

# GR\_GERICHTE U 2018 14 vom 5. Juni 2019

GR Gerichte, 2019-06-05, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_U\\_2018\\_14](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2018_14)

FR: GR\_GERICHTE U 2018 14 du 5 juin 2019

IT: GR\_GERICHTE U 2018 14 del 5 giugno 2019

## Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | Personalrecht

## Erwägungen

### E. 1

Am 1. Februar 2011 begann Dr. med. A.\_\_\_\_\_ als Chefarzt in der Abteilung Anästhesie und Rettung im Spital X.\_\_\_\_\_ zu arbeiten. Der Arbeitsvertrag datiert vom 23. November 2010. Mit Anstellungsvertrag vom 15. Oktober 2015 einigten sich das Spital X.\_\_\_\_\_ und Dr. med. A.\_\_\_\_\_ über neue Arbeitsbedingungen.

### E. 1.1

Gemäss Art. 63 Abs. 1 lit. e des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) beurteilt das Verwaltungsgericht im Klageverfahren "vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlichem Dienstverhältnis, soweit keine andere Behörde bestimmt ist". Im vorliegenden Fall macht die Aktivpartei laut dem Rechtsbegehren eine Forderung über Fr. 81'000.-- zuzüglich Zins geltend, was auf einen vermögensrechtlichen Anspruch hinweist. Allerdings geht aus der Eingabe auch hervor, dass diese Forderung als Folge einer "missbräuchlichen Kündigung" gestellt wird. Das Rechtsbegehren beinhaltet zwar weder einen Antrag auf Aufhebung der Kündigung noch auf Feststellung der Rechtswidrigkeit der Kündigung, trotzdem kann aus der Rechtschrift der Vorwurf einer missbräuchlichen Kündigung herausgelesen werden. Was die missbräuchliche Kündigung angeht, könnte es sich deswegen auch um einen Entscheid i.S.v. Art. 49 Abs. 1 VRG – und damit (zumindest teilweise) um ein Beschwerdeobjekt – handeln (m.W.Verw. Urteil des Verwaltungsgerichts U 07 87 vom 20. Dezember

- 5 - 2010 E.1. f). In jedem Fall muss in einem ersten Schritt aber geprüft werden, ob es sich überhaupt um ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis handelt.

### E. 1.2

Vorfrageweise muss an dieser Stelle also die Frage geklärt werden, ob es sich hierbei um ein öffentlich-rechtliches oder um ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis handelt. Sollte es sich um ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis handeln, so wäre das Zivilgericht zuständig für die Beurteilung dieser Streitsache, welche gar schon vor dem Zivilgericht anhängig gemacht, dann aber wieder zurückgezogen wurde. Sollte es sich aber um ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis handeln, so wäre die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts zu bejahen. In diesem Fall wäre (formell) noch zu prüfen, ob es sich um eine Beschwerde oder um eine Klage handeln würde und eine allfällige Rechtsmittelfrist eingehalten worden wäre.

### E. 1.3

Um die Rechtsnatur des gekündigten Arbeitsverhältnisses bestimmen zu können, erscheint nicht nur eine Analyse der bestehenden Arbeitsverträge, sondern auch der einschlägigen rechtlichen Bestimmungen zu den unterschiedlichen Zeiten angebracht. Dabei ist davon auszugehen, dass der Kläger mit Anstellungsvertrag vom 23. November 2010 (Wirkung per 1. Februar 2011) erstmals seine Position als Chefarzt Anästhesie und Rettung antrat (vgl. Beilage des Klägers [Kl-act.] 4). Ein weiterer Arbeitsvertrag datiert vom 15. Oktober 2015 (Kl-act. 5).

#### **E. 1.4**

Zur Zeit der Unterzeichnung des ersten Arbeitsvertrages (23. November 2010) war das Gesetz über die Förderung der Krankenpflege und der Betreuung von betagten und pflegebedürftigen Personen (Krankenpflegegesetz, KPG; BR 506.000) in seiner Version vom 21. Oktober 2008, seit dem 1. März 2009 in Kraft (aKPG/2008). Gemäss Art. 5 Abs. 1 lit. f i.V.m. Art. 6 aKPG/2008 war die Beklagte ein Spital der Grundversorgung der Spitalregion 1.\_\_\_\_\_/2.\_\_\_\_\_/3.\_\_\_\_\_/4.\_\_\_\_\_. Zur gleichen Zeit definierte Art. 17 des Gesetzes über das Gesundheitswesen des Kantons Graubünden (Ge-

- 6 - sundheitsgesetz, GesG; BR 500.00) in der damaligen Fassung vom 25. November 2007 (in Kraft getreten am 1. März 2008 [aGesG/2007]) die nach dem Krankenpflegegesetz als beitragsberechtigt anerkannten Spitäler (dazu gehörte auch das Spital X.\_\_\_\_ [Art. 6a i.V.m. dem Anhang des aKPG/2008]) als öffentliche Spitäler. Als der neue Anstellungsvertrag unterzeichnet wurde (15. Oktober 2015), bezeichnete das Krankenpflegegesetz vom 17. Dezember 2013, in Kraft getreten am 1. Januar 2014 (aKPG/2013), die Beklagte als öffentliches akutsomatisches Spital (Art. 6 Abs. 1 aKPG/2013). Diese Bezeichnung findet sich bis heute im Krankenpflegegesetz (vgl. Art. 6 KPG). Insoweit scheint der öffentliche Charakter des Spitals seit jeher gegeben zu sein.

#### **E. 1.5**

Mit dem öffentlichen Charakter des Spitals geht auch ein "Dienstverhältnis" i.S. einer öffentlich-rechtlichen Rechtsbeziehung zwischen dem Gemeinwesen und seinem Angestellten einher. Eine andere Ansicht könnte nur noch vertreten werden, wenn angenommen würde, dass es sich beim Spital X.\_\_\_\_ zwar um ein "öffentliches akutsomatisches Spital" handelt, dies aber noch nicht bedeutet, dass die als Stiftung ausgestaltete Gesellschaft öffentlich-rechtlichen Charakter hat, sondern nur, dass sie mit öffentlichen Aufgaben betraut ist. Ohne Rücksicht auf die Rechtsform eines Aufgabenträgers kann nämlich unterschieden werden zwischen "ausgegliederten Aufgabenträger", welche einerseits eine aus der Zentralverwaltung herausgelösten Rechtseinheit mit staatlichen Aufgaben betrauen, andererseits durch das Gemeinwesen organisatorisch beherrscht sind (PATRIK FREUDIGER, Anstalt oder Aktiengesellschaft? Zur Bedeutung der Rechtsform bei Ausgliederungen, in: ASR Nr. 813, Diss., Bern 2016, S. 23) und andere Aufgabenträger wie etwa Konzessionäre oder Beliehene (PATRIK FREUDIGER, a.a.O., S. 42 ff). Bei Beliehenen beispielsweise handelt es sich gerade nicht von vom Gemeinwesen beherrschte Träger von staatlichen Aufgaben, sondern um "echte" Private (PATRIK FREUDIGER, a.a.O.).

- 7 - In der vorliegenden Konstellation scheint eine "Beleihung" eines "echten Privaten" allerdings weit hergeholt, muss doch die Stiftung Spital X.\_\_\_\_ als Unternehmensträger-Stiftung angesehen werden, welche zwar weitgehend selbstständig operiert, jedoch aufgrund der Trägerschaft, der Herkunft der Finanzierung und der

Aufgaben als öffentliches Spital zu charakterisieren ist (vgl. dazu PVG 2011 Nr. 9 E.1 f. betreffend das Kantonsspital). Für die vorliegende Streitigkeit bedeutet dies vorerst, dass die Annahme von etwas anderem als einem "Dienstverhältnis" bzw. einem öffentlich-rechtlichem Verhältnis zwischen dem Gemeinwesen und seinem Angestellten (vgl. HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich/St. Gallen 2016, Rz. 2001) ausser Betracht fällt.

### **E. 1.6**

In einem weiteren Schritt ist zu prüfen, ob das Dienstverhältnis mittels privatrechtlichen Vertrags geregelt werden kann. Was die beiden Vertragsdokumente (von 2010 und 2015) betrifft, lassen sich aus den Verträgen selber keine unmittelbaren Rückschlüsse über die Qualifikation des Arbeitsverhältnisses als öffentlich- oder privatrechtliches ableiten. Insbesondere schweigt der Anstellungsvertrag vom 23. November 2010 über die Anwendbarkeit der damals noch geltenden Chefarztverordnung (vgl. nachfolgend E.1.7.). Implizite Rückschlüsse auf ein öffentliches Anstellungsverhältnis geben dafür etwa die Versicherung über die kantonale Pensionskasse (Ziff. 5 des Vertrags vom 23. November 2010 [KI-act. 4]). Gemäss dem neueren Anstellungsvertrag vom 15. Oktober 2015 sind die "Grundlagen" des Vertrags (Ziff. 2 des Vertrags vom 15. Oktober 2015 [KI-act. 5]) wie folgt aufgelistet: "- Obligationenrecht (OR – Art. 319 ff.) - Arbeitsgesetz (ArG) ohne Kapitel III. Arbeits- und Ruhezeit - Krankenpflegegesetz GR RB 506.000

- 8 - - Im übrigen gilt das Personal-Reglement des Spitals X. \_\_\_\_\_ " Zumindest der Hinweis auf das Krankenpflegegesetz und derjenige auf das Personalreglement des Spitals X. \_\_\_\_\_ könnten bei diesem neueren Vertrag als Indizien für ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis beigezogen werden, die (direkte) Anwendbarkeit des Obligationenrechts und des Arbeitsgesetzes würden eher für ein privatrechtliches Verhältnis sprechen. Noch zu erwähnen ist, dass dem Gericht das Personal-Reglement des Spitals X. \_\_\_\_\_ nicht eingereicht wurde. Eine entsprechende Edition dieses Reglements scheint vorliegend allerdings nicht nötig zu sein, wie sich aufgrund nachfolgender Erwägungen herausstellt.

### **E. 1.7**

Gemäss Art. 27 Abs. 1 aKPG/2008 konnte die Regierung Vorschriften über die Betriebsführung, die Rechnungslegung, die Tarifgestaltung, die Stellen- und Einreichungspläne sowie über die Anstellungsbedingungen für das Personal der beitragsberechtigten Leistungserbringer erlassen, was sie heute gestützt auf Art. 4 KPG kann. Daraus entsprang die Verordnung über die Anstellungsbedingungen für Chefarzte und Leitende Ärzte der beitragspflichtigen Spitäler im Kanton Graubünden (Chefarztverordnung; BR 506.700, aufgehoben per 1. Januar 2012), welche explizit ausführte, dass der Chefarzt, Chefarzt-Stellvertreter bzw. Leitende Arzt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht. Schon im Zwischen-/Teilurteil des Verwaltungsgerichts U 17 45 vom 29. Mai 2018, wurde erläutert, dass die Aufhebung dieser Chefarztverordnung eine Folge des Auftrags Nick betreffend Überprüfung Notwendigkeit respektive Aufhebung der Verordnung über die Anstellungsbedingungen für Chefarzte anlässlich der Sitzung des Grossen Rates vom 19. Oktober 2010 war (E.3.3.1.). Im gleichen Entscheid stellte das Verwaltungsgericht allerdings auch fest, dass legislatorisch auch nach Aufhebung der Chefarztverordnung keine ausdrückliche Vorgabe besteht, wonach bestehende oder neue Arbeitsverträge mit Leitenden Ärzten oder Chefarzten zwangsläufig

privatrechtlicher Natur sein sollten oder bestehende Arbeitsverträge ex lege dem privaten Arbeitsrecht unterstellt wären.

- 9 - Neu sei nur, dass die Institutionen im Gesundheitswesen bezüglich der Anstellungsbedingungen mehr Spielraum erhielten, sich auch privatrechtlicher Vertragsformen zu bedienen. Seit der Aufhebung der Chefarztverordnung scheint immerhin klar, dass die Institutionen im Gesundheitswesen mehr Spielraum erhielten, was die vertragliche Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse angeht. Dieser Spielraum darf aber nicht überschätzt werden: In der Lehre wird in neuerer Zeit die Meinung vertreten, dass dem Gemeinwesen die Freiheit zukommt, zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen zu entscheiden (statt vieler DONATSCH, Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst, in: Jusletter 3. Mai 2010; S. 3 mit zahlreichen Hinweisen). Entscheidet sich das Gemeinwesen allerdings für privatrechtliche Dienstverhältnisse, muss es dafür eine hinreichende gesetzliche Grundlage schaffen (mit weiteren Hinweisen WIRTHLIN, Dienstrecht im Spannungsfeld zwischen öffentlichem und Privatrecht, in: ZBJV 155/2019, S. 66 ff.; DONATSCH, a.a.O.; Urteil des Bundesgerichts 2P.18/2006 vom 19. Mai 2006 E.2.3.). Vor dem Hintergrund, dass das Gemeinwesen selbst bei einem rechtmässigen Vorliegen eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages, noch an die allgemeinen Verfassungsgrundsätze gebunden ist (WIRTHLIN, a.a.O., S. 65; DONATSCH, a.a.O., S. 5), scheint die Voraussetzung einer hinreichenden gesetzlichen Grundlage essenziell. Vorliegend sind keine entsprechenden gesetzlichen Grundlagen ersichtlich, welche eine Unterstellung der Dienstverhältnisse zwischen öffentlichen Spitälern und deren Chefärzten unter das Privatrecht zulassen. Würde das Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (PG; BR 170.400) zumindest analog angewandt, so spricht dies ebenfalls für die Annahme eines öffentlich-rechtlichen Vertrags (vgl. Art. 6 PG), wobei die Bestimmungen des Obligationenrechts in den Schranken des Gesetzes subsidiäre Geltung erlangten (vgl. Art. 4 PG).

- 10 -

### **E. 1.8**

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass im Zeitpunkt, an dem der neuste Anstellungsvertrag unterzeichnet wurde, das Krankenpflegegesetz vom 17. Dezember 2013, in Kraft getreten am 1. Januar 2014 (aKPG/2013), die Beklagte als öffentliches akutsomatisches Spital bezeichnete (Art. 6 Abs. 1 aKPG/2013). Daraus kann abgeleitet werden, dass es sich um einen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber handelt, sodass die gesetzliche Situation damals (wie auch heute) keinen Spielraum hergibt, Verträge dem Privatrecht zu unterstellen. Damit ist natürlich noch nicht gesagt, wieweit die privatrechtlichen Bestimmungen subsidiär gelten. Für die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts bedeutet dies aber vorerst, dass dieses zuständig ist für die Beurteilung dieser Streitigkeit aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.

### **E. 1.9**

Damit stellt sich die Frage, ob eine Frist hätte eingehalten werden müssen, um das Rechtsmittel vor dem Verwaltungsgericht anhängig zu machen, was wiederum davon abhängt, ob es sich betreffend die "Missbräuchlichkeit der Kündigung" überhaupt um eine Klage handelt. Sollte die Kündigung dieses öffentlich-rechtlichen Vertragsverhältnisses nur durch eine Verfügung zulässig sein ("Vorrang der Verfügung"), müsste das

Fristversäumnis zur Beschwerdeerhebung ein Nichteintreten auf die vorliegende Klage zur Folge haben.

#### **E. 1.10**

Gemäss dem zuletzt geltenden Anstellungsvertrag galt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten, ansonsten wird auf die obligationenrechtlichen Bestimmungen verwiesen. Wären diese direkt anwendbar, hätte eine Partei, welche das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten (Art. 336a OR). Diese Bestimmung ändert nichts an der Gültigkeit der Kündigung. Sie dient vielmehr dazu, die kündende Partei zu bestrafen und die durch die Kündigung entstandene Unbill wiedergutzumachen (MILANI, in: KOSTKIEWICZ et al. [Hrsg.], Kommentar Schweizerisches Obligationenrecht, 3. Aufl., Zürich 2016, Art. 336a Rz. 1).

- 11 - Wer gestützt darauf eine Entschädigung geltend machen will, muss gemäss Art. 336b OR zunächst gegen die Kündigung bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben (Abs. 1), wonach sie ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen kann (Abs. 2). Eine vollständige Übernahme dieser privatrechtlichen Bestimmungen auf das vorliegend öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis, kommt aus verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten allerdings nicht in Frage. Die vorgenannten Bestimmungen fügen sich in das privatrechtliche Prinzip der Kündigungsfreiheit ein, sodass eine ordentliche Kündigung grundsätzlich willkürlich ausgesprochen werden dürfte, solange kein Missbrauchstatbestand gem. Art. 336 OR vorliegt (BGE 132 III 115 E.2; MILANI, a.a.O., Art. 336 Rz. 1). Das Gemeinwesen muss hingegen in jedem Fall einen sachlichen bzw. triftigen Grund vorweisen und auch eine Interessensabwägung vornehmen. Dies ergibt sich aus den für die öffentliche Hand bindenden Prinzipien (etwa das Willkürverbot und das Prinzip der Verhältnismässigkeit; vgl. DONATSCH, a.a.O, S. 6). Als weitere Besonderheiten des öffentlichen Dienstrechts sind die Überprüfbarkeit der Kündigung auf dem Rechtsweg und die Tatsache, dass eine sachlich nicht gerechtfertigte Kündigung das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis nicht grundsätzlich beendet (DONATSCH, a.a.O.) wohingegen eine missbräuchliche Kündigung gem. Art. 336 OR im privatrechtlichen Bereich – wie gerade erwähnt - grundsätzlich keinen Bestandesschutz gewährt (MILANI, a.a.O., Art. 336a Rz. 1).

#### **E. 1.11**

Vor dem Hintergrund ebendieser öffentlich-rechtlichen Besonderheiten kann nichts anderes gelten, als dass die Auflösung des Vertragsverhältnisses als Entscheid im Sinne von Art. 49 Abs. 1 VRG und damit als Beschwerdeobjekt zu qualifizieren ist, während die hier geltend gemachte Entschädigung mittels Klage durchgesetzt werden kann (Art. 63 Abs. 1 lit. e VRG; vgl. z.B. U 07 87 E.2; U 14 52 E.1a). Nur so kann die Überprüfbarkeit der Kündigung in einem nachträglichen Verwaltungsrechtspflegever-

- 12 - fahren sichergestellt werden. Dies bedeutet gleichzeitig, dass die Beschwerdefrist von 30 Tagen zur Anfechtung dieser Verfügung abgelaufen und im Klageverfahren betreffend Entschädigung keine missbräuchliche Kündigung mehr feststellbar ist.

#### **E. 1.12**

Dass der Kläger seine Ansprüche zusätzlich "auch unter dem Titel Persönlichkeitsverletzung gemäss Art. 28 ff. ZGB" geltend macht, kann ihm dabei nichts Zusätzliches nützen. Eine diesbezügliche Persönlichkeitsverletzung wäre geradezu mit

einer allfälligen Missbräuchlichkeit der Kündigung verknüpft, da die Kündigung eben gerade aufgrund der behaupteten "haltlosen Vorwürfe" missbräuchlich wäre. Da diese Argumentation des Klägers einzig auf die Vereitelung des Fristversäumnisses zur Anfechtung der Kündigung gerichtet ist, ist der Kläger damit nicht zu hören.

### **E. 1.13**

Nicht behindert wird dieses Ergebnis schliesslich durch den Umstand, dass die Verfügung der Beklagten nicht in typischer Verfügungsform mit Rechtsmittelbelehrung eröffnet wurde. Spätestens mit Schreiben vom 09. November 2016 wurde die Kündigung begründet, so dass eine Gehörsverletzung ausser Betracht fällt. Aus der fehlenden Rechtsmittelbelehrung kann der anwaltlich vertretene Kläger nichts zu seinen Gunsten ableiten. Selbst wenn der anwaltlich vertretene Kläger sich zeitweise im Zweifel über die öffentlich- oder privatrechtliche Natur des Vertragsverhältnisses befunden haben sollte, wäre ihm immer noch die Möglichkeit offen gestanden, die Sache sowohl über den Zivilweg wie auch beim Verwaltungsgericht fristwährend anhängig zu machen und beim einen oder anderen Gericht zu sistieren. Dass eine Verfügung, auch wenn sie wie im vorliegenden Fall offensichtlich fehlerhaft eröffnet wurde, durch einen anwaltlich vertretenen Verfügungsempfänger statt innert 30 Tagen erst über 17 Monate später (26. Oktober 2016 [Kündigungsschreiben] - 12. April 2018 [Klage]) angefochten wird, kann jedenfalls nicht geschützt werden.

### **E. 1.14**

Nach dem Gesagten ist auf die Klage nicht einzutreten.

- 13 - 2. Bei diesem Ausgang des Verfahrens trägt die unterliegende Partei die Staatsgebühr sowie die Kanzleiauslagen (Art. 73 Abs. 1 VRG). Als Staatsgebühr werden vorliegend Fr. 2'000.-- als angemessen erachtet (vgl. Urteil des Verwaltungsgericht U 17 45 vom 29. Mai 2018). Eine Parteientschädigung ist keine zuzusprechen, da die Beklagte als eine mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betraute Organisation in ihrem Wirkungskreis obsiegte (vgl. Art. 78 Abs. 2 VRG). Demnach erkennt das Gericht:

### **E. 2**

Anlässlich eines Gesprächs vom 20. September 2016 zwischen Dr. med. A.\_\_\_\_\_, B.\_\_\_\_ (Betriebsleiter Anästhesie) und dem Spitaldirektor, äuserten sich Dr. med. A.\_\_\_\_\_ und B.\_\_\_\_\_ über den Zustand von Dr. med. C.\_\_\_\_\_ (Leitender Arzt Anästhesie). Sie berichteten, dass sich vermehrt Mitarbeitende über die Arbeitsweise von Dr. med. C.\_\_\_\_\_ beschwert hätten. Dr. med. A.\_\_\_\_\_ führte weiter aus, dass bei Dr. med. C.\_\_\_\_\_ ein Alkoholproblem und eine Psychose vorliege. Das Alkoholproblem liesse sich auch durch weitere Personen bestätigen.

### **E. 3**

In der Folge leitete der Spitaldirektor umgehend eine Untersuchung ein, in der er diverse Personen über diese Situation befragte. Als Ergebnis dieser Untersuchung kamen die Teilnehmenden einer Spitalleitungssitzung vom

### **E. 6**

Mit Schreiben vom 31. Oktober 2016 verlangte Dr. med. A.\_\_\_\_\_ eine schriftliche Begründung der Kündigung. Das Spital X.\_\_\_\_\_ begründete die Kündigung mit Schreiben vom 09. November 2016 im Wesentlichen damit, dass Dr. med. A.\_\_\_\_\_ durch die

persönlichkeitsverletzenden Anschuldigungen und einer Verbreitung von unwahren Tatsachen über den ihm un-terstellten Arzt, sowohl Treue- als auch Fürsorgepflichten verletzt habe.

#### **E. 7**

Gegen die Kündigung erhob der nun anwaltlich vertretene Dr. med. A.\_\_\_\_\_ mit Schreiben vom 1. Dezember 2016 Einsprache, während er auf die Missbräuchlichkeit der Kündigung hinwies und betonte, dass vielmehr die Ausführungen seitens des Spitals persönlichkeitsverletzend gewesen seien.

#### **E. 8**

Am 10. August 2017 fand eine Vermittlungsverhandlung vor dem Vermitt-leramt D.\_\_\_\_\_ statt, in welcher die Parteien sich nicht einigen konnten. In der Folge wurde am 9. November 2017 eine Klage beim Regionalgericht D.\_\_\_\_\_ eingereicht, welche mit Schreiben vom 20. März 2018 wieder zurückgezogen wurde, da die Parteien von der sachlichen Unzuständigkeit des Regionalgerichts ausgingen.

#### **E. 9**

Am 12. April 2018 (Poststempel) reichte Dr. med. A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Kläger) verwaltungsgerichtliche Klage beim Verwaltungsgericht des Kan-tons Graubünden (nachfolgend: Verwaltungsgericht) mit folgendem Begeh-ren ein: 1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 81'000.00 nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Mai 2017 zu bezahlen. 2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zuzüglich 7.7 % MWST zu Lasten der Beklagten.

- 4 - Begründend führte er aus, die begehrte Entschädigung sei nicht nur unter dem Titel der missbräuchlichen Kündigung, sondern auch unter dem Titel der Persönlichkeitsverletzung gemäss Art. 28 ff. ZGB gerechtfertigt.

#### **E. 10**

In der Klageantwort vom 28. Mai 2018 begehrte das Spital X.\_\_\_\_\_ (nach- folgend: Beklagte) die kostenfällige Abweisung der Klage, soweit darauf einzutreten sei. Begründend führte die Beklagte aus, im Falle einer sachli-chen Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts sei der Anspruch aus einer missbräuchlichen Kündigung verwirkt. Im Weiteren stellte sie sich auf den Standpunkt, dass die Kündigung rechtmässig gewesen sei.

#### **E. 11**

In der Replik vom 10. August 2018 und Duplik vom 17. September 2018 hielten die Parteien an ihren Rechtsbegehren fest. Das Gericht zieht in Erwägung:

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