

# **SG\_VERWALTUNGSGERICHT K 2014/3 vom 27. April 2016**

Sg Verwaltungsgericht, 2016-04-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg\\_publicationen\\_K\\_2014\\_3](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_K_2014_3)

FR: SG\_VERWALTUNGSGERICHT K 2014/3 du 27 avril 2016

IT: SG\_VERWALTUNGSGERICHT K 2014/3 del 27 aprile 2016

## **Regeste**

Personalrecht, Forderung aus Arbeitsverhältnis (missbräuchliche Kündigung), Art. 21 Abs. 1 und 2 lit. c und d PersG, Art. 25 Abs. 3 PersG in Verbindung mit Art. 336 Abs. 1 lit. b und Art. 328 OR, Art. 10 EMRK, Art. 16 Abs. 2 BV, Art. 2 ZGB. Die Berufung des Klägers auf die Meinungsäusserungsfreiheit vermag seine Treuepflichtverletzungen gegenüber dem Beklagten nicht zu rechtfertigen, zumal ihn als leitenden Angestellten eine erhöhte Treuepflicht traf. Soweit die Sachverhaltsdarstellung des Beklagten im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum II. Nachtrag zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung gegenüber dem Kantonsrat und der Öffentlichkeit überhaupt einer Berichtigung bedurfte, hätte der Kläger eine solche auf dem internen Dienstweg veranlassen können (E. 3.3 f.). Die Art und Weise, wie der Beklagte sein Kündigungsrecht ausübte, war nicht missbräuchlich. Dem Beklagten kann nicht vorgeworfen werden, er hätte den Eindruck erweckt, dass sich der Kläger schwerwiegender Vergehen schuldig gemacht habe (E. 3.5), (Verwaltungsgericht, K 2014/3). Entscheid vom 27. April 2016

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Da der Kläger die Klage am 28. November 2014 (act. 1) erhoben hat, ergibt sich die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts für die Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber dem Staat aus dem seit 1. Juni 2012 anwendbaren Art. 79 Abs. 1 Ingress und lit. b Ingress und Ziff. 2 des Personalgesetzes (sGS 143.1, PersG, vgl. Art. 110 Abs. 2 PersG e contrario). Allgemein ergibt sich die Zuständigkeit auch aus Art. 79 Abs. 1 Ingress und lit. a in Verbindung mit Art. 76 Abs. 1 Ingress und lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (sGS 951.1, VRP). Hierfür ist nicht von Belang, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers durch Verfügung oder durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet wurde (Art. 107 PersG), indem der Kläger am 1. August 2010 gestützt auf Art. 6 Abs. 3 der damaligen Verordnung über den Staatsdienst (nGS 31-29) in Verbindung mit Art. 23 Abs. 1 lit. a des Geschäftsreglements der Regierung und der Staatskanzlei (sGS 141.3, GeschR) und Art. 27 und Art. 92 Abs. 1 des Staatsverwaltungsgesetzes in der damaligen Fassung (nGS 29-68) sowie Anhang Nr. BLD.A.03 der Ermächtigungsverordnung (sGS 141.41, ErmV) vom Rektor des GBS als öffentlich-rechtlicher Angestellter gewählt wurde und er diesem Wahlbeschluss mit unterschriftlicher Erklärung zustimmte (act. 2/2). Die Klageerhebung erfolgte nach Abschluss des – gescheiterten – Schlichtungsverfahrens vor der Schlichtungsstelle in Personalsachen (vgl. Art. 87 Abs. 1 PersG, act. 2/1) rechtzeitig (Art. 78 Abs. 2 und Art. 81 PersG, vgl. auch Art. 80 Abs. 2 VRP). Die Klage erfüllt in formeller und inhaltlicher Hinsicht die gesetzlichen Anforderungen (Art. 80 Abs. 1 in Verbindung mit

Art. 64 und Art. 48 Abs. 1 VRP). Die Legitimation als Sachurteilsvoraussetzung eines Anfechtungsverfahrens (Art. 64 in Verbindung mit Art. 45 Abs. 1 VRP) ist keine Prozessvoraussetzung im Klageverfahren (Cavelti/Vögeli, Verwaltungsgerichtsbarkeit im Kanton St. Gallen, St. Gallen 2003, N 1153 sowie VerwGE K 2012/5 vom 19. Dezember 2013 E. 3 mit Hinweisen, [www.gerichte.sg.ch](http://www.gerichte.sg.ch)). Auf die Klage ist einzutreten.

## **E. 2**

Auf die vom Kläger beantragte Befragung der Lehrgangsheiterin des gestalterischen Vorkurses für Erwachsene als Zeugin durch das Gericht kann verzichtet werden (act. 1, S. 4). Für die Beurteilung der Klage ist unerheblich, ob der Kläger von der Lehrgangsheiterin erfuhr, dass ihr der Rektor der GBS informell mitteilte, für den gestalterischen Vorkurs für Erwachsene würden bald wieder Gebühren in der Höhe der Vollkosten erhoben, weshalb sie die aktuellen Statistiken zu beschaffen habe (vgl. BGer 8C\_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 4.3.2 mit Hinweisen).

## **E. 3**

Dem Leistungsbegehren des Klägers auf Ausrichtung einer Entschädigung von Fr. 30'000.-- liegt die seiner Ansicht nach missbräuchliche und persönlichkeitsverletzende Kündigung zu Grunde. Soweit ihm für die Zeit vor dem 13. August 2013 Vorwürfe gemacht würden, zeigten die Standortgespräche vom 7. November 2011 und vom 21. Februar 2013, dass seine Arbeit trotz einiger vor allem überlastungsbedingter Probleme bis zum Sommer 2013 als gut beurteilt worden sei. Was den Lehrgang „HF Fotografie“ ab dem Schuljahr 2013/2014 betreffe, hätten bis zu den Sommerferien 20 Teilnehmende nach einem umfassenden Aufnahmeverfahren aufgenommen werden können. Leider hätten sich acht Teilnehmende vor oder während der Sommerferien wieder abgemeldet, worüber er vom zuständigen Lehrgangsheiter erst am ersten oder zweiten Tag nach den Sommerferien informiert worden sei. Weil er selber die Aufnahmeverfügung für 20 Bewerber unterzeichnet habe, sei er irrtümlich davon ausgegangen, dass mehr als genügend Teilnehmende im Lehrgang vorhanden seien. Eine solche Welle von Abmeldungen nach erfolgter Aufnahmeverfügung sei nach den Erfahrungen nicht üblich gewesen. In der Folge habe er alles daran gesetzt, die drohenden Verluste auf rund Fr. 32'000.-- zu reduzieren. Ausschlaggebend für die Kündigung sei die weisungswidrige Kommunikation gegen aussen gewesen. Dabei habe er im Interesse der Schule und insbesondere der Studierenden und Lernenden in der Öffentlichkeit und gegenüber den über eine Neuregelung der Schulgebühren für den gestalterischen Vorkurs für Erwachsene entscheidenden Kantonsrätinnen und Kantonsräten für eine Korrektur der falschen Informationen in der regierungsrätlichen Botschaft gesorgt. Er habe durch die Korrektur der falschen Informationen nicht nur seine Pflichten aus dem Dienstverhältnis, sondern auch berechnigte Interessen aus dem Arbeitsverhältnis gewahrt. Die Pflicht des Arbeitnehmers, Weisungen zu befolgen, sei weder im öffentlichen noch im privaten Arbeitsverhältnis unbeschränkt. Die Treuepflicht des Arbeitnehmers und das Weisungsrecht des Arbeitgebers ständen unter dem Vorbehalt der Grundrechte, darunter der Meinungsäusserungsfreiheit, sowie der allgemeinen Pflichten im Arbeitsverhältnis. Entscheidrelevante falsche Informationen müssten im Interesse der Institution bzw. des Arbeitgebers, der nicht mit der Person des Rektors identisch sei, berichtet werden. Falls dies auf dem Dienstweg erfolglos versucht werde und auch die Meldestelle des Kantons nicht reagiere, müsse der Arbeitnehmende sich notfalls an die hier entscheidende legislative Behörde und an die Öffentlichkeit, der die Botschaft mit den falschen Informationen zugeleitet worden sei, wenden, sofern das

Amtsgeheimnis gewahrt bleibe. Dies ergebe sich sinngemäss auch aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu Art. 10 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (SR 0.101, EMRK). Überdies sei die Art und Weise der Kündigung für ihn äusserst demütigend gewesen. Das Vorgehen des Beklagten habe das Gebot schonender Rechtsausübung verletzt.

### **E. 3.1**

Der Beklagte begründete die Kündigung unter Berufung auf Art. 21 Abs. 2 lit. c und d PersG damit, dass der Kläger bereits im Jahr 2011 seiner Aufgabe, die Budgets durch laufende Kostenkontrolle zu prüfen, nicht nachgekommen sei, da bei den nichtsubventionierten Auslagen sowie bei der Typo St. Gallen 2011 aufgrund unsorgfältiger Budgetierung ein erhebliches Defizit resultierte. Auch habe er im Juni 2013 eigenmächtig über die Durchführung des Lehrgangs „HF Fotografie“ entschieden, obwohl er aufgrund der Kalkulation davon ausgehen müsse, dass der Lehrgang nicht kostendeckend abgewickelt werden konnte. Er genüge den Anforderungen als Abteilungsleiter im finanziellen Bereich nicht. Weiter habe er seine Kompetenzen überschritten, als er entschieden habe, den Lehrgang HF Fotografie durchzuführen. Entscheidungsinstanz bei defizitären Lehrgängen sei der Rektor, was ihm bekannt gewesen sei. Sodann sei ihm in seiner Funktion als Abteilungsleiter die Vertretung gegen aussen nur in Absprache mit der Bereichsleitung und dem Rektor zugestanden gewesen. Durch sein eigenmächtiges Auftreten in den Medien im Zusammenhang mit der geplanten Erhöhung des Schulgeldes für den gestalterischen Vorkurs für Erwachsene habe er nicht nur die allgemeinen Schulvorschriften, sondern auch konkrete Weisungen des Rektors verletzt. Der Zeitungsartikel vom 18. November 2013 und das Interview vom 21. November 2013 seien im St. Galler Tagblatt erschienen, als er bereits damit rechnen müsse, dass seine eigenmächtigen Auftritte in der Öffentlichkeit personalrechtliche Konsequenzen haben könnten. Gemäss seinem E-Mail vom 18. November 2013 habe er sich bewusst über die Weisungen des Rektors hinweggesetzt. Im Weiteren sei der von ihm gepflegte Führungs- und Kommunikationsstil auch innerhalb seiner Abteilung und zu Schnittstellen der Kernverwaltung problematisch gewesen. Eine Versetzung des Klägers sei nicht möglich.

### **E. 3.2**

Nach Art. 21 Abs. 1 PersG bedarf die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber eines ausreichenden sachlichen Grundes. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll die in Art. 21 Abs. 2 PersG enthaltene Liste der ausreichenden sachlichen Gründe – entgegen dem klaren Wortlaut dieser Bestimmung ("insbesondere") – abschliessend sein (ABl 2010 S. 1585 ff., S. 1622). Ob dies zutrifft, braucht hier nicht weiter erörtert zu werden, da sich die Kündigungsverfügung des Beklagten ausschliesslich auf Art. 21 Abs. 2 lit. c und d PersG stützt (act. 5/2, S. 5-7). Danach liegt nach Ablauf der Probezeit ein ausreichender sachlicher Grund wegen ungenügender Arbeitsleistung oder unbefriedigenden Verhaltens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder wegen schwerwiegender oder wiederholter schuldhafter Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vor (vgl. auch Art. 75 Abs. 1 und Art. 76 lit. c PersG). Die sachliche Rechtfertigung der Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses bemisst sich zudem an den verfassungsrechtlichen Grundsätzen wie dem Willkürverbot (Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, SR 101, BV) und dem Verhältnismässigkeitsprinzip (Art. 5 Abs. 2 BV). Die Kündigungsschutzbestimmungen gemäss Art. 336 ff. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen

Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220, OR) und die hierzu ergangene bundesgerichtliche Rechtsprechung sind sachgemäss anwendbar (Art. 25 Abs. 3 PersG). Nach Art. 336 Abs. 1 lit. b OR ist die Kündigung insbesondere missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht, weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb. Dabei ist der Begriff der Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts eng auszulegen, da ansonsten fast jeder Aspekt der beruflichen und persönlichen Lebenssphäre erfasst und ein Grossteil der Kündigungen als missbräuchlich erscheinen würde (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 336 N 6, S. 1017). Der Missbräuchlichkeit einer Kündigung kann sich nicht nur aus den Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Selbst wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung im Sinne von Art. 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (SR 210, ZGB) beachten. Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung (vgl. Art. 30 PersG) im Umfeld einer Kündigung, kann diese als missbräuchlich erscheinen lassen (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2 mit Hinweisen, anderer Meinung Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 N 8, S. 1000, wonach nach erfolgter Kündigung begangene Persönlichkeitsverletzungen die Kündigung nicht mehr missbräuchlich machen können).

### **E. 3.3**

Zunächst ist nicht umstritten, dass die Kündigung formell korrekt (vgl. Art. 20 Abs. 1, Art. 23 und Art. 77 PersG sowie VerwGE K 2013/2 vom 23. September 2015 E. 2.2 mit Hinweisen, [www.gerichte.sg.ch](http://www.gerichte.sg.ch)) sowie nicht zur Unzeit (vgl. Art. 25 PersG in Verbindung mit Art. 336c OR) erfolgt ist, keine mildere Massnahme als die Kündigung angezeigt war und sich der Beklagte genügend um die Lösung des Konflikts bemüht hat (vgl. hierzu VerwGE B 2012/247 vom 19. Dezember 2013 E. 3.1 mit Hinweisen, [www.gerichte.sg.ch](http://www.gerichte.sg.ch)). Sodann wurde die Arbeitsleistung des Klägers im Jahr 2011 in finanzieller Hinsicht zwar als „ungenügend“, insgesamt aber als „gut“ bewertet (vgl. Standortgespräch vom 7. November 2011, act. 8/17). Auch wurde seine Arbeitsleistung anlässlich des Standortgesprächs vom 21. Februar 2013 (act. 8/18) in finanzieller Hinsicht als „genügend“ qualifiziert und ihm attestiert, seine Abteilung engagiert und mit Herzblut zu führen, wobei die operative Führungsarbeit und die Organisation seiner Abteilung eine spürbare Herausforderung darstelle. Für die vom IGL-Präsidenten angeblich bemängelte unzureichende Führungs- und Kommunikationsarbeit des Klägers (vgl. Aktennotiz der Bereichsleiterin Weiterbildung/Brückenangebote des GBS vom 23. April 2013, act. 5/11) ergeben sich aus den Akten keine weiteren Anhaltspunkte. Insoweit ist die in der Kündigungsverfügung vom 3. Dezember 2013 (act. 5/2, S. 5) geltend gemachte ungenügende Arbeitsleistung des Klägers nicht belegt. Hingegen war seine Arbeitsleistung im Zusammenhang mit dem Durchführungsentscheid für den Lehrgang „HF Fotografie“ mit Start im August 2013 ungenügend (vgl. Ermahnung vom 26. August 2013, act. 5/7). Daran vermögen die von ihm geltend gemachten Verfehlungen des zuständigen Lehrgangleiters nichts zu ändern. Als Abteilungsleiter muss er sich diese anrechnen lassen, wie wenn er selber gehandelt hätte. Überdies hat er seine Behauptung, dass die nach der Aufnahmeverfügung erfolgten Abmeldungen vom Lehrgang „HF Fotografie“ nicht üblich gewesen seien, durch keinerlei Fakten erhärtet. Darüber hinaus versties er in diesem Zusammenhang klar gegen die Weisung vom 26. Oktober 2011 (act. 5/4), wonach sämtliche Durchführungsentscheide aller Angebote der Schule für Gestaltung

Weiterbildung von der Bereichsleiterin Weiterbildung/Brückenangebote des GBS zu treffen sind. Trotz dieser Pflichtverletzungen des Klägers verzichtete der Beklagte am 26. August 2013 vorerst zugunsten einer Ermahnung mit Kündigungsandrohung (act. 5/7, vgl. Art. 71 lit. a PersG) auf die Anordnung von personalrechtlichen Massnahmen (vgl. Art. 75 Abs. 1 lit. a PersG). Innert der mit dieser Ermahnung angesetzten Bewährungsfrist (vgl. Art. 72 Abs. 1 lit. a PersG) bis Ende Juni 2014 sprach der Rektor der GBS gegen den Kläger am 8. November 2013 (act. 11/25) eine zweite Ermahnung mit Kündigungsandrohung aus. Trotz der laufenden Bewährungsfrist und der zweiten Ermahnung versties der Kläger indessen erneut gegen seine Pflichten als Arbeitnehmer. Wie er selbst einräumt (act. 5/20), missachtete er bei seiner Kommunikation gegen aussen (vgl. Zeitungsartikel vom 18., 21. und 26. November 2013 und Interview vom 21. November 2013, act. 2/10-12, www.tagblatt.ch) sowohl die allgemeinen Schulvorschriften (vgl. Art. 7 Abs. 2 lit. 1 und Art. 11 Abs. 2 lit. n des Schulreglements und Ziff. 1.51 des Qualitätshandbuchs ISO 9001:2008, act. 5/18) als auch die konkrete Weisung des Rektors an ihn und verletzte damit klar seine Treuepflicht (vgl. Art. 61 PersG und Art. 321a OR analog). Dies umso mehr, als er sich in der Presse nicht auf die Berichtigung der seiner Ansicht nach falschen Informationen der Regierung an den Kantonsrat beschränkte, sondern sich als Kader des GBS auch für ein Schulgeld in der Höhe von Fr. 800.-- bis Fr. 1'600.-- aussprach, was die (finanziellen) Interessen des Beklagten tangierte. Insofern stützte sich die Kündigung auf ausreichende sachliche Gründe gemäss Art. 21 Abs. 2 lit. c und d PersG (vgl. zum Vorliegen mehrerer Kündigungsmotive: Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 N 20), zumal der Kläger erst kurz davor zweimal, insbesondere wegen Kompetenzüberschreitungen, ermahnt worden war (vgl. zur Ermahnung: R. Ursprung / D. Riedi Hunold, Schwerpunkte der neueren bundesgerichtlichen Rechtsprechung zum öffentlichen Personalrecht, in: ZBl 2013, S. 295 ff., S. 299 f., unter anderem mit Hinweis auf BGE 1C\_245/2008 vom 2. März 2009 E. 5.3 f.). Zu prüfen ist, ob die Kündigung als Sanktion des Beklagten wegen geäusselter Meinungen des Klägers vor Art. 10 EMRK und Art. 16 Abs. 2 BV standhält, wobei unbestritten ist, dass der Kläger in den fraglichen Veröffentlichungen im St. Galler Tagblatt (act. 2/10-12, www.tagblatt.ch) die Grenzen des für einen öffentlich-rechtlichen Angestellten gebotenen Anstands nicht überschritten hat.

### **E. 3.4**

Die in der Kündigung vom 3. Dezember 2013 (act. 5/2) bemängelten äusserungen des Klägers im St. Galler Tagblatt (act. 2/10-12, www.tagblatt.ch) sind eine Form der Meinungsäusserung, die unzweifelhaft in den Schutzbereich der Meinungsäusserungsfreiheit gemäss Art. 10 EMRK und Art. 16 Abs. 2 BV fällt. Jede Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit bedarf einer gesetzlichen Grundlage, muss im öffentlichen Interesse liegen und verhältnismässig sein (Art. 36 BV). Die Konventionsgarantien enthalten ähnliche Schranken (vgl. Art. 10 Ziff. 2 EMRK und BGE 136 I 332 E. 3.1 und 3.2.2, siehe auch K. Pärli, Die unterschätzte Bedeutung der EMRK und der Rechtsprechung des EGMR für das Arbeitsrecht, in: AJP 2015, S. 1671 ff., S. 1685 ff.). Gegenüber öffentlich-rechtlichen Angestellten kann die Meinungsäusserungsfreiheit durch die Treuepflicht eingeschränkt sein (vgl. BGE 136 I 332 E. 3.2). Nach Art. 61 lit. b PersG wahrt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Interessen von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber (vgl. auch Art. 321 a OR). Die Treuepflicht bezweckt, die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern, indem das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat nicht untergraben wird (Y. Hangartner, Treuepflicht und Vertrauenswürdigkeit von Beamten, in: ZBl 1984 S. 385 ff., S. 393 f.). Der Umfang der Treuepflicht hängt stark von

der Funktion und Aufgabe des Arbeitnehmers und den betrieblichen Verhältnissen ab und muss für jedes Arbeitsverhältnis aufgrund der konkreten Umstände neu bestimmt werden. Das Mass an Loyalität, das einem leitenden Angestellten abverlangt wird, ist wesentlich grösser als bei einem Arbeitnehmer in untergeordneter Stellung (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 321a N 2). Nach Erlass der Botschaft des II. Nachtrags zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung am 13. August 2013 informierte sowohl der Rektor des GBS am 24. August und 22. Oktober 2013 (act. 5/14 und 16) als auch der Kläger am 25. September 2013 (act. 2/6 und 5/15) das Amt für Berufsbildung darüber, dass der gestalterische Vorkurs für Erwachsene auf eine Ausbildung an einer gestalterischen Hochschule vorbereite und – entgegen der Darstellung in der Botschaft – nicht in erster Linie der allgemeinen Weiterbildung diene. Wie im E-Mail der juristischen Stabsmitarbeiterin des Amtes für Berufsbildung vom 26. September 2013 angekündigt (act. 2/6), leitete das Amt diese Information an die vorberatende Kommission zum II. Nachtrag zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung weiter (vgl. Voten Gemperle und Giezendanner im Protokoll der vorberatenden Kommission vom 31. Oktober 2013, S. 7 f. resp. S. 12 f., [www.ratsinfo.sg.ch](http://www.ratsinfo.sg.ch)). In ihrer Pressemitteilung vom 31. Oktober 2013 (act. 2/7) hielt die vorberatende Kommission in Präzisierung der regierungsrätlichen Botschaft vom 13. August 2013 (act. 2/4) fest, der gestalterische Vorkurs diene hauptsächlich als Vorbereitung auf ein Fachhochschulstudium. Insofern bestand für den Kläger sowohl gegenüber dem Bildungsdepartement intern als auch gegenüber der vorberatenden Kommission und der Öffentlichkeit gegen aussen keine Veranlassung mehr, einen angeblich falschen Sachverhalt in Verletzung seiner Treuepflicht gegenüber dem Beklagten im Rahmen einer öffentlichen Debatte zu berichtigen resp. dem Bildungsdepartement öffentlich grundlos vorzuwerfen, es hätte die Richtigstellungen des GBS ignoriert resp. das Informationsmaterial an die Mitglieder der vorberatenden Kommission zurückbehalten (vgl. Interview vom 21. November 2013, act. 2/11, [www.tagblatt.ch](http://www.tagblatt.ch)). Die diesbezüglichen Interventionen des Klägers in den Medien dienten nicht der Klärung des Sachverhalts und waren deshalb nicht erforderlich. Was sodann die „Richtigstellung“ des Klägers hinsichtlich der Stipendienberechtigung anbelangt, verkannte er, dass sich die rechtlichen Grundlagen mit der Einfügung des Art. 27a Abs. 2 erster Satzteil ins EG-BB (vgl. Antrag der vorberatenden Kommission vom 28. Oktober 2013, [www.ratsinfo.sg.ch](http://www.ratsinfo.sg.ch)) hinsichtlich der Beitragsberechtigung für den gestalterischen Vorkurs für Erwachsene änderten (vgl. Art. 3 lit. c der Verfassung des Kantons St. Gallen, sGS 111.1, KV, Art. 1 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 lit. b des Gesetzes über die staatlichen Stipendien und Studiendarlehen, Stipendiengesetz; sGS 211.5, StipG, sowie Art. 3 der Stipendienverordnung, sGS 211.51, StipV) und eine Vorbildung nach der Praxis im Kanton St. Gallen stipendienberechtigt ist, wenn sie obligatorischer Bestandteil einer nachfolgenden anerkannten Ausbildung ist (vgl. VerwGE B 1999/53 vom 1. Juli 1999 E. 2b und Wegleitung Stipendien des Bildungsdepartements, Ausgabe 2015, S. 2, [www.schule.sg.ch](http://www.schule.sg.ch), siehe auch Votum Raschle im Protokoll der vorberatenden Kommission vom 31. Oktober 2013, S. 13, und Anträge der Redaktionskommission vom 24. Februar 2014, [www.ratsinfo.sg.ch](http://www.ratsinfo.sg.ch)). Auch diesbezüglich hätte es keiner – unzutreffenden – öffentlichen Berichtigung des Klägers bedurft. Dies zeigt sich im Übrigen daran, dass sich der Kläger im Artikel „Mehrheit für halbierte Vorkursgebühren“ im St. Galler Tagblatt vom 26. November 2013 (act. 2/12, [www.tagblatt.ch](http://www.tagblatt.ch)) mit dem Kommentar zitieren liess, dass der gestalterische Vorkurs für Erwachsene stipendienberechtigt sei, welcher in Widerspruch zu seinen zuvor ergangenen Aussagen in der Presse stand. Ferner wurde in der

Pressemitteilung vom 31. Oktober 2013 ausgeführt, dass ein kostendeckendes Schulgeld von Fr. 14'000.-- (Vollzeit) resp. Fr. 18'000.-- (berufsbegleitend) dem Preis entspreche, wie ihn auch andere Kantone, namentlich Zürich, Basel und Luzern, verlangen würden. Diesbezüglich hatte der Kläger, soweit aus den Akten ersichtlich, die regierungsrätliche Botschaft vom 13. August 2013 (act. 2/4, [www.ratsinfo.sg.ch](http://www.ratsinfo.sg.ch)) in seinen Schreiben an das Bildungsdepartement vom 24./25. September 2013 (act. 2/6 und 5/15) auf dem Dienstweg nicht zu berichtigen. Hingegen hatte er den Präsidenten der vorberatenden Kommission am 31. Oktober 2013 (vgl. act. 2/8) darauf hingewiesen, dass das Schulgeld in Zürich Fr. 10'000.-- (Vollzeit) resp. Fr. 10'050.-- (Teilzeit), in Basel Fr. 1200.-- und in Luzern Fr. 800.-- betrage, worauf ihm dieser am 5. November 2013 mitteilte (vgl. act. 2/8), die von ihm erwähnten Zahlen und Fakten hätten der Kommission – anscheinend auch ohne eine interne Richtigstellung der Botschaft vom 13. August 2013 hinsichtlich der Höhe der Schulgelder in anderen Kantonen durch den Kläger gegenüber dem federführenden Bildungsdepartement – vorgelegen. Damit bestand kein Anlass, der Regierung in der Öffentlichkeit vorzuwerfen, sie habe den Kantonsrat falsch informiert (vgl. Interview vom 21. November 2013, act. 2/11, [www.tagblatt.ch](http://www.tagblatt.ch)). Der Kläger prangerte damit nach der Beratung der vorberatenden Kommission ohne Grundlage öffentlich Missstände in der Verwaltung an. Dadurch erweckte er in der Öffentlichkeit den Anschein, dass das GBS und das Bildungsdepartement willkürlich handelten, ihren Pflichten nicht nachkämen und nicht ausreichend zusammenarbeiten würden (vgl. Votum von Martha Storchenegger im Zeitungsartikel „Mehrheit für halbierte Vorkursgebühren“ vom 26. November 2013, act. 2/12, [www.tagblatt.ch](http://www.tagblatt.ch)). Darüber hinaus liess er sich im St. Galler Tagblatt nicht als Privatperson ausserdienstlich, sondern explizit als Leiter der Schule für Gestaltung des GBS zitieren (vgl. act. 2/10-12, [www.tagblatt.ch](http://www.tagblatt.ch)), wodurch er den internen Kompetenzkonflikt mit dem Rektorat bezüglich der Kommunikation gegen aussen an die Öffentlichkeit trug, anstatt sich für dessen Klärung an die Ombudsstelle für das Staatspersonal zu wenden (Art. 60 PersG). Daraus konnte in der Öffentlichkeit der Eindruck entstehen, das GBS werde mangelhaft geführt, auch wenn der Kläger nicht ausdrücklich behauptete, das Rektorat des GBS erfülle seine Pflichten nicht gehörig. Insoweit waren die Äusserungen des Klägers im St. Galler Tagblatt (act. 2/10-12, [www.tagblatt.ch](http://www.tagblatt.ch)) geeignet, das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat, d.h. sowohl in das Bildungsdepartement als auch in das GBS, und damit letztlich in dessen Funktionsfähigkeit zu untergraben. Hinzu kommt, dass es dem Kläger auch nach Erlass der Pressemitteilung der vorberatenden Kommission am 31. Oktober 2013 offen gestanden wäre, auf dem Dienstweg intern das Bildungsdepartement zu kontaktieren, damit das Departement oder der zuständige Regierungsrat die Angaben der vorberatenden Kommission zu den Schulgeldern in anderen Kantonen im Rahmen der ersten Lesung des Kantonsrats am 25. November 2013 ([www.ratsinfo.sg.ch](http://www.ratsinfo.sg.ch)) hätten berichtigen können, so wie dies das Bildungsdepartement bereits im Zusammenhang mit der Frage, ob der gestalterische Vorkurs für Erwachsene der Vorbereitung für eine Ausbildung an einer Hochschule oder in erster Linie der allgemeinen Weiterbildung diene, im Rahmen der Diskussion der vorberatenden Kommission getan hatte. Überdies nahm er die Gelegenheit nicht wahr, am 20. November 2013 mit dem Rektor des GBS und dem Präsidenten der BFSK das weitere Vorgehen hinsichtlich der Falschinformationen der vorberatenden Kommission zu erörtern, sondern stiess stattdessen in der Presse treuwidrig eine öffentliche Debatte wegen angeblicher Falschinformationen der Verwaltung an (vgl. act. 5/13 und 11/28). Soweit der Kläger seine Argumentation darauf aufbaut, er hätte erfolglos versucht, den falschen Sachverhalt auf dem Dienstweg zu

berichtigen, stossen seine Einwände demnach ins Leere. Dementsprechend erachtete es die Meldestelle des Kantons (vgl. Art. 62 Abs. 1 PersG) offenbar nicht als geboten, auf seine Intervention vom 2. November 2013 hin (act. 2/9) Massnahmen anzuordnen. Auch wenn die Meinungsäusserungsfreiheit eine tragende Grundlage der schweizerischen Demokratie bildet, die dem Bürger zutraut, zwischen den verschiedenen gegensätzlichen Auffassungen zu unterscheiden, unter den Meinungen auszuwählen, Übertreibungen als solche zu erkennen und vernunftgemäss zu entscheiden (vgl. BGE 98 Ia 73 E. 3b), vermag die Berufung des Klägers auf dieses Grundrecht seine Treuepflichtverletzungen gegenüber dem Beklagten nach dem Gesagten nicht zu rechtfertigen, zumal ihn als Abteilungsleiter des GBS eine erhöhte Treuepflicht traf, welche er durch sein kompetenzwidriges Verhalten klar verletzt hat. Insgesamt überwiegt das gewichtige öffentliche Interesse des Beklagten an der Einhaltung der Treuepflicht nach Art. 61 lit. b PersG jenes des Klägers an seiner freien Meinungsäusserung. Zu untersuchen bleibt im Rahmen der in der Klageschrift vorgetragene Kritik, ob die Art und Weise, wie der Beklagte sein Kündigungsrecht ausübte, missbräuchlich war.

### **E. 3.5**

Zunächst bringt der Kläger in dieser Hinsicht vor, die gegen aussen vom Rektor des GBS vertretene Position, man habe dem Kläger kündigen müssen, dürfe aber zu dessen Schutz nichts weiteres sagen, habe sich als äusserst perfide erwiesen, da dies beim Publikum den Verdacht schwerwiegender Vergehen genährt habe. Diesbezüglich geht sowohl aus der „Kommunikation nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses“ des Rektorats des GBS (act. 5/21) als auch aus dem Bericht im St. Galler Tagblatt vom 4. Dezember 2013 „Eine Entlassung mit Ansage“ ([www.tagblatt.ch](http://www.tagblatt.ch)), soweit sich der Kläger darauf beruft, unzweifelhaft hervor, dass der Beklagte eine ordentliche Kündigung ausgesprochen hat, womit er gegenüber dem Personal und der Öffentlichkeit zum Ausdruck brachte, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht unzumutbar gewesen wäre und der Kläger – entgegen seiner Darstellung – bereits aus diesem Grund nicht dem Verdacht schwerwiegender Vergehen ausgesetzt war (vgl. Art. 22 PersG und Art. 337 ff. OR). Auch schilderte der Rektor des GBS sowohl gegenüber dem Personal an der Informationsveranstaltung vom 3. Dezember 2013 (vgl. act. 2/13 und 5/21) als auch gegenüber der Öffentlichkeit im Zeitungsbericht vom 4. Dezember 2013 ([www.tagblatt.ch](http://www.tagblatt.ch)) sachlich zutreffend, dass der Kläger wegen Missachtung von Weisungen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Streit über den gestalterischen Vorkurs für Erwachsene entlassen worden war, nachdem der Kläger diesen Streit im St. Galler Tagblatt öffentlich thematisiert hatte (vgl. E. 3.4 hiervor). Zudem lobte der Rektor die „gute und wertvolle Arbeit“ des Klägers und verzichtete im Interesse des Persönlichkeitsschutzes darauf, sich zu früheren Verfehlungen des Klägers zu äussern. Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass der Beklagte den Kläger dadurch in seiner Persönlichkeit herabgesetzt und in seinem gesellschaftlichen oder beruflichen Ansehen geschadet hätte, zumal sich der Kläger in demselben Bericht im St. Galler Tagblatt öffentlich zu seiner Kündigung äusserte und dabei selbst nicht auf „einen früheren Fehler, der längst ausgebügelt ist“, zu sprechen kommen wollte (vgl. Artikel „Eine Entlassung mit Ansage“ vom 4. Dezember 2013, [www.tagblatt.ch](http://www.tagblatt.ch)). In diesem Zusammenhang kann dem Beklagten nicht vorgehalten werden, er habe das Gebot schonender Rechtsausübung oder die Persönlichkeit des Klägers verletzt resp. sei seinen Fürsorgepflichten gemäss Art. 25 Abs. 3 PersG in Verbindung mit Art. 328 OR nicht nachgekommen (vgl. hierzu BGE 130 III 699 E. 5.1 f., allerdings nicht in Bezug auf eine Missbrauchsentschädigung, sondern auf eine Genugtuung). Soweit der

Kläger insinuiert, die generalstabsmässig geplante und durchgeführte Kündigung mit Freistellung habe den Eindruck erweckt, er habe sich schwerwiegender Vergehen schuldig gemacht, zumal er nicht einmal mehr die Möglichkeit gehabt habe, sich von den Mitarbeitenden und Studierenden zu verabschieden, von welchen er sehr geschätzt worden sei, findet seine Darstellung in den Akten keine Grundlage. Vielmehr räumt der Kläger in seiner Aktennotiz vom 25. März 2014 (act. 2/13) selbst ein, dass er sich am 3. Dezember 2013 nach der Kündigung um 08.15 Uhr nicht nur von seinen engsten Mitarbeiterinnen (Assistentin, Sekretärin, KV-Lernende), sondern bis um 15 Uhr von einer Vielzahl von Lehrern und Studenten verabschieden konnte. Permanent seien Leute in sein Büro gekommen und hätten ihre Anteilnahme ausgedrückt. Zudem sei ihm genügend Zeit geblieben, um seiner Tochter, welche den gestalterischen Vorkurs besucht habe, die Situation zu erklären. Bei dieser Sachlage kann nicht davon gesprochen werden, dass der Kläger „wie ein Schwerverbrecher“ (act. 2/13) ohne Möglichkeit, sich von seinen Kollegen zu verabschieden, abgeführt worden wäre (vgl. hierzu BGer 4A\_2/2008 vom 8. Juli 2008 E. 7.3.2, BGer 4C.261/2004 vom 3. November 2004 E. 1.2 f. sowie SJZ 2005, S. 200 f.), zumal der Rektor des GBS sämtliche Angestellte um 12.30 Uhr (act. 2/13), wie bereits hiervor ausgeführt, sachlich über die Kündigung informierte. Darüber hinaus war dem Kläger bewusst, dass er mit seinem Gang an die Öffentlichkeit (vgl. E. 3.4 hiervor) gegen die Weisung des Rektors hinsichtlich der Kommunikation gegen aussen verstossen hatte (vgl. E-Mail vom 18. November 2013, act. 5/20) und er vom Rektor unter anderem wegen Kompetenzüberschreitungen kurz davor bereits zweimal unter Kündigungsandrohung ermahnt worden war (act. 5/7 und 11/25). Dem Beklagten kann nicht vorgeworfen werden, er hätte ein falsches Spiel getrieben. Sodann begründete der Beklagte die sofortige Freistellung (Art. 24 PersG) des Klägers in der Kündigungsverfügung (act. 5/2, S. 7) mit betrieblichen Interessen. Demgegenüber legt der Kläger nicht weiter dar, inwiefern seine Freistellung nicht gerechtfertigt war. Angesichts der mehrfachen Kompetenzüberschreitungen des Klägers und der Vielzahl von hauptsächlich vom Kläger initiierten Presseberichten im Zusammenhang mit dem Schulbetrieb des GBS (act. 2/10-12, www.tagblatt.ch), welche geeignet waren, bei den Angestellten des Beklagten Unsicherheiten hervorzurufen, ist es nicht zu beanstanden, dass der Beklagte das Interesse an einer Freistellung höher gewichtete als das Interesse des Klägers an der Weiterbeschäftigung (vgl. zur Freistellung: H. Nötzli, in: W. Portmann / F. Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalrecht, Art. 12 N 64 ff.). Insgesamt war die Art und Weise, wie der Beklagte sein Kündigungsrecht ausübte, nicht missbräuchlich. Die Klage ist abzuweisen.

#### **E. 4**

Da sich die Forderung des Klägers auf Fr. 30'000.-- samt 5 % Verzugszins ab dem 31. März 2014 beläuft, werden für das Klageverfahren keine amtlichen Kosten erhoben (Art. 82 Abs. 2 PersG in Verbindung mit Art. 114 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung, Zivilprozessordnung, SR 272, ZPO). Das Verwaltungsgericht hat im öffentlich-rechtlichen Klageverfahren einen Ausnahmefall vom Grundsatz des generellen Ausschlusses eines Kostenersatzes für das Gemeinwesen anerkannt. Ausschlaggebend war dabei, dass das Klageverfahren wie der Zivilprozess ein Verfahren mit Parteien ist, wobei dem Gemeinwesen – anders als im Anfechtungsverfahren – in der Regel keine wesentlich vorteilhaftere Ausgangslage als der Gegenpartei zukommt (vgl. VerwGE K 2014/2 vom 25. Februar 2016 E. 4 und VerwGE B 2011/207 vom 16. April 2014 E. 8.2 je mit Hinweis auf VerwGE K 2011/7 vom 23. August 2012 E. 6.2, www.gerichte.sg.ch). Der vollumfänglich unterlegene Kläger hat den Beklagten für das Klageverfahren ausseramtlich mit Fr. 4'000.--

zuzüglich vier Prozent pauschale Barauslagen und Mehrwertsteuer zu entschädigen (Art. 80 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 98 Abs. 1 und Art. 98 bis f. VRP in Verbindung mit Art. 95 Abs. 3, Art. 96 und Art. 105 Abs. 2 ZPO, Art. 6, Art. 19, Art. 22 Abs. 1 lit. b, Art. 28 bis Abs. 1 und Art. 29 der Honorarordnung für Rechtsanwälte und Rechtsagenten, sGS 963.75, HonO). Demnach erkennt das Verwaltungsgericht zu Recht: 1. Die Klage wird abgewiesen. 2. Es werden keine amtlichen Kosten erhoben. 3. Der Kläger hat den Beklagten ausseramtlich mit Fr. 4'000.-- zuzüglich 4 % Barauslagen und Mehrwertsteuer zu entschädigen. Der Präsident                      Der Gerichtsschreiber Eugster  
Bischofberger

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