

GR_GERICHTE U 2017 45 vom 16. August 2021

GR Gerichte, 2021-08-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2017_45

FR: GR_GERICHTE U 2017 45 du 16 août 2021

IT: GR_GERICHTE U 2017 45 del 16 agosto 2021

Erwägungen

E. 1

Das C. _____ ist in der Form einer privatrechtlichen Stiftung organisiert und im Krankenpflegegesetz als Akutspital der Spitalregion B. _____ aufgeführt. Es figuriert zudem auf der Spitalliste der Regierung und ist somit mit einem öffentlichen Leistungsauftrag für die Grundversorgung des B. _____ be- traut.

E. 1.1

Anfechtungsobjekt ist hier die durch den Beschwerdegegner mit Verfügung vom 30. März 2017 erfolgte Kündigung gegenüber dem Beschwerdeführer (Auslösung Dienstverhältnis per 30. September 2017) mit dessen sofortiger Freistellung. Nach 49 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechts- pflege (VRG; BR 370.100) beurteilt das Verwaltungsgericht Beschwerden gegen Entscheide von Gemeinden, von anderen Körperschaften und von selbständigen Anstalten des kantonalen Rechts, soweit diese nicht bei ei- ner anderen Instanz angefochten werden können oder nach kantonalem oder eidgenössischen Recht endgültig sind. Der angefochtene Entscheid des Beschwerdegegners (als privatrechtliche Stiftung) erfüllt diese Voraus- setzungen im konkreten Fall und stellt deshalb ein taugliches Anfechtungs- objekt für eine Beschwerde vor Verwaltungsgericht dar. Mit Zwischen-/Teil- urteil vom 29. Mai 2018 (Ziff. 5.1.) wurden die Zuständigkeit und damit auch

- 7 - die Spruchbefugnis des Verwaltungsgerichts ausdrücklich bejaht. Die Be- schwerde vom 12. Mai 2017 erfüllt die Formerfordernisse nach Art. 38 Abs. 1 VRG (Rechtsbegehren, Sachverhalt und Begründung), Art. 50 VRG (Le- gitimation zur Beschwerdeerhebung infolge persönlicher Beschwer bzw. schützenswertem Interesse zur Aufhebung oder Änderung der missliebi- gen Kündigung) und Art. 52 Abs. 1 VRG (Anfechtungsfrist 30 Tage innert Mitteilung des angefochtenen Entscheids; hier unter Berücksichtigung der Gerichtsferien gemäss Art. 39 Abs. 1 lit. a VRG, wonach die Anfechtungs- fristen sieben Tage vor und nach Ostern [also total 14 Tage] stillstehen und somit die 30-tägige Beschwerdefrist entsprechend verlängert wird). Die Be- schwerde ist demnach auch rechtzeitig erfolgt und auf sie ist deshalb – mit Ausnahme des in Erwägung 1.3. genannten Begehrens – einzutreten.

E. 1.2

Strittig und zu klären ist, ob die Kündigung per 30. September 2017 rechts- gültig ist oder ob sie – wie vom Beschwerdeführer im Hauptstandpunkt gel- tend gemacht – wegen (schwerwiegender) Gehörsverletzung vorab nichtig ist; im Eventualstandpunkt wird eine Verschiebung der Kündigungswirkung frühestens per 30. November 2017, subeventualiter per 31. Oktober 2017 beantragt. Eventualiter sei festzustellen, dass die Kündigung vom 30. März 2017 ungerechtfertigt und missbräuchlich erfolgt ist und der Beschwerde- gegner sei

zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von 6 Monatslöhnen à CHF 20'000.-- (laut Beschwerde) bzw. von 12 Monatslöhnen à CHF 21'722.20 (laut Replik) zu bezahlen, wobei dem Beschwerdeführer nach Vorliegen (sämtlicher) Abrechnungen noch die Gelegenheit zur genauen Bezifferung (der Höhe) der Entschädigung zu geben sei.

E. 1.3

Während der Beschwerdeführer die Einforderung der sich aus der Aufhebung der Kündigung bzw. deren Verschiebung ergebenden Lohnforderungen in einem separaten Verfahren vorbehält, ersucht er das Gericht, aus Gründen der Prozessökonomie die an sich im Klageverfahren gestützt auf Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG einzufordernde Entschädigung von 12 zusätzlichen Monatslöhnen in das vorliegende Beschwerdeverfahren zu integrieren.

- 8 - Diese Kombination hat das Verwaltungsgericht in der Vergangenheit schon zugelassen (so Urteil des Verwaltungsgerichts [VGU] U 14 52 vom 15. Dezember 2017 E.1a). Zu beachten ist im Klageverfahren indessen – gleichermassen wie im Beschwerdeverfahren – das Verbot der Ausdehnung der Rechtsbegehren gemäss Art. 51 Abs. 2 VRG. Es ist daher problematisch, wenn der Beschwerdeführer in der Beschwerde vom 12. Mai 2017 eine Entschädigung von 6 Monatslöhnen à mindestens CHF 20'000.-- und dann in der Replik vom 28. Februar 2019 eine Entschädigung von 12 Monatslöhnen à CHF 21'722.20 verlangt. Während die Bezifferung der genauen Höhe der Monatslöhne (CHF 21'722.20 statt CHF 20'000.--) noch akzeptiert werden kann, zumal die exakte Zahl auch von der Vorlage von Dokumenten des Beschwerdegegners abhängt, kann dagegen die Erhöhung der Anzahl Monatslöhne (12 statt 6) nicht mehr als (noch) zulässige Erweiterung des ursprünglichen Rechtsbegehrens laut Beschwerdeschrift gewertet werden. Insofern kann auf die vorliegende Beschwerde (bzw. Klage) deshalb von vornherein nicht eingetreten werden (vgl. dazu auch VGU 14 52 E.1b). 2. In materieller Hinsicht gilt es die geltend gemachte Gehörsverletzung und die daran geknüpfte Nichtigkeitsfolge (hiernach E.2.1. ff.) sowie die Rechtmässigkeit und Willkürfreiheit der ausgesprochenen Kündigung (E.3.1. ff.) zu prüfen und hierzu gerichtlich einen verbindlichen Entscheid zu erlassen.

E. 2

Mit unbefristetem Arbeitsvertrag vom 17. November 2008 wurde Dr. med. A._____ per 1. Juli 2009 als Leitender Arzt der Abteilung Chirurgie beim C._____ angestellt. Der Arbeitsvertrag wurde in der Folge mit verschiedenen Nachträgen modifiziert.

E. 2.1

Zur Gehörsverletzung bringt der Beschwerdeführer vor, dass er vor Erlass der strittigen Verfügung vom 30. März 2017 nicht angehört worden sei, was einer schweren, nicht heilbaren Verletzung des rechtlichen Gehörs gleichkomme und daher die Rechtsfolge der Nichtigkeit nach sich ziehen müsse.

E. 2.2

Dem hält der Beschwerdegegner entgegen, dass er sich bis zum Zwischen-/Teilurteil des Verwaltungsgerichts vom 29. Mai 2018 in einem Irrtum über die Rechtslage befunden habe. Mit Blick auf die Begleitumstände sei die

- 9 - Rechtslage tatsächlich auch unklar gewesen – immerhin habe der Beschwerdeführer im Januar 2016 eine Einverständniserklärung zum neuen Personalreglement unterzeichnet, woraus sich die privatrechtliche Natur des Arbeitsverhältnisses zu ergeben schien. Im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis sei die Gewährung des rechtlichen Gehörs nicht

notwendig. Vor diesem Hintergrund könne dem Beschwerdegegner nur ein minimaler Vorwurf gemacht werden. Abgesehen davon sei dem Beschwerdeführer aus den gesamten Umständen klar gewesen, dass eine Kündigung im Raum stand. Gerade auch weil er implizit mehrfach selber mit einer Kündigung drohte, habe er bereits Monate vor der erhaltenen Kündigung mit diesem Schritt rechnen müssen. Mit Blick auf dessen verweigernde Haltung und der Renitenz in der Sache liege keine Gehörsverletzung vor, habe er doch im Vorfeld ausreichend Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten. Sollte dennoch eine Gehörsverletzung vorliegen, könne diese unter Einbezug der speziellen Umstände dieses Falles als geheilt betrachtet werden. Eine besonders schwerwiegende Verletzung der Parteirechte liege nicht vor.

E. 2.3

Nach Auffassung des Verwaltungsgerichts hat hier keine Gehörsverletzung stattgefunden. Wie bereits in früheren Urteilen festgehalten, reichen im öffentlichen Dienstrecht auch relativ informelle Äusserungsmöglichkeiten vor einer Kündigung aus, um vor dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV]; SR 101) zu genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (so bereits: Urteil des Verwaltungsgerichts [VGU] U 09 68/79 vom 1. Juli 2010 E.1a; sowie BGE 144 I 11 E.5.3; Urteile des Bundesgerichts 8C_122/2021 vom 26. Mai 2021 E.4.1, 1C_560/2008 vom 6. April 2009 E.2.4, 1C_103/2007 vom 7. Dezember 2007 E.5.3 und 2P.275/2005 vom 1. März 2006 E.2.1). Im vorliegenden Fall hat der Beschwerdeführer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Beginn weg selber ins Spiel gebracht, andererseits gab es im November 2016 einen Meinungs austausch über eine Auflösungsvereinbarung bzw.

- 10 - deren Folgen und am 3. Dezember 2016 skizzierte der Spitaldirektor gegenüber dem Beschwerdeführer das weitere Vorgehen (Kündigung, Nennung des Kündigungsgrundes, Ersuchen um Räumung des Büros, Angebot für eine einvernehmliche Lösung und ein persönliches Gespräch; vgl. dazu Beilage 21 des Beschwerdegegners [Bg-act. 21]). Vor diesem Hintergrund kann der Beschwerdeführer schwerlich argumentieren, eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn völlig überraschend gekommen; die gegenteiligen Vorbringen des Beschwerdeführers sind beinahe schon treuwidrig. Angesichts dieser Vorgeschichte und bekannten Fakten ist aus Sicht des Gerichts eine Gehörsverletzung deshalb zu verneinen. Das rechtliche Gehör muss dem Beschwerdeführer demnach auch nicht nach Ablauf der Sperrfrist nochmals gewährt werden, was die Möglichkeit der missliebigen Kündigung hinausgezögert hätte, wie dies der Beschwerdeführer in seinem Eventual- und Subeventualstandpunkt (Kündigung frühestens per 30. November 2017 oder sonst per 31. Oktober 2017) gerne gesehen hätte. Selbst wenn man aber eine Gehörsverletzung bejahen würde, wäre diese doch als nicht besonders schwerwiegend einzustufen. Der diesbezüglichen Argumentation des Beschwerdegegners vermöchte sich das Gericht – weil inhaltlich zutreffend – anzuschliessen. Insbesondere der Umstand, dass es alles andere als klar war, ob das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer privat- oder öffentlichrechtlich war, lässt eine Nichtigkeitsfolge einer Gehörsverletzung als völlig unverhältnismässig erscheinen. Hinzu kommt, dass sich eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses entweder einvernehmlich oder dann eben via Kündigung angebahnt hat. Die Argumentation des Beschwerdeführers für eine Gehörsverletzung ist daher nahezu treuwidrig.

E. 3

Nach einer verbalen Auseinandersetzung mit seinem Vorgesetzten Dr. med. D._____ am 28. Juni 2016 wurde Dr. med. A._____ infolge des Konfliktes am Arbeitsplatz aus psychiatrischen Gründen ab dem 1. Oktober 2016 bei 100%iger Arbeitsunfähigkeit krankgeschrieben.

E. 3.1

Was den Kündigungsgrund betrifft, gehen die Meinungen der Parteien weit auseinander. Der Sachverhalt ist stark umstritten. Etwas vereinfacht dargestellt, gibt es drei Phasen: (1) Die Auseinandersetzung am 28. Juni 2016, (2) der Brief des Beschwerdeführers vom 22. Juli 2016 mit der ultimativen

- 11 - Forderung nach einer Mediation nach den Spielregeln des Beschwerdeführers und zuletzt, (3) als der Beschwerdeführer im Laufe seiner arbeitsbezogenen Arbeitsunfähigkeit nicht Hand für eine einvernehmliche Lösung bot.

E. 3.1.1

Bei der Auseinandersetzung vom 28. Juni 2016 geht es darum, dass einer der Ärzte den Chefarzt um eine Dienstplanänderung am Wochenende des 23./24. Juli 2016 gebeten hatte. Gleichzeitig – ob im Wissen oder im Nichtwissen der geplanten Änderung ist strittig – trug sich der Beschwerdeführer, der ab dem Montag 25. Juli 2016 drei Wochen Ferien und direkt anschließend eine Freiwoche bezog, aus seinem Hintergrunddienst an besagtem Wochenende aus. Über diese (so oder anders) unkollegiale Vorgehensweise erboste der Chefarzt Dr. D._____ und zitierte den Beschwerdeführer in sein Büro. Dort stritt der Beschwerdeführer ab, am Vortag seiner eigenmächtigen Änderung über die geplante Änderung im Dienstplan von Dr. D._____ orientiert worden zu sein. Über den weiteren Verlauf der Auseinandersetzung gehen die Darstellungen weit auseinander: Während der Beschwerdegegner behauptet, dass Dr. D._____ die Aussage des Beschwerdeführers damit quittierte, dass dies eine glatte Lüge sei und ihn für die eigenmächtige Änderung des Dienstplanes tadelte; daraufhin der Beschwerdeführer davongelaufen sei zurück in sein Büro, wohin ihm Dr. D._____ folgte und zur Rede stellte. Demgegenüber stellt der Beschwerdeführer die Szene so dar, dass Dr. D._____ in Rage den Beschwerdeführer als 'Lügner' und 'teamunfähiger Egoist' schimpfte, und zwar so, dass dies bei geöffneter Bürotür sich in der Nähe aufhaltende Personal und Patienten hören konnten; im Verlaufe der Auseinandersetzung sei der Beschwerdeführer von Dr. D._____ massiv beschimpft, bespuckt und erniedrigt worden. Von Seiten des Beschwerdeführers wird dann aber zugestanden (vgl. etwa Beilage 12 des Beschwerdeführers [Bf-act. 12] = Bericht der Psychiaterin F._____ [= Vertrauensärztin der Taggeldversicherung G._____] vom 7. Februar 2017), dass er im Zuge der Auseinandersetzung am 28.

- 12 - Juni 2016 seinem Vorgesetzten Dr. D._____, der ihm nach begonnener verbaler Auseinandersetzung in sein Büro gefolgt sei, seinem Chef gedroht habe, er 'solle rausgehen, sonst haue er ihm in die Fresse'.

E. 3.1.2

Für die Auseinandersetzung vom 28. Juni 2016 beantragt der Beschwerdeführer zunächst die Zeugenbefragung von sich selber sowie seinem Psychiater (Letzterer für die Beschreibung der besagten Auseinandersetzung zwischen ihm und dem Chefarzt), der Beschwerdegegner sodann die Zeugenbefragung von Dr. D._____ als direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers sowie die Befragung des Spitaldirektors als Auskunftsperson. Zu

diesen Beweisanträgen gilt es folgendes festzuhalten: Der Beschwerdeführer kann in eigener Sache nicht als Zeuge befragt werden; eine Parteibefragung wird dagegen kaum andere Erkenntnisse zu Tage fördern als sich aus den Rechtsschriften und Urkunden ergeben. Auch der Psychiater des Beschwerdeführers taugt als Zeuge für die verbale Auseinandersetzung vom 28. Juni 2016 nicht, da dieser nichts aus eigener Wahrnehmung darlegen könnte.

E. 3.1.3

Hinsichtlich der verbalen Auseinandersetzung vom 28. Juni 2016 bleibt die Behauptung des Beschwerdeführers, Dr. D._____ habe ihn in dessen Büro bei offener Türe und somit für Personal und Patienten hörbar massiv beschimpft und als Lügner betitelt, beweislos. Hingegen räumt der Beschwerdeführer die Beschimpfung gegenüber seinem Chef mit Einlage des oben erwähnten Berichts vom Februar 2017 (Bf-act. 12) ein. Daran ändert nichts, dass der Beschwerdeführer nachschob: 'Dafür schäme er sich jetzt noch'. (vgl. dazu auch: Beschwerde Rz. 23; Vernehmlassung zur Sache Rz. 6 und Rz. 23; Replik Rz. 18 und Rz. 26; Duplik zur Sache Rz. 14; Triplik Rz. 15 und Rz. 19; Quadruplik zur Sache Rz. 6; Quintuplik Rz. 8 und Rz. 9).

E. 3.1.4

Nach Auffassung des Gerichts ist die mündliche Auseinandersetzung vom 28. Juni 2016 – entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers – aber

- 13 - gar nicht als Kündigungsgrund anzusehen, weshalb es letztlich nicht entscheidend ist, wie sich diese Auseinandersetzung genau abgespielt hat und wer was genau bei der Dienstplanänderung gemacht oder eben nicht gemacht hat. Sicherlich haben sich beide Chirurgen nicht vorbildlich verhalten, beweismässig ist das Fehlverhalten des Beschwerdeführers jedoch besser dokumentiert. 3.2.1. Die zweite Phase beginnt mit dem Schreiben des Beschwerdeführers vom 21. Juli 2016, welches Dr. D._____ am 22. Juli 2016 auf seinem Schreibtisch vorgefunden hat (Bg-act. 2). Anstatt den strittigen Dienstarbeitstag zu leisten (vgl. Auseinandersetzung vom 28. Juni 2016), bezog der Beschwerdeführer einen nicht genehmigten Ferientag und hinterliess ein Schreiben im Büro von Dr. D._____, in welchem er eine weitere Zusammenarbeit von einem Gespräch unter Führung einer neutralen Person abhängig machte. Diesen Mediator, der auch bereit wäre eine oder mehrere solcher Sitzungen zu leiten, habe seine Ehefrau auch bereits gefunden. Im Weiteren kündigte der Beschwerdeführer eine Knieoperation im Anschluss an seine Ferien an und damit einhergehend den Ausfall für die Monate August und September 2016. Den offen gelassenen Dienstarbeitstag am 22. Juli 2016 musste letztendlich Dr. D._____ leisten. 3.2.2. Es folgen sich lange hinziehende E-Mail-Korrespondenzen bis in den September 2016 hinein zwischen den beiden Chirurgen und dem Spitaldirektor. (vgl. im Detail: Vernehmlassung zur Sache Rz. 9-12 [S. 6 ff.] mit Verweis auf Bg-act.1 [E-Mail 28. Juni 2016 19.00], Bg-act. 2 [Brief 21. Juli 2016 18.00; vorgefunden auf Schreibtisch am 22. Juli 2016], Bg-act. 4 [Vorschlag Mediation, 19./20. Juli 2016], Bg-act. 5 [E-Mail 16. August 2016, Knie-OP in I._____], Bg-act. 6 [E-Mail 24. August 2016, Krankmeldung/Taggeld], Bg-act. 7 [E-Mail gleichentags, Antwort/Mitteilung nach Genesung], Bg-act. 8 [E-Mail 13. September 2016, Antwort auf Mediationsvorschlag], Bg-act. 9- 12 [Disput weiteres Vorgehen/Prozedere]). Jedenfalls versteifte sich der

- 14 - Beschwerdeführer auf diese Mediation mit dem von seiner Ehefrau ausgesuchten Mediator. Dr. D._____ lehnte den Beizug einer externen Person ab, weil es um eine dienstliche Angelegenheit zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten gehe. Dem Spitaldirektor gegenüber nannte der Beschwerdeführer die Mediation nach seinen Spielregeln als 'conditio sine qua non' für eine weitere Arbeitstätigkeit von ihm am Spital. Dr. D._____ bot an, dass an diesem Gespräch der Spitaldirektor teilnehmen könne, was der Beschwerdeführer wiederum kategorisch ablehnte. Dies führte dazu, dass Dr. D._____ nach weiterem Hin und Her den Beschwerdeführer ultimativ zur Terminfestlegung für ein Mitarbeitergespräch aufforderte unter Anwesenheit des Spitaldirektors. Schliesslich willigte der Beschwerdeführer in das Gespräch ein, stellte dabei aber neue Bedingungen, nämlich dass seine Ehefrau neben dem Spitaldirektor ebenfalls anwesend sei und das Gespräch nicht im Spital, sondern an einem neutralen Ort stattfinden. Dies wiederum lehnte Dr. D._____ ab mit Hinweis auf den Datenschutz. Er bot aber an, anstelle des Spitaldirektors den Stiftungsratspräsidenten H._____ zum Gespräch beizuziehen und auch, dass das Gespräch auf Tonband aufgenommen werden könne; die Sitzung müsse allerdings im Spital stattfinden. 3.2.3. Am 29. September 2016 schrieb der Beschwerdeführer per E-Mail an Dr. D._____, dass die Angelegenheit zwischen ihnen beiden für ihn immer eine private und nicht eine betriebliche gewesen sei. Als Folge des Vorgehens von Dr. D._____ sei er psychisch stark angeschlagen und fühle sich "nicht in der Lage, ein wie auch immer geartetes Gespräch '2 gegen 1' zu führen"; Dr. D._____ setze ihn unter Druck und gewähre ihm keinerlei Beistand in einem für ihn sicherlich nicht angenehmen Gespräch, was unfair und unkollegial sei. Er müsse diesem Druck ausweichen und werde die ihn behandelnden Kollegen bitten, seine Arbeitsunfähigkeit zu verlängern (vgl. E-Mail vom 29. September 2016 [Bg-act. 13]).

- 15 - 3.2.4. Die nicht lösungsorientierte, eigentlich schon arrogante Art des Beschwerdeführers, für das offensichtlich notwendige und berechtigte Mitarbeitergespräch, eigene Spielregeln durchdrücken zu wollen und von deren Berücksichtigung seine Rückkehr an den Arbeitsplatz abhängig zu machen, hat klarerweise das Vertrauen des Arbeitgebers in die Person des Beschwerdeführers als Leitenden Arzt beschädigt, wenn nicht schon zerstört. Ein sachlicher Grund zur Kündigung liegt also bereits in diesem renitenten und anmassenden Verhalten des Beschwerdeführers. 3.3.1. In der dritten Phase – nach längerer Funkstille – erkundigte sich der Spitaldirektor anfangs November 2016 beim Beschwerdeführer nach dessen Gesundheitszustand, allfälligen Plänen zur baldigen Rückkehr, alles vor dem Hintergrund der nahenden Wintersaison und der erforderlichen Personalplanung. Nachdem verschiedene Gespräche zwischen dem Spitaldirektor und dem Beschwerdeführer keine Klärung bringen konnten, schrieb der Spitaldirektor dem Beschwerdeführer am 3. Dezember 2016 eine E-Mail mit Kopie an Dr. D._____ (Bg-act. 21) mit u.a. folgendem Inhalt: "... Wie in unserem letzten persönlichen Gespräch am 10.11.2016 bereits mitgeteilt, sehen wir aufgrund des gegenseitigen massiven Vertrauensverlustes keine weitere Basis mehr für eine künftige Zusammenarbeit. Nachdem wir aufgrund Deiner Aussagen klar davon ausgehen müssen, dass Du bis auf weiteres und noch lange krankheitshalber abwesend sein wirst, werden wir gezwungen sein, Dir nach Ablauf der Sperrfrist ordentlich (zu) kündigen. ...". 3.3.2. Der Spitaldirektor kündigte dem Beschwerdeführer zudem an, dass das Spital einen Nachfolger für den Beschwerdeführer bestimmen musste, der per 1. Januar 2017 seine Arbeit aufnehmen könne. Das Spital beabsichtige, die Mitarbeitenden und die externen Hausärzte am 15. Dezember 2016 über diesen Wechsel zu informieren. Weiter bat der Direktor den Beschwerdeführer, sein Büro

bis zum 20. Dezember 2016 zu räumen. Gleichzeitig signalisierte der Direktor Offenheit für andere Vorschläge, insbesondere für eine einvernehmliche Lösung und bot auch ein weiteres persönliches Ge-

- 16 - sprach an. Gleichzeitig hielt er aber klar fest, dass ohne anderslautende Lösung das beschriebene Prozedere umgesetzt werde. 3.3.3. In einer SMS-Nachricht (nicht bei den Akten) schlug der Beschwerdeführer dem Spitaldirektor ein halbprivates Treffen beim Spitaldirektor zu Hause vor unter Teilnahme der Ehefrauen, was der Spitaldirektor per E-Mail vom 4. Dezember 2016 (Bg-act. 22) kategorisch ablehnte, da er Geschäft und Familie strikte auseinanderhalte, bot aber weiterhin ein Vier-Augen-Ge- sprach an (die SMS wird in der Replik vom Beschwerdeführer bestritten bzw. geltend gemacht, er habe sich in einem emotionalen Ausnahmezu- stand befunden und hätte ein solches Gespräch nicht ohne Beistand durch seine Ehefrau führen können). 3.3.4. Obschon die Gespräche zwischen dem Spitaldirektor und dem Beschwer- deführer im November 2016 von Letzterem als Aktennotiz zusammenge- fasst wurden und auch im Recht liegen (Bg-act. 15 und 17) dürfte auf diese beweisrechtlich kaum abgestellt werden können. Eine Einvernahme des Spitaldirektors als Zeuge ist nicht möglich und eine solche als Auskunftsperson wohl wenig zielführend. Auch hinsichtlich der SMS des Beschwer- deführers vom 3. Dezember 2016 ist die Beweislage nicht solide. 3.3.5. Nach Auffassung des Gerichts werden aber weder die Aktennotizen noch eine Aussage bezüglich der SMS benötigt. Vielmehr sagt die erwähnte E- Mail vom 3. Dezember 2016 alles Wesentliche aus: Androhung der Kündi- gung, Nennung des Kündigungsgrundes, Angebot für ein persönliches Ge- spräch und einer einvernehmlichen Lösung. Gestützt darauf kommt das Gericht zum Schluss, dass die Weigerungshaltung des Beschwerdeführers für die Vornahme eines klärenden Gesprächs und die Begleitumstände das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerrüttet ha- ben. Mit Blick auf die unklare Situation bezüglich Wiederaufnahme der Ar- beitstätigkeit des Beschwerdeführers war das Spital auch aus betrieblichen

- 17 - Gründen gezwungen, Dispositionen zu treffen, im vorliegenden Fall eben einen weiteren Arzt anzustellen, um die ärztliche Versorgung des Spitals sicherzustellen. Vor diesem Grund erscheint die erfolgte ordentliche Kün- digung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers nach Ablauf der Sperrfrist nicht nur als angezeigt, sondern fast schon als unumgänglich. Der Vorwurf einer missbräuchlichen Kündigung kann das Gericht jedenfalls objektiv nicht nachvollziehen. Entgegen der Ansicht des Beschwerdefüh- rers hat die Kündigung nichts damit zu tun, dass der Beschwerdeführer ab dem 30. März 2017 von seinen behandelnden Ärzten wieder für zu 30% arbeitsfähig erklärt wurde und man ihn nicht mehr haben wollte, sondern weil dann die Sperrfrist von 180 Tagen gemäss Art. 336c OR ablief.

E. 4

Im Dezember 2016 nahm Dr. med. A._____ zur Kenntnis, dass das C._____ in med. prakt. E._____ seinen Nachfolger bestimmt hat. In einem Schreiben vom 14. Dezember 2016 liess Dr. med. A._____ das C._____ wissen, dass er nach Wiedererlangen seiner Arbeitsfähigkeit beabsichtige, an seine Arbeitsstelle zurückzukehren. Anfangs April 2017 wurde Dr. med. A._____ seitens seines Psychiaters zu 30% und per Anfang Mai 2017 zu 50% arbeitsfähig erklärt.

E. 4.1

Die Beschwerde [Klage betreffend Entschädigung/Schadenersatz] ist somit abzuweisen (E.2.1.-3.3.5.), soweit darauf eingetreten werden kann (E.1.3).

E. 4.2

Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die Gerichtskosten gestützt auf Art. 73 Abs. 1 VRG dem unterliegenden Beschwerdeführer aufzuerlegen. Zur Festlegung der Gerichtskosten gilt es überdies festzuhalten, dass das Verwaltungsgericht bei personalrechtlichen Streitigkeiten in analoger Anwendung von Art. 114 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) die Praxis verfolgt, bei Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.-- keine Gerichtskosten von den Parteien zu erheben. Vorliegend beläuft sich der Streitwert aber auf über CHF 260'664.-- (12 x CHF 21'722.--), weshalb das vorliegende Verfahren – auch soweit es als Klage behandelt wurde – nicht mehr kostenlos ist. Aufgrund der ausufernden Argumentation ist für das Gericht ein vergleichsweise hoher Aufwand entstanden. Das Gericht erachtet daher ermessensweise eine Staatsgebühr in der Höhe von CHF 7000.-- für angemessen und gerechtfertigt.

- 18 -

E. 4.3

Auf die Zusprechung einer aussergerichtlichen Entschädigung zu Gunsten des Beschwerdegegners wird verzichtet, da dieser lediglich in seinem amtlichen Wirkungskreis obsiegt hat (Art. 78 Abs. 2 VRG). III. Demnach erkennt das Gericht:

E. 5

Mit Verfügung vom 30. März 2017 löste das C._____ das Arbeitsverhältnis mit Dr. med. A._____ per 30. September 2017 auf unter sofortiger Freistellung des Arbeitnehmers. Dr. med. A._____ wies das C._____ in der Folge auf das Vorliegen einer Gehörsverletzung hin und bezeichnete die Kündigung als missbräuchlich und ungerechtfertigt.

- 3 -

E. 6

Am 12. Mai 2017 legte Dr. med. A._____ (Beschwerdeführer) beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden Beschwerde ein und beantragte die Aufhebung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 30. September 2017, eventualiter die Feststellung, dass die Kündigung ungerechtfertigt und missbräuchlich erfolgt sei unter Verpflichtung des C._____ zur Ausrichtung einer Entschädigung von sechs Monatslöhnen à mindestens CHF 20'000.--. Weiter sei das C._____ zu verpflichten, dem Beschwerdeführer innert 10 Tagen nach Rechtskraft des Urteils in vorliegender Sache ein wohlwollendes Arbeitszeugnis auszustellen unter Einräumung der Möglichkeit an den Beschwerdeführer, den Wortlaut des Arbeitszeugnisses vorzuformulieren, alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des C._____. In formeller Hinsicht beantragte der Beschwerdeführer u.a. die Erteilung der aufschiebenden Wirkung. Die Rechtsbegehren werden im Wesentlichen mit einer Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör begründet und dem Fehlen eines sachlichen Kündigungsgrundes.

E. 7

Der Instruktionsrichter beschränkte das Prozessthema mit Schreiben vom 15. Mai 2017 auf die Frage der Rechtsnatur des strittigen Arbeitsverhältnisses und damit zur sachlichen

Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts.

E. 8

Das C._____ beantragte in seiner Vernehmlassung vom 27. Juni 2017, dass auf die Beschwerde nicht einzutreten sei, eventualiter deren Abweisung, alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten des Beschwerdeführers. Es argumentiert, dass das gekündigte Anstellungsverhältnis privatrechtlicher Natur sei und die Kündigung deshalb eine empfangsbedürftige Willenserklärung des Privatrechts. Entsprechend sei das Verwaltungsgericht für deren Beurteilung nicht zuständig. Sollte das Verwaltungsgericht dennoch auf das Rechtsmittel eintreten, so werde das C._____ seine materiellen Ausführungen in einem noch anzuordnenden Schriftenwechsel darlegen.

- 4 -

E. 9

In seiner Replik vom 29. August 2017 ergänzte der Beschwerdeführer seine Rechtsbegehren insoweit, als eventualiter die angefochtene Verfügung dahingehend zu korrigieren sei, als dass das Arbeitsverhältnis frühestens per 30. November 2017, subeventualiter per 31. Oktober 2017 aufgelöst werde; es wird um einen Zwischenentscheid betreffend Feststellung der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses ersucht und um Fristansetzung zur weiteren Begründung der materiellen Rechtsbegehren. Der Beschwerdeführer vertieft seine Ausführungen zur Frage der Rechtsnatur des strittigen Arbeitsverhältnisses und damit zur Zuständigkeit des angerufenen Gerichts.

E. 10

Das C._____ duplizierte mit Eingabe vom 16. Oktober 2017 (Poststempel) und vertieft darin ebenfalls seinen Standpunkt bezüglich der Zuständigkeit.

E. 11

Mit Zwischen-/Teilurteil vom 29. Mai 2018 bestätigte das Verwaltungsgericht seine sachliche Zuständigkeit. Die Gerichtskosten in der Höhe von CHF 2'410.-- (Staatsgebühr: CHF 2'000.--; Kanzleigeühren CHF 410.--) auferlegte es dem C._____, welches es auch verpflichtete, dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von pauschal CHF 7'000.-- auszurichten. Dieses Urteil erwuchs in der Folge unangefochten in Rechtskraft.

E. 12

Am 30. Oktober 2018 liess sich das C._____ (Beschwerdegegner) zur Sache vernehmen und beantragte vollumfängliche Abweisung der Beschwerde, unter gesetzlicher Kosten- und Entschädigungsfolge zuzüglich Mehrwertsteuer (MWST) zulasten des Beschwerdeführers. Der Beschwerdegegner sieht den Ursprung des Konflikts in eigenmächtigen und unautorisierten Änderungen des Dienstplanes durch den Beschwerdeführer zur Optimierung seiner Ferienplanung und anschliessender Gesprächsverweigerung zur Regelung der Situation. Aufgrund längerfristiger Absenz und Desinteresse des Beschwerdeführers an einer Rückkehr an seinen Arbeitsplatz sei der Beschwerdegegner geradezu gedrängt worden, das Arbeits-

- 5 -
verhältnis zu kündigen. Kündigungsgründe seien das zerstörte Vertrauensverhältnis, die Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung und nicht zuletzt Sicherheitsbedenken. Die Kündigung sei seitens des Beschwerdegegners gutgläubig unter Annahme eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses erfolgt unter Einräumung des rechtlichen Gehörs.

Es liege keine missbräuch- liche Kündigung vor, weil diese auf einem sachlichen und leicht nachvoll- ziehbaren Grund beruhe. Aufgrund des Vorgefallenen hätte der Arbeitge- ber nach Ablauf der Sperrfrist gar keine andere Möglichkeit gehabt, als das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer zu kündigen.

E. 13

In seiner Replik vom 28. Februar 2019 stellte der Beschwerdeführer fol- gende (angepassten) Rechtsbegehren: 1. Die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 30. März 2017 sei insoweit aufzuheben, als dass das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers mit der Beschwerdegegnerin per 30. September 2017 gekündigt wurde. 2. Eventualiter sei die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 30. März 2017 dahinge- hend zu korrigieren, als dass das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers mit der Beschwerdegegnerin frühestens per 30. November 2017, subeventualiter per 31. Ok- tober 2017 aufgelöst wird. 3. Eventualiter sei festzustellen, dass die Kündigung vom 30. März 2017 ungerechtfertigt und missbräuchlich erfolgt ist und die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von zwölf Monatslöhnen à CHF 21'722.20 zu bezahlen. Es sei dem Beschwerdeführer nach Vorliegen der Abrechnungen Gelegen- heit zu geben, die Entschädigungen genau zu beziffern. Der Beschwerdeführer bestreitet ein treuwidriges Verhalten. Ausserdem habe er nie Gelegenheit erhalten, sich vorgängig zu den angeblichen Kün- digungsgründen zu äussern. Der Beschwerdegegner verhalte sich diesbe- züglich widersprüchlich. Tatsächlich sei der Beschwerdegegner seiner Für- sorgspflicht ihm gegenüber nicht nachgekommen nach erfolgten Be- schimpfungen und Erniedrigungen seitens des Vorgesetzten. Der Be- schwerdeführer sei aufgrund falscher Anschuldigungen kurz vor seiner Pensionierung nach Monaten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit mit ei- ner Entlassung abgestraft worden. Aufgrund all dieser Umstände sei die Kündigung missbräuchlich erfolgt, weshalb der Beschwerdegegner dem

- 6 - Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von zwölf Monatslöh- nen à CHF 21'722.-- auszurichten habe.

E. 14

Das C._____ (Beschwerdegegner) hält in seiner Duplik vom 30. April 2019 an seinen Rechtsbegehren fest und bestreitet die Missbräuchlichkeit der Kündigung. Der Beschwerdeführer habe mit seinem Verhalten sachliche Gründe für die Kündigung geschaffen. Mit Blick auf die Vorgeschichte sei für den Beschwerdeführer auch jederzeit klar gewesen, weshalb das Ar- beitsverhältnis beendet wurde. Hinsichtlich der geforderten Entschädigung sieht der Beschwerdegegner keine Grundlage für weitere Zahlungen.

E. 15

In der Triplik vom 11. Juni 2019, der Quadruplik vom 15. August 2019 und der Quintuplik vom 12. September 2019 werden die Argumente vertieft und neue Beweise vorgelegt. Mit Schreiben vom 26. September 2019 verzichtet der Beschwerdegegner auf eine Sextuplik. II. Das Gericht zieht in Erwägung:

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