

SG_VERWALTUNGSGERICHT K 2015/3, K 2017/3 vom 18. November 2020

Sg Verwaltungsgericht, 2020-11-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_K_2015_3, K_2017_3

FR: SG_VERWALTUNGSGERICHT K 2015/3, K 2017/3 du 18 novembre 2020

IT: SG_VERWALTUNGSGERICHT K 2015/3, K 2017/3 del 18 novembre 2020

Regeste

Personalrecht, Missbräuchliche Kündigung, Persönlichkeitsverletzung; Art. 8, Art. 21 Abs. 1, Art. 25 Abs. 3 und Art. 30 PersG, Art. 336 ff. OR. Stützt sich die Kündigung wie vorliegend auf den Schlussbericht einer Administrativuntersuchung, ist dem Arbeitnehmer auch hierzu vorgängig einer Kündigung das rechtliche Gehör zu gewähren. Der Rektor wäre somit gehalten gewesen, die Stellungnahme des Arbeitnehmers zum Schlussbericht der Administrativuntersuchung abzuwarten und zu berücksichtigen. Indem diese vorliegend nicht abgewartet wurde, wurde der Gehörsanspruch des Klägers in einer Weise verletzt, die letztlich ausreichend schwer genug wiegt, um die streitbezogene Kündigung als missbräuchlich zu qualifizieren. Für eine Entschädigung im Umfang von max. 6 Monatslöhnen spricht vorliegend die lange Anstellungsdauer des Klägers von 25 Jahren. Auch traf die Kündigung den Kläger hart, da er mit knapp 60 Jahren kurz vor seiner ordentlichen Pensionierung stand. Beim Anstellungsverhältnis eines Mittelschullehrers handelt es sich üblicherweise um ein überdurchschnittlich enges Arbeitsverhältnis. Diese besondere Nähe spricht ebenfalls für eine hohe Entschädigung. Weiter trägt die monetäre Motivation vor dem Hintergrund des jahrelangen Arbeitsverhältnisses weiter zur Missbräuchlichkeit bei. Eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen erscheint deshalb angemessen. Damit verbleibt kein Raum für weitergehenden Schadenersatz aus missbräuchlicher Kündigung. Mangels Schwere der Persönlichkeitsverletzung besteht für die Zusprechung einer Genugtuung kein Anlass. Gleich verhält es sich mit der beantragten Schadenersatzforderung, nachdem Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel i.S. von Art. 336a Abs. 2 OR nicht auszumachen sind und der Kläger einen Teil der im vorliegend Verfahren unter dem Titel Schadenersatz geltend gemachten Anwaltskosten im Rahmen des Beschwerdeverfahrens B 2016/165 zugesprochen erhalten hat (Verwaltungsgericht, K 2015/3, K 2017/3). Die gegen dieses Urteil erhobene Beschwerde ans Bundesgericht wurde mit Urteil vom 17. August 2021 abgewiesen (Verfahren 8C_795/2020).

Volltext

Entscheid vom 18. November 2020 Besetzung Abteilungspräsident Zürn;
Verwaltungsrichterrinnen Reiter und Bietenharder; Gerichtsschreiberin Blanc Gähwiler
Verfahrensbeteiligte K. __, Kläger, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Christoph Senti,
Christoph Senti AG, Kriessernstrasse 40, 9450 Altstätten, gegen Kanton St. Gallen,
vertreten durch Bildungsdepartement, Davidstrasse 31, 9001 St. Gallen, Beklagter,
vertreten durch Rechtsanwalt MLaw Marco Rossetti, rechtsanwälte.og42,
Oberer Graben 42, 9000 St. Gallen, Gegenstand Personalrechtliche Streitigkeit
(Genugtuung aus Persönlichkeitsverletzung) / Forderung aus Arbeitsverhältnis

(missbräuchliche Kündigung) Das Verwaltungsgericht stellt fest: K.____ (geb. 1957) war seit 1991 Mathematiklehrer an der Kantonsschule X.____ und dort seit 1995 Vorsitzender der Fachgruppe Mathematik (act. 2.3/1 [K 2015/3]). Von 2001 bis August 2020 war R.____ Rektor der Kantonsschule X.____ ("Ein Rektor auf rauer See", in: Tagblatt vom 3. Juni 2019). Für R.____ gab der Schulstil von K.____ seit 2002 insofern Anlass zu Beanstandungen, als der Unterricht zu theoretisch sei, zu wenig praktische Beispiele gelöst würden, die Erklärungen für die Schüler*innen unverständlich seien und K.____ bei Verständnisproblemen in Einzelfällen zynisch und verletzend reagiert habe. Deshalb einigten sich K.____ und R.____ auf ein "Coaching", das im Januar 2010 begann und im Herbst 2012 beendet wurde (act. 2.3/19 [K 2015/3]). Ab Juni 2013 kam es erneut zu negativen Rückmeldungen. In einer E-Mail vom 24. Juli 2013 machte R.____ gegenüber der Mutter eines zukünftigen Schülers Ausführungen über die Arbeitsleistungen von K.____, ihm gegenüber getroffene bzw. geplante Personalmassnahmen sowie über die Option eines "Schlussstrichs" und wies sie an, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Mit Schreiben vom 24. September 2013 teilte R.____ K.____ mit, dass die Schulleitung aufgrund der Vorwürfe beschlossen habe, das Anspruchsniveau seines Unterrichts anhand einer Heftanalyse durch das Departement Mathematik der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) Zürich überprüfen zu lassen (act. 2.3/10 [K 2015/3]). Die ETH-Analyse vom 29. Oktober 2013 ergab, dass aus den eingereichten Schülerheften ein im Vergleich zu anderen Schweizer Gymnasien zu hohes Anspruchsniveau nicht herausgelesen werden könne. Zweifellos sei hier eine fachlich und fachdidaktisch sehr kompetente und erfahrene Lehrkraft am Werk, die viel zu bieten habe. Dennoch wurde unter anderem empfohlen, den Stoff auf Entschlackungsmöglichkeiten hin zu überprüfen, den Anteil einfachster und einfacher Aufgaben zu erhöhen und vermehrt Anwendungen der Mathematik in den Unterricht einfließen zu lassen (vgl. act. 2.3/18 [K 2015/3]). Am 19. November 2013 äusserte R.____ in einem Personalgespräch mit K.____, dass er auch nach dieser Heftanalyse der Ansicht sei, das Anspruchsniveau sei für die gymnasiale Stufe am oberen Rand der akzeptablen Bandbreite oder sogar zu hoch. Der Unterricht funktioniere leider nicht gut und K.____ sei offensichtlich nicht in der Lage, seinen Unterricht und sein Verhalten nachhaltig zu ändern. Die Schulleitung erwäge deshalb eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses (act. 2.3/19 [K 2015/3]). Am 27. Januar 2014 fand ein weiteres Personalgespräch statt, an welchem R.____ erklärte, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses per Ende des Sommersemesters 2014, allenfalls eine Frühpensionierung mit 60 und eine Reduktion des Pensums auf 80 Prozent, stehe nach wie vor im Vordergrund, die Schulleitung sei jedoch für eine weitere Lösungsmöglichkeit offen (act.2.3/26 [K 2015/3]). K.____ war ab 5. Februar 2014 bis 6. April 2016 vollumfänglich arbeitsunfähig und ab 4. März 2014 in fachärztlicher Behandlung (vgl. act. 2.3/30 und act. 2.4/7 [K 2015/3]). Mit Schreiben vom 11. April 2014 hielt R.____ fest, dass aufgrund der momentanen Arbeitsunfähigkeit von K.____ eine Kündigung nicht möglich sei; zudem verneinte er den durch den am 10. März 2014 beauftragten Rechtsvertreter von K.____ erhobenen Vorwurf des Mobbings. In der Folge schlug die Schulleitung mit Schreiben vom 16. Juni 2014 ein alternatives Vorgehen zur Kündigung vor und lud zu einer Besprechung ein (act. 21/14 [K 2017/3]), welche jedoch von K.____ abgesagt wurde. Mit Schreiben vom 8. Juli 2014 hielt R.____ daher fest, dass nunmehr nur die Kündigung verbleibe. Am 31. Juli 2014 erhob K.____ beim Untersuchungsamt U.____ Strafklage gegen R.____ wegen einfacher Körperverletzung, Amtsmissbrauch, Nötigung, Verletzung des Arztgeheimnisses und Urkundenfälschung. Die Anklagekammer erteilte am 22. Oktober 2014 die Ermächtigung zur Eröffnung eines Strafverfahrens lediglich wegen des Verdachts

der Verletzung des Amtsgeheimnisses; im Übrigen wurde keine entsprechende Ermächtigung erteilt. Mit Urteil vom 11. Mai 2015 erteilte das Bundesgericht auf Beschwerde hin die Ermächtigung zusätzlich wegen Verdachts auf Amtsmissbrauch; im Übrigen wies es die Beschwerde ab. In der Folge erliess das Untersuchungsamt U. __ am 5. November 2018 einen Strafbefehl und bestrafte R. __ wegen Verletzung des Amtsgeheimnisses mit einer bedingten Geldstrafe von dreissig Tagessätzen von je CHF 210 sowie einer Busse von CHF 1'000. Hintergrund der Verurteilung war die bereits erwähnte E-Mail vom 24. Juli 2013 an die Mutter eines zukünftigen Schülers. Im Strafverfahren betreffend Amtsmissbrauch und Widerhandlungen gegen das kantonale Datenschutzgesetz erliess das Untersuchungsamt U. __ hingegen gleichentags eine Einstellungsverfügung. Die dagegen erhobenen Beschwerden blieben erfolglos: Die Anklagekammer des Kantons St. Gallen wies die Beschwerde mit Entscheid vom 1. April 2019 ab und das Bundesgericht trat am 29. Mai 2019 auf die Beschwerde nicht ein (vgl. BGer 1C_606/2014 vom 11. Mai 2015; BGer 6B_591/2019 vom 29. Mai 2019; act. 16/30 [K 2017/3]). Noch während des laufenden Strafverfahrens leitete K. __ am 19. August 2014 bei der Schlichtungsstelle in Personalsachen ein Verfahren im Hinblick auf die Einreichung einer personalrechtlichen Klage zur Feststellung einer rechtswidrigen Verletzung seiner Persönlichkeit und zur Leistung einer Genugtuung in der Höhe von CHF 1 ein. Anlässlich der Schlichtungsverhandlung vom 8. September 2014 konnten die Parteien keine Einigung erzielen (act. 2.1 [K 2015/3]). Am 15. September 2014 ersuchte K. __ das Bildungsdepartement um Einleitung einer personalrechtlichen Administrativuntersuchung gegen sich selbst sowie gegen R. __ (act. 8/3 [B 2016/165]). Die Behandlung des entsprechenden Gesuchs wurde mit dem Hinweis auf die hängigen strafrechtlichen und personalrechtlichen Verfahren sistiert (act. 8/6 [B 2016/165]). Nachdem eine vom kantonalen Personalamt angeordnete vertrauensärztliche Abklärung am 16. September 2014 zum Schluss gekommen war, zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit von K. __ sei eine umfassende Untersuchung durch eine externe Stelle zwingend (siehe act. 8/7 [B 2016/165]), hob das Bildungsdepartement am 8. Januar 2015 die Sistierung der Administrativuntersuchung auf (act. 8/9 [B 2016/165]). Mit Eingabe vom 5. März 2015 erhob K. __ durch seinen Rechtsvertreter gegen den Kanton St. Gallen Klage beim Verwaltungsgericht (Verfahren K 2015/3) mit den Rechtsbegehren, unter Kosten- und Entschädigungsfolge sei festzustellen, dass der amtierende Rektor der Kantonsschule X. __ die Persönlichkeit von K. __ verletzt habe, und K. __ sei eine Genugtuung in Höhe von CHF 1 zuzusprechen; das begründete Urteil sei durch Aushang im Lehrerzimmer und durch persönliche Zustellung per Post oder E-Mail der gesamten Lehrerschaft der Kantonsschule X. __ mitzuteilen. In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantragte K. __ zudem, die Klage sei bis zum Abschluss des Strafverfahrens gegen R. __ wegen Verdachts der Verletzung des Amtsgeheimnisses und der Administrativuntersuchung zu sistieren (act. 1 [K 2015/3]). Der Kanton St. Gallen beantragte am 27. März 2015 die Abweisung des Sistierungsbegehrens unter Kosten- und Entschädigungsfolge (act. 4 [K 2015/3]). Mit Verfügung vom 9. April 2015 sistierte der Abteilungspräsident des Verwaltungsgerichts das Verfahren K 2015/3 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Strafverfahrens gegen R. __ betreffend Amtsgeheimnisverletzung und zum Abschluss einer allfälligen personalrechtlichen Administrativuntersuchung (act. 7 [K 2015/3]). Mit Eingabe vom 29. Mai 2015 forderte K. __ die Suspendierung von R. __ als Rektor und Lehrer der Kantonsschule X. __ (act. 8/20 [B 2016/165]). Mit Schreiben vom 1. Juli 2015 teilte das Bildungsdepartement den Verfahrensbeteiligten mit, eine Freistellung von R. __ sei aufgrund der Gesamtumstände

weder angezeigt, noch wäre eine solche verhältnismässig. Auf die Suspendierung von R. ___ als Rektor und Lehrperson an der Kantonsschule X. ___ sei deshalb zu verzichten (act. 8/31 [B 2016/165]). Am 19. August 2015 beauftragte das Bildungsdepartement G. ___ mit der Durchführung der Administrativuntersuchung gegen R. ___ und K. ___ (act. 8/37 [B 2016/165]). Im Schlussbericht vom 3. April 2016 hielt G. ___ zusammengefasst fest, dass R. ___ die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die Geheimhaltungspflicht sowie mehrfach das kantonale Datenschutzgesetz verletzt habe. R. ___ sei jedoch kein Mobbing bzw. Bossing gegen K. ___ und aus dienstrechtlicher Sicht kein Amtsmissbrauch vorzuwerfen. Betreffend K. ___ kam G. ___ zum Schluss, dieser habe im Rahmen seiner Lehrtätigkeit keine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis im Allgemeinen verletzt. Er habe jedoch seine Lehr- und Erziehungspflicht sowie die sich aus dem Berufsauftrag einer Mittelschul-Lehrperson ergebenden Pflichten insoweit nicht erfüllt, als sein Unterricht den sich daraus ergebenden pädagogisch-methodischen Anforderungen und dem Qualitätsleitbild der Kantonsschule X. ___ für einen erheblichen Teil der Schüler nicht entsprochen habe (act. 8/57 [B 2016/165]). Mit Schreiben vom 8. April 2016 informierte das Bildungsdepartement die Parteien über das Vorliegen des Schlussberichts und gab ihnen Gelegenheit, sich dazu bis zum 29. April 2016 zu äussern (act. 8/58-60 [B 2016/165]). Gleichzeitig forderte das Bildungsdepartement R. ___ auf, mit Blick auf den Verfahrensstand bzw. den Umstand, dass erst nach Eingang der Stellungnahmen über das weitere Vorgehen zu entscheiden sei, vorläufig jegliche in seiner Zuständigkeit liegenden personalrechtlichen Schritte (und damit auch eine allfällige Kündigung) gegenüber K. ___ zu unterlassen (act. 8/59 [B 2016/165]). Ebenfalls mit Schreiben vom 8. April 2016 eröffnete R. ___ K. ___ eine nicht erstreckbare Frist bis zum 20. April 2016 zur Stellungnahme im Hinblick auf eine beabsichtigte Kündigung (vgl. act. 3/17 [K 2017/3]). Mit Schreiben vom 12. April 2016 teilte das Bildungsdepartement K. ___ mit, vor dem Hintergrund der zwischenzeitlich wiedererlangten Arbeitsfähigkeit zu 80 Prozent die Anweisung an R. ___, im personalrechtlichen Verfahren vorläufig jegliche Schritte zu unterlassen, widerrufen zu haben (act. 3/22 [K 2017/3]). Am 25. April 2016 nahm der Rechtsvertreter von K. ___ Stellung zur beabsichtigten Kündigung. Mit Schreiben vom 27. April 2016 kündigte die Kantonsschule X. ___ das Arbeitsverhältnis mit K. ___ auf den 31. Juli 2016 (act. 3/2 [K 2017/3]). Die Stellungnahme des Rechtsvertreters von K. ___ zum Schlussbericht der Administrativuntersuchung datiert vom 29. April 2016. Das Bildungsdepartement teilte daraufhin mit Schreiben vom 2. Juni 2016 K. ___ den Abschluss der Administrativuntersuchung mit, wobei sein Gesuch um Übernahme der Anwaltskosten Gegenstand einer Verfügung sei (act. 8/72 [B 2016/165]). Am 7. Juli 2016 verfügte das Bildungsdepartement die ausseramtliche Entschädigung von K. ___ für das Verfahren der Administrativuntersuchung gegen ihn und R. ___ mit CHF 3'000 und Barauslagen von CHF 120 (pauschal 4 Prozent), zuzüglich Mehrwertsteuer (act. 2 [B 2016/165]). Mit Eingabe seines Rechtsvertreters vom 14. Juli 2016 erhob K. ___ gegen die Verfügung des Bildungsdepartements Beschwerde beim Verwaltungsgericht mit dem Antrag, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen sei die angefochtene Verfügung aufzuheben und ihm sei eine dem effektiven Aufwand entsprechende Anwaltsentschädigung in der Höhe von mindestens CHF 25'849.75 nebst 5 Prozent Zins ab 3. Juni 2016 zu bezahlen. Gleichzeitig ersuchte er um Vereinigung mit dem sistierten Klageverfahren K 2015/3 bzw. allenfalls – sofern keine Vereinigung möglich sei – das Verfahren B 2016/165 bis zur Wiederaufnahme des Verfahrens K 2015/3 ebenfalls zu sistieren (act. 1 [B 2016/165]). Das Verfahren B 2016/165 wurde in der Folge sistiert (act. 9 [B 2016/165]). Am 18. Juli 2016 leitete K. ___

bei der Schlichtungsstelle in Personalsachen ein Verfahren im Hinblick auf die Einreichung einer personalrechtlichen Klage zur Feststellung einer missbräuchlichen Kündigung, zur Leistung einer Strafzahlung von sechs Monatslöhnen in der Höhe von insgesamt CHF 84'504.50 netto, zur Leistung einer Genugtuung in der Höhe von CHF 10'000 und zur Leistung von Schadenersatz von CHF 90'532.50 ein. Anlässlich der Schlichtungsverhandlung vom 13. September 2016 konnten die Parteien keine Einigung erzielen (act. 2 [K 2017/3]). Mit Eingabe vom 8. März 2017 erhob K.__(Kläger) durch seinen Rechtsvertreter gegen den Kanton St. Gallen (Beklagter), vertreten durch das Bildungsdepartement, Klage mit den Rechtsbegehren, unter Kosten- und Entschädigungsfolge sei festzustellen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 27. April 2016 missbräuchlich und dem Kläger eine Pönalentschädigung in Höhe von sechs Monatslöhnen, CHF 84'504.50 netto, zuzüglich 5 Prozent Zins ab 1. August 2016 zu bezahlen sei. Der Beklagte sei weiter zu verpflichten, dem Kläger eine Genugtuung in Höhe von CHF 10'000 und Schadenersatz in Höhe von CHF 90'532.50, jeweils nebst 5 Prozent Zins ab 1. August 2016, zu bezahlen. Schliesslich sei das begründete Urteil durch Aushang im Lehrerzimmer und durch persönliche Zustellung per Post oder E-Mail der gesamten Lehrerschaft der Kantonsschule X.__ mitzuteilen. In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantragte der Kläger zudem, die Klage sei mit dem derzeit sistierten Klageverfahren K 2015/3 zu vereinigen und wie jenes Verfahren bis zum Abschluss des Strafverfahrens gegen R.__ zu sistieren (act. 1 [K 2017/3]). Mit Schreiben vom 13. März 2017 teilte der Abteilungspräsident des Verwaltungsgerichts die Sistierung des Verfahrens mit (act. 13 [K 2017/3]). Mit Schreiben vom 21. Juni 2019 teilte der Abteilungspräsident des Verwaltungsgerichts die Aufhebung der Verfahrenssistierung in den Verfahren K 2015/3, B 2016/165 und K 2017/3 sowie die Vereinigung der Klagefälle und parallele Behandlung des Beschwerdeverfahrens mit. Gleichzeitig setzte er dem Kläger Frist zur Klage- bzw. Beschwerdeergänzung an (act. 8 [im Folgenden ohne gegenteiligen Hinweis jeweils Aktenbezeichnung gemäss K 2017/3]). Aufgrund von aussergerichtlichen Einigungsverhandlungen wurde die Frist zur Ergänzung der beiden Klagen und der Beschwerde bis 30. November 2019 erstreckt (act. 14). Mit Eingabe vom 30. November 2019 ergänzte der Kläger die Eingaben und fasste die Rechtsbegehren in einem einheitlichen "aktualisierten" Rechtsbegehren zusammen (act. 15). Mit Klageantwort vom 14. Februar 2020 beantragte der Beklagte die vollumfängliche Abweisung der Klagen, unter Kosten- und Entschädigungsfolge zuzüglich MWST (act. 20). Die Replik datiert vom 20. April 2020 (act. 25), die Duplik vom 6. Juli 2020 (act. 36). Dazu nahm der Kläger mit Eingabe vom 9. Juli 2020 Stellung (act. 38). Am 22. Oktober 2020 fand eine öffentliche Verhandlung statt (act. 60, 61 [K 2015/3] bzw. act. 47 [K 2017/3]). Auf die weiteren Ausführungen der Verfahrensbeteiligten und die Akten wird, soweit wesentlich, in den Erwägungen eingegangen. Darüber zieht das Verwaltungsgericht in Erwägung: Die Klageverfahren K 2015/3 und K 2017/3 betreffen die nämlichen Beteiligten und beschlagen die gleiche Streitsache. Die sich in den Verfahren stellenden Fragen hängen aktenmässig und inhaltlich untrennbar zusammen. Vor diesem Hintergrund vereinigte der Abteilungspräsident mit Schreiben vom 21. Juni 2019 die beiden Klageverfahren. Zu berücksichtigen ist dabei, dass im Schlichtungsverfahren betreffend Persönlichkeitsverletzung und dem nachfolgenden Klageverfahren K 2015/3 das Leistungsbegehren um Zahlung einer Genugtuungssumme auf CHF 1 lautete. Im dem Klageverfahren K 2017/3 zugrundeliegenden Schlichtungsverfahren erhöhte der Kläger die Genugtuungssumme sodann auf CHF 10'000. Mit Eingabe vom 30. November 2019

ergänzte der Kläger die Eingaben und fasste die Rechtsbegehren in einem einheitlichen "aktualisierten" Rechtsbegehren zusammen (act. 15). Damit wurde das Verfahren K 2015/3 und die in jenem Verfahren gestellten Anträge vom Klageverfahren K 2017/3 "konsumiert". Das Klageverfahren K 2015/3 wurde unter diesen Umständen gegenstandslos, weshalb es entsprechend als erledigt abzuschreiben ist. Das Verwaltungsgericht prüft die Sachurteilsvoraussetzungen von Amtes wegen (Art. 80 Abs. 1 und Art. 64 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 6 Abs. 2 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege, sGS 951.1, VRP). Der Kläger unterrichtete an einer vom Beklagten geführten staatlichen Mittelschule (Art. 4 Abs. 1 lit. a des kantonalen Mittelschulgesetzes, sGS 215.1, MSG); das Arbeitsverhältnis unterliegt deshalb vorab den Regeln des Mittelschulgesetzes (Art. 1 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 lit. a [Gymnasium] und Art. 48 ff. MSG). Unter Vorbehalt einer anderweitigen Regelung im Mittelschulgesetz gilt gemäss Art. 55 MSG für das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen sowie der Inhaberinnen und Inhaber von Schulämtern das kantonale Personalgesetz (sGS 143.1, PersG), weshalb auf das Klageverfahren Art. 78 ff. PersG anwendbar sind. Bei den Begehren des Klägers um Leistung einer Strafzahlung aufgrund missbräuchlicher Kündigung sowie um Leistung von Schadenersatz und Genugtuung aus dem Arbeitsverhältnis handelt es sich unbestritten um vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis bzw. wegen der Kündigung (Art. 79 bis Abs. 1 lit. b PersG). Gemäss Art. 78 Abs. 1 und 2 PersG (in der bis 31. Mai 2017 gültigen Fassung, nGS 47-31) ist das Verwaltungsgericht zur Behandlung sowohl der am 19. August 2014 (K 2015/3) als auch der am 18. Juli 2016 (K 2017/3) jeweils bei der Schlichtungsstelle für Personalsachen angehobenen Leistungsklagen zuständig (vgl. VerwGE K 2015/6 vom 15. August 2017 E. 1.1; BGer 8C_649/2017 vom 4. Januar 2018 E. 4; seit 1. Juni 2017 beurteilt die Verwaltungsrekurskommission personalrechtliche Klagen in erster, das Verwaltungsgericht in zweiter Instanz). Grundsätzlich ist im Rahmen von Art. 79 bis PersG Leistungsklage zu erheben. Ausnahmsweise ist aber auch eine gegenüber der Leistungsklage subsidiäre Feststellungsklage möglich. Diese setzt im Allgemeinen ein rechtliches Interesse an der Feststellung voraus. Das Feststellungsinteresse ist eine besondere Form des allgemeinen Rechtsschutzinteresses und ist Prozessvoraussetzung. Ein solches ist bei Klageverfahren über vermögensrechtliche Ansprüche denkbar, wenn aus bestimmten Gründen eine Leistungsklage nicht oder noch nicht erhoben werden kann; ein qualifiziertes Interesse ist jedoch dort zu verneinen, wo die Streitigkeit zum Gegenstand eines Leistungsklageverfahrens gemacht werden kann. Um im vorliegenden Fall die Begründetheit der geltend gemachten Forderungen feststellen zu können, muss geprüft werden, ob zum einen R. __ eine Persönlichkeitsverletzung gegenüber dem Kläger und dem Beklagten diesbezüglich eine Fürsorgepflichtverletzung vorzuwerfen ist, und zum andern, ob dem Kläger missbräuchlich gekündigt worden ist. Das Ergebnis dieser Überprüfung bildet dann die Grundlage für die Gutheissung bzw. Ablehnung der gestellten Forderungen. Insofern decken sich die Feststellungsbegehren des Klägers, wonach festgestellt werden soll, dass R. __ die Persönlichkeit des Klägers rechtswidrig verletzt habe, und dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 27. April 2016 missbräuchlich sei, mit den entsprechenden Leistungsklagen. Ein rechtliches Interesse an der selbständigen Feststellung dieses Sachverhalts besteht in diesem Zusammenhang somit nicht, die Voraussetzungen für eine Feststellungsklage sind nicht gegeben (vgl. zum Ganzen VerwGE K 2002/1 vom 26. August 2003 E. 1b/aa-cc). Daraus folgt, dass auf die selbständigen Feststellungsbegehren des Klägers in Ziffer 1 und 2 des aktualisierten Rechtsbegehrens vom 30. November 2019 nicht eingetreten werden kann. Der Kläger

beantragt zudem in Ziffer 6 des aktualisierten Rechtsbegehrens vom 30. November 2019 die Veröffentlichung des begründeten Urteils. Wie dargelegt, beschränkt sich der Streitgegenstand gestützt auf Art. 79 bis Abs. 1 lit. b PersG auf vermögensrechtliche Ansprüche. Da sich das Verfahren jedoch laut Art. 82 Abs. 1 PersG sachgemäss nach den Bestimmungen des VRP richtet, ist das Begehren im Rahmen von Art. 39 quater VRP zu prüfen und deshalb darauf einzutreten. Die Klagen wurde am 5. März 2015 bzw. am 8. März 2017 und damit jeweils innerhalb der Frist von sechs Monaten seit Abschluss der am 8. September 2014 bzw. am 13. September 2016 gescheiterten Schlichtungsverfahren nach aArt. 81 PersG erhoben. Sie erfüllen zusammen mit der gemeinsamen Ergänzung vom 30. November 2019 in formeller und inhaltlicher Sicht die gesetzlichen Anforderungen (Art. 76 MSG in Verbindung mit Art. 80 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 64 und Art. 48 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege; sGS 951.1, VRP). Auf die Klagen K 2015/3 und K 2017/3 ist somit grundsätzlich – unter Vorbehalt der vorstehenden Vorbehalte – einzutreten. Unbeachtlich bleibt hingegen der pauschale Verweis in den Klagen auf die früheren Eingaben. Da aus einem solchen Verweis nicht hervorgeht, in welchen Punkten und weshalb der vorinstanzliche Entscheid fehlerhaft sein soll, genügt er den Anforderungen an eine Rechtsmittelbegründung nicht (statt vieler VerwGE B 2013/76 vom 16. April 2014 E. 1, B 2012/19 vom 29. August 2012 E. 2.3). Phase vor der Kündigung Art. 30 PersG regelt (in Analogie zu Art. 328 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220, OR]) die den kantonalen Arbeitgebern obliegende Fürsorgepflicht, die insbesondere den Schutz der Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst. Die Arbeitgeber sind in Bezug auf den Persönlichkeitsschutz verpflichtet, die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten (lit. a), deren Leben, persönliche Integrität und Gesundheit zu schützen (lit. b) und dafür zu sorgen, dass sie nicht Opfer von Diskriminierung werden (lit. c). Bei einer Verletzung der Persönlichkeit, die der Arbeitgeber infolge einer Fürsorgepflichtverletzung (mit) zu verantworten hat, besteht Anspruch auf Schadenersatz (Art. 8 Abs. 1 PersG in Verbindung mit Art. 97 OR) und Leistung einer Genugtuung, sofern die Schwere der Verletzung es rechtfertigt und die Verletzung der Persönlichkeit nicht anders wiedergutmacht worden ist (Art. 8 Abs. 1 PersG in Verbindung mit Art. 49 Abs. 1 OR). Damit ein Anspruch auf eine Genugtuung entsteht, muss die Persönlichkeitsverletzung nicht nur als objektiv schwer zu gewichten sein, sondern vom Verletzten auch subjektiv als seelischer Schmerz schwer empfunden werden. Ob eine Persönlichkeitsverletzung hinreichend schwer wiegt, um die Zusprechung einer Geldsumme als Genugtuung zu rechtfertigen, hängt weitgehend von den Umständen des Einzelfalls ab. Zur Beurteilung des seelischen Schmerzes ist auf einen Durchschnittsmaßstab abzustellen, da nicht jeder Mensch gleich empfindet. Damit die Schwere der Verletzung bejaht werden kann, bedarf es in objektiver Hinsicht einer aussergewöhnlichen Kränkung. Es genügt dafür z.B. nicht jede leichte Beeinträchtigung des beruflichen, wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Ansehens einer Person (vgl. BGer 8C_539/2015 vom 13. November 2015 E. 2.2). Werturteile vermögen nur dann eine Persönlichkeitsverletzung darzustellen, wenn sie sich zu einem unnötig verletzenden und beleidigenden Angriff auf die Person des Betroffenen ausweiten und er verunglimpft wird. Angriffige, undifferenzierte, scharfe, beissende und sarkastische Kritik ist hingegen grundsätzlich in Kauf zu nehmen. Eine der möglichen persönlichkeitsverletzenden Handlungen ist Mobbing. Mobbing ist laut einer vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes

Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Das Opfer ist oft in einer Situation, in der jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird, ihren Arbeitspflichten nachzukommen. Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen. Dabei muss aber stets auch in Betracht gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft. Weil die Beurteilung auf einer Gesamtwürdigung der Umstände beruht, insbesondere der Indizien, die das Mobbing ausmachen, ist rechtsprechungsgemäss selbst in Fällen, in welchen freie Kognition besteht, dem kantonalen Gericht ein Ermessensspielraum zuzugestehen (vgl. BGer 8C_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4.1 mit zahlreichen Hinweisen). Wird im Zusammenhang mit Mobbing infolge der Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers die Missbräuchlichkeit einer Kündigung bejaht, ist es nicht ausgeschlossen, dem Gekündigten nebst der Strafzahlung wegen missbräuchlicher Kündigung noch eine Genugtuung zuzusprechen, sofern die Voraussetzungen von Art. 47 oder 49 OR erfüllt sind. Bei der Bemessung der Genugtuung wird jedoch zu berücksichtigen sein, dass mit einem Teil der Strafzahlung bereits Genugtuung geleistet wird (Art. 49 Abs. 1 OR letzter Satzteil). Das Bundesgericht setzt die Latte für eine Kumulation von Entschädigung gemäss Art. 336a OR und Genugtuung hoch an. Sie bleibt ausserordentlichen Situationen vorbehalten, in denen die Persönlichkeitsverletzung durch die Zusprechung von sechs Monatslöhnen nicht kompensiert erscheint (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag – Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, N 8 zu Art. 336a OR). Die Administrativuntersuchung hat zutage gebracht, dass R. __ seine Pflichten verletzt hat, indem er ein Vorstandsmitglied der Elternvereinigung und Mutter eines zukünftigen Schülers per E-Mail über den geplanten Umgang der Schulleitung mit dem Kläger informiert und insbesondere die mögliche Einleitung eines Entlassungsverfahrens erwähnt hat (act. 3/14 S. 64 f.; act. 2/3/7 [K 2015/3]). Mit Strafbefehl vom 5. November 2018 wurde R. __ deswegen der Verletzung des Amtsgeheimnisses schuldig gesprochen und mit einer bedingten Geldstrafe von 30 Tagessätzen zu je CHF 210 sowie einer Busse von CHF 1'000 bestraft (vgl. act. 16/30). Zudem qualifizierte der Berichterstatter den Umgang der Schulleitung mit Wandsprayereien vor einem Konzert des Kanti-Orchesters im Jahre 2008 als persönlichkeitsverletzend, da die Sprayerei "Fuck K. __" nicht rechtzeitig entfernt oder abgedeckt und auf Massnahmen zur Ermittlung der Täterschaft verzichtet worden seien (vgl. act. 3/14 S. 66). Des Weiteren ist auch das Vorgehen von R. __ im Zusammenhang mit dem Auftrag der ETH-Heftanalyse und der Schülerbefragung sämtlicher Schüler aller sieben Klassen des Klägers nach über 22 Jahren Lehrtätigkeit geeignet, den Kläger in seiner Persönlichkeit als Lehrperson herabzuwürdigen und ihn unter anderem gegenüber den betroffenen Klassen in einem schlechten Licht erscheinen zu lassen (act. 3/14 S. 68). Schliesslich blieb unbestritten, dass die Führung des klägerischen Personaldossiers und die Nicht-Gewährung der Akteneinsicht in verschiedener Hinsicht gegen Bestimmungen des Datenschutzgesetzes verstösst bzw. verstossen hat (vgl. act. 3/14 S. 68 ff.). Die übrigen Vorwürfe, insbesondere diejenigen des Amtsmissbrauchs und der Körperverletzung, haben sich hingegen nicht erhärtet. Mit Zirkulationsentscheid vom 1. April 2019 bestätigte die Anklagekammer die Einstellung der Strafuntersuchung im Zusammenhang mit dem

Vorwurf des Amtsmissbrauchs. Ein Verdacht auf Amtsmissbrauch sei nicht zu erkennen (act. 16/31). Aus diesen Handlungen lässt sich kein Mobbing ableiten. Denn betrachtet man die gesamte Zeitdauer, in der diese Vorfälle stattfanden, muss man einräumen, dass es sich dabei um sporadische Vorfälle handelte. Im Übrigen ist es so, dass man sachlich begründete Zweifel an der Arbeit und die Überprüfung der Arbeitsqualität in jedem Arbeitsverhältnis ertragen muss, insbesondere wenn es sich – wie vorliegend – um eine einmalige Überprüfung und nicht um wiederkehrende schikanöse Überprüfungen handelt. Ein Mobbing lag mithin nicht vor. Auch wenn es dennoch zu gewissen persönlichkeitsverletzenden Einzelhandlungen gekommen sein mag, ist diesbezüglich anzumerken, dass diese konkreten Handlungen in keinem adäquat kausalen Verhältnis zu einem Schaden stehen, den der Kläger erlitten hat. Dafür fehlt es am zeitlichen Konnex der jeweiligen Handlungen bzw. Unterlassungen zur Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Vielmehr geht aus den Akten sehr deutlich hervor, dass die Arbeitsunfähigkeit des Klägers vor allem im Zusammenhang mit der zunächst verweigerten Administrativuntersuchung stand; ansonsten hätte man nicht die Genesung des Klägers in Aussicht gestellt, sollte die Administrativuntersuchung durchgeführt werden. Auch die hohen Anwaltskosten sind für solch punktuelle Persönlichkeitsverletzungen nicht adäquat kausal. Sie entstanden denn auch primär aufgrund des Wunsches des Klägers nach einer Administrativuntersuchung, die sowohl gegen ihn selbst als auch gegen R. __ gerichtet sein sollte. Angesichts der Medienkampagne wäre der Beklagte nicht zur Durchführung dieser Administrativuntersuchung verpflichtet gewesen. Aus diesen Gründen ist die Erstattung von Schadenersatz in Höhe von insgesamt Fr. 90'532.50 nebst 5 Prozent Zins ab 1. August 2016 abzuweisen. Im Übrigen gelten auch die vorprozessualen Anwaltskosten und Bemühungen, die in Bezug auf die Vorbereitung oder Verhinderung eines Prozesses notwendig oder nützlich waren, zu den Parteikosten, welche im Honorar für das Klage- bzw. Beschwerdeverfahren eingeschlossen sind (Art. 17 der Honorarordnung [sGS 963.75, HonO]; vgl. auch BGer 4A_386/2008 vom 2. März 2009 E. 1.2.2). Auch die Zuspreehung einer Genugtuung für diese Einzelhandlungen ist deshalb abzulehnen, weil keine dieser Handlungen eine ausreichend schwere Persönlichkeitsverletzung darstellt. Hinsichtlich des Vorfalls um die Sprayerei ist anzumerken, dass sich Lehrer zwar nicht alles gefallen lassen müssen, dass aber in Bezug auf Pöbeleien seitens der Schüler eine höhere Messlatte anzusetzen ist, zumal sie z.B. im Rahmen des sog. Maturastreichts sogar institutionalisiert bis zu einem gewissen Grad gutgeheissen werden. Dieser Grad wurde vorliegend nicht überschritten. Im Übrigen liegt die Persönlichkeitsverletzung bereits in der Sprayerei an sich begründet; selbst die Wahrnehmung der Fürsorgepflichtverletzung seitens des Beklagten (frühere Entfernung der Sprayerei) hätte diese Persönlichkeitsverletzung nicht beseitigen können, auch wenn der Kläger vielleicht etwas weniger oft damit konfrontiert gewesen wäre. Auch die datenschutzrechtlichen Aspekte vermochten die Persönlichkeit des Klägers nicht schwer zu verletzen. In Bezug auf die E-Mail ist anzumerken, dass auch die Schwere dieser Persönlichkeitsverletzung, die der Beklagte durch Wahrnehmung der Fürsorgepflicht nicht hätte verhindern können, aus objektiver Sicht nicht derart schwer wiegt, dass sich die Zuspreehung einer Genugtuung rechtfertigen würde, auch wenn es nachvollziehbar ist, dass sich der Kläger durch diesen Informationsfluss gekränkt fühlte. Denn die E-Mail beschränkt zwar die berufliche Ehre des Klägers, aber nicht ausreichend schwer, zumal der Personenkreis stark begrenzt war und die Information im Rahmen eines Vertrauensverhältnisses zwischen R. __ und einer Mutter ausgetauscht wurde. Die Hauptproblematik dieser E-Mail liegt vor allem in der Indiskretion von R. __. Die

Überprüfung der Hefte stellt schliesslich für sich alleine (ohne ein damit einhergehendes Mobbing) keinesfalls eine persönlichkeitsverletzende Handlung dar, sondern eine zulässige sachliche Überprüfung der Leistung eines Mitarbeitenden. Kündigung Im Zusammenhang mit der Kündigung bringt der Kläger zunächst vor, die Kündigung sei nichtig. Unbesehen von der Form einer Kündigung stellt die öffentlich-rechtliche Kündigung einen Verwaltungsakt dar, der den Vorgaben des Verfassungsrechts untersteht. Diese Verwaltungsakte sind in der Regel selbst im Falle ihrer Fehlerhaftigkeit nicht nichtig, sondern nur anfechtbar. Als Nichtigkeitsgründe fallen hauptsächlich die funktionelle und sachliche Unzuständigkeit einer Behörde sowie schwerwiegende Verfahrensfehler in Betracht. Bei der Verletzung des rechtlichen Gehörs handelt es sich grundsätzlich nicht um einen Nichtigkeitsgrund. Dasselbe hat für den Vorwurf der Befangenheit zu gelten. Angesichts dessen, dass der Rektor grundsätzlich für die Kündigung zuständig ist, da er gemäss Art. 22 Abs. 2 lit. b MSG für die Personalführung zuständig ist, kann selbst im Falle der Verletzung des rechtlichen Gehörs kombiniert mit einer allfälligen Befangenheit von R. __ somit nicht gesagt werden, die von R. __ ausgesprochene – und durch das Amt für Mittelschule genehmigte – Kündigung leide an einem offensichtlichen und ausserordentlich schweren inhaltlichen Mangel, der die Nichtigkeit zur Folge haben müsste (vgl. hierzu auch BGer 8C_7/2020 vom 3. November 2020 [noch nicht publiziert]). Die Nichtigkeit der Kündigung ist aus diesen Gründen zu verneinen. Der Kläger bringt sodann vor, die Kündigung sei aus diversen Gründen missbräuchlich, unter anderem deshalb, weil die Kündigung unabhängig von seiner Stellungnahme beschlossene Sache gewesen sei. Der Beklagte habe nie die Absicht gehabt, die Situation – im Sinn einer fairen Problemlösung – durch externe und unabhängige Fachpersonen beurteilen oder bewerten zu lassen. Die Schulleitung habe die Kündigung des Dienstverhältnisses bereits im April 2014 beschlossen gehabt. Obwohl der formelle Abschluss der Administrativuntersuchung erst mit Schreiben des Regierungsrats vom 2. Juni 2016 erfolgt sei, habe R. __ bereits mit Schreiben vom 8. April 2016 die Kündigungsabsicht mitgeteilt. Für die Kündigung habe es aber auch nach Abschluss der Administrativuntersuchung an einem sachlichen Grund gemangelt. Denn der vom Beklagten ins Feld geführte Vorwurf einer angeblichen Verletzung der Lehr- und Erziehungspflicht sei nicht stichhaltig. Die ETH-Expertise, welche von einer in der Schweiz in Sachen Mittelschulmathematik massgebenden Person erstellt worden sei, attestiere dem Kläger einen fachlich und didaktisch sehr kompetenten Unterricht. Trotz dieser Aussage habe G. __ als fachlicher Laie (d.h. ohne Fachkompetenz im pädagogisch-methodischen Bereich) erklärt, dass das ETH-Gutachten nicht aussagekräftig sei. Auch die für ihn zuständigen Personen in der Aufsichtskommission der Schule hätten keinerlei Mängel festgestellt, sondern im Gegenteil von einem besonders guten Unterricht des Klägers gesprochen. Weiter seien an der angeblich mangelhaften Qualität seines Unterrichts aufgrund der Rückmeldungen der Schüler, die sich ihn als Mathematiklehrer zurück an die Schule wünschten, Zweifel geboten. Soweit ein zerstörtes Vertrauensverhältnis als sachlicher Grund genannt werde, sei es der Beklagte selbst, welcher diese Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses zu verantworten habe. Schliesslich sei die Kündigung der Schlusspunkt einer Mobbingkampagne durch R. __ gewesen, welche – zumindest in Form der bewussten Inaktivität – durch das Amt für Mittelschulen unterstützt worden sei. Aufgrund seiner Fürsorgepflicht hätte es dem Arbeitgeber bei einem langjährigen Angestellten im nahen Pensionsalter zudem obliegen, mindestens den Versuch einer alternativen Lösung zu unternehmen (vgl. act. 1, 15, 25). Die Schulleitung begründete die Kündigung demgegenüber am 27. April 2016 zusammenfassend damit, dass während

Jahren immer wieder Kritikpunkte von Schülern, Eltern sowie der Elternvereinigung am Unterricht und Verhalten des Klägers an die Schulleitung herangetragen worden seien. Die Schulleitung habe diese Kritik dem Kläger regelmässig zur Kenntnis gebracht, mit ihm Entwicklungsmöglichkeiten besprochen und unter anderem auch ein Coaching angeordnet. Die Fortschritte, die während des Coachings gemacht worden seien, seien jedoch nicht nachhaltig gewesen. Rund ein halbes Jahr nach Abschluss dieses Coachings sei die Situation wieder vergleichbar zur Situation davor gewesen. Der Kläger verstehe es nicht, den Unterricht so zu gestalten, dass die Schüler ein positives oder zumindest neutrales Verhältnis zum Fach Mathematik aufbauen könnten. Ein Grossteil der Schüler habe aufgrund des Unterrichts des Klägers den Stoff nicht bewältigen können, den Unterricht als äusserst belastend und sein Verhalten bisweilen als respektlos empfunden. Nachdem dem Kläger am 19. November 2013 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt worden sei, habe dieser verschiedene Verfahren gegen den Arbeitgeber und gegen seinen direkten Vorgesetzten eingeleitet. Zudem seien die Differenzen zwischen der Schulleitung und dem Kläger im Rahmen einer breiten Medienkampagne ins öffentliche Interesse gerückt worden. Dabei habe die Sicht des Arbeitgebers aus Persönlichkeitsrechts- und Datenschutzgründen gegenüber der Presse nicht dargelegt werden dürfen, was zu einer einseitigen Berichterstattung geführt habe. Unabhängig davon, ob die vom Kläger eingeleiteten Verfahren gerechtfertigt gewesen seien oder nicht, müsse vor diesem Hintergrund objektiv festgestellt werden, dass damit das für das Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unwiderruflich zerstört worden sei. Zudem habe die Administrativuntersuchung bestätigt, dass der Kläger seine Lehr- und Erziehungspflicht sowie die sich aus dem Berufsauftrag einer Mittelschul-Lehrperson ergebenden Pflichten insoweit nicht erfüllt habe, als sein Unterricht den sich daraus ergebenden Anforderungen für einen erheblichen Teil der Schüler nicht entsprochen habe. Mildere Massnahmen als die Kündigung und insbesondere die Begleitung des Klägers durch ein externes Coaching hätten zu keiner nachhaltigen Besserung geführt. Indem der Kläger nicht in der Lage gewesen sei, eine der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis – nämlich einen den Schülern gerecht werdenden Unterricht – zu erfüllen, sei die Kündigung angezeigt gewesen. Zusammenfassend müsse festgestellt werden, dass einerseits Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt worden seien und andererseits das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vollständig zerrütet gewesen sei. Damit sei eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen (act. 3/2). Nach Art. 21 Abs. 1 PersG bedarf die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber eines ausreichenden sachlichen Grundes. Das Vorliegen eines ausreichenden sachlichen Grundes für die ausgesprochene Kündigung ist im Streitfall vom Arbeitgeber zu beweisen. Auch eine Kündigung, welche ohne ausreichenden sachlichen Grund ausgesprochen wird, bleibt nach geltendem Recht jedoch gültig. Hingegen kann sie Entschädigungsansprüche des Arbeitnehmers zur Folge haben (vgl. M. Joos, in: Bürgi/Bürgi-Schneider, Handbuch Öffentliches Personalrecht, Zürich/Basel/Genf 2017, S. 835 Rz. 160). Die sachliche Rechtfertigung der Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses bemisst sich einerseits 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) und andererseits an den Kündigungsschutzbestimmungen gemäss Art. 336 ff. OR und der hierzu ergangenen bundesgerichtlichen Rechtsprechung, die laut Art. 8 und Art. 25 Abs. 3 PersG sachgemäss

anwendbar sind. Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung kann sich aber nicht nur aus dem fehlenden sachlichen Kündigungsgrund oder gesetzlich verpönten Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung zu Recht erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht. Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung, kann diese als rechtsmissbräuchlich erscheinen lassen. Demgegenüber genügt ein nur unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten nicht. Es ist nicht Aufgabe der Rechtsordnung, bloss unanständiges Verhalten zu sanktionieren. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt in jedem Fall voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (VerwGE K 2015/7 vom 22. Februar 2018 E. 3.4.2 mit weiteren Hinweisen; BGer 8C_895/2015 vom 8. März 2016 E. 3.2 mit weiteren Hinweisen; vgl. auch BGE 132 III 115 E. 2 mit Hinweisen). Schliesslich stellt die Kündigung – wie bereits dargelegt – einen Verwaltungsakt dar, weshalb dem Betroffenen vorgängig das rechtliche Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV gewährt werden muss. Der Anspruch auf rechtliches Gehör gilt im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt. Im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses darf die zuständige Behörde erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheiderelevanten Sachlage und mithin erst nach Anhörung der betroffenen Person zu einer Entscheidung gelangen. Der Anspruch ist verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (VerwGE K 2013/2 vom 23. September 2015 E. 2.2 mit weiteren Hinweisen). Der klägerische Schulstil war seit mehreren Jahren immer wieder ein Thema, so auch an der Sitzung der Delegation des Erziehungsrats mit der Rektoratskommission der Kantonsschule X. vom 29. Oktober 2013. An diesem Tag wurde bereits darüber diskutiert, dass die Schulleitung in der zweiten Hälfte November 2013 ein Gespräch mit dem Kläger im Sinn eines rechtlichen Gehörs im Hinblick auf eine Vertragsauflösung suchen solle (vgl. act. 11a/3/12 [B 2016/165]). In der Folge eröffnete R. dem Kläger anlässlich der Sitzung vom 19. November 2013, dass die Schulleitung eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses erwäge, da das Anspruchsniveau für die gymnasiale Stufe am oberen Rand der akzeptablen Bandbreite oder sogar zu hoch sei, der Unterricht nicht gut funktioniere und der Kläger nicht in der Lage sei, seinen Unterricht und sein Verhalten nachhaltig zu ändern. Am 27. Januar 2014 fand ein weiteres Personalgespräch statt, an welchem R. erklärte, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses per Ende des Sommersemesters 2014 stehe nach wie vor im Vordergrund. Am 30. Januar 2014 bezeichnete R. den Kündigungsentscheid als klar. Zur Kündigung kam es offensichtlich lediglich deshalb nicht, weil der Kläger ab 5. Februar 2014 vollumfänglich arbeitsunfähig war. Entsprechend bestätigte R. dem klägerischen Rechtsvertreter mit Schreiben vom 11. April 2014, dass man dem Kläger aufgrund der Arbeitsunfähigkeit nicht kündigen könne. In der Folge leitete der Beklagte – wenn auch auf Initiative des Klägers – gestützt auf Art. 73 Abs. 1 PersG zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung ein. Der Auftrag umfasste in Bezug auf den Kläger die Beantwortung der Fragen, ob dieser Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder andere in diesem Zusammenhang für ihn verbindliche Vorschriften (Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Weisungen, Reglemente usw.) verletzt sowie insbesondere seine Lehr- und Erziehungspflicht (Art. 56 MSG) und die übrigen sich aus dem Berufsauftrag einer Mittelschul-Lehrperson (Art. 57 bis MSG und Weisungen des Erziehungsrates zum

Berufsauftrag der Mittelschul-Lehrpersonen) ergebenden Pflichten erfüllt habe (vgl. act. 8/37 [B 2016/165]). Damit deckt sich der Untersuchungsauftrag mit den gegenüber dem Kläger Ende 2013 bzw. Anfang 2014 erhobenen Vorwürfen. Des Weiteren stützt sich R. __ im Schreiben vom 8. April 2016, mit welchem dem Kläger Frist zur Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung eingeräumt wird, auf den Schlussbericht der Administrativuntersuchung vom 3. April 2016. Auch wenn die abgeschlossene Administrativuntersuchung einer direkten rechtlichen Wirkung entbehrt, keine autoritative Feststellung, Begründung oder Aufhebung von Rechten und Pflichten erfolgt und mithin sich kein Rechtsmittelweg für die von der Administrativuntersuchung betroffenen Personen eröffnet, die Angaben und Wertungen im Bericht mithin ein laufendes oder späteres Disziplinar- oder Strafverfahren nicht präjudizieren, hat eine seriös geführte Untersuchung faktisch jedoch quasi-richterliche Funktion und ähnelt einer gutachterlichen Beurteilung eigener sachverhaltlicher Abklärungen (Joos, a.a.O., S. 827 Rz. 125; B. Rüdý, Administrativuntersuchungen und ihre dienstrechtlichen Konsequenzen, in: SVVOR Jahrbuch 2012, S. 124, 132, 136; R. Bacher, Grundsatzfragen der Administrativuntersuchungen: Probleme und Erfahrungen im Bund aus der Sicht des Beauftragten, in: B. Ehrenzeller [Hrsg.], Administrativuntersuchungen in der öffentlichen Verwaltung, St. Gallen 1999, S. 11; Botschaft und Entwurf zum Personalgesetz vom 27. April 2010, ABl 2010 1585 ff., S. 1603). Stützt sich die Kündigung wie vorliegend auf den Schlussbericht der Administrativuntersuchung, ist dem Kläger auch hierzu das rechtliche Gehör zu gewähren. Unter den dargelegten Umständen wäre der Rektor somit gehalten gewesen, die klägerische Stellungnahme zum Schlussbericht der Administrativuntersuchung abzuwarten. Indem diese nicht abgewartet wurde, wurde der Gehörsanspruch des Klägers in einer Weise verletzt, die ausreichend schwer genug ist, um die Kündigung als missbräuchlich zu qualifizieren. Das Vorgehen erweckt vielmehr den Eindruck, dass die Kündigung von Anfang an beschlossene Sache gewesen wäre und nun unbesehen von der Stellungnahme des Klägers aufgrund der dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils auf Ende eines Semesters in den Augen der Schulleitung im April 2014 gehandelt werden musste, ansonsten die Kündigung erst auf Ende Wintersemester hätte ausgesprochen werden können. Insofern erklärt sich auch, weshalb die mit Schreiben des Bildungsdepartements vom 8. April 2016 an R. __ gerichtete Aufforderung, erst nach Eingang der Stellungnahmen über das weitere Vorgehen zu entscheiden und damit vorläufig jegliche in seiner Zuständigkeit liegenden personalrechtlichen Schritte (und damit auch eine allfällige Kündigung) gegenüber dem Kläger zu unterlassen sei, umgehend wieder widerrufen wurde. Die Kündigung ist somit zufolge Verletzung des rechtlichen Gehörs missbräuchlich. Damit kann infolge der zuzusprechenden Entschädigung (vgl. nachfolgend E. 4.5) offenbleiben, ob die Probleme mit dem Unterricht des Klägers (oder andere seitens des Beklagten angeführte Gründe) einen sachlichen Grund für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellten. Denn selbst wenn man davon ausgehen würde, dass die Medienkampagne und der mit dieser einhergehende Vertrauensverlust einen ausreichend sachlichen Grund für eine Kündigung dargestellt hätten und sich eine Administrativuntersuchung in Bezug auf den Kläger erübrigte hätte, wäre die Administrativuntersuchung in diesem Fall konsequenterweise umgehend nach Kenntnis dieser Medienkampagne einzustellen gewesen und dem Kläger nur in Bezug auf die Medienkampagne und den damit einhergehenden Vertrauensverlust das rechtliche Gehör zu gewähren gewesen. Gewährt der Beklagte dem Kläger aber scheinbar das rechtliche Gehör zur Administrativuntersuchung und damit zu den inhaltlichen Vorwürfen an seinem

Schulstil versus Mobbingvorwurf, indem man diesen zur Stellungnahme auffordert, so ist die Stellungnahme des Klägers im Rahmen des rechtlichen Gehörs auch abzuwarten, wenn man sich sodann in der Kündigung zur Hauptsache auf die Kritik am Schulstil des Klägers stützt und die Medienkampagne nur am Rande erwähnt. Als Zwischenergebnis steht somit fest, dass sich die Kündigung als missbräuchlich erweist. Die vermögensrechtlichen Folgen einer missbräuchlich erfolgten Kündigung bestimmen sich auch im öffentlichen Personalrecht des Kantons St. Gallen nach Art. 336a OR (Art. 25 Abs. 3 PersG). Danach hat die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten (Abs. 1). Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten (Abs. 2). Die Entschädigung unterliegt keinen Sozialabzügen, weil sie Straf- und Genugtuungsfunktion hat und damit kein Erwerbseinkommen darstellt (BGer 4A_571/2008 vom 5. März 2009 E. 5.1). Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig (Art. 339 Abs. 1 OR). Von der Fälligkeit zu unterscheiden ist der Verzug. Endet das Arbeitsverhältnis infolge Kündigung, ist zum Eintritt des Verzugs keine Mahnung erforderlich. Die Verzinsung als Verzugsfolge setzt bei Beendigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch Kündigung mit dem Ablauf der Kündigungsfrist ein (vgl. BGer 4C.67/2005 vom 4. Mai 2005 E. 2.3; Streiff/von Kaenel/ Rudolph, a.a.O., N 2 zu Art. 336a OR). Ist der Schuldner mit der Zahlung einer Geldschuld in Verzug, so hat er Verzugszinse zu fünf vom Hundert für das Jahr zu bezahlen, selbst wenn die vertragsmässigen Zinse weniger betragen (Art. 104 Abs. 1 OR). Bei der Bemessung der Höhe der Strafzahlung sind alle Umstände zu würdigen (vgl. Streiff/von Kaenel/ Rudolph, a.a.O., N 3 zu Art. 336a OR). Massgebend sind bei der Bemessung etwa Faktoren wie die Schwere eines Persönlichkeitseingriffs im Rahmen der Kündigung, der Grad der Missbräuchlichkeit des Motivs des Kündigenden bzw. die Schwere der Verfehlung, ein allfälliges Mitverschulden des Gekündigten, die Dauer der Anstellung, die Enge der arbeitsvertraglichen Beziehung, die Art des aufgelösten Arbeitsverhältnisses, der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses, die besonderen Umstände der Kündigung im Einzelfall (z.B. besonders demütigende Formulierungen in der Kündigung oder rücksichtsloses Vorgehen), die Verweigerung der Kündigungsbegründung, die soziale Lage des Gekündigten (z.B. bedeutende Familienlasten), die finanzielle Lage der Parteien bzw. die fehlende Bereitschaft des Kündigenden, das Arbeitsverhältnis trotz zumutbarer Bedingungen fortzusetzen. Ohne Einfluss hingegen ist die Frage, ob der Entlassene rasch oder mit Schwierigkeiten eine neue Stelle findet. Der Kläger beantragt, es sei ihm für die missbräuchliche Kündigung eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen, nämlich Fr. 84'504.50 netto, nebst Zins zu 5 Prozent ab 1. August 2016 zuzusprechen. Für eine hohe Entschädigung spricht vorliegend die lange Anstellungsdauer des Klägers von 25 Jahren. Auch traf die Kündigung den Kläger hart, da er mit knapp 60 Jahren kurz vor seiner ordentlichen Pensionierung stand. Beim Anstellungsverhältnis eines Mittelschullehrers handelt es sich üblicherweise um ein überdurchschnittlich enges Arbeitsverhältnis. Dies belegt vorliegend auch die lange Zeitspanne vom Auftauchen der ersten Uneinigkeiten bis zur Kündigung. Diese besondere Nähe spricht ebenfalls für eine hohe Entschädigung. Auch wenn das Vorgehen des Beklagten nicht besonders verwerflich, sondern eher unbeholfen und etwas führungsschwach erscheint, wollte der Beklagte mit der zu frühen Kündigung vermeiden, dass dem Kläger noch einmal sechs Monatslöhne bezahlt werden mussten. Diese monetäre

Motivation trägt vor dem Hintergrund des jahrelangen Arbeitsverhältnisses weiter zur Missbräuchlichkeit bei, auch wenn die Administrativuntersuchung vor allem zugunsten der Gesundheit des Klägers und auf dessen ausdrücklichen Wunsch hin erfolgte. Eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen erscheint deshalb angemessen. Massgebend ist dabei der Bruttobetrag (Streff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 3 zu Art. 336a OR). Damit verbleibt kein Raum für weitergehenden Schadenersatz aus missbräuchlicher Kündigung. Denn der einzige Schaden, der dem Kläger aufgrund der Verletzung des rechtlichen Gehörs bzw. der missbräuchlichen Kündigung entstanden ist, ist derjenige aus der Verkürzung des Arbeitsverhältnisses, den die Rechtsprechung bei der missbräuchlichen Kündigung regelmässig nicht berücksichtigt bzw. als mit der Entschädigung infolge Missbräuchlichkeit der Kündigung als abgegolten erachtet. Ausgehend vom Bruttojahreslohn des Klägers im Jahr 2014 in Höhe von CHF 169'009.00 (inkl. 13. Monatslohn) sind dem Kläger somit CHF 84'504.50 brutto = netto – ohne Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen – zuzusprechen. Der Kläger fordert zudem 5 Prozent Verzugszins seit 1. August 2016. Da das Arbeitsverhältnis vorliegend per 31. Juli 2016 beendet wurde, wurden die sich daraus ergebenden Ansprüche damit zur Zahlung fällig. Der dem Kläger zuzusprechende Betrag ist daher ab dem 1. August 2016 mit 5 Prozent zu verzinsen. Zusammenfassend ergibt sich somit, dass der Beklagte dem Kläger wegen missbräuchlicher Kündigung eine Entschädigung von insgesamt CHF 84'504.50 brutto = netto zuzüglich 5 % Zins ab 1. August 2016 zu bezahlen hat. Gemäss Art. 39 quater VRP kann das Gericht Entscheide von allgemeinem Interesse in geeigneter Weise bekannt geben und Entscheide von grundsätzlicher Bedeutung veröffentlichen, wobei die Namen der Beteiligten in der Regel nicht erwähnt werden. Mit Blick auf die Zielsetzung der Urteilsöffentlichkeit besteht grundsätzlich an der ganzen Rechtsprechung ein allgemeines Interesse. Aus diesem Grund publiziert das Verwaltungsgericht seine Kollegialentscheide auf der Publikationsseite des Kantons seit 2004 praktisch vollzählig (vgl. P. Egli, in: Rizvi/Schindler/Cavelti [Hrsg.], a.a.O., N 5 zu Art. 39 quater VRP). Offen bleiben kann damit, ob es sich um einen Entscheid von grundsätzlicher Bedeutung handelt. Ausnahmen vom Grundsatz von Art. 39 quater Abs. 3 VRP bedingen immer eine Interessenabwägung und können vorliegen, wenn es sich um Personen der Zeitgeschichte oder der breiten Öffentlichkeit bestens bekannte Beteiligte handelt. Auch die Tragweite einer Entscheidung oder von bestimmten Erwägungen kann mitunter nur ermessen werden, wenn die Namen der Beteiligten bekannt sind. Gemeindennamen, Behördennamen, Vorinstanzen und die Namen der Parteivertretung werden in der Regel nicht anonymisiert (Egli, a.a.O., N 9 zu Art. 39 quater VRP). Zwar wurden die Differenzen zwischen dem Kläger und dem Rektor der Kantonsschule X. in einer breiten Medienkampagne ins öffentliche Interesse gerückt. Der Name des Klägers wurde jedoch jeweils anonymisiert. R. war im vorliegenden Verfahren nicht am Verfahren beteiligt. Inzwischen kann im Übrigen ohnehin nicht mehr davon ausgegangen werden, dass es sich beim Kläger und bei R. noch um der breiten Öffentlichkeit bestens bekannte Beteiligte handelt, da die Medienkampagne nicht in zeitlichem Zusammenhang zu vorliegendem Verfahren steht. Hinsichtlich der Veröffentlichung des Urteils sind daher auch in vorliegendem Fall die üblichen Vorgehensweisen massgebend. Für weitergehende Anordnungen (Aushang im Lehrerzimmer, persönliche Zustellung per Post oder E-Mail der gesamten Lehrerschaft der Kantonsschule X.) besteht weder Raum noch Anlass. Als Endergebnis erweist sich das Verfahren K 2015/3 als gegenstandslos. Die Klage im Verfahren K 2017/3 ist dagegen teilweise gutzuheissen, soweit darauf einzutreten ist. Der Beklagte ist zu verpflichten, dem Kläger wegen missbräuchlicher Kündigung eine

Entschädigung von 6 Monatslöhnen, mithin CHF 84'504.50 brutto = netto, zuzüglich 5 % Zins ab 1. August 2016 zu bezahlen; im Mehrbetrag ist die Forderung wegen missbräuchlicher Kündigung abzuweisen. Weiter ist mangels Schwere der Persönlichkeitsverletzung auch die Genugtuungsforderung in der Höhe von CHF 10'000 abzuweisen. Gleich verhält es sich mit der beantragten Schadenersatzforderung von insgesamt CHF 90'532.50, nachdem Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel i.S. von Art. 336a Abs. 2 OR nicht auszumachen sind und der Kläger einen Teil der im vorliegend Verfahren unter dem Titel Schadenersatz geltend gemachten Anwaltskosten im Rahmen des Beschwerdeverfahrens B 2016/165 zugesprochen erhalten hat. Der Streitwert des vorliegenden Verfahrens – wie bereits dargelegt, geht das Verfahren K 2015/3 vollumfänglich im Verfahren K 2017/3 auf – beläuft sich auf rund CHF 185'000. Dem Kläger wird dabei ein Betrag von CHF 84'504.50 zugesprochen. Dem Verfahrensausgang entsprechend sind die amtlichen Kosten des vorliegenden Verfahrens daher dem Kläger und dem Beklagten je zur Hälfte aufzuerlegen (Art. 95 Abs. 1 VRP). Eine Entscheidegebühr von CHF 5'000 ist angemessen (Art. 7 Ziff. 222 der Gerichtskostenverordnung, sGS 941.12). Der auf den Kläger entfallende Anteil der Entscheidegebühr von CHF 2'500 ist mit dem von ihm in der gleichen Höhe geleisteten Kostenvorschuss zu verrechnen. Auf die Erhebung des Kostenanteils des Beklagten von CHF 2'500 wird nicht verzichtet (vgl. Art. 80 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 95 Abs. 2 und 3 VRP). Ausseramtliche Kosten sind bei diesem Verfahrensausgang nicht zu entschädigen (Art. 98 Abs. 1 und 98 bis VRP). Demnach verfügt der Abteilungspräsident zu Recht: Das Verfahren K 2015/3 wird zufolge Gegenstandslosigkeit abgeschrieben. Demnach erkennt das Verwaltungsgericht auf dem Zirkulationsweg zu Recht: Die Klage K 2017/3 wird teilweise gutgeheissen, soweit darauf einzutreten ist. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger CHF 84'504.50 brutto = netto zuzüglich 5 % Zins ab 1. August 2016 zu bezahlen. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen. Die amtlichen Kosten des vorliegenden Verfahrens von CHF 5'000 bezahlen der Kläger und der Beklagte je zur Hälfte. Der auf den Kläger entfallende Anteil von CHF 2'500 wird mit dem von ihm in gleicher Höhe geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. Ausseramtliche Kosten werden nicht entschädigt.

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