

# GR\_GERICHTE PVG 2007 6 vom 14. Februar 2026

GR Gerichte, 2026-02-14, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_PVG\\_2007\\_6](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_PVG_2007_6)

FR: GR\_GERICHTE PVG 2007 6 du 14 février 2026

IT: GR\_GERICHTE PVG 2007 6 del 14 febbraio 2026

## Erwägungen

### E. 1

Die Klägerin ist mit dem Schulverband per 1. August 2004 ein Arbeitsverhältnis eingegangen, das unbestrittenermassen als öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu qualifizieren ist. Aus diesem Dienstverhältnis macht sie klageweise eine Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen geltend. Nach

### E. 6

41 4 /6 Personalrecht PVG 2007 Art. 14 lit. c VGG beurteilt das kantonale Verwaltungsgericht vermögensrechtliche Streitigkeiten aus öffentlichem Dienstverhältnis, wenn keine andere Behörde dafür zuständig ist. Abgesehen von allgemeinen Verweisen auf die sinngemässe Anwendbarkeit der kantonalen Personalverordnung (im Arbeitsvertrag: Arbeitszeit sowie Ferien; in den Besonderen Vereinbarungen: Ziff. 3.1) kann den erwähnten Grundlagen keine gerichtliche Zuständigkeitsregel entnommen werden. Nachdem die übrigen Sach- und Prozessvoraussetzungen zu keinen Bemerkungen Anlass geben, ist das Verwaltungsgericht sachlich für die Beurteilung der Klage zuständig, weshalb auf sie auch eingetreten werden kann. 2. a) Die Klägerin beantragt die gerichtliche Feststellung, dass die fristlose Kündigung vom 17. Mai 2005 ungerechtfertigt, persönlichkeitsverletzend und missbräuchlich erfolgt sei. Soweit sie damit klageweise die Begründetheit der rechtskräftigen (fristlosen) Kündigung an sich in Frage stellt, kann ihr – aus den nachstehend noch näher zu erläuternden Überlegungen und in Präzisierung der bisherigen verwaltungsgerichtlichen Praxis – nicht gefolgt werden. b) Mit Schreiben vom 17. Mai 2005 hat der Beklagte das Anstellungsverhältnis per Ende Mai 2005 aus wichtigen Gründen gekündigt. Die Klägerin hat die Kündigung in der Folge unter Hinweis auf ihre noch bis Ende Mai andauernde Arbeitsunfähigkeit zur Kenntnis genommen, die Weiterführung der Arbeiten angeboten (vgl. ihr Antwortschreiben vom 23. Mai 2005) und gleichzeitig um schriftliche Begründung der Kündigung ersucht. Die Kündigungsgründe hat der Beklagte mit Schreiben vom 31. Mai 2005 nachgeliefert. Mit Schreiben vom 8. Juni 2005 liess die anwaltlich vertretene Klägerin gegenüber dem Beklagten ausführen, dass sie die Kündigung nicht akzeptiere, da keine wichtigen Gründe ersichtlich seien. Zudem reichte sie gleichzeitig ein Arztzeugnis ein, mit welchem ihr auch für den Monat Juni eine 100%-ige, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit attestiert wurde. Von einer gerichtlichen Überprüfung der Frage der Begründetheit der fristlosen Kündigung sah sie jedoch ab. c) Die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitgeber stellt eine anfechtbare Verfügung dar (VGU U 05 21). Gegen diese kann im Anfechtungsverfahren ein Rechtsmittel (Rekurs; nunmehr Beschwerde) erhoben werden. In diesem einfachen und raschen Rechtsschutzverfahren können und sollen die sich (im Zusammenhang mit der Begrün-

4/6 Personalrecht PVG 2007 42 detheit einer fristlosen Kündigung) stellenden Fragen vorab vor- gebracht und (im Rahmen der nachträglichen Verwaltungsge- richtsbarkeit) umfassend geprüft werden. Gegebenenfalls wird eine rechtswidrige Kündigung durch das Gericht aufgehoben mit der Folge, dass das Dienstverhältnis bis zum Ablauf der ordentli- chen Kündigungsfrist fort dauert. Das zum Bereich der ursprüngli- chen (= erstinstanzlichen) Verwaltungsgerichtsbarkeit zu zählende Klageverfahren dient demgegenüber nicht dazu, Fragen der Be- gründetheit einer Kündigung nachträglich zu prüfen. In personal- rechtlichen, vermögensrechtlichen Streitigkeiten hat sich die Prü- fung der Widerrechtlichkeit eines geltend gemachten Schadens – um Abgrenzungsschwierigkeiten zu vermeiden und nicht einen (an sich rechtskräftig abgeschlossenen) Rechtsmittelweg neu zu eröffnen – auf noch nicht rechtskräftig entschiedene Fragen zu be- schränken. d) Vor diesem Hintergrund ergibt sich ohne weiteres, dass die gestützt auf «wichtige Gründe» i.S. von Art. 10 PV ergangene fristlose Kündigung seitens der Klägerin unangefochten geblieben und damit mangels Anfechtung in Rechtskraft erwachsen ist. Nich- tigkeit der Kündigung (zu den Voraussetzungen der Nichtigkeit: BGE 129 I 363 E.2; 122 I 99 E.3a/aa; Zusammenfassung der Recht- sprechung zur Nichtigkeit: Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl., Zürich 2006, N 958 ff.) wird weder gel- tend gemacht noch ist solche aufgrund der aktenkundigen Vorge- schichte (keine Verletzung der Sperrfrist i.S. von Art. 336c OR ersichtlich, da unterjähriges Arbeitsverhältnis und krank geschrie- ben seit 24. Januar 2005: fristlose Kündigung datiert vom 17. Mai 2005) anzunehmen. Der Umstand, dass in der Kündigung keine Rechtsmittelbelehrung enthalten war, stellt praxisgemäss eben- falls keinen Nichtigkeits-, sondern lediglich einen Anfechtungs- grund dar (Art. 50 Abs. 2 VGG: Rekursfrist 2 Monate; PVG 1988 Nr. 79). Ebenso wenig führt die in der Kündigung fehlende Begrün- dung zur Aufhebung derselben. Diese braucht nämlich nicht im gleichen Dokument unmittelbar dem Dispositiv der Verfügung zu folgen bzw. ihm vorauszugehen. Vielmehr können die Gründe auch auf andere Weise eröffnet werden (VGU 05 21; BGE 98 Ia 465; 111 Ia 4). Erweist sich aber die fristlose Kündigung vom 17. Mai 2005 trotz der eben umschriebenen Mängel nicht als nichtig, son- dern lediglich als anfechtbar, ist sie zufolge Nichtanfechtung rechtsgültig. Die der Klägerin seitens des Beklagten darin vorge- haltenen «wichtigen Gründe» für die fristlose Kündigung können daher im vorliegenden Verfahren bei der Bemessung des geltend

4 /6 Personalrecht PVG 2007 43 gemachten Schadens von Fr. 20 838.– nicht mehr Gegenstand der nachträglichen Überprüfung bilden. e) Damit ist – in Präzisierung der bisherigen Praxis und um Unsicherheiten in der Wahl des Rechtsweges zu vermeiden – fest- zuhalten: Wer eine mit Verfügung ausgefallte (fristlose) Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nicht innert der or- dentlichen Rechtsmittelfrist im Anfechtungsverfahren (nach- trägliche Verwaltungsgerichtsbarkeit) anfecht, verliert nicht grund- sätzlich seinen Anspruch auf Zuspreehung von Schadenersatz im Klageverfahren (ursprüngliche Verwaltungsgerichtsbarkeit). Er muss sich aber bei der im Klageverfahren geltend gemachten Wi- derrechtlichkeit für einen Schadenersatzanspruch die unangefoch- ten gebliebene, mithin rechtskräftige fristlose Kündigung entge- gehalten lassen. Das Gericht prüft mithin im Klageverfahren – abgesehen von der von Amtes wegen zu prüfenden Nichtigkeit – nur noch Gründe, welche nicht bereits im Rahmen der rechtskräf- tig gewordenen Verfügung abschliessend festgestellt worden sind. f) Soweit die Klägerin daher die (nachträgliche) Überprü- fung der fristlosen Kündigung vom 17. Mai 2005 gestützt auf Art. 10 Abs. 1 PV (i.c. wichtige Gründe: Dienstuntauglichkeit zufol- ge

Krankheit, Überforderung und gestörtem Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien) zur Grundlage ihrer Klage macht, ist dem Gericht eine klageweise Prüfung und Feststellung im Sinne ihrer Begehren versagt. Die Klage ist also bereits aus diesem Grund abzuweisen. 3. Zu prüfen bleibt damit noch, ob die geklagten schwierigen Verhältnisse im beruflichen Umfeld und massgebenden (relativ kurzen) Zeitraum (1. August 2004 – Ende Januar 2005), welche in der Folge zur länger andauernden Krankheit der Klägerin führten, einen Anspruch auf Schadenersatz im beantragten Umfange zu rechtfertigen vermögen. Dies ist zu verneinen. Die von der Klägerin vorgebrachten Vorkommnisse, selbst wenn sie sich vollständig in der von ihr geschilderten Weise zugetragen hätten, vermögen noch keine Grundlage für die Zusprechung einer Entschädigung, weder im beantragten noch in reduziertem Umfange, zu begründen. Als Schulleiterin muss sie eine gewisse Kritik und Zurückstellung von Schulräten und Lehrerkollegen, selbst wenn diese teilweise nicht immer ganz sachlich und fundiert gewesen sein mochte, aushalten können und in der Lage sein, darauf angemessen zu reagieren. Was letztlich vorgefallen ist, ging nicht über die üblichen Auseinandersetzungen hinaus, wie sie

4/6 Personalrecht PVG 2007 44 wohl zwischen manchen Schulgremien und Schulleitung immer wieder vorkommen, ohne dass daraus ein Anspruch auf Schadenersatz abgeleitet werden könnte. Von einem sinngemäss geltend gemachten «Mobbing» kann angesichts der aktenkundigen Vorkommnisse auch noch keine Rede sein, weshalb der geltend gemachte Anspruch auch aus dieser Sicht betrachtet als unbegründet zu qualifizieren ist. U 06 88 Urteil vom 6. März 2007 Auf die dagegen an das Bundesgericht erhobene Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten wurde am 14. September 2007 nicht eingetreten (1C\_68/2007).

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