

GR_GERICHTE U 2018 13 vom 5. November 2019

GR Gerichte, 2019-11-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2018_13

FR: GR_GERICHTE U 2018 13 du 5 novembre 2019

IT: GR_GERICHTE U 2018 13 del 5 novembre 2019

Regeste

Auflösung des Dienstverhältnisses | Personalrecht

Erwägungen

E. 1

Am 9. Februar 2016 wurde zwischen der Gemeinde X._____ und A._____ ein öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag geschlossen. A._____ wurde in der Funktion als Verwaltungsangestellte mit Arbeitsbeginn ab dem 1. April 2016 in einem 40 %-Pensum angestellt.

E. 2

Am 23. Januar 2018 setzte der Gemeindepräsident A._____ darüber in Kenntnis, dass auf der Gemeindeverwaltung Umstrukturierungen stattfinden würden, weshalb eine Nachfolgeregelung des Gemeindeganzlisten aufzubauen sei. Aus diesem Grund würde A._____s Stelle wegfallen, weshalb ihr demnächst gekündigt werden müsse.

E. 2.1

Grundlage der vorliegenden Streitigkeit bildet einerseits der öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag zwischen der Beschwerdeführerin/Klägerin und der Beschwerdegegnerin/Beklagten vom 9. Februar 2016 und andererseits das PG und die PV, da im Rahmen des Dienstvertrags darauf verwiesen wird. Gemäss Art. 11 Abs. 1 VRG ist der Sachverhalt von der Behörde von Amtes wegen zu ermitteln. Gemäss Abs. 2 derselben Norm sind die am

- 7 - Verfahren Beteiligten verpflichtet, an der Feststellung des Sachverhalts mitzuwirken. Subsidiär kommen im öffentlichen Personalrecht die Normen des OR zu Anwendung (vgl. sinngemäss Art. 12 PG und analog Art. 6 Abs. 2 des Bundespersonalgesetzes [BPG; SR 172.220.1]). 2.2.1. Die Beschwerdeführerin/Klägerin macht geltend, dass die Kündigung, welche erstmals am 13. März 2018 zugestellt worden sei, während einer Sperrfrist erfolgt sei, da die Beschwerdeführerin/Klägerin im Zeitraum vom 9. März bis zum 19. März 2018 krankgeschrieben gewesen sei. Gemäss Auffassung der Beschwerdeführerin/Klägerin hätte die Beschwerdegegnerin/Beklagte diesen Fehler nicht korrigieren können, indem sie die Verfügung am 27. März 2018 der Beschwerdeführerin/Klägerin persönlich gegen Empfangsbestätigung übergab. 2.2.2. Dem entgegnet die Beschwerdegegnerin/Beklagte, indem sie ausführt, dass es spätestens mit der Zustellung der zweiten Kündigung am 27. März 2018 klar sein dürfte, dass die Kündigung nicht während einer Sperrfrist ausgesprochen worden sei, da die Kündigungsfrist so gewahrt worden sei. Beide Verfügungen seien inhaltlich gleich gewesen und hätten das Arbeitsverhältnis auf den 31. Juli 2018 beendet. 2.2.3. Wie bereits oben unter Ziffer 2.1. ausgeführt, findet das

Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (OR; SR 220) subsidiär Anwendung. Nachfolgend ist zu klären, ob die Kündigungsverfügung vom 13. März 2018, welche die Beschwerdegegnerin/Beklagte der Beschwerdeführerin/Klägerin am 27. März 2018 mit Begleitschreiben noch einmal zugestellt hat, nichtig ist, da die Beschwerdeführerin/Klägerin im Zeitraum vom 9. März bis zum 19. März 2018 krankgeschrieben war. Art. 336c Abs. 2 OR sieht vor, dass die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, nichtig ist; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin

- 8 - noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Gemäss STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH muss grundsätzlich neu gekündigt werden. Eine bloss Bestätigung kann jedoch dann genügen, wenn darauf für den Gekündigten ausreichend klar erkennbar wird, dass der Kündigende das Arbeitsverhältnis definitiv beenden will (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, S. 1089). Da zwischen den Parteien bereits am 29. Januar 2018 ein mündliches Gespräch stattfand, an dem die Kündigungsabsicht dargestellt wurde und die Beschwerdegegnerin/Beklagte mit Schreiben vom 5. Februar 2018 die Kündigung in Aussicht gestellt hat, war für die Beschwerdeführerin/Klägerin hinreichend klar, dass ihr gekündigt werden würde. Dadurch, dass die Beschwerdegegnerin/Beklagte die Kündigung vom 13. März 2018 am 27. März mit einem Begleitschreiben persönlich mit Empfangsbestätigung überreicht hat und die Beschwerdeführerin/Klägerin diese unterzeichnet hat, hat die Beschwerdegegnerin/Beklagte rechtlich richtig gehandelt. Daher konnte die Beschwerdegegnerin/Beklagte den Mangel der Zustellung während der Sperrfrist heilen, so dass die Verfügung vom 13. März resp. vom 27. März 2018 nicht nichtig ist. 2.3.1. Die Beschwerdeführerin/Klägerin bringt in ihrer Beschwerde weiter im Wesentlichen vor, dass das rechtliche Gehör verletzt worden sei, da es ihr nicht möglich war, die Überlegungen der Verwaltung nachzuvollziehen, die zu ihrer Kündigung geführt hätten. 2.3.2. Dem widerspricht die Beschwerdegegnerin/Beklagte, indem sie vorbringt, dass das rechtliche Gehör nicht verletzt worden sei, da die Beschwerdeführerin/Klägerin mehrmals mündlich und schriftlich die Möglichkeit erhielt, sich zur in Aussicht gestellten Kündigung zu äussern, wobei ihr die damals möglich erscheinenden Kündigungsgründe genannt wurden. So hätte der Gemeindepräsident am 23. Januar 2018, nachdem die Beschwerdeführer-

- 9 - rin/Klägerin das Thema der ungunstigen Stimmung auf der Gemeindeverwaltung anschnitt, dies näher untersucht. Im Gespräch zwischen dem Gemeindepräsidenten, dem Gemeindeaktuar und der Beschwerdeführerin/Klägerin vom 29. Januar 2018 hätte sich gezeigt, dass das Arbeitsklima effektiv schlecht gewesen sei. Wiederum sei der Beschwerdeführerin/Klägerin Gelegenheit gegeben worden, sich dazu nochmals mündlich zu äussern, und am 5. Februar 2018 sei sie aufgefordert worden, sich zur in Aussicht gestellten Kündigung zu äussern. Darin sei nochmals klar festgehalten worden, dass das Arbeitsklima schlecht sei und ihr darum gekündigt werden müsse. Damit sei der Kündigungsgrund ausdrücklich genannt worden. Das schlechte Arbeitsklima sei von der Beschwerdeführerin/Klägerin am 1. März 2018 bestätigt worden und sie äussert sich dahingehend, dass sie nicht mehr auf der Gemeindeverwaltung arbeiten wolle. Daher habe sich der Gemeindevorstand entschieden, wegen des schlechten Klimas und wegen ihrer schriftlichen Aussage, dass es ihr nicht mehr möglich sei, im bisherigen Team zu arbeiten,

zu kündigen. 2.3.3. Der in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV; SR 101) verankerte Anspruch auf rechtliches Gehör dient einerseits der Sachaufklärung und stellt andererseits ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht im Verfahren dar (BGE 126 V 130 E.2). Als persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht garantiert der Anspruch auf rechtliches Gehör dem Einzelnen, in allen Verfahren staatlicher Einzelfallentscheidungen mitzuwirken, soweit der in Frage stehende Hoheitsakt ihn belasten könnte (BGE 107 Ia 185 und 105 Ia 197). Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines in seine Rechtsstellung eingreifenden Entscheides zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder zumindest sich zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (BGE 116 V 184 E.1). Der Betroffene muss zu den für die

- 10 - Entscheidung wesentlichen Punkten Stellung nehmen können (Urteile des Verwaltungsgerichts A 19 21 vom 20. August 2019 E.3.2; S 00 289 vom 9. Januar 2001 E.2; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Auflage, Zürich/St. Gallen 2016, Rz. 1001 ff.). Es trifft zu, dass die Beschwerdeführerin/Klägerin sich sowohl mündlich am 29. Januar 2018 und innert 20 Tagen auf das Schreiben der Beschwerdegegnerin/Beklagten vom 5. Februar 2018 äussern konnte. Somit erhielt sie die Möglichkeit, in allen Verfahren staatlicher Einzelfallentscheidungen mitzuwirken, soweit der in Frage stehende Hoheitsakt sie belasten könnte und sie konnte zu den für die Entscheidung wesentlichen Punkten Stellung nehmen. 2.4.1. Weiter ist die Beschwerdeführerin/Klägerin der Ansicht, dass die Verfügung keine Informationen dazu enthalte, wer und ob jemand in Ausstand getreten sei und dass im vorliegenden Fall erhebliche Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die angefochtene Verfügung unter Missachtung der Ausstandsvorschriften ergangen sei. Aus der angefochtenen Verfügung sei klar zu erkennen, dass der Gemeindevorstand massgeblich für die Missstimmung in der Verwaltung (mit)verantwortlich sei. Aus diesem Grunde mute es mehr als eigentümlich an, dass er gleich auch noch die Entlassung der Beschwerdeführerin/Klägerin mitunterzeichnet habe. Ausserdem würden in der Verfügung die Namen der Behördenmitglieder fehlen. 2.4.2. Die Beschwerdegegnerin/Beklagte entgegnet, dass es der Beschwerdeführerin/Klägerin hätte bekannt sein müssen, dass der Gemeindeaktuar am Entscheid mitwirken würde. Ausserdem hätte sie einen allfälligen Ausstandsgrund spätestens in ihrer Vernehmlassung an die Gemeinde am 1. März 2019 geltend machen müssen, denn es hätte ihr bekannt sein müssen, dass er im Verfahren involviert sei, da er das Schreiben des Gemeindevorstands vom 5. Februar 2018 mitunterzeichnet hatte. Was die erlassende Behörde angeht, führt die Beschwerdegegnerin/Beklagte aus, dass die Verfügung eindeutig den Briefkopf des Gemeindevorstands trage und

- 11 - wie sich dieser zusammensetze, müsse der Beschwerdeführerin/Klägerin als ehemalige Verwaltungsangestellte bei der Gemeinde bekannt sein. 2.4.3. Der Anspruch auf eine unparteiische und unbefangene Behörde setzt die Kenntnis resp. die Bekanntgabe der personellen Zusammensetzung der Behörde voraus, damit die Betroffenen überhaupt beurteilen können, ob sie Ausstandsgründe vorzubringen haben. Das Bundesgericht leitet einen entsprechenden Anspruch aus Art. 30 Abs. 1 bzw. aus Art. 29 Abs. 1 BV ab. Dieser ist indes bereits dann gewahrt, wenn die Namen einer allgemein zugänglichen Publikation entnommen werden können (PVG 2013 Nr. 5 E.4.a; Urteile des Bundesgerichtes 2C_8/2010 vom 4. Oktober 2010 E.2.2; 1C_388/2009 vom 17. Februar 2010 E.4.1).

Vorliegend ist der Gemeindevorstand gemäss Art. 55 der Verfassung der Gemeinde X._____ zuständig für die Protokollführung an der Gemeindeversammlung und in den Sitzungen des Gemeindevorstands und hat eine beratende Stimme. Die Namen der Mitglieder des Gemeindevorstandes können zumindest der Homepage der Gemeinde X._____ entnommen werden, so dass im Sinne der vorstehenden Ausführungen davon ausgegangen werden muss, dass die Beschwerdeführerin/Klägerin schon vor Ergehen der Kündigungsverfügung die Zusammensetzung der Behörde kannte resp. kennen musste. Wie dieser konstituiert ist, hätte der Beschwerdeführerin/Klägerin, die während rund zwei Jahren Mitarbeiterin der Gemeindeverwaltung X._____ war, bekannt sein müssen, so dass bei ihr erst recht davon ausgegangen werden kann, dass sie die am Entscheid mitwirkenden Personen hätte kennen müssen. Im Übrigen trug die angefochtene Verfügung den Briefkopf des Gemeindevorstands. Gemäss Art. 6b Abs. 3 VRG obliegt es den Parteien, innert zehn Tagen, seit sie von einem Ausstandsgrund Kenntnis erhalten haben, den Ausstand bei der oder dem Vorgesetzten beziehungsweise der oder dem Vorsitzenden geltend zu machen. Bei verspäteter Geltendmachung von Ausstands-

- 12 - gründen kann den Parteien der aus Art. 5 Abs. 3 BV fliessende Grundsatz von Treu und Glauben entgegengehalten werden. Ausstands- und Befangenheitsgründe sind umgehend geltend zu machen, d.h. grundsätzlich sobald der Betroffene Kenntnis von den entsprechenden Tatsachen erhält. Es verstösst gegen Treu und Glauben, Einwände erst im Rechtsmittelverfahren vorzubringen, wenn der Mangel schon vorher hätte festgestellt und gerügt werden können. Wer den Mangel nicht unverzüglich vorbringt, wenn er davon Kenntnis erhält, sondern sich stillschweigend auf ein Verfahren einlässt, verwirkt den Anspruch auf späteres Anrufen einer (angeblich) verletzten Ausstandsbestimmung (PVG 2013 Nr. 5 E.4.b; Urteil des Bundesgerichtes 9C_87/2011 vom 1. September 2011 E.4.2; BGE 132 II 485 E.4.3). Der Ausstandsgrund des Gemeindevorstandes hätte von der Beschwerdeführerin/Klägerin spätestens innert zehn Tagen seit dem Schreiben der Beschwerdegegnerin/Beklagten vom 5. Februar 2018, in dem die Kündigung in Aussicht gestellt wurde, geltend gemacht werden müssen, da der Gemeindevorstand dieses Schreiben bereits mitunterzeichnet hat und sie davon hätte ausgehen müssen, dass er auch an der Kündigungsverfügung als Gemeindeaktuar unterzeichnen wird. Die Beschwerdeführerin/Klägerin hat jedoch 23 Tage später durch die CAP verlauten lassen, dass sie vom Gemeindevorstand kritisiert, geschnitten und ausgegrenzt werde. Zum einen war in keinem Wort die Rede davon, dass er hätte in Ausstand treten sollen und zum anderen wäre die Rüge viel zu spät erfolgt. Die verspätete Geltendmachung erst im Rechtsmittelverfahren verstösst somit gegen Treu und Glauben und wird auch von Art. 6b Abs. 4 VRG nicht erfasst, weil der Ausstandsgrund als vor dem Entscheid bekannt geworden zu gelten hat. Dementsprechend erweist sich der Einwand, dass der Gemeindevorstand in Ausstand hätte treten sollen, als unbegründet bzw. als verspätet. Insofern erübrigt sich auch die beantragte Edition der Protokolle der Vorstandssitzungen in Bezug auf vorliegende Streitsache.

- 13 -

E. 3

Am 27. Januar 2018 wandte sich der Vater von A._____ per E-Mail an den Gemeindepräsidenten und kritisierte die vorgesehene Kündigung. Ebenso bemängelte er das Verhalten des Gemeindevorstandes seit ca. Oktober 2016. Nach seinem Dafürhalten habe man seine Tochter loswerden wollen.

E. 3.1

Zu klären bleibt einzig noch die Frage der Missbräuchlichkeit der verfügten Kündigung. Die Beschwerdeführerin/Klägerin führt aus, dass die Kündigung nicht rechtmässig erfolgt sei, weil sie ohne qualifizierten sachlichen Grund erfolgt sei und überdies den Grundsatz der Verhältnismässigkeit staatlichen Handelns verletze. So hätte die Beschwerdegegnerin/Beklagte nicht geprüft, ob Alternativen zur Kündigung bestanden hätten. Auch hätte die Beschwerdegegnerin/Beklagte das Problem des schlechten Klimas auf der Gemeindeverwaltung nicht ernst genommen, denn die Beschwerdeführerin/Klägerin hätte drei Mal beim Gemeindepräsidenten vorgesprochen und ihn auf Missstände aufmerksam gemacht, so dass er schon seit Monaten davon Kenntnis gehabt hätte. Auch sei die Gemeindeverwaltung so klein, dass der Gemeindepräsident Unstimmigkeiten sofort hätte wahrnehmen können. Trotzdem habe die Beschwerdegegnerin/Beklagte keine Massnahmen ergriffen, um ihrer Fürsorge- und Treuepflicht nachzukommen, so dass sie gegen Art. 328 Abs. 1 OR verstossen habe. Auch habe er mit Strafanzeige gedroht, anstatt auf den Hinweis des möglichen Mobbing sachgerecht zu reagieren. Auch hätten sich mildere Massnahmen angeboten, wie bspw. ein Coaching verbunden mit einer Mediation.

E. 3.2

Dazu führt die Beschwerdegegnerin/Beklagte aus, dass sie bereits im Schreiben vom 5. Februar 2018 angekündigt habe, dass sie sich gezwungen sehe, unter Einhaltung der vereinbarten viermonatigen Kündigungsfrist der Beschwerdeführerin/Klägerin zu kündigen, da ein gutes Arbeitsklima nicht mehr gegeben sei, weil ein solches insbesondere voraussetze, dass die Bereitschaft, mit anderen zusammenzuarbeiten, vorhanden sei, was in casu nicht der Fall sei. Unter diesen Umständen könne eine Verwaltung nicht gut funktionieren. Da dies nicht der Fall sei, liege ein objektiver Kündigungsgrund vor. Auch habe eine Mitarbeiterin sich dahingehend geäussert, dass sie eine Kündigung in Betracht ziehen würde. Ausserdem sei in der angefochtenen Verfügung auf Seite 2 in der Erwägung Ziffer 3 festge-

- 14 - halten worden, dass die Beschwerdeführerin/Klägerin bereits mündlich und schriftlich bestätigt habe, dass das Arbeitsklima auf der Gemeindeverwaltung sehr schlecht sei. Die Beschwerdeführerin/Klägerin habe ausserdem mit Schreiben vom 1. März 2018 durch die CAP verlauten lassen, dass es ihr nicht mehr möglich und zumutbar sei, weiterhin in der Verwaltung der Gemeinde tätig zu sein. Deshalb sei klar, dass ein sachlich zureichender Kündigungsgrund gegeben sei. Würde eine Arbeitnehmerin die Weiterbeschäftigung ablehnen, sei nämlich nicht nur das Vertrauensverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin definitiv zerstört, sondern wäre auch eine gut funktionierende Verwaltung gefährdet. Ausserdem sei die Gemeindeverwaltung relativ klein, so dass sich stets Berührungspunkte ergeben, welche ein intensives Zusammenarbeiten unerlässlich machen würden. Gemäss Art. 9 Abs. 2 PG wird ein unbefriedigendes Verhalten der Angestellten für eine ordentliche Kündigung als zulässig erachtet. Diese Tatsachen würden die Kündigung rechtfertigen, so dass das Arbeitsverhältnis wegen des schlechten Arbeitsklimas und der ablehnenden Haltung der Beschwerdegegnerin/Beklagte in Bezug auf eine Weiterbeschäftigung habe gekündigt werden müssen, denn die Beschwerdeführerin/Klägerin habe eine Weiterarbeit abgelehnt, weshalb eine Weiterbeschäftigung keine Option sei.

E. 3.3

Gemäss Art. 4 PG kommen die Bestimmungen des OR zur Anwendung, wenn diesem Gesetz oder seinen Ausführungserlassen keine Vorschrift entnommen werden kann.

Gemäss Art. 9 Abs. 2 lit. a - d PG sind sachlich zureichende Gründe für eine ordentliche Kündigung insbesondere: ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten, Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten, fehlende Eignung oder Wegfall beziehungsweise Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen oder die Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen. Nach Art. 12 PG wird bei missbräuchlicher oder un-

- 15 - gerechtfertigter Kündigung im Sinne von Art. 336 OR i.V.m. Art. 9 Abs. 2 PG eine Entschädigung von maximal zwölf Monatslöhnen geschuldet. Unbestritten ist dazu, dass der Staat und seine öffentlich-rechtlichen Körperschaften in der Rolle als Arbeitgeber ebenfalls an die allgemeinen Grundsätze staatlichen Handelns (Gesetzmässigkeit, Rechtsgleichheit, öffentliches Interesse, Verhältnismässigkeit, Treu und Glauben) gebunden sind. Das aus Art. 9 BV fliessende Willkürverbot sowie der verfassungsmässige Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebieten, dass eine Kündigung in pflichtgemässer Ermessensausübung nur gestützt auf sachliche Gründe ausgesprochen werden kann und zudem eine in der konkreten Situation angemessene Massnahme sein muss. Die Verwaltungsbehörde muss die Massnahme wählen, welche genügt (Urteil des Bundesgerichts 1C_42/2007 vom 29. November 2007 E.3.6.2). Das in Art. 5 Abs. 2 BV als allgemeiner Verfassungsgrundsatz verankerte Verhältnismässigkeitsgebot kann im Rahmen einer Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten bei der Anwendung kantonaler oder kommunaler Rechts ausserhalb des Schutzbereichs spezieller Grundrechte nur unter dem Gesichtswinkel des Willkürverbots angerufen werden (BGE 134 I 153 E.4.3). Zusammen mit der Rüge der Verletzung des Willkürverbots kann nur geltend gemacht werden, die Kündigung sei krass unangemessen. Dies gilt es hier nachfolgend zu prüfen. Es entspricht nun aber der allgemeinen Lebenserfahrung, dass ein gravierend gestörtes Arbeitsklima sich über kurz oder lang negativ auf den Betrieb selber auswirkt (vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 09 68 und U 09 79 vom 1. Juli 2010 E.3.b.). Die betrieblichen Interessen sind ein sachliches Kriterium, welches bei der Wahl, wem zu kündigen ist, durchaus berücksichtigt werden darf (Urteile des Bundesgerichts 8C_594/2010 vom 25. August 2011 E.4.1 ff; 8C_340/2009 vom 24. August 2009 E.4.4.3 und 1C_354/2008 vom 4. Mai 2009 E.2.4). Ange-

- 16 - sichts des von der Beschwerdeführerin/Klägerin eingeräumten Vertrauensverlustes gegenüber der Beschwerdegegnerin/Beklagte sowie der Tatsache, dass sie keine Weiterbeschäftigung anbot, sondern im Gegenteil eine solche ablehnte, brachte sie klar zum Ausdruck, dass eine weitere Zusammenarbeit für alle Beteiligten undenkbar sei. Ein derart gravierend gestörtes Arbeitsklima wirkt sich über kurz oder lang negativ auf die Gemeindeverwaltung aus. Die Beschwerdeführerin/Klägerin behauptet zwar, dass sie drei Mal das Gespräch mit dem Gemeindepräsidenten gesucht habe, um ihn auf die Missstände aufmerksam zu machen. Die Beschwerdegegnerin/Beklagte widerspricht, dass vor dem eingeleiteten Kündigungsverfahren lediglich einmal, im Herbst 2017, um ein Gespräch mit dem Gemeindepräsidenten gebeten wurde. Bis zum Gespräch vom 23. Januar 2018 hätte sie nie mehr reklamiert und auch keine weiteren Massnahmen verlangt. Weitere Beweise bringt die Beschwerdeführerin/Klägerin nicht vor, um ihre Behauptung zu untermauern. Im Übrigen sind auch ihre Äusserungen zum Mobbing zu wenig konkret und substantiiert,

denn der Vater der Beschwerdeführerin/Klägerin brachte dieses Thema erstmals am 27. Januar 2018 per E-Mail vor, ohne dies näher auszuführen. Deshalb ist auch diese Rüge und damit die Beschwerde insgesamt abzuweisen. 4. Die angefochtene Verfügung ist weder richtig noch ist die Kündigung der Beschwerdeführerin/Klägerin missbräuchlich erfolgt, weshalb sowohl die Beschwerde als auch die Klage abgewiesen werden.

E. 4

Daraufhin fand am 29. Januar 2018 eine Aussprache zwischen A._____, dem Gemeindepräsidenten und dem Gemeindeganzlisten statt. Anlässlich dieser Zusammenkunft äusserte sich A._____ dahingehend, dass das Arbeitsklima schlecht sei.

E. 5

Mit Schreiben vom 5. Februar 2018 des Gemeindevorstands X._____ wurde A._____ mitgeteilt, dass nebst der anstehenden Umstrukturierung auf Gemeindeebene auch wegen des derart schlechten Arbeitsklimas auf der Gemeindeverwaltung ein weiterer Kündigungsgrund gegeben sei. Vor allem hätte sich eine langjährige und zuverlässige Mitarbeiterin von A._____ dahingehend geäussert, dass sie es sich nicht mehr vorstellen könne, unter diesen Umständen weiterhin mit ihr zusammen zu arbeiten, weshalb sie eine Kündigung in Betracht ziehen würden. Daher sei beabsichtigt, ihr unter Einhaltung der vertraglichen viermonatigen Kündigungs-

- 3 - frist zu kündigen. Gleichzeitig wurde A._____ die Gelegenheit eingeräumt, sich innert 20 Tagen dazu zu äussern.

E. 5.1

Das Verwaltungsgericht verfolgt bei personalrechtlichen Streitigkeiten in analoger Anwendung von Art. 114 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) die Praxis, dass bei Streitigkeiten aus einem öffentlichen Dienstverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- den Parteien keine Gerichtskosten überbunden werden (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 12 9 vom 9. Oktober 2012 E.5). Im vorliegenden Fall wird diese Streitwertgrenze nicht überschritten, be-

- 17 - trägt der Streitwert doch maximal Fr. 13'582.40 nebst 5 % Zins. Somit werden den Parteien für das vorliegende gerichtliche Beschwerde- und Klageverfahren keine Gerichtskosten auferlegt.

E. 5.2

Der Beschwerdegegnerin/Beklagten steht gemäss Art. 78 Abs. 2 VRG keine aussergerichtliche Entschädigung zu, da dieselbe lediglich in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegte. Demnach erkennt das Gericht:

E. 6

In der Folge bat A._____, zwischenzeitlich vertreten durch die CAP Rechtsschutz-Versicherungsgesellschaft AG (nachfolgend: CAP), die Gemeinde X._____, ihr das Personaldossier auszuhändigen. Nach Durchsicht des Dossiers liess die CAP am 1. März 2018 gegenüber der Gemeinde X._____ verlauten, dass A._____ aufgrund des schlechten Arbeitsklimas gekündigt worden sei. Die schlechte Stimmung würde seit mehreren Monaten bestehen und sei den Involvierten bekannt gewesen. Die Gemeinde X._____ als Arbeitgeberin hätte nichts gegen die schlechte Stimmung unternommen. Daher habe sie gegen die Norm des Schutzes der Persönlichkeit der Arbeitnehmer gemäss Art. 328 Abs. 1

OR verstossen. Eine Kündigung sei deshalb missbräuchlich und würde von ihr nicht akzeptiert. Weiter führte sie aus, dass es ihr nach dem Vorgefallenen nicht mehr möglich sei, weiterhin in dieser Verwaltung tätig zu sein. Da sie jedoch der Gemeinde X._____ mit einer aussergerichtlichen Lösung entgegenkommen wolle, schlage sie vor, eine Aufhebungsvereinbarung mit Freistellung bis zum Kündigungstermin vom 31. Juli 2018 abzuschliessen, mit welcher sich die Gemeinde X._____ verpflichten würde, ihr neben dem Lohn bis zum 31. Juli 2018 eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen zu bezahlen. Die Fortsetzung der Arbeit im jetzigen Team sei ihr nicht möglich.

E. 7

Am 9. März 2018 stellte Dr. med. B._____ A._____ ein Arztzeugnis aus, welches sie für die Dauer von zehn Tagen zu 100 % krankschrieb (bis zum 19. März 2018).

E. 8

Mit Verfügung des Gemeindevorstands X._____ vom 13. März 2018 wurde das Arbeitsverhältnis von A._____ auf den 31. Juli 2018 gekündigt. Die geplanten Umstrukturierungen auf Gemeindeebene wurden darin nicht erwähnt. Als Kündigungsgrund wurde insbesondere aufgeführt, dass

- 4 - A._____ sich dahingehend geäussert hätte, dass die Chemie zwischen ihr und dem Gemeindeganzlisten nicht stimmen würde und dass das Arbeitsklima auf der Gemeindeverwaltung schlecht sei. Deshalb hätte am 27. Januar 2018 eine Aussprache zwischen der Arbeitnehmerin, dem Gemeindeganzlisten und dem Gemeindepräsidenten stattgefunden. Anlässlich dieses Gesprächs habe sich herausgestellt, dass nicht nur die Chemie zwischen A._____ und dem Gemeindeganzlisten, sondern auch zwischen ihr und den übrigen zwei Mitarbeiterinnen der Gemeindeverwaltung nicht mehr stimmen würde, so dass sich eine andere Mitarbeiterin bereits nach anderen Stellen umgesehen hätte. A._____ erklärte vorgängig im CAP-Schreiben vom 1. März 2018, dass eine Weiterbeschäftigung in der Gemeinde X._____ ihr nicht mehr möglich und zumutbar sei, weil das Vertrauensverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin zerstört sei und eine Fortsetzung der Arbeit im jetzigen Team ihr nicht möglich sei.

E. 9

Da A._____ im Zeitraum vom 9. März bis zum 19. März 2018 krankgeschrieben war, wurde ihr die Kündigung, als sie wieder zur Arbeit erschien, am 27. März 2018 persönlich übergeben. Gleichtags bestätigte A._____ den Erhalt der Kündigung.

E. 10

Dagegen erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin/Klägerin) am

E. 12

In der Replik und Duplik wurden im Wesentlichen die bisherigen Ausführungen vertieft.

E. 13

Am 11. Juni 2018 wurde ein Teilvergleich zwischen den Parteien abgeschlossen, wonach die Beschwerdeführerin/Klägerin am 12. Juni 2018 freigestellt wurde und die ordentlichen Lohnansprüche von dieser Freistellung nicht tangiert würden. Es wurde jedoch festgehalten, dass diese Vereinbarung das vorliegende Verfahren in keiner Weise beeinflussen bzw. präjudizieren sollte. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften sowie auf die angefochtene Verfügung wird, soweit erforderlich, in den nachfolgenden

Erwägungen eingegangen. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist die durch die Beschwerdegegnerin/Beklagte ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 27. März 2018. Nach Art. 63 Abs. 1 lit. e des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) beurteilt das Verwaltungsgericht im Klageverfahren unter anderem "vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlichem Dienstverhältnis, soweit keine andere Behörde bestimmt ist". Die Beurteilung allfälliger finanzieller Ansprüche setzt allerdings das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung voraus,

- 6 - was nachfolgend zu untersuchen sein wird. Demgegenüber kommt das Beschwerdeverfahren nach Art. 49 Abs. 1 lit. a VRG immer dann zum Zuge, wenn "Entscheiden von Gemeinden, von anderen Körperschaften und von selbständigen Anstalten des kantonalen Rechts" angefochten werden. Im vorliegenden Fall findet das Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (PG; BR 170.400) nicht zwingend Anwendung, da es sich bei der ehemaligen Verwaltungsangestellten der Gemeinde X._____ nicht um eine Angestellte im Sinne von Art. 3 PG handelt. Nach übereinstimmender Auffassung der Parteien wurde das PG zum Vertragsgegenstand erhoben, da die Parteien einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben und darin auf das PG und die Personalverordnung (PV; BR 170.410) verweisen. Daher handelt es sich beim zu beurteilenden Rechtsmittel vom 12. April 2018 um eine Kombination von Beschwerde und Klage. Eine Beschwerde liegt insofern vor, als in den Ziffern 1 bis 3 der Rechtsbegehren die Rechtmässigkeit der Kündigung bestritten wird. Demgegenüber handelt es sich um eine Klage, weil in Ziffer 4 des Rechtsbegehrens eine Entschädigungsforderung geltend gemacht wird. Da die Beschwerdeführerin/Klägerin als Adressatin und Betroffene der angefochtenen Kündigung zur Erhebung beider Rechtsmittel legitimiert ist (Art. 50 VRG und Art. 65 Abs. 1 VRG) und beide Rechtsmittel rechtzeitig erhoben wurden (Art. 60 VRG), ist demnach auf die vorliegende Beschwerde resp. Klage einzutreten (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 15 12 vom 23. Mai 2017 E.1; PVG 2011 Nr. 2 E.2.a.).

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