

GR_GERICHTE U 2015 91 vom 13. Juni 2017

GR Gerichte, 2017-06-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2015_91

FR: GR_GERICHTE U 2015 91 du 13 juin 2017

IT: GR_GERICHTE U 2015 91 del 13 giugno 2017

Regeste

Staatshaftung

Erwägungen

E. 1

Mit Arbeitsvertrag vom 27./28. Oktober 2010 wurde A._____ von der Kommission des Spitals B._____ und des Alters- und Pflegeheims C._____ per 1. Januar 2011 als Direktor (CEO) des Spitals B._____ und des Alters- und Pflegeheims C._____ mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % angestellt. Am 30. Oktober 2014 teilte der Präsident der Spital- kommission dem CEO A._____ zuerst mündlich und gleichentags auch schriftlich mit, dass das Arbeitsverhältnis per 30. April 2015 aufgelöst werde mit sofortiger Freistellung von A._____. Gleichzeitig informierte die Spitalkommission die Medien über den "per sofort aufgelösten Anstel- lungsvertrag".

E. 1.5

Monatslöhnen in der Höhe von Fr. 23'887.50 im Vergleich zum Jah- reslohn in der Höhe von Fr. 209'664.96.-- (d.h. entspricht ca. 9 % des Jahreslohnes) als akzessorisch zu betrachten, womit eine Qualifikation als Gratifikation ohne weiteres in Frage kommt (vgl. dazu BGE 129 III 276; siehe auch Urteil des Bundesgerichts 4A_565/2015 vom 14. April 2016 E.2.2.2 für die Rechtslage bei sehr hohen Gesamteinkommen). Massgebend ist nun inwiefern der Kommission ein Ermessenspielraum bei der Festlegung der Bonushöhe zukommt. Aus der Formulierung der Bonusabrede ergibt sich nicht, dass nur die Einhaltung des Budgets als jährliches Ziel vereinbart war und bei allfälliger Erfüllung dieses Zieles der maximale Bonus von 1.5 Monatslöhnen in jedem Fall geschuldet wäre, so wie dies vom Kläger behauptet wird. Der Beklagte bestreitet, dass für das Jahr 2014 nur die Einhaltung des Budgets vereinbart gewesen sei. Aus- serdem wendet er sich auch gegen die klägerische Ansicht, dass der Bo- nus zu einem fixen Lohnbestandteil infolge mehrfacher Auszahlung in gleicher Höhe geworden sei. Hinsichtlich des vereinbarten Zieles, ver- weist er auf die Beratung anlässlich der Kommissionssitzung vom 25. März 2014, wo auch die Personalzufriedenheit als Bewertungskriteri- um diskutiert worden sei. Aus den vorliegenden Protokollen der Kommis- sion ergibt sich, dass jeweils im März/April des Folgejahres eine Diskus- sion und ein Entscheid über den Bonus des Klägers und der weiteren Ge- schäftsleitungsmitglieder erfolgten. Im Protokollauszug vom 25. März 2014 wurde der Bonus des Klägers für das Jahr 2013 auf 1.5 Monatslöh- ne festgesetzt (Kl.-act. 6). Dem seitens des Beklagten eingereichten Pro- tokoll vom 25. März 2014 (Bk.-act. 23) lässt sich weiter entnehmen, dass zumindest im Hinblick auf das Jahr 2014 die Personalzufriedenheit ein Thema im Zusammenhang mit der Bonusdiskussion war, wobei es auch bereits hinsichtlich des Bonus für das Jahr 2013 Voten gab, die Mitarbei- terzufriedenheit zu berücksichtigen. Gemäss Protokollauszug vom 26. März 2013 wurde

dem Kläger für das Jahr 2012 ein Bonus von 1.5

- 30 - Monatslöhnen gewährt (Kl.-act. 7). Gemäss protokollierter Aussage des Klägers im selben Protokollauszug, betrug sein Bonus für das Jahr 2011

E. 1.25

Monatslöhne (Kl.-act. 7). Dementsprechend ist die klägerische Behauptung (siehe Klage vom 25. September 2015 Rz. 11 und Replik/Widerklageantwort Rz. 89), dass er mit Ausnahme des Jahres 2014 immer einen Bonus von 1.5 Monatslöhnen erhalten habe, nicht hinreichend belegt und es ist von einer in variabler Höhe gehandhabten Bonuszahlung auszugehen. Weiter standen bisher auch bloss in den drei Geschäftsjahren 2011 bis 2013 Bonuszahlungen an den Kläger zur Debatte, ohne dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Thema war resp. bereits erfolgt war. In Anbetracht der gesamten Umstände, insbesondere des nicht fix festgelegten Bonusbetrages bzw. mangels fest vereinbarter verbindlicher Kriterien und Kennzahlen, welche eine summenmässige Berechnung des Bonus ohne weiteres ermöglichen würden, sowie aufgrund der tatsächlich in variabler Höhe gehandhabten Bonusauszahlung, ist vorliegend nicht von einer Bonusregelung auszugehen, welche Lohnbestandteil darstellt. Das Gericht ist vielmehr zur Überzeugung gelangt, dass sich die Kommission sowohl bezüglich der Höhe des Bonus als auch bezüglich der zu erfüllenden Ziele einen erheblichen Ermessensspielraum im Sinne einer ermessensgeprägten subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung des Klägers ausbedingen wollte und dies auch so gehandhabt wurde. Weiter ist auch die Akzessorietät der Bonuszahlung zum Grundlohn ausgewiesen und diese Bonusabrede ist als (unechte) Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR zu qualifizieren. Unter dieser Voraussetzung bestünde der maximale Anspruch des Klägers auf den Bonus nur, wenn tatsächlich bloss die Einhaltung des Budgets für das Jahr 2014 als Zielvorgabe vereinbart gewesen wäre und jegliche Kürzung des Bonus als Ermessensmissbrauch zu qualifizieren wäre. Für das Jahr 2014 ist nicht aktenmässig erstellt, dass bloss die Einhaltung des Budgets als Ziel vereinbart wurde. Weitere diesbezüglich geeignete

- 31 - und beantragte Beweisvorkehrungen, sind nicht ersichtlich. In Anbetracht dieser Umstände, ist nicht mit dem erforderlichen Beweismass (vgl. dazu BGE 128 III 271 E.2b/aa) erwiesen, dass dem Kläger aufgrund der vereinbarten und erreichten Ziele einen Bonusanspruch für das Jahr 2014 in der Höhe von 1.5 Monatslöhnen zusteht und somit auch nicht, dass der zugestandene Betrag von Fr. 8'626.05 (Brutto) einen Missbrauch des der Kommission zustehenden Ermessens hinsichtlich der Höhe des Bonus 2014 darstellt. Die entsprechenden Folgen der Beweislosigkeit hat der Kläger zu tragen, weil er diesen arbeitsvertraglichen Anspruch geltend macht, die Erfüllung der Anspruchskriterien aber nicht nachweisen kann. e) Für einen allfälligen Bonusanspruch 2015 pro rata temporis gilt es Art. 322d Abs. 2 OR zu beachten. Endet das Arbeitsverhältnis, wie im vorliegenden Fall bezüglich des Jahres 2015, bevor der Anlass zur Ausrichtung der Sondervergütung eingetreten ist, hat der Arbeitnehmer nur einen Anspruch pro rata temporis, wenn dies verabredet wurde. Eine solche Abrede lässt sich aber dem Arbeitsvertrag vom 27./28. Oktober 2010 nicht entnehmen. Dass dies betriebsüblich wäre, ist ebenfalls nicht ausgewiesen. Auch die Freistellung des Klägers ab November 2014 vermag daran nichts zu ändern. Das Bundesgericht entschied zwar in BGE 136 III 313, dass ein Arbeitnehmer noch einen anteilmässigen Anspruch auf einen Bonus habe, weil der Arbeitgeber im genannten Urteil die Verhinderung an der Arbeitsleistung durch seinen Lohnzahlungsrückstand zu verantworten hatte. Diese Situation ist aber, wenn überhaupt, nur bezüglich der Bonusperiode

2014 vergleichbar. Hingegen nicht für das Jahr 2015, weil das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger Ende 2015 nicht mehr bestanden hat und auch keine Ziele vereinbart wurden. Insofern steht dem Kläger kein Bonusanspruch pro rata temporis für das Jahr 2015 zu. 4. a) Der Kläger fordert aufgrund einer seitens des Beklagten zu verantwortenden Persönlichkeitsverletzung im Zusammenhang mit einer rufschädigen-

- 32 - den Medienkommunikation gestützt auf das SHG teilklageweise den Betrag von Fr. 191'149.99. Dieser setzt sich gemäss seiner Berechnung aus einer erlittenen Lohndifferenz von Fr. 7'079.63 pro Monat für den Zeitraum Juni bis September 2015 sowie für zumindest weitere 24 Monate zusammen. Hinsichtlich der Widerrechtlichkeit führte der Kläger aus, dass die Art und Weise der Entlassung durch die Spitalkommission persönlichkeitsverletzend gewesen sei, wobei eine solche Persönlichkeitsverletzung immer rechtswidrig sei. Persönliche Differenzen gehörten - ob berechtigt oder unberechtigt - nicht an die Öffentlichkeit. Die unverhältnismässige und nicht im öffentlichen Interesse liegende Kommunikation des Beklagten mit den Medien habe dem Ruf des Klägers erheblich geschadet und beeinträchtigt ihn fortwährend und in hohem Masse im sozialen und wirtschaftlichen Ansehen. Darüber hinaus sei auch die Kausalität des eingetretenen und ausgewiesenen Vermögensschadens gegeben, weil er bisher keine neue vergleichbare und seinen Qualifikationen entsprechende Stelle gefunden habe und dies auf die Art und Weise der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie ihrer Publikation zurückzuführen sei. b) Der Beklagte pflichtete dem Kläger insoweit bei, als dass ein allfälliger Anspruch auf Schadenersatz für die Folgen der veröffentlichten Medienmitteilung und dem Radiointerview nach dem kantonalen Staatshaftungsgesetz zu beurteilen sei. Hingegen könne der Beklagte weder für reisserische Schlagzeilen noch unwahre Behauptungen der Medien, welche sich nicht aus der Medienmitteilung ergäben, verantwortlich gemacht werden. Nach Ansicht des Beklagten bestand an der Information der Öffentlichkeit über die Trennung vom Kläger in seiner Funktion als CEO des Spitals B._____ und die Neubesetzung dieser Stelle ein öffentliches Interesse. Es stelle keine Persönlichkeitsverletzung dar, wenn in den Medien über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses berichtet werde und die Medienmitteilung enthalte keine persönlichkeitsverletzenden Elemente. Der dort angeführte Vertrauensverlust sei mehrfach in Protokollen festgehalten

- 33 - und entspreche der Wahrheit. Selbst der Kläger habe eingeräumt, dass das Vertrauen ihm gegenüber auf einem Tiefstand sei. Weiter verletzte auch das Radiointerview des Kommissionspräsidenten F._____ die Persönlichkeitsrechte des Klägers nicht. Der Vertrauensverlust und die erhebliche Störung der Kommunikation zwischen den Parteien seien ausgewiesen. c) Gemäss Art. 3 SHG haftet das Gemeinwesen für einen Schaden, der Dritten durch die Organe und in ihrem Dienst stehenden Personen bei der Ausübung dienstlicher Tätigkeiten widerrechtlich zugefügt wird (siehe Botschaft 2006 - 2007 Heft Nr. 11, S. 1360). Infolge des Verweises in Art. 1 Abs. 4 SHG auf den Abschnitt des Schweizerischen Obligationenrechts über die Entstehung von Obligationen durch unerlaubte Handlungen (Art. 41 ff.), muss auch in Staatshaftungsfällen die Widerrechtlichkeit entfallen, sofern Rechtfertigungsgründe vorliegen. Im Zusammenhang mit Persönlichkeitsverletzungen ergibt sich aus Art. 28 Abs. 2 ZGB der Rechtfertigungsgrund des überwiegenden öffentlichen oder privaten Interesse (HEIERLI/SCHNYDER, in: HONSELL/VOGT/WIEGAND [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5. Aufl., Basel 2011, Art. 52 Rz. 23c). Als Gemeinwesen gelten

gemäss Art. 1 Abs. 1 lit. a SHG der Kanton, die Regionen (resp. Bezirke und Kreise in der Fassung bis 31. Dezember 2015; vgl. dazu auch Art. 108 Abs. 4 KV) und Gemeinden sowie die übrigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften und deren selbständige Anstalten. Die Staatshaftung gemäss SHG ist als Kausalhaftung ausgestaltet, welche im Prinzip kein Verschulden voraussetzt (Botschaft 2006 - 2007 Heft Nr. 11, S. 1367). Die massgebende Frage ist, ob die Medienmitteilung der Kommission vom 30. Oktober 2014 sowie das Radiointerview des Kommissionspräsidenten vom selben Tag als rechtswidrige Persönlichkeitsverletzung zu qualifizieren sind, welche kausal den vom Kläger geltend gemachten Vermögensschaden bewirkt haben. Nicht massgebend für die Haftung des Gemeinwesens kann hingegen sein, inwiefern die Medien

- 34 - diese Informationen aufgearbeitet und weiterverbreitet haben (siehe dazu BGE 118 Ib 473 E.18b). Die strittige Medienmitteilung, welche am Morgen des 30. Oktober 2014 veröffentlicht wurde, kommunizierte die sofortige Auflösung der Anstellungsverträge mit Dr. med. G._____ sowie dem Kläger. Zur Begründung der Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Kläger wurde ausgeführt, dass die Haltung der Kommission zur betrieblichen und wirtschaftlichen Spitalführung nicht mehr mit derjenigen des CEO übereinstimme, was zu einem Vertrauensverlust beigetragen habe. Weiter seien die Differenzen zu gross, als dass sie noch überwunden werden könnten. In solchen Situationen sei es zudem üblich, per sofort getrennte Wege zu gehen, nicht zuletzt auch darum, weil dadurch der Weg für die Zukunft frei gemacht werden könne. Ausserdem wurde noch über die getroffene ad-interim Lösung sowie die nächsten Schritte informiert. Die Medienmitteilung schloss mit der Feststellung, dass die Kommission hoffe mit diesen Massnahmen einen ersten Schritt zur Schaffung von Vertrauen zu machen und die Weichen für die Zukunft zu stellen. Im fraglichen Radiobeitrag, welcher auch das Interview mit dem Kommissionspräsidenten enthält, äusserte sich dieser folgendermassen bezüglich des Klägers: Vertrauensbasis und vor allem auch die Kommunikation und das Vertrauen innerhalb des Hauses habe in letzter Zeit schwer gelitten. Auch hier sei keine Basis zum im Spital B._____ ein gutes Klima zu schaffen. Die Tätigkeit als CEO eines Spitals mit öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehe wesensgemäss in einem gewissen Fokus der Öffentlichkeit, denn es handle sich um den Themenbereich der öffentlichen Gesundheitsversorgung. Insofern war auch der Kläger in dieser leitenden Funktion einer solchen Institution, welche bereits früher in der öffentlichen Diskussion präsent war, von Anfang an in der Öffentlichkeit exponiert.

- 35 - aa) Der Kläger rügt die Art und Weise der Entlassung und die Medienkommunikation sowie die Bekanntgabe von persönlichen Differenzen an die Öffentlichkeit als persönlichkeitsverletzend bzw. rufschädigend. Die falschen Anschuldigungen und Behauptungen der Kommission sowie die aufgrund der negativen Medienmitteilung lancierte mediale Berichterstattung sei weder verhältnismässig gewesen, noch habe daran ein öffentliches Interesse bestanden, welches ein solches Vorgehen habe rechtfertigen können. Der Schutz der Persönlichkeit im Sinne von Art. 28 Abs. 1 ZGB umfasst insbesondere auch das berufliche und gesellschaftliche Ansehen (BGE 129 III 49 E.2.2; vgl. auch zur Parallelität des zivil- und verfassungsrechtlichen Persönlichkeitsschutzes im Sinne von Art. 13 Abs. 1 der Bundesverfassung der schweizerischen Eidgenossenschaft [BV; SR 101]: Urteil des Bundesgerichts 1C_448/2008 vom 13. März 2009 E. 3.1 f.). Im Rahmen des zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutzes dürfen Mitteilungen durch die Presse nicht unnötig verletzend, nicht in wesentlichen Punkten unzutreffend sein oder eine Person

in einem falschen Licht zeigen, dass sie in ihrem Ansehen empfindlich herabsetzt (BGE 129 III 529 E.3.1). Soweit ein Informationsbedürfnis besteht, lässt sich aber ein Eingriff in die Persönlichkeit auch durch die Presse rechtfertigen (vgl. zum Ganzen Urteil des Bundesgerichts 2A.312/2004 vom 22. April 2005 E. 4.3 mit Hinweis auf BGE 129 III 529 E.3.1). bb) Die strittige Medienmitteilung erweist sich nach Ansicht des Gerichts grundsätzlich als sachliche Information betreffend den Personalentscheidungen bei einer Institution des Gesundheitswesens mit öffentlicher Trägerschaft, welche keine offensichtlichen herabsetzenden Äusserungen gegenüber dem Kläger enthält. Weiter werden auch die weiteren (schwierigen) Begleitumstände, nämlich die gleichzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Dr. med. G._____ und die Gründe dafür, erwähnt. Die von der Kommission gewählte Aussage bezüglich des Klägers, dass "der Anstellungsvertrag ebenfalls per sofort aufgelöst" werde, erscheint

- 36 - hingegen als nicht besonders gelungen. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass diese Formulierung den Eindruck einer fristlosen Entlassung erwecken könnte und der durchschnittliche Leser nicht ohne weiteres auf eine ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Freistellung schliesst. Zutreffender wäre von einer ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesprochen worden, wobei die Funktion, wie in solchen Fällen üblich, per sofort abgegeben werde. Dass eine sofortige Niederlegung der Funktion in solchen Fällen üblich sei, wurde in der Medienmitteilung dann doch noch erwähnt und relativierte einen allfällig erweckten Eindruck eines fristlos aufgelösten Arbeitsverhältnisses etwas. Gemäss Art. 25 KV informieren die Behörden die Öffentlichkeit regelmässig über ihre Tätigkeit. Dies stellt ein verbindlicher Informationsauftrag für die Behörden sämtlicher Ebenen des Kantons dar (CAVEGN, in: BÄNZI-GER/MENGIARDI/TOLLER & Partner [Hrsg.], Kommentar zur Verfassung des Kantons Graubünden, Chur/Glarus/Zürich 2006, Art. 25 Rz. 6 ff.; GRP 2002/2003, S. 279). Die allgemeine behördliche Öffentlichkeitsarbeit hat sich am öffentlichen Interesse auszurichten und wird durch entgegenstehende öffentliche und private Interessen beschränkt (siehe BGE 104 Ia 88 E.6; vgl. dazu auch BGE 107 Ia 304 E.4). Keine Schranken werden überschritten, wenn beispielsweise die Information im Interesse der öffentlichen Gesundheit liegt, zutreffend ist und im Rahmen eines weit gespannten Ermessens nicht unvertretbar erscheint (BGE 118 Ib 473 E.4b). Eine Information durch eine Behörde ist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung insbesondere nicht rechtswidrig, wenn sie korrekt und sachgemäss erfolgte und die Information zur Aufgabe der Behörde gehört. Für die Annahme der Rechtswidrigkeit bedürfte es vielmehr einer Informationsnichtigkeit, welche sich als unvertretbar erweist (vgl. dazu BGE 118 Ib 473 E.7). An der Information der Öffentlichkeit über Personalentscheide in einer von der öffentlichen Hand geführten Einrichtung des Gesundheitswesens ist, auch aufgrund der bereits früher erfolgten Berichterstattung in diesem Zusammenhang (vgl. den Onlinebeitrag vom 4. September 2014

- 37 - [Bk.-act. 37]), ein gewichtiges öffentliches Interesse zu bejahen. Denn für die Gewährleistung des öffentlichen Gesundheitswesens in der Region, erscheint es erforderlich, dass ein entsprechendes Vertrauen in der Bevölkerung zu den öffentlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens besteht und dass nach der bereits erfolgten (negativen) Berichterstattung eine proaktive Information der Bevölkerung über die getroffenen Massnahmen hinsichtlich der weiteren Entwicklung angezeigt war. Demgegenüber stünden insbesondere die Interessen des Klägers an seiner beruflichen Reputation,

welche gemäss klägerischer Darstellung tangiert worden sei. In Anbetracht der gesamten Umstände, kann nicht davon gesprochen werden, dass die Kommunikation gegenüber der Öffentlichkeit im vorliegenden Fall unvertretbar war. So wurden beispielsweise die Begleitumstände, welche zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger führten, ebenfalls erwähnt (anders im vergleichbaren Fall, welcher dem Urteil des Bundesgerichts 2A.312/2004 vom 22. April 2005 zugrunde lag) und die Gefahr einer Interpretation durch die Öffentlichkeit, dass der Kläger aufgrund mangelnder beruflicher Kompetenz alleine für die, in der Öffentlichkeit diskutierte, problematische Situation in der fraglichen Spitalabteilung verantwortlich sei, ist im vorliegenden Fall nicht als naheliegend einzustufen. Ausserdem wurde der Fokus der Kommunikation auf ein fehlendes Vertrauensverhältnis sowie Differenzen zwischen der Kommission und dem Kläger hinsichtlich der weiteren Entwicklung des Spitales gelegt. Dies impliziert nicht zwingend mangelnde berufliche Kompetenz oder anderweitige persönliche Schwächen. Ob die angeführten Gründe tatsächlich eine Kündigung rechtfertigten, kann wie vorstehend dargelegt (siehe Erwägung 1b/ee), in diesem Klageverfahren aber nicht mehr überprüft werden um damit eine entsprechende Schadenersatzforderung zu begründen, da auch dies auf die Überprüfung der Kündigung an sich herauslaufen würde. Trotz der sicherlich nicht optimal gelungenen Formulierung der Medienmitteilung, ist eine rechtswidrige bzw. ungerechtfertigte Persönlichkeitsverletzung infolge der Informationstätig-

- 38 - keit im Ergebnis zu verneinen (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts 2A.27/2006 vom 20. November 2006 E.7.2.3). d) Art. 4 Abs. 1 SHG statuiert auch noch eine (Billigkeits-)Haftung des Gemeinwesens für rechtmässig zugefügten Schaden, wenn einer einzelnen oder wenigen Personen ein unverhältnismässig schwerer Schaden zugefügt wird und es nicht zumutbar ist, dass die oder der Geschädigte den Schaden selber trägt (vgl. auch Art. 26 Abs. 2 KV). Die Haftung des Gemeinwesens für rechtmässiges Handeln entfällt insbesondere bei gewerblicher Tätigkeit des Gemeinwesen oder wenn die geschädigte Person durch eigenes Handeln Anlass zur Schädigung gegeben hat (Art. 4 Abs. 2 SHG). Ein typischer Anwendungsfall kann beispielsweise die Ausführung von rechtmässigen bzw. gerechtfertigten polizeilichen Handlungen sein, wobei ein unbeteiligter Dritter, welcher nicht durch eigenes Handeln Anlass zur Schädigung gegeben hat, zu unverhältnismässig grossem Schaden kommt und es nicht zumutbar ist, dass dieser den Schaden selber trägt. Diese Bestimmung ist restriktiv anzuwenden (vgl. zum Ganzen Botenschaft 2006 - 2007 Heft Nr. 11, S. 1367 f. sowie HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 2166 ff.). Die vorliegende Situation ist mit dem genannten Normbeispiel nicht zu vergleichen. Insbesondere handelt es sich beim Kläger nicht um einen vollständig unbeteiligten Dritten, sondern er trug als CEO operative Führungsverantwortung für das Spital B._____. Ausserdem ist aktenkundig, dass schon früher über einen Abgang des Klägers bei einem früheren Arbeitgeber medial berichtet wurde (Bk.-act. 28). In Nachachtung der Prämisse, wonach die Billigkeitshaftung nur sehr restriktiv zu bejahen ist, rechtfertigt sich dementsprechend keine Anwendung von Art. 4 SHG. e) Auch die vom Kläger geltend gemachte Kausalität zwischen den öffentlichen Äusserungen seitens des Beklagten und der geltend gemachten Einkommenseinbusse, wäre im Übrigen nicht überwiegend wahrschein-

- 39 - lich ausgewiesen (vgl. zum Begriff der überwiegenden Wahrscheinlichkeit BGE 130 III 321 E.3.3, 107 II 269 E.1b). Der Kläger führte aus, dass nach dem natürlichen Lauf der Dinge und der allgemeinen Lebenserfahrungen eine negative Berichterstattung in den Medien die Chance auf eine neue Erwerbstätigkeit unmöglich macht oder zumindest erheblich

erschwert, weil potenzielle Arbeitgeber in der heutigen Zeit eine Suchmaschinenabfrage im Internet durchführten und so Kandidaten mit negativen Bericht schon schwerwiegende Nachteile bei der Stellensuche hinsichtlich einer neuen adäquaten Anstellung erfahren würden. Dies ist nicht ohne weiteres ein- sichtig. Der Kläger führt selber aus, dass eine Möglichkeit diese Verhal- tensweise der potenziellen Arbeitgeber zu ändern, eine Beeinflussung der Suchmaschinenresultate sei. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass in Nachachtung des Urteil C-131 12 des Europäischen Gerichtshofes vom

E. 2

Nachdem A._____ durch seinen ersten Rechtsvertreter mitteilen liess, dass die Kündigung nichtig sei, weil er an besagtem Zeitpunkt 100 % ar- beitsunfähig gewesen sei, sprach die Spitalkommission am 28. November 2014 eine (vorsorgliche) Ersatzkündigung aus per 31. Mai 2015. Beide Kündigungen wurden vom anwaltlich vertretenen A._____ nicht angefoch- ten.

E. 3

Am 26. September 2015 (Poststempel) liess A._____ (nachfolgend: Klä- ger) Klage beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden erheben und verlangte vom Kreis O.1._____ (nachfolgend: Beklagter) Schadener- satz, diverse Lohn- und Bonuszahlungen, eine Genugtuung, die Kosten- tragung und Publikationspflicht für eine positive Medienmitteilung zur Wiederherstellung des guten Rufs des Klägers sowie die Ausstellung ei- nes wohlwollenden Arbeitszeugnisses gemäss Entwurf des Klägers. In prozessualer Hinsicht wurde die Sistierung des Verfahrens beantragt bis zum Entscheid des Beklagten bzw. des Spitals B._____ betreffend Lohn- zahlung für die Monate Mai und Juni 2015 sowie betreffend die Medien- mitteilung.

- 3 -

E. 4

Mit der Klageantwort/Widerklage vom 27. November 2015 (Poststempel: 30. November 2015) beantragte der Beklagte die Abweisung der Klage und forderte widerklageweise die Rückerstattung von zu viel bezogenem Lohn sowie die Rückgabe von verschiedenen technischen Geräten. Die Sistierung des vorliegenden Verfahrens wurde abgelehnt. Begründet wer- den diese Anträge damit, dass das Arbeitsverhältnis gültig per Ende April 2015 gekündigt worden sei und die geltend gemachte Arbeitsunfähigkei- ten nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist geführt hätten. Der zugestandene Bonus für das Jahr 2014 sei angemessen, für das Jahr 2015 sei kein Bonus geschuldet. Aus der Medienberichterstattung schul- de das Spital B._____ dem Kläger keinen Schadenersatz, weil es an der Widerrechtlichkeit fehle sowie an einem substantiiert ausgewiesenen Schaden. Zudem bestehe kein adäquater Kausalzusammenhang. Eine Genugtuung sei ebenso wenig geschuldet wie eine irgendwie geartete Wiederherstellung der Reputation des Klägers. Der Antrag auf Ausstel- lung eines Arbeitszeugnisses sei obsolet, nachdem das Spital B._____ dem Kläger ein Schlusszeugnis bereits habe zukommen lassen.

E. 5

Mit verfahrensleitender Verfügung vom 4. Dezember 2015 lehnte der In- struktionsrichter die Sistierung des vorliegenden Verfahrens ab.

E. 6

Der Kläger beantragte in seiner Replik/Widerklageantwort vom 12. Februar 2016 (Poststempel: 15. Februar 2016) unverändert die Gutheissung der in der Klage gestellten Rechtsbegehren. Zudem beantragt er die Abweisung der Widerklage inklusive aller Eventual- und Subeventualanträge. Neu wird beantragt, dass der Beklagte zu verpflichten sei, alle privaten E-Mails des Klägers unwiderruflich zu löschen und anschliessend die E-Mail-Adresse zu sperren und den Absendern der E-Mails mitzuteilen, dass der Kläger die E-Mails nicht mehr erhalte. Schliesslich wird als Verfahrensantrag die Anhörung des Kommissionspräsidenten als Zeuge abgelehnt. Im Weiteren wird die Argumentation vertieft und insbesondere

- 4 - die Bemühungen des Klägers hinsichtlich der Verbesserung des Betriebsklimas hervorgehoben. Es werden zahlreiche Beweisanträge gestellt (Zeugeneinvernahmen, Editionen).

E. 7

Gemäss seiner Ankündigung hinterlegte der Kläger mit Sendung vom 16. Februar 2016 (eingegangen am 17. Februar 2016) beim Verwaltungsgericht folgende Geräte: • Tablet Samsung Galaxy Tab2, • Smartphone Samsung Galaxy S GT 19000 (recte: GT-I9000), • Smartphone Samsung Galaxy S4 mini GT 19195 (recte: GT-I9195), • ein Netzteil passend zu Smartphone Galaxy, • Notebook Lenovo ThinkPad Yoga (schwarz) mit Netzteil, • Notebook HP ProBook 5330m (metallic), • und ein USB-Diktiergerät Philips Speechmike Pro.

E. 8

Am 21. März 2016 duplizierte der Beklagte und hielt an den bereits gestellten Rechtsbegehren fest. Auf eine Replik zur Widerklageantwort wurde verzichtet. Inhaltlich werden die bereits bekannten Standpunkte vertieft bzw. neuen Vorbringen mit Gegenargumenten begegnet. Nach Abschluss des Schriftenwechsels nahm der Kläger noch Stellung zur letzten Eingabe des Beklagten.

E. 9

Am 25. April 2016 ging die Honorarnote der Rechtsvertreterinnen des Klägers ein. Von Seiten des Beklagten ging keine Honorarnote ein.

E. 10

Mit Schreiben vom 18. Mai 2017 forderte der Instruktionsrichter die Parteien auf, dem Gericht bis zum 31. Mai 2017 schriftlich mitzuteilen, ob sie eine mündliche Hauptverhandlung wünschen. Der Beklagte verzichtete mit Eingabe vom 19. Mai 2017 auf die Durchführung einer mündlichen

- 5 - Hauptverhandlung und der Kläger mit Eingabe vom 31. Mai 2017 ebenfalls. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtschriften und die angerufenen Beweismittel, wird, sofern erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. a) Mit Klage vom 26. September 2015 (Poststempel) verlangte A._____ (nachfolgend: Kläger) vom Kreis O.1._____ unter anderem die Bezahlung von Schadenersatz aufgrund der erfolgten Kündigung und einer Persönlichkeitsverletzung sowie einer Genugtuung. Als Grund für diese Forderungen wurden zum einen das in unzulässiger Weise aufgelöste Arbeitsverhältnis des Klägers beim durch den Beklagten getragenen Spital B._____ sowie die im Nachgang dazu erfolgte Medienkommunikation durch den Beklagten angeführt. Diese Forderungen werden auf Art.

3 des kantonalen Gesetzes über die Staatshaftung (SHG; BR 170.050) abgestützt, wonach das Gemeinwesen für Schäden haftet, der Dritten durch die Organe des Gemeinwesens und die in ihrem Dienst stehenden Personen bei Ausübung von dienstlichen Tätigkeiten widerrechtlich zugefügt werde. Vorliegend handelt es sich gemäss den Ausführungen des Klägers also um eine Staatshaftungsklage im Sinne des kantonalen Staatshaftungsgesetzes. Gemäss Art. 1 Abs. 1 lit. a - c (in der Fassung bis zum 31. Dezember 2015) i.V.m. Art. 2 SHG, unterstehend die Kreise, ihre Organe resp. Behörden und die in ihrem Dienst stehenden Personen dem SHG (vgl. auch Art. 12 der Kreisverfassung O.1. _____ vom _____). Nach Art. 6 Abs. 1 SHG i.V.m. Art. 63 Abs. 1 lit. c des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) beurteilt das Verwaltungsgericht im Klageverfahren Entschädigungsansprüche aus dem Staatshaftungsge-

- 6 - setz (SHG; BR 170.050). Das angerufene Verwaltungsgericht ist daher sowohl örtlich, sachlich als auch funktional zuständig für die Beurteilung der vorliegend geltend gemachten Entschädigungsansprüche des Klägers gegenüber der Beklagten unter dem Titel Schadenersatz in der Höhe von Fr. 191'149.99 zzgl. Zins zu 5 % seit dem 1. August 2016 (Klägerisches Rechtsbegehren 1) sowie der "Genugtuung" in der Höhe von Fr. 20'000.-- zzgl. Zins zu 5 % seit dem 30. Oktober 2014 (Klägerisches Rechtsbegehren 3). b) Die ebenfalls unter dem haftungsrechtlichen Titel Schadenersatz geforderten Lohn- und Bonus(nach)zahlungen für den Zeitraum Mai bis Juni 2015 bzw. für die Jahre 2014 und teilweise 2015, leitet der Kläger aus der Rechtswidrigkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. April 2015 ab (vgl. Klage vom 25. September 2015 Rz. 38 ff.). Ziffer 10.1 des fraglichen Arbeitsvertrages vom 27./28. Oktober 2010 hält in seinen Schlussbestimmungen folgendes fest: "Soweit dieser Vertrag nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, gilt für diese Anstellung das Reglement über die Anstellungsbedingungen für das Personal und das Organisationsreglement für das Spital und das Alters- und Pflegeheim. Wo nichts anderes festgelegt ist, finden die Bestimmungen der kantonalen Gesetzgebung und subsidiär die des Obligationenrechts Anwendung". aa) Bezüglich des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechtsmittelverfahrens, lässt sich gemäss unwidersprochener Darstellung des Beklagten weder dem Arbeitsvertrag noch den erwähnten Reglementen etwas entnehmen. Dementsprechend sind grundsätzlich, dem Verweis auf die "kantonale Gesetzgebung" folgend, Art. 66 ff. des kantonalen Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (PG, Personalgesetz; BR 170.400) heranzuziehen (vgl. dazu auch den "nachrangigen" Verweis auf das "Personalreglement des Kantons Graubünden" gemäss Stellenbeschreibung vom 14. Dezember 2010 [Beilage des Beklag-

- 7 - ten {Bk.-act.} 2, S. 3]). Art. 66 PG bestimmt seit seinem Inkrafttreten per 1. Januar 2007, dass für den Bereich des kantonalen öffentlichen-rechtlichen Arbeitsverhältnisses grundsätzlich das Verfahren der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege gilt. Erstinstanzlich wird im Sachbereich der kantonalen Verwaltung ein Verwaltungsbeschwerdeverfahren an die nächsthöhere Instanz vorgesehen, deren Entscheidung ursprünglich bloss in bestimmten Fällen (z.B. Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit, Lohnkürzungen von mehr als einem Monatslohn und weitere vermögensrechtliche Ansprüche) noch an das Verwaltungsgericht weitergezogen werden konnte (vgl. Botschaft 2005 - 2006 Heft Nr. 21, S. 2025; Art. 66 Abs. 4 PG in der Fassung bis 31. Dezember 2016). Anlässlich der Teilrevision des PG per 1. Januar 2017 wurde infolge der bundes- und konventionsrechtlichen Anforderungen an die

Rechtsweggarantie insbesondere der Weiterzug von allen Beschwerde-entscheiden ans Verwaltungsgericht zugelassen und es wird überdies festgehalten, dass bei Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis die zuständige Instanz eine anfechtbare Verfügung erlässt, sofern keine Einigung zustande kommt (vgl. Art. 66 PG in der Fassung vom 31. August 2016, in Kraft seit 1. Januar 2017). Der im Jahr 2014 gültige Art. 66 aAbs. 5 PG sah für selbständige kantonale Anstalten grundsätzlich eine sinngemässe Anwendung des Anfechtungsverfahrens vor und somit ebenfalls einen primären Rechtsschutz über ein Verfahren der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege. Die verwaltungsinterne Beschwerdeinstanz für den Kanton ist gemäss Art. 66 PG entweder das Departement oder die Regierung. Für den Beklagten lässt sich dem kantonalen Personalgesetz hingegen keine explizite verwaltungsinterne Beschwerdeinstanz entnehmen. Vielmehr ist aufgrund der ergänzenden Anwendbarkeitserklärung der kantonalen Gesetzgebung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag vom 27./28. Oktober 2010 und in sinngemässer Anwendung von Art. 66 aAbs. 5 PG eine direkte Anfechtungsmöglichkeit, zumindest hinsichtlich der Kündigung, beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden anzu-

- 8 - nehmen (vgl. dazu Urteil des Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden [VGU] U 15 12 vom 23. Mai 2017; U 09 68 / U 09 79 vom 1. Juli 2010, wo das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden auf die Beschwerde gegen die Kündigung durch einen Regionalverband eingetreten ist; vgl. auch Art. 24 des Gesetzes für das Spital B._____ und das Alters- und Pflegeheim C._____ vom _____, welches dem Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden generell die Beurteilung von Streitigkeiten aus dem Träger- und Benutzungsverhältnis zuweist). Für die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden hinsichtlich einer damaligen Anfechtungsmöglichkeit gegen die Kündigungen spricht auch, dass gemäss Art. 49 Abs. 1 lit. a VRG Entscheide von Gemeinden, von anderen Körperschaften und von selbständigen Anstalten des kantonalen Rechts zulässige Anfechtungsobjekte der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde darstellen, soweit diese nicht bei einer anderen Instanz angefochten werden können oder nach kantonalem oder eidgenössischem Recht endgültig sind. Das Verwaltungsgericht hat mehrmals entschieden, dass die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses eine Verfügung darstellt. Im Jahre 2014 wäre somit die Anfechtung der Kündigung in einem Verfahren der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege innert Frist (Art. 52 Abs. 1 VRG) aufgrund des Verweises auf das kantonale Personalgesetz möglich gewesen. Der dazumal schon anwaltlich vertretene Kläger focht aber weder die erste schriftliche Kündigung vom 30. Oktober 2014, noch die (vorsorgliche) Ersatzkündigung vom 28. November 2014 an. Die Kündigung ist aber im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens (nachträgliche Verwaltungsrechtspflege) innert Frist anzufechten, ansonsten die Kündigung an sich nicht mehr in Frage gestellt werden kann. Die Zusprechung von Schadenersatz resp. eines vermögensrechtlichen Anspruches aus öffentlichem Dienstverhältnis im Verfahren der ursprünglichen Verwaltungsrechtspflege, ist für die vorliegende Konstellation und unter Beachtung der damaligen Rechtslage sowie der Praxis des Verwaltungsgerichts, hingegen nicht ausgeschlossen, soweit dafür nicht

- 9 - Gründe angeführt werden, welche bereits Gegenstand der rechtskräftigen (Kündigungs-)Verfügung bildeten (vgl. dazu Praxis des Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden [PVG] 2011 Nr. 2 E.2a, VGU U 06 132 vom 21. Juni 2007 E. 4a und b, PVG 2007 Nr. 6 E.2c, e und f. und PVG 2005 Nr. 6 E.3b). bb) Weiter unterliegt das Verhältnis der Staatshaftung zu einem damit in Zusammenhang stehenden Verwaltungsverfahren

auch in personalrechtlichen Angelegenheiten dem Grundsatz der Einmaligkeit des Rechtsschutzes, welcher im Wesentlichen bezweckt, dass Versäumnisse in einem vorangehend bzw. möglichen Verfahren der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege nicht in einem späteren Staatshaftungsverfahren nachgeholt werden können, sofern das frühere Verfahren den massgebenden rechtlichen Vorgaben genüge getan hätte (vgl. dazu BGE 126 I 144 bezüglich eines Staatshaftungsverfahrens im Zusammenhang mit einem Submissionsverfahren und Urteile des Bundesgerichts 8C_398/2016 vom 17. Mai 2017 E. 4.2.2 und 8C_1053/2009 vom 16. August 2010 E.4.2). Der Grundsatz der Einmaligkeit des Rechtsschutzes und dementsprechend die Subsidiarität der Staatshaftung gegenüber dem Verwaltungsrechtsschutz gilt allgemein, selbst wenn das kantonale Recht dies nicht explizit festhält (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich 2016, Rz. 2130 m.H.a. Urteil des Bundesgericht vom 7. Juni 2000, in EuGRZ 28 [2001] 133). Im vorliegenden Fall hält der Kläger diesen Einwand des Beklagten hinsichtlich der Einmaligkeit des Rechtsschutzes hingegen nicht für anwendbar, weil kein taugliches Anfechtungsverfahren zu Verfügung gestanden habe und auch eine Rechtsmittelbelehrung unterblieben sei. Dass der Kläger im grundsätzlich vorgesehenen Verfahren der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege bloss einen Feststellungsentscheid hätte erwirken können, trifft nicht zu. Zwar bestimmt Art. 67 PG, dass das Verwaltungsgericht einen Feststellungsentscheid erlässt, sofern es einen personalrechtlichen Entscheid als

- 10 - ungerechtfertigt erachtet. Diese Bestimmung beruht aber auf der Überlegung, dass auch eine mangelhafte Kündigung grundsätzlich das Arbeitsverhältnis beendet und es dem Verwaltungsgericht verwehrt sein soll, im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu erkennen (vgl. Botschaft 2016 - 2017 Heft Nr. 2, S. 44 mit Verweis auf Botschaft 1989 - 1990 Heft Nr. 2, S. 136 und Botschaft 2005 - 2006 Heft Nr. 21, S. 2026). Kumulativ dazu könnte das Verwaltungsgericht im Anfechtungsverfahren in Anwendung der kantonalen personalrechtlichen Normen, sofern die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind, auch noch eine Entschädigung im Sinne von Art. 12 PG zusprechen, welcher die Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung im Sinne des Obligationenrechts bzw. Art. 9 Abs. 2 PG regelt (siehe Botschaft 2016 - 2017 Heft Nr. 2, S. 44; Botschaft 2005 - 2006 Heft Nr. 21, S. 2007). Diese Bestimmung war im Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses bereits im kantonalen Personalrecht vorgesehen und wurde mittels entsprechenden Verweises somit als anwendbar erklärt. Insofern könnte zwar das Verwaltungsgericht nicht über die Wiedereinstellung des gekündigten Arbeitnehmers entscheiden, aber doch über die gesetzliche vorgesehenen (vermögensrechtlichen) Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Art. 12 PG sowie Art. 5 Abs. 1 der kantonalen Personalverordnung [PV; BR 170.410]), nota bene analog zu denjenigen eines privatrechtlichen Arbeitsvertrag gemäss Obligationenrecht (vgl. Art. 336a f. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220], wo gemäss Art. 336b Abs. 1 OR zur Wahrung des Anspruches im Übrigen bis zum Ende der Kündigungsfrist schriftlich Einsprache zu erheben wäre und auch die nachfolgende Klage fristgebunden ist), befinden. Dazu ist auch noch zu bemerken dass weder das Obligationenrecht, noch das kantonale öffentliche Personalrecht einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung vorsieht. Entscheidend ist, dass im vorliegenden Fall das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden, als

- 11 - unabhängiges, unparteiisches und auf einem Gesetz beruhendes Gericht im Anfechtungsverfahren die Rechtmässigkeit der Kündigungen sowie die sich daraus ergebenden Folgen hätte überprüfen können. Dies war im vorstehend erwähnten BGE 126 I 144 hingegen nicht gewährleistet ge- wesen. cc) Die Rüge, dass aufgrund einer unterbliebenen Rechtsmittelbelehrung die Anfechtbarkeit der Kündigung vom 30. Oktober 2014 nicht erkennbar ge- wesen sei, ändert ebenfalls nichts daran, dass entgegen der klägerischen Meinung im vorliegenden Verfahren dem Prinzip der Einmaligkeit des Rechtsschutzes Rechnung zu tragen ist. Zum einen war der Kläger be- reits zu diesem Zeitpunkt anwaltlich vertreten (vgl. Kl-act. 18), wobei im öffentlichen Personalrecht bei Streitigkeiten über das Arbeitsverhältnis vielfach das Verfahren der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege vorge- sehen ist (siehe WALDMANN/KRAEMER, Ausgestaltung des Rechtsschutzes im öffentlichen Personalrecht, in: HÄNER/WALDMANN [Hrsg.], Brennpunkte im Verwaltungsprozess, Zürich/Basel/Genf 2013, S. 189 ff. [S. 222]) und eine dementsprechende Regelung auch im kantonalen Personalrecht vorgesehen war (Art. 66 aAbs. 4 und 5 PG; für die Beschwerdefrist: Art. 52 Abs. 1 VRG). Dies musste auch dem damaligen Rechtsvertreter bekannt gewesen sein, was sich der Kläger anrechnen lassen muss. Ausserdem bestimmt Art. 22 Abs. 2 VRG, dass der Weiterzug eines Ent- scheidendes innert zwei Monaten möglich ist, sofern die Rechtsmittelbeleh- rung unterblieben ist (vgl. dazu PVG 2015 Nr. 18). Auch innert dieser län- geren Frist wurden aber die beiden Kündigungen nicht angefochten. dd) Dass das Bundesgericht gemäss klägerischer Darstellung das Prinzip der Einmaligkeit des Rechtsschutzes nur auf schriftliche Verfügungen mit Rechtsmittelbelehrung anwende und es bei mündlichen Anordnungen, fehlendem Hinweis auf eine Rechtsmittelmöglichkeit sowie bei sofortigem Vollzug nicht anwende, gereicht dem Kläger nicht zum Vorteil. Denn bei

- 12 - den betreffenden Urteilen BGE 100 Ib 8 sowie 119 Ib 208 ging es entwe- der um die Haftungsfrage aufgrund eines zollrechtlichen Verfahrens bzw. aufgrund einer erfolgten asylrechtlichen Ausschaffung. Diese Fälle weisen doch erhebliche Unterschiede zu einer Haftungsfrage aufgrund eines öf- fentlichen Anstellungsverhältnisses auf. So ist insbesondere das Verhält- nis zwischen dem Gemeinwesen und dem Verfügungsadressaten bei ei- nem öffentlichen Anstellungsverhältnis wesentlich enger (vgl. HÄFE- LIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 450 ff. und 2005 zum Begriff des Son- derstatusverhältnisses). Aufgrund dieser Nähe des Verfügungsadressaten zum Gemeinwesen, rechtfertigt sich die unbesehene Übernahme der er- wählten bundesgerichtlichen Rechtsprechung nicht (siehe dazu Urteil des Bundesgerichts 8C_398/2016 vom 17. Mai 2017 E.4.2.2). Aufgrund des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages musste dem Kläger, welcher eine leitende Position inne hatte und auch anwaltlich vertreten war, klar sein, dass eine allfällige Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Ver- fügung vorgenommen würde. Aufgrund des Verweises auf das kantonale (Personal-)Recht im unterzeichneten Arbeitsvertrag, war somit ein An- fechtungsverfahren bezüglich allfälliger Einwendungen resp. als Rechts- mittel gegen die erfolgte Kündigung naheliegend. Im Verfahren der ver- waltungsgerichtlichen Beschwerde gemäss Art. 49 ff. VRG hätten die er- folgten Kündigungen im Rahmen der als massgebend vereinbarten Re- glementen und dem kantonalen Personalrecht auf seine Zulässigkeit und die entsprechenden Folgen hin überprüft werden können. ee) Eine Vielzahl der im vorliegenden Klageverfahren vorgebrachten Argu- mente des Klägers richtet sich gegen die Gültigkeit und Begründetheit der Kündigung. So beispielsweise ein fehlender sachlicher Grund für die Kündigung sowie die Nichtbeachtung von Verfahrensvorschriften. Diese Rügen haben unbeachtlich zu

bleiben, weil das Gericht zur Überzeugung gelangt ist, dass bei materieller Prüfung dieser Rügen eine verspätete Beschwerde gegen die Kündigungen respektive die Beendigung des Ar-

- 13 - beitsverhältnisses behandelt würde und im vorliegenden Verfahren nicht vom Allgemeinen Grundsatz der Einmaligkeit des Rechtsschutzes abzu- weichen ist. Dies aus den vorstehend erwähnten Gründen (vgl. vorste- hende Erwägungen 1b/aa – 1b/dd). ff) Hinsichtlich der ebenfalls geltend gemachten Nichtigkeit der Kündigung vom 30. Oktober 2014 aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeitsun- fähigkeit vom 29. Oktober bis 9. November 2014 ist zu präzisieren, dass diese hinsichtlich des Ende der Lohnfortzahlungspflicht zu keinem ande- ren Ergebnis führt, als dass es bei Heranziehung der (vorsorglichen) Er- satzkündigung vom 28. November 2014 der Fall wäre. Insofern kann die abschliessende Beantwortung der Frage, ob die erste Kündigung zur Un- zeit erfolgt und gemäss klägerischer Darstellung nichtig wäre, dahinge- stellt bleiben (vgl. nachfolgende Erwägung 2). c) Der Kläger beantragt in der Replik, der Beklagte sei zu verpflichten, alle privaten E-Mails des Klägers unwiderruflich zu löschen und anschliessend die E-Mail-Adresse zu sperren und den Absendern der E-Mails mitzutei- len, dass der Kläger die E-Mails nicht mehr erhalte. Er verweist dazu auf datenschutzrechtlichen Überlegungen. aa) Der Beklagte schliesst auf Abweisung dieser Begehren. Zum einen sei vom Kläger zur Kenntnis genommen worden, dass die elektronische Post nicht für private Zwecke genutzt werden dürfe und es sei nach dem Aus- scheiden des Klägers legitim gewesen, die immer noch auf dieser E- Mailadresse eingehenden, für den Betrieb des Spitals notwendigen Do- kumente und Informationen, an die neu dafür zuständigen Mitarbeiter um- zuleiten. Sobald davon auszugehen sei, dass keine wesentlichen Doku- mente mehr eingehen würden, lösche man das Postfach.

- 14 - bb) Nach Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG beurteilt das Verwaltungsgericht des Kan- tons Graubünden vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlichen Dienstverhältnis, soweit dafür keine andere Behörde bestimmt ist. Weiter besteht eine Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts im Klageverfahren insbesondere für Entschädigungsansprüche aus dem Staatshaftungsge- setz (Art. 63 Abs. 1 lit. c VRG). Inwiefern sich der replicando gestellte An- trag auf Löschung und Deaktivierung des entsprechenden E-Mail- Accounts auf eine der gesetzlich normierten Zuständigkeiten gemäss Art. 63 Abs. 1 VRG abstützen kann ist nicht ersichtlich und wird vom Klä- ger auch nicht weiter dargelegt. Er verweist bloss auf datenschutzrechtli- che Überlegungen. Eine entsprechende Kompetenz des Verwaltungsge- richts, zum Entscheid über solche Ansprüche im Klageverfahren ergibt sich aber nicht aus Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG. Denn ein solcher daten- schutz- bzw. persönlichkeitsrechtlicher Vernichtungs-/Löschungsanspruch kann nicht als vermögensrechtliche Angelegenheit betrachtet werden. Die Rechtsprechung zu Art. 83 lit. g des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) erachtet Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis in denjenigen Fällen als nicht vermögensrechtlich, soweit ein direkter Bezug zu pekuniären Interessen fehlt bzw. Rechte und Pflichten betreffen, die gar nicht oder bloss mittelbar von wirtschaftlicher Bedeutung sind. Anwendungsfälle sind unter anderem Aspekte des Persönlichkeitsschutzes am Arbeitsplatz (vgl. zum Ganzen HÄBERLI, in: NIGGLI/UEBERSAX/WIPRÄCHTIGER [Hrsg.], Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2. Aufl., Basel 2011, Art. 83 Rz. 169 ff.; siehe auch BGE 127 III 481 E.1a sowie BGE 110 II 411 E.1 hinsichtlich Persönlich- keitsverletzungen). Das Bundesgericht qualifizierte die Streitigkeit eines ehemaligen

Bankmitarbeiters mit seinem ehemaligen Arbeitgeber über die Verhinderung einer Datenlieferung an einen fremden Staat im Rahmen der Amtshilfe, als nicht vermögensrechtliche Streitigkeit bzw. Angelegenheit, weil nicht letztlich und überwiegend ein wirtschaftlicher Zweck verfolgt werde (Urteil des Bundesgerichts 4A_328/2015 vom 10. Februar

- 15 - 2016 E.6). Ebenso ging es von einer nicht vermögensrechtlichen Streitigkeit betreffend die Durchsetzung von Persönlichkeitsrechten nach Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG; SR 235.1) bzw. Art. 28 f. des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) aus (Urteil des Bundesgerichts 4A_576/2015 vom 29. März 2016 E.1). Das vom Kläger gestellte Löschungsbegehren macht einen datenschutz- bzw. persönlichkeitsrechtlichen Unterlassungs- bzw. Beseitigungsanspruch nach Art. 2 Abs. 2 des kantonalen Datenschutzgesetzes (KDSG; BR 171.100) i.V.m. Art. 25 DSG bzw. im Sinne von Art. 28 f. ZGB geltend (vgl. dazu BANGERT, in: MAURER-LAMBROU/BLECHTA [Hrsg.], Basler Kommentar, Datenschutzgesetz Öffentlichkeitsgesetz, 3. Aufl., Basel 2014, Art. 25/25bis Rz. 58 ff.; MEILI, in: HONSELL/VOGT/GEISER [Hrsg.], Basler Kommentar, Zivilgesetzbuch I, 5. Aufl., Basel 2014, Art. 28a Rz. 5). In Anbetracht der vorstehend erwähnten bundesgerichtlichen Rechtsprechung, sind die vom Kläger gestellten Rechtsbegehren hinsichtlich der fraglichen E-Mail-Adresse nicht als vermögensrechtlicher Anspruch zu qualifizieren, der einer Beurteilung im vorliegenden Klageverfahren offen stehen würde, womit auf diese Rechtsbegehren nicht eingetreten werden kann (Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG e contrario). cc) Allerdings ist trotzdem darauf hinzuweisen, dass die Datenbearbeitung durch den Beklagte bzw. das Spital B._____ selbstverständlich rechtmässig zu erfolgen hat. Dabei ergeben sich die massgebenden Bestimmungen insbesondere aus Art. 2 KDSG und den subsidiär als anwendbar erklärten Bestimmungen des PG sowie Art. 328b OR. Art. 2 Abs. 1 KDSG verpflichtet die dem KDSG unterstellten Gemeinwesen zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Grundsätze der Rechtmässigkeit, der Verhältnismässigkeit, der Zweckmässigkeit, der Zweckgebundenheit, der Richtigkeit sowie der Datensicherheit. Weiter sind die Bestimmungen des DSG über die Bearbeitung von Personendaten durch Bundesorgane sinngemäss anzuwenden (Art. 2 Abs. 2 KDSG). Auch aus dem subsidiär anwendbar

- 16 - erklärten Art. 328b OR ergibt sich, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Weiterbearbeitung in Nachachtung des Verhältnismässigkeitsprinzips (Art. 4 Abs. 2 DSG) nur noch bei schützenswertem Interesse zulässig ist und bei einem fehlenden schützenswerten Interesse die Daten zu vernichten seien (PORTMANN, in: HONSELL/VOGT/WIEGAND [Hrsg.], Basler Kommentar, 5. Aufl., Obligationenrecht I, Basel 2011, Art. 328b Rz. 44). Die entsprechende Datenbearbeitung hat sich somit im genannten Rahmen zu bewegen. Der Beklagte äusserte sich dementsprechend dahingehend, dass er das E-Mail-Postfach löschen werde, sobald keine weitere Zustellung von wesentlichen Dokumenten auf dieser E-Mail-Adresse mehr zu erwarten sei. Angesichts der zwischenzeitlich vergangenen Zeit, erscheint es nicht mehr als wahrscheinlich, dass auf der geschäftlichen E-Mail-Adresse des Klägers noch eine erhebliche Anzahl von wesentlichen Nachrichten eingehen. Die Funktion des CEO wird nämlich seit Anfang November 2014 durch andere Personen übernommen. Welche Umstände noch gegen die Deaktivierung der fraglichen E-Mail-Adresse sowie der Löschung von allfällig vorhandene privaten E-Mails des Klägers sprechen, ist also nicht

ohne weiteres ersichtlich. d) Die (Sach-)Legitimation bzw. ein schutzwürdiges Interesse des Klägers im Sinne einer prozessualen Klageberechtigung, welches nach zivilprozessualen Vorschriften dann als gegeben zu betrachten ist, wenn die Durchsetzung des materiellen Rechts gerichtlichen Rechtsschutz nötig macht (vgl. GEHRI, in: SPÜHLER/TENCHIO/INFANGER [Hrsg.], Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. Aufl., Basel 2017, Art. 59 Rz. 7), ist hinsichtlich der Schadenersatzforderung und Genugtuung aufgrund der geltend gemachten Staatshaftung im Zusammenhang mit der persönlichkeitsverletzenden Medienkommunikation zu Lasten des Klägers unbestritten und erscheint ohne weiteres als gegeben (vgl. zum Begriff der Legitimation im verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren VGU U 14 3 vom 13. Mai 2014 E.2a und b; VGU U 00 116 vom 26. Januar 2001 E.1b).

- 17 - Unter Beachtung der vorstehend in Erwägung 1b/ee ausgeführten Einschränkungen, kann es auch hinsichtlich der weiteren Ersatz- bzw. Lohnforderungen aufgrund des Arbeitsverhältnisses bejaht werden, sofern nicht die Rechtmässigkeit der Kündigung an sich in Frage gestellt wird. e) Gemäss Art. 1 des Gesetzes für das Spital B._____ und das Alters- und Pflegeheim C._____ vom _____ führt der Kreis O.1._____ unter dem Namen "Spital B._____" ein Spital in der Form einer nicht rechtsfähigen öffentlich-rechtlichen Anstalt. Der Kreis O.1._____ ist gemäss Art. 4 Abs. 1 der Kreisverfassung O.1._____ vom _____ eine Körperschaft des kantonalen öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit. Der Beklagte als Träger der Gegenpartei des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages vom 27./28. Oktober 2010, nämlich das Spital B._____ (vgl. Beilage des Klägers zur Klage [Kl.-act.] 3), erscheint somit unter diesem Gesichtspunkt ohne weiteres als passivlegitimiert (siehe auch VGU U 15 12 vom 23. Mai 2017 E.1 und VGU U 06 132 vom 21. Juni 2007). Laut Art. 108 Abs. 1 Satz 1 der Verfassung des Kantons Graubünden (KV; BR 110.100) bestehen die Kreise, welche von Gemeinden delegierte Aufgaben wahrnehmen, bis zwei Jahre nach Inkrafttreten der Einteilung des Kantons in Regionen als Körperschaften des kantonalen öffentlichen Rechts weiter. In der Botschaft zu dieser Bestimmung (Botschaft 2011 - 2012 Heft Nr. 18, S. 1999), die vom Bündner Stimmvolk am 23. September 2012 mit Teilrevision der Kantonsverfassung vom 23. Juni 2012 deutlich angenommen wurde, heisst es dass es sich dabei namentlich um die Kreise O.1._____, O.2._____ und O.3._____ handelt. Später wurde bemerkt, dass auch der Kreis O.4._____ noch überkommunale Aufgaben (z.B. Feuerwehr) wahrnimmt (vgl. dazu RB Protokoll Nr. 7 vom 13. Januar 2015). Für die vier erwähnten Kreise wechseln die Haftungsverantwortlichkeiten demnach erst Ende 2017 bzw. zwei Jahre nach Einführung ab 2016. Für das streitberufene Gericht ist damit klar, dass für die Weiterexistenz des Beklagten und damit auch für dessen verfahrensrelevanter

- 18 - Passivlegitimation im Klageverfahren eine genügende Rechtsgrundlage auf Verfassungsstufe besteht, den Beklagten haftungsrechtlich bis zum Ablauf dieser Übergangsfrist ins Recht fassen zu können (siehe dazu auch schon VGU U 09 70 vom 23. Juni 2016 E.2a; vgl. auch Art. 108 Abs. 4 KV). f) Die weiteren Prozessvoraussetzungen geben keinen Anlass zu Bemerkungen, womit auf die Klage, vorbehaltlich der vorstehenden Erwägungen 1b/ee und 1c, einzutreten ist. g) Im verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren sind die für das Zivilverfahren geltenden Bestimmungen sinngemäss anzuwenden, soweit der Abschnitt über die verwaltungsgerichtliche Klage keine Bestimmung enthält und sich insbesondere auch den Bestimmungen über die verwaltungsgerichtliche Beschwerde keine anwendbare Bestimmung entnehmen lässt

(Art. 65 VRG). Hinsichtlich der anzuwendenden Verfahrensgrundsätze ist dem Wesen der verwaltungsgerichtlichen Klage als Institut der ursprünglichen Verwaltungsrechtspflege Rechnung zu tragen. Die das erstinstanzliche Verwaltungsverfahren und das Verfahren der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege grundsätzlich beherrschende Untersuchungsmaxime mit Mitwirkungspflicht (Art. 11 VRG) wird im Klageverfahren insbesondere zu Gunsten der Verhandlungsmaxime (Art. 55 Abs. 1 der Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO; SR 272]), welche grundsätzlich das Zivilverfahren beherrscht, zurückgedrängt. Dabei ist auch zu beachten, dass in streitigen Verwaltungsverfahren bzw. der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege mithin bereits eine eingeschränkte Untersuchungspflicht herrscht, weil die Parteien im Sinne einer Mitwirkungspflicht eine Begründungs- und Substantiierungspflicht trifft (vgl. PLÜSS in: GRIFFEL [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. Aufl., Zürich 2014, § 7 Rz. 33 f.). Damit ist im verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren der Prozessstoff in besonderem Masse durch

- 19 - die Parteien beizubringen und darzulegen (vgl. dazu auch JAAG, in: GRIFFEL [Hrsg.], a.a.O., Vorbemerkungen. zu §§ 81 - 86 Rz. 20 ff.; MERKER, Die verwaltungsrechtliche Klage, in: HÄNER/WALDMANN [Hrsg.], Brennpunkte im Verwaltungsprozess, Zürich/Basel/Genf 2013, S. 87 ff. [S. 104]). Ausserdem ergibt sich aus Art. 6 Abs. 2 SHG, dass die Parteien im verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren betreffend einer Staatshaftung, dem Gericht den Sachverhalt des Rechtsstreits darzulegen haben, was im Ergebnis zur Anwendung der zivilprozessualen Verhandlungsmaxime (Art. 55 Abs. 1 ZPO) führt (siehe dazu Botschaft 2006 - 2007 Heft Nr. 11, S. 1368 f.). Im vorliegenden Klageverfahren beträgt der Streitwert schon bezüglich der arbeitsrechtlichen Forderungen über Fr. 30'000. Insofern ist auch aus zivilprozessualer Sicht die Verhandlungsmaxime im Sinne von Art. 55 Abs. 1 ZPO wegweisend (vgl. dazu Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziffer 2 ZPO e contrario) und aufgrund des subsidiären Verweises in Art. 65 Abs. 2 VRG auf die sinngemäss Anwendung der Bestimmungen des Zivilprozesses im vorliegenden Verfahren entsprechend zu berücksichtigen. Darüber hinaus gilt auch die übliche Beweislastverteilung gemäss materiell anzuwendendem Recht bzw. Art. 8 ZGB, wonach derjenige das Vorhandensein einer Tatsache zu Beweisen hat, wer aus ihr Rechte ableitet (siehe dazu PLÜSS, in: GRIFFEL [Hrsg.], a.a.O., § 7 Rz. 158 f.; BGE 128 III 271 E.2a/aa). 2. a) Der Kläger macht bezüglich des entstandenen Schadens aufgrund der noch ausstehenden Lohnzahlungen geltend, dass die Kündigung vom 30. Oktober 2014 nichtig sei. Das Arbeitsverhältnis ende unter Beachtung der Ersatzkündigung vom 28. November 2014 per 31. Mai 2015 aufgrund der weiteren krankheits- und unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit vom 30. März bis 5. April 2015 resp. 21. bis 26. April 2015 erst Ende Juni 2015. Somit schulde der Beklagte dem Kläger noch zwei zusätzliche Monatslöhne.

- 20 - b) Der Beklagte stellte sich hingegen auf den Standpunkt, dass die Kündigung vom 30. Oktober 2014 per Ende April 2015 korrekt erfolgt sei. Der Kläger sei schliesslich am 29. und 30. Oktober 2014 zur Arbeit erschienen und habe gearbeitet. Insofern sei das am 30. Oktober 2014 ausgestellte Arzteugnis, welches dem Kläger rückwirkend eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit ab dem 29. Oktober 2014 bescheinige völlig unglaubwürdig. Die Berufung auf die Arbeitsunfähigkeit im März/April 2015, um eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Ende Juni 2015 zu erreichen, sei als rechtsmissbräuchlich zu erachten, zumal der Kläger bereits am 1. März 2015 eine neue Arbeitsstelle gefunden und angetreten habe. Insofern sei dem Kläger zu Recht nur der Lohn bis und mit April 2015

bezahlt worden. c) Im vorliegend zu beurteilenden Klageverfahren kann zwar wie vorstehend in Erwägungen 1b/ee und 1b/ff festgehalten, die Rechtmässigkeit der Kündigung nicht mehr in Frage gestellt werden resp. ist hinsichtlich der geltend gemachten (ersten) Kündigung zur Unzeit für die Beurteilung der geltend gemachten Lohn(nachzahlungs)ansprüche nicht erheblich. Die Frage des Unterbruches der Kündigungsfrist aufgrund von Krankheit bzw. Unfall nach den Kündigungen sowie die sich daraus ergebenden vermögensrechtlichen Ansprüche stehen im vorliegenden Fall nach wie vor einer Beurteilung offen, da im Zeitpunkt der Kündigungen sich die Frage nach dem Ende der Kündigungsfrist noch nicht abschliessend beantworten liess und sich diese Forderungen aus der Abwicklung des (als rechtmässig beendet zu betrachtenden) Arbeitsverhältnis mit dem Spital B._____, welches vom Beklagten getragen wird, ergeben würden. Sofern tatsächlich ein Stillstand der Kündigungsfrist infolge krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, ergäben sich Auswirkungen auf die dem Kläger aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Lohnansprüche. Denn gemäss subsidiär anzuwendendem Obligationenrecht (als ergänzendes kantonales bzw. [inter]kommunales Recht; vgl. dazu BGE 140 I 320 E.3.3) kann eine unverschuldete Arbeitsunfähigkeit

- 21 - während der Kündigungsfrist zu einem Unterbruch derselben führen (vgl. Art. 336c Abs. 2 und 3 OR), welche wiederum das Ende des Arbeitsverhältnisses verschieben kann. Die vom Kläger geltend gemachten Arbeitsunfähigkeiten während der laufenden Kündigungsfrist wurde im Rahmen der Kündigungsverfügungen denn auch noch nicht abschliessend beurteilt bzw. der Verfügung zu Grunde gelegt. Insofern ergibt sich ein Unterschied zu dem der Verfügung zugrundeliegenden Sachverhalt, welcher eine materielle Beurteilung der von Kläger geltend gemachten Erfüllungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unter der Prämisse einer rechtmässig erfolgten Kündigung rechtfertigt. Die (vorsorgliche) Ersatzkündigung des Beklagten vom 28. November 2014 per 31. Mai 2015 beachtete die vereinbarte Kündigungsfrist von 6 Monaten. Die krankheits- und unfallbedingten Arbeitsunfähigkeiten im März/April 2015 (siehe Arztzeugnisse gemäss Kl.-act. 21 und 22), woraus der Kläger eine Verlängerung der Lohnfortzahlungspflicht bis Ende Juni 2015 ableitet, sind in der vorliegend zu beurteilenden Angelegenheit hingegen unbeachtlich. Sinn und Zweck der Regelung von Art. 336c OR ist, dass dem gekündigten Arbeitnehmer trotz zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit eine ungekürzte Kündigungsfrist garantiert werden soll (BGE 134 III 354 E.2.2). Dementsprechend wird der Beginn der Kündigungsfrist auch durch Rückrechnung vom Endtermin aus bestimmt (BGE 134 III 354 E. 2 ff., 115 V 437 E.2c und 3). Weiter ergibt sich aus den vorliegenden Akten, dass der Kläger, noch während der laufenden Kündigungsfrist per 1. März 2015 eine neue (befristete) Stelle beim Kantonsspital O.5._____ angetreten hat (vgl. Kl.-act. 27). Die später eingetretene zweimalige, eher kurze Arbeitsunfähigkeit des Klägers (vgl. Kl.-act. 21 und 22) behinderte den Kläger dementsprechend nicht an der Suche nach einer neuen Stelle resp. verschlechterte seine Chance auf den Erhalt einer Stelle (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts 4C_312/2001 vom 25. März 2002 E.2c, in: Die Praxis 2002, Nr. 153, S. 830; Botschaft des Bundesrates vom 9. Mai 1984, in: BBl 1984 II 551), weil er eines solche bereits angetreten hat. Insofern ist die Berufung auf krankheits- und

- 22 - unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit im März/April 2015, um einen Unterbruch der Kündigungsfrist zu bewirken, als zweckwidrig zu betrachten, welche darüber hinaus auch zu einem ungerechtfertigten Missverhältnis der Interessen zwischen den Parteien führt. Die zweckwidrige Rechtsausübung bzw. ein stossendes Missverhältnis zwischen den

Interessen der Parteien im Zuge einer bestimmten Rechtsausübung kann unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles als Rechtsmissbrauch im Sinne von Art. 2 Abs. 2 ZGB aufgefasst werden und verdient keinen Rechtsschutz (vgl. HONSELL, in: HONSELL/VOGT/GEISER [Hrsg.], Basler Kommentar, Zivilgesetzbuch I, 5. Aufl., Basel 2014, Art. 2 Rz. 41 f. und 51). Davon ist im vorliegenden Fall auszugehen, wenn sich der bereits seit Ende Oktober 2014 freigestellte Kläger nach Antritt einer neuen Arbeitsstelle auf die beiden Arbeitsunfähigkeiten im März/April 2015 beruft, um das Ende der 6-monatigen Kündigungsfrist in den Monat Juni 2015 zu verschieben, womit dann das Arbeitsverhältnis erst Ende Juni 2015 enden würde. Inwiefern damit dem Zweck des gehemmteten Fristenlaufes, nämlich die Gewährleistung einer ungekürzten Kündigungsfrist zur Suche nach einer Arbeitsstelle gedient wird, ist in keiner Weise ersichtlich, womit sich in Anbetracht der gesamten Umstände die Berufung auf den Stillstand der Kündigungsfrist und die damit einhergehende spätere Beendigung des Arbeitsverhältnisses als zweckwidrig erweist, die zu einem ungerechtfertigtem Missverhältnis der Parteiinteressen führt. Daraus ergibt sich, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung vom 28. November 2014 Ende Mai 2015 endete. d) Nicht anderes ergibt sich, wenn man die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Kündigung vom 30. Oktober 2014 beurteilt. Unbestritten war der Kläger am 29. und 30. Oktober 2014 an seinem Arbeitsort. Nach der am 30. Oktober 2014 zuerst mündlich ausgesprochenen Kündigung, welche gleichentags noch schriftlich mitgeteilt wurde, suchte der Kläger Dr. med. D._____ in O.6._____ auf, welche am 30. Oktober 2014 eine

- 23 - volle krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vom 29. Oktober bis 9. November 2014 bescheinigte (vgl. Kl.-act. 19). Im Urteil 4A_89/2011 vom 27. April 2011 entschied das Bundesgericht, dass in Fällen, wo der Arbeitnehmer am Kündigungstag ohne Krankheitszeichen bis zur Kündigung arbeite, danach den Arzt aufsuche und dann für diesen Tag für arbeitsunfähig erklärt werde, dieser sich in der Regel nicht auf die Nichtigkeit der Kündigung berufen könne. Im Rahmen des vorliegenden Klageverfahrens substantiierte der Kläger nicht weiter, in welchem Ausmass (vgl. dazu ROBERTA PAPA, Kündigungsschutz trotz Arbeitsleistung?, in dRSK, publiziert am 17. September 2009 betreffend das Urteil des Bundesgerichts 4A_227/2009 vom 28. Juni 2009; Urteil des Bundesgerichts 4C.331/1998 vom 12. März 1999, E.2b) und aufgrund welcher Umstände er am 29. und 30. Oktober 2014 krankheitshalber an der Arbeitsleistung, trotz Anwesenheit, verhindert gewesen sein soll. Dies wäre aber im vorliegenden Verfahren für den Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt der Kündigung am 30. Oktober 2014 zu verlangen gewesen, weil den Kläger die Beweislast im Sinne von Art. 8 ZGB dafür trifft und ein Arztzeugnis kein absolutes Beweismittel darstellt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_619/2014 vom 13. April 2015 E. 3.2.1; vgl. auch zur Problematik von rückwirkenden Arztzeugnissen: MÜLLER, Arztzeugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, in: AJP 2/2010, S. 167 ff. [S. 172]). Ob eine Kündigung zur Unzeit erfolgt ist, welche die Nichtigkeit der Kündigung nach sich zieht, ist vorliegend aber nicht entscheidend. Ginge man nämlich davon aus, dass die Kündigung vom 30. Oktober 2014 nicht nichtig sei, die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ab dem Zeitpunkt des Arztbesuches im Nachgang zur bekanntgegebenen Kündigung aber zutreffend bescheinigt wurde, stünde die Kündigungsfrist vom 1. bis 9. November 2014 still und würde ab dem 10. November 2014 wieder weiter laufen. Dementsprechend würde die Kündigungsfrist am 9. Mai 2015 enden, womit das Arbeitsverhältnis auf Ende Mai 2015 beendet wäre. Dass der Kläger nach Kenntnisnahme der Kündigung für die folgenden Tage ar-

- 24 - beitsunfähig war, erscheint aufgrund der, doch als belastend zu empfindenden, Kündigungssituation hingegen tatsächlich nachvollziehbar und war der Ärztin auch einer unmittelbaren Einschätzung zugänglich. Soweit der Beklagte sich auch gegen diese Unterbrechung des Fristenlaufes wendet und ausführt, dass der Kläger trotz dieser Arbeitsunfähigkeit bis zum 9. November 2014 per 1. März 2015 eine neue Stelle antreten konnte und somit auch kein Schutz des Arbeitnehmers bei der Stellensuche notwendig wurde, kann ihm nicht gefolgt werden. Der Beklagte bewertet einen Sachverhalt, welcher im Zeitpunkt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit noch gar nicht eingetreten war. Der Zweck dieses Fristenstillstandes ist aber insbesondere, dass dem gekündigten Angestellten die volle Kündigungsfrist zur Arbeitssuche zu Verfügung steht und er nicht aufgrund einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall schlechtere Chancen auf eine Anstellung bei einem neuen Arbeitgeber hat. Insofern erscheint eine solche nachträgliche Beurteilung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum vom 1. bis 9. November 2014 nicht angezeigt und unterscheidet sich von derjenigen Situationen im März/April 2015, wo der Kläger bereits eine neue Stelle angetreten hatte, als die zeitweise Arbeitsunfähigkeit eintrat. Wie vorstehend schon dargelegt (vgl. vorstehende Erwägung 2c), sind die zusätzlich geltend gemachten Arbeitsunfähigkeiten im März/April 2015 hingegen nicht mehr beachtlich, weil der Zweck, welcher dem gehemmten Fristenlauf zugrunde liegt, aufgrund der bereits am 1. März 2015 angetretenen neuen Stelle obsolet wurde. Die Beachtung der zusätzlichen 13 Tage Arbeitsunfähigkeit im März/April 2015 führte im Übrigen nicht dazu, dass die Kündigungsfrist später als Ende Mai 2015 enden würde. In diesem Fall würde nämlich die Kündigungsfrist nicht mehr am 9. Mai 2015, sondern am 22. Mai 2015 enden, womit das Arbeitsverhältnis immer noch per Ende des Monats Mai 2015 beendet gewesen wäre.

- 25 - e) Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass das Arbeitsverhältnis unabhängig davon, ob man die Kündigung vom 30. Oktober als nichtig oder gültig betrachtet bzw. auf die Ersatzkündigung vom 28. November 2014 abstellt, jeweils per Ende Mai 2015 endete. Der Kläger kann praxisgemäss diese Lohnforderungen in der vorliegenden Angelegenheit, trotz der unterlassenen Anfechtung der Kündigungen, weiterhin geltend machen, soweit nicht die Rechtmässigkeit der Kündigung und ihrer Umstände an sich in Frage gestellt werden. Dementsprechend hat der Kläger noch Anspruch auf das vereinbarte Entgelt für einen Monat in der Höhe Fr. 17'472.08 (Brutto), bestehend aus dem Monatslohn von Fr. 15'925.--, der besonderen Sozialzulage im Sinne von Art. 29 PG von Fr. 220.-- sowie dem Anteil am 13. Monatslohn in der Höhe von Fr. 1'327.08 (vgl. dazu Kl.-act. 23). Bezüglich der Kinderzulagen gilt es das Doppelbezugsverbot im Sinne von Art. 6 des Bundesgesetzes über die Familienzulagen (FamZG; SR 836.2) zu beachten. Sowohl der Kanton O.5. _____ bezüglich der neu angetretenen Stelle ab März 2015, als auch das subsidiär anwendbare kantonale Personalgesetz des Kantons Graubünden für das bis Ende Mai 2015 fortwährende Arbeitsverhältnis mit dem Spital B. _____ verweisen für die Kinderzulagen auf das jeweilige kantonale Gesetz über die Familienzulagen und somit auch auf das FamZG. Somit richtet sich auch die Zuständigkeit noch dem FamZG. Gemäss Art. 13 Abs. 4 lit. b FamZG i.V.m. Art. 11 der Verordnung über die Familienzulagen (FamZV; SR 836.21) ist für Personen mit mehreren Arbeitgebern diejenige Familienauegleichskasse zuständig bzw. die Familienzulagenordnung desjenigen Kantons anwendbar, bei welchem der höchste Lohn ausgerichtet wird (vgl. dazu KIESER/REICHMUTH, Bundesgesetz über die Familienzulagen, Praxiskommentar, Zürich/St. Gallen 2010. Art. 13 Rz. 44 ff.). Der Anspruch auf Familienzulagen ist grundsätzlich akzessorisch zum Lohnanspruch (Art. 13

Abs. 1 Satz 3 FamZG; KIESER/REICHMUTH, a.a.O., Art. 13 Rz. 50). Die besondere Sozialzulagen im Betrag von Fr. 220.-- (Spital B._____) bzw. Fr. 250.-- (Kantonsspital O.5._____) sind hingegen nicht

- 26 - als "Zulage derselben Art" zu qualifizieren, die dem FamZG unterstehen würde. Vielmehr sind sie mit einer Zulage nach arbeitsvertraglicher Regelung vergleichbar (vgl. Art. 3 Abs. 2 in fine FamZG; KIESER/REICHMUTH, a.a.O., Art. 6 Rz. 21). Für die Bestimmung der Lohnhöhe ist vorliegend die widerklageweise geltend gemachte Anrechnungspflicht im Sinne von Art. 324 OR bzw. Art. 337c OR zu beachten (vgl. nachfolgende Erwägung 8). Bei dieser Betrachtung beträgt das monatliche Entgelt des Klägers beim Kantonsspital O.5._____ Fr. 12'859.73. Dasjenige beim Beklagten, aufgrund der Anrechnungspflicht, hingegen nur noch den Differenzbetrag von Fr. 4'612.35 (Fr. 17'472.08 - Fr. 12'859.73). Dementsprechend sind die Kinderzulagen nach FamZG ab März 2015 beim Kantonsspital O.5._____ nach deren kantonalen Ansätzen zu beziehen, ohne dass dem Kläger ein Anspruch auf einen allfälligen Differenzbetrag zustehen würde, weil Art. 7 Abs. 2 FamZG für diese Konstellation nicht einschlägig ist (vgl. dazu BGE 140 V 485). Daran würde auch die allfällige Berücksichtigung eines leistungsabhängigen Lohnanspruches für das Jahr 2015 pro rata temporis (vgl. dazu aber nachfolgende Erwägung 3e) nichts ändern, weil auch bei Berücksichtigung des vollen Bonus für 2015 pro rata temporis das monatliche Entgelt beim Kantonsspital O.5._____ immer noch höher wäre, nämlich Fr. 12'859.73 im Vergleich zum Differenzbetrag Fr. 6'603.--. 3. a) Hinsichtlich der geschuldeten Bonuszahlung für die Jahre 2014 und 2015 aus dem Arbeitsverhältnis führte der Kläger aus, dass als bonusrelevantes Ziel über Jahre hinweg lediglich die Einhaltung des vorgeschriebenen Budgets vereinbart worden sei. Die Höhe des Bonus sei für 2014 überdies auf max. 1.5 Monatslöhne festgelegt worden. Nachdem das Budgetziel in jedem Jahr erreicht und immer der maximale Bonus ausgezahlt worden sei, sei der Bonus zu einem fixen Lohnbestandteil geworden, womit sich für das Jahr 2014 ein Bonusanspruch von Fr. 23'887.-- ergebe.

- 27 - Für das Jahr 2015 habe er pro rata temporis ebenfalls Anspruch auf einen Bonus, welchen der Kläger auf Fr. 7'962.50 bezifferte. b) Der Beklagte hingegen entgegnete diesen Ausführungen, dass die Bonuszahlungen kein fixer Bestandteil des Monatslohnes geworden seien. Die jährliche Bonuszahlung werde gemäss Ziffer 5.2 des Arbeitsvertrages (Kl.-act. 3 und Bk.-act. 1) von der Kommission beschlossen und betrage maximal 1.5 Monatslöhne. Dem Kläger sei für das Jahr 2014 als Bonus ein halber Monatslohn ausbezahlt worden, wobei die Einhaltung des Budgets positiv gewertet worden sei. Negativ habe sich die unbefriedigende Personalpolitik und die persönliche Performance des Klägers ausgewirkt. Anlässlich der Kommissionssitzung vom 25. März 2014 (vgl. Bk.-act. 23) sei vereinbart worden, dass für die Bonuszahlung die Personalpolitik und die Zufriedenheit des Personals berücksichtigt werde. In diesen Bereichen habe der Kläger die Ziele bei Weitem nicht erreicht. c) Mit Schreiben vom 18. November 2015 gestand der Beklagte dem Kläger unter dem Titel "Bonus 2014" einen Betrag von Fr. 8'626.05 (Brutto) zu (vgl. Bk.-act. 20). Gemäss Lohnabrechnung vom 12. November 2015 ergab dies einen Nettobetrag von Fr. 8'060.10 (Bk.-act. 21). Dies erfolgte in einem Zeitpunkt, als die Klage vom 25. September 2015 bereits beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden hängig war (Art. 64 VRG). Insofern hat sich der Beklagte der klägerischen Forderung betreffend den Bonus 2014 gemäss Klage vom 25. September 2015 teilweise unterzogen. Mit Schreiben vom 26. November 2015 wurde seitens des Klägers die Überweisung des

vorstehend erwähnten (Brutto-)Betrag zur Kenntnis genommen und gleichzeitig an einem Bonus für das Jahr 2014 in der Höhe von Fr. 23'887.-- festgehalten (Beilage des Klägers zur Replik/Widerklageantwort [Kl.-act. Replik/Widerklageantwort] 5).

- 28 - d) Bezüglich des grundsätzlich massgebenden übereinstimmenden tatsächlichen Willens zweier Vertragsparteien trägt jede Partei die Beweislast für den von ihr behaupteten Willen. Wenn der Beweis misslingt, ist der Vertrag nach dem Vertrauensprinzip auszulegen (Urteil des Bundesgerichts 4A_526/2009 vom 21. Dezember 2009 E. 1.2.3; BGE 132 III 626 E.3.2). Ziffer 5.2 des Arbeitsvertrages vom 27./28. Oktober 2010 besagt, dass die jährliche Bonuszahlung von der Kommission (ab dem Geschäftsjahr 2011) aufgrund der Erfüllung der Zielvereinbarung festgelegt wird und maximal 1.5 Monatslöhne (in casu Fr. 15'925 x 1.5 = Fr. 23'887.5 [Brutto]) beträgt. Da der Begriff des "Bonus" dem Obligationenrecht fremd ist, muss allenfalls im Einzelfall bestimmt werden, ob ein vereinbarter Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als Teil des Lohnes im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist (Urteil des Bundesgerichts 4A_565/2015 vom 14. April 2016 E.2; BGE 141 III 407 E.4.1). Hinsichtlich der Klassifizierung dieser Bonusabrede ist zu würdigen, dass im Arbeitsvertrag vom 27./28. Oktober 2010 (Kl.-act. 3 und Bk.-act. 1) die Bonusregelung, benannt als "5.2. Bonuszahlung", unter der Ziffer 5 mit der Überschrift "Lohn" aufgeführt ist. Ausserdem lässt sich dem Protokoll der Spitalkommission vom 25. März 2014 entnehmen, dass ein Mitglied der Spitalkommission (Dr. med. E._____) den Bonus als Lohnbestandteil bezeichnete und darüber hinaus eine Überprüfung des Bonussystems in den Arbeitsverträgen infolge Unzufriedenheit mit den bestehenden System seitens der Kommission beschlossen wurde (vgl. Bk.-act. 23, S. 9 f.). Dies wird allerdings dadurch relativiert, dass Dr. med. E._____ im weiteren Verlauf der Diskussion trotzdem von einer variablen Höhe der Bonuszahlung auszugehen scheint und festhält, dass ein Rückgang auf 1.25 Monatslöhne ein deutliches Signal darstellen würde. Insofern ist dieser protokollierten Wortwahl keine überragende Bedeutung zuzumessen. Weiter wurde soweit ersichtlich bisher jedes Jahr ein solcher Bonus ausgerichtet und der Beklagte stellte einen grundsätzlichen Bonusanspruch auch für das Jahr 2014 nicht in Frage und stand dem Kläger einen redu-

- 29 - zierten Bonus zu. Andererseits ist der maximal zu gewährende Bonus von

E. 13

Mai 2014 beispielsweise der Suchmaschinenbetreiber Google die Möglichkeit bietet, bestimmte Suchmaschineneinträge zu entfernen. Diese Möglichkeit steht soweit ersichtlich faktisch auch in der Schweiz zu Verfügung, auch wenn das erwähnte Urteil nicht direkt auf die Schweiz übertragbar ist (vgl. dazu auch WEBER/HEINRICH, Braucht die Schweiz ein Recht auf Vergessen im Internet?, in: EPINEY/DIEZIG, Schweizerisches Jahrbuch für Europarecht 2013/2014, Zürich 2014, S. 301 ff. [S. 318]). Dem Kläger stünde somit seit geraumer Zeit die Möglichkeit offen, einen Antrag auf Entfernung der Suchergebnisse zu stellen, welche auf die, gemäss seiner Darstellung, rufschädigenden Medienberichten verweisen. Dass er dies erfolglos versucht hat, legt der Kläger vorliegend aber nicht dar. Aus dem vom Kläger eingereichten Schreiben eines von ihm beauftragten Headhunters (Kl.-act. 26), wonach die Stellensuche für den Kläger auf nicht absehbare Zeit äusserst anspruchsvoll bleiben werde, wenn es nicht gelinge das Suchmaschinenresultat bei Google zu beeinflussen oder die mediale Berichterstattung in ein positiveres Licht zu rücken, ergibt sich nicht anderes. Denn ansonsten gibt dieser nur die klägerische Einschätzung der Umstände und Auswirkungen infolge der Beendigung des Ar-

- 40 - beitsverhältnisses mit dem Kläger wieder. Ausserdem ist die mediale Be-
richterstattung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Spital B._____ nicht die
einzige in den Suchmaschinen auffindbare Beendigung eines Arbeitsverhältnisses des
Klägers in einer Führungsposition eines Spitals. Ebenso wurde im Jahre 2003 über die
sofortige Freistellung des Klägers als Direktor des Spitals O.7._____ berichtet (Bk.-act. 33).
Dem in einer Regionalzeitung erschienenen Bericht lässt sich entnehmen, dass
Stillschweigen über die Gründe der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden
sei und dass die Freistellung auf Wunsch des Klägers erfolgt sei. Weiter lässt sich dem
Bericht noch entnehmen, dass beim Spi- tal O.7._____ Probleme im Bereich des Personals
vorhanden gewesen seien. Die Auflösung des Vertragsverhältnisses erfolge nicht im Streit
und der Kläger habe einen guten Job gemacht. Auch wenn der Kläger bezüg- lich dieser
früheren Arbeitsstelle im Zeitraum von Oktober 2002 bis Mai 2003 vorbringt, dass er die
ihm übertragenen Aufgaben zur vollen Zufrie- denheit seines Arbeitgebers erfüllt habe und
auf das entsprechende Zeugnis verweist (Kl.-act. Replik/Widerklageantwort 28), ändert dies
nichts am Umstand, dass ein potenzieller Arbeitgeber diesen Medienbe- richt über die doch
abrupte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Spital O.7._____ immer noch über
eine Suchmaschinensuche auffinden kann und sich dann allenfalls über die Hintergründe
Gedanken macht. Dem Kläger stünde dabei aber im Rahmen der Korrespondenz oder eines
Gespräches mit dem potenziellen Arbeitgeber immer noch die Darlegung seiner Sicht der
Dinge offen. Gemäss dem Kläger, würden aber seine Bewerbungen, einzig aufgrund der
vom Beklagten lancierten negativ ge- prägten Information der Öffentlichkeit, ohne
vorgängige Möglichkeit zum Gespräch retourniert. Entsprechende Hintergründe für
allfällige Absagen auf eine Stellenbewerbung sind aber nicht ausgewiesen. In Anbetracht
der vorstehend erwähnten Umstände, erscheinen die vorgebrachten Schwierigkeiten des
Klägers auf dem Arbeitsmarkt eine vergleichbare

- 41 - Führungsposition zu erhalten, nicht überwiegend wahrscheinlich auf die Information
der Öffentlichkeit durch den Beklagten zurückzuführen. f) Bei diesem Ergebnis, die geltend
gemachte Staatshaftung aufgrund der persönlichkeitsverletzenden Information der
Öffentlichkeit seitens des Be- klagten betreffend, erübrigen sich weitere Ausführungen zur
Schadensbe- rechnung des Klägers. Das klägerische Rechtsbegehren 1 über den Be- trag
von Fr. 191'149.99 zzgl. Zins zu 5 % seit 1. August 2016 ist demen- sprechend
abzuweisen. 5. a) Bezüglich der im klägerischen Rechtsbegehren 3 geltend gemachten Ge-
nugtuung in der Höhe von Fr. 20'000.-- zzgl. Zins zu 5 % seit dem 30. Ok- tober 2014
argumentierte der Kläger analog zum geltend gemachten Schadenersatz aufgrund der
rufschädigenden Kommunikation (vgl. vor- stehende Erwägung 4). Weiter verletzte das
Verhalten der Kommission auch die Fürsorgepflicht im Sinne von Art. 46 PG i.V.m. Art.
328 OR. Ins- gesamt betrachtet verletze das Vorgehen und das Verhalten der Kommis- sion
die Persönlichkeit des Klägers, wobei die Schwere des Verstosses sowie das Verschulden
des Beklagten eine Genugtuung in der Höhe von Fr. 20'000.-- rechtfertige. b) Der Beklagte
wies hingegen darauf hin, dass weder durch die Entlassung des Klägers noch durch die
Medienmitteilung eine Verletzung der Persön- lichkeitsrechte des Klägers erfolgt sei. Die
Medien seien sachlich und wahrheitsgetreu informiert worden und die Entlassung sei
gerechtfertigt gewesen und die damit einhergehende Freistellung üblich. Der Vorwurf der
Verletzung der Fürsorgepflicht wurde zurückgewiesen. Der Kläger sei aufgrund seiner
Funktion für eine gute Personalführung im Spital verant- wortlich gewesen und nicht die
Kommission. Diese habe den Kläger mehrfach gerügt, dass er nicht mir ihr kommuniziere
und Informationen nicht bzw. nur auf Nachfrage herausgebe. Der Beklagte schloss mit der

- 42 - Feststellung, dass es an einer widerrechtlichen Schädigung und einem adäquaten Kausalzusammenhang fehle, womit kein Anspruch auf eine Genugtuung bestehe. c) Gemäss vorstehender Erwägung 4 ist das Gericht zum Schluss gekommen, dass die Information der Öffentlichkeit bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger weder als widerrechtlich zu erachten ist, noch dass der geltend gemachte Schaden kausal auf die Informationstätigkeit seitens des Beklagten zurückzuführen ist. Gemäss Art. 5 SHG richten sich im Staatshaftungsverfahren allfällige Genugtuungsansprüche nach Art. 49 OR. Der zivilrechtliche Genugtuungsanspruch soll das durch einen widerrechtlichen Eingriff erlittene immaterielle Unbill ersetzen (HEIERLI/SCHNYDER, a.a.O., Art. 47 Rz. 1). Für den vorliegenden Fall setzt er insbesondere eine rechtswidrige Verletzung der Persönlichkeit voraus, wobei der Genugtuung subsidiären Charakter zukommt. Weiter muss die Schwere der Persönlichkeitsverletzung eine Genugtuung rechtfertigen und es kann gemäss Art. 49 Abs. 2 OR auch auf eine andere Art der Genugtuung als die Zusprache einer Geldsumme erkannt werden, beispielsweise eine öffentliche Richtigstellung oder eine Urteils publikation (vgl. zum Ganzen HEIERLI/SCHNYDER, a.a.O., Art. 49 Rz. 1 f. und 17). Mangels Widerrechtlichkeit der Informationstätigkeit seitens des Beklagten, entfällt im vorliegenden Fall der Anspruch des Klägers auf eine Genugtuung. Daran ändert auch das Zitat des Klägers aus dem Jahresbericht 2014 (vgl. Kl.-act. 28) nichts, welcher im Wesentlichen dieselben Aussagen wie die Medienmitteilung vom 30. Oktober 2014 enthält, nämlich dass zwischen der Kommission und dem Kläger Differenzen bezüglich der Spitalführung und -positionierung bestanden haben und auch der Problembereich Personal in einer bestimmten Spitalabteilung angesprochen wurde. Eine bewusste Herabsetzung des Rufes des Klägers ist nicht ersichtlich.

- 43 - Bezüglich der ebenfalls geltend gemachten Verletzung der Fürsorgepflicht gegenüber dem Kläger durch die Kommission, indem diese es insbesondere unterlassen habe, alle zumutbaren Massnahmen zu ergreifen um die geltend gemachten Differenzen zu bereinigen bzw. die Lage zu entspannen, führte der Kläger an, dass dies gemäss Rechtsprechung zu Art. 328 OR eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers darstelle. Art. 328 OR, welcher die Pflicht zur Achtung und dem Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis statuiert und eine Konkretisierung von Art. 28 ZGB für das Arbeitsverhältnis darstellt, ist für den vorliegenden Sachverhalt mit dem Thema der ungerechtfertigten bzw. missbräuchlichen Kündigung sowie einer dadurch geschuldeten Entschädigung gemäss Art. 336a OR verknüpft. Die Sanktion gemäss Art. 336a OR als Folge einer missbräuchlichen Kündigung lässt kaum mehr Raum für die Anwendung von Art. 49 OR betreffend die Zusprache einer Genugtuung aufgrund einer widerrechtlichen Persönlichkeitsverletzung (PORTMANN, in: HONSELL/VOGT/WIEGAND [Hrsg.], Basler Kommentar, 5. Aufl., Obligationenrecht I, Basel 2011, Art. 336a Rz. 8). Wie vorstehend in der Erwägung 1b/ee bereits aufgeführt, kann die Rechtmässigkeit und Begründetheit der Kündigung im vorliegenden Verfahren aufgrund des Prinzips der Einmaligkeit des Rechtsschutzes nicht mehr in Frage gestellt werden. Die Zusprache einer Entschädigung im Sinne Art. 12 PG i.V.m. Art. 336a OR bzw. eine Genugtuung im Sinne von Art. 49 OR aufgrund einer Persönlichkeitsverletzung im Rahmen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses würde aber auf eine materielle Beurteilung der Zulässigkeit der unangefochten gebliebenen Kündigungen hinauslaufen. So hat das Bundesgericht ungenügende Bemühungen des Arbeitgebers zur Schlichtung/Bewältigung von Konflikten zwischen Mitarbeitern unter dem Titel der missbräuchlichen Kündigung (Art. 336 f. OR) beurteilt (vgl. PORTMANN, a.a.O., Art.

328 Rz. 8). Auch soweit die Ausführungen des Klägers auf das Gebot der schonenden Rechtsausübung (ge- meint kann nur die Art und Weise der Rechtsausübung sein; vgl. dazu - 44 - PORTMANN, a.a.O., Art. 336 Rz. 25 f.) zielten, würden diese geltend ge- machten Gründe ebenfalls eine Überprüfung der Kündigung hinsichtlich Art. 336 OR bzw. Art. 12 PG erfordern, welche aber im vorliegenden Kla- geverfahren nicht mehr zulässig ist. Dies würde nämlich die Rechtmäs- sigkeit bzw. Begründetheit der unangefochten in Rechtskraft erwachse- nen Kündigung betreffen und wäre mit dem Prinzip der Einmaligkeit des Rechtsschutzes nicht vereinbar. 6. a) Der Kläger verlangt weiter, dass der Beklagte innert 10 Tagen seit Ur- teilseröffnung die Kosten einer durch den Kläger beauftragten speziali- sierten Agentur zu übernehmen habe und den von der Agentur erarbeite- ten Artikel anschliessend im Namen des Spitals B._____ in sämtlichen Medien, welche über die Kündigung des Klägers berichtet haben, zu pu- blizieren (Klägerisches Rechtsbegehren 4). Als Rechtsgrund gibt der Klä- ger die Schadenminderungspflicht des Beklagten an. Nur mit einer sol- chen positiven Medienmitteilung und dem Verschwinden der negativen Berichterstattung betreffend die Kündigung könne der Kläger in absehba- rer Zeit eine geeignete Arbeitsstelle finden und so weitere Vermögensein- bussen verhindern. b) Der Beklagte beantragt die Abweisung dieses Begehrens. Er sei hierzu aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nicht verpflichtet, weil dieses ordentlich und rechtmässig aufgelöst worden sei. Zudem sei dem SHG keine derartige Verpflichtung zu entnehmen und es fehle ganz gene- rell eine Haftung des Beklagten, weil dem Kläger keine widerrechtliche Schädigung zugefügt worden war. c) Eine solche Vorkehrung könnte als Genugtuung "anderer Art" gemäss Art. 49 Abs. 2 OR aufgefasst werden. Allerdings scheidert auch diese Be- gehren Mangels einer durch den Beklagten zu verantwortenden rechts-

- 45 - widrigen Information der Öffentlichkeit (vgl. vorstehende Erwägung 4c/bb und 5c). Somit ist dieses Rechtsbegehren abzuweisen. 7. a) Der Kläger verlangt in seinem Rechtsbegehren 5 ein vollständiges und wohlwollendes Arbeitszeugnis gemäss beigelegtem Entwurf inkl. zugehö- rigem Leistungsausweis. Replicando führte der Kläger aus, dass er im Juli 2015 an H._____ gelangt sei mit der Bitte um Ausstellung eines Arbeits- zeugnisses, wobei er einen Entwurf eingebracht habe. H._____ sei dar- aufhin mit einem überarbeiteten Entwurf an den Kommissionspräsidenten gelangt, welcher aber H._____ am 28. Juli 2015 mitgeteilt habe, dass er diesen Entwurf des Arbeitszeugnisses nicht unterzeichnen werde. Erst mit Schreiben vom 7. Oktober 2015 des Rechtsvertreters des Beklagten habe er vom neuen Entwurf des Arbeitszeugnisses erstmalig Kenntnis erhalten, worauf am 19. Oktober 2015 Änderungswünsche angebracht worden sei- en. b) Unter Hinweis auf die zwischenzeitlich erfolgte Aus- und Zustellung eines Arbeitszeugnisses bezeichnete der Beklagte den Antrag als obsolet. Du- plicando führte der Beklagte aus, dass H._____ bis Ende 2011 Kreisprä- sident und Vorgesetzter des Klägers gewesen sei. Er sei aber nicht befugt gewesen, die Leistungen des Klägers hinsichtlich eines Abschlusszeug- nisses für den Zeitraum 2012 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnis- ses zu beurteilen. Das am 7. Oktober 2015 zugestellte Arbeitszeugnis sei gut und behindere den Kläger nicht bei seinem beruflichen Fortkommen. Weitere Zugeständnisse seien im Hinblick auf die Wahrheitspflicht nicht möglich. c) Streitigkeiten um ein Arbeitszeugnis gelten im Bereich des öffentlichen Personalrechts als vermögensrechtliche Angelegenheiten (Urteil des Bundesgericht 1C_195/2007 vom 17. Dezember 2007 E.2). Somit kann das Begehren um die Ausstellung resp. Korrektur eines Arbeitszeugnis-

- 46 - ses als vermögensrechtlicher Anspruch im Sinne von Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG ebenfalls im verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren beurteilt werden, wobei aber weiterhin die Einschränkungen gemäss vorstehenden Erwägungen 1b/aa ff. zu beachten sind. Art. 44 PG regelt für das kantonale Personalrecht das Recht der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf ein Arbeitszeugnis. Von der Formulierung her, stimmt diese Bestimmung im Wesentlichen mit derjenigen von Art. 330a OR überein. Ausserdem verweist Art. 4 PG auf das Obligationenrecht als ergänzend anwendbares Recht. Weitergehende Vorschriften über das Arbeitszeugnis, welche auf das fragliche Arbeitsverhältnis anwendbar wären, sind nicht ersichtlich. Insofern wäre für die Frage, ob der Kläger Anspruch auf ein Arbeitszeugnis hat, welches exakt seinem im vorliegenden Verfahren eingereichten Entwurf (vgl. dazu Kl.-act. 29) entspricht, in Anlehnung an die zu Art. 330a OR ergangene Rechtsprechung und Doktrin zu beurteilen (vgl. zu diesem Vorgehen auch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E.5.1.1). Vorliegend verlangt der Kläger ein qualifiziertes Zeugnis, welches sich nicht nur über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses ausspricht, sondern sich auch über die Leistung und das (dienstliche) Verhalten äussert. Hinsichtlich der Förderung des beruflichen Fortkommens des Mitarbeiters soll ein Arbeitszeugnis wohlwollend formuliert sein, andererseits soll es einem zukünftigen Arbeitgeber ermöglichen, sich ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers zu machen. Um dieser zweiten Funktion gerecht zu werden, muss es grundsätzlich wahr und vollständig sein (vgl. BGE 136 III 510 E.4.1). Dem Arbeitgeber steht bei der Erstellung des Arbeitszeugnisses hinsichtlich des Wortlautes ein Ermessensspielraum zu. Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder eine gewünschte Formulierung (Urteil des Bundesgerichts 4A_137/2014 vom 10. Juni 2014 E.4). Im vorliegenden Fall hat der Kläger, die dem beantragten Zeugnistext zugrundeliegenden Tatsachen zu beweisen bzw. trägt die Folgen der Beweislosigkeit (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts

- 47 - A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E.5.1.4). Zuerst ist aber der zeitliche Ablauf bis zur Zustellung des Arbeitszeugnisses vom 30. September 2015 (Bk.-act. 18) an die neuen Rechtsvertreterinnen des Klägers am 7. Oktober 2015 näher zu beleuchten. d) Bereits im Juli 2015 war der Kläger persönlich an H._____ herantreten, welcher wiederum mit der Anfrage bezüglich eines Arbeitszeugnisses am 10. Juli 2015 an den Kommissionspräsidenten gelangte, wobei dieses Schreiben dem Kläger in Kopie zur Kenntnis gebracht wurde (Kl.-act. 29). Im E-Mail vom 28. Juli 2015 an H._____ wurde vom Kommissionspräsidenten festgehalten, dass dem Kläger durch das Spital in Absprache mit ihrem Rechtsvertreter ein Arbeitszeugnis zugestellt werde, sofern der Kläger dies wünsche (siehe Kl.-act. Replik/Widerklageantwort 3). Der Rechtsvertreter des Beklagten sandte am 18. August 2015 dem damaligen Rechtsvertreter des Klägers einen Entwurf des Arbeitszeugnisses mit der Aufforderung zu, allfällige Änderungsanträge bis Ende August 2015 zuzustellen (Bk.-act. 16). Eine Reaktion des Klägers bzw. seines damaligen Rechtsvertreters auf diesen Entwurf des Arbeitszeugnisses ist nicht dokumentiert. Aus den Akten ergibt sich weiter, dass zumindest bis April 2015 (siehe Bk.-act. 13) der damalige Rechtsvertreter in dieser Angelegenheit Korrespondenz tätigte. Am 7. Oktober 2015, nachdem die Klage vom 25. September 2015 bereits rechtshängig war, stellte der Rechtsvertreter des Beklagten den neuen Rechtsvertreterinnen des Klägers das definitive Arbeitszeugnis vom 30. September 2015 zu (Bk.-act. 17 und 18). Mit Schreiben vom 19. Oktober 2015 erklärte sich der Kläger mit dem Arbeitszeugnis grundsätzlich

Einverstanden (Kl.-act. Replik/Widerklageantwort 4), verlangte aber insbesondere die Anpassung des Enddatums des Arbeitsverhältnisses aufgrund des krankheitsbedingten Fristenstillstandes. Weiter wurde ausgeführt, dass der Kläger bisher keine Kenntnis von diesem Arbeitszeugnis gehabt habe und es ihm dementsprechend auch nicht möglich gewesen sei, Änderungsanträge vorzu-

- 48 - bringen. Dass bereits vor der Zustellung des Zeugnisentwurfes Mitte August 2015 dem Beklagten ein Wechsel des Rechtsvertreters angezeigt worden wäre, wird vom Kläger nicht geltend gemacht. e) Aktenkundig erfolgte die Zustellung des Arbeitszeugnentwurfes also am

E. 18

August 2015 an den damaligen Rechtsvertreter des Klägers mit der Aufforderung, bis Ende August allfällige Änderungswünsche mitzuteilen (Bk.-act. 16). Eine Reaktion darauf ist hingegen nicht aktenkundig. Vielmehr erfolgte erst am 19. Oktober 2015 eine Reaktion seitens der neuen Rechtsvertreterinnen des Klägers, als Antwort auf die Zustellung des Arbeitszeugnisses am 7. Oktober 2015. Der Kläger war seit der (erstmaligen) Kündigung am 30. Oktober 2014 anwaltlich vertreten und die Korrespondenz zwischen dem Kläger und dem Beklagten erfolgte im Wesentlichen über und durch den damaligen Rechtsvertreter (Bk.-act. 4, 11, 12, 13, 16), welcher explizit auch darum gebeten hatte (Bk.-act. 4). Hinsichtlich des vorliegenden Klageverfahrens wurde durch den Kläger eine neue Rechtsvertretung bestellt (Kl.-act. 1), was dem Beklagten soweit ersichtlich bis dahin aber nicht bekannt war. So wurde auch das vom Kläger persönlich verfasste Schreiben vom 23. August 2015 (Bk.-act. 19), worin er vermögensrechtliche Ansprüche geltend machte, durch den Rechtsvertreter des Beklagten am 26. August 2015 zwar direkt an den Kläger beantwortet, aber weiterhin zur Kenntnis an den ursprünglichen Rechtsvertreter versandt (Kl.-act. 24). Darin wurde auch ausgeführt, dass bereits mit Schreiben vom 11. Mai 2015 (Bk.-act. 12) dem Rechtsvertreter des Klägers gegenüber ein Lohnanspruch über Ende April 2015 hinaus verneint worden war und sich der Kläger allenfalls mit seinem Rechtsvertreter in Verbindung setzen soll. Weiter begnügt sich der Kläger in seiner Replik vom 12. Februar 2016 damit, die Kenntnis vom vorläufigen Arbeitszeugnis zu bestreiten und äusserte sich weiter hinsichtlich des eigenen Antwortschreibens vom 19. Oktober 2015. Aufgrund der Akten ist davon auszugehen, dass dem damaligen Rechtsvertreter am 18. August

- 49 - 2015 ein solcher Entwurf zu Händen des Klägers zugestellt worden war, wobei eine allfällig unterlassene Information des Klägers durch seinen damaligen Rechtsvertreter dem Kläger zuzurechnen wäre (vgl. BGE 94 I 248 E.2b). Mit Schreiben vom 7. Oktober 2015 wurde dem Kläger das mit Klage vom 25. September 2015 eingeforderte Arbeitszeugnis gemäss Entwurf vom 18. August 2015 zugestellt. Dementsprechend ist der Beklagte seiner Pflicht zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses umgehend nachgekommen, nachdem ihm das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden mit Schreiben vom 30. September 2015 die eingegangene Klage angezeigt hatte und erachtete dieses Begehren in seiner Klageantwort/Widerklage vom 27. November 2015 denn auch als obsolet. In der Replik/Widerklageantwort vom 12. Februar 2016 verwies der Kläger nur auf die Anpassungswünsche gemäss Schreiben vom 19. Oktober 2015, welche in der Beilage zu diesem Schreiben enthalten waren. Weiter unterliess es der Kläger sowohl in der Replik/Widerklageantwort vom 12. Februar 2016 als auch im Schreiben vom 19. Oktober 2015 zu spezifizieren, gestützt auf welche Umstände eine Umformulierung und allenfalls

Ergänzung des Arbeitszeugnis vom 30. September 2015 gemäss dem vom Kläger eingebrachten Entwurf vom 31. Mai 2015 (siehe Kl.- act. 29) geboten wäre. Dies ist nämlich nicht ohne weiteres ersichtlich, da zum einen der Kläger im Schreiben vom 19. Oktober 2015 sich grundsätzlich mit dem Arbeitszeugnis vom 30. September 2015 einverstanden erklärte und sich die Unterschiede in Grenzen halten bzw. teilweise nur auf die Formulierung beziehen. Der Kläger stellt dem Arbeitszeugnis vom 30. September 2015 also weitgehend nur seinen Entwurf gegenüber, führt aber nicht aus, inwiefern seine Änderungsanträge begründet wären. Zudem dürften entsprechende Ausführungen auch nicht auf eine materielle Prüfung der Kündigung an sich resp. der Begründetheit der Kündigungsgründe hinauslaufen. Weiter wurde dem Kläger über seinen ursprünglichen Rechtsvertreter Gelegenheit geboten, sich zum Entwurf des Arbeitszeugnisses zu äussern, wovon aber kein Gebrauch

- 50 - gemacht wurde. Insofern erscheint das nachträglich Vorbringen von Änderungsanträgen auch als widersprüchliches Verhalten, bei welchem ein Rechtsschutz versagt werden kann (vgl. dazu HONSELL, in: HONSELL/VOGT/GEISER [Hrsg.], Basler Kommentar, Zivilgesetzbuch I, 5. Aufl., Basel 2014, Art. 2 Rz. 43 f. und 49). Im Ergebnis ist also das klägerische Rechtsbegehren zur Verpflichtung des Beklagten zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses gemäss Entwurf vom 31. Mai 2015 abzuweisen. f) Davon ausgenommen ist die Berichtigung des Enddatums des Arbeitsverhältnisses, welches gemäss vorstehender Erwägung 2e anstelle Ende April 2015, erst Ende Mai 2015 endete. Dies rechtfertigt sich aufgrund des Umstandes, dass diese Änderung erst aufgrund des vorliegenden Verfahrens erforderlich wird und im Arbeitszeugnis das rechtliche Enddatum massgebend ist (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 330a Rz. 5b). 8. a) Der Beklagte beantragt widerklageweise, den Kläger zu verpflichten, dem Beklagten Fr. 25'154.60 zzgl. Zins zu 5 % seit dem 1. Mai 2015 zu bezahlen, eventualiter Fr. 20'480.35 zzgl. Zins zu 5 % seit dem 1. Juni 2015 und subeventualiter Fr. 15'806.10 zzgl. Zins zu 5 % seit dem 1. Juli 2015. Die Abstufung des geforderten Gelbetrages begründet der Beklagte damit, dass die Berechnung des Guthabens unterschiedlich ausfalle, je nach dem per wann das Arbeitsverhältnis als aufgelöst zu gelten habe. Auf jeden Fall sei das nicht gemeldete Einkommen des Klägers ab dem 1. März 2015 anzurechnen, weil in diesem Umfang der Beklagte zu viel Lohn ausbezahlt habe. Der Kläger habe verschwiegen, dass er ab März 2015 einen doppelten Lohn bezogen habe, obwohl er verpflichtet gewesen wäre, das während der Freistellung erzielte Einkommen dem Beklagten gegenüber offen zu legen.

- 51 - b) Der Kläger beantragt die Abweisung der Widerklage inkl. aller Eventual- resp. Subeventualbegehren. Dass ein entsprechender Rückforderungsanspruch des Beklagten dem Grundsatz nach besteht, stellte er aber nicht substantiiert in Abrede, sondern führte bloss aus, dass auch der Bonus ein Lohnbestandteil geworden sei, womit der Beklagte dem Kläger für Mai und Juni 2015 einen Bruttolohn in der Höhe von je Fr. 19'242.71 zzgl. Zins seit 31. Mai 2015 resp. 30. Juni 2015 schulde, womit er bei einer nicht zu erwartenden Gutheissung der Widerklage höchsten die Differenz von Fr. 11'825.30 zurückzuzahlen hätte. c) Den Akten lässt sich entnehmen, dass der Kläger nach der erfolgten Kündigung und Freistellung Ende 2014 im Schreiben vom 1. Dezember 2014 seitens des Beklagten auf die Anrechnungspflicht aufmerksam gemacht wurde (Bk.-act. 11). Die Freistellung wird in der Praxis überwiegend unter dem Titel des Arbeitgeber- bzw. Annahmeverzuges gemäss Art. 324 OR behandelt. Aufgrund des Verweises in Art. 4 PG bzw. im Ar-

beitsvertrag vom 27./28. Oktober 2010 auf das Obligationenrecht, ist die Frage der Rückerstattungs- bzw. Anrechnungspflicht des Klägers nach Art. 324 Abs. 2 OR bzw. in analoger Anwendung von Art. 337c Abs. 2 OR (vgl. dazu BGE 128 III 271 E.4 mit Hinweis auf BGE 118 II 129 E. 1) zu beantworten. Demnach hat sich der Kläger auf den Lohnanspruch gegenüber dem Beklagten, das durch anderweitige Arbeit Erworbene anrechnen zu lassen. Ausserdem war der Kläger, als Ausfluss der weiter geltenden Treuepflicht, verpflichtet, den Beklagten über den Verdienst ab 1. März 2015 zu informieren (vgl. zum Ganzen STREIFF/VON KAE- NEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324 Rz. 13). Darauf wurde der Kläger im Übrigen von Beklagten auch hingewiesen (Bk.-act. 11). Die widerklageweise geltend gemachte Forderung seitens des Beklagten erweist sich somit für die Zeitspanne vom März bis Mai 2015 grundsätzlich als begründet. Den Akten lässt sich entnehmen, dass der Kläger bei der neuen Arbeitsstelle im fraglichen Zeitraum ein (Brutto)einkommen von Fr. 12'859.73 (Grund-

- 52 - lohn pro Monat: Fr. 11'255.15; Anteil 13. Monatslohn pro Monat: Fr. 937.93; besondere Sozialzulage: Fr. 250.--; Funktionszulage: 416.65 [Fr. 384.60*13/12) erwirtschaften konnte. Der Beklagte fordert eventualiter für die Situation, wonach das Arbeitsverhältnis per Ende Mai 2015 beendet wurde, die Bezahlung des Differenzbetrages von Fr. 20'480.35 zuzüglich 5 % Zins seit 1. Juni 2015. Der Widerklage lässt sich entnehmen, dass der Berechnung einen Betrag von Fr. 12'577.30 pro Monat doppeltem Lohnbezug zugrunde liegt, welchen sich der Kläger anrechnen lassen müsse. Der Kläger hat sich prinzipiell für den Zeitraum März bis Mai 2015 den Betrag von Fr. 38'579.19 (3 x Fr. 12'859.73) anzurechnen. Der Beklagte hingegen ist zu verpflichten, neben den bis April 2015 bereits geleisteten Lohnzahlungen inkl. des bis dahin pro rata temporis geschuldeten Anteils am 13. Monatslohn (vgl. Kl.-act. 26), auch den Lohnanspruch des Klägers für den Monat Mai 2015 im Bruttobetrag von Fr. 17'472.08 (Grundlohn pro Monat: Fr. 15'925.--; Anteil 13. Monatslohn pro Monat: Fr. 1'327.08; Besondere Sozialzulage im Sinne von Art. 29 PG: Fr. 220.--) noch zu erfüllen (vgl. vorstehende Erwägung 2e). Die ergäbe einen Differenzbetrag in der Höhe von Fr. 21'107.11. In Anwendung der Dispositionsmaxime (vgl. Art. 65 Abs. 2 VRG i.V.m. Art. 58 Abs. 1 ZPO bzw. Art. 56 VRG) ist aber die vom Beklagten eventualiter beantragte Differenz von Fr. 20'480.35 massgebend und der vom Beklagten nicht berücksichtigte Betrag von Fr. 626.76 ist vom eigentlich anzurechnenden Betrag abzuziehen. Dementsprechend ist dem Beklagten bloss eine Forderung gegenüber dem Kläger in der Höhe von Fr. 37'952.43 (Brutto) zuzusprechen (Fr. 38'579.19 - Fr. 17'472.08 = Fr. 21'107.11; Fr. 21'107.11 - Fr. 20'480.35 = Fr. 626.76; Fr. 38'579.19 - Fr. 626.76 = Fr. 37'952.43). Davon sind zur Bestimmung des Nettobetrages die jeweiligen gesetzlichen und vereinbarten (Lohn-)Abzüge noch abzuziehen (vgl. bezüglich der Thematik der Lohnabzüge: STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 322 Rz. 14).

- 53 - 9. a) Der Beklagte verlangt zusätzlich die Rückgabe des dem Kläger abgegebenen Notebook Sony-ty01, des Tablets Samsung Galaxy sowie von zwei Smartphones Samsung Galaxy. Er beruft sich hierfür auf Art. 339a Abs. 1 OR, wonach der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alles herauszugeben habe, was er für dessen Dauer vom Arbeitgeber erhalten habe. b) In seiner Replik/Widerklageantwort vom 12. Februar 2016 kündigte der Kläger an, die ihm überlassenen Geräte dem Gericht zuzustellen. Weiter wurde ausgeführt, dass sich auf den Geräten zahlreiche Daten befänden, weshalb die Geräte dem Beklagten erst auszuhändigen seien, nachdem die Daten unwiderruflich gelöscht

worden seien und das vorliegende Ver- fahren rechtskräftig abgeschlossen sei. Der Kläger hinterlegte mit Sen- dung vom 16. Februar 2016 (eingegangen am 17. Februar 2016) beim Verwaltungsgericht folgende Geräte: • Tablet Samsung Galaxy Tab2, • Smartphone Samsung Galaxy S GT 19000 (recte: GT-I9000), • Smartphone Samsung Galaxy S4 mini GT 19195 (recte: GT-I9195), • ein Netzteil passend zu Smartphone Galaxy, • Notebook Lenovo ThinkPad Yoga (schwarz) mit Netzteil, • Notebook HP ProBook 5330m (metallic), • und ein USB-Diktiergerät Philips Speechmike Pro. c) Dem Beklagten wurde der Eingang der vorstehend erwähnten Geräte am

E. 19

Februar 2016 durch das Gericht angezeigt. In der Duplik vom

E. 21

März 2016 äusserte sich dieser aber nicht mehr zu den hinterlegten Geräten. Insofern ist davon auszugehen, dass diese Geräteliste vollstän- dig ist und alle an den Kläger abgegebenen Geräte umfasst. Weiter wi- dersetzte sich der Beklagte nicht dem klägerischen Begehren, die Aus- händigung der Geräte erst auf den Zeitpunkt der rechtskräftigen Erledi- gung der vorliegenden Streitsache festzusetzen. Die Rückgabepflicht im

- 54 - Sinne von Art. 339a OR wird vom Kläger nicht bestritten und ist somit für die beim Gericht hinterlegten Geräte ausgewiesen. Bezüglich der vom Kläger thematisierten Löschung der Daten auf den Geräten, für welche aber kein konkretes Rechtsbegehren gestellt wurde, ist zu bemerken, dass diese IT-Geräte gemäss dem vom Kläger unterzeichneten Autorisie- rungsformular vom 3. Januar 2011 klar als Arbeitsgeräte deklariert wur- den und prinzipiell nicht für den privaten Einsatz bestimmt waren. Insofern darf davon ausgegangen werden, dass sich auf den Geräten bloss ge- schäftliche Daten befinden dürften, an welchem der Beklagte ein berech- tigtetes Interesse hat. Die Herausgabepflicht des Arbeitnehmers erstreckt sich insbesondere auch auf Geschäftsunterlagen (vgl. BGE 141 III 23 E.3.1). Warum der Kläger ein Anrecht (auch) auf die Löschung von im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erstellten geschäftlicher Daten des Be- klagten haben sollte, legt er nicht dar. Der Kläger spricht nur von auf den Geräten vorhandenen Daten, spezifiziert diese aber nicht weiter. Insbe- sondere legt er nicht hinreichend dar, inwiefern auf den Geräten eigene private Daten (noch) gespeichert wären. Darüber hinaus wäre es dem Kläger frei gestanden, gespeicherte persönliche Daten bereits vor der Hinterlegung von den Geräten zu entfernen oder entfernen zu lassen. So- fern dieser eine Sicherung der privaten Daten als notwendig erachtete, wäre diese auf einem anderen Speichermedium möglich gewesen. Klar- zustellen ist aber immerhin, dass der Beklagte Personendaten des Klä- gers nur rechtmässig bearbeiten darf, was auch miteinschliesst, dass das Aufbewahren von (privaten) Personendaten nur im Einklang mit den an- wendbaren gesetzlichen Bestimmungen zu erfolgen hat. Die Geräte gemäss vorstehender Auflistung sind somit, nach rechtskräftigem Ab- schluss der vorliegenden Angelegenheit, an den Beklagten auszuhändi- gen. 10. a) Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass der Beklagte einen Bonu- sanspruch des Klägers für das Jahr 2014 im Bruttobetrag von Fr. 8'626.05

- 55 - anerkannt hat und der Kläger eine entsprechende Überweisung bestätigt hat. Insofern ist die Klage als erledigt abzuschreiben. Auf den zugestan- denen Betrag von Fr. 8'626.05 (Brutto) ist ab dem 1. Mai 2015 bis zum 18. November 2015 auch noch ein Verzugszins in der Höhe von 5 % zu leisten (siehe Replik/Widerklageantwort vom 12. Februar 2016 Rz. 18

be- züglich dieser Zinsperiode). Ein weitergehender Bonusanspruch für das Jahr 2014 sowie das Jahr 2015 steht dem Kläger hingegen nicht zu und die entsprechenden Begehren sind abzuweisen. Weiter ist der Beklagte zu verpflichten, den Anspruch des Klägers auf das Arbeitsentgelt für den Monat Mai 2015 im Bruttobetrag von Fr. 17'472.08 noch zu erfüllen. Im Arbeitsvertrag von 27./28. Oktober 2010 wird auf das kantonale Personal- recht verwiesen, sofern dem Vertrag und den dazugehörigen Reglemen- ten nichts entnommen werden kann. Art. 10 PV bestimmt für das kantona- le Personalrecht die Lohnzahlungstermine, womit von einem Verfalltag für Lohnzahlungen auszugehen ist. Der Kläger gelangte somit ohne weiteres in Verzug. Der Kläger berechnete für die beiden geltend gemachten Lohnansprüche Mai/Juni 2015 den 15. Juni 2015 als mittleren Verfall, womit er von einer Fälligkeit des Lohnes für den Monat Mai 2015 am 1. Juni 2015 ausgegangen ist. Dementsprechend hat der Beklagte ab dem 1. Juni 2015 noch einen Verzugszins von 5 % zu leisten. Das kläge- rische Begehren hinsichtlich des Lohnes für den Monat Juni 2015 ist hin- gegen abzuweisen. Der Beklagte hat darüber hinaus nach der rechtskräf- tigen Erledigung der vorliegenden Streitsache, das Arbeitszeugnis vom 30. September 2015 dahingehend zu berichtigen, dass die (rechtliche) Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Ende Mai 2015 erfolgte. Die Widerklage des Beklagten hinsichtlich der Anrechnung von zu viel bezahlten Lohn wird im Umfang von Fr. 37'952.43.-- (Brutto) zuzüglich Verzugszins von 5 % seit 1. Juni 2015 gutgeheissen (vgl. zum Zinsenlauf das Eventualbegehren 3 in der Klageantwort/Widerklage vom 27. Novem- ber 2015). Weiter werden auch die beim Gericht hinterlegten Geräte nach

- 56 - der rechtskräftigen Erledigung der vorliegenden Streitsache an den Be- klagten ausgehändigt. b) Hinsichtlich der diversen Beweisanträge des Klägers und des Beklagten auf Zeugeneinvernahmen und Editionen ist festzuhalten, dass diese vor- liegend nicht entscheidwesentlich sind. Insbesondere die klägerischen Anträge tangieren im Wesentlichen das Beweisthema der Zulässigkeit und Rechtmässigkeit der Kündigungen, welches im vorliegenden Verfah- ren aber nicht mehr in Frage gestellt werden kann (vgl. vorstehende Er- wägung 1b/ee) und dementsprechend auch keine rechtserhebliche Tat- sache darstellt, welche Beweisgegenstand sein könnte. 11. a) Der Kläger stellte Rechtsbegehren im Betrag von Fr. 283'684.91 jeweils zuzüglich Zins (Fr. 191'149.99 [Klägerisches Begehren 1], Fr. 40'685.42 + Fr. 7962.50 + Fr. 23'887.-- [Klägerisches Begehren 2], Fr. 20'000.-- (Klä- gerisches Begehren 3)). Weiter wurde die Ausstellung eines wohlwollend formulierten Arbeitszeugnisses gemäss klägerischem Entwurf verlangt, wobei es sich ebenfalls um eine vermögensrechtliche Streitigkeit handelt (vgl. BGE 116 II 379 E.2b; Urteil des Bundesgerichts 1C_195/2007 vom 17. Dezember 2007 E.2). Bezüglich des Streitwertes hinsichtlich des Ar- beitszeugnisses liessen sich weder der Kläger noch der Beklagte ver- nehmen. Somit wäre dieser durch das Gericht festzusetzen (vgl. Art. 91 Abs. 2 ZPO i.V.m. Art. 65 Abs. 2 VRG). Unter Berücksichtigung der be- reits summenmässig bezifferten Rechtsbegehren von weit über Fr. 250'000.-- erscheint es als vertretbar, dem Begehren hinsichtlich der Ausstellung eines Arbeitszeugnisses keinen erheblichen eigenen vermö- gensrechtlichen Streitwert zuzuerkennen (vgl. zu den verschiedensten Ansätzen der Festlegung des Streitwertes im Bezug auf ein Arbeitszeug- nis: STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a Rz. 6). Der Beklagte anerkannte im Laufe des Verfahrens einen Bruttobetrag von Fr. 8'626.05 hinsichtlich der Bonuszahlung für das Jahr 2014, womit dieser Betrag

- 57 - nicht mehr streitig ist. Die widerklageweise erhobenen Rechtsbegehren sind erheblich tiefer als die klägerischen Rechtsbegehren, womit sich der Streitwert nach den streitig gebliebenen klägerischen Rechtsbegehren richtet. Gemäss Art. 73 Abs. 1 VRG trägt auch im Klageverfahren in der Regel die unterliegende Partei die Kosten. Die Staatsgebühr bemisst sich gemäss Art. 75 Abs. 2 VRG nach dem Umfang und der Schwierigkeit der Sache sowie nach den Interessen und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Kostenpflichtigen und beträgt im Normalfall maximal Fr. 20'000.--. In Verfahren vor Verwaltungsgericht kann die Staatsgebühr auf bis zu Fr. 100'000.-- erhöht werden, sofern ein besonders grosser Aufwand verursacht wurde. In Anbetracht des mehrfachen Schriftenwechsels und der umfangreichen klägerischen Rügen sowie der zu behandelnden Widerklage rechtfertigt es sich, auch im Hinblick auf ähnliche Verfahren, die Staatsgebühr auf Fr. 7'000 zuzüglich notwendiger Auslagen des Gerichts festzulegen. Sowohl bezüglich der gestellten Rechtsbegehren als auch betragsmässig, ist der Kläger als mehrheitlich unterliegend zu betrachten. Er obsiegt im Wesentlichen bloss insofern, als der Beklagte einen Betrag von Fr. 8'626.05 (Brutto) anerkannt hat und dieser darüber hinaus noch zur Lohnzahlung für den Monat Mai 2015 im Bruttobetrag von Fr. 17'472.08 verpflichtet wird. Auf den gesamten Streitwert bezogen, unterliegt der Kläger mit grosser Mehrheit (betragsmässig etwa im Verhältnis 1/10) und es rechtfertigt sich in Anbetracht der gesamten Umstände, die Verfahrenskosten dem Kläger zu 6/7 und dem Beklagten zu 1/7 aufzuerlegen. b) Die Rechtsvertreterinnen des Klägers reichten eine Kostennote über Fr. 60'439.39 (147.25 h à Fr. 270.-- zzgl. Auslagen, Streitwertzuschlag und MWST). Der darin enthaltene Streitwertzuschlag von Fr. 15'000.--, wird mit dem Verweis auf Art. 3 Abs. 2 der Verordnung über die Bemessung des Honorars der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte (Honorarverordnung [HV]; BR 310.250) begründet. Gemäss Art. 2 Abs. 1 HV setzt

- 58 - die urteilende Instanz die Parteientschädigung der obsiegenden Partei nach Ermessen fest. Dabei ist grundsätzlich vom Betrag auszugehen, welcher der entschädigungsberechtigten Person für die anwaltliche Vertretung in Rechnung gestellt wird (Art. 2 Abs. 2 HV). Vorliegend ist aber nicht ausgewiesen, dass ein Streit- bzw. Interessenwertzuschlag überhaupt vereinbart wurde. Insbesondere wurde zu Beginn des Verfahrens keine entsprechende Honorarvereinbarung im Sinne von Art. 4 HV eingereicht. Insbesondere der als "Auftrag und Vollmacht" betitelte Kl.-act. 1 enthält keine entsprechende Vereinbarung. Damit ist der geltend gemachte Streitwertzuschlag bei der Bemessung der Parteientschädigung nicht zu berücksichtigen. Es verbleiben also noch Fr. 44'239.40 (Fr. 39'757.50 [Honorar] zuzüglich Fr. 1'204.90 [Auslagen] und MWST). Im Vergleich zum gesamten Streitwert, obsiegt der Kläger allerdings bloss zu etwa 10 %. Im Übrigen unterliegt der Kläger mit seinen Rechtsbegehren grossmehrheitlich. In Anbetracht dieser Ausgangslage, rechtfertigt es sich die Parteientschädigung auf pauschal Fr. 5'000.-- (inkl. MWST) festzulegen. c) Dem Bund, dem Kanton und den Gemeinden sowie mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betrauten Organisationen steht in Anwendung von Art. 78 Abs. 2 VRG in der Regel keine Parteientschädigung zu, soweit sie in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegen. Die vorliegend zu beurteilenden haftungs- und personalrechtlichen Fragestellungen sind dem amtlichen Wirkungskreis des Beklagten zuzurechnen, womit eine Entschädigung entfällt. 12. Zur Rechtsmittelbelehrung sei noch erwähnt, dass das streitberufene Verwaltungsgericht bei Staatshaftungsfragen als erste Gerichtsstanz fungiert und gegen dessen Urteil (ab Zustellungsdatum) innert 30 Tagen die Weiterzugsmöglichkeit an das Kantonsgericht Graubünden besteht, soweit es sich um einen erstinstanzlichen Endentscheid in unmittelbarem

- 59 - Zusammenhang mit Zivilrecht im Sinne von Art. 72 Abs. 2 lit. b BGG handelt (vgl. zum Ganzen Art. 85b VRG als Übergangsbestimmung betreffend "doppelter Instanzenzug" im Kanton Graubünden; Botschaft 2015 - 2016 Heft Nr. 7, S. 373; laut Kantonsamtsblatt vom 4. Februar 2016 ist Art. 85b VRG rückwirkend per 1. Februar 2016 in Kraft gesetzt worden; VGU U 09 70 vom 23. Juni 2016 E.7c). Die Aufzählung in Art. 72 Abs. 2 BGG ist nicht abschliessend und es können auch öffentlich-rechtliche Entscheidungen mit staatshaftungsrechtliche Fragestellungen darunter fallen, sofern sie einen engen Bezug zum Zivilrecht haben, sich also die Haftung nach denselben Grundsätzen richtet (vgl. KLETT/ESCHER, in: NIG-GLI/UEBERSAX/WIPRÄCHTIGER [Hrsg.], Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2. Aufl., Basel 2011, Art. 72 Rz. 8; siehe auch für die Staatshaftung infolge fehlerhafter Behandlung in einem öffentlichen Spital: BGE 139 III 252; Urteil des Bundesgerichts 4A_546/2013 vom 27. Februar 2013 E.2.1). Weiter hat das Bundesgericht entschieden, dass sich aus Art. 85 Abs. 1 lit. a BGG nicht zwingend ergebe, dass alle Fragen der Staatshaftung der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten unterliegen (Urteil des Bundesgerichts 4A_546/2013 vom 27. Februar 2013 E.3.2.2). Die Beschwerde in Zivilsachen setzt aber eine "double instance" voraus (Art. 75 Abs. 2 BGG). Gemäss Art. 22 BGG i.V.m. Art. 36 Abs. 1 und 2 des Reglementes für das Bundesgericht (BGerR; SR 173.110.131) bestimmt sich die Zuteilung eines Geschäfts an eine Abteilung danach, auf welcher Rechtsfrage das Schwergewicht der Entscheidung liegt und im Einzelfall kann aufgrund der Natur des Geschäfts auch von der reglementarischen Geschäftsverteilung abgewichen werden. Dementsprechend ist für die vorliegende Angelegenheit eine Qualifikation als öffentlich-rechtlicher erstinstanzlicher Endentscheid mit unmittelbarem Zusammenhang zum Zivilrecht nicht auszuschliessen und zur Sicherstellung des ordnungsgemässen Instanzenzuges der Rechtsweg an das Kantonsgericht des Kantons Graubünden gemäss Art. 85b VRG angezeigt.

- 60 - Demnach erkennt das Gericht: 1. Es wird davon Vormerk genommen, dass der Kreis O.1._____ anerkennt, A._____ Fr. 8'626.05 (Brutto) zu schulden, und den entsprechenden Nettobetrag am 18. November 2015 an A._____ überwiesen hat. In diesem Umfang wird die Klage als erledigt abgeschlossen. 2. In teilweiser Gutheissung der Klage wird der Kreis O.1._____ zu folgenden Zahlungen an A._____ verpflichtet: a. Fr. 17'472.08 (Brutto) zuzüglich Verzugszins von 5 % seit dem 1. Juni 2015; b. Verzugszins von 5 % auf den anerkannten Fr. 8'626.05 (Brutto) für den Zeitraum vom 1. Mai 2015 bis 18. November 2015. Im übrigen Betrag wird die Klage abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist. 3. Die Widerklage wird teilweise gutgeheissen und A._____ verpflichtet, dem Kreis O.1._____ Fr. 37'952.43.-- (Brutto) zuzüglich Verzugszins von 5 % seit dem 1. Juni 2015 zu bezahlen. 4. Der Kreis O.1._____ wird verpflichtet, A._____ innert 10 Tagen nach Rechtskraft dieses Urteils ein korrigiertes Exemplar des Arbeitszeugnisses vom 30. September 2015 zuzustellen, welches das Ende des Arbeitsverhältnisses auf Ende des Monats Mai 2015 datiert.

- 61 - 5. Die von A._____ beim Gericht hinterlegten Geräte (Posteingang: 17. Februar 2016) gemäss nachfolgender Liste, werden dem Kreis O.1._____ ab dem Zeitpunkt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils ausgehändigt. Liste der Geräte: • Tablet Samsung Galaxy Tab2, • Smartphone Samsung Galaxy S GT-I9000, • Smartphone Samsung Galaxy S4 mini GT-I9195, • ein Netzteil passend zu Smartphone Galaxy, • Notebook Lenovo ThinkPad Yoga (schwarz) mit Netzteil, • Notebook HP ProBook 5330m (metallic), • und

ein USB-Diktiergerät Philips Speechmike Pro. 6. Die Gerichtskosten, bestehend - aus einer Staatsgebühr von Fr. 7'000.-- - und den Kanzleiauslagen von Fr. 1'148.-- zusammen Fr. 8'148.-- gehen zu 1/7 zulasten des Kreises O.1._____ und zu 6/7 zulasten von A._____ und sind innert 30 Tagen seit Zustellung dieses Entscheides an die Finanzverwaltung des Kantons Graubünden, Chur, zu bezahlen. 7. Der Kreis O.1._____ hat A._____ aussergerichtlich mit pauschal Fr. 5'000.-- (inkl. MWST) zu entschädigen. 8. [Rechtsmittelbelehrung] 9. [Mitteilungen]

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