

SG_VERWALTUNGSGERICHT K 2016/5 vom 15. Januar 2016

Sg Verwaltungsgericht, 2016-01-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_K_2016_5

FR: SG_VERWALTUNGSGERICHT K 2016/5 du 15 janvier 2016

IT: SG_VERWALTUNGSGERICHT K 2016/5 del 15 gennaio 2016

Regeste

Personalrecht, Forderung aus Arbeitsverhältnis (fristlose Kündigung), Art. 72 VSG, Art. 81 VSG in Verbindung mit Art. 8 PersG und Art. 337 ff. OR. Indem die Beklagte dem Kläger die Bekanntgabe der Namen der ihn belastenden Lehrpersonen verweigerte, verletzte sie seinen Anspruch auf rechtliches Gehör und faires Verfahren. Bereits aus diesem Grund ist die Kündigung rechtswidrig (E. 4.2). Selbst unter Berücksichtigung der besonders hohen Anforderungen an das pflichtgemässe Verhalten von Lehrpersonen, liegen objektiv betrachtet keine wichtigen Gründe im Sinne von Art. 72 VSG vor, welche eine fristlose Kündigung ohne vorherige Verwarnung wegen der Verfehlungen des Klägers (Verbalinjurien) gerechtfertigt hätten (E. 5). Da sich der Kläger nach der fristlosen Kündigung aus freiem Entschluss ohne wirtschaftliche Notwendigkeit weiterbildete, hat er sich die entsprechenden Verdiensteinbussen selbst zuzurechnen (E. 6.3), (Verwaltungsgericht, K 2016/5).

Erwägungen

E. 1

Der Kläger unterrichtete an einer von der Beklagten geführten öffentlichen Volksschule; das Arbeitsverhältnis unterliegt den Regeln des kantonalen Volksschulgesetzes (sGS 213.1, VSG, vgl. Art. 1 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 [Realschule] und Art. 56 ff. VSG, siehe auch Botschaft und Entwurf der Regierung zum Personalgesetz vom 27. April 2010 [fortan: Botschaft], S. 19, www.ratsinfo.sg.ch, und Art. 1 Abs. 1 lit. b des Personalreglements der Beklagten; __, PR). Die Streiterledigung richtet sich nach Art. 86 bis ff. VSG, wobei gemäss Art. 86 bis VSG vorbehältlich besonderer Vorschriften das Personalgesetz (sGS 143.1, PersG) sachgemäss angewendet wird. Auf das Klageverfahren sind Art. 78 ff. PersG anwendbar (vgl. VerwGE K 2014/2 vom 25. Februar 2016 E. 1, www.gerichte.sg.ch). Gemäss Art. 78 Abs. 1 des Personalgesetzes in der hier noch anwendbaren bis 31. Mai 2017 gültigen Fassung (nGS 47-31, aPersG) ist das Verwaltungsgericht zur Behandlung der am 29. Oktober 2015 angehobenen Klage zuständig (vgl. dazu VerwGE K 2015/6 vom 15. August 2017 E. 1.1; www.gerichte.sg.ch, bestätigt mit BGer 8C_649/2017 vom 4. Januar 2018 E. 4). Die Klage wurde am 3. Oktober 2016 (act. 1) und damit innerhalb der Frist von sechs Monaten seit Abschluss des am 1. Juli 2016 gescheiterten Schlichtungsverfahrens (act. 2/1, siehe auch act. 29/21) nach Art. 81 aPersG erhoben. Sie erfüllt in formeller und inhaltlicher Sicht die gesetzlichen Anforderungen (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 Klage ist somit grundsätzlich einzutreten. Nicht einzutreten ist auf die Klage, soweit der Kläger beantragt, der Beschluss der Personalkommission vom 15. Januar 2016 und der Beschluss des Stadtrates vom

26. Januar 2016 seien aufzuheben (act. 1, Dispositiv-Ziffer 1). Dem Verwaltungsgericht ist die Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses bei materiellen oder formellen Mängeln des Kündigungsverfahrens verwehrt (vgl. Art. 78 Abs. 3 lit. a und Art. 79 Abs. 1 lit. b Ziff. 2 a PersG sowie M. Joos, öffentliches Personalrecht des Wirtschaftsraums Ostschweiz, St. Gallen, in: Bürgi/Bürgi-Schneider [Hrsg.], Handbuch öffentliches Personalrecht, Zürich 2017, S. 792 ff., S. 843 Rz. 188 f.). Es kann die Auflösung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses (Art. 14 PersG) nicht rückgängig machen (vgl. demgegenüber BGer 8C_187/2011 vom 14. September 2011 E. 7, in Bezug auf Art. 77 ff. des alten Staatsverwaltungsgesetzes; sGS 140.1, aStVG, in der bis 1. Juni 2012 geltenden Fassung, nGS 43-110). Dienstverhältnisse, die, wie hier, vor Vollzugsbeginn des PersG mit (zustimmungsbedürftiger) Verfügung begründet worden sind, werden als Arbeitsverhältnisse nach den Bestimmungen des PersG weitergeführt (vgl. dazu Art. 111 in Verbindung mit Art. 107 PersG und VerwGE K 2015/4 vom 30. Mai 2017 E. 1 mit Hinweisen, www.gerichte.sg.ch). Damit stellt der verfahrensauslösende Beschluss der Beklagten vom 26. Januar 2016 (act. 2/3 f.) keine Verfügung (vgl. Art. 24 Abs. 1 VRP), sondern eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung dar, mit welcher ein rechtsänderndes Gestaltungsrecht ausgeübt wird (vgl. Botschaft, S. 15 und 34). Daran ändert nichts, dass sich die Beklagte darin auch zum Ausstandsbegehren des Klägers betreffend die Personalkommission äusserte und sich weigerte, die Namen der im Protokoll vom 30. November 2015 zitierten Lehrpersonen offenzulegen. Im Übrigen wird die Feststellung der Nichtigkeit der Erklärung des Stadtrates vom 26. Januar 2016 vom Kläger zu Recht nicht beantragt (vgl. dazu RB 2008 Nr. 102 E. 2.2.2 und Art. 101 des Gemeindegesetzes; sGS 151.2, GG, in Verbindung mit Art. 5 und 7 des Geschäftsreglements des Stadtrates; ___). Wie es sich diesbezüglich mit dem Beschluss der Personalkommission vom 15. Januar 2016 verhält, welcher der verfahrensauslösenden Erklärung vorausging, ist im Rahmen der in der Klage vorgebrachten Kritik nachfolgend zu prüfen (vgl. E. 4.1). Offenbleiben kann, ob sämtliche Ausführungen der Beklagten vom 15. Juni 2017 (act. 28) zuzulassen sind (vgl. act. 34), weil sich das Gericht ohnehin nicht mit jedem und sämtlichen Vorbringen befassen muss, sondern sich mit der Behandlung der relevanten Streitpunkte und Fragen begnügen kann (vgl. BGer 2C_676/2017 vom 20. März 2018 E. 3.4.4 mit Hinweisen). Dasselbe gilt für deren Stellungnahme vom 15. Dezember 2017 (vgl. dazu BGE 142 III 48 E. 4.1.1 mit Hinweisen, insbesondere auf BGE 138 I 484 E. 2.4, und act. 40-43). Ferner findet das Novenverbot (Art. 61 VRP) trotz dem Verweis in Art. 80 Abs. 1 VRP keine Anwendung im Klageverfahren, zumindest soweit das Verwaltungsgericht, wie hier, als erste Gerichtsinstanz entscheidet (vgl. VerwGE K 2011/2 und K 2011/5 vom 29. August 2012 je E. 3.2.2 mit Hinweis auf Cavelti/Vögeli, Verwaltungsgerichtsbarkeit im Kanton St. Gallen, 2. Aufl. 2003, Rz. 1151). Damit durfte die Beklagte mit der Stellungnahme vom 15. Dezember 2017 die Berichterstattung der PH___ vom 7. Juli 2017 über die Diplomfeier am 6. Juli 2017 (act. 41) einreichen (vgl. Art. 19 VRP analog, siehe auch Art. 229 der Schweizerischen Zivilprozessordnung, Zivilprozessordnung; SR 272, ZPO, L. Killias, in: Hausheer/Walter [Hrsg.], Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Schweizerische Zivilprozessordnung, Band II, Bern 2012, Art. 229 Rz. 8 ff., BGE 144 III 67 E. 2.1 und VerwGE K 2015/1; K 2015/2 vom 27. September 2016 E. 2.2.1 Abs. 2 mit Hinweis auf BGer 1C_457/2015 vom 3. Mai 2016 E. 2.2, www.gerichte.sg.ch).

E. 2

Die Beklagte hat die Zusammensetzung der Personalkommission an der Sitzung vom 15. Januar 2016 antragsgemäss (act. 1, S. 12) offengelegt (act. 12/9). Der Kläger stellt darüber hinaus die Beweisanträge (act. 1, S. 8, 10, 16, act. 20, S. 4 Ziff. IV/3, S. 10, Ziff. IV/5/1, S. 13 f. Ziff. IV/5/6 und IV/6), es seien die Namen der Lehrpersonen, welche am 30. November 2015 beim Schulamt vorgesprochen haben, bekannt zu geben; es sei das Schulamt aufzufordern, sämtliche Korrespondenz, die zur Informations- und anderen Zwecken an Dritte gegangen sei, die Qualifizierung des interimsmässig eingesetzten Schulleiters sowie das Protokoll der Gruppensitzung vom 18. November 2015 offenzulegen. Die Beklagte stellt die Beweisanträge (act. 49, S. 1, S. 6 Ziff. II/2.2, S. 9 Ziff. II/3, act. 69, S. 2), es seien sämtliche Akten der PH__ sowie der Verfahrensbeteiligten und des RAV Z.__ in Bezug auf den Kläger zu edieren; es sei ein internistisch-psychiatrisches Gutachten zur objektiven Prüfung der Arbeitsfähigkeit des Klägers und des von diesem geltend gemachten Krankheitsbildes einzuholen; es seien die finanziellen Verhältnisse des Klägers im Zeitraum nach dem 18. August 2016 mittels Edition von Bank- und Steuerunterlagen, allfälligen Prämienverbilligungsunterlagen der Sozialversicherungsanstalt sowie eines Auszugs aus dem individuellen AHV-Konto des Klägers abzuklären. Auf die beantragten prozessualen Vorkehren kann verzichtet werden. Die entscheiderelevanten tatsächlichen Verhältnisse ergeben sich aus den Verfahrensakten (vgl. zur antizipierten Beweiswürdigung BGer 8C_649/2017 vom 4. Januar 2018 E. 7.6.2 mit Hinweisen).

E. 3

Der Schulrat kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit mit sofortiger Wirkung oder auf Semesterende auflösen (Art. 72 Abs. 1 VSG, siehe auch Art. 22 PersG, Art. 10 Abs. 4 des Bundespersonalgesetzes; SR 172.220.1, BPG, und Art. 337 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht; SR 220, OR). Als wichtige Gründe gelten insbesondere die Unfähigkeit, die Lehrtätigkeit richtig auszuüben, und andere Umstände, unter denen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann (Art. 72 Abs. 2 VSG, vgl. auch BGer 8C_501/2013 vom 18. November 2013 E. 3.1 mit Hinweisen). Die Rechtmässigkeit einer Entlassung aus wichtigen Gründen bemisst sich zudem an verfassungsrechtlichen Vorgaben wie dem Willkürverbot, dem Verhältnismässigkeitsprinzip sowie an Treu und Glauben. Die Gründe, die zur Kündigung Anlass geben, müssen von einem bestimmten Gewicht sein (vgl. VerwGE B 2011/235 vom 29. August 2012 E. 3 mit Hinweisen, insbesondere auf VerwGE B 2010/226 vom 26. Januar 2011, allerdings in Bezug auf Art. 78 aStVG, www.gerichte.sg.ch, und H. Nötzli, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz, Bern 2013, Art. 12 Rz. 46 ff.). Die Bestimmungen zur fristlosen Auflösung nach Art. 337 ff. OR und die hierzu ergangene Rechtsprechung sind sachgemäss – als subsidiäres Recht des Kantons (vgl. hierzu BGer 8C_299/2016 vom 24. Oktober 2016 E. 3.3 und BGer 8C_329/2016 vom 2. September 2016 E. 5.1 mit Hinweis auf BGE 140 I 320 E. 3.3 mit Hinweisen) – anwendbar (Art. 81 VSG in Verbindung mit Art. 8 PersG, vgl. dazu VerwGE B 2011/235 vom 29. August 2012 E. 3 mit Hinweisen, a.a.O.). Eine fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen durch den Arbeitgeber nach Art. 337 OR ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben.

Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Zu berücksichtigen ist sodann auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (vgl. BGer 4A_7/2018 vom 18. April 2018 in BGE 144 III 235 nicht publizierte E. 4.2.2 mit Hinweisen, insbesondere auf BGE 142 III 579 E. 4.2 mit Hinweisen, BGer 4A_177/2017 vom 22. Juni 2017 E. 2.2.1, BGer 4A_521/2016 vom 1. Dezember 2016 E. 2.2.2, BGer 4A_60/2014 vom 22. Juli 2014 E. 3.1-3.4, in: Pra 104/2015 Nr. 95, BGer 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 3.2 f. und BGE 129 III 380 E. 2 je mit Hinweisen, Entscheid des Kantonsgerichts BZ.2004.23 vom 27. September 2004 E. IV/1a mit Hinweisen, www.gerichte.sg.ch, A. von Kaenel, Neuere Entwicklungen in der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zum Kündigungsschutz, in: Müller/Pärli/Wildhaber [Hrsg.], Arbeit und Arbeitsrecht, FS Geiser, Zürich/St. Gallen 2017, S. 481 ff., S. 495 ff., Portmann/Rudolph, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6. Aufl. 2015, Art. 337 Rz. 2-4 und 24 f., Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, S. 1097-1101 und 1105 ff., sowie Rehbinder/Stöckli, in: Hausheer/Walter [Hrsg.], Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR, Bern 2014, Stand 2015, Art. 337 Rz. 2 und 9, Geiser/Müller, Arbeitsrecht in der Schweiz, 3. Aufl. 2015, Rz. 600 ff.). Aufgrund des Gewichts, das die Schule auf die Lebensqualität der Menschen hat und des Einflusses, den sie auf die Lernenden, insbesondere auf Minderjährige ausübt, sind dabei an das pflichtgemässe Verhalten der Lehrpersonen besonders hohe Anforderungen zu stellen (vgl. Art. 10 der Verfassung des Kantons St. Gallen; sGS 111.1, KV, Art. 3 und Art. 76 Abs. 1 VSG, BGer 8C_294/2011 vom 29. Dezember 2011 in BGE 138 I 133 nicht publizierte E. 5.4 mit Hinweis auf H. Plotke, Schweizerisches Schulrecht, 2. Aufl. 2003, S. 499, und VerwGE B 2011/235 vom 29. August 2012 E. 3.3.2 sowie VerwGE B 2016/147 vom 14. Dezember 2017 E. 5.2.1 je mit Hinweisen, www.gerichte.sg.ch). Während im Zivilrecht eine fristlose Kündigung in der Regel innert weniger Arbeitstage auszusprechen ist und eine längere Frist nur zugestanden wird, sofern praktische Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens dies als berechtigt erscheinen lassen, vermögen im öffentlichen Personalrecht weitere sachliche Gründe (z.B. rechtliches Gehör [vgl. Art. 81 VSG in Verbindung mit Art. 77 PersG], Verfahrensvorschriften) ein längeres Zuwarten zu rechtfertigen (vgl. BGE 138 I 113 E. 6.3-6.5 mit Hinweisen). Die fristlose Auflösung kann auch während Krankheit oder Unfall ausgesprochen werden (vgl. Art. 81 VSG in Verbindung mit Art. 25 Abs. 1 und Abs. 2 lit. b PersG, siehe auch BGer 4C.247/2006 vom 27. Oktober 2006 E. 2.1 mit Hinweisen, insbesondere auf Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 1100 f. Art. 337 N4). Der Untersuchungsgrundsatz (Art. 12 VRP) wird im Klageverfahren vor Verwaltungsgericht zugunsten der Verhandlungsmaxime abgeschwächt. Der Richter klärt den Sachverhalt nur von Amtes wegen ab, wenn dies durch wesentliche öffentliche Interessen geboten ist. Ansonsten bestimmen die Parteien durch ihre Behauptungen, Bestreitungen und Beweisanträge den Sachverhalt, über den das Gericht entscheiden soll (vgl. Cavelti/Vögeli, a.a.O., Rz. 1158). Der Arbeitgeber, der seinen Angestellten fristlos entlässt, trägt grundsätzlich die Beweislast für das krass treuwidrige Verhalten des Arbeitnehmers (vgl. Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches; SR 210, ZGB, analog, VerwGE B 2016/14 vom 24. August 2017 E. 3.1 mit Hinweis auf Cavelti/Vögeli, a.a.O.,

Rz. 626-629, www.gerichte.sg.ch, und BGer 4A_37/2010 vom 13. April 2010 E. 4 mit Hinweisen).

E. 4

Zunächst rügt der Kläger, die Kündigung sei formell nicht korrekt erfolgt. Die Beklagte habe seinen Anspruch auf ein faires Verfahren (act. 1, S. 9-12 Ziff. IV/2, S. 17 Ziff. IV/4, act. 20, S. 12 Ziff. IV/5/2) und rechtliches Gehör (act. 1, S. 4 Ziff. III/3, S. 7-9 Ziff. IV/1 f., act. 20, S. 4 f. Ziff. IV/2 f., S. 9-12 Ziff. IV/5/1 f.) verletzt.

E. 4.1

Vorweg vermag allein der Umstand, dass Y.___, seit 1. September 2014 Leiterin Schulamt der Beklagten (vgl. Medienmitteilung der Beklagten vom 11. Februar 2014 und K.___, www.___.ch), und der im Realschulhaus Q.___ ab 1. September 2015 befristet auf sechs Monate eingesetzte Schulleiter P.___ von 2001 bis 2014 dem Schulrat N.___ angehörten (act. 2/4, S. 6, act. 11, S. 17, act. 28, S. 16), bei objektiver Betrachtung den Anschein der Befangenheit und Voreingenommenheit nicht zu erwecken. Vom Kläger wird nicht dargetan und es ist auch nicht ersichtlich, dass zwischen diesen beiden Personen eine über die ehemalige gemeinsame Behördentätigkeit hinausgehende freundschaftliche Beziehung bestand (vgl. BGer 1B_598/2012 vom 11. Dezember 2012 E. 3.3 mit Hinweis). Demnach war die Leiterin Schulamt gestützt auf Art. 7 lit. c VRP nicht verpflichtet, anlässlich des Beschlusses der vorberatenden Personalkommission vom 15. Januar 2016 (act. 2/4, vgl. dazu Art. 23 Abs. 1 Ziff. 3 des Reglements __; __, Schulordnung, und Art. 6 Abs. 1 des bis 31. Juli 2017 gültigen Reglements __; __, __, aZuRe Schule) in den Ausstand zu treten. Der Anspruch des Klägers auf gleiche und gerechte Behandlung, insbesondere das Gebot der Unbefangenheit (vgl. dazu Art. 29 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft; SR 101, BV, Art. 6 Ziff. 1 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten; SR 0.101, EMRK, Art. 7 VRP sowie BGer 2C_807/2015 vom 18. Oktober 2016 E. 2.1.1 mit Hinweisen, insbesondere auf BGE 140 I 326 E. 5.2, und VerwGE B 2013/166 vom 4. Dezember 2014 E. 2.2 ff. mit Hinweisen) wurde in dieser Hinsicht nicht verletzt. Bei diesem Ergebnis kann dahingestellt bleiben, ob der Stadtrat die Kündigung auch ohne rechtswirksamen Beschluss der vorberatenden Personalkommission hätte aussprechen dürfen (vgl. hierzu Art. 16 Abs. 2 Ziff. 11 Schulordnung, siehe auch Art. 2 Abs. 2 Ziff. 6 lit. a und Abs. 3 aZuRe Schule).

E. 4.2

Weiter kann der Beklagten insofern kein Verstoss gegen den Anspruch des Klägers auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV, Art. 4 lit. c KV, Art. 6 Ziff. 1 EMRK, Art. 15 und Art. 16 VRP und Art. 81 VSG in Verbindung mit Art. 77 PersG, vgl. dazu BGer 8C_187/2011 vom 14. September 2011 E. 5 mit Hinweisen) vorgeworfen werden, als sie ihm am 21. Dezember 2015 das Protokoll vom 30. November 2015 zur Stellungnahme unterbreitete (act. 12/12, S. 2) und für ihn damit absehbar war, dass sich die beabsichtigte Kündigung aus wichtigen Gründen auch auf dieses Protokoll stützen könnte (vgl. dazu auch Schreiben vom 10. und 15. Dezember 2015, act. 29/19 und 22). Daran ändert nichts, dass das Protokoll im Schreiben vom 4. Dezember 2015 (act. 2/2) noch nicht erwähnt wurde. Soweit die Beklagte dadurch weitere Kündigungsgründe nachschob, hatte der Kläger Gelegenheit, sich hierzu vorgängig zur Kündigung zu äussern. Näherer Prüfung bedarf indessen die Frage, ob die Beklagte die Namen der im Protokoll vom 30. November 2015 (act. 12/11) zitierten Lehrpersonen geheim halten durfte. Das Akteneinsichtsrecht als

Teilgehalt des rechtlichen Gehörs (vgl. BGer 2C_444/2017 vom 19. Februar 2018 E. 4.3 mit Hinweisen) kann nach Art. 16 Abs. 1 VRP eingeschränkt werden, soweit wichtige öffentliche oder schutzwürdige private Interessen entgegenstehen (vgl. Cavelti/Vögeli, a.a.O., Rz. 1129). Die Akteneinsicht ist die Regel, deren Verweigerung oder Einschränkung bildet dagegen die Ausnahme (vgl. BGer 2C_112/2015 vom 27. August 2015 E. 5.1 mit Hinweisen). Als schutzwürdige resp. wesentliche private Interessen stehen gesetzlich geschützte Berufs- und Geschäftsgeheimnisse von Gegenparteien oder Dritten im Vordergrund. Von Bedeutung ist alsdann der Schutz der Persönlichkeitsrechte, namentlich der Schutz der Identität von Informanten, Auskunftspersonen oder anderen Gewährspersonen, die vor Anfeindungen bewahrt werden sollen (vgl. Kiener/Rütsche/Kühn, öffentliches Verfahrensrecht, 2. Aufl. 2015, Rz. 642, A. Griffel, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. Aufl. 2014, § 9 Rz. 9, und G. Steinmann, in: Ehrenzeller/Schindler/Schweizer/Vallender [Hrsg.], Die Schweizerische Bundesverfassung, 3. Aufl. 2014, Art. 29 Rz. 52, siehe auch BGE 139 IV 265 E. 4.2, allerdings in Bezug auf Art. 149 der Schweizerischen Strafprozessordnung, Strafprozessordnung; SR 312.0, StPO). Im konkreten Fall vermag die Beklagte mit den Verweisen auf die behaupteten früheren (bis 2014) Verfehlungen des Klägers gegenüber Lehrpersonen am Schulhaus Q.__(act. 2/3, S. 4, act. 2/4, S. 9, act. 11, S. 14 f., act. 28, S. 6) den geltend gemachten hohen Schutzbedarf der im Protokoll vom 30. November 2015 nicht namentlich genannten Lehrpersonen und damit deren Geheimhaltungsinteresse nicht zu begründen. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger deswegen im Strafregister, etwa wegen Beschimpfung oder Drohung, verzeichnet oder personalrechtlich ermahnt worden wäre. Eine bloss abstrakte Gefahr von Unannehmlichkeiten genügt nicht (vgl. Waldmann/Oeschger, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2. Aufl. 2016, Art. 27 Rz. 33). Soweit sich die Beklagte auf das Verhalten des Klägers vom 7. Dezember 2015 beruft (act. 11, S. 11 Ziff. 1, act. 28, S. 15 f. Ziff. 5/2), hat der Kläger gemäss der Darstellung der Beklagten eine Lehrperson wegen mutmasslichen "Verpfeifens" zwar angeschrien. Er liess von dieser jedoch offenbar sofort ab, nachdem ihm diese mitgeteilt hatte, dass sie sich "bedroht" fühle, und entschuldigte sich bei ihr. Selbst wenn vor diesem Hintergrund im privatrechtlich beherrschten Rechtsverhältnis zwischen dem Kläger und den zwei Lehrpersonen, deren Identität die Beklagte geheim gehalten hat, ernsthafte Anzeichen für eine konkrete Gefährdung der Persönlichkeitsrechte (vgl. dazu Art. 28 ZGB und Art. 173 ff. des Schweizerischen Strafgesetzbuches; SR 311.0, StGB, siehe auch Art. 7, Art. 10 Abs. 2, Art. 13 Abs. 1, Art. 35 Abs. 1 und 3 BV sowie BGer 2C_1064/2014 vom 26. Mai 2016 E. 7.1 mit Hinweisen) bejaht würden, ist nicht ersichtlich und wird von der Beklagten auch nicht weiter dargetan, inwiefern diese objektiv betrachtet über eine geringfügige Beeinträchtigung der Persönlichkeit hinausginge (vgl. hierzu GVP 2013 Nr. 74 E. 3.1 mit Hinweisen, insbesondere auf BGer 1B_21/2012 vom 27. März 2012 E. 2.4, allerdings in Bezug auf Art. 426 Abs. 2 StPO). Auch wenn sich die Lehrpersonen davor ängstigten, kann das Anschreien alleine noch nicht als schwere Verletzung der Persönlichkeit angesehen werden. Demnach hätte die Beklagte die auf dem Spiel stehenden privaten Interessen an der Geheimhaltung der Identität der Lehrpersonen anhand der konkreten Umstände nicht höher gewichten dürfen als das Interesse an der Akteneinsicht. Indem sie die vom Kläger beantragte Bekanntgabe der Namen der im Protokoll vom 30. November 2015 nicht namentlich genannten Lehrpersonen verweigerte, verletzte sie den Anspruch des Klägers auf rechtliches Gehör und damit auch dessen

Anspruch auf ein faires Verfahren (vgl. BGE 133 I 100 E. 4.5 f. mit Hinweisen). Dies gilt im Übrigen auch insoweit, als sich die Beklagte nachträglich auf weitere anonyme Lehrpersonen beruft, gemäss welchen der Kläger "der Mann fürs Grobe" oder "der Drahtzieher einer dominanten Minderheit" gewesen sein soll (act. 11, S. 11 und 14). Demzufolge erweist sich die strittige Kündigung bereits aus diesem Grund als rechtswidrig. Bei diesem Ergebnis kann offenbleiben, ob der Anspruch des Klägers auf rechtliches Gehör und auf ein faires Verfahren eigenen Angaben gemäss auch dadurch verletzt wurde, dass im Protokoll vom 30. November 2015 der Verlauf des Gesprächs nicht nachvollzogen werden konnte; ihm nicht sämtliche Korrespondenz, die zur Informations- und anderen Zwecken an Dritte gegangen ist, offengelegt wurde; die Meinung des Schulamtes bereits anlässlich dieses Gesprächs und damit vor der Besprechung vom 4. Dezember 2015 gemacht war und sich das Schulamt umgehend mit den Lehrpersonen solidarisierte, welche am 30. November 2015 vorgeschlagen hatten.

E. 5

Überdies stellt sich der Kläger auf den Standpunkt (act. 1, S. 6-8 Ziff. IV/1 f., S. 12-22 Ziff. IV/3-5, act. 20, S. 5-9 Ziff. IV/4-5/1, S. 11 Ziff. IV/5/2), die Kündigung sei zu Unrecht aus wichtigen Gründen (vgl. dazu act. 2/2-4, act. 11, S. 2 f. Ziff. 2, S. 5 f. Ziff. 3 und 5, S. 8 f. Ziff. 5, S. 11 f. und 14 Ziff. 1, S. 16 Ziff. 2, act. 12/3, 11 und 15, act. 28, S. 14 und 16 Ziff. 5/2) ausgesprochen worden.

E. 5.1

Vorweg ist festzuhalten, dass der Kündigung aus wichtigen Gründen im konkreten Fall keine Verwarnung vorausging: Nach der Darstellung der Beklagten (vgl. act. 2/3, S. 4 f., act. 2/4, S. 5 f. und 23) soll zwar jede Lehrperson am Schulhaus Q.____ vom Schulamt mittels der Schreiben vom 26. Juni 2015 und 1. Juli 2015 und dem Austausch vom 2. Juli 2015 aufgefordert worden sein, minimale Anstands- und Umgangsformen einzuhalten und den Weisungen der Schulleitung Folge zu leisten. Abgesehen davon, dass die Schreiben vom 26. Juni 2015 und 1. Juli 2015 nicht bei den Akten liegen, lässt sich aus der Darstellung der Beklagten indessen nicht schliessen, dass dem Kläger mit diesen Schreiben (unter Fristansetzung) unmissverständlich klar gemacht wurde, das Nichteinhalten der minimalen Anstands- und Umgangsformen gegenüber dem Schulleiter oder den anderen Lehrpersonen oder die Missachtung von Weisungen der Schulleitung im Wiederholungsfall nicht sanktionslos hinzunehmen (vgl. dazu Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 1122 ff. Art. 337 N 13), selbst wenn die fristlose Entlassung nicht explizit angedroht worden sein muss (vgl. dazu BGer 4C.364/2005 vom 12. Januar 2006 E. 2.3 mit Hinweisen). Mangels Warnfunktion können diese Schreiben daher nicht als Verwarnung angesehen werden, selbst wenn sie gemäss der Beklagten von allen Mitgliedern des Teams der Realschule Q.____ ausser dem Kläger "ernst genommen" worden sein sollten. Im Übrigen war der Kläger an der Besprechung vom 2. Juli 2015 nicht zugegen (act. 2/4, S. 16). Ob das Schreiben des Schulamtes an den Kläger vom 24. September 2009, in welchem er wegen seiner Ausdrucksweise gerügt wurde, als Verwarnung verstanden werden kann, braucht sodann nicht geklärt zu werden. Darin wird der Kläger nicht wegen seines Verhaltens gegenüber dem Schulleiter oder anderen Lehrpersonen des Schulhauses Q.____, auf welches sich die Beklagte bei der Kündigung aus wichtigen Gründen berief, gerügt, sondern wegen seines Sprachgebrauchs den Lernenden und deren Eltern gegenüber. Ob eine allfällige Verwarnung, welche über sechs Jahre vor der Kündigung aus wichtigen Gründen erfolgte, überhaupt noch hätte berücksichtigt werden dürfen, braucht daher ebenfalls nicht weiter

untersucht zu werden (vgl. hierzu Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 337 Rz. 3). Mangels Verwarnung müssen die Verfehlungen im vorliegenden Fall schwerwiegend oder wiederholt vorgekommen sein, um eine Kündigung aus wichtigen Gründen zu rechtfertigen.

E. 5.2

Mit seinem Ausruf "Welche Pfeife [...]" vor den am Konvent vom 18. November 2015 versammelten Lehrpersonen des Schulhauses Q. hat der Kläger den objektiven Tatbestand der Beschimpfung im Sinn von Art. 177 StGB erfüllt (vgl. zur Kollektivehrverletzung F. Riklin, in: Niggli/Wiprächtiger [Hrsg.], Basler Kommentar Strafrecht II, 3. Aufl. 2013, Vor 173 Rz. 52). Überdies kann die Art und Weise der Äusserungen des Klägers über seinen direkten Vorgesetzten vor dem Unterrichtsteam ("von einem Alpaka-Züchter") nicht mehr nur als blosser Kritik an dessen Ernennung resp. Tätigkeit abgetan werden, selbst wenn diese gemäss dem Kläger (act. 1, S. 15 Ziff. IV/3.2) im „Gesamtkontext“ gesehen werden muss, der Schulkonvent unter anderem der Mitsprache der Lehrpersonen dient (Art. 20 der Schulordnung und H. Plotke, a.a.O., S. 346 ff., siehe auch Art. 87 ff. VSG) und es zutreffen sollte, dass der interimistische Schulleiter Alpakas hielt. Vielmehr waren die Art und Weise dieser Äusserungen geeignet, die Autorität des Schulleiters vor dem Unterrichtsteam zu untergraben und den Betriebsfrieden zu stören, was als Verstoss gegen Art. 76 Abs. 1 VSG (zur Treuepflicht siehe auch Art. 61 lit. b PersG und Art. 321a OR) zu werten ist. Die Bedeutung des Ausrufs "Pfeife" ist indessen insofern zu relativieren, als gemäss den von der Personalkommission zitierten (act. 2/4, S. 11 f. Ziff. 3.3) Elternreaktionen vom 10. und 14. Dezember 2015 (nicht aktenkundig) sowie den Ergebnissen der Fremdevaluation Realschule Q.: Rückmeldung Schulamtsleitung vom 10. August 2015 (vgl. act. 12/10, S. 3, wonach untereinander "gelästert" werde, siehe auch den von der Beklagten bestätigten Ausspruch einer Lehrperson gegenüber dem Kläger: "du Arschloch, heb d'Frässi", act. 28, S. 13 Ziff. 5/2) unter den Lehrpersonen am Schulhaus Q. – in Widerspruch zu deren Vorbildfunktion (Art. 76 Abs. 1 Satz 1 VSG) – ein vergleichsweise rüder Umgangston herrschte (siehe dazu auch BGer 4C.435/2004 vom 2. Februar 2005 E. 2, allerdings hinsichtlich des Umgangstons auf dem Bau, und die Beispiele von Verbalinjurien in: Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 1107). Bei dieser Ausgangslage ist, unabhängig davon, ob sich der Kläger zu Recht auf eine Provokation (vgl. hierzu Art. 177 Abs. 2 StGB) des Schulleiters (Herabwürdigung der stellvertretenden Schulleiterin) beruft, nicht davon auszugehen, dass er die am Konvent anwesenden Lehrpersonen derart in ihrer Person herabgesetzt hätte, dass objektiv betrachtet von einem schwerwiegenden Übergriff gesprochen werden könnte. Darüber hinaus wiegt sein Verhalten im Unterrichtsteam nicht besonders schwer, da er den Schulleiter nicht direkt vor dem Unterrichtsteam herabwürdigte und keine Anzeichen dafür bestehen, dass seine Aussagen von der übrigen Belegschaft ausserhalb des Unterrichtsteams wahrgenommen wurden (anders: BGer 4C.435/2004 vom 2. Februar 2005 E. 4.4). Auch wurde die Arbeit im Unterrichtsteam – entgegen anderslautender Darstellung der Beklagten – gemäss dem „vorläufigen Protokoll“ vom 18. November 2015 (act. 2/5) dadurch nicht verunmöglicht. Demzufolge kann – entgegen der Ansicht der Beklagten – auch nicht gesagt werden, der Kläger habe die Arbeit im Unterrichtsteam beharrlich verweigert (vgl. Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 337 Rz. 18). Im übrigen besteht die Treuepflicht nur gegenüber dem Staat und nicht gegenüber dem jeweiligen Vorgesetzten (vgl. Joos, a.a.O., S. 821 Rz. 107). Unter diesen Umständen können diese Verfehlungen, selbst unter Berücksichtigung der besonders hohen

Anforderungen an das pflichtgemässe Verhalten von Lehrpersonen, allein oder in Kombination nicht als schwerwiegend betrachtet werden, weshalb nicht geprüft zu werden braucht, ob der Kläger dabei in verständlicher emotionaler Anspannung handelte (vgl. act. 1, S. 22 Ziff. IV/5 und act. 2/5). Zu untersuchen bleibt, ob diese weniger schwerwiegenden Vorkommnisse, die eine fristlose Kündigung noch nicht rechtfertigten, in Verbindung mit anderen Vorfällen einen wichtigen Grund darstellen.

E. 5.3

Soweit die Beklagte dem Kläger vorwirft, ihm unliebsame Lehrpersonen vor dem Konvent vom 18. November 2015 über Jahre drangsaliert, entwürdigt und auf perfide Art eingeschüchtert zu haben (vgl. zum Begriff des Mobbings auch BGE 8C_251/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.1 mit Hinweisen und B. Bieli, Mobbing aus Sicht des Schweizer Arbeitsrechts, Zürich/St. Gallen 2016, S. 7), stützt sie sich auf das Protokoll vom 30. November 2015 (act. 12/11). Darin werden zwar in erster Linie die Mängel der ehemaligen Schulleitung und das daraus resultierende angespannte Betriebsklima geschildert. Auf Seite 4 und 6 des Protokolls wird dem Kläger jedoch zur Last gelegt, dass er sich diverse Respektlosigkeiten gegenüber anderen Lehrpersonen habe zu Schulden kommen lassen. Beispielsweise habe er vor Jahren eine Kollegin als "fette Schlampe" beschimpft. Wegen der latenten Gewaltbereitschaft des Klägers habe zudem ein ehemaliger Mitarbeiter infolge einer verbalen Auseinandersetzung ins Schulzimmer flüchten und um Hilfe rufen müssen. Im Jahr 2010 habe er einen Kollegen als "Ratte" und im Jahr 2014 einen solchen als "Pfeife" bezeichnet. Überdies sei es im Jahr 2014 zu einer verbalen Auseinandersetzung mit einem Mitarbeiter unmittelbar vor dem Lehrerzimmer gekommen. Falls diese nicht weiter belegten Vorwürfe zutreffen würden, hätte die Beklagte deswegen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht (Art. 30 lit. a PersG und Art. 328 OR analog, vgl. BGE 127 III 351 E. 4b/dd mit Hinweisen und N. Scheibler, Pflichten des Arbeitgebers bei Drohungen unter Arbeitnehmenden, Zürich/St. Gallen 2017, S. 9 ff.) zum Schutz der übrigen Lehrpersonen und mit Blick auf die Vorbildfunktion von Lehrpersonen (Art. 76 Abs. 1 VSG) spätestens im Jahr 2014 eine Kündigung oder zumindest eine Verwarnung gegenüber dem Kläger aussprechen oder andere personalrechtliche Massnahmen ergreifen müssen (vgl. hierzu R. Rudolph, Konflikte am Arbeitsplatz und Kündigung, in: ARV 2011, S. 77 ff., S. 81 ff., und S. Etter, Der Charakter des Arbeitnehmers als Kündigungsgrund, Bern 2018, Rz. 150 ff.), was sie denn auch selbst anerkennt (act. 28, S. 13 in fine Ziff. 5/2: "Die Arbeitgeberin [...] nicht eingeschritten und hat sich somit ihrerseits mitverantwortlich gemacht für den beobachtbaren desolaten Führungszustand."). Mit der Weiterbeschäftigung des Klägers ohne entsprechende personalrechtliche Massnahmen oder wenigstens einer Ermahnung oder Beanstandung (vgl. zum Vorgehen bei Pflichtverletzungen Art. 81 VSG in Verbindung mit Art. 71 ff. PersG) bis November 2015 hat sie ihr Recht zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen dieser Verfehlungen verwirkt. Dies umso mehr, als nicht ersichtlich ist und von ihr nicht anhand weiterer Beispiele substantiiert wird, dass sich das Fehlverhalten des Klägers gegenüber anderen Lehrpersonen seit dem letzten Vorfall im Jahr 2014 bis zum Konvent vom 18. November 2015 immer wieder bestätigt hätte. Damit hat die Beklagte die Überlegungsfrist für eine Kündigung aus wichtigen Gründen selbst in öffentlich-rechtlicher Hinsicht verstreichen lassen (vgl. hierzu Reh binder/Stöckli, a.a.O., Art. 337 Rz. 16). Demzufolge können diese Vorkommnisse, soweit sie sich denn überhaupt so zugetragen haben, in Verbindung mit den weniger schwerwiegenden Vorfällen am Konvent vom 18. November 2015 ohne vorherige Verwarnung objektiv betrachtet keine wichtigen Gründe im Sinn von Art. 72 VSG

darstellen. Dies umso mehr, als die Beklagte selbst eingeräumt hat, dass lediglich das Verhalten des Klägers nach dem Weggang des fehlbaren Schulleiters und nach erfolgten "Warnungen" des Schulamtes Gegenstand der Kündigung bilde (act. 11, S. 13). Bei diesem Ergebnis erübrigt es sich, das Verhalten der Beklagten gegenüber dem Kläger weiter zu untersuchen (vgl. hierzu BGer 4A_60/2014 vom 22. Juli 2014 E. 3.4, in: Pra 104/2015 Nr. 95). Soweit die Beklagte dem Kläger im Weiteren zur Last legt, am 7. Dezember 2015 auf eine Lehrperson losgegangen und diese angeschrien sowie die Schulhausschlüssel am 28. Dezember 2015 verspätet und nicht weisungsgemäss zurückgegeben zu haben (vgl. dazu Art. 339a OR), tat er dies nach seiner Freistellung von der Lehrtätigkeit am 4. Dezember 2015 (act. 2/2, vgl. Art. 81 VSG in Verbindung mit Art. 76 lit. b PersG) und damit nicht mehr in der Funktion als Lehrer. Folglich kann darin keine Treupflichtverletzung am Arbeitsplatz mehr erblickt werden, auf welcher die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung aus wichtigen Gründen beruht, was die Beklagte auch anerkannt hat (act. 28, S. 14 Ziff. 5/2: "nicht kündigungsrelevant"). Somit kann dieses Gebaren nicht in Verbindung mit den übrigen, der ausgesprochenen Kündigung aus wichtigen Gründen zugrundeliegenden Verfehlungen des Klägers gesetzt werden. Folglich muss nicht geklärt werden, wie es sich diesbezüglich mit dem Umstand verhält, dass der Kläger am 7. Dezember 2015 krankgeschrieben war (act. 12/2).

E. 5.4

Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist nicht einzusehen, weshalb der Beklagten nicht zuzumuten gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nach erfolgter Freistellung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist aufrechtzuerhalten, selbst wenn die Frist – im Falle einer ordentlichen Kündigung am 26. Januar 2016 – erst am 31. Juli 2016 geendet hätte (Art. 67 bis in Verbindung mit Art. 17 Abs. 2 VSG, vgl. dazu Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 1125 Art. 337 N16, siehe demgegenüber auch Art. 20 Abs. 1 PersG). Demnach erweist sich die Kündigung aus wichtigen Gründen als willkürlich (vgl. dazu VerwGE B 2015/35 vom 27. September 2016 E. 2.2.1 mit Hinweisen, allerdings in Bezug auf eine missbräuchliche Kündigung, www.gerichte.sg.ch) und unverhältnismässig.

E. 6

Der Kläger beantragt, ihm sei Lohnersatz von brutto CHF 137'015.40 zuzüglich Zins seit 1. Februar 2016 zuzusprechen. Beendet der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, obwohl kein wichtiger Grund gegeben ist, steht dem Arbeitnehmer nach Art. 81 VSG in Verbindung mit Art. 8 PersG und Art. 337c Abs. 1 OR Schadenersatz zu (vgl. VerwGE K 2007/3 vom 27. November 2007 E. 2.6.1, allerdings gestützt auf den subsidiär als kommunales Recht anwendbaren Art. 83 aStVG). In zeitlicher Hinsicht umfasst der Schadenersatz den entgangenen Verdienst für die Zeit bis zum Eintritt des nächsten zulässigen Kündigungstermins des unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Für die Bemessung des Schadenersatzes wird die ungerechtfertigte fristlose Entlassung in eine ordnungsgemässe Kündigung auf den nächsten zulässigen Kündigungstermin umgedeutet (vgl. A. Staehelin, in: J. Schmid [Hrsg.], Zürcher Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Teilband V/2c, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl. 2014, Art. 337c Rz. 7). Der Schadenersatz kann nicht nach Art. 44 OR, insbesondere wegen Mitverschuldens, herabgesetzt werden (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 1150 Art. 337c N3). Die hypothetische Sperrfristerstreckung wird bei der Schadenersatzberechnung eingerechnet, wenn eine unbegründete fristlose Entlassung während einer Sperrfrist (vgl. Art. 71 bis VSG

in Verbindung mit Art. 25 und Art. 46 ff. PersG sowie Art. 99 ff. der Personalverordnung; sGS 143.11, PersV, und Art. 336c Abs. 1 OR) ausgesprochen wird (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 1168 Art. 337c N13, und zur Methode der Rückwärtsrechnung BGE 134 III 354 E. 2.2 ff.). Die Sperrfrist wegen Krankheit oder Unfall besteht sowohl bei vollständiger als auch bei teilweiser Arbeitsverhinderung (vgl. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR, Schürer/Wanner, Arbeit und Recht, 13. Aufl. 2017, S. 138 Abschnitt 9.2.2). Der Ablauf der Kündigungsfrist wird durch den Eintritt einer Sperrfrist unterbrochen und nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (vgl. Art. 71 bis VSG in Verbindung mit Art. 25 Abs. 3 PersG und Art. 336c Abs. 2 OR sowie Joos, a.a.O., S. 837 Rz. 168). Wird durch die Unterbrechung bewirkt, dass die Kündigungsfrist zu einem anderen als dem gesetzlichen Endtermin ausläuft, so wird sie auf den folgenden Endtermin verlängert (vgl. Art. 71 bis VSG in Verbindung mit Art. 25 Abs. 3 PersG und Art. 336c Abs. 3 OR sowie Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 336c Rz. 7). Die Beweislast für die Arbeitsunfähigkeit liegt grundsätzlich beim Arbeitnehmer (vgl. hierzu VerwG B 2015/35 vom 27. September 2016 E. 2.1.2 mit Hinweis auf BGer 8C_619/2014 vom 13. April 2015 E. 3.2.1, a.a.O., siehe auch C. Schönenberger, Das Erschleichen der Lohnfortzahlung unter Berufung auf Krankheit, Bern 2001, S. 68 ff.).

E. 6.1

Zunächst zieht die Beklagte die Aussagekraft der vom Kläger eingereichten Arbeitsunfähigkeitsatteste vom 25. Januar 2016, 8. und 18. April 2016, 28. Juni 2016 und 15. Oktober 2018 (act. 2/7, act. 62/12) in Zweifel (act. 49, S. 2-6 Ziff. II/2-2.3, act. 69, S. 2 und 4). Für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit genügt in der Regel ein ärztliches Zeugnis. Indessen verbietet es das Vorliegen eines die Arbeitsunfähigkeit bescheinigenden Arztzeugnisses nicht, aufgrund anderer Beweismittel zu einem gegenteiligen Schluss zu kommen, wenn sich das Gericht im Rahmen der freien Beweiswürdigung nicht von der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers überzeugen lässt (vgl. VerwGE K 2004/3 vom 14. September 2004 E. 3b f. mit Hinweis, in: ZBl 105/2004, S. 680, siehe dazu auch S. Hartmann, Arztzeugnisse und medizinische Gutachten im Zivilprozess, in: AJP 11/2018, S. 1339 ff., S. 1349 mit Hinweisen auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung, insbesondere auf BGE 141 III 433 E. 2.5.3). Allerdings darf sich der Richter nur bei Vorliegen von schwerwiegenden Gründen über den ärztlichen Befund hinwegsetzen (vgl. BGer 1C_64/2008 vom 14. April 2008 E. 3.4 mit Hinweisen). Vorliegend erscheinen die Bedenken der Beklagten insoweit als berechtigt, als das Arztzeugnis vom 25. Januar 2016 von Dr. med. B. __ die Arbeitsunfähigkeit nachträglich auf den 1. Januar 2016 um mehr als zwei Wochen rückdatiert. Diesbezüglich ist dieses Arztzeugnis als Gefälligkeitszeugnis bzw. als Bescheinigung zu qualifizieren, die ohne eigene Untersuchung des Arztes ausgestellt wurde, zumal das Zeugnis vom 4. Dezember 2015 davor von Prof. Dr. med. W. __ ausgestellt worden war (act. 12/2). Hingegen verfangen die übrigen Einwände der Beklagten nicht. Soweit die Beklagten ihre Argumentation auf die Rechtsprechung zur Invalidenversicherung (vgl. die von der Beklagten angerufenen Entscheide BGer 9C_537/2011 vom 28. Juni 2012 E. 3.1 f., BGer 8C_302/2011 vom 20. September 2011 E. 2.3 und 2.5.1, BGer 8C_158/2017 vom 22. August 2017 E. 4.2, BGer I 687/06 vom 27. April 2007 E. 5.1) aufbaut, bleibt diese für die vorliegend zu beurteilende vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit ohne Belang. überdies finden sich keine Anhaltspunkte dafür, dass beim Kläger keine psychische Störung von Krankheitswert mit Auswirkungen auf dessen Arbeitsfähigkeit vorgelegen hätte. Allein der Umstand, dass die Arztzeugnisse nicht weiter begründet waren, reicht dafür nicht aus. Ebenso wenig hilft der Beklagten der pauschale Hinweis, dass die behandelnden Ärzte

tendenziell eher zu Gunsten der Patienten aussagen würden. Zudem blendet die Beklagte aus, dass der Kläger im fraglichen Zeitraum nicht nur aus psychiatrischer, sondern auch aus gastroenterologischer Sicht (teilweise) arbeitsunfähig war. Ferner finden sich – abgesehen von der bemängelten Rückdatierung – keine Indizien dafür, dass die vorliegenden Atteste gemäss der Beklagten nur auf der Selbsteinschätzung des Klägers und nicht auf eigener Untersuchung des jeweiligen Arztes beruhen würden. Auch lässt sich aus dem Umstand, dass dem Kläger am 4. Dezember 2015 – am Tag seiner Freistellung – bis zum 11. Dezember 2015 eine Arbeitsunfähigkeit von 100% attestiert worden war (act. 12/2), nicht ohne weiteres auf eine fehlende Aussagekraft der fraglichen, nachfolgenden Arztzeugnisse schliessen. Wie sich aus dem ärztlichen Bericht vom 15. Oktober 2018 (act. 62/12) sodann ergibt, musste sich der Kläger vom 16. Februar 2016 bis 16. März 2016 in stationäre Behandlung begeben. Von einer, von der Beklagten geltend gemachten, freiwilligen Hospitalisation kann keine Rede sein. Des Weiteren lässt die Beantwortung der Frage, ob sich der Kläger gemäss der Beklagten bis am 30. April 2016 oder gemäss dem Kläger erst im August 2016 (act. 61, S. 4 Ziff. 4) für sein Studium angemeldet hat, kaum Rückschlüsse auf seinen Krankheitszustand im Zeitraum zwischen dem 25. Januar 2016 und dem 30. April 2016 zu, da er das Studium erst am 19. August 2016 aufnahm (act. 41, act. 43 f.). Insgesamt vermögen die Vorbringen der Beklagten – vorbehaltlich der Rückdatierung auf den 1. Januar 2016 – demnach den Wahrheitsgehalt der vorliegenden Arztzeugnisse nicht infrage zu stellen. Folglich ist davon auszugehen, dass der Kläger im Zeitraum vom 25. Januar 2016 bis 14. Februar 2016 sowie vom 16. Februar 2016 bis 16. März 2016 und vom 1. April 2016 bis 31. Mai 2016 (teilweise) arbeitsunfähig war.

E. 6.2

Weiter stellt sich die Beklagte auf den Standpunkt (act. 49, S. 6 f. Ziff. II/2.3, act. 69, S. 3), es lasse sich den Arztattesten keine über eine allfällige arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit infolge einer psychischen Belastung am Arbeitsplatz hinausgehende Beeinträchtigung entnehmen. Auch diesbezüglich lässt die Beklagte ausser Acht, dass der Kläger nicht nur in psychiatrischer, sondern auch in gastroenterologischer Hinsicht (teilweise) arbeitsunfähig war. Folglich kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Arbeitsunfähigkeit rein arbeitsplatzbezogen war. Dementsprechend kann offenbleiben, ob der Sperrfristenschutz im Falle einer bloss arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit nicht greifen würde (vgl. dazu Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 1083 f. Art. 336c N8). Inwiefern der Kläger seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit – gemäss der Beklagten (act. 49, S. 7 Ziff. II/2.4) – selber herbeigeführt haben sollte, ist sodann nicht erkennbar, selbst wenn davon ausgegangen würde, dass seine Arbeitsunfähigkeit in psychiatrischer Hinsicht auch Folge der (mitverschuldeten) Kündigung war. Von einem den Sperrfristenschutz ausschliessenden (groben) Verschulden kann vorliegend nicht gesprochen werden (vgl. dazu Rehbinder/Stöckli, in: Hausheer/Walter [Hrsg.], Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362 OR, Bern 2010, Stand 2015, Art. 324a Rz. 15 f.). Die ungerechtfertigte fristlose Kündigung wurde vorliegend am 26. Januar 2016 ausgesprochen. Die Beklagten hätte das unbefristete Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt grundsätzlich per 31. Juli 2016 ordentlich kündigen können (Art. 67 bis in Verbindung mit Art. 17 Abs. 2 VSG, vgl. hierzu AGVE 2006, S. 431 ff., S. 436 f.). Da Art. 67 bis Abs. 2 VSG – entgegen der Auffassung der Beklagten (act. 49, S. 7 f. Ziff. II/2.5) – keine dreimonatige Kündigungsfrist vorsieht, verlängerte sich die Kündigungsfrist wegen der (teilweisen) Arbeitsunfähigkeit des Klägers bis Ende Mai 2016 bis zum nächstfolgenden Termin am 31. Januar 2017 (vgl. dazu

Art. 336c Abs. 3 OR und BGE 128 III 212 E. 3b/bb, in: Pra 91/2002 Nr. 153).

E. 6.3

Ferner hält die Beklagte dafür (act. 49, S. 8 f.), es sei dem Kläger möglich gewesen, in der Zeit bis 31. Januar 2017 ein Einkommen aus einer anderen Stelle zu erzielen. Auch unter dem Schuljahr bestehe – etwa im Rahmen von Stellvertretungen – eine hohe Nachfrage nach Lehrkräften in der Ostschweiz. Der Verzicht auf die Einkommenserzielung schein hauptsächlich auf die absolvierte Bildungsmassnahme zurückzuführen zu sein. Der Arbeitnehmer muss sich Einsparungen sowie anderweitig erworbenen oder absichtlich unterlassenen Verdienst anrechnen lassen (Art. 81 VSG in Verbindung mit Art. 8 PersG und Art. 337c Abs. 2 OR, vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 1154 ff.

Art. 337c N7). Dazu gehört, dass er sich bei staatlichen und privaten Arbeitsvermittlungsstellen meldet, auf Stellenanzeigen reagiert und bei längerer Arbeitslosigkeit auch selbst inseriert (vgl. Reh binder/Stöckli, a.a.O., Art. 337c Rz. 5). Um zu entscheiden, ob der Arbeitnehmer absichtlich auf ein anderes Einkommen verzichtet hat, sind sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber, wobei dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben die Mitwirkung bei der Beweiserhebung obliegt (vgl. BGer 4A_362/2015 vom 1. Dezember 2015 E. 5.2 mit Hinweisen, insbesondere auf BGer 4C.246/2005 vom 12. Oktober 2005 E. 6.1 mit Hinweisen). Im vorliegenden Fall hat der Kläger die behaupteten (act. 43 Ziff. 2), aktiven Bemühungen um eine Stelle nach seiner Genesung ab 1. April 2016 (zu 50%), 1. Mai 2016 (zu 70%) und 1. Juni 2016 (100%) nicht nachgewiesen. Von der Arbeitsvermittlung wurde er per 18. August 2016 wegen des Ausbildungsbeginns am 19. August 2016 abgemeldet (act. 44). Diesbezüglich macht er geltend, er habe sich wegen der öffentlichen Austragung des arbeitsrechtlichen Konflikts (act. 1, S. 22 f. Ziff. IV/6, act. 20, S. 12-14 Ziff. 5/5 f., act. 43 Ziff. 2, act. 61 Ziff. 5) beruflich neu orientieren müssen. Damit bestreitet er nicht, dass gemäss der Beklagten in der Ostschweiz im fraglichen Zeitraum zwischen 1. April 2016 und 31. Januar 2017 auch unter dem Schuljahr im Rahmen von Stellvertretungen eine hohe Nachfrage nach Lehrkräften bestanden hätte. Selbst wenn nach der Darstellung des Klägers zutreffen sollte, dass der vorliegende Konflikt (teilweise) öffentlich ausgetragen wurde und er deswegen im "Grossraum Z. __" oder "über die Kantons grenzen hinaus" als Realschullehrer keine Zukunft gehabt hätte, wäre es ihm daher im Rahmen seiner Schadensminderungspflicht offen gestanden, sich in anderen Regionen oder Kantonen – ein Arbeitsweg von maximal zwei Stunden für den Hin- und Rückweg ist nach Art. 16 Abs. 2 lit. f AVIG zumutbar – um eine Stelle in seinem angestammten Tätigkeitsgebiet als Realschullehrer, allenfalls im Rahmen einer Stellvertretung, zu bemühen. Da er dies unterliess und sich stattdessen aus freiem Entschluss, ohne wirtschaftliche Notwendigkeit, ab 19. August 2016 zum Berufsfachschullehrer weiterbildete, hat er spätestens ab dem 19. August 2016 den Verdienst absichtlich unterlassen. Dementsprechend hat er sich die entsprechenden Verdiensteinbussen selbst zuzurechnen. Daran ändert nichts, dass er im Rahmen seiner Ausbildung offenbar Praktika absolvierte, woraus er ein Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit von CHF 3'227.20 netto (CHF 12'779 – CHF 8'735.70 – CHF 816.10) generierte (act. 50.1 f., act. 61 Ziff. 5 und act. 64). Bei diesem Ergebnis kann offenbleiben, ob er sein Studium – zwei Module, 300 Lernstunden, ein Tag pro Woche (in der Regel Freitag) Präsenzunterricht (vgl. act. 40, S. 2 f., unbestritten, act. 41) – über seine Praktika hinaus hätte berufsbegleitend gestalten können.

E. 6.4

Zu berücksichtigen ist im Weiteren, dass der Kläger seine Schadenersatzforderung gegenüber der Beklagten um seinen Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen vermindern muss, da Gläubiger der Sozialversicherungsbeiträge die Sozialwerke sind (vgl. VerwGE K 2005/1 vom 13. September 2005 E. 2h/aa, von Kaenel, a.a.O., S. 500, Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 337c Rz. 6, und Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 1169 f. Art. 337c N15), was der Kläger anerkannt hat (act 61 Ziff. 3). Die Beklagte hat die entsprechenden Arbeitgeberbeträge an die Sozialversicherungen abzuführen. Überdies hat der Kläger den von der Verfahrensbeteiligten geltend gemachten Anspruch im Betrag von CHF 27'833.75 (netto) zu Recht (vgl. Art. 29 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, Arbeitslosenversicherungsgesetz; SR 837.0, AVIG) anerkannt (act. 34, act. 61 Ziff. 2). Die Verfahrensbeteiligte richtete ihm im Zeitraum vom 8. Februar 2016 bis 18. August 2016 Taggelder aus (act. 26/1). Wie die Beklagte in ihrer Stellungnahme vom 4. September 2018 demzufolge im Ergebnis mit Recht geltend gemacht hat (act. 49, S. 2 Ziff. II/1), ist die Klage in diesem Umfang abzuweisen. Demzufolge kann dahingestellt bleiben, ob es dem Kläger in dieser Hinsicht an der Aktivlegitimation fehlte. Im Weiteren hat der Kläger in Bezug auf die Prämien für die berufliche Vorsorge den aus den entgangenen Arbeitgeberbeiträgen entstandenen Schaden nicht eingeklagt, weshalb sich weitere Ausführungen dazu erübrigen.

E. 6.5

Der Bruttolohn des Klägers betrug zuletzt CHF 10'539.65 monatlich (act. 50.1). Der dem Kläger zustehende gekürzte Ersatz des hypothetischen Verdienstes berechnet sich nach dem Gesagten wie folgt: Lohn 1.2.-31.7.2016 (inkl. Anteil 13. Monatslohn, act. 50.2)

CHF 67'378.20 Restlohn bis 18. August

2016	CHF 6'629.80 Total
brutto	CHF 74'008.00 ./.
Sozialversicherungen (act. 50.1, ohne Krankentaggeld)	CHF 5'209.45
Subrogation an die Verfahrensbeteiligte (netto)	CHF 27'833.75
Total netto	CHF 40'964.80

E. 7

Der Kläger beantragt schliesslich eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung im Umfang von sechs Monatslöhnen, gesamthaft CHF 64'108.40, zuzüglich Zins zu 5% seit 1. Februar 2016 (vgl. dazu act. 1, S. 23-26 Ziff. IV/7, act. 20, S. 3 f. Ziff. IV/1, S. 12-14 Ziff. IV/5/5 f., act. 43, S. 2 f. Ziff. 2, act. 61 Ziff. 5, und demgegenüber act. 49, S. 9 f. Ziff. III).

E. 7.1

Art. 81 VSG in Verbindung mit Art. 8 PersG und Art. 337c Abs. 3 OR sieht als Sanktion bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen vor. Diese hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelden. Sie hat sich entscheidend nach der Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, der

finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten. In aller Regel ist eine Entschädigung geschuldet. Nur wenn ausserordentliche Umstände vorliegen, die trotz ungerechtfertigter fristloser Kündigung keine Strafzahlung zu Lasten des Arbeitgebers rechtfertigen, kann sie verweigert werden. Die Entschädigung wird vom Sachgericht nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund der Umstände des Einzelfalls festgesetzt (vgl. BGer 4A_511/2010 vom 22. Dezember 2010 E. 6.1 mit Hinweisen und Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 1156 ff. Art. 337c N8).

E. 7.2

Für eine Entschädigung im geforderten Sinn spricht die lange Anstellung von über 14 Jahren. Auch traf die fristlose Entlassung den Kläger hart, da er im Zeitpunkt der Kündigung am 26. Januar 2016 und bis Ende Mai 2016 teilweise arbeitsunfähig war. Überdies hat die Beklagte in ihrer Medienmitteilung vom 4. April 2016 (act. 2/9, wonach "niemand, weder im Q.____ noch anderswo, ohne jede Vorwarnung wegen eines bestimmten Fehlverhaltens seine Stelle verliert.") insoweit einen falschen Eindruck erweckt, als der Kläger vor seiner Freistellung nicht wegen eines bestimmten Fehlverhaltens zurechtgewiesen worden war (vgl. E. 5.1 hiervor). Dadurch hat sie den Konflikt mit dem Kläger (teilweise) in der Öffentlichkeit ausgetragen. Für eine tiefere Entschädigung spricht das Mitverschulden des Klägers. Wie unter Erwägung 5.2 hiervor festgestellt wurde, erfüllte sein Verhalten anlässlich des Konvents vom 18. November 2015 den objektiven Tatbestand der Beschimpfung und war geeignet, den Betriebsfrieden zu stören. Ebenfalls reduzierend zu werten ist, dass die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 26. Juni 2015 und 1. Juli 2015 aufgefordert hatte, minimale Anstands- und Umgangsformen einzuhalten und den Weisungen der Schulleitung Folge zu leisten (vgl. E. 5.1 hiervor). Zudem zeigt sein Gebaren gegenüber einer anderen Lehrperson am 7. Dezember 2015 sowie die verspätete und nicht weisungsgemässe Rückgabe der Schulhausschlüssel am 28. Dezember 2015 (vgl. E. 5.3), dass er nicht gewillt war, sein Verhalten zu ändern. Unter diesen Umständen erscheint eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen, d.h. von CHF 21'079.30, als angemessen.

E. 8

In teilweiser Gutheissung der Klage ist die Beklagte somit zu verpflichten, dem Kläger insgesamt CHF 62'044.10 netto (CHF 40'964.80 Schadenersatz und CHF 21'079.30 Entschädigung) und der Verfahrensbeteiligten CHF 27'833.75 netto zu bezahlen. Im Übrigen ist die Klage abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Der Kläger fordert 5 Prozent Verzugszins seit 1. Februar 2016. Da das Arbeitsverhältnis vorliegend sowohl bei einer gerechtfertigten als auch einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung faktisch wie auch rechtlich per 31. Januar 2016 beendet wurde, wurden die sich daraus ergebenden Ansprüche zur Zahlung fällig (vgl. Art. 339 Abs. 1 OR; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 1149 f. Art. 337c N3). Der dem Kläger zuzusprechende Betrag ist daher ab dem 1. Februar 2016 mit 5% zu verzinsen.

E. 9

Da sich der Streitwert auf CHF 201'123.80 beläuft und Art. 86 bis VSG in Verbindung mit Art. 82 Abs. 2 PersG und Art. 114 lit. c ZPO (vgl. hierzu den veralteten Verweis in Art. 97 bis Abs. 1 lit. b VRP auf den mittlerweile aufgehobenen Art. 343 Abs. 3 OR und BBl 2006 S. 7221, S. 7299 f.) damit einschlägig ist, sind für das vorliegende Klageverfahren amtliche Kosten zu erheben. Obgleich der Kläger im Wert weit überwiegenden Mass unterliegt,

rechtfertigt es sich vorliegend angesichts der festgestellten Gehörsverletzung (vgl. E. 4.2 hiervor), die amtlichen Kosten nach dem Verursacherprinzip der Beklagten aufzuerlegen (Art. 80 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 95 Abs. 2 VRP). Eine Entscheidgebühr von CHF 4'000 ist – unter Berücksichtigung des Aufwands für die Zwischenverfügung vom 23. Oktober 2017 (act. 37) – angemessen (Art. 7 Ziff. 222 der Gerichtskostenverordnung, sGS 941.12, GKV). Auf die Erhebung wird nicht verzichtet (Art. 80 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 95 Abs. 2 VRP). Dem Kläger wird der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von CHF 3'000 zurückerstattet. Entsprechend der Verlegung der amtlichen Kosten hat der Kläger Anspruch auf Ersatz der ausseramtlichen Kosten, die von der Beklagten zu bezahlen sind (Art. 80 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 98 und Art. 98 bis VRP). Seine Rechtsvertreterin hat keine Kostennote eingereicht, weshalb die Entschädigung nach Ermessen festzulegen ist (vgl. Art. 30 lit. b Ziff. 1 und Art. 31 Abs. 1 und 2 des Anwaltsgesetzes, sGS 963.70, AnwG, sowie Art. 6, Art. 19 und Art. 22 Abs. 1 lit. b der Honorarordnung für Rechtsanwälte und Rechtsagenten, sGS 963.75, HonO). Eine Entschädigung von CHF 4'000 zuzüglich vier Prozent Barauslagen und Mehrwertsteuer ist angemessen (Art. 28 bis und Art. 29 HonO). Die von der Rechtsvertreterin des Klägers erbrachten anwaltlichen Leistungen unterliegen sowohl den bisherigen als auch den neu ab 1. Januar 2018 geltenden Mehrwertsteuersätzen. Da die Leistungen mehrheitlich vor, teils nach dem 1. Januar 2018 erbracht wurden, ist ein Anteil der ausseramtlichen Entschädigung von CHF 3'000 zuzüglich 4% Barauslagen mit dem bisherigen Mehrwertsteuersatz von 8% und ein solcher von CHF 1'000 zuzüglich 4% Barauslagen mit dem neuen Steuersatz von 7.7% abzurechnen (vgl. Ziff. 2.1 der MWST-Info 19 zur Steuersatzänderung per 1. Januar 2018, www.estv.admin.ch). Demnach erkennt das Verwaltungsgericht auf dem Zirkulationsweg zu Recht: 1. Die Klage wird teilweise gutgeheissen, soweit darauf eingetreten wird. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger CHF 62'044.10 netto zuzüglich 5% Zins seit 1. Februar 2016 und der Verfahrensbeteiligten CHF 27'833.75 netto zu bezahlen. Im Mehrbetrag wird die Forderung des Klägers abgewiesen. 2. Die Beklagte bezahlt die amtlichen Kosten von CHF 4'000. Der vom Kläger geleistete Kostenvorschuss im Betrag von CHF 3'000 wird zurückerstattet. 3. Die Beklagte entschädigt den Kläger ausseramtlich mit insgesamt CHF 4'000 zuzüglich 4% Barauslagen und Mehrwertsteuer (CHF 3'120 zu 8% und CHF 1'040 zu 7.7%).

Der Abteilungspräsident
Der Gerichtsschreiber Zürn
Bischofberger

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