



**Kantonsgericht von Graubünden
Dretgira chantunala dal Grischun
Tribunale cantonale dei Grigioni**

Ref.:
JAK 14 30

Chur, 16. März 2015

Schriftlich mitgeteilt am:
01. April 2015

Beschluss

Justizaufsichtskammer

Vorsitz	Brunner
RichterInnen	Michael Dürst und Hubert
Aktuarin	Thöny

In der Justizverwaltungssache

der X., Beschwerdeführerin,

gegen

das Kündigungsschreiben des Bezirksgerichts Y. vom 27. August 2014,
mitgeteilt am 27. August 2014, in Sachen gegen die Beschwerdeführerin,

betreffend Wiederherstellung einer versäumten Frist / Kündigung.

hat sich ergeben:

I. Sachverhalt

A. X._____ wurde mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag vom 28. April 2011 als Kanzleichefin beim Bezirksgericht Y._____ mit Arbeitsbeginn am 20. Juni 2011 angestellt. Die Anstellungsbedingungen richteten sich nach der kantonalen Personalgesetzgebung und den dazugehörigen Ausführungserlassen.

B. Auf Wunsch von X._____ wurde ihr im Juli 2012 ein Zwischenzeugnis ausgestellt, welches vom Bezirksgerichtspräsidenten Dr. iur. A._____ sowie vom Vizepräsidenten lic. iur. B._____ unterzeichnet wurde. Darin werden ihr sowohl in fachlicher Hinsicht wie auch bezüglich ihres Umgangs mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden sehr gute Leistungen attestiert. Insbesondere verfolge sie eine klare Linie, die sie den übrigen Mitarbeitenden in freundlicher, aber konsequenter Form vermittele. Einziger Vorbehalt ist der Hinweis, dass die Einarbeitung in die Geschäftsführung noch im Gange sei, wofür aber grosses Verständnis entgegengebracht werde.

C. Am 29. Mai 2013 richtete die Mehrheit der Kanzleimitarbeiterinnen ein Schreiben an die Führung des Bezirksgerichts Y._____, in welchem schwere Vorwürfe gegen X._____ sowohl bezüglich deren Arbeitsleistung wie auch ihres Verhaltens gegenüber den Mitarbeitenden erhoben wurden. In der Folge liess Dr. iur. A._____ über X._____ allen Mitarbeitenden wie auch der Führung des Bezirksgerichts mitteilen, dass im Hinblick auf die Pensionierung von X._____ in 2 ½ Jahren C._____ in nächster Zeit in deren Arbeitsbereich eingeführt werde, so dass zu gegebener Zeit eine nahtlose Ablösung erfolgen könne (E-Mail vom 1. Juli 2014).

C. Am 27. August 2014 wurde das Arbeitsverhältnis mit X._____ per 31. Januar 2015 gekündigt. Der entsprechende Beschluss der Verwaltungskommission wurde X._____ zunächst mündlich und gleichentags auch schriftlich eröffnet. Gleichzeitig wurde ihr angeboten, einen neuen Arbeitsvertrag als Kanzleimitarbeiterin im Vollpensum abzuschliessen, wofür ihr eine Bedenkzeit bis Ende September 2014 eingeräumt wurde.

D. Mit E-Mail vom 16. September 2014 teilte Dr. iur. A._____ sämtlichen Mitarbeitenden des Bezirksgerichts Y._____ mit, dass die Verwaltungskommission die Ablösung von X._____ als Kanzleichefin bereits per Ende Januar 2015 beschlossen habe und diese das Angebot einer Anstellung als Kanzleimitarbeitende bis zu ihrer Pensionierung abgelehnt habe. C._____ habe sich bereit erklärt, das Amt als Kanzleichefin nahtlos zu übernehmen.

E. Mit Eingabe vom 5. November 2014 stellte X._____ beim Kantonsgericht von Graubünden ein Gesuch um Wiederherstellung einer versäumten Frist und erhob gleichzeitig Beschwerde gegen die Kündigung vom 27. August 2014. Zur Begründung machte sie geltend, es sei bei ihr nach Erhalt der Kündigung eine Art Schockzustand eingetreten. Sie habe nur noch funktioniert, sei jedoch aufgrund der inneren psychischen Blockade und Lähmung nicht mehr in der Lage gewesen, die notwendigen Abklärungen und Massnahmen fristgerecht zu tätigen. Als Nachweis reichte sie ein ärztliches Attest von Dr. med. D._____ zu den Akten, in welchem ein Arztbesuch vom 12. September 2014 bestätigt und eine Handlungsunfähigkeit von X._____ für die Zeit vom 27. August 2014 (Kündigung) bis zum 3. November 2014 attestiert wird. Bezüglich der Kündigung selbst führte X._____ aus, diese sei mit mehreren formellen Mängeln behaftet. So sei ihr vor der Verwaltungskommission kein rechtliches Gehör gewährt worden, es werde im Kündigungsschreiben kein sachlicher Grund angegeben und es fehle ausserdem eine Rechtsmittelbelehrung. Sie ersuche deshalb um Prüfung, ob die Kündigung nicht rechtsmissbräuchlich sei und ob ihr nicht eine angemessene Abfindung zustehe.

F. Anlässlich ihrer Sitzung vom 10. November 2014 beschloss die Verwaltungskommission des Bezirksgerichts Y._____ die sofortige Freistellung von X._____. Dieser Entscheid wurde ihr gleichentags schriftlich mitgeteilt.

G. In seiner Vernehmlassung vom 14. November 2014 führte Dr. iur. A._____ namens und im Auftrag des Bezirksgerichts Y._____ aus, dass das Vorgehen der Verwaltungskommission und die Kündigung keine formellen Mängel aufweisen würden. Die Voraussetzungen für die Wiederherstellung der verpassten Frist der Kündigungsanfechtung seien nicht gegeben. Eine Abgangsentschädigung sei nicht geschuldet, nachdem X._____ aus eigener freier Entscheidung darauf verzichtet habe, die zwei Jahre bis zu ihrer Pensionierung im Januar 2017 zu einer vergleichsweise bescheidenen Lohneinbusse von rund 10% weiterzuarbeiten.

H. Mit Schreiben vom 15. Dezember 2014 forderte die Justizaufsichtskammer des Kantonsgerichts die behandelnde Ärztin Dr. med. D._____ auf, nach Einholung einer entsprechenden Einwilligung bei ihrer Patientin, nähere Auskünfte zur diagnostizierten Handlungsunfähigkeit von X._____ zu machen. In ihrem Antwortschreiben vom 18. Dezember 2014 bestätigte die Ärztin die Handlungsunfähigkeit für die angegebene Zeitspanne, führte aber auch aus, dass sie die Patientin nur am 12. September 2014 und am 3. November 2014 untersucht habe. Des Weiteren attestierte sie, dass X._____ während dieser Zeit unfähig gewesen sei, eine Drittperson mit der Wahrung ihrer Interessen zu beauftragen. Mit Schrei-

ben vom 5. Januar 2015 präzisierte die Ärztin ihre Aussagen dahingehend, dass X._____ vom 27. August 2014 bis zum 12. September 2014, als sie bei ihr in der Sprechstunde gewesen sei, absolut handlungsunfähig gewesen sei. Die nächste Konsultation habe erst wieder am 3. November 2014 stattgefunden. Anlässlich dieser Konsultation sei die Patientin wieder voll handlungsfähig gewesen.

I. In ihrer Stellungnahme vom 19. Januar 2015 bestätigte X._____ ihre bisherigen Ausführungen, wonach sie vor der Kündigung nicht darüber in Kenntnis gesetzt worden sei, dass sie per Ende Januar 2015 als Kanzleichefin abgelöst werden solle. Auch sei sie von der Verwaltungskommission des Bezirksgerichts nicht angehört worden, was darauf hindeute, dass der Entscheid der Kündigung bereits vorher festgelegt und fixiert worden sei.

J. Namens der Verwaltungskommission des Bezirksgerichts Y._____ hielten Dr. iur. A._____, lic. iur. B._____ und Dr. iur. E._____ an den bisherigen Darstellungen des Bezirksgerichts fest. Der Ablauf im Vorfeld der Kündigung sei vollständig und wahrheitsgetreu dargestellt worden.

K. Am 5. Februar 2015 wurde die Nachfolgerin von X._____, C._____, als Auskunftsperson im Sinne von Art. 12 Abs. 1 lit. d VRG zur Sache befragt. Das Einvernahmeprotokoll wurde der Beschwerdeführerin und dem Bezirksgericht Y._____ zur Kenntnisnahme zugestellt. X._____ reichte am 16. Februar 2015 hierzu eine weitere Stellungnahme ein.

Auf die Ausführungen in den Rechtsschriften sowie die übrigen Akten wird, soweit erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen.

II. Erwägungen

1. Anstellungsverhältnisse des Kanzleipersonals der Bezirksgerichte richten sich gemäss Art. 44 Abs. 3 des Gerichtsorganisationsgesetzes (GOG; BR 173.000) nach dem kantonalen Personalgesetz (PG; BR 170.400). Dieses sieht im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich eine Weiterzugsmöglichkeit an das Verwaltungsgericht vor (vgl. Art. 66 Abs. 4 PG). Da jedoch das Kantonsgericht die Aufsicht über die Bezirksgerichte innehat und die Überprüfung eines personalrechtlichen Entscheids durch das Verwaltungsgericht unter Umgehung der Aufsichtsbehörde nicht zweckmässig erscheint, wurde die Zuständigkeit hierfür mit Art. 42 Abs. 2 GOG an das Kantonsgericht übertragen. Demnach können personalrechtliche Entscheide der Verwaltungskommission eines Bezirksge-

richts an die Justizaufsichtskammer des Kantonsgerichts weitergezogen werden. Zur Anwendung gelangen dabei analog zu den Fällen von Art. 66 Abs. 4 PG die Verfahrensbestimmungen der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde gemäss Art. 49 ff. des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100).

2.a) Zur Beschwerde ist gemäss Art. 50 VRG legitimiert, wer durch den angefochtenen Entscheid berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an seiner Aufhebung oder Änderung hat oder wer durch besondere Vorschrift dazu ermächtigt ist. Geltend gemacht werden können Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts. Im vorliegenden Fall ist die Beschwerdeführerin X._____ Adressatin der von der Verwaltungskommission des Bezirksgerichts Y._____ ausgesprochenen Kündigung und damit vom angefochtenen Entscheid direkt betroffen, weshalb sie ohne weiteres zur Beschwerdeführung legitimiert ist.

b) Gemäss Art. 52 Abs. 1 VRG - und analog auch Art. 66 Abs. 4 PG - ist die Beschwerde innert 30 Tagen seit Mitteilung des angefochtenen Entscheids einzureichen. Die angefochtene Kündigung datiert vom 27. August 2014 und wurde gleichentags von X._____ entgegengenommen (vgl. act. B.1). Somit hätte die Beschwerdefrist am 26. September 2014 geendet. Im konkreten Fall gilt es indessen zu beachten, dass die Kündigung trotz entsprechender Vorschrift (vgl. Art. 22 Abs. 1 VRG) nicht mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen war. Dies hat zur Folge, dass die Anfechtungsfrist gemäss Art. 22 Abs. 2 VRG auf zwei Monate seit Mitteilung des Entscheides verlängert wird. Somit hätte X._____ ihre Beschwerde bis am 27. Oktober 2014 einreichen beziehungsweise der Post übergeben müssen. Dies hat sie jedoch nicht getan, sondern ihre Eingabe erst am 5. November 2014 dem Kantonsgericht überbracht, weshalb die Beschwerde grundsätzlich verspätet ist. X._____ hat aber mit Eingabe vom 5. November 2014 (vgl. act. A.1) ein Wiederherstellungsgesuch gestellt, worin sie unter Vorlage eines ärztlichen Attests geltend macht, sie sei aufgrund einer psychischen Blockade, welche bis zum 3. November 2014 gedauert habe, nicht in der Lage gewesen, die notwendigen Schritte fristgerecht zu tätigen. Es gilt somit in den nachfolgenden Erwägungen zu prüfen, ob die versäumte Frist wiederhergestellt werden kann.

3. Gemäss Art. 10 Abs. 1 VRG können versäumte Fristen wiederhergestellt werden, wenn die Partei beweisen kann, dass ihr oder ihrer Vertreterin oder ihrem Vertreter die Einhaltung der Frist infolge eines unverschuldeten Hindernisses nicht möglich war. Das Gesuch um Wiederherstellung ist dabei innert zehn Tagen seit

Wegfall des Hindernisses einzureichen (Art. 10 Abs. 2 VRG), und zwar bei jener Instanz, bei der das (verspätete) Rechtsmittel zu erheben ist (vgl. Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.] Kommentar VRG, 3. Auflage, Zürich 2014, § 12 N. 90).

a) Das Gesuch um Wiederherstellung der Beschwerdefrist liegt in der Zuständigkeit der Beschwerdeinstanz, im konkreten Fall somit der Justizaufichtskammer des Kantonsgerichts. Auch die Gesuchsfrist von zehn Tagen wurde vorliegend eingehalten, zumal X._____ eine Handlungsunfähigkeit bis zum 3. November 2014 geltend macht und das entsprechende Wiederherstellungsgesuch am 5. November 2014 dem Kantonsgericht übergab. Somit sind die formellen Vorschriften für eine Wiederherstellung der Beschwerdefrist eingehalten. Es bleibt damit zu prüfen, ob auch die materiellen Voraussetzungen erfüllt sind und das Vorliegen eines Wiederherstellungsgrundes dementsprechend zu bejahen ist.

b) Eine Krankheit - worunter auch die von X._____ geltend gemachte psychische Blockade beziehungsweise Lähmung fällt - kann nach der Praxis des Bundesgerichts ein unverschuldetes, zur Wiederherstellung einer Frist führendes Hindernis sein. Jedoch muss die Erkrankung derart sein, dass die rechtsuchende Partei oder ihre Vertretung durch sie davon abgehalten wird, selber innert Frist zu handeln oder doch eine Drittperson mit der Vornahme der Handlung zu beauftragen. Voraussetzung ist, dass die körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung jegliches auf die Fristwahrung gerichtetes Handeln wie etwa den Beizug eines Vertreters verunmöglichte. Dass die Krankheit eine Fristwahrung verunmöglicht hat, muss mit einschlägigen Arztzeugnissen belegt werden, wobei die blosser Bestätigung eines Krankheitszustandes und regelmässig selbst einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit zur Anerkennung eines Hindernisses im Sinne der genannten Gesetzesbestimmung nicht genügt (vgl. hierzu PKG 2013 Nr. 11 unter Hinweis auf das Urteil des Bundesgericht 9C_1060/2010 vom 23. Februar 2011, E. 2.1 und 2.2, sowie 8C_294/2012 vom 18. Juni 2012, E. 3.2).

ba) Zum Nachweis des unverschuldeten Hindernisses beruft sich X._____ einzig auf das ärztliche Attest von Dr. med. D._____, O.1_____ (act. B.2). Darin wird eine volle Handlungsfähigkeit seit dem 27. August 2014 betreffend allen Massnahmen, welche die Patientin im Rahmen der erfolgten Kündigung hätte treffen müssen, namentlich auch das Verstreichen lassen der gesetzlichen Beschwerdefrist, attestiert. Die volle Handlungsfähigkeit wird X._____ erst wieder ab dem 3. November 2014 zuerkannt. Auf entsprechende Nachfrage des Vorsitzenden der Justizaufichtskammer hin bestätigte die Ärztin mit Schreiben vom 18. Dezember 2014 (act. A.5) eine Handlungsunfähigkeit ihrer Patientin vom 27. August 2014 bis

3. November 2014, räumte aber gleichzeitig ein, dass sie X._____ in dieser Zeit nur zweimal, nämlich am 12. September 2014 und am 3. November 2014, gesehen und untersucht habe. Am Schluss ihres Zeugnisses geht die Ärztin von der falschen Voraussetzung aus, dass X._____ beim Kantonsgericht angestellt gewesen sei. Offenbar veranlasste dies X._____ zu einer Intervention (act. A.6), weshalb ihr seitens der Justizaufichtskammer eine Frist bis zum 10. Januar 2015 eingeräumt wurde, um von der Ärztin eine entsprechende Berichtigung beizubringen. Diese wurde von Dr. med. D._____ am 5. Januar 2015 (act. A.6) verfasst. Darin wird nur noch eine Handlungsunfähigkeit vom 27. August 2014 (Kündigung) bis zum 12. September 2014 (Datum der ersten Konsultation) bestätigt. Anlässlich des nächsten Arztbesuches vom 3. November 2014 konnte die Ärztin nur feststellen, dass X._____ wieder voll handlungsfähig war. Daraus folgt, dass die Ärztin eine komplette Handlungsunfähigkeit nur bis zum 12. September 2014 attestieren kann. Weil in der Folge bis zum 3. November 2014 keine Konsultationen mehr stattfanden, bleibt ungeklärt, wann zwischen dem 12. September 2014 und dem 3. November 2014 X._____ die volle Handlungsfähigkeit wieder erlangt hat. Insbesondere bleibt aufgrund der eingereichten ärztlichen Atteste unbewiesen, dass sie bis zum 27. Oktober 2014 - dem letzten Tag der Beschwerdefrist - in ihrer Handlungsfähigkeit derart eingeschränkt gewesen ist, dass sie nicht einmal einen Rechtsanwalt mit der Wahrung ihrer Interessen hätte beauftragen können.

bb) Diese Schlussfolgerung deckt sich auch mit dem Ergebnis der Würdigung der weiteren Verfahrensakten. Gemäss der Aussage von C._____, der Nachfolgerin von X._____, habe jene die Nachricht betreffend ihre Kündigung sehr gefasst aufgenommen und den Rest der Woche normal weitergearbeitet. Auf Nachfrage hin habe X._____ geantwortet, C._____ müsse sich keine Sorgen machen. Anschliessend hat X._____ gemäss Zeitausweis im Personaldossier zwei Wochen Ferien bezogen. Anhaltspunkte dafür, dass sie in dieser Zeit krankgeschrieben war, gibt es keine. Gemäss der ihr selbst zu den Akten gereichten E-Mail von C._____ vom 10. Oktober 2014 (act. B.9) hat sie nach Ablauf der Ferien ihre Arbeit am Bezirksgericht Y._____ wieder ordnungsgemäss aufgenommen. C._____ bestätigt darin eine ruhige, professionelle und mit grossem Verständnis vorgenommene Einarbeitung, welche sie durch X._____ erfahren habe. Grundsätzlich dasselbe ergibt sich auch aus der Vernehmlassung des Bezirksgerichts Y._____ vom 14. November 2014 (act. A.3). Demnach soll X._____ vom 15. September 2014 bis zum 24. Oktober 2014 gearbeitet haben, ohne über irgendwelche gesundheitlichen Probleme zu klagen. Auch wenn ohne Weiteres nachvollziehbar ist, dass die Kündigung der Arbeitsstelle wenige Jahre vor der Pensionierung für die

Betroffene ohne Zweifel einen schweren Schlag bedeutet hat, und es verständlich ist, dass man in der ersten Zeit kaum einen klaren Gedanken fassen kann, fällt es andererseits schwer zu glauben, dass jemand durch ein solches Ereignis über Wochen völlig handlungsunfähig und nicht in der Lage ist, bei einer Fachperson um Rat zu fragen.

bc) Da die Beweislast bezüglich des unverschuldeten Hindernisses X._____ obliegt, trifft sie die Folgen der Beweislosigkeit. Es ist somit festzuhalten, dass nicht bewiesen werden kann, dass sie wegen eines unverschuldeten Hindernisses die rechtzeitige Einreichung ihrer Beschwerde versäumt hat. Das Gesuch um Wiederherstellung der Beschwerdefrist ist demzufolge abzuweisen. Dies führt zur Feststellung, dass die Beschwerde vom 5. November 2014 verspätet eingereicht wurde und darauf nicht eingetreten werden kann.

4. Ist die Beschwerde nicht rechtzeitig eingereicht worden, ist darauf grundsätzlich ohne jede materielle Prüfung nicht einzutreten. Indessen ist infolge Vorliegens eines entsprechenden Rechtsschutzbedürfnisses zu untersuchen, ob sich die Kündigung nicht als geradezu nichtig erweist. Eine allfällige Nichtigkeit ist jederzeit und von sämtlichen staatlichen Instanzen von Amtes wegen zu berücksichtigen. Sie kann auch im Rechtsmittelverfahren festgestellt werden (vgl. BGE 136 II 415 E. 1.2 S. 417 mit weiteren Hinweisen). Nichtigkeit, das heisst die absolute Unwirksamkeit einer Verfügung, wird nur angenommen, wenn der ihr anhaftende Mangel besonders schwer wiegt, wenn er offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und wenn zudem die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird. Als Nichtigkeitsgründe fallen vorab funktionelle und sachliche Unzuständigkeit der entscheidenden Behörde sowie krasse Verfahrensfehler in Betracht (BGE 137 I 273 E. 3.1 mit weiteren Hinweisen). Entscheidend ist somit der Grad der Fehlerhaftigkeit. Nur qualifizierte Fehler vermögen Nichtigkeitsgründe zu setzen (vgl. Tschannen/Zimmerli/Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Auflage, Bern 2009, § 31 N. 14 ff.). Es ist somit davon auszugehen, dass Nichtigkeit nur im Ausnahmefall anzunehmen ist.

a) Die vom Bezirksgericht Y._____ am 27. August 2014 ausgesprochene Kündigung weist mehrere erhebliche formelle Mängel auf. Bereits angesprochen wurde die fehlende Rechtsmittelbelehrung, welche zur Verlängerung der Rechtsmittelfrist führte (Art. 22 Abs. 2 VRG). Sodann braucht es gemäss Art. 9 PG, welcher gemäss Art. 44 Abs. 3 GOG zur Anwendung gelangt, für eine Kündigung durch den Kanton beziehungsweise das Bezirksgericht einen sachlich zureichenden Grund wie ungenügende Leistung oder fehlende Eignung. Aus dieser Be-

stimmung folgt unmittelbar, dass eine Kündigung auch entsprechend zu begründen ist. Nur so wird sie für die betroffene Person auch nachvollziehbar und diese kann sich mit einer allfälligen Beschwerde dagegen wehren. Diese beiden Mängel gehören zu den sogenannten Eröffnungsfehlern, welche indessen nur zur Nichtigkeit führen, wenn sie schwerwiegend sind. Das Fehlen der Rechtsmittelbelehrung oder der Begründung bewirkt grundsätzlich noch keine Nichtigkeit (Tschanen/Zimmerli/ Müller, a.a.O. § 31 N. 16 unter Hinweis auf BGE 104 V 162 E. 3). Somit führen diese Fehler im konkreten Fall noch nicht zur Nichtigkeit der Kündigung.

b) Bei der Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses hat sich der Staat an die verfassungsrechtlichen Schranken jeden staatlichen Handelns zu halten, wie etwa an das Gleichbehandlungsgebot, das Verhältnismässigkeitsprinzip und das rechtliche Gehör (vgl. Botschaft zum PG, Heft Nr. 21/2005-2006, S. 1999 f.). Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, der in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass des Entscheides zu äussern, Einsicht in die Akten zu nehmen und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (BGE 132 II 485 E. 3.2 mit weiteren Hinweisen). Für das verwaltungsrechtliche Verfahren ist dieser Anspruch insbesondere in Art. 16 Abs. 1 VRG verankert. Demnach hat die Behörden den von einem Entscheid Betroffenen Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Stellungnahme zu geben. Auch das kantonale Personalamt weist auf seiner Intranetseite unter dem Stichwort Kündigung durch Arbeitgeber/in unter Hinweis auf die genannte Bestimmung ausdrücklich auf den Anspruch des rechtlichen Gehörs hin. Im Einzelnen lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Interessenlage beurteilen, wie weit das Äusserungsrecht geht. Wegleitend muss der Gedanke sein, einer Partei zu ermöglichen, ihren Standpunkt wirksam vertreten zu können. Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Anspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte. Dabei hat der Betroffene nicht bloss die ihm zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern er muss darüber hinaus auch wissen, dass gegen ihn eine Verfügung mit

bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (vgl. zum Ganzen Urteil des Verwaltungsgerichts Graubünden U 09 68 vom 1. Juli 2010, E. 1.a mit zahlreichen Hinweisen).

ba) Im konkreten Fall ist aus den Personalakten des Bezirksgerichts Y._____ über X._____ nicht zu entnehmen, dass diese vor der Kündigung von der zuständigen Verwaltungskommission des Bezirksgerichts angehört worden wäre. Ausgehend vom positiven Zwischenzeugnis vom Juli 2012 bis zum Kündigungsschreiben vom 27. August 2014 fehlt jegliche Dokumentation der Vorgänge, die sich zwischenzeitlich abspielten. X._____ rügt in ihrer Beschwerde vom 5. November 2014, dass das ihr zustehende rechtliche Gehör nicht gewährt worden sei und sie einfach vor die Tatsache der Kündigung gestellt worden sei (vgl. act. A.2). In der Vernehmlassung des Bezirksgerichts Y._____ vom 14. November 2014 (act. A.3) wird ebenfalls nicht behauptet, dass vor der Kündigung ein entsprechendes Gespräch mit X._____ stattgefunden habe. Das von X._____ im Auftrag des Bezirksgerichtspräsidenten an alle Mitarbeiter des Bezirksgerichts Y._____ versandte E-Mail vom 1. Juli 2014 (act. B.11), worin sie von ihrer Ablösung auf den Zeitpunkt ihrer Pensionierung ausging, lässt denn auch den Schluss zu, dass die Kündigung für X._____ in der Tat unerwartet kam. Auch aus der Einvernahme von C._____ ergeben sich keine anderweitigen Erkenntnisse. Aus diesen Gründen liegt der Schluss nahe, dass der Anspruch von X._____ auf rechtliches Gehör verletzt wurde, da sie vor der Kündigung nicht zu den Kündigungsgründen und zur Absicht, das Arbeitsverhältnis auf Ende Januar 2015 zu beenden, angehört wurde. Die Kündigung leidet somit auch in dieser Hinsicht an einem Mangel.

bb) Das Bundesgericht hat in seinem Urteil 2P.104/2004 vom 14. März 2005 in einer vergleichbaren Konstellation festgehalten, dass eine unterbliebene vorherige Anhörung des Betroffenen vor der Kündigung nicht geradezu offensichtlich gegen verfassungsmässige Rechte verstosse, zumal das einschlägige Personalreglement ein solches Vorgehen nicht ausdrücklich vorschreibe und die Kündigung als blosses Gestaltungsrecht vorsehe. Auch das Personalgesetz und die Personalverordnung des Kantons Graubünden sehen die ausdrückliche Pflicht zur Anhörung der Betroffenen vor der Kündigung nicht explizit vor. Unter diesen Umständen kann dem Bezirksgericht Y._____ keine derart grobe offensichtliche Rechtsverletzung vorgeworfen werden, dass diese die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge hätte. Auch die Tatsache, dass im konkreten Fall gleich mehrere doch recht gravierende Verfahrensmängel (Verletzung des rechtlichen Gehörs, fehlende Begründung und fehlende Rechtsmittelbelehrung) vorliegen, führt im Ergebnis nicht dazu, dass die Kündigung gesamthaft gesehen als nichtig erscheint.

c) Liegen nach dem Gesagten keine Nichtigkeitsgründe vor, ist es dem Kantonsgericht verwehrt, im Sinne von Art. 12 PG zu prüfen, ob allenfalls eine missbräuchliche oder ungerechtfertigte Kündigung vorliegt. Es bleibt dabei, dass auf die Beschwerde nicht eingetreten werden kann.

5. In sinngemässer Anwendung von Art. 114 lit. c ZPO rechtfertigt es sich, für das vorliegende Beschwerdeverfahren keine Gerichtskosten zu erheben. Die Ausrichtung einer Parteientschädigung an das Bezirksgericht Y._____ entfällt, da es in seinem amtlichen Wirkungskreis obsiegte (Art. 78 Abs. 2 VRG).

III. Demnach wird erkannt:

1. Das Gesuch um Wiederherstellung der Beschwerdefrist wird abgewiesen.
2. Auf die Beschwerde wird nicht eingetreten.
3. Für das Beschwerdeverfahren werden keine Kosten erhoben.
4. Gegen diese Entscheidung kann gemäss Art. 82 ff. BGG Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Schweizerische Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, geführt werden. Die Beschwerde ist dem Bundesgericht schriftlich, innert 30 Tagen seit Eröffnung der vollständigen Ausfertigung der Entscheidung in der gemäss Art. 42 f. BGG vorgeschriebenen Weise einzureichen. Für die Zulässigkeit, die Beschwerdelegitimation, die weiteren Voraussetzungen und das Verfahren der Beschwerde gelten die Art. 29 ff., 82 ff. und 90 ff. BGG.
5. Mitteilung an: