

SG_VERWALTUNGSREKURSKOMMISSION III/2-2024/1 vom 23. Januar 2025

Sg Verwaltungsrekurskommission, 2025-01-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_III_2-2024_1

FR: SG_VERWALTUNGSREKURSKOMMISSION III/2-2024/1 du 23 janvier 2025

IT: SG_VERWALTUNGSREKURSKOMMISSION III/2-2024/1 del 23 gennaio 2025

Regeste

Art. 79 PersG (sGS 143.1). Im personalrechtlichen Klageverfahren nach Art. 79 PersG ist in der Regel Leistungsklage zu erheben. Die Feststellungsklage kommt nur subsidiär in Frage und setzt voraus, dass eine Ungewissheit über die Sach- oder Rechtslage besteht, der Fortbestand dieser Ungewissheit unzumutbar ist und zudem die Ungewissheit nicht anders, namentlich nicht durch eine Leistungs- oder Gestaltungsklage, beseitigt werden kann. Genugtuungsansprüche sind in einem gesonderten Staatshaftungsverfahren geltend zu machen. Die Klägerin wurde ohne Vorwarnung zu einem Gespräch zitiert, an welchem ihr im Verlauf von der Beklagten eine vorgefertigte Aufhebungsvereinbarung vorgelegt wurde, welche gleichentags unterschrieben werden musste. Somit wurde der Klägerin von der Beklagten keine angemessene Bedenkzeit gewährt, in welcher sie die Vereinbarung hätte studieren oder mit Vertrauenspersonen besprechen können. Somit ist die Aufhebungsvereinbarung ungültig. (Verwaltungsrekurskommission, Abteilung III/2, 23. Januar 2025, III/2-2024/1).

Erwägungen

E. 1

a) Die Eintretensvoraussetzungen sind von Amtes wegen zu prüfen. Die VRK beurteilt personalrechtliche Klage in erster, das Verwaltungsgericht in zweiter Instanz. Das Anhängigmachen der personalrechtlichen Klage setzt das Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungsstelle in Personalsachen voraus. Die personalrechtliche Klage ist innert drei Monaten seit Abschluss des Schlichtungsverfahrens zu erheben. Sie kann gegen personalrechtliche Massnahmen des Arbeitgebers, ausgenommen gegen die Kündigung und fristlose Kündigung, oder zur Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis oder wegen Kündigung oder fristloser Kündigung erhoben werden (Art. 78 ff. des Personalgesetzes, sGS 143.1, abgekürzt: PersG, i.V.m. Art. 71e Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege, sGS 951.1, abgekürzt: VRP). b) Die Klägerin reichte ihr Schlichtungsbegehren bei der Schlichtungsstelle für Personalsachen der St. Galler Gemeinden ein. Gestützt auf das Personalreglement der Beklagten wurde das Begehren zuständigkeitshalber an die Schlichtungsstelle für Arbeitsverhältnisse E. ___ weitergeleitet, welche mangels Einigung am 29. Februar 2024 eine Klagebewilligung ausstellte. Die dreimonatige Frist zur Erhebung der personalrechtlichen Klage ab Abschluss des Schlichtungsverfahrens wurde gewahrt; die Klage erfolgte rechtzeitig. Sie erfüllt in formeller und inhaltlicher Hinsicht die gesetzlichen Anforderungen (Art. 81 PersG; Art. 82 PersG i.V.m. Art. 48 Abs. 1 VRP). Die VRK ist zur Prüfung von vermögensrechtlichen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis oder wegen Kündigung zuständig.

E. 2

a) Gemäss Art. 71f VRP richtet sich die Klage vor der VRK sachgemäss nach den Vorschriften über den Rekurs, sofern Art. 71e-g VRP nichts anderes bestimmen. Rekurs- und Klageverfahren unterscheiden sich jedoch grundlegend. Der Rekurs ist dadurch gekennzeichnet, dass ein Rekurrent eine durch eine Verwaltungsbehörde gegen ihn erlassene Verfügung anfechtet. In der Regel gibt es neben dem Rekurrenten keine weitere Partei im Verfahren. Beim Klageverfahren hingegen handelt es sich um ein Zweiparteienverfahren, III/2-2024/1 4/15

bei dem sich die kontradiktorischen Positionen der klagenden und der beklagten Partei gegenüberstehen, wie dies auch im Zivilprozess der Fall ist. Die meisten Vorschriften über den Rekurs sind folglich im Klageverfahren unpassend, was dazu führt, dass die zivilprozessualen Vorschriften im verwaltungsrechtlichen Klageverfahren subsidiäre Anwendung finden. Das heisst unter anderem, dass das Gericht im Klageverfahren den Sachverhalt nur dann von Amtes wegen abklärt, wenn dies wesentliche öffentliche Interessen gebieten. Die Parteien bestimmen durch ihre Behauptungen, Bestreitungen und Beweisanträge den Sachverhalt, über den das Gericht zu entscheiden hat. Dementsprechend ist das Klageverfahren von der Dispositions- und der Verhandlungsmaxime geprägt (PKVRP/SG-GMÜNDER, Art. 71e-71g N 23 ff.). b) Aufgrund der Dispositionsmaxime kann das Gericht der Klägerin nicht mehr und nichts anderes zusprechen, als sie verlangt (Art. 58 Abs. 1 ZPO). Dementsprechend hohe Anforderungen sind an die Formulierung des Rechtsbegehrens zu stellen. Das Rechtsbegehren bildet die Vorlage für das Urteilsdispositiv. Es muss ausreichend bestimmt sein. Rechtsbegehren, die sich auf die Zahlung einer Geldleistung beziehen, sind zu beziffern (Art. 84 Abs. 2 ZPO). Nicht in das Rechtsbegehren aufzunehmen sind Rechtsgrund und Begründung. Ist es der klagenden Partei unmöglich oder unzumutbar, ihre Forderung bereits zu Beginn des Prozesses zu beziffern, so kann sie eine unbezifferte Forderungsklage erheben. Sie muss jedoch einen Mindestwert angeben, der als vorläufiger Streitwert gilt. Die Forderung ist zu beziffern, sobald die klagende Partei nach Abschluss des Beweisverfahrens oder nach Auskunftserteilung durch die beklagte Partei dazu in der Lage ist (Art. 85 ZPO). Zur Bestimmung von Rechtsbegehren gehört auch, dass bei mehreren Rechtsbegehren anzugeben ist, in welchem Verhältnis diese zueinander stehen. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, zwischen mehreren Rechtsbegehren zu wählen (SOGO, in: FHB Zivilprozessrecht, N 10.198). Fehlende Bestimmtheit der Rechtsbegehren bildet keinen Mangel, der sich nach Art. 132 Abs. 1 ZPO beheben lässt, weshalb keine Nachfrist zur Verbesserung eingeräumt wird. Bleibt bei der positiven Leistungsklage ein Rechtsbegehren unbestimmt bzw. unbeziffert, ist auf die Klage nicht einzutreten. Zuvor ist aber zu prüfen, ob sich Klagebegehren objektiv nach allgemeinen Grundsätzen und unter Berücksichtigung von Treu und Glauben im Lichte der Begründung auslegen lassen. Die richterliche Fragepflicht gemäss Art. 56 ZPO soll in erster Linie verhindern, dass juristische Laien durch ihre Unkenntnis um ihr Recht gebracht werden. Sie wird zwar nicht grundsätzlich ausgeschlossen, wenn die Parteien anwaltlich vertreten sind, darf jedoch nicht dazu dienen, prozessuale Nachlässigkeiten auszugleichen (vgl. SOGO, in: FHB Zivilprozessrecht, 1. Aufl. 2020, N 10.196 ff.; MARGHITOLA, in: FHB Zivilprozessrecht, N 4.53 ff.; BSK ZPO-GEHRI, 4. Aufl. 2024, Art. 56 N 3; III/2-2024/1 5/15

BSK ZPO-DORSCHNER, a.a.O., Art. 84 N 11; Urteil des Bundesgerichts [BGer] 5A_753/2018 vom 21. Januar 2019 E. 3.1). c) Im personalrechtlichen Klageverfahren nach

Art. 79 PersG ist in der Regel Leistungs- klage zu erheben. Die Feststellungsklage kommt nur subsidiär in Frage und setzt voraus, dass eine Ungewissheit über die Sach- oder Rechtslage besteht, der Fortbestand dieser Ungewissheit unzumutbar ist und zudem die Ungewissheit nicht anders, namentlich nicht durch eine Leistungs- oder Gestaltungs- klage, beseitigt werden kann. Sind diese Voraus- setzungen nicht erfüllt, kann auf Feststellungsbegehren mangels Rechtsschutzinteresse nicht eingetreten werden (HISCHIER/PORTMANN/WILLYANTO, in: FHB Arbeitsrecht, 1. Aufl. 2018, N 23.12; Entscheid des Verwaltungsgerichts [VerwGE] K 2015/3, K 2017/3 vom 18. November 2020 E. 2.2, im Internet abrufbar unter: www.sg.ch/recht/gerichte und dort unter Rechtsprechung, bestätigt durch BGer 8C_795/2020 vom 17. August 2021 E. 4.2). d) Mit Antrag 1 verlangt die Klägerin die Feststellung, dass zwischen ihr und der Beklagten ein gültiges und unaufgelöstes Arbeitsverhältnis bestehe. Im vorliegenden Fall müsste ge- prüft werden, ob die Aufhebungsvereinbarung vom 12. September 2023 gültig ist. Inwieweit diesbezüglich ein Feststellungsinteresse besteht, ist nicht ersichtlich. Die allfällige Ungül- tigkeit der Aufhebungsvereinbarung können und müssen im Rahmen einer Leistungsklage geprüft werden. Dementsprechend ist auf Antrag 1 nicht einzutreten. e) Mit Antrag 2 verlangt die Klägerin die Zahlung ausstehender Lohnrückstände. Dieses Rechtsbegehren ist ausreichend bestimmt, bezieht sich auf die Zahlung einer Geldleistung und ist beziffert. Auf diesen Antrag ist einzutreten. f) In Ziffer 3 macht die Klägerin Genugtuungsansprüche in der Höhe von Fr. 15'000.– gel- tend. Diese Genugtuungsansprüche gestützt auf vertragswidriges Verhalten respektive ei- ner schweren Fürsorgepflicht- respektive Persönlichkeitsverletzung sind nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Derartige Forderungen müssten in einem gesonderten Staatshaftungsverfahren geltend gemacht werden (vgl. BGer 8C_450/2022 vom 30. März 2023 E. 2.5). Auf dieses Rechtsbegehren ist mangels Zuständigkeit der VRK nicht einzu- treten. g) Die Beklagte beantragt in der Klageantwort unter anderem, es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien per 31. Dezember 2024 in gegenseitigem Einver- nehmen beendet wurde. Eventualiter seien die Weiterbildungs- und Beförderungskosten III/2-2024/1 6/15

zurückzuerstatten. Bei diesen Begehren handelt es sich prozessrechtlich um eine Wider- klage. Das VRP kennt – im Gegensatz etwa zu Art. 224 ZPO – keine Widerklage. Eine solche ist auch im Personalgesetz nicht vorgesehen. Genauso wenig gibt es im VRP einen Anschlussrekurs oder eine Anschlussbeschwerde. Die Möglichkeit einer Widerklage wäre aus prozessökonomischen Gründen allenfalls sinnvoll, müsste aber im Gesetz vorgesehen sein (vgl. PKVRP/SG-GMÜNDER, Art. 71e-71g N 11). Die Beklagte kann deshalb mangels entsprechender gesetzlicher Grundlage keine Widerklage erheben; auf die entsprechenden Begehren ist somit nicht einzutreten.

E. 3

Zur Prüfung der geltend gemachten Lohnrückstände ist in materieller Hinsicht zunächst zu prüfen, ob die Aufhebungsvereinbarung vom 12. September 2023 rechtsgültig zustan- degekommen ist. a) Die Klägerin macht geltend, dass die Auflösungsvereinbarung ungültig beziehungsweise nichtig sei. Sie habe keinerlei Bedenk- respektive Reflexionsfrist erhalten und habe sich inhaltlich nicht zur Vereinbarung äussern oder inhaltliche Anpassungen einbringen können. Ihr sei eine vorgefertigte Aufhebungsvereinbarung vorgelegt worden, welche genau in die- ser Form an diesem Tag zu unterzeichnen gewesen sei. Sie sei nicht nur überrumpelt, son- dern auch massiv unter Druck gesetzt worden. Das Gespräch habe ohne Ankündigung stattgefunden und sie sei ohne vorgängige Beanstandungen mit diversen

haltlosen Vorwürfen konfrontiert worden. Dies sei umso überraschender gekommen, als sie unmittelbar vor ihren Ferien von ihrer Vorgesetzten noch für die Arbeit gelobt worden sei. Sie habe die Aufhebungsvereinbarung einzig unterschrieben, um den Raum verlassen und aus dieser für sie traumatischen Drucksituation entkommen zu können. Ihre psychische Vorbelastung sei der Beklagten bekannt gewesen und die Klägerin habe mehrfach unter Tränen geäussert, dass sie unbedingt den Raum verlassen müsse und nichts unterzeichnen könne. Die Drucksituation habe bei der bekanntermassen psychisch vorbelasteten Klägerin zu starken Symptomen einer Panikattacke geführt. Gemäss ärztlichem Attest vom 22. September 2023 sei sie daher urteilsunfähig gewesen. Die Beklagte hält dem entgegen, dass sie am Gespräch vom 12. September 2023 korrekt, äusserst wertschätzend, einfühlsam und verständnisvoll vorgegangen sei. Die Klägerin habe im Gespräch bald ihren Wunsch bekannt gegeben, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Nach dieser Erklärung sei das Gespräch sehr lange fortgeführt worden, da es der Klägerin ein Bedürfnis gewesen sei, die Ereignisse im Detail zu besprechen. Die Beklagte habe sich aus Wertschätzung und Anerkennung sehr viel Zeit für dieses Gespräch genommen. Die III/2-2024/1 7/15

Klägerin habe alle zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses erforderlichen Dokumente unterschrieben und sich genügend Zeit genommen, den Arbeitsplatz und die Garderobe zu räumen. Die Klägerin habe um eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen gebeten. Auf diesen Wunsch hin sei die Vereinbarung ausgefertigt und unterzeichnet worden. Die Klägerin habe die Vereinbarung in aller Ruhe durchgelesen, habe sich Zeit dafür genommen und sei sich der Bedeutung bewusst gewesen. Es sei nun nachträglich nicht nachvollziehbar, weshalb sie bekannt gebe, unter Druck gestanden zu haben. Es habe keine Anhaltspunkte für Verwirrung oder Verunsicherung gegeben, die Klägerin habe stets ruhig, besonnen und bewusst agiert. b) Die Vertragsparteien sind gemäss Art. 19 Abs. 1 lit. c PersG berechtigt, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen zu beenden. Ein Vertrag über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses kann nach der Praxis zulässig sein, sofern er nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzes führt. Die Kündigungsschutzbestimmungen gemäss Art. 336 ff. OR und die hierzu ergangene bundesgerichtliche Rechtsprechung sind sachgemäss anwendbar (Art. 25 Abs. 3 PersG). Art. 341 Abs. 1 OR verbietet nur den einseitigen Verzicht und nicht auch den Vergleich, bei dem beide Parteien auf Ansprüche verzichten und damit ihr gegenseitiges Verhältnis klären. Im Einzelfall hat eine Interessenabwägung zu erfolgen, wobei zu beurteilen ist, ob die beidseitigen Ansprüche, auf die verzichtet wird, von ungefähr gleichem Wert sind. Die Vermutung, dass der Arbeitnehmer zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Hand bieten will, ist mithin nicht leichthin anzunehmen. Der Arbeitgeber darf vielmehr den Schluss auf einen derartigen Vertragswillen des Arbeitnehmers nach Treu und Glauben nur ziehen, wenn er sich aus dessen Verhalten unmissverständlich und zweifelsfrei ergibt. Ist ein übereinstimmender Wille, das Arbeitsverhältnis zu beenden, erstellt, ist für die Gültigkeit einer solchen Vereinbarung, soweit sie einen Verzicht auf Ansprüche aus zwingendem Recht bedeutet, zusätzlich vorausgesetzt, dass es sich beim Aufhebungsvertrag um einen echten Vergleich handelt, bei welchem beide Parteien Konzessionen machen (Urteil des Bundesgerichts [BGer] 4A_57/2021 vom 21. Juli 2021 E. 3.2.3). c) Wird der Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber aufgesetzt, so muss dem Arbeitnehmer zudem gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine genügende Überlegungsfrist zur Verfügung stehen. Ein Arbeitnehmer darf bei der Unterzeichnung nicht überrumpelt werden. Bei der Beurteilung der Frage, ob dem Arbeitnehmer eine ausreichende Überlegungsfrist eingeräumt worden ist, ist zu

berücksichtigen, inwiefern dieser vorab bereits Kenntnis vom Inhalt und der Wirkung des Aufhebungsvertrags hatte. Falls der Arbeitnehmer die wesent- III/2-2024/1 8/15

lichen inhaltlichen Vertragspunkte bereits kannte oder hätte kennen müssen, kann die Notwendigkeit der Überlegungsfrist entfallen. Relevant ist ebenfalls, wie der Arbeitnehmer mit dem vorgelegten Aufhebungsvertrag zurechtkommt und ob eine Überforderung für den Arbeitgeber erkennbar ist (BVGer A-958/2019 vom 15. Oktober 2019 E. 4.8 mit weiteren Hinweisen). Im Urteil 8C_176/2022 vom 21. September 2022 bezeichnete das Bundesgericht eine Bedenkzeit von zwei Tagen als ausreichend. Es akzeptierte im konkreten Fall sogar die Vereinbarung am gleichen Tag und anerkannte, dass der Arbeitnehmer auf die von der Arbeitgeberin angebotene Bedenkzeit wirksam verzichtete. Dies stützte das Bundesgericht unter anderem darauf, dass der Arbeitnehmer noch über den Inhalt der Vereinbarung verhandelte und ihm die Arbeitgeberin zusätzliche Zugeständnisse machte. d) Ziffer 10 der Aufhebungsvereinbarung vom 12. September 2023 hält unter anderem folgendes fest: "Diese Aufhebungsverfügung ist unpräjudiziell und wird ausschliesslich am 12. September 2023 zur Unterzeichnung angeboten. Bis zu ihrer Unterzeichnung durch beide Parteien bleibt sie unverbindlich." Auch aus dem Gesprächsprotokoll der Beklagten geht hervor, dass der Vorschlag zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einverständnis von der Beklagten auskam und diese die Aufhebungsvereinbarung bereits vor dem Gespräch vorbereitet hatte. Die Ausführungen der Beklagten, die Klägerin habe von sich aus eine Auflösungsvereinbarung gewünscht und auf eine Bedenkzeit verzichtet, werden aufgrund der Aktenlage nicht gestützt. Anhand der Akten ergibt sich klar, dass die Beklagte der Klägerin die fertig vorbereitete Auflösungsvereinbarung anlässlich des Gesprächs vom 12. September 2023 vorgelegt hat. Die Beklagte führte selbst aus, dass sie bis kurz vor dem Gespräch keine Anhaltspunkte für die Gründe hatte, welche die weitere Zusammenarbeit verunmögliche. Somit konnte auch die Klägerin vor dem Gespräch vom 12. September 2023 nicht damit rechnen, dass eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Raum steht. Zusammenfassend wurde die Klägerin ohne Vorwarnung zu einem Gespräch zitiert, an welchem ihr im Verlauf von der Beklagten eine vorgefertigte Aufhebungsvereinbarung vorgelegt wurde, welche gleichentags unterschrieben werden musste. Somit wurde der Klägerin von der Beklagten keine angemessene Bedenkzeit gewährt, in welcher sie die Vereinbarung hätte studieren oder mit Vertrauenspersonen besprechen können. Somit ist die Aufhebungsvereinbarung ungültig. Entsprechend kann offen bleiben, ob die Klägerin im Zeitpunkt der Unterzeichnung urteilsfähig war oder nicht.

E. 4

Nachdem die Gültigkeit der vorliegenden Aufhebungsvereinbarung zu verneinen ist, stellt sich die Frage nach den Rechtsfolgen. III/2-2024/1 9/15

a) Liegt Unzulässigkeit einer Aufhebungsvereinbarung vor, sind sich Lehre und Rechtsprechung darüber uneins, wie zu verfahren ist. Verschiedentlich wurde in der Rechtsprechung die Auffassung vertreten, es liege Nichtigkeit vor, weshalb die Parteien in die Lage zu versetzen seien, als ob nie ein Aufhebungsvertrag existiert hätte. Die Lehre stellt sich demgegenüber auch auf den Standpunkt, dass das Arbeitsverhältnis vorbehaltlich von Art. 336c Abs. 2 OR dennoch als beendet anzusehen sei, wobei dem Arbeitnehmer jedoch die umgangenen gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche erhalten blieben (Entscheid des Kantonsgerichts St. Gallen [KGer] BO.2016.10 vom 26. Oktober 2016 E. 2b). Das Kantonsgericht St. Gallen ging im vorgenannten Entscheid trotz der Ungültigkeit des

Aufhebungsvertrages nicht von einer Nichtigkeit der Aufhebungsvereinbarung aus und deutete diese in eine ordentliche Kündigung um. Da dies von keiner Partei beanstandet wurde, verzichtete das Bundesgericht auf die Prüfung der Frage, nach einem allfälligen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Zur Frage, ob eine ordentliche oder eine fristlose Kündigung anzunehmen sei, führte es jedoch aus, dass sich dies danach beurteile, ob der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, wenn er Kenntnis von der Ungültigkeit der Aufhebungsvereinbarung gehabt hätte, ordentlich oder fristlos aufgelöst hätte (BGer 4A_699/2016 vom 2. Juni 2017 E. 2.2). b) Wie in der vorzitierten Rechtsprechung erscheint es im vorliegenden Fall wenig sachgerecht, von einer Nichtigkeit der Aufhebungsvereinbarung auszugehen. Aus den Akten geht eindeutig hervor, dass die Beklagte aufgrund der Vorkommnisse keine Möglichkeit für eine weitere Zusammenarbeit sah. Es gibt deshalb keine Zweifel, dass diese, wenn die Klägerin die Aufhebungsvereinbarung nicht unterschrieben hätte, eine Kündigung ausgesprochen hätte. Aus den Akten ergeben sich jedoch keine Anhaltspunkte, dass eine fristlose Kündigung ausgesprochen worden wäre, weshalb davon auszugehen ist, dass die Beklagte die Klägerin ordentlich gekündigt hätte. Seitens der Klägerin scheint eine weitere Fortführung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls nicht zielführend. Sie wurde von der Schlichtungsverhandlung dispensiert, da es ihr aus psychischen Gründen nicht möglich war, sich im selben Raum wie die Geschäftsführerin und der Leiter HR der Beklagten aufzuhalten. Mutmasslich aus diesem Grund wurde sie vom behandelnden Psychiater auch zu 100 Prozent krankgeschrieben. Es ist demnach von einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit auszugehen, die eine weitere Zusammenarbeit ohnehin verunmöglicht. Daraus kann zwar nicht geschlossen werden, dass auch die Klägerin an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses interessiert war. Dies ändert indessen nichts am Gesamtergebnis, zumal eine ordentliche Kündigung einseitig ausgesprochen werden kann und keiner Zustimmung bedarf. III/2-2024/1 10/15

c) Zusammenfassend ist folglich die Ungültigkeit der Aufhebungsvereinbarung in eine ordentliche Kündigung umzudeuten und somit von einer rechtswirksamen Kündigung auszugehen. Im vorliegenden Verfahren ist die Kündigung mangels entsprechendem Antrag nicht auf eine allfällige Missbräuchlichkeit hin zu überprüfen. Dies wäre in einem neuen Verfahren geltend zu machen.

E. 5

Im Folgenden sind nun die einzelnen geltend gemachten Lohnrückstände zu prüfen. a) Analog zu Art. 336c Abs. 1 lit. b OR kann gemäss Ziffer 2.4.6 des Personalreglements der Beklagten das Arbeitsverhältnis während Krankheit oder Unfall im ersten Dienstjahr nach 30 und ab dem zweiten Dienstjahr nach 180 Kalendertagen gekündigt werden. Verletzt die Mitarbeitende hingegen die Meldepflicht oder wirkt bei der Genesung infolge krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht oder ungenügend mit, kann die Kündigung früher erfolgen. Vorbehalten bleiben die Kündigung während der Probezeit sowie die fristlose Kündigung. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist die Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR im Fall einer Krankheit dann nicht anwendbar, wenn die Gesundheitsbeeinträchtigung derart unbedeutend ist, dass die Arbeitnehmerin trotzdem eine neue Arbeit antreten kann. Nach der Rechtsprechung liegt dies vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Arbeitsplatz beschränkt ist. Dies kann beispielsweise bei einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz der Fall sein. Eine Kündigung ohne Anwendung der Sperrfrist ist somit bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit möglich. Bei einer allgemeinen Arbeitsunfähigkeit, bei welcher die Arbeitnehmerin auch an anderen Arbeitsorten nicht

arbeiten kann, kommen die Sperrfristen hingegen uneingeschränkt zu Anwendung. b) Die Klägerin hat ärztliche Zeugnisse eingereicht, nach welchen sie vom 13. September 2023 bis 31. Mai 2024 krankheitsbedingt zu 100 Prozent arbeitsunfähig sei. Die Beklagte hat nicht geltend gemacht, dass es sich lediglich um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handle, weshalb die Sperrfrist zumindest für die vorliegend relevanten Monate zur Anwendung kommt. Gemäss Ziffer 7.2 Absatz 2 und 3 des Personalreglements der Beklagten bezahlt die Arbeitgeberin vom ersten Tag der Arbeitsverhinderung infolge Krankheit bis zum Ablauf der Wartefrist der Krankentaggeldversicherung 100 Prozent des Grundlohnes (zuzüglich Funktionszulagen, ohne Inkonvenienz Entschädigungen). Nach Ablauf der Wartefrist bis zum Ende des ersten Jahres der Arbeitsverhinderung ergänzt der Arbeitgeber die Krankentaggelder bis zu 100 Prozent des bisherigen Nettolohnes (zuzüglich Funktionszulagen, ohne Inkonvenienz Entschädigungen). III/2-2024/1 11/15

c) Die Beklagte schuldete demzufolge der Klägerin auch in den Monaten Januar bis April 2024 den vollen Lohn. Dieser setzt sich aus dem Monatslohn von Fr. 6'087.45 zusätzlich der Funktionszulage von Fr. 750.– zusammen. Inklusive des Anteils des 13. Monatslohnes ergibt dies – wie von der Klägerin geltend gemacht – einen monatlichen Anspruch von Fr. 7'407.24. Die Beklagte erhielt im Januar und März 2024 von der Krankentaggeldversicherung je Fr. 6'012.45, im Februar 2024 Fr. 5'624.55 und im April 2024 Fr. 5'818.50. Im Dezember 2023 machte die Beklagte einen Lohnrückbehalt von Fr. 1'500.–. Diesen verrechnete sie im Januar 2024 mit einer Ferienabgeltung im Umfang von Fr. 1'163.70 und bezahlte den Restbetrag von Fr. 434.20 aus. Ein Anspruch für die Ferienabgeltung ist von der Beklagten nicht nachgewiesen und ergibt sich auch nicht aus den Akten. Somit ist die Klage diesbezüglich gutzuheissen und die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin die Lohnrückstände in der Höhe von Fr. 1'163.70 brutto zuzüglich 5% Zins seit dem 31. Dezember 2023, von Fr. 1'394.80 brutto zuzüglich 5% Zins seit dem 31. Januar 2024, von Fr. 1'782.70 brutto zuzüglich 5% Zins seit dem 29. Februar 2024, von Fr. 1'394.80 brutto zuzüglich 5% Zins seit dem 31. März 2024 und von Fr. 1'588.75 brutto zuzüglich 5% Zins seit dem 30. April 2024 zu bezahlen.

E. 6

a) Es bleibt die Verlegung der Prozesskosten. Kostenlos ist das personalrechtliche Klageverfahren analog zum privatrechtlichen arbeitsrechtlichen Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– (Art. 82 Abs. 2 PersG i.V.m. Art. 114 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung [SR 272, abgekürzt: ZPO]). Grundsätzlich werden die Streitwerte von Klage und Widerklage nicht zusammengerechnet. Der Streitwert bestimmt sich vielmehr nach dem höheren Rechtsbegehren (Art. 94 Abs. 1 ZPO). Zur Bestimmung der Prozesskosten werden die Streitwerte zusammengerechnet, sofern sich Klage und Widerklage nicht gegenseitig ausschliessen (Art. 94 Abs. 2 ZPO). Klage und Widerklage schliessen sich aus, wenn die Gutheissung der einen Klage zwingend die Abweisung der anderen Klage zur Folge hat (vgl. RAPOLD/FERRARI-VISCA, Die Widerklage nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, AJP 2013 S. 387 ff., 394). Dies ist vorliegend bei den beiden Feststellungsbegehren der Fall, nicht jedoch bei den Leistungsbegehren. Die Leistungsbegehren der Klägerin belaufen sich auf Fr. 22'324.75. Hinzu kommen die Leistungsbegehren der Beklagten im Umfang von Fr. 15'609.–. Damit ist der Streitwert von Fr. 30'000.– überschritten und die Parteien haben die Kosten nach Massgabe ihres Obsiegens und Unterliegens zu tragen (Art. 71f Abs. 1 und Art. 95 Abs. 1 VRP). Bei einem Nichteintretensentscheid gilt grundsätzlich die antragstellende Partei als unterliegend.

Lauten die Rechtsbegehren auf eine bestimmte Geldsumme, ist eine rechnerische Gegenüberstellung möglich. Bei anderen Rechtsbegehren ist eine ermessensweise gerichtliche Schätzung des Obsiegens und Unterliegens vorzunehmen (BSK ZPO-HOFMANN/BAECKERT, a.a.O., Art. 106 N 4). III/2-2024/1 12/15

b) Vorliegend obsiegt die Klägerin mit ihren Anträgen im Umfang von Fr. 7'324.75 und unterliegt im Umfang von Fr. 15'000.–. Zusätzlich unterliegt sie mit der Feststellungsklage. Die Beklagte unterliegt mit ihren Anträgen im Umfang von Fr. 15'609.– sowie mit ihrem Feststellungsantrag. Beide Parteien unterliegen mit ihren Anträgen um Feststellung des weiteren Bestehens respektive der einvernehmlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Da diese Anträge vergleichbar sind, kann diesbezüglich von einem gleichwertigen unterliegen ausgegangen werden, so dass zur Bestimmung des Obsiegens und Unterliegens auf die rein Vermögensrechtlichen Anträge abgestellt werden kann. Bei einem Streitwert von Fr. 37'933.75 obsiegt die Klägerin im Umfang von Fr. 22'933.75. Dies entspricht einem obsiegen von 60 Prozent. c) Für das vorliegende Verfahren erscheint eine Entscheidungsgebühr von Fr. 2'500.– (vgl. Art. 7 Ziff. 122 der Gerichtskostenverordnung, sGS 941.12) als angemessen. Die Parteien haben die Gerichtskosten aufgrund ihres jeweiligen Anteils am Obsiegen bzw. Unterliegen zu bezahlen, die Klägerin mithin zu zwei Fünftel, d.h. im Betrag von Fr. 1'000.–, und die Beklagte zu drei Fünftel, d.h. im Betrag von Fr. 1'500.–. d) Obsiegen die Parteien in einem unterschiedlichen Ausmass, so gilt auch im Verwaltungsrecht der in der zivilrechtlichen Rechtsprechung entwickelte Grundsatz, dass die Prozesskosten verhältnismässig verlegt werden; dabei wird die Entschädigung der mehrheitlich obsiegenden Partei multipliziert mit der Differenz der Bruchteile, für die beide Parteien kostenpflichtig erklärt werden (PK VRP/SG-LINDER, Art. 98bis N 16). Vorliegend obsiegt die Klägerin zu drei Fünftel und die Beklagte zu zwei Fünftel; letztere hat der Klägerin deshalb einen Fünftel des vollen Entschädigungsanspruchs auszurichten. e) Die Klägerin hat Anspruch auf Entschädigung ihrer ausseramtlichen Kosten (Art. 98bis VRP und Art. 98ter VRP), soweit diese aufgrund der Rechts- und Sachlage als notwendig und angemessen erscheint (Art. 98 Abs. 2 VRP). Im Klageverfahren war der Beizug eines Rechtsbeistandes geboten. Die Klägerin reichte am 20. Dezember 2024 eine Kostennote ein. Sie machte ein Honorar von Fr. 4'160.– zuzüglich Barauslagen von 4% und Mehrwertsteuer, insgesamt Fr. 4'676.85 geltend. Im Verfahren vor der VRK wird das Honorar als Pauschale ausgerichtet; der Rahmen liegt zwischen Fr. 1'500.– und Fr. 15'000.– (Art. 22 Abs. 1 lit. b der Honorarordnung, sGS 963.75, abgekürzt: HonO). Innerhalb dieses Rahmens wird das Grundhonorar nach den besonderen Umständen, namentlich nach Art und Umfang der Bemühungen, der Schwierigkeit des Falles und den wirtschaftlichen Verhältnissen der Beteiligten, bemessen (Art. 19 HonO). Unter Berücksichtigung der Höhe des III/2-2024/1 13/15

Streitwerts sowie in Anlehnung an zivilrechtliche Arbeitsprozesse und die bisherige Rechtsprechung der VRK in personalrechtlichen Streitigkeiten erscheint das geltend gemachte Honorar der Klägerin angemessen. Die volle ausseramtliche Entschädigung für die Klägerin ist damit auf Fr. 4'676.85 festzulegen. Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin davon ein Fünftel, das heisst Fr. 935.35 zu bezahlen. III/2-2024/1 14/15

Entscheid: 1. Auf die Anträge 1 und 3 der Klägerin wird nicht eingetreten. 2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Lohnrückstände in der Höhe von Fr. 1'163.70 brutto zuzüglich 5% Zins seit dem 31. Dezember 2023, von Fr. 1'394.80 brutto zuzüglich 5% Zins seit dem 31. Januar 2024, von Fr. 1'782.70 brutto zuzüglich 5% Zins seit dem 29. Februar

2024, von Fr. 1'394.80 brutto zuzüglich 5% Zins seit dem 31. März 2024 und von Fr. 1'588.75 brutto zuzüglich 5% Zins seit dem 30. April 2024 zu bezahlen. 3. Auf die Widerklage wird nicht eingetreten. 4. Die amtlichen Kosten von Fr. 2'500.– haben die Klägerin zu zwei Fünftel (Fr. 1'000.–) und die Beklagte zu drei Fünftel (Fr. 1'500.–) zu bezahlen. 5. Die Beklagte hat die Klägerin ausseramtlich mit Fr. 935.35 zu entschädigen.
III/2-2024/1 15/15

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