

# GR\_GERICHTE U 2014 52 vom 15. Dezember 2017

GR Gerichte, 2017-12-15, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_U\\_2014\\_52](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2014_52)

FR: GR\_GERICHTE U 2014 52 du 15 décembre 2017

IT: GR\_GERICHTE U 2014 52 del 15 dicembre 2017

## Regeste

Personalrecht

## Erwägungen

### E. 1

Die Gemeinde X.\_\_\_\_\_ schloss am 9. April 2014 mit A.\_\_\_\_\_ einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit Wirkung ab 1. April 2014. A.\_\_\_\_\_ wurde als Bademeister angestellt. Nach Stellenantritt entstand bei der Betriebsleitung und einem Teil der Mitarbeitenden bald Misstrauen über die Arbeitsausführung von A.\_\_\_\_\_. Ihm wurde vorgeworfen, seine Kompetenzen zu überschreiten. Zudem fertigte A.\_\_\_\_\_ mit seinem Mobiltelefon Foto- und Videoaufnahmen von Badegästen im öffentlichen Bereich des Hallenbades zu den normalen Öffnungszeiten.

### E. 2

Aufgrund dieser Vorwürfe fand am 10. Juni 2014 eine Sitzung mit den Mitarbeitern des Familienbades unter der Leitung des Gemeindepräsidenten statt. Anlässlich dieser Besprechung wurde A.\_\_\_\_\_ mit konkreten Vorwürfen konfrontiert und nahm dazu Stellung; die an ihn gerichteten Vorwürfe wies er dabei zurück. Insbesondere gab er zu, von Badegästen Fotos gemacht zu haben, allerdings hätten diese eingewilligt.

### E. 3

Aufgrund des Verlaufs der Besprechung vom Vortag beriet der Gemeindevorstand am 11. Juni 2014 (Mittwoch) die Personalie A.\_\_\_\_\_ und beschloss, das Dienstverhältnis fristlos zu kündigen. Er erachtete dabei die Weiterführung des Dienstverhältnisses als nicht mehr zumutbar, einerseits aufgrund der entstandenen Unzufriedenheit der anderen Mitarbeitenden des Familienbades und andererseits aufgrund der unbestrittenen Foto- und Filmaufnahmen von A.\_\_\_\_\_ im öffentlichen Bereich des Familienbades zu den normalen Öffnungszeiten.

### E. 4

Am selben Tag um ca. 17:15 Uhr trafen sich der Gemeindepräsident, der Gemeindeschreiber und der Betriebsleiter des Familienbades mit A.\_\_\_\_\_ zu einem Gespräch im Familienbad. Über Ablauf und Inhalt dieses Gesprächs gehen die Meinungen auseinander. Während die Gemeinde die fristlose Kündigung mündlich ausgesprochen haben will und dem Arbeitnehmer eine schriftliche Kündigung zur Quittierung des Erhalts derselben erfolglos übergeben wollte, will A.\_\_\_\_\_ zu keinem Zeitpunkt von einer

- 3 - Kündigung gehört oder ein Kündigungsschreiben gesehen haben. Nach dem Gespräch räumte A.\_\_\_\_\_ seinen Arbeitsplatz und überreichte seinem Vorgesetzten gegen Quittung die Schlüssel zum Familienbad.

#### **E. 5**

Mit Schreiben vom 12. Juni 2014 nimmt die Gemeinde X.\_\_\_\_\_ Bezug auf die Besprechung am Vorabend, die fristlose Kündigung und die Räumung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitnehmer. Sie begründet die fristlose Entlassung nochmals und spricht gleichzeitig gegenüber A.\_\_\_\_\_ ein striktes Hausverbot aus.

#### **E. 6**

Mit Beschwerde vom 14. Juli 2014 (Montag) beantragt A.\_\_\_\_\_ (Beschwerdeführer/Kläger) die Feststellung, dass die fristlose Kündigung vom 12. Juni 2014 missbräuchlich oder ungerechtfertigt war. Darüber hinaus soll die Gemeinde X.\_\_\_\_\_ verpflichtet werden, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in Höhe von mindestens fünf Monatslöhnen, d.h. insgesamt Fr. 26'405.-- brutto zu leisten; alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge. Betreffend Fristwahrung führt der Beschwerdeführer aus, dass die fristlose Kündigung auf den 12. Juni 2014 datiert sei und somit frühestens am 13. Juni 2014 empfangen worden sei. Die vorliegende Beschwerde erfolge somit unter Berücksichtigung des Wochenendes vom 12./13. Juli 2014 innerhalb der 30-tägigen Frist. Weiter rügte der Beschwerdeführer die Verletzung des rechtlichen Gehörs dadurch, dass er vor der Entlassung nicht angehört worden sei. Zudem sei die Kündigung missbräuchlich und ungerechtfertigt erfolgt, da tatsachenwidrig begründet.

#### **E. 7**

Die Gemeinde (Beschwerdegegnerin/Beklagte) beantragte in ihrer Beschwerdeantwort vom 24. September 2014, auf die Beschwerde sei nicht einzutreten, eventualiter sei die Beschwerde abzuweisen, alles unter gesetzlicher Kostenfolge. Der Hauptantrag wird damit begründet, dass die Beschwerde verspätet eingereicht worden sei – massgeblich für die Fristauslösung sei die mündliche Kündigung am 11. Juni 2014 gewesen. Die Gemeinde habe das Arbeitsverhältnis zulässigerweise aus wichtigen

- 4 - Gründen gekündigt. Allein schon das Anfertigen von Foto- und Filmaufnahmen von Badegästen im öffentlichen Bereich des Hallenbades zu den ordentlichen Öffnungszeiten sei – ob mit oder ohne Einverständnis der unmittelbar betroffenen Badegäste – nicht tolerierbar; hinzu kämen noch die angesammelten Kompetenzüberschreitungen, welche im Betrieb eine grosse Unruhe ausgelöst hätten. Die fristlose Entlassung sei deshalb zu Recht erfolgt, eine Entschädigung sei nicht geschuldet. Andernfalls wäre bei der Festlegung einer Entschädigung zu berücksichtigen, dass die Entlassung in der Probezeit nach nur rund 2.5 Monaten Arbeitsdauer erfolgte, der Beschwerdeführer massgeblich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beigetragen habe und nach der Entlassung wieder an seine frühere, freiberufliche Tätigkeit habe anknüpfen können.

#### **E. 8**

In seiner Replik vom 23. Oktober 2014 verlangte der Beschwerdeführer/ Kläger neu unter Einbezug des Anteils 13 Monatslohn eine Entschädigung von Fr. 30'000.-- brutto. Für ihn sei es an der Aussprache nicht erkennbar gewesen, dass ihm aufgrund der erhobenen Vorwürfe eine Kündigung drohe; er habe auch keine Verwarnungen und Verweise erhalten. Ausserdem habe er nie ein Pflichtenheft erhalten. Für die ihm vorgeworfenen Pflichtverletzungen gäbe es weder Belege noch Zeugen. Die Beschwerdegegnerin/Beklagte habe zudem die Entlassung Dritten gegenüber in ungebührlicher Art und Weise kommentiert und dem Beschwerdeführer/Kläger sinngemäss Pädophilie unterstellt.

#### **E. 9**

Die Beschwerdegegnerin/Beklagte reichte am 20. November 2014 eine Duplik ein. Die Ausdehnung des Rechtsbegehrens in der Replik hält sie für eine unzulässige Klageausweitung. Weiter weist sie darauf hin, dass sie im Laufe des vorliegenden Verfahrens entdeckt habe, dass der Beschwerdeführer/Kläger aufgrund seiner Tätigkeit in den Jahren 2009 bis 2012 als Skilehrer in Y. \_\_\_\_\_ in mehreren Luxus-Hotels Hausverbot erhalten habe und am 30. September 2014 vom Bezirksgericht B. \_\_\_\_\_ wegen Verletzung eines solchen Verbots verurteilt worden sei. Der vom

- 5 - Beschwerdeführer/Kläger anlässlich seiner Bewerbung bei der Beschwerdegegnerin präsentierte Lebenslauf weise eine entsprechende 'Lücke' auf. Tatsache sei, dass der Beschwerdeführer/Kläger sich schwer tue, Anweisungen von Vorgesetzten auszuführen; er überschreite Kompetenzen, zeige an Besprechungen ein renitentes und uneinsichtiges Verhalten und provoziere Konflikte. Die Beschwerdegegnerin/Beklagte hält daran fest, dass die fristlose Kündigung korrekt erfolgt sei. Den Vorwurf, dem Beschwerdeführer/Kläger Pädophilie unterstellt zu haben, weist die Beschwerdegegnerin/Beklagte mit Vehemenz zurück.

#### **E. 10**

Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers/Klägers reichte am 11. Dezember 2014 seine Honorarnote ein. Am 18. Dezember 2014 bemängelte die Beschwerdegegnerin/Beklagte bezüglich der Honorarnote der Gegenpartei einen zu hohen Aufwand und einen nicht ausgewiesenen Stundenansatz; zudem sei der Beschwerdeführer/Kläger rechtsschutzversichert.

#### **E. 11**

Mit Schreiben vom 10. Februar 2015 beschränkte der Instruktionsrichter das Prozessthema einstweilen auf die Frage des Kündigungszeitpunktes und daraus folgend die Rechtzeitigkeit der Beschwerde.

#### **E. 12**

Am 13. Februar 2015 fanden die Zeugeneinvernahmen von C. \_\_\_\_\_ (Gemeindepräsident von X. \_\_\_\_\_ bis 31. Dezember 2014), D. \_\_\_\_\_ (Gemeindeschreiber X. \_\_\_\_\_) und E. \_\_\_\_\_ (Betriebsleiter Familienbad X. \_\_\_\_\_) statt sowie von A. \_\_\_\_\_, der als Partei befragt wurde.

#### **E. 13**

Am 24. März 2015 erstellte der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers/ Klägers eine ergänzende Honorar- und Kostennote.

#### **E. 14**

Mit Teilurteil vom 27. Oktober 2015 befand das Verwaltungsgericht, dass die Beschwerde infolge Fehlens einer Rechtsmittelbelehrung sowohl auf dem Schreiben vom 11. Juni 2014 als auch auf demjenigen vom 12. Juni 2014 als rechtzeitig erhoben zu gelten habe und trat auf das Rechtsmittel

- 6 - ein. Bezüglich Kosten wurde auf eine gesamthafte Regelung im Rahmen des Urteils zur Sache verwiesen.

#### **E. 15**

Ende März 2017 erkundigte sich der Beschwerdeführer/Kläger über den Stand des Verfahrens und reichte unaufgefordert eine Stellungnahme ein.

#### **E. 16**

Nachdem die Parteien auf Nachfrage des Instruktionsrichters mitteilen liessen, eine aussergerichtliche Einigung sei nicht möglich und sich der Rechtsvertreter über die Unflätigkeit des Beschwerdeführers/Klägers beschwerte, wurden die Zeugen zur Einvernahme vorgeladen.

#### **E. 17**

Die Zeugen E.\_\_\_\_\_, F.\_\_\_\_\_, G.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_ und I.\_\_\_\_\_ wurden am 19. Juni 2017 einvernommen, der Zeuge C.\_\_\_\_\_ am 29. Juni 2017.

#### **E. 18**

Mit Eingaben vom 4., 14. und 20. Juli 2017 nahm der Beschwerdeführer/ Kläger zu den Zeugenaussagen Stellung und reichte neue Beweismittel ein. Es wurden die Badeordnung 2011, die damaligen Dienstpläne und das Pflichtenheft des Bademeisters (noch nicht in Kraft) nachgereicht.

#### **E. 19**

Zu den neu eingelegten Beweismitteln äusserte sich die Beschwerdegegnerin/Beklagte mit Eingabe vom 29. August 2017.

#### **E. 20**

Am 19. September 2017 legte der Beschwerdeführer/Kläger weitere Dokumente ein, darunter eine Audio-Datei ein, welche Teile der Aussprache vom 10. Juni 2014 enthalten soll.

#### **E. 21**

Die Beschwerdegegnerin/Beklagte nahm zu diesen Dokumenten mit Eingabe vom 2. Oktober 2017 Stellung. Die Audio-Datei bezeichnet sie als widerrechtlich beschafftes Beweismittel und beantragt, dieses aus dem Recht zu weisen. Gleichzeitig wies sie auf das mögliche Vorliegen von Straftaten hin.

- 7 -

#### **E. 22**

Es folgte ein weiterer Schriftenwechsel mit Eingaben vom 13., 18. und 30. Oktober 2017.

#### **E. 23**

Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers/Klägers reichte am 21. November 2017 eine aktualisierte Honorarnote ein. Auf die weiteren Vorbringen und Argumente der Parteien wird, soweit erforderlich, im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. a) Anfechtungsobjekt ist einerseits die durch die Beschwerdegegnerin ausgesprochene fristlose Kündigung vom 11./12. Juni 2014 des Arbeitsvertrags vom 1./9. April 2014 mit dem Beschwerdeführer sowie andererseits die vom Beschwerdeführer (Kläger) gestützt darauf erhobene Entschädigungsforderung gegenüber der Beschwerdegegnerin (Beklagte) zufolge ungerechtfertigter fristloser Kündigung und daraus resultierenden finanzieller Nachteile wegen vorenthaltender Lohn-/Gehaltszahlungen über insgesamt fünf Monate, was eine Klagesumme von Fr.

26'405.-- ergab. Laut Art. 63 Abs. 1 lit. e des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) beurteilt das Verwaltungsgericht im Klageverfahren unter anderem "vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlichem Dienstverhältnis, soweit keine andere Behörde bestimmt ist." Demgegenüber kommt das Beschwerdeverfahren nach Art. 49 Abs. 1 lit. a VRG immer dann zum Zuge, wenn "Entscheidungen von Gemeinden, von anderen Körperschaften und von selbständigen Anstalten des kantonalen Rechts" angefochten werden. Beim zur Verfügung stehenden Rechtsmittel gegen den angefochtenen schriftlichen Entscheid vom 12. Juni 2014 handelt es sich somit um eine Kombination von Beschwerde (gegen fristlose Kündigung) und Klage (Entschädigungsforderung). Eine Beschwerde liegt demnach insofern vor, als in der Beschwerde vom 14. Juli 2014 gemäss Ziff. I/1 der

- 8 - Anträge des Beschwerdeführers die Feststellung der Rechtswidrigkeit der fristlosen Kündigung beantragt wurde. Um eine Klage handelt es hingegen beim Antrag gemäss Ziff. I/2, worin eine Entschädigung in der Höhe von mindestens fünf Monatslöhnen (Fr. 26'405.-- brutto) beantragt wurde. Weil der Beschwerdeführer als Adressat und Direktbetroffener der angefochtenen Kündigung zur Erhebung beider Rechtsmittel legitimiert ist (Art. 50 und Art. 65 Abs. 1 VRG) und mit seinen gestellten Anträgen rechtzeitig (Art. 60 VRG) um Überprüfung des angefochtenen Entscheids ersuchte, ist auf die vorliegende Beschwerde beziehungsweise Klage – unter Vorbehalt der nachfolgenden Erwägung betreffend Ausdehnungsverbot der Rechtsbegehren in der Replik (Art. 51 Abs. 2 VRG) – somit einzutreten (vgl. zum Ganzen: PVG 2011 Nr. 2; sowie Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden [VGU] U 15 12 vom 23. Mai 2017 E.1). Zudem wurde die Eintretensfrage bereits mit Teilurteil vom 27. Oktober 2015 zwischen denselben Parteien eingehend geprüft und bejaht (VGU U 14 52). b) Nicht eingetreten auf die Klage des Beschwerdeführers kann nur insofern, als er in der Replik vom 23. Oktober 2014 unter "Anträge" ausführte, dass die Beschwerdegegnerin/Beklagte zu verpflichten sei, ihm eine Entschädigung in der Höhe von mindestens fünf Monatslöhnen inklusive Anteil 13. Monatslohn, d.h. insgesamt Fr. 30'000.-- brutto, zu bezahlen. Eine solche Änderung des ursprünglichen Rechtsbegehrens während laufendem Verfahren (Erhöhung der eingeklagten Forderungssumme) ist nicht zulässig, da sie klarerweise dem Ausdehnungsverbot nach Art. 51 Abs. 2 VRG widerspricht, weshalb auf die Klage diesbezüglich gar nicht einzutreten ist. 2. a) In materieller Hinsicht gilt es zunächst zum anwendbaren Recht Stellung zu nehmen. Der hier interessierende Arbeitsvertrag vom 9. April 2014, mit Wirkung ab 1. April 2014, zwischen dem Beschwerdeführer/Kläger und der Beschwerdegegnerin/Beklagte sieht in Ziff. 5 vor, dass auf den Vertrag subsidiär das Kantonale Personalrecht Anwendung finden soll, soweit der Arbeitsvertrag nicht selber eine andere, konkrete Regelung

- 9 - enthält. Anwendbar ist somit neben dem Arbeitsvertrag selber das Kantonale Personalgesetz (PG; BR 170.400). In Art. 4 PG wird überdies bestimmt, dass (falls diesem Gesetz oder seinen Ausführungserlassen) keine Vorschrift entnommen werden könne, ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR; SR 220) gelten würden. Im Personalgesetz selbst wird in Art. 10 PG die fristlose Kündigung wie folgt geregelt: "Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos aufgelöst werden (Abs. 1). Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Vertragspartei unzumutbar macht (Abs. 2). In Art. 12 PG wird zu den Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung was

folgt bestimmt: Bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung im Sinne des Obligationenrechtes oder von Art. 9 Abs. 2 PG (= keine sachlich zureichende Gründe für ordentliche Kündigung) beträgt die Entschädigung maximal 12 Monatslöhne. Im allenfalls noch subsidiär anwendbaren Art. 336 OR wird zur missbräuchlichen Kündigung im Detail präzisierend ausgeführt: 1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht: a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb; b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb; c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln; d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht; e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt. 2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird: a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt; b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte; c) Im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind.

- 10 - 3[...] Nach Durchsicht der soeben erwähnten Kündigungsgründe wird rasch klar, dass vorliegend keiner der in Art. 336 OR aufgeführten Gründe bzw. keine missbräuchliche Kündigung vorliegt. Aus dieser Vorschrift kann der Beschwerdeführer somit nichts zu seinen Gunsten ableiten. b) Sodann gilt es hier noch die aufgeworfene Frage der Kündigung während der Probezeit zu klären. Im Arbeitsvertrag vom 9. April 2014 wurde als Stellenantritt der 1. April 2014 vereinbart. Die Kündigung erfolgte mündlich am 11. Juni 2014 und schriftlich am 12. Juni 2014 und somit ca. in der Mitte des dritten Monats des eingegangenen Arbeitsverhältnisses. Weil der Arbeitsvertrag selbst keine Angaben zu einer Probezeit enthält, muss davon ausgegangen werden, dass auch keine solche vereinbart wurde. Es gilt deshalb grundsätzlich die 3-monatige Kündigungsfrist per Ende eines jeden Monats, so wie dies in Ziff. 6 des Arbeitsvertrags stipuliert wurde. Von einer Kündigung während der Probezeit kann hier umso weniger die Rede sein, als nach Art. 335b Abs. 1 OR ein Arbeitsverhältnis trotz Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden kann, wobei als Probezeit – mangels gegenteiliger Vereinbarung – der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses zu gelten hat. Die Kündigung erfolgte hier somit klar nach der Probezeit. 3. a) In Bezug auf die fristlose Kündigung im Sinne der primären Rechtsquelle gemäss Art. 10 PG gilt es subsidiär auch noch Art. 337 OR betreffend die fristlose Auflösung von Arbeitsverhältnissen zu beachten, welcher besagt: 1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt. 2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. 3 Über das Vorhandensein solcher

Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen. Er darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

- 11 - Der Beschwerdeführer führt aus, dass ihm im Kündigungsschreiben vom 12. Juni 2014 völlig haltlos vorgeworfen werde, er habe unerlaubt Gäste des Familienbades fotografiert. Das Familienbad verfüge aber über keine Hausordnung, welche das Fotografieren verbiete; vielmehr handle es sich beim Familienbad um einen öffentlichen Raum, weshalb das Fotografieren grundsätzlich erlaubt wäre. Hinzu komme, dass der Beschwerdeführer gar nicht unerlaubt Fotos oder gar Videos gemacht habe, weil es sich bei den Fotos zum einen um Gruppenfotos von Schwimmlehrern oder Mitarbeitern des Familienbades handle, zum andern um Badegäste, von welchen er auf deren Wunsch Videos über ihren Schwimmstil aufgenommen habe, um anhand dieser Aufnahmen Anregungen zur Verbesserung des Schwimmstiles abgeben zu können. Umgekehrt habe die Beschwerdegegnerin für die Begründung ihrer Kündigung keine Belege geliefert. Die Beschwerdegegnerin argumentiert demgegenüber, dass die fristlose Entlassung aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 10 Abs. 1 PG gerechtfertigt gewesen sei, weil die Weiterführung des Dienstverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen sei, für die Arbeitgeberin aber auch für die übrigen Mitarbeiter des Familienbades, welche ihrerseits mit der Kündigung drohten, und schliesslich für die Besucher des Familienbades. Allein schon die Tatsache, dass der Beschwerdeführer im öffentlichen Bereich des Familienbades mit seinem privaten Mobiltelefon während der ordentlichen Öffnungszeiten Fotoaufnahmen gemacht habe, sei absolut nicht tolerierbar, selbst wenn die direkt Betroffenen hierzu vorgängig oder nachträglich ihre Einwilligung bzw. Zustimmung gegeben hätten; es könne nämlich nicht ausgeschlossen werden, dass bei solchem Gebaren unbeteiligte Drittgäste und Drittbesucher auf die Bildaufzeichnungen geraten würden. Andererseits seien auch die massiven Kompetenzüberschreitungen des Beschwerdeführers am Arbeitsplatz sowie das Ansichreissen der operativen Führung des Betriebes für die Betriebsleitung und die anderen Mitarbeiter nicht hinnehmbar, zumal die Beschwerdegegnerin bei weitem Zuwarten eine Massenkündigung des übrigen Personals des Familien-

- 12 - bades riskiert hätte. Vor diesem Hintergrund habe die Beschwerdegegnerin zum Mittel der fristlosen Kündigung greifen müssen. b) Nach Auffassung des streitberufenen Gerichts bildet der Ausgangspunkt für eine fristlose Kündigung die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Arbeitgeberin (Beschwerdegegnerin), deren Mitarbeiter sowie die Besucher/Gäste des Familienbades. Im konkreten Fall wird seitens der Beschwerdegegnerin vor allem das unerlaubte Fotografieren im Familienbad als wichtiger Grund für die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers angeführt. Ein solches Verhalten sei absolut unakzeptabel und der Beschwerdeführer habe dies anlässlich der Sitzung vom 10. Juni 2014 selbst zugegeben. Es mag durchaus sein, dass der Beschwerdeführer aus Sicht der Arbeitgeberin sowie zumindest eines Teils der übrigen dort beschäftigten Mitarbeiter ein unbequemer und sogar persönlich unangenehmer Mitarbeiter bzw. teils Vorgesetzter gewesen ist. Allein dieser Umstand reicht für sich betrachtet aber noch nicht aus, um die hohen Voraussetzungen, die an eine fristlose Kündigung gestellt werden, wie z.B. körperliche Angriffe/Tätlichkeiten im Betrieb, Diebstahl oder wiederholtes und systematisches Missachten von Weisungen der Vorgesetzten, zu erfüllen. Mit der angeführten Begründung der Missachtung des Fotoverbots als fristlosen

Kündigungsgrund hat die Beschwerdegegnerin aber offensichtlich überreagiert. Für ein solche drastische Massnahme und weitreichende Sanktionierung des zu missbilligenden Verhaltens des Beschwerdeführers hätte als erstes der Sachverhalt sauber abgeklärt werden müssen. So z.B. wer, wo, wie und was wurde fotografiert; erfolgten die Video-/Bildaufnahmen mit oder ohne Einverständnis/Kenntnis der abgebildeten Personen; zu welchem Zweck erfolgten die Aufnahmen und für wen wurden sie erstellt bzw. wie lange wurden sie aufbewahrt/gespeichert usw. In Bezug auf das Fotografieren hätte eine Abmahnung, allenfalls mit einer Kündigungsandrohung im Wiederholungsfall vollumfänglich ausgereicht. Dieser Kündigungsgrund erscheint dem Gericht ohnehin vorgeschoben, zeigte sich doch im Nachhinein, dass man den Beschwerdefüh-

- 13 - rer in erster Linie wegen seiner Kompetenzüberschreitungen, seines Umgangs mit den anderen Mitarbeitenden und seiner Uneinsichtigkeit loswerden wollte. Aber selbst diese spannungsgeladene Situation rechtfertigt keine fristlose Kündigung ohne vorgängigen Kontakt mit den Betroffenen zu konfrontieren und ihm die Gelegenheit zu geben, sein Verhalten zu ändern. Gewiss hätte die Beschwerdegegnerin aufgrund des aus ihrer Sicht unbefriedigenden Teamgesprächs vom 10. Juni 2014, an dem sich der Beschwerdeführer gegenüber dem Gemeindepräsidenten sowie seinem Vorgesetzten des Familienbades unangemessen und in der Sache uneinsichtig zeigte, eine ordentliche Kündigung gestützt auf Art. 335a OR – mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf jeweils Ende Monat laut Ziff. 6 des Arbeitsvertrags – aussprechen dürfen und den Beschwerdeführer für die Dauer der Kündigungsfrist freistellen können. Die viel höheren Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss Art. 10 PG in Verbindung mit Art. 337 OR sind hier demgegenüber nicht erfüllt. 4. a) Als Zwischenresultat steht demnach fest, dass die fristlose Kündigung vom 11./12. Juni 2014 nicht rechtmässig war und folglich als ungerechtfertigte Kündigung nach Art. 12 PG zu qualifizieren ist, was gemäss Art. 5 der Personalverordnung (PV; BR 170.410) sodann eine Entschädigungsfolge nach sich zieht. In diesem Sinne schreibt Art. 5 PV ausdrücklich vor: 1Beurteilt die Beschwerdeinstanz eine Kündigung als missbräuchlich oder ungerechtfertigt, legt sie die Höhe der Einschränkung fest. 2Für die Bemessung der Entschädigung werden insbesondere berücksichtigt: a) die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der oder des Geschädigten; b) die Schwere der Verfehlung der oder des Kündigenden; c) die Dauer der Anstellung der oder des Gekündigten; d) das Alter und die soziale Lage der oder des Gekündigten; e) die bisherigen Leistungen und das Verhalten der oder des Gekündigten; f) ein allfälliges Mitverschulden der oder des Gekündigten. Subsidiär gilt es auch noch Art. 337c OR (sog. Pönalentschädigung nach ungerechtfertigter Entlassung) zu berücksichtigen, der wie folgt lautet: 1Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

- 14 - 2Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. 3Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen. b) Der Beschwerdeführer bringt dazu vor, dass ihm zu keinem Zeitpunkt vor der Teamsitzung vom 10. Juni 2014 irgendwelche

Ungereimtheiten betreffend Qualität seiner Arbeit oder gar unerlaubte Handlungen mitgeteilt worden seien; erst anlässlich dieser Sitzung sei er damit konfrontiert worden, wobei es für ihn nicht erkennbar gewesen sei, dass ihm deswegen eine Kündigung drohen würde. Die Beschwerdegegnerin hält immerhin in ihrem Eventualstandpunkt (fristlose Entlassung erfolgte zu Unrecht) fest, dass die Kündigung nur gerade 2 ½ Monate nach Arbeitsantritt erfolgt sei, was aufgrund der kurzen Dauer eine Entschädigung von Beginn weg praktisch ausschliesse. Zudem würden die Verfehlungen des Beschwerdeführers sehr schwer wiegen, insbesondere dessen Film- und Fotoaufnahmen mit dem privaten Mobiltelefon im öffentlichen Bereich des Familienbades während der normalen Öffnungszeiten; ausserdem sei der Beschwerdeführer wie eine Dampfwalze in den Betrieb des Familienbades eingetreten, habe die Leitung vertragswidrig an sich gerissen und seine Kompetenzen massiv überschritten. Damit habe er derart für Unruhe gesorgt, dass die übrigen Mitarbeiter des Familienbades wegen Unzumutbarkeit der Fortsetzung ihre eigenen Arbeitsverhältnisse in Frage stellten, weshalb die Beschwerdegegnerin unverzüglich handeln müsse. Im Weiteren habe sich der Beschwerdeführer auch anlässlich der Teamsitzung vom 10. Juni 2014 absolut uneinsichtig und renitent gezeigt für die hervorgerufenen Probleme, sodass an eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht zu denken gewesen wäre. Aufgrund dieses sehr schweren Verschuldens des Beschwerdeführers an dieser Situation sei eine Entschädigung ausgeschlossen. Der Eingriff in die Persönlichkeit des Beschwerdeführers gehe nicht über das übliche Mass bei einer derartigen Kündigung hinaus, weshalb dem Beschwerdeführer auch unter diesem Ti-

- 15 - tel keine Entschädigung ausgerichtet werden müsse. Ausserdem sei der Beschwerdeführer über seine Einzelfirma in Z.\_\_\_\_\_, mit welcher er als Sportlehrer im Bereich Schneesport und Mountainbike tätig sei, längst wieder beruflich tätig geworden. Auch in Bezug auf die Gehörsverletzung gehe der Beschwerdeführer fehl, zumal ihm anlässlich der Teamaussprache das rechtliche Gehör gewährt worden sei und auch die mündlich ausgesprochene Kündigung am Folgetag entsprechend begründet worden sei, ebenso wie die am 12. Juni schriftlich erfolgte Kündigung. c) Zum Einwand der Gehörsverletzung des Beschwerdeführers gilt es vorab auf die Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses hinzuweisen. Da dieses öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis mittels Verfügung zu kündigen ist, besteht ohne Zweifel und unbestrittenermassen ein Anspruch auf rechtliches Gehör im Sinne einer vorherigen Orientierung und Gewährung der Äusserungsmöglichkeit. Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101) gewährleistet den Anspruch auf rechtliches Gehör. Es ist das zentrale Mitwirkungsrecht des Privaten im Verwaltungsverfahren, wobei es einerseits der Sachaufklärung dient und andererseits ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht der Parteien darstellt (BGE 140 I 99 E.3.4, 135 II 286 E.5.1). Das Mitwirkungsrecht beinhaltet das Recht der Privaten, in einem vor einer Verwaltungs- oder Justizbehörde geführten Verfahren mit ihren Begehren angehört zu werden, Einblick in die Akten zu erhalten und zu den für die Entscheidung wesentlichen Punkten Stellung nehmen zu können (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich/St. Gallen 2016, Rz. 1001-1002 bzw. S. 219 f.). Nach der Gerichtspraxis des Bundesgerichts kann eine – nicht besonders schwerwiegende – Verletzung des rechtlichen Gehörs ausnahmsweise als 'geheilt' gelten, wenn der Betroffene die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, welche die von der Gehörsverletzung betroffenen Aspekte mit derselben Kognition überprüfen kann wie die Vorinstanz, auch wenn dies zwangsläufig zum Verlust einer Instanz führt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C\_130/2012

- 16 - vom 9. August 2012 E.2.3; 1C\_478/2008 vom 28. August 2009 E.3.2 mit Hinweis auf BGE 132 V 387 E.5.1). Ausnahmsweise kann sogar bei einer schwerwiegenden Verletzung des rechtlichen Gehörs von einer Rückweisung an die Vorinstanz abgesehen werden, wenn dies nur zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, welche mit den Interessen der betroffenen Parteien an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 137 I 195 E.2.3.2, 133 I 201 E.2.2; Urteile 1C\_13/2012 vom 24. Mai 2012 E.2.1 und 1C\_58/2010 vom 22. Dezember 2010 E.2.1.3). Selbst eine Gehörsverletzung könnte also allenfalls als 'geheilt' betrachtet werden. Im konkreten Fall ist dazu einzig erstellt, dass der Betriebsleiter E.\_\_\_\_\_ und die Reinigungskraft H.\_\_\_\_\_ mit dem Beschwerdeführer zusammengesessen sind, um die Kompetenzüberschreitung des Beschwerdeführers anlässlich des Vorfalls vom 23. Mai 2014 – der Beschwerdeführer schickte damals die betreffende Reinigungskraft eigenmächtig nach Hause – zu diskutieren. Anlässlich dieser Aussprache zeigte sich der Beschwerdeführer uneinsichtig und verliess das Gespräch, bevor es beendet wurde (Zeugeneinvernahmen von E.\_\_\_\_\_ und H.\_\_\_\_\_ vom 19. Juni 2017, S. 6 und S. 2). Weitere Abmahnungen und Rügen an die Adresse des Beschwerdeführers vorgängig zur Teamsitzung vom 10. Juni 2014 sind nicht dokumentiert, insbesondere nicht in Bezug auf das Fotografieren. Erstellt ist hingegen, dass der Beschwerdeführer anlässlich der Teamsitzung vom 10. Juni 2014 mit verschiedenen Vorwürfen konfrontiert wurde und dazu auch Stellung nehmen konnte. Allerdings fand die Aussprache ohne konkreten Hinweis auf eine bevorstehende Kündigung der Arbeitsstelle des Beschwerdeführers statt, und schon gar nicht hinsichtlich einer fristlosen Kündigung. Auch in der mit der Kündigung bzw. im Kündigungsschreiben vom 12. Juni 2014 vorgebrachten Begründung wurde pauschal von Fotos und Videos gesprochen, ohne jedoch der Sache auf den Grund zu gehen. Immerhin hat der Beschwerdeführer geltend gemacht und durch schriftliche Erklärungen belegt, dass die Betroffenen ihr Einverständnis zu diesen Fotografien gegeben haben. Wie bereits ausgeführt, hätte die Beschwer-

- 17 - degegnerin vor dem Erlass der fristlosen Kündigung – als schärfste aller erdenklichen Sanktionsmassnahmen – diesen Vorhaltungen noch genauer auf den Grund gehen müssen; indem sie dies unterliess und sich bloss auf einen pauschalen Vorwurf beschränkte, hat sie das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt. d) Es stellt sich somit nun noch die Frage, wie mit dieser Gehörsverletzung umzugehen ist. Zu entscheiden ist dabei, ob von der Nichtigkeit des angefochtenen Entscheids oder der Heilung des formellen Mangels (Gehörsverletzung als 'Ungültigkeitsgrund') auszugehen ist. Nach Ansicht des Gerichts ist ersteres zu verneinen und letzteres hier zu bejahen, und zwar aus folgenden Gründen und Überlegungen: Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sind fehlerhafte Entscheide nichtig, wenn der ihnen anhaftende Mangel besonders schwer ist, wenn er sich als offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar erweist und die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird. Inhaltliche Mängel einer Entscheidung führen nur ausnahmsweise zur Nichtigkeit. Als Nichtigkeitsgründe fallen vorab funktionelle und sachliche Unzuständigkeit der entscheidenden Behörde sowie krasse Verfahrensfehler in Betracht (BGE 133 II 366 E.3.2 mit Verweis auf BGE 129 I 361 E.2.1). Bei gleicher Überprüfungs- und Entscheidungskompetenz der Rechtsmittelinstanz ist es aber auch im Personalrecht möglich, dass eine Gehörsverletzung geheilt werden kann, sofern der Angestellte seinen Standpunkt vollumfänglich vortragen kann (s. Urteil des Bundesgerichts 2P.352/2005 vom 24. April 2006 E.3.2). Im konkreten Fall ist die umstrittene Kündigung des Arbeitsverhältnisses offenbar völlig unerwartet erfolgt.

Allerdings hat der Beschwerdeführer mit seinem uneinsichtigen, angriffigen und rechtshaberischen Verhalten anlässlich der Sitzung vom 10. Juni 2014 das Seine dazu beigetragen. Der Beschwerdeführer war spätestens ab dem 11. Juni 2014 (mündlich) über die Kündigungsgründe informiert. Im Rahmen der vorliegend zu beurteilenden Beschwerde hat sich der Beschwerdeführer hierzu eingehend äussern können und dies faktisch auch getan, wes-

- 18 - halb dieser Mangel als 'geheilt' betrachtet werden kann. Dennoch dürfte die Verletzung zu einer Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR führen, was es nachfolgend materiell noch zu klären und entscheiden gilt. 5. a) Wie bereits einleitend angeführt, gilt es zwischen dem Teil der Kündigung (Rechtsmittel Beschwerde) und jenem der Entschädigungsfrage (Klage) zu unterscheiden. Grundlage für die zu klärende Rechtmässigkeit und Zulässigkeit der ausgesprochenen Kündigung ist dabei der Anstellungsvertrag vom 1./9. April 2014, mit dem unbestritten ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis begründet wurde. Daraus ergeben sich – in Bezug auf die Vertragsauflösung bzw. Kündigung – diverse Unterschiede zu einer privatrechtlichen Anstellung. So gilt die Kündigungsfreiheit bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen nicht im gleichen Umfang wie im Privatrecht; vielmehr ist die öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin an die Grundrechte gebunden. Davon wird die Arbeitgeberin auch durch einen Verweis auf die Regeln des Obligationenrechts – wie vorliegend auf die Sorgfalts- und Treuepflichten des Arbeitnehmers nach Art. 321a Abs. 4 OR – nicht entbunden (s. HELBLING/ POLEDNA [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 220 f.). Das Willkürverbot und der Verhältnismässigkeitsgrundsatz gebieten, dass eine Kündigung nur gestützt auf sachliche Gründe ausgesprochen werden kann. Darunter fallen etwa eine nicht zufriedenstellende Arbeitsleistung respektive fachliches Ungenügen, betriebliche Gründe resp. fehlender Bedarf, unbefriedigendes Verhalten bzw. Verhaltensweisen, die die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen, erhebliche Störung der Arbeitsgemeinschaft, charakterliche Mängel, wobei kein Verschulden des Betroffenen vorausgesetzt wird (MICHEL, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 297 ff.; sowie JAAG, ZBl 1994 S. 463). Es muss also ein triftiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliegen. Erforderlich ist dabei nicht ein besonders qualifizierter, sondern ein sachlich zutreffender Grund, der es der Arbeitgeberin bei pflichtgemässer Ausübung ihres Ermessens erlaubt, eine Entlassung auszusprechen. "Wichtige Gründe" und somit qualifizierte Kündi-

- 19 - gungsgründe sind demgegenüber lediglich bei einer ausserordentlichen (sofortigen/fristlosen) Kündigung zu verlangen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_340/2009 E. 2 sowie das diesem zugrunde liegende Verwaltungsgerichtsurteil [VGU] U 08 69 vom 10. Februar 2009 E.2). Zudem müssen die Gründe die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht als unzumutbar erscheinen lassen (HÄNNI, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. Aufl., Zürich 2008, § 13 Ausserordentliche Beendigung von Dienstverhältnissen). Bei grundloser Kündigung kann Nichtigkeit geltend gemacht werden. In diesen Fällen muss die Arbeitgeberin dem gekündigten Arbeitnehmer wenn möglich die bisherige oder eine andere zumutbare Arbeitsstelle anbieten. Aufgrund des zerstörten Vertrauensverhältnisses kommt aber auch bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen eine Entschädigung als Rechtsfolge infrage (HELBLING/POLEDNA, a.a.O., S. 221 Rz. 40, S. 230 f.). b) Wie bereits in Erwägung 3b) hiervor festgestellt, lag ein "wichtiger" bzw. ausserordentlicher (ungewöhnlich gravierenden) Grund für eine fristlose Kündigung nicht

vor, hingegen sachlich zutreffende Gründe allemal, so- dass eine ordentliche Kündigung gestützt auf Art. 335a OR (mit einer ordentlichen Kündigungsfrist von drei Monaten laut Ziff. 6 des Arbeitsvertrags) begründet gewesen wäre und demnach hier zu schützen gewesen wäre. Die sachlich zutreffenden Gründe sind dabei im anmassenden Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinen Vorgesetzten, der Stiftung von Unruhe, Unfrieden und Frustrationen beim übrigen Personal sowie in der potentiellen/latenten Gefahr weiteren Fotografierens – da der Beschwerdeführer diesbezüglich uneinsichtig geblieben ist – zu erblicken. 6. a) Es bleibt somit noch die Entschädigungsfrage (Rechtsmittel Klage) bzw. die Höhe der Entschädigung abschliessend zu klären. Der Beschwerdeführer (Kläger) beantragte in der ersten Eingabe vom 14. Juli 2017 in Ziff. I/2 der Anträge eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen, ausmachend Fr. 26'405.-- brutto. In der Replik vom 23. Oktober 2017 wurde die Klage-

- 20 - summe auf Fr. 30'000.-- erhöht, da noch der Anteil des 13. Monatslohnes hinzugezählt wurde. Diese Ausdehnung des ursprünglichen Antrags hält aber vor Art. 51 Abs. 2 VRG nicht stand und war nicht zulässig, weshalb auf die Klage in diesem Umfang (Differenzbetrag Fr. 3'595.--) gar nicht eingetreten werden kann (s. E.1b, hiervor). Da kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorgelegen hat, hat die Beschwerdegegnerin – entsprechend einer ordentlichen Kündigung mit Lohnfortzahlungspflicht für drei Monate laut Ziff. 6 des Arbeitsvertrags – sicherlich die Monatslöhne für Juli, August und September 2014 (3 x Fr. 5'281.-- = Fr. 15'843.--) auszurichten. Zusätzlich hat der Beschwerdeführer grundsätzlich überdies Anspruch auf eine weitergehende Entschädigung gestützt auf Art. 12 PG in Verbindung mit Art. 5 Abs. 2 PV (bzw. analog Art. 337c Abs. 3 OR). Der Entscheid über die Höhe dieser zusätzlichen Entschädigung ist eine Beurteilung nach Recht und Billigkeit, erfordert aber eine objektivierbare Wertung des Gerichts; Bemessungskriterien hierfür sind etwa die Strafwürdigkeit des Arbeitgeberverhaltens, Schwere der Persönlichkeitsverletzung, wirtschaftliche Auswirkungen der Kündigung, Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, finanzielle Situation der Parteien, Schwere des Mitverschuldens des Arbeitnehmers etc. (vgl. STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLF, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 337c Rz. 8. S. 1158 f.). Laut bundesgerichtlicher Rechtsprechung hat das Gericht die Bemessungskriterien für die Entschädigung mindestens so ausführlich darzulegen, dass dem Bundesgericht die Überprüfung der rechtsfehlerfreien Ermessensbetätigung möglich ist (vgl. STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLF, a.a.O., Art. 337c Rz. 8 S. 1159). Diese Bemessungskriterien sind zudem in Art. 5 PV kodifiziert. Zur Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit lassen sich im konkreten Fall die Verletzung des rechtlichen Gehörs und der impliziter erhobene Missbrauchsvorwurf in Bezug auf das Fotografieren im Familienbad anführen. Zur Schwere der Verfehlungen der Beschwerdegegnerin gilt es festzuhalten, dass das Ziehen der "Notbremse" (fristlose Entlassung statt ordentliche Kündigung) sachlich nicht zwingend notwendig gewesen wäre und hieraus Ansätze

- 21 - einer Führungsschwäche zu Lasten der Beschwerdegegnerin erkennbar sind. Bezüglich der Kriterien des Alters und der sozialen Lebenssituation des Beschwerdeführers gilt es festzuhalten, dass es dem 41-jährigen Beschwerdeführer (Sportlehrer im Bereich Schneesport und Mountainbike mit Einzelfirma in Z.\_\_\_\_\_) wohl möglich ist, sein wirtschaftliches Auskommen ab sofort auch ohne Anstellung als Bademeister zu erzielen und er zudem bloss 2 ½ Monate für die Beschwerdegegnerin tätig war. Die durchgezogene

Leistung bzw. die offensichtlich unerwünscht übermotiviertere Leistungsbereitschaft des Beschwerdeführers legen ferner ein gewisses Mitverschulden des Genannten an der zunehmenden Missstimmung innerhalb des Teams und mit den Vorgesetzten des Familienbades nahe. Ins Gewicht fällt damit sicherlich auch noch die zum Teil anmassende, uneinsichtige und unbeherrschte Persönlichkeitsstruktur des Beschwerdeführers, der sich immer wieder selbst in seiner Konfrontationshaltung zu Gefallen schien und daher objektiv als ziemlich schwieriger und nur aufwendig zu kontrollierender Arbeitnehmer taxiert werden kann. In Würdigung der soeben erwähnten Bemessungskriterien ist das Gericht zur Überzeugung gelangt, dass eine Pönalentschädigung von zusätzlich einem Monat – nebst zu den drei vertragsgemäss geschuldeten Monatslöhnen (Juni bis August 2014) – gerechtfertigt und angemessen erscheint. Insgesamt sind somit vier Monatslöhne (4 x Fr. 5'281.-- = Fr. 21'124.--) – und nicht wie vom Beschwerdeführer beantragt fünf Monatslöhne – von der Beschwerdegegnerin (Beklagten) geschuldet und nach zu bezahlen. b) Zusammengefasst lässt sich demnach resümieren, dass im Arbeitsvertrag vom 1./9. April 2014 keine Probezeit vereinbart wurde, weshalb zum Zeitpunkt der Kündigung ein ordentliches Arbeitsverhältnis bestand mit einer vereinbarten Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Monatsende hin. Gründe für eine fristlose Kündigung liegen nicht vor, allerdings solche, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Die Beschwerdegegnerin hat den Beschwerdeführer aber konkret fristlos ohne wichtigen Grund entlassen, was rechtlich zweifelsfrei einer ungerechtfertigten Kündigung im Sin-

- 22 - ne von Art. 337 c OR entspricht. Drei Monatslöhne (3 x Fr. 5'281.--) sind von der Beschwerdegegnerin aufgrund von Ziff. 6 des Arbeitsvertrags bei ordentlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen; ein weiterer Monatslohn (1 x Fr. 5'281.--) kommt in Anwendung von Art. 12 PG i.V.m. Art. 5 Abs. 2 PV als sog. Pönalentschädigung hinzu, was gesamthaft eine Entschädigung von brutto Fr. 21'124.-- (4 x Fr. 5'281.--) ergibt. Im Übrigen hätte so oder anders kein Anspruch auf mehr als zwei Monate (zusätzliche Pönalentschädigung) bestanden, da nicht mehr als fünf Monatslöhne eingeklagt wurden. Zudem wurde kein Verzugszins eingeklagt, weshalb ein solcher Zins nach Art. 104 Abs. 1 OR ebenfalls nicht geschuldet ist. 7. a) Die angefochtene Kündigung vom 11./12. Juni 2014 ist nach dem Gesagten nicht rechtmässig, was zur Gutheissung der Beschwerde führt. Die Klage (Entschädigungsfrage) wird teilweise gutgeheissen und die Beschwerdegegnerin/Beklagte verpflichtet, den Beschwerdeführer/Kläger mit total vier Monatslöhnen, ausmachend Fr. 21'124.--brutto, wegen ungerechtfertigter Kündigung (sofortiger/fristloser Entlassung) noch zu entschädigen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen (bloss ein Pönalmonat anerkannt anstatt zwei wie beantragt), soweit darauf überhaupt eingetreten werden kann. b) Bezüglich der Gerichtskosten verfolgt das Verwaltungsgericht bei personalrechtlichen Streitigkeiten in analoger Anwendung von Art. 114 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) die Praxis, dass den Parteien bei Streitigkeiten aus einem öffentlichen Dienstverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- keine Gerichtskosten auferlegt werden (vgl. dazu VGU U 15 12 vom 23. Mai 2017 E.6b, U 13 56 vom 4. September 2014 E.5b und U 13 94 vom 18. März 2014 E.3b). Im konkreten Fall werden deshalb praxismässig ebenso keine Kosten erhoben. c) Zur aussergerichtlichen Entschädigung wird in Art. 78 Abs. 1 VRG stipuliert, dass die unterliegende Partei (hier Beschwerdegegnerin/Beklagte) in der Regel verpflichtet ist, der obsiegenden Partei die durch den Rechts-

- 23 - streit verursachten Kosten zu ersetzen. Der Rechtsanwalt des Beschwerdeführers/Klägers (RA Duff) ist von einer Rechtsschutzversicherung mit diesem Mandat beauftragt worden, was an der Entschädigungspflicht der Beschwerdegegnerin/Beklagten jedoch nichts ändert. Der genannte Anwalt legte drei Honorarnoten ein: Eine am 11. Dezember 2014 für die Periode 24. Juni bis 10. Oktober 2014 mit insgesamt 34.25 h à Fr. 270.-- (Fr. 9'247.50) zzgl. Mehrwertsteuer 8 % (Fr. 739.80), total = Fr. 9'987.30. Eine zweite Kostennote am 24. März 2015 für die Periode 24. Oktober 2014 bis 23. März 2015 mit 14.5 h à Fr. 270.-- (Fr. 3'915.--) zzgl. 8 % MWST (Fr. 313.20), total = Fr. 4'228.20. Eine dritte Kostennote (ohne Honorarvereinbarung) am 21./22. November 2017 mit Aufwand 32.5 h à Fr. 220.-- (Fr. 7'150.--) zzgl. 2 % Spesen pauschal (Fr. 143.--), total Fr. 7'293.--. Total wurde somit eine Parteientschädigung von Fr. 21'508.50 (Fr. 9'987.30 + Fr. 4'228.20 + Fr. 7'293.--) geltend gemacht. Durch die Zweiteilung des Falls in ein Prozessurteil (VGU 14 52 betreffend Eintreten) und den jetzigen Endentscheid ist tatsächlich mehr Aufwand als üblich angefallen; so mussten zum Teil dieselben Zeugen zweimal befragt werden. Einen Gesamtaufwand von 81.25 h (34.25 h + 14.5 h + 32.5 h) erachtet das Gericht aber für viel zu hoch. Nachdem bereits im Jahre 2014 eine Rechtsschutzversicherung involviert war, entfällt sicherlich eine Mehrwertsteuer. Um diesen Faktor bereinigt bleibt noch ein Honorar von Fr. 20'455.50 (Fr. 21'508.50 abzgl. 8 % MWST Fr. 1'053.-- [Fr. 739.80 + Fr. 313.20]), wobei dieser Betrag bezüglich des Stundenansatzes von Fr. 270.-- in den beiden ersten Honorarnoten auf Fr. 240.-- zu kürzen ist, da die Honorarvereinbarung vom 23. März 2015 datiert und ihr keine rückwirkende Bedeutung beigemessen werden kann. Nebst dem überhöhten Stundenansatz ist aber auch noch der geltend gemachte Zeit- und Arbeitsaufwand von 81.25 h erheblich zu reduzieren, zumal im Verlaufe des Verfahrens viele ausschweifende und unnötige Ausführungen gemacht wurden, zuletzt etwa mit dem Einreichen der Audio-Datei auf einem Memory-Stick. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer mit seiner Klage nicht vollständig (Fr. 26'405.--), sondern nur – aber immerhin - im Umfang von 4/5 (Fr. 21'124.--) obsiegte, was es bei der Parteientschädigung ebenfalls noch gebührend zu berücksichtigen gilt. Das streitberufene Gericht setzt deshalb im konkreten Fall ermessensweise die Parteientschädigung auf insgesamt Fr. 10'000.-- zu Gunsten des Beschwerdeführers/Klägers bzw. zu Lasten der Beschwerdegegnerin/Beklagten fest, was einem Zeit-/Arbeitsaufwand von 41.66 h à Fr. 240.-- entspricht und dem Gericht adäquat erscheint. Demnach erkennt das Gericht:

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