

# GR\_GERICHTE U 2016 27 vom 20. Februar 2017

GR Gerichte, 2017-02-20, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_U\\_2016\\_27](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2016_27)

FR: GR\_GERICHTE U 2016 27 du 20 février 2017

IT: GR\_GERICHTE U 2016 27 del 20 febbraio 2017

## Regeste

Personalrecht | Beschwerde

## Erwägungen

### E. 1

A.\_\_\_\_\_ ist Lehrer in der Gemeinde X.\_\_\_\_\_. Am 1. Februar 2016 kam es zu einem Gespräch mit der Schulkommission der Gemeinde X.\_\_\_\_\_ (nachfolgend Gemeinde). Anlass dazu gaben einige Vorfälle, aufgrund welcher sich die Gemeinde zum Handeln gezwungen sah. So haben sich A.\_\_\_\_\_ und eine andere Lehrperson in E-Mails über das Vorgehen der neuen Klassenzuteilung in einem für die Gemeinde nicht akzeptablen Ton geäussert; es werde von A.\_\_\_\_\_ erwartet, dass er seinen Umgang und Ton mit der Schulleitung und -kommission ändere. Weiter habe sich A.\_\_\_\_\_ anlässlich eines Unterrichtsbesuches der Schulleitung am 13. Januar 2016 übertrieben kritisch geäussert, was nicht toleriert werde; so habe er sich etwa angemast, der betreffenden Person vorzuschreiben, wie sie sich beim Unterrichtsbesuch in seiner Klasse zu verhalten habe. A.\_\_\_\_\_ habe der Schulleitung jedoch keine Vorschriften zu machen. Schliesslich gab der Umstand, dass A.\_\_\_\_\_ am 8. Februar 2016 in Cow- boy-Kleidung und mit einer Spielzeugpistole ausgestattet zum Unterricht gegangen sei, Anlass zu einer weiteren Uneinigkeit. Für die Schulleitung komme ein derartiger Auftritt als Lehrperson nicht in Frage.

### E. 2

Aufgrund dieser drei Vorkommnisse sprach B.\_\_\_\_\_ im Namen der Schulkommission der Gemeinde am 19. Februar 2016 gegenüber A.\_\_\_\_\_ eine "formelle Verwarnung" aus. Mit Schreiben vom 24. Februar 2016 ersuchte A.\_\_\_\_\_ die Gemeinde um Rückzug derselben.

### E. 3

Gegen den Entscheid der Gemeinde reichte der anwaltlich vertretene A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend Beschwerdeführer) am 29. Februar 2016 beim Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement (nachfolgend EKUD) Einsprache/Beschwerde betreffend Verwarnung ein und beantragte dessen Aufhebung unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Gemeinde. Zusammenfassend machte er geltend, dass er seine Meinung mit Bezug auf die Klassenzuteilung frei äussern dürfe und der Vorwurf, er masse sich an, der Schulleitung ein Verhalten vorzuschreiben, völlig an

- 3 - den Haaren herbeigezogen sei. Auch der Unterricht in Cowboy-Kleidung müsse im richtigen Licht gesehen werden.

### E. 4

Zwischenzeitlich liess B.\_\_\_\_\_, Präsidentin der Schulkommission, den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 3. März 2016 wissen, dass die in der Verwarnung genannten Vorkommnisse keine Disziplinar massnahmen und keine personalrechtlichen Konsequenzen zur Folge haben würden. Die in der Verwarnung aufgelisteten Beanstandungen und Anordnungen seien jedoch verbindlich.

#### **E. 5**

Am 7. März 2016 fragte das EKUD das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden um seine Meinung bezüglich der Rechtsmittelinstanz in vor- liegender Angelegenheit an. Mit Schreiben vom 16. März 2016 erachtete der zuständige Instruktionsrichter unter Verweis auf die verwaltungsge- richtliche Praxis die funktionelle Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts als gegeben.

#### **E. 6**

Mit Vernehmlassung vom 6. Juni 2016 beantragte die Schulkommission der Gemeinde (nachfolgend Beschwerdegegnerin), auf die Beschwerde sei nicht einzutreten, eventualiter sei sie abzuweisen, alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten des Beschwerdeführers. Auf die Be- schwerde sei nicht einzutreten, da gegen die vorliegende Verwarnung keine Beschwerdemöglichkeit offenstehe. Sie sei lediglich als Weisung und nicht als (anfechtbare) Disziplinar massnahme zu qualifizieren. Sollte das Gericht das Vorliegen einer Verfügung dennoch bejahen, sei die Be- schwerde abzuweisen, da die Beschwerdegegnerin korrekt innerhalb ih- res Weisungsrechts und in sachlich begründeter Weise gehandelt habe.

#### **E. 7**

Mit Replik vom 2. August 2016 macht der Beschwerdeführer geltend, die Beschwerdegegnerin versuche im Nachhinein ihre Absicht – nämlich den Beschwerdeführer formell zu verwarnen, um ihn danach leichter entlas-

- 4 - sen zu können – mit der Behauptung zu vertuschen, es habe sich ledig- lich um eine Weisung gehandelt. Es folge bereits aus der Bezeichnung der Verwarnung als "formelle Verwarnung", dass es sich bei der ange- fochtenen Verfügung nicht nur um eine Weisung handeln könne.

#### **E. 8**

Mit Duplik vom 25. August 2016 hält die Beschwerdegegnerin an ihren Rechtsbegehren vom 6. Juni 2016 fest und betont, dass die Verwarnung inhaltlich korrekt und zu Recht erfolgt sei. Selbst wenn das Gericht auf die Beschwerde eintreten sollte, würde höchstens eine Verletzung des recht- lichen Gehörs geltend gemacht werden können, was indessen nicht ein- mal gemacht worden sei. Eine solche Verletzung wäre denn auch mit dem vorliegenden Verfahren geheilt und durch das vorgängige Gespräch vom 1. Februar 2016 sei überdies das rechtliche Gehör hinreichend ge- wahrt worden. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften sowie in der angefochtenen Verfügung wird, soweit erforderlich, in den nachfol- genden Erwägungen eingegangen. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Art. 14 Abs. 2 der Schulordnung der Politischen Gemeinde X.\_\_\_\_ (nachfolgend Schulordnung) bestimmt, dass Verfügungen und Entscheide der Schulkommission in Schulangelegenheiten innert zehn Tagen an das EKUD weitergezogen werden können, sofern das kantonale Schulgesetz nichts anderes bestimmt. Entsprechend reichte der Beschwerdeführer seine Einsprache/Beschwerde vom 29. Februar 2016 beim

EKUD ein, welches in der Folge das Verwaltungsgericht um Einschätzung betreffend Zuständigkeit ersuchte. Mit Schreiben vom 16. März 2016 erachtete sich das Verwaltungsgericht gestützt auf sein Urteil U 06 29 vom 3. Juli 2006

- 5 - für zuständig und eröffnete den Schriftenwechsel. Gemäss zitierter Praxis ist das Verwaltungsgericht und nicht das EKUD funktionell zuständig, wenn es sich um ein Personalgeschäft handelt. Da diese Praxis auch unter dem neuen Schulgesetz, welches seit dem 1. August 2013 in Kraft ist, unverändert weiterbesteht, ist die Abgrenzung zwischen einer Schulangelegenheit und einem Personalgeschäft weiterhin massgebend. Im vorliegenden Fall stehen die personalrechtlichen Aspekte im Vordergrund, geht doch die Streitigkeit auf persönliche Verhaltensweisen des Beschwerdeführers zurück und nicht auf seine fachliche Leistung als Lehrperson. Entsprechend ist das Verwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig. 2. a) Gegenstand der vorliegenden Beschwerde bildet vorab die Frage, ob das Verwaltungsgericht auf die Beschwerde einzutreten hat. Während sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt stellt, dass es sich bei der Verwarnung vom 19. Februar 2016 um eine anfechtbare Verfügung handelt, geht die Beschwerdegegnerin von einer Weisung aus, die nicht angefochten werden kann. Begründend führt der Beschwerdeführer aus, dass die Beschwerdegegnerin mit dem abschliessenden Satz, es handle sich um eine "formelle Verwarnung", implizit zu erkennen gebe, dass ein erneutes Missfallen den Verlust seiner Arbeitsstelle zur Folge haben werde. Die "formelle Verwarnung" sei ausgesprochen worden, um seine spätere Kündigung vorzubereiten. Die Beschwerdegegnerin versuche nun im Nachhinein, ihre Absicht – nämlich ihn formell zu verwarnen, um ihn danach leichter entlassen zu können – mit der Behauptung zu vertuschen, es habe sich lediglich um eine Weisung gehandelt. Streitig und zu prüfen ist demnach, ob es sich bei der Verwarnung der Beschwerdegegnerin vom 19. Februar 2016 um ein taugliches Anfechtungsobjekt handelt. b) Das Verwaltungsgericht beurteilt Beschwerden gegen Entscheide von Gemeinden, soweit diese nicht bei einer anderen Instanz angefochten

- 6 - werden können oder nach kantonalem oder eidgenössischem Recht endgültig sind (Art. 49 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 31. August 2006 [VRG; BR 370.100]). Als Entscheide gelten auch Rechtsverweigerung und Rechtsverzögerung sowie Realakte, die in Rechte und Pflichten von Personen eingreifen (Art. 49 Abs. 3 VRG). Nach der Legaldefinition von Art. 5 Abs. 1 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren vom 20. Dezember 1968 (VwVG; SR 172.021) handelt es sich bei der Verfügung um einen individuellen, an den Einzelnen gerichteten Hoheitsakt, durch den eine konkrete verwaltungsrechtliche Rechtsbeziehung rechtsgestaltend oder feststellend in verbindlicher und erzwingbarer Weise geregelt wird. Das VRG enthält keine Definition der Verfügung und überlässt die Umschreibung des Verfügungsbegriffs vielmehr der Rechtsprechung, welche ihrerseits in erster Linie auf die Definition von Art. 5 Abs. 1 VwVG und die dazu ergangene Bundesgerichtspraxis abstellt. Obwohl sich also die Legaldefinition nach Art. 5 Abs. 1 VwVG an sich nur auf die Verfügungen in Anwendung von Bundesrecht bezieht, folgen die Kantone aber dem Verfügungsbegriff auch für ihre eigenen Verfügungen (vgl. HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich 2016, N 849 ff.; BICKEL, Auslegung von Verwaltungsrechtsakten, in: HÄNNI/BELSER/WALDMANN [Hrsg.], Publikationen des Instituts für Föderalismus Universität Freiburg Schweiz Band/Nr. 5, Bern 2014, § 2 N 5). c/aa) Nicht alle Handlungen, Äusserungen und Anordnungen von Verwaltungsbehörden, die dem Gesetzesvollzug

dienen, sind auch Verfügungen. Werden durch eine Anordnung oder einen Beschluss einer Behörde keine individuellen Rechte oder Pflichten gestaltend oder feststellend geregelt bzw. werden keine Rechtsfolgen verbindlich festgelegt, mangelt es an einem wesentlichen Verfügungselement. Dies ist bei bereits rechtsgültig begründeten Rechtsverhältnissen (öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse, Anstaltsverhältnisse und dergleichen) namentlich bei inner-

- 7 - dienstlichen Weisungen und organisatorischen Anordnungen regelmässig der Fall. Wenn eine vorgesetzte Behörde einer öffentlich-rechtlich angestellten Person konkrete Anweisungen erteilt, wie die Amtsobliegenheiten zu erfüllen sind, wird die Rechtsstellung des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin in der Regel nicht betroffen; derartige Anordnungen sind, wiewohl verbindlich und erzwingbar, keine Verfügungen. Im öffentlichen Dienstrecht ist daher zu unterscheiden zwischen lediglich den Dienstbetrieb betreffenden Weisungen einerseits und Anordnungen andererseits, welche unmittelbar die Ansprüche und Pflichten des oder der Bediensteten regeln; nur im zweiten Fall liegt eine Verfügung vor (Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern BVR 2000 S. 529 sowie BVR 1996 S. 173 mit weiteren Hinweisen; vgl. auch KEISER, Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht nach dem revidierten Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, in ZBI 99/1998 S. 211 sowie HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N 874 und 2073; BGE 109 Ib 253 E.1a). Der Rechtsschutzgedanke ist demnach bei der Konkretisierung des Begriffes des staatlichen Hoheitsaktes beizuziehen. Vor allem in Grenz- und Zweifelsfällen ist massgeblich auf das Rechtsschutzinteresse als Hauptkriterium zur Abgrenzung der anfechtbaren Hoheitsakte vom übrigen staatlichen Handeln abzustellen (KÄLIN, Das Verfahren der staatsrechtlichen Beschwerde, 2. Aufl., Bern 1994, S. 115). Trotzdem darf daraus umgekehrt nicht geschlossen werden, dass überall dort eine anfechtbare Verfügung anzunehmen ist, wo ein Interesse an der Anfechtung der Verwaltungshandlung oder -äusserung besteht, z.B. etwa, weil sie für den Betroffenen unangenehm ist. Denn das Interesse, unbehelligt zu bleiben, genügt nicht, um von einer anfechtbaren Verfügung auszugehen, solange die Begriffsmerkmale einer Verfügung nicht erfüllt sind (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern BVR 2000 S. 529 E.2e/dd mit weiterem Hinweis).

- 8 - bb) Insbesondere Meinungsäusserungen, Mitteilungen, Empfehlungen und Orientierungen sind mangels Rechtsverbindlichkeit keine anfechtbaren Hoheitsakte (Urteil des Bundesgerichts 1P.315/1998 vom 7. Dezember 1998 E.1d, in: Pra 88 (1999) Nr. 86 S. 481). Die Abgrenzung zwischen unverbindlicher Äusserung und Hoheitsakt ist indessen oft heikel. So sind Verweise an sich unverbindliche Äusserungen des Missfallens einer Behörde, sie können aber angefochten werden, wenn sie als Disziplinar-massnahme ausgestaltet sind. Verwarnungen, Mahnungen und die Androhung belastender Anordnungen sind anfechtbar, wenn sie notwendige Voraussetzung für spätere, schärfere Massnahmen bilden. Im Falle einer Belehrung, eines Verweises, einer Mahnung oder dergleichen gilt es zu prüfen, ob diesem Akt Sanktionscharakter zukommt; dies trifft dann zu, wenn er den Vorwurf rechtswidrigen Verhaltens in sich schliesst, dem Betroffenen nahelegt, dieses in Zukunft zu unterlassen, und objektiv eine Massregelung darstellt. Von Bedeutung ist sodann, inwiefern sich die früher verhängte Massnahme bei der Beurteilung in einem allfällig später eingeleiteten Disziplinarverfahren auswirken würde (vgl. Urteile des Bundesgerichts 5P.199/2003 vom 12. August 2003 E.1.1 mit weiteren Hinweisen sowie vom 22. Dezember 1983, in: ZBI 85/1984 308 ff. S. 309 f.; vgl. auch BGE 125 I 119

E.2a in Pra 88 (1999) Nr. 165 E.2° sowie 103 Ib 350 E.2). Eine Ermahnung ist insbesondere dann keine Verfügung, wenn sie sich darauf beschränkt, dem Adressaten ohne förmliches Disziplinarverfahren und ohne Androhung einer Suspendierung im Wiederholungsfall bewusst zu machen, dass sein Vorgehen taktlos gewesen ist und einem Beamten schlecht ansteht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 22. Dezember 1983, in: ZBl 85/1984 308 ff. S. 310). Eine Mahnung (z.B. Androhung, eine bestimmte Anerkennung zu entziehen) kann indessen dann eine Verfügung darstellen, wenn sie den späteren Entzug einer Berechtigung, der sonst möglicherweise als unverhältnismässig erscheinen könnte, enthält. Sie verschlechtert daher die Rechtsstellung des Betroffene-

- 9 - nen, so dass dieser die Möglichkeit haben muss, sie anzufechten (BGE 103 Ib350 E.2). d/aa) Bei der Interpretation der Verwarnung ist zunächst auszulegen, was die Beschwerdegegnerin mit dem Satz "Dies ist eine formelle Verwarnung" unterstreichen will. Allenfalls will sie damit die Wichtigkeit und Ernsthaftigkeit ihrer Ermahnungen unterstreichen. Auch könnte – wie der Beschwerdeführer argumentiert – die vorausgegangene "formelle Verwarnung" allenfalls dazu dienen, eine spätere ordentliche Kündigung, die sonst möglicherweise als unverhältnismässig erscheinen könnte, zu legitimieren (vgl. vorstehend Erwägung 2c/bb). Dem ist entgegenzuhalten, dass dem Beschwerdeführer in der Verwarnung eine Entlassung nicht angedroht wird. Zwar ist die Bezeichnung des Schreibens als "formelle Verwarnung" unglücklich gewählt, könnte sie doch dem Adressaten das Gefühl vermitteln, dass eine Entlassung beabsichtigt sein könnte. Es kann indessen nicht bloss aufgrund der Bezeichnung des Schreibens als "formelle Verwarnung" auf dessen Anfechtbarkeit geschlossen werden. Vielmehr ist die Bezeichnung des Schreibens als "formelle Verwarnung" nicht alleine ausschlaggebend: Massgebend ist die Auslegung des Schreibens in seiner Gesamtheit. bb) Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung wäre die Anfechtbarkeit der Verwarnung zunächst dann zu bejahen, wenn es sich dabei um eine eigentliche Disziplinar-massnahme handeln würde. Dies ist nicht der Fall, da keine Disziplinar-massnahmen in Aussicht gestellt werden. Im Gegenteil wird dem Beschwerdeführer mit späterem Schreiben der Beschwerdegegnerin vom 3. März 2016 bestätigt, dass die in der Verwarnung genannten Vorkommnisse keine Disziplinar-massnahmen und keine personalrechtlichen Konsequenzen zur Folge haben würden. Handelt es sich bei der angefochtenen Verwarnung nicht um eine eigentliche Disziplinar-massnahme, ist weiter zu prüfen, ob sie eine notwendige Vorstufe zu

- 10 - späteren Massnahmen (z.B. einer späteren Kündigung) darstellt. Auch dies trifft nicht zu. Art. 17 Abs. 2 des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages zwischen dem Beschwerdeführer und der Beschwerdegegnerin vom 4. März 2015 sieht vor, dass die ordentliche Kündigung durch die Arbeitgeberin (d.h. die Beschwerdegegnerin) einen sachlich hinreichenden Grund voraussetzt, insbesondere ungenügende Leistungen oder unfriedigendes Verhalten, Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten, fehlende Eignung oder Wegfall beziehungsweise Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen oder ein gestörtes Vertrauensverhältnis. Festzuhalten ist, dass weder der öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag noch die anwendbaren personalrechtlichen kommunalen oder subsidiär anwendbaren kantonalen Erlasse weitere Voraussetzungen – namentlich eine (formelle) Verwarnung – für die Zulässigkeit einer ordentlichen Kündigung vorsehen. Die Beschwerdegegnerin könnte damit das Anstellungsverhältnis jederzeit beenden, falls hierfür ein sachlich hinreichender Grund

vorliegt. Eine vorgängige Verwarnung ist dazu nicht erforderlich. cc) Damit kann nicht gesagt werden, die Verwarnung stelle eine notwendige Vorstufe für eine ordentliche Kündigung dar. Sie stellt die Fähigkeiten des Beschwerdeführers als Lehrer nicht in Frage, sondern er wird lediglich mit Bezug auf bestimmte Umgangsformen gemahnt. Die Ermahnungen sind wenig konkret und betreffen das Verhalten des Beschwerdeführers im Generellen, indem er auf grundsätzliche Pflichten oder Umgangsformen aufmerksam gemacht wird. Beschränkt sich eine Ermahnung so wie vorliegend darauf, dem Adressaten ohne förmliches Disziplinarverfahren bewusst zu machen, dass sein Vorgehen taktlos gewesen ist und ihm schlecht ansteht, liegt nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung keine anfechtbare Verfügung vor (vgl. vorstehend Erwägung 2c/bb). Die Verwarnung der Beschwerdegegnerin kommt damit einer informellen Rü-

- 11 - ge gleich und ist keine eigentliche Disziplinar massnahme, sondern eine administrative Zurechtweisung von geringerer Intensität. e) Neben den Verfügungen sind nach dem VRG auch Realakte anfechtbar, sofern sie in Rechte und Pflichten von Personen eingreifen (vgl. Art. 49 Abs. 3 VRG). Da die vorliegende Verwarnung jedoch nicht in die Rechte und Pflichten des Beschwerdeführers eingreift, stellt sie keinen anfechtbaren Realakt nach Art. 49 Abs. 3 VRG dar. f) Abschliessend bleibt festzuhalten, dass der Beschwerdeführer ohne Weiteres die Möglichkeit hat, die umstrittenen Äusserungen der Beschwerdegegnerin zu einem späteren Zeitpunkt überprüfen zu lassen. Sollten diese Vorwürfe zukünftig zu einer Massnahme führen, welche den Beschwerdeführer in seinen Rechten betreffen, könnte er sich im Rahmen der Anfechtung dieser Massnahme dagegen zur Wehr setzen. 3. a) Aus Gesagtem folgt, dass die Verwarnung gegenüber dem Beschwerdeführer keine Rechte oder Pflichten begründet und folglich weder eine anfechtbare Verfügung noch einen anfechtbaren Realakt darstellt. Folglich liegt kein taugliches Anfechtungsobjekt vor. Davon zu unterscheiden ist die Frage nach der Beschwerdelegitimation des Beschwerdeführers. Zur Beschwerde ist legitimiert, wer durch den angefochtenen Entscheid berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an seiner Aufhebung oder Änderung hat oder wer durch besondere Vorschrift dazu ermächtigt ist (Art. 50 VRG). b) Wie bereits beschrieben (vgl. vorstehend Erwägung 2c) ist der Rechtsschutzgedanke bei der Konkretisierung des Begriffes des staatlichen Hoheitsaktes beizuziehen (vgl. KÄLIN, a.a.O., S. 115). Auch wenn zwischen dem Begriff des anfechtbaren Hoheitsaktes und dem Legitimationserfordernis Berührungspunkte bestehen, sind die beiden Aspekte zu trennen.

- 12 - Im Falle des Anfechtungsobjektes geht es darum, ob das fragliche staatliche Verhalten überhaupt geeignet ist, die Rechtsstellung des Einzelnen verbindlich und erzwingbar zu normieren. Es geht mithin um das objektive Anfechtungsinteresse. Demgegenüber ist mit Bezug auf die Legitimation zu prüfen, ob der Beschwerdeführer in seinen rechtlich geschützten Interessen in concreto betroffen ist, d.h. ob ein subjektives Anfechtungsinteresse besteht (vgl. KÄLIN, a.a.O., S. 116 f.). c) Aus vorstehend Gesagtem (vgl. Erwägung 2) folgt, dass die Verwarnung gegenüber dem Beschwerdeführer keine Rechte und Pflichten begründet und diese seine Rechtsstellung nicht unmittelbar berührt. Er ist folglich durch den angefochtenen Entscheid nicht berührt und hat auch kein schützenswertes Interesse an seiner Aufhebung. Auf die Beschwerde kann somit nicht nur mangels Anfechtungsobjekt, sondern auch mangels Beschwerdelegitimation im Sinne von Art. 50 VRG nicht eingetreten werden. 4. a) Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass auf die Beschwerde mangels tauglichen Anfechtungsobjektes und mangels

Beschwerdelegiti- mation nicht eingetreten werden kann. Die Begriffsmerkmale einer Verfü- gung sind nicht erfüllt und das alleinige Interesse des Beschwerdeführers, unbehelligt zu bleiben, genügt nicht, um von einer anfechtbaren Verfü- gung auszugehen. Damit erübrigen sich auch materielle Ausführungen zur Zulässigkeit der ausgesprochenen Verwarnung. b) Den Parteien können für Verfahren, die sie verlangt oder veranlasst ha- ben, die Kosten auferlegt werden (Art. 72 Abs. 1 VRG). Vorliegend mach- te die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer darauf aufmerksam, dass es sich um eine "formelle Verwarnung" handle, und erklärte erst mit späterem Schreiben vom 3. März 2016, dass die in der Verwarnung ge- nannten Vorkommnisse keine Disziplinar massnahmen und keine perso-

- 13 - nalrechtlichen Konsequenzen zur Folge haben würden. Der Beschwerde- führer sah sich zum Zeitpunkt der Beschwerdeerhebung am 29. Februar 2016 aufgrund des Hinweises der "formellen Verwarnung" in seiner Rechtsstellung betroffen. Es ist nicht ersichtlich, inwieweit eine solche Formulierung durch die Beschwerdegegnerin notwendig gewesen wäre und das vorliegende Beschwerdeverfahren erscheint als durch die Be- schwerdegegnerin veranlasst. Vor diesem Hintergrund ist es gerechtfertigt, vom Grundsatz, wonach in der Regel die unterliegende Partei die Kosten zu tragen hat (Art. 73 Abs. 1 VRG), abzuweichen. Die Gerichts- kosten in Höhe von Fr. 500.-- sind deshalb vollständig der Beschwerde- gegnerin aufzuerlegen. c) Nach Art. 78 Abs. 1 VRG wird die unterliegende Partei in der Regel ver- pflichtet, der obsiegenden Partei die durch den Rechtsstreit verursachten notwendigen Kosten zu ersetzen. Auch wenn der Beschwerdeführer un- terlegen ist, rechtfertigt es sich aus den für die Verfahrenskosten geäus- serten Überlegungen (vgl. vorstehend Erwägung 4b), ihm eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 1'000.-- zuzusprechen. Da die Beschwerde- gegnerin in ihrem amtlichen Wirkungsbereich obsiegt, wird ihr nach Art. 78 Abs. 2 VRG keine Parteientschädigung zugesprochen. Demnach erkennt das Gericht:

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