser Besprechung ist nicht aktenkundig. Weiter lässt sich der Sachverhalt aus den von der Beklagten eingereichten Aktennotizen vom 8., 17., 22., 24. Januar 2013 und 7. Februar 2013 (act. 18/5-9), welche der Klägerin nicht zur Berichtigung vorgelegt worden sind und deren Inhalt von der Klägerin bestritten wird, diesbezüglich nicht zweifelsfrei ermitteln. Es finden sich keine ausreichenden Anhaltspunkte für die von der Beklagten in der Klageantwort vom 23. August 2013 (act. 4) geltend gemachten Mängel in der Leistung oder im Verhalten der Klägerin. Nach dem hiervor Gesagten ist die Kündigung indessen auch dann zulässig, wenn den Arbeitnehmer an der unbefriedigenden Situation kein Verschulden trifft. Der Arbeitnehmer kann nicht verlangen, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fortsetzt und sich langfristig bindet, wenn bereits während der Probezeit Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit dem übrigen Personal erkennbar werden. Aus der Klageantwort vom 23. August 2013 ("Nicht-Verstehen") und den Aktennotizen lässt sich schliessen, dass sich im Verlauf der Probezeit aus Sicht der Beklagten anhand der konkreten Erfahrungen am Arbeitsplatz zeigte, dass keine Aussicht auf eine fruchtbare Zusammenarbeit bestand. Damit orientierte sich die Kündigung am Zweck der Probezeit und war daher in dieser Hinsicht nicht missbräuchlich, zumal in den Akten eine von der Klägerin behauptete Racheekündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR wegen ihrer Besprechung mit D.D. vom 19. Februar 2013 nicht ausreichend belegt ist (vgl. Streiff/von Känel/Rudolf, Arbeitsvertrag, Zürich 2012, N 8 zu Art. 336).

2.2.



Weiter stellt sich die Frage, ob die Kündigung formell korrekt erfolgt ist.

Nach Art. 9 der Vereinbarung wählt der Geschäftsausschuss die Mitglieder der Beklagten und die Mitarbeitenden auf Antrag der Präsidentin der Beklagten. Demzufolge ist davon auszugehen, dass auch die Kündigung von Angestelltenverhältnissen auf Antrag der Präsidentin in die Zuständigkeit des Geschäftsausschusses fällt. Der Geschäftsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Beirats, dessen Stellvertreter bzw. Stellvertreterin und einem weiteren Mitglied des Beirats (Art. 8 der Vereinbarung). Der Vorsitzende vertritt die Beklagte nach aussen (Art. 10 der Vereinbarung). Vorliegend hat der Vorsitzende die Kündigung am 25. Februar 2013 im Namen des Geschäftsausschusses zusammen mit der Präsidentin unterzeichnet. Auf einen entsprechenden Beschluss des Geschäftsausschusses wird jedoch nicht Bezug genommen. Sollte ein Mangel in der Vertretung bestehen, könnte dieser grundsätzlich nachträglich geheilt werden (vgl. W. Portmann, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 335 OR, N 12). Die Frage kann indessen offen gelassen werden, da die Klägerin keinen solchen Mangel geltend macht sowie diesbezüglich nicht unverzüglich eine Klarstellung verlangte und die Kündigung zurückwies, obschon sie dazu verpflichtet gewesen wäre (vgl. Streiff/von Känel/Rudolf, a.a.O., N 8 zu Art. 335).

Unbesehen davon, ob die vorliegende öffentlich-rechtliche Kündigung auf einem Beschluss des Geschäftsausschusses der Beklagten oder lediglich auf einer Willenserklärung von dessen Vorsitzenden beruhte, stellt sie einen Verwaltungsakt dar. Der Klägerin musste deshalb vorgängig das rechtliche Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (SR 101, BV) gewährt werden. Der Anspruch auf rechtliches Gehör gilt im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt. Im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses darf die zuständige Behörde erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheidrelevanten Sachlage und mithin erst nach Anhörung der betroffenen Person zu einer Entscheidung gelangen. Der Anspruch ist verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (zur Publikation vorgesehener BGer 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.2 mit Hinweisen). Dementsprechend schreibt Art. 77 lit. a PersG ausdrücklich vor, dass die betroffene Mitarbeiterin vor Eröffnung der Kündigung Gelegenheit zur Stellungnahme erhält (vgl. auch Art. 15 Abs. 1 und 2 VRP).



Nach der unbestritten gebliebenen Sachverhaltsdarstellung der Klägerin in ihrer Stellungnahme vom 15. Mai 2014 (act. 22, S. 7), wurde ihr das Kündigungsschreiben, datiert vom 26. Februar 2013, anlässlich der Besprechung vom 25. Februar 2013 bereits unterzeichnet überbracht. Auch geht aus den Aktennotizen der Beklagten (act. 18/5-9) nicht hervor, dass die Klägerin anlässlich der wöchentlichen Sitzungen mit der Präsidentin der Beklagten vom 8., 17., 22., 24. Januar 2013 sowie 7. Februar 2013 und der Besprechung mit D.D. vom 19. Februar 2013 über die beabsichtigte Kündigung in Kenntnis gesetzt worden ist. Mit anderen Worten stand die Kündigung schon vor der Besprechung vom 25. Februar 2013, d.h. vor der Anhörung der Klägerin, fest. Damit wurde der Gehörsanspruch der Klägerin in schwerer Weise verletzt. Die Kündigung erfolgte rechtswidrig und erweist sich somit auch ohne Rückgriff auf Art. 336 Abs. 1 oder 2 OR aufgrund der Art und Weise der Ausübung des Kündigungsrechts öffentlich-rechtlich als missbräuchlich (vgl. demgegenüber die für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse ausserhalb von Art. 336 OR anerkannten Missbrauchstatbestände Streiff/von Känel/Rudolf, a.a.O., N 4 zu Art. 336)

2.3.

Auf die vermögensrechtlichen Folgen einer missbräuchlich erfolgten Kündigung ist Art. 336a OR sachgemäss anwendbar (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. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten (Abs. 2). Massgebend ist der Bruttolohn. Zu berücksichtigen ist nicht nur der Grundlohn, sondern jede geschuldete Entschädigung mit Lohncharakter, insbesondere der 13. Monatslohn (vgl. Streiff/von Känel/Rudolf, a.a.O., N 3 zu Art. 336a). Die Entschädigung unterliegt keinen Sozialabzügen, weil sie Straf- und Genugtuungsfunktion hat und damit kein Erwerbseinkommen darstellt (vgl. BGer 4A_571/2008 vom 5. März 2009 in: ARV 2009 S. 129 ff., S. 133). Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig (Art. 339 Abs. 1 OR). Von der Fälligkeit zu unterscheiden ist der Verzug. Endet das Arbeitsverhältnis infolge Kündigung, ist zum Eintritt des Verzugs keine Mahnung erforderlich. Die Verzinsung als Verzugsfolge setzt bei Beendigung des unbefristeten



Arbeitsverhältnisses durch Kündigung mit dem Ablauf der Kündigungsfrist ein (vgl. BGer 4C.67/2005 vom 4. Mai 2005 E. 2.3 in: ARV 2005 S. 251 ff., S. 252). Ist der Schuldner mit der Zahlung einer Geldschuld in Verzug, so hat er Verzugszinse zu fünf vom Hundert für das Jahr zu bezahlen, selbst wenn die vertragsmässigen Zinse weniger betragen (Art. 104 Abs. 1 OR).

Die Klägerin beantragt, es sei ihr für die missbräuchlich ergangene Kündigung eine Entschädigung in der Höhe eines Monatsgehalts von Fr. 6'552.10 nebst Zins zu 5 % seit dem 4. März 2013 zuzusprechen. Mit diesem Begehren bewegt sich die Klägerin am unteren Rand des in Art. 336a Abs. 2 OR vorgesehenen Entschädigungsrahmens von bis zu sechs Monatslöhnen. Angesichts der Schwere der Gehörsverletzung und der Nachteile, welche der Klägerin durch die im Ergebnis nur hinsichtlich der Gehörsverletzung zu Unrecht eröffneten Kündigung erwachsen sind, erscheint eine Entschädigung in der beantragten Höhe als angemessen. Die Beklagte ist mit Beendigung des Dienstverhältnisses am 4. März 2013 in Verzug geraten. Der Anstellungsvertrag vom 1./4. Juni 2012 enthält im Vergleich zu Art. 104 Abs. 1 OR keine abweichende Vereinbarung. Antragsgemäss schuldet die Beklagte der Klägerin damit ab dem 4. März 2013 Verzugszins von 5 %.

3.

Da sich die Forderung der Klägerin auf lediglich Fr. 6'552.10 zuzüglich 5 % Verzugszins ab dem 4. März 2013 beläuft, werden für das Klageverfahren keine amtlichen Kosten erhoben (Art. 82 Abs. 2 PersG in Verbindung mit Art. 114 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung, Zivilprozessordnung, SR 272, ZPO).

Die Beklagte hat die Klägerin für das Klageverfahren ausseramtlich mit Fr. 2'750.-- zuzüglich vier Prozent pauschale Barauslagen und Mehrwertsteuer zu entschädigen (Art. 80 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 98 Abs. 1 und 98^{bis} f. VRP in Verbindung mit Art. 95 Abs. 3, 96 und 105 Abs. 2 ZPO, Art. 6, 19, 22 Abs. 1 lit. b, 28^{bis} Abs. 1 und 29 der Honorarordnung für Rechtsanwälte und Rechtsagenten, sGS 963.75, HonO; VerwGE B 2011/207 vom 16. April 2014 E. 8.2, Teilentscheid VerwGE K 2013/3 vom 28. April 2015 E. 6 mit Hinweis auf VerwGE K 2011/2 vom 29. August 2012 E. 4, www.gerichte.sg.ch).



Demnach erkennt das Verwaltungsgericht zu Recht:

1.

Die Klage wird gutgeheissen. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 6'552.10 zuzüglich 5 % Verzugszins ab dem 4. März 2013 zu bezahlen.

2.

Es werden keine amtlichen Kosten erhoben.

3.

Die Beklagte hat die Klägerin ausseramtlich mit Fr. 2'750.-- zuzüglich vier Prozent Barauslagen und Mehrwertsteuer zu entschädigen.

Der Präsident

Der Gerichtsschreiber

Eugster

Bischofberger