

BL_GERICHTE 810 2015 18 vom 18. November 2015

BL Gerichte, 2015-11-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_2015_18

FR: BL_GERICHTE 810 2015 18 du 18 novembre 2015

IT: BL_GERICHTE 810 2015 18 del 18 novembre 2015

Regeste

Kündigung des Arbeitsverhältnisses (RRB Nr. 0048 vom 13. Januar 2015)

Erwägungen

E. 4

Selbst wenn die Sperrfrist vorliegend zur Anwendung käme, stellen die von der Musikschule verschickte Einladung zum rechtlichen Gehör vom 4. Dezember 2013 sowie die von ihr vorgesehene persönliche Anhörung vom 19. Dezember 2013 grundsätzlich keine Handlungen dar, welche dem Schutzzweck der Sperrfrist entgegenstehen und die Kündigung vom 31. Januar 2014 damit als ungültig bzw. nichtig erscheinen lassen würden.

5.1 Zusammenfassend ergibt sich, dass der zeitliche Kündigungsschutz von § 26 Personalgesetz i.V.m. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR nach dessen Sinn und Zweck vorliegend nicht greift. Zu prüfen ist somit im Folgenden, ob die von der Musikschule gegenüber der Beschwerdeführerin verfügte Kündigung vom 31. Januar 2014 sachlich begründet war.

5.2 Die Beschwerdeführerin bringt diesbezüglich insbesondere vor, dass zum Zeitpunkt der Kündigung klare Hinweise vorgelegen hätten, dass sie ihre Arbeitsfähigkeit wiedererlangen würde. So habe sie in ihrer Stellungnahme zum rechtlichen Gehör vom 23. Januar 2014 vorgebracht, dass zu erwarten sei, dass sie bei einer adäquaten Klärung des Verfahrens wegen verbaler sexueller Belästigung ihre vollständige Arbeitsfähigkeit wiedererlangen könne und sich ihr gesundheitlicher Zustand bei Ergreifen der notwendigen und empfohlenen Massnahmen durch die Arbeitgeberin voraussichtlich wieder verbessern könne. In ihrer Stellungnahme vom 23. Januar 2014 habe sie zudem beantragt, dass die von der Vertrauensperson empfohlenen Massnahmen umzusetzen seien, um ihre Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Dem Musikschulrat sei demzufolge spätestens zu diesem Zeitpunkt klar gewesen, dass mit einer Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen sei. Zudem hätte der Musikschulrat eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen müssen, wenn er der Meinung gewesen wäre, dass mit einer Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht mehr gerechnet werden könne. Der Kündigungsgrund sei somit nicht erfüllt.

5.3 Vorliegend hat der Musikschulrat die Kündigung ausgesprochen, weil er davon ausgegangen ist, dass die Beschwerdeführerin ihre vollständige Arbeitsfähigkeit an der Musikschule B. nicht mehr erreichen werde. Weiter wurde in der Kündigung ausgeführt, die Behauptung der Beschwerdeführerin, es wäre zu erwarten, dass sie bei einer aus ihrer Sicht adäquaten Klärung des Verfahrens wegen sexueller Belästigung ihre vollständige Arbeitsfähigkeit wieder erlangen könne, entbehre jeder Grundlage. Ansonsten hätte die Beschwerdeführerin die notwendigen Schritte zur Klärung des Verfahrens bereits seit langem einleiten können, treffe sie doch als Arbeitnehmerin auch eine Schadensminderungspflicht. Der Musikschulrat hingegen habe alle von der Vertrauensperson vorgeschlagenen Massnahmen umgesetzt.

5.4 Die Gründe, welche zu

einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit berechtigen, werden in § 19 Personalgesetz abschliessend aufgezählt (Nicole Schuler Leber , Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, in: Giovanni Biaggini u.a. [Hrsg.], Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft III, Liestal 2007, S. 158). § 19 Abs. 3 lit. a Personalgesetz sieht vor, dass die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen kann, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist. Demzufolge ist die Kündigung nur dann zulässig, wenn im Zeitpunkt der Kündigung davon ausgegangen werden kann, dass die angestellte Person auch in absehbarer Zeit ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen können. Wann davon ausgegangen werden kann, lässt sich nicht abschliessend beantworten. § 26 Personalgesetz sieht lediglich eine Mindestfrist vor, welche abgewartet werden muss, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden kann. Erst nach Ablauf dieser Frist kann geprüft werden, ob die Arbeit nicht in absehbarer Zeit wieder aufgenommen werden kann. Dies erfordert eine Prognose, welche im Einzelfall zu prüfen ist (Nicole Schuler Leber , a.a.O., S. 162).

5.5 Dr. med. F. attestierte der Beschwerdeführerin mit ärztlicher Erstbescheinigung vom 10. Juni 2013 eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 28. Juni 2013 und mit einer weiteren Bescheinigung vom 26. Juli 2013 eine Arbeitsunfähigkeit auf absehbare Zeit, mindestens bis zum 31. August 2013. Anschliessend wurde der Beschwerdeführerin mit diversen Folgebescheinigungen weiterhin die Arbeitsunfähigkeit attestiert. Mit zwei ärztlichen Folgeattesten vom 27. November 2013 bzw. vom 10. Januar 2014 wurde die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin sodann von Dr. med. G. bis zum 31. Dezember 2013 bzw. bis voraussichtlich zum 21. März 2014 bescheinigt. Zum Zeitpunkt der Kündigung am 31. Januar 2014 bestand die gesundheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin somit schon seit einem halben Jahr. Dem Regierungsrat ist zuzustimmen, dass bei einem Arbeitsverhältnis, welches seit September 2007 bestand, eine Dauer von einem halben Jahr als längerfristig anzusehen ist. Die Musikschule musste während dieser Zeit organisatorisch umdisponieren und befristete Anstellungen vornehmen, um den Blockflötenunterricht sicherstellen zu können. Gleichzeitig mussten die Stellvertretungslösungen kurzfristig organisiert werden, da die ärztlichen Krankschreibungen jeweils für die Dauer eines Monats erfolgten und der Grund für die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Musikschule nicht bekannt war (vgl. E. 6.4 nachfolgend). Es musste somit jederzeit mit einer Rückkehr der Beschwerdeführerin gerechnet werden. Ein solcher Zustand war für die Musikschule für die Zeit von mehr als einem halben Jahr nicht zumutbar.

5.6.1. Nachdem die krankheitsbedingte Absenz der Beschwerdeführerin länger als ein halbes Jahr gedauert hatte, konnte die Musikschule zudem nicht davon ausgehen, dass die Beschwerdeführerin in absehbarer Zeit ihre Arbeit wieder aufnehmen können. Zum einen reichte die Beschwerdeführerin der Musikschule ein Arztzeugnis ein, wonach sie vom 10. Januar 2014 bis voraussichtlich am 21. März 2014 krankgeschrieben sei. Der Musikschulrat musste befürchten, dass sich die Krankschreibungen weiterziehen würden. Zum anderen stellte die Beschwerdeführerin die Erlangung ihrer Arbeitsfähigkeit zwar in Aussicht, machte dies jedoch von einer adäquaten Klärung des Verfahrens wegen sexueller Belästigung abhängig (vgl. Schreiben zum rechtlichen Gehör vom 23. Januar 2014). Dabei verlangte die Beschwerdeführerin, dass die Empfehlungen, welche E. in ihrem Bericht abgegeben hatte, vom Musikschulrat umzusetzen seien. Konkret verlangte die Beschwerdeführerin eine Entschuldigung von D. , ein begleitetes Gespräch mit D. sowie die Erkundigung der Musikschule nach ihrem Befinden.

5.6.2. Zu diesen Forderungen der Beschwerdeführerin

ist Folgendes auszuführen: Gemäss der Empfehlung von E. solle sich D. für die Vorkommnisse zwischen ihm und der Beschwerdeführerin entschuldigen, den Tatbestand der verbalen sexuellen Belästigung müsse er hingegen nicht anerkennen. D. hält in seinem Schreiben an die Beschwerdeführerin vom 12. März 2013 fest, dass er den Vorwurf der sexuellen Belästigung entschieden zurückweise. Es sei nie seine Absicht gewesen, die Beschwerdeführerin durch seine Äusserungen zu verletzen oder zu beleidigen. Sollte das dennoch passiert sein, entschuldige er sich in aller angebrachten Form. D. hat sich demzufolge für seine Äusserungen gegenüber der Beschwerdeführerin entschuldigt und dargestellt, dass er sie weder verletzen noch beleidigen wollte. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin ist dem Musikschulrat zuzustimmen, dass dieses Schreiben von D. als Entschuldigung für die Vorkommnisse zu werten ist, obschon der Vorwurf der sexuellen Belästigung zurückgewiesen wurde. Die Empfehlungen von E. wurden diesbezüglich umgesetzt. 5.6.3 Weiter wurde dem Musikschulrat von E. empfohlen, der Beschwerdeführerin ein Gespräch anzubieten. Der Musikschulrat wurde hingegen nicht dazu aufgefordert, ein begleitetes Gespräch mit D. und der Beschwerdeführerin durchzuführen. Aus den vorliegenden Akten ist ersichtlich, dass der Musikschulrat dieser Empfehlung mehrfach gefolgt ist. Die Beschwerdeführerin nahm das Gesprächsangebot der Musikschule anfangs an (vgl. E-Mail der Beschwerdeführerin an die Präsidentin des Musikschulrates vom 12. März 2013), stellte jedoch weitere Bedingungen bezüglich Ort und Zeit. Zusätzlich verlangte sie eine finanzielle Entschädigung für den Zeitaufwand während des Gesprächs (vgl. E-Mails vom 15. März 2013 und vom 21. März 2013 zwischen der Beschwerdeführerin und der Präsidentin des Musikschulrates). Nachdem der Musikschulrat auf die Bedingungen der Beschwerdeführerin eingegangen war und ihr Terminvorschläge unterbreitet hatte, hat die Beschwerdeführerin durch eine Lehrerkollegin ausrichten lassen, dass sie nicht zu einem Gespräch erscheinen werde. In einem darauffolgenden E-Mail bat die Beschwerdeführerin aufgrund hoher Arbeitsbelastung um eine Verschiebung des Gesprächs bis Mai 2013 und äusserte insbesondere Wünsche bezüglich ihrer Entschädigung für erlittene Unbill, Schadenersatz und Massnahmen gegen den Täter. Zudem beantragte sie, dass einerseits eine juristische Fachperson zum Gespräch hinzugezogen werde und andererseits die vollständige Rehabilitation ihrer Person (vgl. E-Mail der Beschwerdeführerin an die Präsidentin des Musikschulrates vom 25. März 2013). Anschliessend war die Beschwerdeführerin während zwei Wochen krankgeschrieben (vgl. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Dr. med. F. vom 8. April 2013, vom 10. April 2013, vom 12. April 2013 sowie vom 15. April 2013). Am 19. April 2013 schloss der Musikschulrat im Rahmen seiner Sitzung die Bearbeitung des Vorfalles der verbalen sexuellen Belästigung ab und teilte dies der Beschwerdeführerin am 24. April 2013 vorab telefonisch mit (vgl. Beschwerdebeurteilung vom 30. März 2015 S. 14). Darauf verlangte die Beschwerdeführerin bei der ehemaligen Präsidentin des Musikschulrates telefonisch ein mediiertes Gespräch mit D. . Aus den Akten geht hervor, dass es zu keinem solchen Gespräch gekommen ist und die Beschwerdeführerin in der Folge auch kein weiteres Gespräch mit dem Musikschulrat verlangt hat. Es ergibt sich folglich, dass der Musikschulrat den Empfehlungen von E. nachgekommen ist und der Beschwerdeführerin mehrere Terminvorschläge für ein Gespräch angeboten hat. Dass die Beschwerdeführerin ein solches Gespräch nicht wahrgenommen hat, obschon sich der Musikschulrat mehrfach darum bemüht hatte, kann diesem nicht angelastet werden. Der Musikschulrat war ebenfalls nicht verpflichtet, auf das Nachsuchen der Beschwerdeführerin nach einem medierten Gespräch einzugehen, da sie sich diesbezüglich erst gemeldet hatte, nachdem der

Musikschulrat mehrmals versucht hatte, ein Gespräch mit ihr zu vereinbaren und schliesslich die Bearbeitung der Angelegenheit abgeschlossen hatte. Zudem ist die Beschwerdeführerin ihrer Verpflichtung, den Musikschulrat darüber zu informieren, ob sie die Entschuldigung von D. annehme, bis am 24. April 2013 nicht nachgekommen (vgl. Bericht von E. vom 12. Februar 2013 Ziffer 4.3 und E-Mails zwischen der Beschwerdeführerin und der Präsidentin des Musikschulrats vom 18. März 2013 bzw. vom 25. März 2013).

5.6.4 Weiter sollte sich der Musikschulrat gemäss den Empfehlungen von E. bei der Beschwerdeführerin nach Ablauf einer gewissen Frist (Bsp. 3 oder 6 Monate) nach ihrem Befinden und der aktuellen Situation erkundigen. Aus dem Zusammenhang der Empfehlungen von E. ergibt sich, dass eine solche Erkundigung durch den Arbeitgeber dazu dienen sollte, herauszufinden, ob eine Bereinigung der Angelegenheit stattgefunden hatte, und die Zusammenarbeit unter diesen Umständen für die Beteiligten, insbesondere für die Beschwerdeführerin, funktionierte. Es erhellt jedoch ohne Weiteres, dass sich eine Erkundigung nach dem Befinden und der aktuellen Situation erübrigt, wenn die Situation wie im vorliegenden Fall – und für den Musikschulrat offensichtlich erkennbar – nicht bereinigt worden ist.

5.7 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass der Musikschulrat seinerseits die Empfehlungen von E. umgesetzt hat und nicht verpflichtet war, auf die darüber hinaus gehenden Bedingungen der Beschwerdeführerin einzugehen. Aus den Akten ergibt sich zudem, dass der Musikschulrat auch weiterhin nicht bereit ist, diese Bedingungen der Beschwerdeführerin zu erfüllen. Eine adäquate Klärung des Verfahrens wegen sexueller Belästigung nach den Vorstellungen und Bedingungen der Beschwerdeführerin wird somit nicht möglich sein. Demzufolge durfte der Musikschulrat zum Zeitpunkt der Kündigung davon ausgehen, dass auch ein weiterer Versuch, die Angelegenheit zu bereinigen, wenig erfolgsversprechend wäre und die Beschwerdeführerin ihre Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Musikschule B. in absehbarer Zeit nicht wieder erlangen würde. An dieser Einschätzung konnte auch das von der Beschwerdeführerin der Musikschule eingereichte ärztliche Attest vom 19. Februar 2014 nichts ändern, welches ihr eine Wiedereingliederung in die Unterrichtstätigkeit ab 1. März 2014 mit einem Pensum von 50% bescheinigte, zumal das Attest drei Wochen nach der erfolgten Kündigung eingereicht wurde.

5.8 Anzuführen bleibt, dass der Musikschulrat im Vorfeld der Kündigung nicht verpflichtet gewesen war, von der Beschwerdeführerin eine vertrauensärztliche Untersuchung zu verlangen. Steht bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit in Frage, so kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen, wenn er begründeterweise an der Richtigkeit eines Zeugnisses zweifelt (Wolfgang Portmann / Roger Rudolph , Basler Kommentar, 6. Auflage, Basel 2015, N. 25 zu Art. 324a). Kündigt dagegen ein Arbeitgeber das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis während dem der Arbeitnehmer krank gemeldet ist, so trägt der Arbeitgeber das Risiko, dass seine Kündigung nichtig sein könnte. Vom Arbeitgeber zu verlangen, dass er auch in diesem Fall bei Zweifeln an der Richtigkeit des ärztlichen Zeugnisses eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen muss, würde zu weit gehen (Ullin Streiff /ADRIAN VON Kaenel / Roger Rudolph , a.a.O., N. 12 zu Art. 324a OR mit Verweis auf das Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich PB.2005.00034 vom 21. Dezember 2005 E. 4.2). Umso mehr muss dies gelten, wenn der Arbeitgeber auf die vom Arbeitnehmer eingereichten ärztlichen Zeugnisse vertraut und keine Zweifel an deren Richtigkeit hat. Im vorliegenden Fall reichte die Beschwerdeführerin während ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit von der Musikschule diverse ärztliche Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ein, an deren Richtigkeit die Musikschule offensichtlich nicht

gezweifelt hat. Auch der Aussage des nach der Einladung zum rechtlichen Gehör eingereichten Arzteugnisses, wonach die Beschwerdeführerin vom 10. Januar 2014 bis voraussichtlich am 21. März 2014 krankgeschrieben sei, misstraute die Musikschule zu Recht nicht. Die Musikschule durfte somit ohne Verletzung ihrer Fürsorgepflicht allein aufgrund der eingereichten ärztlichen Zeugnisse von einer längerfristigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bei der Beschwerdeführerin ausgehen. Hinweise für eine Änderung dieser Umstände waren zum Zeitpunkt der Kündigung zudem nicht ersichtlich (vgl. E. 5.7).

5.9 Zusammengefasst erweist sich demnach die Kündigung der Musikschule vom 31. Januar 2014 zu dem gewählten Zeitpunkt als sachlich gerechtfertigt.

6.1 Im Weiteren moniert die Beschwerdeführerin, die Kündigung sei unverhältnismässig, da die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses während der nötigen Abklärungen betreffend ihre Arbeitsunfähigkeit im Hinblick auf die bereits eingeleitete Stellvertretungslösung ohne weiteres zumutbar gewesen wäre.

6.2 Ob eine Kündigung materiell gerechtfertigt ist, ist insbesondere auch anhand der allgemeinen Grundsätze zu beurteilen, wie sie die Lehre und Rechtsprechung für die ordentliche Auflösung öffentlichrechtlicher Arbeitsverhältnisse entwickelt hat (vgl. Harry Nötzli, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], Bern 2013, N. 6 zu Art. 12 BPG; Nicole Schuler Leber, a.a.O., S. 157). Als Eingriff in die Rechte der Betroffenen muss eine Kündigung eines öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses insbesondere den Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachten (BGE 101 Ia 172 E. 3). Die Kündigung setzt demnach eine Interessenabwägung voraus und erweist sich dann als verhältnismässig, wenn sie zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels geeignet und notwendig ist (vgl. Ulrich Häfelin / Georg Müller / Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage, Zürich/St. Gallen 2010, N. 581 ff.). Damit ist eine Kündigung grundsätzlich sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung widerspricht (Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. Auflage, Zürich 2008, S. 549 und S. 558).

6.3 Es ist nachvollziehbar, dass der Erhalt der Kündigung nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit für die Beschwerdeführerin belastend war. Indessen wird die Härte, welche eine Kündigung namentlich für den in seiner Gesundheit beeinträchtigten Arbeitnehmer regelmässig darstellt, durch die analoge Anwendung der obligationenrechtlichen Sperrfristen erheblich gemildert. Diese Frist betrug vorliegend ein halbes Jahr. Ein öffentlichrechtlicher Arbeitgeber ist grundsätzlich auch nicht verpflichtet, seine Arbeitnehmer über die Dauer dieser Sperrfrist hinaus zu behalten und für einen nicht absehbaren Zeitraum auf ihre Arbeitskraft zu verzichten (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich PB.2002.00001 vom 17. April 2002 E. 3 f/cc).

6.4 Bereits am 22. August 2013 wurde die Beschwerdeführerin schriftlich vom Schulleiter der Musikschule angefragt, ab wann sie wieder arbeitsfähig sei bzw. wieder an der Musikschule unterrichten werde, um die Unterrichtsstunden planen zu können. Aus den vorliegenden Akten ist ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin in der Folge jeweils für die Dauer von einem Monat krankgeschrieben wurde (vgl. Arzteugnisse von Dr. med F. vom 3. September 2013, vom 30. September 2013 und vom 4. November 2013 sowie von Dr. med. G. vom 27. November 2013 und vom 10. Januar 2014). Aus diesen eingereichten ärztlichen Bescheinigungen ging nicht hervor, wie lange die Arbeitsunfähigkeit dauern werde bzw. wann mit einer Besserung des Gesundheitszustandes der Beschwerdeführerin gerechnet werden könne. Aufgrund dieser ungewissen Situation musste die Musikschule eine Stellvertretungslösung finden. Auch zum Zeitpunkt der Kündigung im Januar 2014,

nachdem die Beschwerdeführerin erneut ein ärztliches Zeugnis eingereicht hatte, musste der Musikschulrat damit rechnen, dass die Beschwerdeführerin ihre Unterrichtsstunden an der Musikschule B. in absehbarer Zeit nicht wieder aufnehmen würde. Die Musikschule hatte somit die Wahl, die Stelle der Beschwerdeführerin neu ordentlich zu besetzen oder weiterhin für eine nicht absehbare Zeit mit Stellvertretungslösungen zu arbeiten. Das Interesse der Musikschule, die Stelle nach mehr als einem halben Jahr wieder ordentlich zu besetzen, ist offensichtlich. Durch eine ordentliche Neuanstellung war es der Musikschule wieder möglich, längerfristig die Unterrichtsstunden zu planen und zu organisieren sowie den Schülerinnen und Schülern eine gewisse Konstanz im Blockflötenunterricht und einheitliche Zielsetzungen zu ermöglichen. Schliesslich ist es auch im Interesse der Musikschule, dass sich die einzelnen Lehrerinnen und Lehrer in das Kollegium und den internen Schulalltag längerfristig integrieren können, was bei Stellvertretungslösungen schwierig ist. Das persönliche Interesse der Beschwerdeführerin am Erhalt ihrer Arbeitsstelle ist hingegen mit Ausnahme des Lohnausfalls kaum erkennbar. Hierzu ist jedoch auszuführen, dass die Beschwerdeführerin lediglich mit einem Pensum von 33.33% an der Musikschule B. angestellt war, nachweislich an anderen Schulen unterrichtet und durch ihre arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht an der Stellensuche gehindert wurde. Weitere persönliche Interessen der Beschwerdeführerin werden von dieser nicht geltend gemacht und sind aus den Akten auch nicht ersichtlich. Unter diesen Umständen ist das öffentliche Interesse an einem geordneten und verlässlichen Schulbetrieb höher zu gewichten als das persönliche Interesse der Beschwerdeführerin am Erhalt der Arbeitsstelle. Auch eine mildere Massnahme, wie beispielsweise eine Teilzeitanstellung der Beschwerdeführerin hätte zu einer Weiterführung der Stellvertreterlösung geführt, was der Musikschule aufgrund der vorstehenden Ausführungen gerade nicht mehr zumutbar gewesen war. 6.5 Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass die Musikschule im Zeitpunkt der Kündigung von einem überwiegenden öffentlichen Interesse an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin ausgehen durfte. Die Kündigung erweist sich somit als verhältnismässig. 7.1 Schliesslich führt die Beschwerdeführerin aus, die Kündigung sei missbräuchlich erfolgt, da der Musikschulrat seine Fürsorgepflichten im Zusammenhang mit dem Vorfall der verbalen sexuellen Belästigung verletzt habe, indem er das Verfahren abrupt und unbegründet abgebrochen habe. Der Arbeitgeber habe damit eine wesentliche Mitursache für die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin gesetzt, weshalb eine missbräuchliche Kündigung vorliege. 7.2 Eine Kündigung ist unter anderem missbräuchlich, wenn der Arbeitgeber wegen einer Krankheit kündigt, die er selber verschuldet hat. Missbräuchlich ist demzufolge eine Kündigung, wenn das Gemeinwesen seiner Fürsorgepflicht nicht nachkommt, dies zur Krankheit bei einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin führt und das Gemeinwesen dann wegen dieser von ihr selbst zumindest mitverursachten Krankheit kündigt (Entscheid des Bundesgerichts 8C_707/2009 vom 22. Juni 2010 E. 4.2). 7.3 Gemäss § 5 Abs. 3 der Verordnung über den Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz vom 3. November 1998 haben die Vorgesetzten die Pflicht, eine Person, die sich beschwert, zu unterstützen und in Zusammenarbeit mit ihr, der Vertrauensperson und gegebenenfalls den zuständigen Personalverantwortlichen die zweckmässigen vorsorglichen Massnahmen zu treffen. Aus den vorliegenden Akten geht hervor, dass der Leiter der Musikschule – unmittelbar nachdem die Beschwerdeführerin ihn über die verbale sexuelle Belästigung informiert hatte – Massnahmen zur Klärung der Vorfälle ergriff. Der betreffende Lehrerkollege wurde umgehend mit den Anschuldigungen der Beschwerdeführerin konfrontiert und der

Schulleiter versuchte, zusammen mit der damaligen Musikschulratspräsidentin, alle an den Vorfällen Beteiligten zu einem klärenden Gespräch einzuladen. Dies ist jedoch nicht gelungen; stattdessen wurden verschiedene Einzelgespräche mit den Beteiligten geführt. Mit Schreiben vom 27. November 2012 wendete sich die Beschwerdeführerin schliesslich an den Musikschulrat und verlangte von diesem eine Untersuchung der Vorfälle. In der Folge beschloss der Musikschulrat, die Untersuchung der Vorfälle an die kantonale Fachstelle für Gleichstellung für Frauen und Männer weiterzuleiten (vgl. Vernehmlassung des Musikschulrates vom 20. Mai 2014). Am 12. Februar 2013 reichte die beauftragte Vertrauensperson ihren Bericht betreffend die Vorfälle der verbalen sexuellen Belästigung dem Musikschulrat ein. Die darin aufgezeigten Empfehlungen an den Musikschulrat wurden von diesem in der Folge umgesetzt und das Verfahren betreffend sexuelle Belästigung der Beschwerdeführerin am 26. April 2013 zu Recht abgeschlossen (vgl. E 5.6.1 ff. hiervor). Der Schulleiter hat nach Kenntnisnahme der verbalen sexuellen Belästigung umgehend reagiert, den Musikschulrat involviert und schliesslich die kantonale Fachstelle mit der Klärung der Verhältnisse beauftragt. Damit sind der Schulleiter sowie der Musikschulrat ihrer Fürsorgepflicht in genügendem Mass nachgekommen. Die Kündigung erweist sich demzufolge nicht als missbräuchlich.

8.1 Ferner macht die Beschwerdeführerin geltend, die Kündigung verstosse gegen den Kündigungsschutz nach Art. 10 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995, da davon auszugehen sei, dass der Musikschulrat die Kündigung ausgesprochen habe, um die Auseinandersetzung mit der Beschwerdeführerin nicht weiterführen und keine weiteren Bemühungen unternehmen zu müssen.

8.2 Die "Rachekündigung" nach Art. 10 GIG wird als Folge davon ausgesprochen, wenn sich eine Person gegen geschlechtsspezifische Diskriminierungen zur Wehr setzt (vgl. Gabriela Riemer - Kafka / Jakob Ueberschlag, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Auflage, Basel 2009, N. 1 zu Art. 10 GIG). Eine Kündigung nach Art. 10 GIG kann auch in öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen angefochten und gegebenenfalls aufgehoben werden (vgl. Gabriela Riemer - Kafka / Jakob Ueberschlag, a.a.O., N. 6 zu Art. 10 GIG mit weiteren Hinweisen). Die Anwendbarkeit von Art. 10 GIG setzt einen Kausalzusammenhang zwischen der beanstandeten Diskriminierung und der Kündigung voraus, welcher im Unterscheid zu Art. 336 Abs. 1 lit. d OR vermutet wird, sofern die Kündigung auf eine innerbetriebliche Beschwerde, die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts folgt sowie sechs Monate über den Abschluss dieses Verfahrens hinaus (vgl. Gabriela Riemer - Kafka / Jakob Ueberschlag, a.a.O., N. 13 zu Art. 10 GIG). Soweit hingegen ein begründeter Anlass für eine Kündigung besteht, gelangt der in Art. 10 GIG geregelte Kündigungsschutz nicht zur Anwendung (Gabriela Riemer - Kafka / Jakob Ueberschlag, a.a.O., N. 14 zu Art. 10 GIG). Die Beweislast für den begründeten Anlass zu einer Kündigung trifft die Arbeitgeberschaft. Diese hat dabei nicht nur zu beweisen, dass sie begründeten Anlass zur Kündigung hatte, sondern auch, dass sie tatsächlich aus diesem Anlass kündigte (Gabriela Riemer - Kafka / Jakob Ueberschlag, a.a.O., N. 17 zu Art. 10 GIG).

8.3 Wie der Regierungsrat in seiner Stellungnahme vom 26. Mai 2015 zutreffend ausführt, hat der Musikschulrat bereits am 26. April 2013 den Abschluss des Verfahrens betreffend verbale sexuelle Belästigung schriftlich festgestellt, d.h. über neun Monate vor der Kündigung. Die Sperrfrist von 6 Monaten gemäss Art. 10 Abs. 2 GIG wäre zum Kündigungszeitpunkt somit abgelaufen gewesen. Zudem hat die Beschwerdeführerin zu keinem Zeitpunkt ein formelles Verfahren, wie in Art. 10 Abs. 1 GIG verlangt, eingeleitet. Überdies bestand nach dem bereits Gesagten ein sachlicher Grund

bzw. begründeter Anlass für die Kündigung der Musikschule (vgl. E. 5.4 ff.). Von einer "Rachekündigung" im Sinne von Art. 10 GIG kann somit nicht die Rede sein. Die diesbezügliche Rüge der Beschwerdeführerin ist unbegründet.

E. 9

Gesamthaft ist festzuhalten, dass sich die Kündigung der Musikschule vom 31. Januar 2014 nach den vorstehenden Erwägungen als rechtmässig sowie verhältnismässig erweist. Folglich ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 10

Es bleibt über die Kosten zu entscheiden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren sowie die Beweiskosten. Sie werden in der Regel und in angemessenem Ausmass der ganz oder teilweise unterliegenden Partei, nicht jedoch der Vorinstanz, auferlegt. Gemäss dem Ausgang des vorliegenden Verfahrens sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- der Beschwerdeführerin aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 1'800.-- zu verrechnen. Der zuviel bezahlte Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 400.-- ist der Beschwerdeführerin zurückzuerstatten. Nachdem die Beschwerde abzuweisen ist, sind die Parteikosten gemäss § 21 Abs. 1 und 2 VPO wettzuschlagen. Demgemäss wird e r k a n n t : 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- verrechnet. Der zuviel bezahlte Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 400.-- wird der Beschwerdeführerin zurückerstattet. 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen. Präsidentin Gerichtsschreiberin

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.