

# GR\_GERICHTE U 2006 135 vom 5. Februar 2008

GR Gerichte, 2008-02-05, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_U\\_2006\\_135](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2006_135)

FR: GR\_GERICHTE U 2006 135 du 5 février 2008

IT: GR\_GERICHTE U 2006 135 del 5 febbraio 2008

## Regeste

Auflösung des Dienstverhältnisses | Personalrecht

## Erwägungen

### E. 1

a) Die heute 57-jährige ... (geb. ... 1951) ist diplomierte Krankenschwester und war seit 1974 während 32 Jahren im Spital ... angestellt. Zuerst war sie in der Intensivstation, später (ab Mai 1983) als Stationsleiterin tätig. Am 1. März 1999 wurde sie zur Assistentin Pflegedienstleistung gewählt. Ihr Aufgabenbereich umfasste die Patientendispositionen der ambulanten und stationären Patienteneintritte. Zudem war sie Stellvertreterin des Leiters Einkauf und der Apotheke sowie für die Leistungserfassung in der Pflege samt Qualitätsmanagement verantwortlich. Ihr Vorgesetzter war von 1993 bis 2001 ... und seit November 2001 die neue Pflegedienstleiterin ... In der Folge kam es zunehmend zu gewissen Spannungen sowie Meinungsverschiedenheiten zwischen der genannten Assistentin und ihrer neuen Vorgesetzten, wobei sich einige Spitalmitarbeiter mit ihren Problemen ebenfalls an die besagte Assistentin wandten, um sich über die Pflegedienstleiterin zu beschweren. Aufgrund jener Ereignisse ersuchte die Assistentin den Spitaldirektor ... im Juli 2005 um eine gemeinsame Aussprache mit allen Beteiligten. Nachdem diese Aussprache nicht zustande gekommen war, regte die Pflegedienstleiterin ihrerseits ein entsprechendes Treffen zwischen der Spitalleitung (Spitaldirektor; Chefarzt Dr. ... und ihr) sowie den übrigen namentlich bekannten Kadermitarbeitern inkl. ihrer Assistentin an. b) Am 1. September 2005 fand dieses Treffen statt, wobei allen Beteiligten freie Meinungsäusserung ohne Strafsanktionen zugesichert wurde. Mit Schreiben vom 11. Oktober 2005 wies die langjährige Assistentin die Spitalleitung erneut auf die belastende Arbeitssituation mit der unmittelbaren Vorgesetzten bzw.

das schlechte Betriebsklima hin, wobei sich Chefarzt Dr. ... anlässlich des Gesprächs vom 14. Oktober 2005 bereit erklärt haben soll, sich der aufgeworfenen Problematik anzunehmen. Am 1. November 2005 wurde die besagte Assistentin zu einem Treffen mit dem Spitaldirektor und ihrer direkten Vorgesetzten eingeladen, an dem ihr dann eröffnet wurde, dass eine weitere Zusammenarbeit infolge zerrütteten Vertrauensverhältnisses bzw. unüberbrückbarer Meinungsdivergenzen in der Pflegedienstabteilung nicht mehr möglich sei, sie als denkbare Arbeitsalternative neu aber die Stelle „Leiterin Einkauf“ übernehmen könnte. Für eine Antwort wurde ihr eine Bedenkzeit bis Ende Monat eingeräumt. c) Am 3. November 2005 unterbreitete die Assistentin dem Chefarzt Dr. ... einen Lösungsvorschlag, wonach sie neu direkt ihm (als ärztlicher Leiter) unterstellt werden sollte. Die gleiche organisatorische Massnahme schlug sie am 4. November 2005 auch noch dem Spitaldirektor vor, der dann in Aussicht stellte, diesen Vorschlag bei der nächsten Sitzung der Spitalleitung vorzutragen. Jene Sitzung fand sodann am 28. November 2005 statt. d)

Mit eingeschriebenem Brief vom 29. November 2005 teilte der Spitaldirektor der Assistentin schriftlich (Kündigung) mit, dass ihr bisheriges Anstellungsverhältnis in der Pflegeabteilung per 28. Februar 2006 – unter Einhaltung der 3-monatigen Kündigungsfrist - aufgelöst werde, da eine weitere Zusammenarbeit mit der unmittelbaren Vorgesetzten offenkundig nicht mehr möglich sei. Es bestehe indes das Angebot als „Leiterin Einkauf“ ab 1. Mai 2006 (mit Zusatzaufgaben als Stellvertreterin Apotheke sowie als Fachkraft für die Führung der Qualitätsdokumente unter Aufsicht der Pflegedienstleitung) weiterhin im Spital arbeits- und erwerbstätig zu sein. e) Mit Einwandschreiben vom 28. Dezember 2005 setzte sich die Gekündigte bei der Spitalkommission dagegen zur Wehr, wobei sie beantragte, die Vorkommnisse auf dem örtlichen Spitalplatz sowie insbesondere das wiederholte und massive „Mobbing“ gegenüber ihr (als auch anderen Kadermitarbeitern) seit Herbst 2001 bzw. vor allem seit 2005 (spitalextern)

noch genauer untersuchen zu lassen und bis dahin die ausgesprochenen Kündigungen bzw. Stellenversetzungen zu sistieren. f) Im Entscheid vom 1. Juni 2006 legte die Spitalkommission den Ablauf der Kündigungsfrist neu auf den 31. März 2006 fest; im Übrigen wies sie aber die Einwände (spitalinterne Beschwerde) von Ende Dezember 2005 ab. g) Dagegen erhob die Gekündigte am 21. Juni 2006 fristgerecht Einsprache beim ... (Gemeindevorstand), welcher dieselbe mit Entscheid vom 7. November 2006 abwies.

## **E. 2**

Hiergegen erhob die Einsprecherin am 1. Dezember 2006 frist- und formgerecht Rekurs beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden mit den Anträgen um kostenfällige Aufhebung des angefochtenen Entscheids und Feststellung, dass die am 29. November 2005 ausgesprochene Kündigung ungerechtfertigt gewesen sei (Ziff. 1). Ferner sei das Verfahren bis zum Vorliegen des Berichts der - laut Reglement vom 12.11.2001 - einzurichtenden Beschwerdekommision zu sistieren (Ziff. 2). Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, dass sich die zwischenmenschlichen Spannungen mit der besagten Vorgesetzten nicht erst seit Frühling 2005 manifestiert hätten, sondern das Betriebsklima im Umfeld derselben bereits allgemein seit Jahren von Angst und Repression geprägt gewesen sei, weshalb mehrere Mitarbeiter gekündigt hätten oder ihnen gekündigt worden sei und sie darauf krank geworden seien. Auch sie selbst sei aufgrund der erlebten Ungerechtigkeiten am 26. Januar 2006 krank geworden. Die Behauptung, wonach sie die Rädelsführerin bzw. Unruhestifterin gewesen sei und sich die übrigen unzufriedenen Kadermitarbeiter danach bloss mit ihr solidarisiert hätten, werde durch ein gemeinsames Schreiben vom 15.12.2005 (Verfasser sieben Ärzte aus der Gemeinde) selbstredend widerlegt. Die bisherige Taktik der Spitalleitung, die kritischen Mitarbeiter auf diese Weise zum Schweigen zu bringen, werde zweifellos weiterhin aufgehen, falls nicht endlich konkret etwas dagegen unternommen würde. In ihrem Fall sei die Kündigung missbräuchlich und rechtswidrig gewesen, weil die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflichten sträflich

verletzt habe, in dem sie nicht in adäquater Weise für eine vernünftige Lösung des Konflikts gesorgt habe, sondern aus purer Bequemlichkeit und absolut unverhältnismässig sofort die Kündigung ausgesprochen habe. Auch sei dieselbe klar als verpönte Rache Kündigung zu werten, was gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstossen habe, nachdem ihr doch für die Aussprache am 1. September 2005 „Redefreiheit“ ohne spätere Nachteile zugesichert worden sei, als Kündigungsgrund (unheilbare Zerrüttung; Verlust Vertrauensbasis) im Schreiben vom 29. November 2005 dann aber ausgerechnet auf diese

Aussprache mit der Vorgesetzten hingewiesen worden sei. Weiter wurde noch gerügt, dass es ihr nun nicht zum Nachteil gereichen dürfte, dass die laut Reglement vorgesehene spitalinterne Beschwerdeinstanz (erste Anlaufstelle für Personal-/Kompetenzkonflikte im Spital) noch nicht existiert habe und sie deshalb wegen der erwähnten Probleme (Mobbing-Opfer) direkt bei der Spitalleitung vorgeschrieben habe. Schliesslich treffe es auch nicht zu, dass die alternativ anbotene Ersatzstelle als Leiterin Einkauf ab Mai 2006 ebenbürtig gewesen wäre, zumal sie bis zum Ablauf der Bedenkzeit (Ende Nov. 2005) weder über das entsprechende Stellenprofil verfügt habe noch über eine allfällige Gehaltskürzung informiert worden sei. Als gelernte Krankenschwester und erprobte Pflegefachfrau wäre diese Versetzung im Resultat einer Degradierung gleichgekommen, weshalb ihr die Annahme jener Ersatzstelle auch unzumutbar gewesen wäre.

### **E. 3**

In ihrer Vernehmlassung beantragte die Vorinstanz dem Gericht sowohl bezüglich Hauptverfahrens (Ziff. 1) als auch formeller Sistierung des Verfahrens (Ziff. 2) die kostenfällige Abweisung des Rekurses. Den Einwänden und Vorbringen der Rekurrentin entgegnete sie vor allem, dass deren Leistungen von der Vorgesetzten bei der letzten Qualifikation im Frühling 2004 noch mit „gut“ bewertet worden sei, weshalb von einer langjährigen Anfeindung keine Rede sein könne. Schon der Vorgänger der betreffenden Vorgesetzten habe aber bei der Mitarbeiterbeurteilung vermerkt, dass es ihr manchmal etwas an Transparenz und Offenheit fehle. Die eigentlichen Spannungen seien erst ab Mitte 2005 eingetreten, da sich die Gekündigte gegenüber der Vorgesetzten zunehmend unloyal verhalten und die übrigen Mitarbeiter teils gegen sie aufgewiegelt habe. Gegenüber offener Kritik habe sie dünnhäutig reagiert, was die betriebsinterne Zusammenarbeit auf Dauer kontinuierlich erschwert habe. Trotz bilateraler Gespräche hätten die Differenzen nicht ausgeräumt werden können. Die Gegensätzlichkeit der Standpunkte sei anlässlich des Kadertreffens vom 1. September 2005 offen zu Tage getreten und habe sich in der Folge gar noch verschärft, weshalb im Interesse eines reibungslos funktionierenden Spitalbetriebs ein entsprechender Kündigungsentscheid unausweichlich geworden sei. Entgegen der Behauptung der Gekündigten sei die ihr schon am 1. November 2005 anbotene Ersatzanstellung (Leiterin Einkauf ab Mai 2006) auch nicht minderwertig gewesen, da die Gekündigte damit einen neuen Wirkungskreis mit hoher Eigenverantwortung erhalten hätte. Zur versprochenen Problemlösung durch Chefarzt Dr. ... am 14. Oktober 2005 gelte es festzuhalten, dass die Betroffene darauf für 14 Tage in den Ferien gewesen sei und infolgedessen durch ihr eigenes Verschulden keine weiteren Einigungsbemühungen stattgefunden hätten. Im Übrigen habe die Spitalkommission im Februar 2007 eine spitalexterne Firma mit der professionellen Abklärung samt Überprüfung der bestehenden Organisationsstrukturen sowie Betriebsabläufe beauftragt, um für die Zukunft entsprechende Lehren aus den geschilderten Ereignissen ziehen zu können. Für das laufende Verfahren seien die daraus gewonnenen Erkenntnisse aber nicht einschlägig, da es dabei nicht primär um die Aufarbeitung dieser Streitsache gehe, sondern die künftige Vermeidung solcher Querelen im Vordergrund stünde. Klarzustellen sei indes, dass die strittige Kündigung weder ein Racheakt sei noch treuwidrig erfolgt sei, sondern bloss die Konsequenz der gegenseitigen Unverträglichkeit gewesen sei.

### **E. 4**

Im Rahmen eines zweiten Schriftenwechsels wurde den Parteien die Gelegenheit geboten, sich noch einmal zur Sache zu äussern, wobei sie ihre gegensätzlichen Standpunkte erneut bekräftigten und daran festhielten.

#### **E. 5**

Mit Schreiben vom 6. Juni 2007 reichte die Vorinstanz dem Gericht noch den spitalexternen Untersuchungsbericht mit dem Titel „Abklärung zu den Mobbing-Vorwürfen gegenüber dem Spital“ vom 28. März 2007 ein, welcher der Gegenseite ebenfalls noch zur Kenntnisnahme zugestellt wurde.

#### **E. 6**

Mit Nachtrag und Kommentar vom 15. August 2007 hielt die Rekurrentin zum erwähnten Untersuchungsbericht fest, im Zentrum der Kritik sei darin das Verhalten ihrer Vorgesetzten gestanden, seien darin doch konkret 20 Mobbinghandlungen an aktuellen Mitarbeitern und 8 Vorfälle an ehemaligen Kadermitarbeitern aufgelistet worden. Der Bericht habe also gezeigt, dass keine sachlichen Gründe für eine Auflösung des Dienstverhältnisses vorgelegen hätten und die Kündigung folglich aus verschiedenen Motiven als missbräuchlich und rechtswidrig zu qualifizieren gewesen wäre.

#### **E. 7**

Dem entgegnete die Vorinstanz mit Schreiben vom 17. September 2007 zusammenfassend, dass sie im Zeitpunkt der Kündigung (am 29.11.2005) von den im Untersuchungsbericht aufgezählten Mobbing-Vorwürfen keine Kenntnis gehabt habe und später [nach Bekanntwerden solcher Vorwürfe] sofort die nötigen Abklärungen eingeleitet habe. Für die Kündigung bzw. die Beurteilung des Arbeitsverhältnisses sei die nachträgliche Aufarbeitung des generell vorhandenen Konfliktpotentials im Spital nicht mehr relevant, weshalb jener Bericht für das Rekursverfahren bedeutungslos sei.

#### **E. 8**

Am 16. November 2007 führte der Instruktionsrichter noch drei Zeugeneinvernahmen durch, wobei alle Krankenschwestern bzw. Kadermitglieder bestätigten, dass das Betriebsklima (spitalintern) gestört gewesen sei. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Formell gilt es vorab festzuhalten, dass auf den konkreten Fall noch das bis zum 31.12.2006 gültige Gesetz über die Verwaltungsgerichtsbarkeit im Kanton Graubünden (VGG) und nicht schon das erst seit 01.01.2007 in Kraft getretene Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) Anwendung findet, weil der angefochtene Gemeindeentscheid vom 07.11.2006 datiert und somit noch während des Geltungsbereichs (inkl. Terminologie) des VGG (Rekurs) und nicht schon des VRG (Beschwerde) gefällt wurde.

2. a) Laut Personalverordnung der betreffenden Gemeinde vom 22. Mai 2003 (Rechtsbuch 10.5) regelt jene Verordnung die Anstellungsverhältnisse für alle Mitarbeiter der Gemeindeverwaltung (Art. 1 Abs. 1). Sie gilt auch für die Mitarbeiter der öffentlich-rechtlich organisierten, gemeindeeigenen Anstalten und Betriebe (Abs. 2), wozu laut Art. 1 des einschlägigen Organisationsreglements vom 4. Dezember 1997 (RB 94) auch das lokale Spital (als unselbständige Anstalt des öffentlichen Rechts im Eigentum der Gemeinde) zählt. Soweit in der eigenen Personalverordnung Bestimmungen fehlen, sollte subsidiär die kantonale Personalverordnung anwendbar sein (Art. 3). Laut Art. 6 der eigenen PV werden die Arbeitsverhältnisse mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet (Rechtsnatur/Anstellungsart). In Art.

## E. 10

der kommunalen PV wird zur ordentlichen Kündigung noch bestimmt: Die Anstellungsinstanz kann das Arbeitsverhältnis von voll- und teilzeitlichen Mitarbeitern jederzeit unter Einhaltung der Fristen kündigen, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist. Im entsprechenden Anstellungsvertrag vom 29. März 1999 – der einen früheren Vertrag von 1980 ersetzte – wurde eine Kündigungsfrist von 3 Monaten vereinbart, wobei die gelernte Krankenschwester ab 01.03.1999 vollzeitlich neu in der Funktion als Assistentin Pflegedienstleistung im Spital tätig sein sollte. Nach Art. 9 Abs. 1 der kantonalen Personalverordnung (BR 170.400) – der hier subsidiär in Ergänzung und Präzisierung von Art. 10 der kommunalen PV (ordentliche Kündigung) zur Anwendung kommt – gilt bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen generell was folgt: Ist die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters aufgrund nachgewiesener Tatsachen mit dem öffentlichen Interesse nicht vereinbar, kann die Anstellungsinstanz das Arbeitsverhältnis mit ihren Mitarbeitern jederzeit unter Einhaltung der Fristen kündigen. Sodann wird in Art. 1a Abs. 3 der kantonalen PV ebenfalls noch ausgeführt, dass bei Fehlen eigener Vorschriften ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR; SR 220) herangezogen werden dürften, was die Gekündigte unter Hinweis auf eine Verletzung der Treue- und Fürsorgepflichten (Art. 321a, Art. 328 OR; Missbräuchlichkeit/Rechtswidrigkeit der Kündigung infolge

Mobbings und schwerer Persönlichkeitsverletzung; Art. 336 OR) in ihren Rechtsschriften denn auch ausführlich getan hat. b) Im konkreten Fall ist unbestritten, dass der (subsidiären) Anwendung des Privatrechts laut OR grundsätzlich nichts im Wege steht, da nachweislich weder in der kommunalen noch in der kantonalen Personalverordnung Bestimmungen zu finden sind, welche die Abwicklung des in der Arbeitswelt immer häufiger anzutreffenden Phänomens des Mobbing regeln würden. Nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ist Mobbing (englisch to mob = anpöbeln, anklagen, attackieren) ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (Urteil Bundesgericht vom 22.04.2005 [2A.312/2004] E. 6.2; Urteil v. 20.06.2003 [2P.207/2002] E. 4.2; H. Leymann, Mobbing, Hamburg 1993, S. 21; Reh binder/Krausz, Psychoterror am Arbeitsplatz, ArbR 1996, S. 19; AJP 1998, S. 792; Martin Wolmerath, Mobbing im Betrieb, Baden-Baden, 2. Auflage 2004, S. 24 f.). Aus der erwähnten Umschreibung folgt, dass allfällige Missstände in Betriebsabläufen zum voraus nicht Gegenstand des Mobbing sein können, da sie lediglich einen Zustand beschreiben, aber gerade nicht auf ein aktives oder passives Verhalten zurückzuführen sind. Typischerweise wird jenes Phänomen im Alltag als Handlungen oder Verhaltensweisen von Personen (Gruppen) wahrgenommen, die gezielt, mit Absicht und System über einen längeren Zeitraum hinweg, gegen eine bestimmte Person gerichtet sind und auch von der betroffenen Person als feindselig, demütigend, ihre Persönlichkeit verletzend erlebt und von ihr nicht aus eigener Kraft selbst bewältigt werden können. Beim Mobbing geht es nie darum einen schwellenden Konflikt zu lösen. Vielmehr soll die andere Partei herabgesetzt und letztlich eliminiert werden. Dass derart destruktive Vorgänge möglich werden, ist in der Regel nicht nur die Schuld der subjektiv als „Mobber“ eingestuften Personen. Verantwortung tragen auch jene Kollegen, die schweigend zusehen und vor allem Vorgesetzte, die nichts dagegen unternehmen, obwohl sie die Eskalationsgefahr erkennen konnten. In der Praxis gelten als Mobbing beispielhaft Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen, auf die sozialen

Beziehungen, auf das soziale Ansehen, auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation und auf die Gesundheit. Die aufgezählten Handlungen können im Einzelnen zwar Lappalien sein, in ihrer Gesamtheit und bei einer Häufung über längere Zeit – mindestens einmal pro Woche über mindestens ein halbes Jahr – können sie jedoch zu einer unerträglichen Belastung werden (zum Ganzen: [www.mobbing-web.de](http://www.mobbing-web.de); [www.leymann.se](http://www.leymann.se)). Im Lichte jener Vorgaben gilt es zu prüfen, ob die in der Rekurschrift (S. 4) angeführten Vorkommnisse während der tatsächlichen Beschäftigungszeit als Assistentin der Pflegeleitung mit der erwähnten Vorgesetzten (2001-2005) wirklich geeignet und schwer genug waren, den Vorhalt des Mobbing zu begründen, oder es sich dabei vielmehr um appellatorische Kritik an der Gesamtsituation im Spital handelte, die weder anhand zuverlässiger Fakten noch eindeutiger Zeugenaussagen substantiiert dargetan, geschweige bewiesen werden konnte (Urteil Bundesgericht vom 16.03.2005 [2P.266/2004, 2P.275/2004] E. 5.4). c) Ausgangspunkt und Initialzündung der später offensichtlich eskalierenden Meinungsverschiedenheiten und Unverträglichkeit zwischen der Assistentin und ihrer unmittelbaren Vorgesetzten in der Pflegeabteilung des betreffenden Spitals war ein Kaderrapport am 02.02.2005, an welchem sich die Assistentin und ihre Vorgesetzte vor versammeltem Mitarbeiterstab über die Notwendigkeit (Ausführlichkeit) bzw. den Adressatenkreis eines kurzfristig angesetzten Vortrages über die Sterbebegleitung „verbal“ einen offenen Schlagabtausch lieferten. Seit jenem Vorfall verschärften sich die zwischenmenschlichen Spannungen zwischen den genannten Persönlichkeiten zunehmend, wobei sich die Assistentin „freiwillig“ auch noch als Vermittlerin für andere Arbeitskollegen einsetzte, die sich mit dem Führungsstil der genannten Vorgesetzten ebenfalls nicht identifizieren konnten. Im Sommer 2005 führte diese aufgeheizte Stimmung offenbar zum Wunsch, mit der Spitalleitung eine Aussprache über die Unzulänglichkeiten betreffend Führung der Pflegeabteilung zu führen. Dieser Termin platzte indes, da es sich ein Teil des unzufriedenen Kaderns plötzlich anders überlegte. In der Folge war es dann aber gerade aktenkundig die Vorgesetzte selbst, welche mit der Spitalleitung sowie dem unzufriedenen Kaderpersonal

eine Aussprache anregte. Am 01.09.2005 fand dann auch tatsächlich eine entsprechende Aussprache statt, an welcher die unüberbrückbaren Differenzen zwischen der berufserfahrenen Assistentin und ihrer direkten Vorgesetzten offensichtlich wurden, was eben auch dazu führte, dass die Assistentin eine organisatorische Umstrukturierung bzw. Neuzuteilung mit Direktunterstellung (neu: Chefarzt Dr. ...) vorschlug. Offenbar erfuhr die Behandlung dieses Vorschlags (Gespräch 14.10.2005) betriebsintern eine zeitliche Verzögerung, wobei nicht zuletzt die eigene Ferienabwesenheit (14 Tage) der Assistentin der Grund dafür war. Nach der Rückkehr überschlugen sich dann die Ereignisse, da sie bereits anlässlich des Treffens vom 01.11.2005 vom Spitaldirektor darüber informiert wurde, dass ihr die bisherige Stelle (als Assistentin der Pflegeleitung) infolge zerrütteten Vertrauensverhältnisses mit ihrer Vorgesetzten gekündigt werde, ihr aber als Ersatz die Stelle „Leiterin Einkauf“ angeboten würde und ihr dafür bis Ende Monat eine Bedenkzeit eingeräumt werde. Am geschilderten Vorgehen der Vorinstanz vermag das Gericht indes nichts Anstößiges oder Rechtswidriges zu erkennen, da die betriebsinterne „Chemie“ zwischen der vorgesetzten Abteilungsleiterin und der Gekündigten offensichtlich bereits ab Frühling 2005 stark gestört war und alle Einigungs- und Aussöhnungsversuche seit Sommer 2005 fehlschlugen. Bei dieser Ausgangslage war die Vorinstanz im Herbst 2005 aber nicht nur berechtigt, sondern im Interesse eines weiterhin möglichst gut funktionierenden Spitalbetriebs zum sofortigen Handeln verpflichtet. Im höheren öffentlichen Interesse

mussten sich die Verantwortungsträger letztlich also entscheiden, ob sie die seit Herbst 2001 eingesetzte Vorgesetzte oder sonst eben die seit 1999 beschäftigte Assistentin – unter Einhaltung der gesetzlichen/vereinbarten Kündigungsfrist von drei Monaten – nicht mehr auf derselben Abteilung weiter arbeiten lassen möchte. Die Spitalleitung hat sich dabei zugunsten der Vorgesetzten und gegen die Gekündigte entschieden, was alsdann sowohl von der Spitalkommission (inkl. Verlängerung Kündigungsfrist bis 31.03.2006) als auch der Vorinstanz (Gemeindevorstand) so noch bestätigt wurde. An diesem üblichen Vorgehen für die Mitteilung einer ordentlichen Kündigung gibt es weder unter Berücksichtigung von Art. 10 der kommunalen Personalverordnung (Bejahung eines sachlichen Rechtfertigungsgrund für Kündigung) noch Art. 9 der kantonalen

Personalverordnung (Weiterbeschäftigung mit öffentlichem Interesse an möglichst störungsfreien und raschen Betriebsabläufen nicht vereinbar) etwas auszusetzen. Daran ändert auch nichts, dass sich die fragliche Vorgesetzte speziell seit Mitte 2005 angeblich gegenüber ihrer Assistentin nicht immer sehr vorbildlich verhielt (Vorwurf des Fernbleibens von gemeinsamen Sitzungsterminen; schikanöses Wartenlassen; ungenügender Informationsfluss; pedantische Kontrollen), weil der Kündigungsgrund der unheilbaren Zerrüttung zwischen den zwei genannten Leistungsträgern eindeutig nicht auf die Bestrafung der einen oder anderen Pflegefachkraft abzielte, sondern einzig und allein zur Wiederherstellung geordneter Verhältnisse in und ausserhalb des durch jene Zwistigkeiten massiv beeinträchtigten Spitalbetriebs notwendig und sachlich geboten war. Zum gleichen Schluss haben sodann auch die Zeugeneinvernahmen vom 16.11.2007 der drei Berufskolleginnen der Gekündigten geführt, die im Wesentlichen einhellig bestätigten, dass die seit Frühling 2005 für das gesamte Kader sichtbar und spürbar gewordenen Spannungen zwischen der Assistentin und ihrer Vorgesetzten die Stimmung im Gesamtbetrieb arg und nachhaltig belastet hätten. Die weiteren Angaben, wonach alle drei Zeugen (Krankenschwestern) die Schuld dafür eindeutig nicht bei der Gekündigten, sondern bei der Vorgesetzten sahen, ist in diesem Zusammenhang indes völlig unerheblich, da die Vorinstanz in ihrem Grundsatzentscheid selbstverständlich absolut frei war, welcher von beiden Angestellten sie – unter Einhaltung der Kündigungsfristen – aufgrund der angespannten und festgefahrenen Gesamtsituation kündigen möchte, um so möglichst schnell wieder Ruhe und Ordnung im Spital zu haben. In diesem Sinne gilt die allgemeine Kündigungsfreiheit natürlich auch bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen. Rein subjektive Wertungen sowie auch tendenzielle Äusserungen über das innerbetrieblich noch verfügbare Verbesserungspotential sind zwar im Interesse einer künftig verbesserten Geschäftsabwicklung sehr sachdienlich und prüfenswert, für das konkrete „Arbeitsklima“ zwischen der Assistentin und ihrer damaligen Vorgesetzten sind sie aber irrelevant, da es primär immer um die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit/-tüchtigkeit des ganzen Spitalbetriebs als solches geht. Persönliche Animositäten zwischen einzelnen Angestellten wie auch der

verständliche Wunsch nach einer höheren Wertschätzung (Gerechtigkeit) am Arbeitsplatz müssen im Vergleich dazu als deutlich niedriger bzw. weniger wichtig eingestuft werden, was im Resultat zur Beseitigung entsprechend unlösbarer Personalkonflikte mittels ordentlicher Kündigung führt. d) An jener von der Vorinstanz korrekt vorgenommenen Güterabwägung ändert inhaltlich auch nichts, dass im externen Fachbericht vom 28.03.2007 (Abklärung zu den „Mobbing-Vorwürfen“ gegenüber dem fraglichen Spital) im Nachhinein diverse Mängel in der Organisations- und Führungsstrukturen aufgezeigt wurden, da diese

Expertise einzig den Zweck hatte, allfällige Schwachstellen und unnötiges Konfliktpotential für die Zukunft auszumerzen und die vorhandenen Verbesserungs- und Optimierungsmöglichkeiten in den Betriebsabläufen des Spitals offen darzulegen. Wie auch der noch extra nachgesandten Bestätigung vom 04.06.2007 des Verfassers des zitierten Abklärungsberichts zu entnehmen ist, sollte die Analyse den Gesamtzustand (Arbeitsklima; Mobbing; Führungsstrukturen) zum aktuellen Zeitpunkt im Frühling 2007 wiedergeben und nicht spezifisch die Verfehlungen und Querelen rund um die (medienwirksame) Kündigung einer bestimmten Einzelperson (Rekurrentin) ausleuchten und beantworten. Da also nicht der hier allein interessierende Zeitraum (2001-2005) im Fokus jenes Abklärungsberichts stand, sondern damit einzig der Ist-Zustand im 2007 möglichst repräsentativ und zukunftsorientiert aufgearbeitet werden sollte (Verbesserungsvorschläge), ist die genannte Expertise für den konkreten Streitfall zum voraus ohne Beweis- und Aussagekraft. e) Soweit die Rechtswidrigkeit der Kündigung zudem noch damit begründet wurde, dass der Gekündigten keine angemessene Ersatzstelle angeboten worden sei, ist dem entgegenzuhalten, dass die Vorinstanz zur Offerte einer zumutbaren Ersatzstelle im Spital nicht verpflichtet war und sie im Übrigen sehr wohl rechtzeitig eine vernünftige Alternative („Leiterin Einkauf“) offeriert hatte. Innerhalb der grosszügig bemessenen Bedenkzeit von 30 Tagen (01.- 30.11.2005) wäre es der Gekündigten durchaus möglich und zumutbar gewesen, sich noch selbst genauer (Stellenbeschreibung/Lohn) um jenes

erst gemeinte Stellenangebot zu kümmern. Dass sie diese Gelegenheit verpasst hat, kann nun nicht der Vorinstanz angelastet werden. 3. a) Der Rekurs gegen den Entscheid der Vorinstanz vom 07.11.2006 bezüglich Auflösung des betreffenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses (Mobbing-Vorwurf; unrechtmässige Kündigung) erweist sich demnach als unbegründet, was im Ergebnis zu dessen vollständiger Abweisung führt. b) In sinngemässer Anwendung von Art. 343 Abs. 3 OR bzw. aArt. 75 VGG rechtfertigt es sich, für das Rekursverfahren keine Gerichtskosten zu erheben. Auf die Zusprechung einer aussergerichtlichen Entschädigung an die anwaltlich vertretene Vorinstanz wird wegen der Besonderheit der konkreten Lebensumstände bzw. der enormen Tragweite und Bedeutung des angefochtenen Entscheids für die Gekündigte ferner ebenso gestützt auf aArt. 75 VGG (nArt. 78 Abs. 2 VRG) verzichtet. Die Vorinstanz hat die aufgelaufenen Parteikosten – gleich wie die anwaltlich vertretene Gegenseite – demnach letztlich selbst zu tragen. Demnach erkennt das Gericht: 1. Der Rekurs wird abgewiesen. 2. Es werden keine Kosten erhoben. Die dagegen an das Bundesgericht erhobene Beschwerde wurde am 4. Mai 2009 abgewiesen (1C\_354/2008).

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