

SG_VERWALTUNGSGERICHT B 2015/35 vom 27. September 2016

Sg Verwaltungsgericht, 2016-09-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/sg_publicationen_B_2015_35

FR: SG_VERWALTUNGSGERICHT B 2015/35 du 27 septembre 2016

IT: SG_VERWALTUNGSGERICHT B 2015/35 del 27 settembre 2016

Regeste

Öffentliches Dienstrecht, Art. 71 Abs. 1 der Verfassung des Katholischen Konfessionsteils, Art. 336 ff. OR sachgemäss. Die Beschwerdeführerin war bei einer Katholischen Kirchgemeinde angestellt. Dieses Dienstverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Die Vorschriften des kantonalen Rechts sind sinngemäss anzuwenden. Die vorinstanzliche Beweiswürdigung, die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung sei nicht ausreichend dargetan, erweist sich als nachvollziehbar. Unter den konkreten Umständen ist es auch nachvollziehbar, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses objektiv nicht zumutbar war (Verwaltungsgericht, B 2015/35). Entscheid vom 27. September 2016

Erwägungen

E. 1

Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde in der Sache zuständig (Art. 59bis Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege; sGS 951.1, VRP). Die Beschwerdeführerin ist Adressatin des angefochtenen Entscheides, mit welchem die Recht- und Verhältnismässigkeit der Auflösung ihres Dienstverhältnisses durch die Beschwerdegegnerin festgestellt wurde, und deshalb zur Erhebung der Beschwerde befugt (Art. 64 in Verbindung mit Art. 45 Abs. 1 VRP). Die Beschwerde wurde mit Eingabe vom 2. März 2015 rechtzeitig erhoben und erfüllt zusammen mit der Ergänzung vom 13. März 2015 in formeller und inhaltlicher Hinsicht die gesetzlichen Anforderungen (Art. 64 in Verbindung mit Art. 47 Abs. 1 und Art. 48 Abs. 1 und 2 VRP). Auf die Beschwerde ist dementsprechend einzutreten.

E. 2

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Beschwerdegegnerin habe das Dienstverhältnis am 27. April 2012 zur Unzeit gekündigt (dazu nachfolgend Erwägung 2.1). Sollte die Kündigung nicht aus diesem Grund nichtig sein, fehle jedenfalls ein triftiger Grund für die Auflösung (dazu nachfolgend Erwägung 2.2).

E. 2.1.1

Bei der Beschwerdegegnerin handelt es sich um eine katholische Kirchgemeinde und damit um eine öffentlich-rechtliche Körperschaft (vgl. Art. 109 Abs. 1 Ingress und lit. a der Kantonsverfassung, sGS 111.1, KV; Art. 55 Abs. 1 der Verfassung des Katholischen Konfessionsteils des Kantons St. Gallen, sGS173.5, VKK). Im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses durch die Beschwerdegegnerin am 27. April 2012 galt das am 1. Januar 2012 in Kraft getretene Personalreglement der Beschwerdegegnerin samt den dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen (act. 11/1 Beilage 21). Das Dienstverhältnis,

welches Beschwerdeführerin und Beschwerdegegnerin am 22. Juni 2000 eingegangen sind, ist gemäss Art. 4 des Personalreglements öffentlich-rechtlicher Natur. Es endet unter anderem durch Kündigung (Art. 7 Abs. 1 Ingress und lit. a Personalreglement). Art. 8 Abs. 1, 2 und 3 des Personalreglements enthalten Regelungen zu Kündigungsfristen und -terminen, aber keine ausdrückliche Bestimmung zur Frage, wann eine Kündigung als zur Unzeit zu gelten hat. Das Personalreglement enthält diesbezüglich auch keine Verweisungsnorm. Gemäss Art. 28 des Personalreglements wird bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Unfall der volle Lohn während 12 Monaten innert dreier Jahre ausgerichtet. Nach Art. 44 der Gemeindeordnung gilt das kantonale Gemeindegesetz als ergänzendes Recht, soweit der Konfessionsteil keine abweichende Regelung trifft. Soweit die Gesetzgebung des Konfessionsteils keine Regelung enthält, werden gemäss Art. 71 Abs. 1 VKK die Vorschriften des kantonalen Rechts sachgemäss angewendet. Das noch nicht in Kraft gesetzte Dekret über das Personalwesen ([www.sg.kath.ch Downloads/Rechtsbuch; Personaldekret](http://www.sg.kath.ch/Downloads/Rechtsbuch;Personaldekret)), das ergänzend auch das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der katholischen Kirchgemeinden regeln wird, bestimmt in Art. 16 Abs. 1, dass das Arbeitsverhältnis während Krankheit oder Unfall frühestens auf den Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung endet, gekündigt werden kann, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter missachte die Meldepflicht oder wirke bei der Betreuung bei krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht oder ungenügend mit. Mangels anwendbarer Vorschriften der Beschwerdegegnerin und des Katholischen Konfessionsteils des Kantons St. Gallen gelten die Regeln des kantonalen Gemeindegesetzes. Gemäss Art. 95 Abs. 2 des Gemeindegesetzes (sGS 151.2, GG) wird das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis durch Reglement geordnet (Satz 1); ist nichts anderes bestimmt, wird das Personalgesetz sachgemäss angewendet (Satz 2). In der bis 30. Mai 2012 geltenden Fassung verwies diese Bestimmung auf die personalrechtlichen Regelungen des Staatsverwaltungsgesetzes (nGS 43-110, StVG). Art. 67 ff. StVG wurden per 1. Juni 2012 durch das Personalgesetz abgelöst. Hinsichtlich des Kündigungsschutzes waren gemäss Art. 83 StVG die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (SR 220, OR) sachgemäss anwendbar, soweit durch Verordnung keine weitergehenden Kündigungsschutzbestimmungen vorgesehen waren. Gemäss Art. 65 Abs. 1 der Verordnung über den Staatsdienst (nGS 43-3) konnte das Dienstverhältnis während Krankheit oder Unfall erst nach Ablauf des Besoldungsanspruchs gekündigt werden. Die Regelung deckt sich im Grundsatz mit Art. 25 Abs. 1 PersG (vgl. Personalgesetz, Botschaft und Entwurf der Regierung vom 27. April 2010, in: BBl 2010 S. 1585 ff., S. 1625). Die Arbeitgeberin kann das Dienstverhältnis dementsprechend nicht kündigen, solange der Arbeitnehmerin ein Besoldungsanspruch bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit zusteht. Beide Bestimmungen regeln die Folgen einer Kündigung während dieser Zeit nicht. Insbesondere wird nicht ausdrücklich festgehalten, die Kündigung sei nichtig (vgl. Art. 336c Abs. 2 OR) oder deren Wirkung werde entsprechend hinausgeschoben. Die Formulierung, das Dienstverhältnis könne nicht gekündigt werden, deutet auf die Unwirksamkeit der Kündigung hin.

E. 2.1.2

Zwischen den Parteien ist umstritten, ob die Beschwerdegegnerin das Dienstverhältnis während Krankheit oder Unfall der Beschwerdeführerin vor Ablauf ihres Besoldungsanspruchs gekündigt hat. Die Beweislast für die Arbeitsunfähigkeit liegt grundsätzlich beim Arbeitnehmer. Die direkte Beweisführung über den Rechtsbegriff der Arbeitsunfähigkeit ist ausgeschlossen. Das Arztzeugnis stellt kein absolutes Beweismittel,

sondern lediglich eine Parteibehauptung dar. Obwohl der Beweis der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfalls in der Regel durch ärztliches Zeugnis erbracht wird, bewirkt der Anscheinsbeweis keine Beweislastumkehr. Es bleibt eine Frage der Beweiswürdigung, ob ein Gericht darauf abstellt. Denn mit welchen Mitteln der Sachverhalt abzuklären und wie das Ergebnis davon zu würdigen ist, schreibt die Beweislastregel dem Gericht nicht vor; diese Bestimmung schliesst selbst eine vorweggenommene Beweiswürdigung und Indizienbeweise nicht aus. Hat der Arbeitgeber begründete Zweifel an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses oder ist es vertraglich vereinbart, so ist er berechtigt, auf eigene Kosten eine vertrauensärztliche Untersuchung zu verlangen (vgl. BGer 8C_619/2014 vom 13. April 2015 E. 3.2.1). Weshalb diese Grundsätze mangels abweichender besonderer Regeln nicht auf das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zur Anwendung gelangen sollten, ist nicht ersichtlich und wird von den Verfahrensbeteiligten auch nicht geltend gemacht.

E. 2.1.3

Die Vorinstanz ist vom Arztzeugnis vom 18. Februar 2012 ausgegangen, welches der Beschwerdeführerin krankheitsbedingt vom 7.-14. Februar 2012 eine 25-prozentige Arbeitsfähigkeit und ab 18. Februar 2012 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit attestierte (act. 11/8 Beilage 3/3). Zur Dauer der vollständigen Arbeitsunfähigkeit äusserte sich das Zeugnis nicht. Die Vorinstanz hat deshalb das Zeugnis zu Recht als unvollständig bezeichnet. Weshalb aus diesem Zeugnis in freier Beweiswürdigung hätte geschlossen werden müssen, die vollständige Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin habe im Zeitpunkt der Kündigung am 27. April 2012 noch andauert, wird in der Beschwerde nicht dargelegt. Der Hinweis in der Stellungnahme vom 10. Juli 2015, Arztzeugnisse könnten auch auf unbeschränkte beziehungsweise nicht absehbare Zeitdauer ausgestellt werden, ist unbehelflich. Selbst wenn Arztzeugnisse auf unbestimmte Zeit ausgestellt werden dürfen, durfte die Beschwerdeführerin unter den konkreten Umständen nicht davon ausgehen, ihre Arbeitsunfähigkeit gelte bis zum Zeitpunkt des Wiederanbietens der Arbeit als belegt. Obwohl die Beschwerdegegnerin am 21. Februar 2012 die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht stellte und – entsprechend dem Wunsch der Beschwerdeführerin vom 8. März 2012 – am 26. März 2012 die Gründe dafür nannte sowie Zweifel an der Krankheit der Beschwerdeführerin äusserte, beschränkte sich die Beschwerdeführerin darauf, am 12. April 2012 die Einreichung eines neuen Arztzeugnisses anzubieten. Unter den konkreten Umständen – teilweise Arbeitsfähigkeit vom 7.-14. Februar 2012, keine Angabe im Arztzeugnis zur Dauer der krankheitsbedingten vollständigen Arbeitsunfähigkeit ab 18. Februar 2012, Zweifel der Arbeitgeberin an der Krankheit, zwei Monate nach Ausstellung des letzten Zeugnisses, und Androhung der Einstellung der Lohnzahlung – hätte die Beschwerdeführerin, die arbeitsvertraglich zum Nachweis ihrer Arbeitsunfähigkeit verpflichtet war, zumindest ein weiteres Arztzeugnis einreichen müssen, das ihr zumindest – ohne die von der Beschwerdegegnerin gewünschten weitergehenden „klärenden Auskünfte“ – andauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit attestierte. Demgegenüber hat sie entsprechend ihrer eigenen Darstellung vielmehr am 8. März 2012 und am 12. April 2012 ihre Arbeitskraft angeboten. Unbehelflich ist auch der Einwand der Beschwerdeführerin in der Stellungnahme vom 10. Juli 2015, bei der Pflicht zur Einreichung eines Arztzeugnisses handle es sich nur um eine Ordnungsvorschrift, zumal die Beschwerdeführerin die Gesundheitsstörung auch nicht mit anderen – geeigneten – Beweismitteln nachwies (vgl. Streiff/von Känel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, N 12 zu Art. 324a/b OR). Insbesondere genügen dafür angesichts der ebenfalls am 18. Februar 2012 für die Zeit

vom 7.-14. Februar 2012 ärztlich bescheinigten teilweisen Arbeitsfähigkeit und des Wechsels in der Beschreibung der Ursache der Arbeitsunfähigkeit, die pauschalen Hinweise auf die Folgen des Motorradunfalls vom 27. August 2011 nicht. Die Beschwerdeführerin erachtet sodann die Androhung der Einstellung der Lohnfortzahlung als befremdlich. Dieses Vorgehen der Beschwerdegegnerin ist aber insoweit nachvollziehbar, als die Lohnfortzahlung als Anerkennung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin hätte aufgefasst werden können und der Beschwerdeführerin so vorgängig das rechtliche Gehör gewährt werden konnte. Zudem entbindet dies die Beschwerdeführerin nicht von Beweislast für die von ihr geltend gemachte Arbeitsunfähigkeit.

E. 2.1.4

Zusammenfassend erweist sich die vorinstanzliche Beweiswürdigung, die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung sei nicht ausreichend dargetan, als nachvollziehbar. Insbesondere verletzt sie keine Beweiswürdigungsregeln. Unter diesen Umständen kann die Rechtzeitigkeit der von der Beschwerdeführerin im Beschwerdeverfahren eingereichten – neue ärztliche Berichte und Zeugnisse – und offerierten – Parteibefragung und Befragung von Ärzten – Beweismittel offen bleiben.

E. 2.2

Angesichts des einheitlichen Beschwerdeantrags geht die Beschwerdeführerin davon aus, auch ein fehlender sachlicher Grund für die Kündigung führe – wie die Kündigung zur Unzeit – zur Nichtigkeit der Kündigung. Ob ein fehlender sachlicher Grund nicht viel eher zur Ungültigkeit der Kündigung führen müsste, kann angesichts der vergleichbaren Folgen und des Ergebnisses der materiellen Beurteilung offen bleiben.

E. 2.2.1

Nach Art. 8 Abs. 1 des Personalreglements ist eine Kündigung durch die Beschwerdegegnerin auf Verlangen zu begründen. Die Regelung äussert sich nicht zu den Anforderungen an die Gründe, welche eine Kündigung rechtfertigen. Gemäss dem bis 31. Mai 2012 anwendbar gewesenen Art. 82 Abs. 1 Satz 1 StVG konnte das Angestelltenverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Bestimmung regelte die inhaltlichen Anforderungen an eine Kündigung nicht. Soweit durch Verordnung keine weitergehenden Kündigungsschutzbestimmungen vorgesehen waren (vgl. dazu Art. 65 der aufgehobenen Verordnung über den Staatsdienst), wurden gemäss Art. 83 StVG Art. 336 ff. OR sachgemäss angewendet. Gleiches gilt im Übrigen auch im neuen Personalrecht (vgl. Art. 25 Abs. 3 PersG). In Lehre und Rechtsprechung ist unbestritten, dass Kündigungen, welche gemäss Obligationenrecht missbräuchlich wären, im öffentlichen Dienstrecht als willkürlich im Sinn von Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (SR 101, BV) gelten (vgl. ZBl 99/1998 S. 477; vgl. auch VerwGE K 2008/4 vom 16. Juni 2009 E. 2.2.5.). Die Missbräuchlichkeit der Kündigung kann in einem krassen Missverhältnis der Interessen begründet liegen. Dies ist bei Art. 336 OR der Fall, da es hier um eine gesetzliche Einschränkung der Vertragsfreiheit zugunsten des Sozialschutzes des Arbeitnehmers geht. Die Ausübung des an und für sich bestehenden Rechts zur Kündigung darf nicht zu einer sozial stossenden Missachtung der Interessen des Arbeitnehmers durch ungerechtfertigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen. Die

Beurteilung der Missbräuchlichkeit setzt eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls voraus (vgl. BGer 8C_122/2009 vom 24. Februar 2010 E. 4.2 mit Hinweis auf BGE 132 III 115 E. 2.4 f. und 131 III 535 E. 4.2).

E. 2.2.2

Die Vorinstanz hat die Rechtfertigung für die Kündigung in der geplanten Zusammenlegung geringer Sekretariatspensen in der Seelsorgeeinheit X. West erblickt. Daran vermochte ihrer Auffassung nach nichts zu ändern, dass die Organisation nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin unverändert bestehen blieb. Das Verhalten der Beschwerdegegnerin im Zusammenhang mit der angeblich geplanten und zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin führenden Neuorganisation der Sekretariate erscheint widersprüchlich. Die Beschwerdegegnerin beruft sich gegenüber der Beschwerdeführerin auf die beabsichtigte Zusammenlegung kleiner Pensen und den Umstand, dass die Beschwerdeführerin nicht in der Lage sei, ein grösseres Pensum zu übernehmen, rechtfertigt aber anschliessend die Abkehr von diesen Plänen damit, die im Sekretariat R. tätige Sekretärin habe erkannt, dass ihr das aufgrund der zusätzlichen Arbeit des Sekretariats Q. erhöhte Pensum auf Dauer doch zu viel würde. Die gegenüber der Beschwerdeführerin mit der Zusammenlegung von Pensen begründete Kündigung steht dementsprechend in einem gewissen Widerspruch zur späteren Weiterführung der Kleinpensen unter Berücksichtigung der Wünsche einer anderen Sekretariatsmitarbeiterin. Die Beschwerdegegnerin beurteilt die Begründung nicht als missbräuchlich, weil die Neuorganisation während der Abwesenheit der Beschwerdeführerin tatsächlich umgesetzt worden sei. Der Mitarbeiterin, welche das Sekretariat in R. betreute und welcher das grössere Pensum auf die Dauer doch zu viel geworden wäre, sei aus Rücksicht darauf, dass sie ihre Arbeit immer sehr gut und zuverlässig gemacht hatte, ihr Know-How nicht verloren gehen sollte und sie – anders als die Beschwerdeführerin – ihre Einsatzfähigkeit stets zutreffend angegeben und wie angegeben eingehalten habe, nicht gekündigt worden. Diese Argumentationsweise zeigt, dass die Beschwerdegegnerin die Kündigung zum Anlass nahm, die Sekretariatssituation in den Pfarreien R. und Q. zu überdenken und letztlich nicht umgekehrt eine geplante Neuorganisation Anlass für die Kündigung war. Angesichts der weiteren Kündigungsgründe kann die Frage, ob diese Begründung missbräuchlich war, offen bleiben.

E. 2.2.3

Die Beschwerdegegnerin hat die Kündigung auch mit einem widersprüchlichen und unglaubwürdigen sowie pflichtwidrigen Verhalten der Beschwerdeführerin begründet. Die Vorinstanz hat diesen Grund als nicht erheblich beurteilt, weil bei einer möglicherweise nicht gerechtfertigten Arbeitsabsenz die Beweislast für eine Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber liege. Die Beschwerdegegnerin führt dazu aus, Kündigungsgrund sei nicht die Frage der Arbeitsunfähigkeit als solche gewesen, sondern der Umstand, dass die Beschwerdeführerin zum behaupteten Krankenstand wiederholt keine beziehungsweise keine verlässlichen und aktuellen Informationen geschweige denn Zeugnisse beigebracht habe, weshalb letztlich auch das Vertrauen beeinträchtigt gewesen sei. Dem hält die Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 10. Juli 2015 entgegen, sie habe sich nicht pflichtwidrig verhalten. Weder müssten Arztzeugnisse befristet sein noch dem Arbeitgeber Diagnosen mitgeteilt werden. Sie wirft die Frage auf, wieso die Beschwerdegegnerin bei den geltend gemachten Zweifeln an der Arbeits(un)fähigkeit der Beschwerdeführerin keine

vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet habe. Die Beschwerdeführerin habe die Einreichung eines weiteren Arztzeugnisses angeboten. Gemäss Art. 321a Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer unter anderem die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (vgl. auch Art. 32 Abs. 1 und 2 sowie Art. 36 Personalreglement). Gegenstand der Treuepflicht des Arbeitnehmers ist unter anderem die Verpflichtung, den Arbeitgeber über alle für ihn wesentlichen Tatsachen unaufgefordert, wahrheitsgetreu, vollständig und rechtzeitig zu informieren beziehungsweise Auskunft zu geben. So traf beispielsweise eine kranke Mitarbeiterin eines Genfer Coop-Restaurants die Pflicht, den Arbeitgeber rasch, kontinuierlich und vollständig über Tatbestand, Grad und voraussichtliche Dauer ihrer Arbeitsunfähigkeit zu informieren (vgl. Streiff/von Känel/Rudolph, a.a.O., N 7 [Fallgruppe 8] zu Art. 321a OR). Ob die Beschwerdeführerin – die widersprüchlich argumentiert, wenn sie gleichzeitig geltend macht, sie sei im Zeitpunkt der Kündigung arbeitsunfähig gewesen und habe aber auch ihre Arbeitskraft angeboten – ihrer Treuepflicht ausreichend nachgekommen ist, wenn sie die Einreichung eines weiteren Arztzeugnisses offerierte, kann indessen ebenfalls offen bleiben.

E. 2.2.4

Die Beschwerdegegnerin begründet die objektive Unmöglichkeit der Wiederaufnahme der Arbeit durch die Beschwerdeführerin in der Pfarrei Q. unter anderem mit dem „unrühmlichen Abgang“ des bisherigen Pfarrers und langjährigen Vorgesetzten der Beschwerdeführerin, mit dem sie sich völlig identifiziert habe und dem sie „auch persönlich überaus eng verbunden“ gewesen sei. Sie habe dessen „Frustration und Schmerz 1:1“ übernommen beziehungsweise geteilt. Eine Zusammenarbeit mit dem neuen Pfarreibeauftragten ad interim, Pfarrer B.M., sei anlässlich der Arbeitsversuche im Januar/Februar 2012 de facto unmöglich gewesen. Die „internalisierten Frustrationen und die daraus sich ergebende fehlende Arbeitsmotivation“ dürften sich auch als „psychische Belastung“ manifestieren. Diese Belastungssituation sei hinzunehmen als objektive Verunmöglichung der konstruktiven und engagierten, belastungsfreien und offenen Weiterarbeit im Sekretariat der Pfarrei Q. In Rücksichtnahme auf die Pfarrei Q. und das neue Seelsorgeteam sei eine Weiterführung einer letztlich nur noch „formalen“ Anstellung weder zumutbar noch vertretbar. Das enge Naheverhältnis zum früheren Pfarrer, das in der Pfarrei wohlbekannt sei, würde bei einer Wiederaufnahme der Tätigkeit durch die Beschwerdeführerin zudem zu einer Fortsetzung und Vertiefung der Polarisierung in der Pfarrei führen müssen. Dies und ihr eigenes belastetes Verhältnis zu Messmer, Pfarreibeauftragtem und Pfarreirat seien überaus gewichtige zusätzliche Gründe, die eine Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses objektiv als unmöglich erscheinen liessen. Im Rekursentscheid des Administrationsrates vom 11. Februar 2014 wird im Zusammenhang mit den Einigungsbemühungen vor dieser Instanz ausgeführt, die Beschwerdeführerin wolle unbedingt ihre Anstellung in Q. weiterführen beziehungsweise wieder aufnehmen. Sie sei nach der Kündigung keiner Arbeit mehr nachgegangen, beziehe eine volle IV-Rente bei einem Invaliditätsgrad von 70 Prozent und wolle die restlichen 30 Prozent an keinem anderen Ort als im Pfarramt Q. arbeiten. Sie habe unter dem Weggang des Pfarrers sehr gelitten und wegen Mobbing psychologische Hilfe in Anspruch nehmen müssen. Die Wiederaufnahme der Tätigkeit der Beschwerdeführerin im Pfarramt Q. im Januar 2012 scheiterte nach ihrer eigenen Darstellung nicht an unfallbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Vielmehr erhob sie Mobbingvorwürfe gegenüber dem nach dem Abgang des früheren Pfarrers, dem sie nahe stand, für die Pfarrei Q. zuständigen Priester und weiteren mitverantwortlichen Personen in der Pfarrei und im Kreiskirchenrat. Die

Mobbingvorwürfe gehen zudem auf die Zeit vor der Demission des früheren Pfarrers zurück (act. 11/8 Beilage 6/1.37). Mit Blick auf die seit längerer Zeit bestehenden Spannungen zwischen den in der Pfarrei mitarbeitenden Personen, in denen der frühere Pfarrer und offenbar auch die ihm nahe stehende Beschwerdeführerin eine zentrale Rolle spielten, erscheint es objektiv nachvollziehbar, dass von der Beschwerdeführerin als ungerecht erlebte Verhaltensweisen nach wie vor von Bedeutung bleiben würden. Die Versuche, die Arbeit wieder aufzunehmen, zeigen, dass die Beteiligten sich gegenseitig die Verantwortung für deren Scheitern zuwiesen. Unter diesen Umständen ist es nachvollziehbar, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses objektiv nicht zumutbar war.

E. 2.2.5

Der Hinweis auf die objektive Unmöglichkeit der weiteren Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und den weiteren in der Pfarrei Q. mitarbeitenden Personen erweist sich dementsprechend als zulässiger Kündigungsgrund.

E. 3

Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet. Sie ist abzuweisen.

E. 4

Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die amtlichen Kosten des Beschwerdeverfahrens der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 95 Abs. 1 VRP). In Beschwerdeverfahren betreffend das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis werden gemäss Art. 97bis Abs. 1 Ingress und lit. b VRP in Verbindung mit Art. 343 Abs. 3 OR (seit 1. Januar 2011 Art. 113 Abs. 2 Ingress und lit. d der Schweizerischen Zivilprozessordnung; SR 272, ZPO) bis zu einem Streitwert von CHF 30'000 keine amtlichen Kosten erhoben. In der Beschwerde wird weder ein Streitwert beziffert noch die mit Blick auf Art. 92 Abs. 2 ZPO zutreffend erscheinende vorinstanzliche Feststellung, die voraussichtlichen Lohnzahlungen – die 1964 geborene Beschwerdeführerin erzielte zuletzt einen Jahreslohn von über CHF 22'000 – überstiegen die Streitwertgrenze, beanstandet (vgl. dazu R. Hirt, Die Regelung der Kosten nach st. gallischem Verwaltungsrechtspflegegesetz, St. Gallen 2004, S. 123 mit Hinweisen). Auf die Erhebung ist dementsprechend nicht zu verzichten. Eine Entscheidegebühr von CHF 2'000 erscheint angemessen (Art. 7 Ziffer 222 der Gerichtskostenverordnung, sGS 941.12). Sie ist mit dem von der Beschwerdeführerin in gleicher Höhe geleisteten Kostenvorschuss zu verrechnen. Nach Art. 98 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 98bis VRP werden den am Beschwerdeverfahren Beteiligten ausseramtliche Kosten nach Obsiegen und Unterliegen auferlegt. Indessen hat das Gemeinwesen im Beschwerdeverfahren – auch im dienstrechtlichen (vgl. VerwGE B 2005/142 vom 6. Dezember 2005 E. 2) – nach der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung regelmässig keinen Anspruch auf die Entschädigung ausseramtlicher Kosten (vgl. Cavelti/Vögeli, Verwaltungsgerichtsbarkeit im Kanton St. Gallen, 2. Aufl. 2003, Rz. 825 ff.). Als Gemeinwesen im Sinn dieser Rechtsprechung haben auch die als öffentlich-rechtliche Körperschaften anerkannten katholischen Kirchgemeinden zu gelten (vgl. Art. 109 Abs. 1 Ingress und lit. a KV). Ausseramtliche Kosten sind deshalb nicht zu entschädigen. Demnach erkennt das Verwaltungsgericht zu Recht: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Beschwerdeführerin bezahlt die amtlichen Kosten des Beschwerdeverfahrens von CHF 2'000 unter Verrechnung mit dem von ihr in gleicher Höhe geleisteten Kostenvorschuss. 3. Ausseramtliche Kosten werden nicht entschädigt. Der Präsident

Der

Gerichtsschreiber Eugster

Scherrer

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