

WKL.2021.19 / jl / jb

Art. 200

Urteil vom 30. November 2022

Besetzung	Verwaltungsrichter Cotti, Vorsitz Verwaltungsrichter Pfister Verwaltungsrichterin Pfisterer Gerichtsschreiberin Lang Rechtspraktikantin Meyer
Kläger	A. _____ vertreten durch lic. iur. Patrick Villos, Rechtsanwalt, Emmetstrasse 13, 5704 Egliswil
Beklagter	Kanton Aargau, handelnd durch das Departement Bildung, Kultur und Sport (BKS), Rechtsdienst
Gegenstand	Klageverfahren betreffend Auflösung des Anstellungsverhältnisses

Das Verwaltungsgericht entnimmt den Akten:

A.

1.

A. war ab dem 1. Februar 2006 mit einem Pensum von 40–60 % als Lehrperson an der B. angestellt.

2.

Am 14. September 2020 wurde A. durch den Rektor der B. wegen unprofessionellen Verhaltens schriftlich abgemahnt.

3.

Mit Schreiben vom tt.mm. 2021 kündigte der Rektor der B. das Anstellungsverhältnis mit A. per 31. Juli 2021 und stellte ihn gleichzeitig frei.

B.

1.

Mit Gesuch vom 24. März 2021 an die Schlichtungskommission für Personalfragen (nachfolgend: Schlichtungskommission) beantragte A. unter anderem die Feststellung, dass die Kündigung vom tt.mm. 2021 widerrechtlich erfolgt und ihm deshalb eine Entschädigung in der Höhe von Fr. 39'696.30 brutto zu bezahlen sei.

2.

Am 31. Mai 2021 empfahl die Schlichtungskommission den Parteien (Datum Versand: 1. Juli 2021), die Kündigung vom tt.mm. 2021 sei aufrechtzuerhalten.

3.

Mit Entscheid vom 5. Juli 2021 hielt der Rektor der B. an der Rechtmässigkeit der am tt.mm. 2021 per 31. Juli 2021 ausgesprochenen Kündigung fest.

C.

1.

Mit Klage vom 17. Dezember 2021 liess A. beim Verwaltungsgericht die folgenden Anträge stellen:

1.

Es sei festzustellen, dass die Kündigung vom tt.mm. 2021 ungerechtfertigt erfolgt ist.

2.

Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung von 4 Monatslöhnen im Betrag von Fr. 24'685.60, nebst Zins zu 5 % seit dem 1. August 2021, zu bezahlen.

3.

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten.

2.

Mit Klageantwort vom 27. Januar 2022 beantragte der Kanton Aargau, handelnd durch das Departement Bildung, Kultur und Sport (BKS), Rechtsdienst, die vollumfängliche Abweisung der Klage.

3.

Im zweiten Schriftenwechsel (Replik vom 1. März 2022; Duplik vom 31. März 2022) hielten die Parteien (sinngemäss) an ihren Anträgen fest.

4.

Mit Verfügung vom 13. September 2022 wurde zu einer Hauptverhandlung mit Parteibefragung auf den 30. November 2022 vorgeladen. Gleichzeitig wurde der Beklagte aufgefordert, die in seiner Stellungnahme an die Schlichtungskommission vom 15. April 2021 erwähnte schriftliche Androhung einer Abmahnung vom 11. August 2020 einzureichen. Des Weiteren wurden die Parteien über das Beweisthema der Befragung und die Beweislastverteilung aufgeklärt.

5.

Mit Eingabe vom 19. September 2022 reichte der Beklagte das einverlangte Schreiben vom 11. August 2020 ein.

6.

An der Verhandlung vom 30. November 2022 hat das Verwaltungsgericht den Kläger und seitens des Beklagten C., Rektor der B., zur Sache befragt. Alsdann konnten die Parteien im Rahmen von Schlussvorträgen zum Beweisergebnis Stellung nehmen. Im Anschluss an die Verhandlung hat das Verwaltungsgericht den Fall beraten und entschieden.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

I.

1.

Das Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen vom 17. Dezember 2002 (GAL; SAR 411.200) regelt in Bezug auf das Personalrecht die Grundzüge der Rechtsverhältnisse unter anderem zwischen dem Kanton und den Lehrpersonen an kantonalen Schulen gemäss Schulgesetz vom

17. März 1981 (SAR 401.100) und Gesetz über die Berufs- und Weiterbildung vom 6. März 2007 (GBW; SAR 422.200). Für das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Beklagten kommen daher das GAL und dessen Ausführungsbestimmungen zur Anwendung. Der Rechtsschutz richtet sich nach den §§ 35 ff. GAL.

2.

Das Verwaltungsgericht ist zuständig zum einen zur Beurteilung von gerichtlichen Klagen betreffend vertragliche Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis und Schadenersatzforderungen der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers gegen die Lehrperson und umgekehrt (§ 36 GAL), zum anderen zur Behandlung von gerichtlichen Beschwerden gegen Verfügungen in Personal- und Lohnfragen (§ 37 GAL).

Das Anstellungsverhältnis von Lehrpersonen wird – wie vorliegend geschehen (Klagebeilage 4) – durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet (§ 3 Abs. 1 GAL). Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses stellt keine Verfügung dar (Umkehrschluss aus § 3 der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen vom 13. Oktober 2004 [VALL; SAR 411.211]), sondern eine vertragliche Erklärung. Das Verwaltungsgericht ist folglich zuständig, die Rechtsbegehren der Parteien im Klageverfahren zu behandeln (§ 36 Abs. 1 lit. a GAL).

3.

Das in § 35 Abs. 1 GAL vorgeschriebene Schlichtungsverfahren wurde ordnungsgemäss durchgeführt.

4.

Die in § 35 Abs. 2 Satz 3 GAL vorgesehene sechsmonatige Klagefrist, die ab Zustellung des Entscheids vom 5. Juli 2021, mit welchem der Beklagte die Kündigung des Klägers bestätigte (Klagebeilage 3), zu laufen begann, wurde mit Einreichung der Klage vom 17. Dezember 2021 (Postaufgabe: 18. Dezember 2021) auch ohne Berücksichtigung des Fristenstillstandes während der Sommergerichtsferien vom 15. Juli 2021 bis 15. August 2021 ohne Weiteres eingehalten (§§ 28 Abs. 1 und 63 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Dezember 2007 [Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG; SAR 271.200] i.V.m. Art. 142 Abs. 1 und 2, Art. 143 Abs. 1 und Art. 145 Abs. 1 lit. b der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 [Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272]).

5.

Der Kläger führt in seiner Klage fälschlicherweise die B. als Beklagte auf. Tatsächlich war der Kanton Aargau, für welchen das BKS respektive die B. handelt, Vertragspartner des Klägers und damit Beklagter im vorliegenden Verfahren (vgl. Anstellungsvertrag vom 7. resp. 14. Juli 2016 [Klagebeilage 4]). Die fehlerhafte Parteibezeichnung, die auf einem Versehen des

Klägers (in Anlehnung an das Rubrum der Empfehlung der Schlichtungskommission vom 31. Mai 2021) beruht und für den Beklagten erkennbar war, schadet dem Kläger indessen nicht (BGE 136 III 545, Erw. 3.4.1 mit Hinweisen).

6.

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts und des früheren Personalrekursgerichts ist der Antrag auf Feststellung der Widerrechtlichkeit einer Kündigung auch neben demjenigen auf Zuspprechung einer Entschädigung zulässig (Aargauische Gerichts- und Verwaltungsentscheide [AGVE] 2002, S. 575, Erw. I/3b; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2013.1 vom 15. August 2013, Erw. I/5 mit weiteren Hinweisen). Diese Praxis wird damit begründet, dass im Hinblick auf das berufliche Fortkommen regelmässig ein eigenständiges, spezifisches Interesse der betroffenen Person an der Feststellung einer allfälligen Widerrechtlichkeit der Auflösung des Anstellungsverhältnisses besteht. Demnach kann auf den Antrag 1 des Klägers, wonach festzustellen sei, dass die Kündigung vom tt.mm. 2021 ungerechtfertigt erfolgt sei, eingetreten werden.

7.

Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Klage ist demnach einzutreten.

II.

1.

Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die Frage, ob die vom Beklagten gegenüber dem Kläger am tt.mm. 2021 ausgesprochene Kündigung des Anstellungsverhältnisses widerrechtlich war und dem Kläger deswegen ein Entschädigungsanspruch in der verlangten Höhe von vier Bruttomonatslöhnen zusteht.

2.

2.1.

Der Beklagte stützt seine Kündigung auf den Kündigungsgrund der Mängel im Verhalten und führte dazu im Kündigungsschreiben vom tt.mm. 2021 (Klagebeilage 10) – auszugsweise – Folgendes aus:

(...)

Am 14. September 2020 wurdest Du wegen unprofessionellen Verhaltens abgemahnt. Seither standen wir weiterhin in Kontakt u.a. wegen Deiner Weigerung Ende Oktober, Deinen Maskendispens von einem Vertrauensarzt bestätigen zu lassen, wegen Deines Auftritts im D. Mitte [mm], der Differenzen zum Büroarbeitsplatz im [mm] oder Deines Interviews mit dem E. Mitte [mm].

In all dieser Zeit und insbesondere in der Abmahnung verlangte ich von Dir im laufenden Schuljahr und im Grundsatz darüber hinaus wiederholt die saubere Trennung von privaten Ansichten und beruflichen Aufgaben. Dies erfordert namentlich auch die Loyalität gegenüber Deiner Arbeitgeberin in der Öffentlichkeit, das Weglassen unnötiger Bezüge zu Deiner Schule sowie die Beachtung behördlicher Anordnungen. Als Staatsangestellter und Lehrer obliegt Dir eine besondere Sorgfalt in der Abwägung von öffentlichen Voten. Wir sind alle angehalten zur Differenzierung und Sachlichkeit unserer Äusserungen.

All diese Gebote hast Du trotz expliziter Mahnung und wider besseres Wissen missachtet und Dich öffentlich in Vermischung Deiner Funktion als [...]lehrer und Privatperson einseitig geäussert.

Mit konkretem Bezug auf Deine öffentlich abrufbare Rede im Rahmen des [...] in Q. vom tt.mm. 2021 ziehst Du Deine Arbeitgeberin absichtlich in Deine privaten Überzeugungen hinein (vgl. [https://www.youtube.com/\[...\]](https://www.youtube.com/[...])). Du obstruierst gegen die Behörden, zu denen Du aufgrund Deiner Anstellung ebenfalls zählst, indem Du zur Missachtung der Vorgaben aufrufst. Du wiegelst die Anwesenden gegen demokratisch gewählte Instanzen auf, indem Du einzelne Exponenten verunglimpfst. Du stellst Gesetzesbrecher wie «di geile Sieche in R.» als Vorbilder dar.

Mit diesen Äusserungen hebst Du die Teilnahme zwischen Beruflichem und Privatem auf. Es gelingt Dir nicht, für Deine privaten Ansichten einzustehen, ohne dabei nachdrücklich und mit voller Absicht als Berufsperson aufzutreten. Damit zerrüttest Du das erforderliche Vertrauen der B. in die ordnungsgemässe Ausübung Deines Berufsauftrags als Lehrer.

Ich machte Dich seit Monaten abermals darauf aufmerksam, dass eine Missachtung der klaren Trennung zwischen Beruf und Privatem zu weiteren Konsequenzen, insbesondere zur Kündigung führen kann. Leider hast Du für Dich entschieden, dieser Anweisung trotz mehrfach mündlich und schriftlich ausgesprochener Warnungen nicht nachzukommen.

(...)

Auf meine Bemühungen um eine alternative Lösung der verfahrenen Situation mittels eines unbezahlten Urlaubs für eine bestimmte Zeit, wolltest Du nicht eintreten, weil dieser mit Auflagen an Deine Aktivitäten verbunden wäre.

In der Folge zwingst Du mich, den einzig verbleibenden Weg zu beschreiten und Dir das Arbeitsverhältnis wegen mangelhaften, unprofessionellen Verhaltens gemäss § 11 Abs. 1 lit. c des Gesetzes über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) zu kündigen.

(...)

2.2.

Der Kläger stellt sich im Wesentlichen auf den Standpunkt, er sei am 14. September 2020 wegen seines Verhaltens in der Schule und nicht wegen seinen öffentlichen Auftritten und Aktivitäten abgemahnt worden. Aus dem Mahnschreiben habe er nicht erkennen können, dass sich die Abmahnung auf ausserschulisches Verhalten und insbesondere auf öffentliche

Auftritte beziehe. Nachdem feststehe, dass ihm aufgrund seiner öffentlichen Auftritte und nicht wegen seines Verhaltens in der Schule gekündigt worden sei, hätte der Kündigung vom tt.mm. 2021 eine erneute Abmahnung vorausgehen müssen. Die Mahnung vom 14. September 2020 sei deshalb inhaltlich unverständlich und mangelhaft. Auch sei sie ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist erfolgt, obwohl § 11 Abs. 1 lit. c GAL dies zwingend vorsehe. Umstände, wonach vorliegend darauf habe verzichtet werden können, lägen nicht vor. Aufgrund der fehlenden Ansetzung einer Bewährungszeit erweise sich die Kündigung als unrechtmässig.

Des Weiteren sei die Kündigung unverhältnismässig. Sämtliche dem Kläger vorgeworfenen Äusserungen und Aktivitäten fielen in den Schutzbereich der Meinungsäusserungsfreiheit. Dazu gehöre auch die Tatsache, dass jede Person ihre individuelle Ausdrucksweise habe und sich entsprechend in angemessener Weise kundtun dürfe. Der Kläger habe sich nach der ausgesprochenen Warnung vom 14. September 2020 strikt an die Trennung von Privatem und Beruflichem gehalten. Sämtliche seiner Äusserungen und Aktivitäten sowie seine Kritik gegenüber staatlichen Handlungsweisen seien in angemessener Art und Weise im Rahmen einer öffentlichen Debatte über eine Frage von generellem Interesse erfolgt. Eine Verletzung der Treuepflicht oder anderweitiger Rechte sowie der LCH-Standesregeln sei nicht ersichtlich. Nach seinem eigenen Verständnis sei er primär als Privatperson aufgetreten. Gegenüber seinen Zuhörern habe er stets betont, dass er nicht im Auftrag der Schule spreche, sondern lediglich seine private Meinung kundtue. Seine Äusserungen und Aktivitäten hätten sich nicht gegen die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung gerichtet, sondern seien für einen verhältnismässigen Umgang mit Corona und für die Wahrung der verfassungsmässig garantierten Grundrechte erfolgt. Eine Schädigung und Vorführung des Beklagten habe nicht in seiner Absicht gelegen und habe auch nie stattgefunden. Er habe innerhalb und ausserhalb der Schule eine Auffassung vertreten, die den Grundwerten, die sich in der Verfassung manifestierten, verpflichtet sei. Auch habe er die politische Neutralität der Schule gewahrt. Es bestehe somit kein öffentliches Interesse an der Einschränkung seiner Meinungsäusserungsfreiheit. Als Lehrer einer staatlichen Schule habe er durch seine angemessene Kritik gegenüber dem Staat zu einer notwendigen demokratischen Auseinandersetzung beigetragen. Selbst der Rektor sei der Ansicht, dass dem Kläger bis vor dem öffentlichen [...] in Q. nichts vorzuwerfen sei. Folglich fehle es an Verhaltensmängeln gemäss § 11 Abs. 1 lit. c GAL und die Kündigung sei daher unrechtmässig erfolgt.

2.3.

Der Beklagte hält im Wesentlichen dagegen, es gebe Fälle, in denen eine formelle Mahnung als Voraussetzung für eine Kündigung entfalle, beispielsweise wenn das Vertrauensverhältnis trotz längerer Bemühungen

des Arbeitgebers derart zerrüttet sei oder der Arbeitnehmer stur dagegenhalte, so dass eine Mahnung keinen Sinn mehr ergeben würde. Der Rektor habe sich seit Beginn der Corona-Krise in verschiedenen Gesprächen und Anordnungen immer wieder bemüht, dem Kläger vor Augen zu führen, dass sein treuwidriges, propagandistisches Verhalten nicht einfach so hingenommen und toleriert werden könne. Deshalb sei es müssig, sich weiter und vertieft mit den einzelnen in der Mahnung festgehaltenen Punkten auseinanderzusetzen. Der Kläger habe ganz genau gewusst, wo der Hauptpunkt der ihm vorgeworfenen Verhaltensmängel gelegen habe. Daher irre er, wenn er davon ausgehe, es hätte eine erneute Abmahnung erfolgen sollen. Was für die Abmahnung gelte, treffe auch auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist zu. In keiner Phase der eskalierenden Situation habe sich der Kläger bezüglich seiner Treuepflichten einsichtig gezeigt, sondern sei in seiner neuen Rolle als Massnahme-Kritiker – unbeeindruckt von den Einwänden der Schulleitung – immer weiter vorangeschritten. Gegenüber dem Rektor habe der Kläger am tt.mm. 2021 denn auch klar bestätigt, dass er die Rede wiederholen und nicht aufhören werde. Die Ansetzung einer erneuten Bewährungsfrist sei deshalb von vornherein sinnlos gewesen.

Unter Berücksichtigung der ganzen Entwicklung sei erkennbar, dass der Kläger den Pfad der privaten Meinungsäusserung längst verlassen habe. Das treuwidrige Verhalten liege insbesondere in seinen aktiven, propagandistischen Auftritten. Mit seinem demonstrativen Umarmen von Personen auf dem Podium habe er sich in Widerspruch gesetzt zur eigenen Darstellung, wonach er das Schutzkonzept der Schule mittrage. Mit solchem Tun habe er auch seine Vorbildfunktion als Lehrperson verlassen. Mit § 25 GAL bestehe eine genügende gesetzliche Grundlage für eine Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit. Der Kläger habe sich mit seiner Anstellung als Lehrperson an einer öffentlichen Schule in einem besonderen Rechtsverhältnis zum Kanton befunden. Ausser Frage stehe auch das Vorhandensein eines öffentlichen Interesses des Kantons, für das Funktionieren des öffentlichen Gesundheitssystems zu sorgen und die Bevölkerung vor der Pandemie zu schützen. Es könne und dürfe nicht sein, dass Angestellte des Kantons in öffentlichen Auftritten gegen die Interessen des Kantons arbeiteten. Der Kläger habe sich klarerweise nicht einfach auf die Äusserung seiner persönlichen Meinung in einem normalen Rahmen beschränkt, sondern eine aktive und tragende Rolle in [...] eingenommen. Dies dürfe und könne der Kanton als Arbeitgeber nicht hinnehmen. Es werde daher bestritten, dass die Kündigung unrechtmässig erfolgt sei.

2.4.

Die Gründe für eine ordentliche Kündigung des Anstellungsverhältnisses von Lehrpersonen durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber werden in § 11 GAL geregelt. § 11 Abs. 1 lit. c GAL weist den folgenden Wortlaut auf:

"Die Kündigung durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich:

c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen;"

Das Vorliegen sachlich zureichender Gründe, wofür die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber beweispflichtig ist (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6277/2014 vom 16. Juni 2015, Erw. 6.1; AGVE 2017, S. 221, Erw. II/6.4.1 mit Hinweisen), ist nicht nur zu bejahen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheint. Es genügt, wenn die Weiterbeschäftigung der angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einem gut funktionierenden Betrieb, widerspricht (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2020.11 vom 17. Mai 2021, Erw. II/2.1 mit Hinweisen). Mängel im Verhalten einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers taugen nur dann als Kündigungsgrund, wenn sie auch für Dritte nachvollziehbar sind. Das Verhalten der angestellten Person muss zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und der vorgesetzten Person erschüttern (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1314/2020 vom 8. Juni 2020, Erw. 5.3.2 mit Hinweisen). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt in einem Fall von Vertrauensverlust grundsätzlich im öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung (Urteil des Bundesgerichts 8C_995/2012 vom 27. Mai 2013, Erw. 3.3 mit Hinweisen). In Bezug auf Lehrpersonen erweist sich eine Kündigung infolge mangelnden Vertrauensverhältnisses zumindest stets dann als gerechtfertigt, wenn eine Weiterbeschäftigung dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Schule und damit letztlich dem Wohl der Schülerinnen und Schüler widerspricht. Fehlt eine tragfähige Vertrauensbasis als Grundlage einer Zusammenarbeit völlig, so ist ein geregelter Schulbetrieb nicht gewährleistet (Entscheid des Personalrekursgerichts 2-KL.2007.3 vom 30. April 2008, Erw. II/4.1 mit Hinweisen).

Liegen sachliche Kündigungsgründe vor, ist zusätzlich zu prüfen, ob nicht auch mildere Massnahmen zum Ziel geführt hätten, und ob sich die Kündigung aufgrund einer Abwägung aller auf dem Spiel stehenden Anliegen rechtfertigen lässt. Namentlich ist das Interesse der Verwaltung an einer störungsfreien und geordneten Arbeitserfüllung gegen das Interesse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an einer Weiterbeschäftigung abzuwägen (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2020.11 vom 17. Mai 2021, Erw. II/2.1 mit Hinweisen).

2.5.

2.5.1.

Nach dem bereits zitierten § 11 Abs. 1 lit. c GAL hat einer Kündigung wegen Mängeln im Verhalten eine schriftliche Mahnung mit Ansetzen einer

Bewährungszeit voranzugehen. Aus dem Grundsatz von Treu und Glauben ergibt sich, dass die angestellte Person aus der Mahnung ersehen können muss, inwiefern ihre bisherigen Leistungen mangelhaft waren und welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden. Daraus wiederum muss hervorgehen, welche Leistungen von ihr erwartet werden und wie sie sich inskünftig zu verhalten hat, damit sie das Risiko einer Kündigung abwenden kann (Warn- und Rügefunktion der Mahnung; vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_46/2020 vom 5. Mai 2020, Erw. 7.1; 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014, Erw. 7.2; 8C_358/2009 vom 8. März 2010, Erw. 4.3.1). Dies bedingt, dass mittels Mahnung konkrete Rügen erhoben werden, ein damit zusammenhängendes konkretes Verhalten der angestellten Person gefordert und diese auf die Folgen allfälliger künftiger Mängel im Verhalten – die in Widerspruch zum Geforderten stehen – hingewiesen wird. Die Mahnung erfüllt ihre Rügefunktion nur dann, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der angestellten Person die Mängel im Verhalten nicht nur summarisch aufzeigt, sondern detailliert mitteilt und die Mängel durch Verweis auf bestimmte Vorkommnisse belegen kann (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5670/2011 vom 3. Mai 2012, Erw. 8.1). Zur Verwirklichung der Mahnfunktion verlangt der Grundsatz von Treu und Glauben neben klaren Hinweisen, wie sich die angestellte Person künftighin zu verhalten hat, zumindest konkludent die Androhung der ordentlichen Kündigung für den Fall der Nichtbeachtung der Mahnung (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016, Erw. 6.7 mit Hinweisen; siehe zum Ganzen Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2019.18 vom 11. Januar 2021, Erw. II/5.2; WKL.2015.8 vom 30. September 2015, Erw. II/3.2.1).

Was die mit der Mahnung zu verbindende Bewährungszeit anbetrifft, legt § 11 Abs. 1 lit. c GAL keine bestimmte Zeitdauer fest. Auf diese Weise wird der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber ermöglicht, eine für den konkreten Fall angemessene Dauer anzusetzen (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2013.20 vom 4. Juni 2014, Erw. II/4.3.1). Die Bewährungszeit muss dabei befristet oder zumindest bestimmbar gemacht werden. Es geht unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers und der Voraussehbarkeit staatlichen Handelns nicht an, eine angestellte Person auf unbestimmte Zeit unter Beobachtung zu stellen und im Ungewissen darüber zu lassen, ob sie die Voraussetzungen für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses erfüllt (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2020.17 vom 5. April 2022, Erw. II/2.3.1 mit Hinweisen). Wie lange die Bewährungszeit maximal dauern darf, lässt sich nicht in allgemein gültiger Weise beantworten. Einerseits darf der Zeitraum nicht zu kurz sein, weil der betroffenen Person die Möglichkeit eingeräumt werden muss, sich tatsächlich zu bewähren bzw. innerhalb der Bewährungszeit eine Reaktion zu zeigen. Andererseits darf er auch nicht zu lang sein, ansonsten die Ungewissheit, die durch die Ansetzung der Bewährungszeit bei der Arbeitnehmerin oder beim Arbeitnehmer ausgelöst wird, nicht mehr zumutbar ist

(Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2017.9 vom 26. April 2018, Erw. II/2.3.2; WKL.2015.8 vom 30. September 2015, Erw. II/3.2.1). Üblich sind Bewährungszeiten von drei bis vier Monaten. Längere Bewährungszeiten dürften höchstens bei einer sehr engmaschigen Begleitung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Betracht fallen (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2020.17 vom 5. April 2022, Erw. II/2.3.1). Vor diesem Hintergrund kann der Auffassung des Beklagten und der Schlichtungskommission nicht gefolgt werden, wonach das Ansetzen einer Bewährungsfrist bei arbeitsvertraglichen Dauerpflichten obsolet wäre. Die Treuepflicht gilt zwar während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses und unterliegt insofern keiner zeitlichen Befristung. Dies trifft auf die Bewährungszeit jedoch nicht zu. Der Ablauf der Bewährungsfrist hat entsprechend auch nicht zur Folge, dass die Treuepflicht entfällt, sondern dass es im Falle einer erneuten Treuepflichtverletzung in der Regel einer nochmaligen Mahnung bedarf.

Auf eine vorgängige Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungszeit kann nur in Ausnahmefällen ganz verzichtet werden, etwa wenn die strengen Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss § 12 Abs. 1 GAL i.V.m. Art. 337 Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220) erfüllt sind, mithin die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nach Treu und Glauben als unzumutbar erscheint, wenn ein bestimmter Vorfall derart schwer wiegt, dass selbst ein einwandfreies Verhalten während der Bewährungszeit nicht genügen würde, um das Vertrauen seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers wiederherzustellen, oder wenn ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis aus anderen, objektiv nachvollziehbaren Gründen (beispielsweise bei nicht tolerierbarem Verhalten oder unüberbrückbaren Auffassungen über Kompetenzen) als nicht wiederherstellbar eingeschätzt wird (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_280/2018 vom 22. Januar 2019, Erw. 3.2.4 und 3.4; vgl. zum Ganzen Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2020.11 vom 17. Mai 2021, Erw. II/3.1). Demzufolge ist es möglich, dass ein Fehlverhalten ohne Mahnung und ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist zu einer gerechtfertigten ordentlichen Kündigung (infolge Vertrauensverlust) führen kann. Damit ohne vorgängige mildere Massnahme direkt die Kündigung ausgesprochen werden darf, muss – für Dritte nachvollziehbar – die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für die Anstellungsbehörde aufgrund des Vorgefallenen in ihrer oder seiner Funktion nicht mehr tragbar sein. Bei der Prüfung, ob (erneut) eine Bewährungsfrist angesetzt werden muss oder nicht, ist namentlich auch darauf abzustellen, ob ein positives Verhalten in dieser Zeit überhaupt geeignet wäre, das Vertrauensverhältnis wieder ins Lot zu bringen (AGVE 2008, S. 433, Erw. II/4.3.3 f.). Selbstverständlich ist auch in öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen rechtsmissbräuchliches Verhalten nicht zu schützen (BGE 128 III 201, Erw. 1c), sodass sich gestützt auf Art. 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907

(ZGB; SR 210) weitere Ausnahmen ergeben können. Denkbar ist beispielsweise der Fall, bei welchem aus dem konkreten Verhalten der beschäftigten Person hervorgeht, dass sich das Ansetzen einer Bewährungszeit als unnütz erweisen würde, da sie unzweideutig erklärt oder auf andere Weise zu verstehen gibt, das bemängelte Verhalten nicht ändern zu wollen (Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2020.11 vom 17. Mai 2021, Erw. II/3.1; WKL.2019.12 vom 13. Oktober 2020, Erw. II/3.2).

2.5.2.

Am 14. September 2020 wurde der Kläger schriftlich gemahnt. Gleichzeitig wurde festgehalten, dass "insbesondere im laufenden Schuljahr und im Grundsatz darüber hinaus" ein bestimmtes Verhalten von ihm gefordert wird. Daraus lässt sich schliessen, dass der Kläger konkret bis zum Ablauf des aktuellen Schuljahrs, mithin bis zum Ende der Sommerferien (vgl. § 7 Abs. 1 Schulgesetz), unter näherer Beobachtung stehen sollte. Damit wurde – entgegen seiner Auffassung – grundsätzlich eine bestimmte Bewährungsfrist festgelegt. Allerdings erscheint eine Bewährungszeit bis zum Ende des Schuljahrs und damit von über zehn Monaten als für den Kläger unzumutbar. Eine derart unverhältnismässig lange Bewährungszeit muss daher – analog den Fällen, in denen die Mahnung mit keiner bestimmten oder bestimmbarer Bewährungszeit verbunden wurde – in ihrer zeitlichen Wirksamkeit auf ein angemessenes Mass limitiert werden, um zu gewährleisten, dass sich der Kläger in Bezug auf die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht unzumutbar lange in Ungewissheit befindet (vgl. Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2019.12 vom 13. Oktober 2020, Erw. II/3.3; WKL.2015.8 vom 30. September 2015, Erw. II/3.2.2). Die effektive Bewährungszeit zwischen der Mahnung vom 14. September 2020 und dem tt.mm. 2021, als der Kläger vom Beklagten zur beabsichtigten Kündigung angehört wurde, dauerte rund fünfeinhalb Monate. Eine solche Bewährungszeit bewegt sich zwar an der oberen Grenze des Zulässigen, ist aber unter den gegebenen Umständen, insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Rektor der B. mit dem Kläger im betreffenden Zeitraum mehrmals das Gespräch gesucht und die bestehende Problematik diskutiert hatte (vgl. Protokoll der Verhandlung vor Verwaltungsgericht vom 30. November 2022 [nachfolgend: Protokoll], S. 2, 8, 11 ff.; vgl. Klage, S. 9), durchaus noch zumutbar (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2020.17 vom 5. April 2022, Erw. II/2.3.2.2). Der Kläger macht im Übrigen nicht geltend, dass eine Bewährungsfrist in diesem Umfang als unverhältnismässig zu gelten hätte. Damit bleibt zu prüfen, ob die Mahnung vom 14. September 2020 in inhaltlicher Hinsicht genügend konkret oder – wie vom Kläger beanstandet – mangelhaft war.

2.5.3.

In der Mahnung vom 14. September 2020 (Klagebeilage 6) wird auf diverse, zwischen dem Kläger und dem Rektor der B. geführte Gespräche und Diskussionen zu seinen privaten Aktivitäten und Ansichten, wie etwa

die Teilnahme an einer illegalen Demonstration mit anschliessender Dispensation von der [...] -Aufsicht oder das Arztzeugnis des Klägers gegen die Maskentragpflicht, Bezug genommen. In den vergangenen Monaten hätten sie sich des Öfteren über die Trennung von privaten Anliegen und beruflichen Aufgaben unterhalten. Dem Kläger sei dabei unmissverständlich klargemacht worden, dass von ihm ein professionelles, striktes Auseinanderhalten erwartet werde. Als Kantonsangestellter gelte für ihn ein hohes Mass an Sorgfalt, mit den ihm anvertrauten Schülerinnen und Schülern sowie Ressourcen behutsam umzugehen. Leider sei sein Verhalten respektive die Äusserung seiner Ansichten in den letzten Monaten ein häufiger Stein des Anstosses gewesen. So sei keine Woche vergangen, in welcher der Rektor der B. nicht von internen oder externen Personen auf die rigide oder unangebrachte Meinungsäusserung des Klägers (z.B. via Facebook) angesprochen worden sei. Als Co-Präsident des G. stehe der Kläger zusätzlich in der Öffentlichkeit.

Die Überzeugungen und Bedenken des Klägers gegen das aktuelle politische Geschehen seien derart stark, dass er am tt.mm. 2020 von seiner geschäftlichen E-Mail-Adresse einen Massenversand an alle rund 120 Lehrpersonen der B. vorgenommen und darin für das "Referendum zum Covid-19-Gesetz" geworben habe. Damit vermische er Privates und Berufliches unbekümmert und verhalte sich unprofessionell. Es könne nicht ohne Weiteres hingenommen werden, dass er entgegen der mehrfachen, deutlichen Forderung und Warnung politische Propaganda in die B. hineintrage. Seine Überzeugung sei an der Schule fehl am Platz und mit seinem beruflichen Auftrag nicht kompatibel. Er werde daher an seine Pflicht ermahnt, seine privaten Überzeugungen aus seinen beruflichen Aufgaben herauszuhalten. Mit der Mahnung werde von ihm insbesondere im laufenden Schuljahr und im Grundsatz darüber hinaus die Trennung von privaten Ansichten und beruflichen Aufgaben verlangt. Dies erfordere namentlich:

- den wertefreien, ausgewogenen Fachunterricht;
- das Akzeptieren schulischer Vorgaben wie Schutz- und Betriebskonzepte;
- die ausschliesslich berufliche Nutzung schulischer Infrastruktur;
- das Unterlassen der Verbreitung politischer Propaganda an der Schule, gegenüber irgendwelchen Schulsehörden oder an irgendwelchen schulischen Veranstaltungen;
- das professionelle Verhalten im Umgang und in der Diskussion mit allen Schulsehörden.

Dem Kläger wurde schliesslich die – gegebenenfalls fristlose – Kündigung für den Fall angedroht, dass er diesen Grundsätzen zuwiderhandle.

2.5.4.

Der Mahnung vom 14. September 2020 lässt sich entnehmen, dass der Hauptvorwurf gegenüber dem Kläger darin bestand, er trenne nicht strikt zwischen seinen privaten Anliegen und seinen beruflichen Aufgaben. Es werden dazu mehrere Vorkommnisse aufgeführt, doch sind diese teilweise relativ vage formuliert, so dass sich daraus nicht ohne Weiteres ableiten lässt, worin der Beklagte konkret einen Verhaltensmangel des Klägers erblickte. Dies betrifft insbesondere den Hinweis auf seine Teilnahme an einer illegalen Demonstration mit anschliessender Dispensation von der [...] Aufsicht sowie sein Arztzeugnis, welches ihn von der Maskentragpflicht entband. Näheres zu den diesbezüglichen Umständen ist nicht dokumentiert. Dass der Kläger im Mai 2020 an einer illegalen Demonstration mit rund 300 Personen teilgenommen hat, ist nach Durchführung der Parteibefragung unbestritten. Er war dort allerdings lediglich als anonymer Teilnehmer anwesend und trat insbesondere nicht in seiner Funktion als [...]lehrer in Erscheinung (vgl. Protokoll, S. 2 f., 8, 13 f.). Insofern ist nicht ersichtlich, inwiefern er seine privaten Ansichten und die Erfüllung seiner beruflichen Pflichten anlässlich dieser Demonstration nicht ausreichend getrennt haben soll. Dass der Beklagte den Kläger nach Bekanntwerden von dessen Teilnahme an der illegalen Demonstration von der [...] Aufsicht dispensiert hat, weil er keine gesundheitlichen Risiken für die Schülerinnen und Schüler eingehen wollte, ist angesichts der damals herrschenden restriktiven Corona-Massnahmen jedoch nachvollziehbar (vgl. Protokoll, S. 13 f.). Daher lässt sich ein Zusammenhang zur geforderten Trennungspflicht nicht gänzlich von der Hand weisen. Des Weiteren ist unbestritten, dass der Rektor den Kläger nach Einreichung des hausärztlichen Maskendispenses zunächst aufgefordert hat, seinen Hausarzt von der ärztlichen Schweigepflicht zu entbinden (Protokoll, S. 2, 9, 15). Die Aufforderung, sich diesbezüglich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, erging erst nach den Herbstferien 2020, nachdem in den Schulen eine generelle Maskenpflicht eingeführt worden war (vgl. Protokoll, S. 15 f.). Zwar kann die Weigerung, einen ärztlichen Maskendispens vertrauensärztlich bestätigen zu lassen, die Treuepflicht tangieren (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2019.19 vom 9. November 2020, Erw. II/4.3.3.6), jedoch wurde der Kläger erst nach Ergehen der Mahnung ultimativ dazu aufgefordert. Insofern ist nicht erkennbar, weshalb dieser Punkt in der Mahnung hätte aufgeführt werden sollen, zumal der Kläger nicht dazu verpflichtet war, seinen Hausarzt von dessen Schweigepflicht zu entbinden.

Wenig konkret ist auch die in der Mahnung angebrachte Beanstandung, wonach das Verhalten des Klägers respektive die Äusserung seiner Ansichten in den vorherigen Monaten bei Drittpersonen negative Reaktionen ausgelöst habe. Angeführt wird dazu immerhin das Beispiel, dass er via Facebook auf unangemessene Weise seine Meinung geäussert und von "Scheissbullen" und "Faschistenstaat" gesprochen haben soll. Es ist zwar

auch in dieser Hinsicht nichts dokumentiert, allerdings gab der Kläger anlässlich der Parteibefragung zu, diese Ausdrücke verwendet zu haben (Protokoll, S. 4). Selbst wenn seine berufliche Funktion auf seinem Facebook-Profil nicht auf den ersten Blick erkennbar war, wäre sie dort offenbar ohne Weiteres in Erfahrung zu bringen gewesen, was der Kläger selbst einräumt (vgl. Protokoll, S. 4). Insofern kann er sich nicht auf den Standpunkt stellen, er dürfe als Privatperson auf Facebook alles sagen, was er denke (Protokoll, S. 4), wenn sich seine Aussagen negativ auf seine Vorbildfunktion als Lehrer und damit auf das Ansehen der B. auswirken könnten (vgl. nachfolgend Erw. 3.1 und 3.3.4.2). Die Äusserungen auf Facebook drücken seine Geringschätzung gegenüber den staatlichen Institutionen aus, welchen er als Lehrer jedoch selbst angehört. Ein derartiges Verhalten kann nicht toleriert werden, weshalb ohne Weiteres nachvollziehbar ist, dass diese Beanstandung in der Mahnung aufgeführt wurde.

Bestimmt formuliert ist dagegen der Vorwurf, der Kläger habe seinen geschäftlichen E-Mail-Account benutzt, um beim gesamten Kollegium der B. für das "Referendum zum Covid-19-Gesetz" zu werben. Die betreffende E-Mail ist zwar ebenfalls nicht aktenkundig, allerdings ist unbestritten, dass der Kläger für die Bitte um Unterstützung seines politischen Anliegens seinen geschäftlichen E-Mail-Account verwendet hat, räumt er doch selbst ein, dass es günstiger gewesen wäre, das Kollegium via den privaten E-Mail-Account zu informieren (Klage, S. 5; siehe auch Protokoll, S. 3 f.). Insbesondere dieser letzte Vorfall zeigt deutlich, dass es dem Kläger nicht immer gelang, seine privaten Ansichten von seinen beruflichen Aufgaben zu trennen. Indem er seinen geschäftlichen E-Mail-Account und damit seine berufliche Stellung benutzt hat, um beim gesamten Kollegium der B. für sein politisches Anliegen zu werben, hat er klarerweise eine Grenzüberschreitung begangen, die der Arbeitgeber nicht hinzunehmen hat und die eine entsprechende Mahnung daher zu rechtfertigen vermag.

Es trifft zwar zu, dass die zur Präzisierung der Trennung von privaten Ansichten und den beruflichen Aufgaben vorgenommene, beispielhafte Aufzählung des vom Kläger erwarteten Verhaltens allfällige ausserschulische respektive öffentliche Auftritte und Aktivitäten nicht explizit aufführte. Aus der Mahnung ergibt sich insgesamt jedoch ohne Weiteres, dass es dem Beklagten auch um das Auftreten des Klägers und seine Aktivitäten in der Öffentlichkeit ging, ansonsten er die Teilnahme an einer illegalen Demonstration oder insbesondere die Äusserungen des Klägers etwa auf Facebook nicht beanstandet hätte. Zudem wird in der Mahnung darauf hingewiesen, dass der Kläger als Co-Präsident des G. zusätzlich in der Öffentlichkeit stehe, was verdeutlicht, dass es dem Beklagten wichtig war, dass der Kläger nicht nur schulintern, sondern aufgrund seiner besonderen Stellung als Angestellter einer kantonalen Schule auch in Bezug auf ausserschulische Aktivitäten Berufliches und Privates strikt trennt. Angesichts dessen ist die Forderung des Beklagten nach einer Trennung von privaten Ansichten und

beruflichen Aufgaben an die Adresse des Klägers im Gesamtkontext so zu verstehen, dass diese Trennungspflicht sein Auftreten und seine Aktivitäten in der Öffentlichkeit umfasst, zumal der für den Arbeitgeber wichtige Grundsatz der Trennungspflicht ausdrücklich formuliert und durch die Verwendung des Begriffs "namentlich" deutlich gemacht wurde, dass es sich gerade nicht um eine abschliessende Aufzählung handelte. Im Zeitpunkt der Mahnung konnte der Beklagte zudem nicht antizipieren, dass der Kläger – als Lehrperson der B. erkennbar – öffentlich auftreten und sich derart in der Öffentlichkeit exponieren würde. Insofern leuchtet es ein, dass der Fokus in der Mahnung hauptsächlich auf schulische Vorgänge gerichtet war. In der Gesamtbetrachtung ist die Erwartungshaltung des Beklagten daher als genügend klar zu beurteilen. Dem Kläger muss bewusst gewesen sein, dass sich ausserulisches Verhalten unter Umständen nicht mit seiner Anstellung als [...]Lehrer vereinbaren lässt und eine entsprechende Zurückhaltung erforderlich ist. Darauf deutet zunächst seine Aussage hin, wonach es sei nach seinen Fernsehauftritten jeweils zu Gesprächen zwischen ihm und dem Rektor gekommen sei und dieser die Auftritte an sich kritisiert habe (vgl. Protokoll, S. 2). Es mag sein, dass der Rektor in diesem Zusammenhang dem Kläger kommuniziert hat, er könne ihm in Bezug auf den Inhalt seiner Äusserungen aufgrund der Meinungsäusserungsfreiheit nichts vorschreiben (vgl. Protokoll, S. 2, 12). Allerdings leuchtet es ein, dass er nicht ohne Grund immer wieder auf den Kläger zugegriffen, um dessen Verhalten zu thematisieren. Insofern ist plausibel, dass dabei auch die Art und Weise, wie sich eine Lehrperson öffentlich äussert, Gegenstand der Diskussionen war, auch wenn sich der Kläger – bezeichnenderweise – nicht mehr an den Inhalt dieser Gespräche zu erinnern vermochte (vgl. Protokoll, S. 8, 12). Unter Berücksichtigung aller Umstände lässt sich jedenfalls erkennen, dass das Auftreten des Klägers in der Öffentlichkeit ein fortwährendes Thema war. Er dürfte somit erkannt haben, dass auch seine öffentlichen Äusserungen und Auftritte unter besonderer Beobachtung stehen. Dies zeigt sich auch anhand des Interviews mit dem E. vom tt.mm. 2021, worin der Kläger äusserte, es gelte seinen Job und seine Ansichten als Privatperson klar zu trennen. [...] (Klagebeilage 11; siehe dazu hinten Erw. 3.3.2). Ausserdem lässt sich aus seiner Ansage anlässlich der Kundgebung vom tt.mm. 2021, wonach er mit seiner Rede sicher seine Anstellung riskiere (siehe hinten Erw. 3.3.3), schliessen, dass er sich über eine mögliche Zuwiderhandlung gegen die seitens des Beklagten aufgestellten Grundsätze im Klaren gewesen sein dürfte. Dass sich seine Ansprache negativ auf das Anstellungsverhältnis auswirken könnte, war dem Kläger somit durchaus bewusst (vgl. Protokoll, S. 6). Auch gab er anlässlich der Parteibefragung zu, dass die Kündigung für ihn nicht überraschend kam (Protokoll, S. 9). Vor diesem Hintergrund erscheint seine Erklärung, wonach er aus dem Mahnschreiben nicht habe erkennen können, dass sich die Abmahnung auch auf ausserulisches Verhalten beziehe (Klage, S. 12; vgl. Protokoll, S. 3, 5), daher wenig glaubwürdig. Es ist deshalb davon auszugehen, dass dem Kläger klar war, was von ihm

erwartet wurde. Die Mahnung ist daher gesamthaft betrachtet als rechtsgenüglich zu beurteilen.

Selbst wenn dem Kläger nicht restlos klar gewesen sein sollte, welches Verhalten von ihm konkret erwartet respektive als unerwünscht betrachtet wird, ist festzuhalten, dass er anlässlich des Gesprächs vom tt.mm. 2021 im Rahmen der Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs erklärt hatte, die Rede vom tt.mm. 2021 zu wiederholen, wenn sich die Möglichkeit dazu ergebe. Er sei sich des Ärgers bewusst, den er mit seinem Verhalten ausgelöst habe, aber er könne nicht anders. Eine Kündigung nehme er in Kauf, da die Bewegung der Corona-Skeptiker für ihn eine Herzensangelegenheit sei. Er wolle seiner inneren Überzeugung folgen und habe nach seiner Rede am tt.mm. 2021 so viel Zuspruch von vielen Seiten erhalten, dass er sich für diese Menschen weiterhin einsetzen wolle. Er war entsprechend auch nicht bereit, als mildere Massnahme eine vorübergehende Beurlaubung zu akzeptieren, da diese mit entsprechenden Auflagen verbunden gewesen wäre (vgl. Klagebeilage 9). Auch vor Verwaltungsgericht hat er im Grundsatz bestätigt, er würde die gleiche Rede erneut halten (vgl. Protokoll, S. 7). Aus seinen Ausführungen anlässlich der Parteibefragung lässt sich insbesondere schliessen, dass er den bestehenden Rollenkonflikt nicht ansatzweise verstanden hat (vgl. Protokoll, S. 6 f.). Es ist somit davon auszugehen, dass es dem Kläger aufgrund seiner dezidierten Haltung gegen die behördlich angeordneten Covid-19-Massnahmen von vornherein am nötigen Willen zur Verbesserung seines Verhaltens gefehlt hätte, das Vertrauensverhältnis zum Beklagten dadurch bereits nachhaltig erschüttert war und sich eine Mahnung mit Ansetzen einer Bewährungszeit daher als unnütz erwiesen hätte (siehe auch hinten Erw. 4.2).

3.

3.1.

Setzen sich die gemahnten Mängel in der Leistung oder im Verhalten in der Bewährungszeit fort, kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber in Anwendung von § 11 Abs. 1 lit. c GAL die Kündigung eines Anstellungsverhältnisses aussprechen.

Eine der grundlegendsten Pflichten der angestellten Person besteht darin, die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (vgl. § 25 Abs. 1 GAL). Die Treuepflicht der Arbeitnehmenden enthält verschiedene Aspekte und bedeutet insbesondere, dass sie alles zu unterlassen haben, was der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber schaden könnte (AGVE 2017, S. 226, Erw. II/2.4.1 mit Hinweisen). Sie umfasst die Pflicht zur Wahrung der Interessen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu getreuer, gewissenhafter Ausführung der Arbeit und damit zur Vornahme all dessen, was mit Rücksicht auf Interessen, Ansehen, Ruf, ungestörten Gang des Geschäfts, Abwendung oder Anzeige

drohender erheblicher Gefahren, auf Obhut anvertrauter Sachen usw. gemäss der Stellung und des in die angestellte Person gesetzten Vertrauens in einem dem Vertrag entsprechenden Masse nach Treu und Glauben erwartet werden darf (ADRIAN STAEHELIN, Zürcher Kommentar, Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 319–330a OR, 4. Aufl. 2006, N. 7 zu Art. 321a OR). Dazu gehört beispielsweise, die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber in der Öffentlichkeit nicht zu diffamieren. Die eigenen berechtigten Interessen der angestellten Person stellen die Grenzen der Treuepflicht dar (vgl. AGVE 2017, S. 226, Erw. II/2.4.1 mit Hinweisen).

3.2.

Art. 16 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101) garantiert jeder Person das Recht, ihre Meinung frei zu bilden und sie ungehindert zu äussern und zu verbreiten. Einschränkungen eines Grundrechts bedürfen einer gesetzlichen Grundlage, müssen durch ein öffentliches Interesse oder durch den Schutz von Grundrechten Dritter gerechtfertigt sowie verhältnismässig sein (Art. 36 Abs. 1–3 BV; Urteil des Bundesgerichts 8C_1033/2010 vom 10. Juni 2011, Erw. 5.3.1). Gegenüber öffentlich-rechtlichen Angestellten kann die Meinungsäusserungsfreiheit durch die Treuepflicht eingeschränkt sein, die sich auch auf das ausserdienstliche Verhalten erstreckt (BGE 136 I 332, Erw. 3.2). Treuepflicht bedeutet in dieser Hinsicht, dass die öffentlich-rechtlich angestellte Person bei der Erfüllung ihrer Aufgabe über die eigentliche Arbeitsleistung hinaus die Interessen des Gemeinwesens wahrt. Die Treuepflicht bezweckt, die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern, indem das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat nicht untergraben wird. Beschränkungen der Meinungsfreiheit gestützt auf die Treuepflicht sind nur zulässig, soweit sie sachlich begründet sind und in einem vernünftigen Verhältnis zu deren Zweck stehen. Öffentliche Kritik ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen, jedoch gebietet die Treuepflicht der angestellten Person, sich insbesondere in der Art und Weise der Kritik eine gewisse Zurückhaltung aufzuerlegen (BGE 136 I 332, Erw. 3.2.1 mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 8C_1033/2010 vom 10. Juni 2011, Erw. 5.3.1). Im Rahmen der Verhältnismässigkeit prüft das Gericht namentlich, ob die staatlich angestellte Person andere – wirkungsvolle – Mittel gehabt hätte, um gegen die von ihr kritisierte Situation anzugehen. Einschränkungen der Meinungsäusserung sind restriktiv zu handhaben, wenn die Äusserung im Rahmen einer öffentlichen Debatte über Fragen von generellem Interesse erfolgte (vgl. BGE 136 I 332, Erw. 3.2.2 mit Hinweisen).

3.3.

3.3.1.

Der Beklagte weist im Kündigungsschreiben vom tt.mm. 2021 auf diverse Vorkommnisse hin, die sich nach der Mahnung vom 14. September 2020

zugetragen haben sollen (Weigerung Ende Oktober 2020, den Maskendispens vertrauensärztlich bestätigen zu lassen; Auftritt im D. Mitte [mm] 2020; Differenzen zum Büroarbeitsplatz im [mm] 2020; Interview mit dem E. Mitte [mm] 2021). Dem Kläger wird darin insbesondere vorgeworfen, mit seinen Äusserungen anlässlich des [...] in Q. vom tt.mm. 2021 seine privaten Ansichten und seine Funktion als [...]lehrer trotz expliziter Mahnung und wider besseres Wissen vermischt und damit das erforderliche Vertrauen der B. in die ordnungsgemässe Ausübung seines Berufsauftrags als Lehrer zerrüttet zu haben.

3.3.2.

Die Kündigung vom tt.mm. 2021 wird hauptsächlich mit dem Verhalten des Klägers anlässlich der Kundgebung vom tt.mm. 2021 in Q. begründet. Weder dem Kündigungsschreiben noch der Klageantwort lässt sich eindeutig entnehmen, ob die Vorkommnisse zwischen der Mahnung vom 14. September 2020 und dem Auftritt an der Kundgebung vom tt.mm. 2021 zum Kündigungsentscheid beigetragen haben. Gestützt auf die Akten bleibt teilweise unklar, was konkret vorgefallen ist, ob der Beklagte jeweils das Gespräch mit dem Kläger gesucht hat und was dabei besprochen respektive dem Kläger vorgeworfen wurde.

Fest steht zunächst, dass mit ärztlicher Bestätigung vom 19. Mai 2020 festgehalten wurde, der Kläger könne aus gesundheitlichen Gründen keine Maske tragen (Klagebeilage 7). Am 29. Oktober 2020 fand unbestrittenermassen eine vertrauensärztliche Untersuchung statt, die den ursprünglichen Maskendispens bestätigte (Klagebeilage 8). Wie erwähnt, kann die Weigerung, einen ärztlichen Maskendispens vertrauensärztlich bestätigen zu lassen, die Treuepflicht tangieren (siehe vorne Erw. 2.5.4). Angesichts des Vorliegens einer vertrauensärztlichen Bestätigung ist jedoch auch nach durchgeführter Parteibefragung nicht ersichtlich, inwiefern dem Kläger diesbezüglich eine Treuepflichtverletzung vorgeworfen werden könnte, die zu einer Kündigung berechtigen würde. Im Übrigen ist nicht erstellt, dass die offenbar vor der vertrauensärztlichen Untersuchung bestehende Verweigerungshaltung auf der ablehnenden Einstellung des Klägers gegenüber der Maskenpflicht gründete, worin zumindest ein Zusammenhang zwischen seinen privaten Ansichten und seinen beruflichen Pflichten erblickt werden könnte. Der Kläger legte anlässlich seiner Befragung nachvollziehbar dar, dass es ihm vor allem darum ging, seine medizinischen Probleme nicht gegenüber einer ihm fremden Arztperson offenlegen zu müssen (vgl. Protokoll, S. 11). Insofern steht nicht fest, dass der Kläger in dieser Hinsicht ein gemäss der ergangenen Mahnung unerwünschtes Verhalten gezeigt hätte.

Am tt.mm. 2020 nahm der Kläger an einer Gesprächsrunde im D. zum Thema [...] teil (online abrufbar unter [...], zuletzt besucht am 30. November 2022). Er trat dabei als "[...]lehrer an der B." auf. Der Auftritt an sich wurde

seitens des Beklagten kritisiert, was unbestritten ist (vgl. Protokoll, S. 2). Auch wenn sich der Kläger aus seiner beruflichen Perspektive kritisch zur Maskenpflicht für Schülerinnen und Schüler äusserte, blieb er jedoch grundsätzlich sachlich, differenziert und vergleichsweise zurückhaltend. Insbesondere forderte er nicht dazu auf, die behördlichen Massnahmen zu unterwandern. Dem Kläger könnte zwar vorgeworfen werden, dass er seine berufliche Funktion und seinen Arbeitsort öffentlich bekannt gab und damit einen Bezug zu seinem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber herstellte. Allerdings ist ohne Weiteres erkennbar, dass er sich beim Vortragen seiner Kritikpunkte und der gewählten Ausdrucksweise – wie geboten – zurückhielt. Die Teilnahme an dieser Sendung erscheint auch deshalb als weniger problematisch, weil darin speziell die Auswirkungen der Maskenpflicht auf den Schulunterricht thematisiert wurden. Entsprechend musste sich der Kläger als Lehrer zu erkennen geben. Als heikel könnte indessen eingestuft werden, dass er den Nutzen von Masken als Mittel des Gesundheitsschutzes grundsätzlich in Frage stellte. Diese Haltung hätte geeignet sein können, die Akzeptanz der Maskenpflicht bei den Jugendlichen und die Durchsetzbarkeit entsprechender Anordnungen zu erschweren. Mit Blick auf die sachlich und zurückhaltend vorgetragene Kritik ist jedoch nicht auszumachen, inwiefern der Auftritt dem Arbeitgeber gesamthaft betrachtet hätte schaden und der Kläger dadurch seine Treuepflicht im Sinne der Mahnung hätte verletzen sollen.

Des Weiteren soll es in Bezug auf den Büroarbeitsplatz zu Differenzen gekommen sein. Diese wären dann problematisch, wenn sich der Kläger dabei nicht an die schulischen Vorgaben wie etwa (coronabedingte) Schutz- und Betriebskonzepte, die in der Mahnung vom 14. September 2020 explizit genannt wurden, gehalten hätte. Dafür gibt es jedoch auch nach Durchführung der Parteibefragung zu wenig konkrete Hinweise. Vor der Schlichtungskommission für Personalfragen wurde lediglich die widerwillige Akzeptanz der Masken- respektive im Falle des Klägers der Visierpflicht thematisiert und darauf hingewiesen, dass er das Schutzkonzept punktuell nicht umgesetzt habe (Protokoll vom 3. Juni 2021 der Verhandlung vor der Schlichtungskommission für Personalfragen vom 31. Mai 2021, S. 4 f. [Klagebeilage 1]). Eine konkrete Widerhandlung gegen die schulischen Vorgaben wurde dem Kläger im Kündigungsschreiben jedoch nicht vorgeworfen. Auch in der Klageantwort wird dieser Punkt nicht aufgegriffen. Es mag sein, dass sich der Kläger gegen die coronabedingten Schutzmassnahmen gestraubt hat, allerdings steht nicht fest, dass er sich diesen aktiv widersetzt oder diese systematisch untergraben hätte. Lediglich in einem Fall ist erstellt, dass der Kläger – wohl unbewusst – sein Gesichtsvision auf dem Schulareal nicht getragen hat (vgl. Protokoll, S. 10). Auch wurde nach Angabe des Rektors schliesslich eine Lösung in Bezug auf den Büroarbeitsplatz gefunden (vgl. Protokoll, S. 17). Insofern lässt sich daraus nicht der

Schluss ziehen, dass der Kläger in dieser Hinsicht aufgrund seiner persönlichen Abneigung gegenüber den Covid-19-Massnahmen gegen die Treuepflicht oder das Weisungsrecht des Arbeitgebers verstossen hätte.

Am tt.mm. 2021 erschien im E. ein Interview mit dem Kläger als "Lehrer an der B." [...] (Klagebeilage 11). Er äusserte darin seine persönlichen Überzeugungen und sprach sich unter anderem dezidiert gegen die Maskenpflicht für Schülerinnen und Schüler aus, gab aber auch zu bedenken, dass es seinen Job und seine Ansichten als Privatperson klar zu trennen gelte. Sinngemäss nehme er in Kauf, seinen Job zu verlieren, weil er seine Meinung äussere. Im gleichen Artikel kam auch der Rektor der B. zu Wort. Dieser betonte, dass der Kläger ein Recht auf seine eigene Meinung habe. Er zeigte sich allerdings bezüglich der geplanten Kundgebung in Q. verärgert darüber, dass die B. hineingezogen werde. Es spreche zwar nichts dagegen, dass sich der Kläger mit seinem Namen für so eine Kundgebung hinstelle. Dass die B. explizit erwähnt werde, sei jedoch unnötig und unprofessionell. Der Umstand, dass der Kläger dem E. ein Interview gegeben hat, scheint beim Beklagten insofern einen gewissen Unmut ausgelöst zu haben, als der Kläger diese Plattform überhaupt beansprucht hat (vgl. Protokoll, S. 17). Dem Kläger wird diesbezüglich soweit ersichtlich jedoch nicht konkret vorgeworfen, mit seinen getätigten Aussagen gegen die Treuepflicht verstossen zu haben. Es ist denn auch nicht erkennbar, inwiefern dies der Fall sein sollte, zumal der Kläger seine Meinung mit einer gewissen Zurückhaltung und noch auf einer sachlichen Ebene kundtat. Auch hier könnte dem Kläger vorgehalten werden, durch Nennung von Beruf und Arbeitsort seine Funktion als [...]lehrer zu sehr in den Mittelpunkt gerückt und damit in der Öffentlichkeit einen Bezug zu seinem Arbeitgeber hergestellt zu haben. Insbesondere ist dabei seine sinngemässe Haltung, wonach er ungeachtet der Bedürfnisse des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers und Konsequenzen seine Meinung äussere, als kritisch zu betrachten. Dies dürfte jedoch nicht ausreichen, um ihm einen Verhaltensmangel im Sinne der Mahnung vorzuwerfen und damit die Kündigung zu rechtfertigen.

3.3.3.

In Bezug auf den gegenüber dem Kläger geltend gemachten Hauptvorwurf steht fest, dass am tt.mm. 2021 in Q. eine Kundgebung stattfand, an welcher der Kläger als Redner auftrat. Im Vorfeld wurde diese mittels Flyer beworben, wobei der Kläger darin namentlich als [...]lehrer aufgeführt war (vgl. Klage, S. 8 f.). Der Inhalt der Rede ist – im Gegensatz zu deren rechtlichen Würdigung – unbestritten. Sie ist unter dem in der Kündigung angegebenen Link abrufbar (siehe vorne Erw. 2.1, zuletzt besucht am 30. November 2022) und es sei an dieser Stelle daher grundsätzlich darauf verwiesen. Gleich zu Beginn seiner Rede stellte der Kläger klar, dass er "dieser bekannte Lehrer an der B." und sehr dankbar sei, an seinem Arbeitsort auftreten zu können. Er betonte, nicht im Auftrag der Schule dort zu sein, wobei er eine abwiegelnde Geste zeigte und sein Gesicht leicht verzog,

was zu Gelächter im Publikum führte. Er verwies darauf, dass er trotzdem und gerade deshalb als Lehrer spreche. Als Lehrer habe er die Pflicht und das Recht, Massnahmen zu hinterfragen und zu kritisieren, wenn sie nicht in Ordnung seien. Das Schutzkonzept der Schule trage er dennoch mit. Er äusserte sich in der Folge im Zusammenhang mit den angeordneten Massnahmen, insbesondere der Maskenpflicht, unter anderem zum Thema Liebe, Hass und Schüren von Angst durch die von den Behörden und Virologen verkündete Pandemie. Dabei betitelte er Bundesrat Berset mehrfach als "Papa Berset" und bezeichnete ihn als arrogant sowie krank und imitierte zudem dessen französischen Akzent, wobei das Publikum jeweils jubelnd und teilweise lachend Beifall bekundete. Der Kläger äusserte des Weiteren, wenn er ehrlich sei, sei das doch eine "verdammt geile Zeit", da er noch nie in seinem Leben so viele Menschen umarmt habe. Er führte aus, mit dieser Rede sicher seine Anstellung zu riskieren, "aber hey, scheissegal", er würde kein anderes Leben führen wollen. Es sei besser, einfach nicht mehr mitzumachen, wie diese mutigen Fasnächtler in T. und im S. Diese stellte er als "geili Sieche" dar und unterstrich seine Aussage mittels Geste einer geballten Faust. Die Teilnehmenden und sich selbst bezeichnete er zudem als "die wahre und einzige Taskforce", weshalb sie bis zum Schluss weitermachen müssten. Seine Worte lösten dabei jeweils Beifall und Jubel beim Publikum aus. Die Rede beendete er schliesslich mit der Aufforderung, wonach die Teilnehmenden ihre Nachbarn umarmen sollten, weil das gut fürs Herz und das Immunsystem sei. Unmittelbar danach umarmten sich der Kläger und der auf der Bühne anwesende Moderator der Veranstaltung, wobei beide keine Maske trugen.

3.3.4.

3.3.4.1.

Wie erwähnt, reicht das zwischen der Mahnung und der Kundgebung in Q. vom Kläger gezeigte Verhalten vereinzelt betrachtet nicht aus, um eine Kündigung zu rechtfertigen (siehe vorne Erw. 3.3.2). Es bleibt daher zu prüfen, ob das Verhalten des Klägers anlässlich der Kundgebung in Q. vom tt.mm. 2021 einen sachlichen Grund darstellt, der – allenfalls in Kombination mit dem zuvor in der Öffentlichkeit gezeigten Verhalten – eine Kündigung zu rechtfertigen vermag. Dabei ist nicht erkennbar, inwiefern der Kläger mit seinem Auftritt in Q. gegen die in der Mahnung vom 14. September 2020 explizit aufgeführten Punkte, die sich vor allem auf innerschulische Vorgänge beziehen, verstossen haben soll. Den Akten lässt sich dazu nichts Gegenteiliges entnehmen und auch der Beklagte bleibt in dieser Hinsicht in seiner Klageantwort äusserst vage. Ein konkreter Vorwurf, der sich auf die beispielhafte Aufzählung in der besagten Mahnung beziehen würde, findet sich darin jedenfalls nicht und konnte auch anlässlich der Parteibefragung nicht erhärtet werden. Es stellt sich daher die Frage, ob der Kläger aufgrund seines Auftritts in Q. die in der Mahnung formulierte grundsätzliche Trennungspflicht von Privatem und Beruflichem, die auch

sein Auftreten und seine Aktivitäten in der Öffentlichkeit umfasst (siehe vorne Erw. 2.5.4), missachtet hat.

3.3.4.2.

Zunächst ist festzuhalten, dass sich auch der Kläger auf die Meinungsäusserungsfreiheit berufen kann. Ihm kommt als Angestellter einer öffentlichen Schule aber eine besondere Rechtsposition zu. Als Lehrperson gehört er zu jener Gruppe, an deren Treuepflicht die höchsten Ansprüche gestellt werden dürfen (HERBERT PLOTKE, Schweizerisches Schulrecht, 2. Aufl. 2003, S. 575). Vorliegend ist entsprechend unbestritten, dass die Meinungsäusserungsfreiheit des Klägers gestützt auf die in § 25 Abs. 1 GAL gesetzlich verankerte Treuepflicht eingeschränkt werden kann, soweit die Beschränkung sachlich begründet ist und in einem vernünftigen Verhältnis zu deren Zweck steht (vgl. Klage, S. 15). Als Lehrperson darf der Kläger zwar öffentlich seine Meinung äussern und dabei Kritik üben. Dementsprechend hat der Beklagte dem Kläger auch nicht untersagt, an einer öffentlichen Kundgebung teilzunehmen und dort seine Kritik an den Covid-19-Massnahmen kundzutun. Ein generelles Verbot wäre denn auch mit der Meinungsäusserungsfreiheit kaum vereinbar. Der Kläger hat sich aber bewusst zu sein, dass er das Bild der Öffentlichkeit von der Schule und vom Berufsstand mitbeeinflusst. Daher hat er alle Handlungen zu meiden, welche auf die Herabminderung des guten Rufs der Schule und des Berufs abzielen oder dies bewusst in Kauf nehmen (vgl. Berufsleitbild und Standesregeln des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH vom 7. Juni 2008, S. 33, abrufbar unter www.lch.ch > Der LCH > Über uns > Berufsgrundlagen, zuletzt besucht am 30. November 2022). Er muss sich bei der Äusserung von Kritik stets vor Augen halten, dass sein ausserschulisches Verhalten als Lehrperson deshalb ein besonderes Gewicht erhält, weil er als Erzieher eine Vorbildfunktion wahrnimmt und sich ein Mensch nicht in zwei Persönlichkeiten (in der Schule – ausserhalb des Schulgebäudes) spalten lässt (vgl. PLOTKE, a.a.O., S. 571). Der Kläger hat beim Anbringen von Kritik dementsprechend massvoll vorzugehen und sich dabei einer sachlichen und zurückhaltenden Argumentationsweise zu bedienen (vgl. PLOTKE, a.a.O., S. 576; MÜLLER/SCHEFER, Grundrechte in der Schweiz, 4. Aufl. 2008, S. 403 ff.; vgl. auch vorne Erw. 3.2). Er darf insbesondere auch nicht zum Gebrauch ungesetzlicher Mittel ermuntern (vgl. BGE 101 Ia 172, Erw. 6).

Wie erwähnt, sind Einschränkungen der Meinungsäusserung in Bezug auf das Anbringen von Kritik im Rahmen einer öffentlich geführten Debatte über Fragen von generellem Interesse zwar restriktiv zu handhaben. Der Kläger äusserte sich allerdings nicht im Rahmen einer mit sachlichen Argumenten geführten und alle Positionen einbeziehenden Debatte zu einem Thema von allgemeinem Interesse, sondern anlässlich einer politischen Kundgebung, die sich einseitig auf die aus Sicht des Klägers und der übrigen Teilnehmenden unangebrachten Covid-19-Massnahmen bezog. Dabei

offenbart nicht nur die Ausdrucksweise des Klägers anlässlich seiner Rede, sondern auch deren Inhalt, dass er die gebotene Sachlichkeit und Zurückhaltung gerade vermissen liess. Seine Äusserungen beinhalteten weniger eine faktenbasierte und konstruktive Kritik, sondern bestanden vielmehr aus unbelegten Annahmen und Polemik. So behauptete er, die Pandemie sei von Behörden und Virologen verkündet worden, bevor irgendjemand diese wahrgenommen habe, und suggerierte damit, nicht der Virus sei der Grund für das Auftreten der Covid-19-Pandemie, sondern die Behörden und Virologen selbst. Ferner legte er dar, es werde mit Fallzahlen, Horrorbildern und mathematischen Modellen operiert, die überhaupt nicht stimmen würden, ohne jedoch aufzuzeigen, worauf er eine derartige Aussage stützt. Dasselbe gilt für seine These, wonach die Angst der Bevölkerung vor dem Covid-19-Virus für 95 % unbegründet gewesen sei. Die Behörden und Virologen stellte er sinngemäss als Verbrecher und Kriminelle dar, weil diese die Menschen in Angst versetzen würden. Den Personen, welche die behördlich angeordnete Maskenpflicht mittragen, warf er ausserdem sinngemäss vor, sie würden ihre Kinder nicht lieben. Das von ihm propagierte Patentrezept, um die Pandemie und ihre Auswirkungen zu bewältigen, bestand überspitzt formuliert in der Liebe zu sich selbst und zu den anderen Menschen sowie darin, die Kinder – und wohl auch die Erwachsenen – von der Maskenpflicht zu befreien. Inwiefern er dabei als "konstruktiver Kritiker der Corona-Massnahmen" aufgetreten sein soll, bleibt aufgrund seiner Äusserungen unerfindlich. Im Gegenteil lassen diese eher darauf schliessen, dass er keine andere Meinung als die eigene und diejenige seiner Unterstützerinnen und Unterstützer zulässt, wenn er sich und die Teilnehmenden der Kundgebung als "wahre und einzige Taskforce" bezeichnet. Eine derartige Haltung schliesst einen objektiv geführten Diskurs geradezu aus und widerspricht somit auch seiner Vorbildfunktion als Lehrperson. Hinzu kommt, dass er mit seinen Behauptungen die Ansteckungsgefahr und die gesundheitlichen Auswirkungen des Covid-19-Virus verharmlost hat. Unterstrichen wird dies durch seine Aussage, wonach es doch "eine verdammt geile Zeit" sei, da er noch nie in seinem Leben so viele Menschen umarmt habe. Schliesslich forderte er die Teilnehmenden sogar dazu auf, sich zu umarmen, weil das gut für das Immunsystem sei. Seine Vorschläge zeugen insgesamt jedenfalls nicht von konstruktiver Sachlichkeit, sondern zeigen vielmehr auf, dass es ihm darum ging, sich möglichst publikumswirksam und ohne Rücksicht auf sein Ansehen als Lehrperson und jenes seines Arbeitgebers Gehör zu verschaffen, was ihm angesichts des Beifalls und Gehöls der Anwesenden auch gelang. Bezeichnenderweise setzte er sich auch an keiner Stelle seiner Rede in sachlich-konstruktiver Weise damit auseinander, weshalb die behördlich getroffenen Massnahmen nicht verhältnismässig sein sollten.

Der Kläger schreckte in seiner Rede auch nicht davor zurück, ein amtierendes Mitglied des Bundesrats mittels Beleidigungen zu verunglimpfen, in-

dem er Bundesrat Berset als "krank" betitelte. Zudem vergriff er sich gehörig in der Wortwahl ("verdammst nochmal", "scheissegal") und stellte diejenigen, die gegen die Covid-19-Vorschriften verstossen, als Vorbilder dar ("geili Sieche"). Vom Kläger als einer an einer kantonalen Schule angestellten Lehrperson darf und muss jedoch ein vorbildliches Auftreten in der Öffentlichkeit erwartet werden, ansonsten sein eigenes Ansehen als Lehrperson sowie auch jenes der Schule gegenüber den Schülerinnen und Schülern, deren Erziehungsberechtigten, aber auch gegenüber der gesamten Bevölkerung beschädigt und damit die Vorbildfunktion und die Glaubwürdigkeit untergraben werden. Dabei leuchtet es ohne Weiteres ein, dass das von ihm an dieser öffentlichen Veranstaltung insgesamt gezeigte Verhalten (Fluchen, Aussprechen von Beleidigungen, Verherrlichen von Personen, welche sich nicht an die geltenden Gesetzesbestimmungen halten) die Grenze der diesbezüglich gebotenen Zurückhaltung klar überschritten hat. Seiner Vorbildfunktion wurde er damit offensichtlich nicht gerecht. Unter diesem Aspekt kann sein Verhalten nicht – wie der Kläger selbst meint – als harmlos bezeichnet werden (vgl. Protokoll, S. 8). Diesbezüglich vermag auch sein Vergleich mit allfälligen öffentlichen Äusserungen anderer Personen nicht zu überzeugen (vgl. auch Protokoll, S. 6). Als Angestellter einer öffentlichen Schule unterliegt er wie erwähnt einer gesetzlich statuierten Treuepflicht und hat sich in der Öffentlichkeit entsprechend zurückzunehmen, was sich nicht *tel quel* auf Politikerinnen und Politiker sowie Richterinnen und Richter übertragen lässt. Im Übrigen gingen seine Äusserungen weit über rein pointierte Aussagen hinaus. Auch ist nicht einzusehen, was der Kläger für sich ableiten möchte, wenn er geltend macht, dass es sich bei den Menschen, die trotz Auflagen in T. Fasnacht gefeiert hätten, mangels Verurteilung nicht um Gesetzesbrecher handle. Es darf als notorisch betrachtet werden, dass es an der besagten Fasnacht im Kanton Z. zu Verstössen gegen die Bestimmungen der damals geltenden Verordnung über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie vom 19. Juni 2020 (Covid-19-Verordnung besondere Lage; SR 818.101.26; Fassung vom 8. Februar 2021) kam und deshalb Bussen ausgesprochen werden mussten (vgl. Artikel in der H. Zeitung vom tt.mm. 2021, abrufbar unter [...], zuletzt besucht am 30. November 2022). Entsprechend verfängt die diesbezügliche Argumentation des Klägers nicht. Dabei erkennt er auch die Verbindlichkeit der damals geltenden Normen, wenn er diese lediglich als Empfehlungen des Bundesamts für Gesundheit bezeichnet (vgl. Protokoll, S. 7).

Dass der Kläger die gebotene Zurückhaltung vermissen liess, zeigt sich auch darin, dass er in seiner Rede dazu aufgerufen hat, "wie diese mutigen Fasnächtler in T. und im S." einfach nicht mehr mitzumachen, wobei er diese Aussage mittels Geste einer Siegesfaust bekräftigte. Dadurch hat er die an der Kundgebung anwesenden Personen – zumindest sinngemäss – dazu ermuntert, sich nicht an die für die gesamte Bevölkerung verbindlichen Regeln zu halten und damit gegen die behördlich angeordneten

Massnahmen und somit letztlich gegen das geltende Recht zu verstossen. Die Zusammenarbeit zwischen Schule und Lehrperson setzt jedoch eine minimale Kongruenz in den grundsätzlichen Fragen voraus, was etwa auch die Achtung des Gesetzes als einer verbindlichen Norm umfasst. Der Beklagte musste daher mit Blick auf die geltende Treuepflicht nicht hinnehmen, dass der Kläger als Lehrperson ausserhalb der Schule Ideen vertritt, die sich mit dieser Grundauffassung nicht vereinbaren lassen (vgl. PLOTKE, a.a.O., S. 572, 574). Vor dem Hintergrund derartiger Aussagen musste zudem ernsthaft bezweifelt werden, ob der Kläger den Schülerinnen und Schülern die Achtung vor der geltenden Rechtsordnung zu vermitteln in der Lage ist. Das gehört aber zu den unabdingbaren erzieherischen Aufgaben einer jeden Lehrperson. Wer sich so verhält, verliert auch das Vertrauen der Eltern und die Autorität gegenüber den Schülerinnen und Schülern (vgl. BGE 101 Ia 172, Erw. 5). Das – zumindest sinngemässe – Aufrufen zum Verstoß gegen geltendes Recht steht der Vorbildfunktion des Klägers als Lehrperson somit diametral entgegen und lässt sich mit seiner Treuepflicht nicht vereinbaren. Dass er dabei niemanden angegriffen oder zu Gewalt aufgerufen hat (vgl. Protokoll, S. 6), ist daher nicht von Belang. Angesichts des damaligen Infektionsgeschehens, welches darauf hindeutete, dass sich die als ansteckender eingestufte Virusvariante B.1.1.7 rasch ausbreiten würde, war es von entscheidender Bedeutung, mittels Umsetzung und Einhaltung der Massnahmen durch die Bevölkerung eine Reduktion der Ansteckungen zu erreichen (vgl. Wissenschaftliches Update der Swiss National Covid-19 Science Task Force vom 9. Februar 2021, abrufbar unter <https://scienctaskforce.ch> > News, zuletzt besucht am 30. November 2022). Mit seiner öffentlich gezeigten und dezidiert ablehnenden Haltung gegenüber den geltenden Massnahmen torpedierte der Kläger die Bemühungen der Behörden um Eindämmung der Covid-19-Pandemie und führte damit indirekt auch seinen Arbeitgeber vor, der gefordert und bemüht war, die geltenden Schutzmassnahmen umzusetzen. Er forderte die Kundgebungsteilnehmenden, die zu 75 % keine Maske trugen (Protokoll, S. 7), sogar noch konkret dazu auf, sich zu umarmen, und umarmte auf der Bühne nach Beendigung seiner Rede ohne Maske schliesslich den – ebenfalls maskenlosen – Moderator. Dadurch nahm er bewusst in Kauf, sich mit dem Covid-19-Virus anzustecken. Dies zeugt nicht von einem verantwortungsvollen Umgang mit seiner und der Gesundheit anderer und entspricht auch nicht seiner Vorbildfunktion als Lehrer.

Soweit der Kläger einwendet, die öffentlichen Äusserungen als Privatperson getätigt zu haben, und sich damit auf den Standpunkt stellt, diese seien ohne Bezug zu seiner beruflichen Funktion respektive seinem Arbeitgeber erfolgt, so kann ihm nicht gefolgt werden. Der Kläger mag zwar grundsätzlich als Privatperson an der Kundgebung in Q. aufgetreten sein. Seine Argumentation, wonach er automatisch als Lehrer anwesend sei, wenn er in der Öffentlichkeit als Privatperson auftrete und seine Meinung äussere, überzeugt jedoch nicht, sofern er daraus ableiten möchte, er unterläge als

Lehrperson im Rahmen von öffentlich getätigten Meinungsäusserungen keiner Treuepflicht und entsprechend auch keinerlei Beschränkungen. Spätestens nach seiner Teilnahme an der [...] -Gesprächsrunde vom tt.mm. 2020 waren seine Funktion und sein Arbeitsort öffentlich bekannt. Zum damaligen Zeitpunkt wusste er bereits, wie sehr sich der Arbeitgeber daran störte, wenn er seine berufliche Funktion und seine privaten Ansichten vermischt. Dennoch liess er sich im Interview mit dem E. vom tt.mm. 2021 prominent als Lehrer der B. porträtieren. Trotz seines insbesondere in [...] erlangten Bekanntheitsgrads erachtete er es auch anlässlich der Kundgebung in Q. für nötig, sich explizit als "dieser bekannte Lehrer an der B." vorzustellen und noch hervorzuheben, wie sehr er sich darüber freue, an seinem Arbeitsort auftreten zu dürfen. Daher ist es ohne Belang, dass es der Veranstalter war, der den Kläger auf dem Werbeflyer und an der Kundgebung als "[...]lehrer" ankündigte, nachdem der Kläger den Bezug zu seinem Arbeitsort respektive seinem Arbeitgeber bereits zuvor selbst öffentlich hergestellt hatte und er auch an der Veranstaltung erneut darauf hinwies. Angesichts dessen wäre es erforderlich gewesen, dass er sich klar und deutlich abgrenzt. Zu Beginn seiner Rede führte er zwar explizit aus, er sei nicht im Auftrag der Schule dort. Bereits seine abwiegelnde Gestik offenbarte, dass diese Feststellung wohl nur halbherzig gemeint war. Zudem relativierte er seine Aussage umgehend, indem er ausführte, trotzdem und gerade deshalb als Lehrer zu sprechen, weshalb sein zuvor angebrachter Hinweis als reines Lippenbekenntnis erscheint. Dass er lediglich seine private Meinung kundtue, betonte er – entgegen seiner Darlegung – hingegen nicht. Es muss daher angenommen werden, dass er die Absicht hatte, von den anwesenden Personen als Lehrer der B. wahrgenommen zu werden. Zumindest musste er sich darüber im Klaren sein, dass seine Ausführungen nicht als rein private Ansichten aufgefasst, sondern dass sie im Zusammenhang mit seiner Funktion als Lehrer an der B. und somit mit seiner Arbeitsstelle verstanden werden könnten. Jedenfalls gelang es ihm – insbesondere auch mit Blick auf seine Gestik – nicht, sich in seiner Rede ausreichend von seiner Funktion als Lehrer der B. zu distanzieren. Dass an der Ernsthaftigkeit seiner Aussage zu zweifeln war, zeigt auch die Reaktion des Publikums, welches in Gelächter ausbrach, als der Kläger darauf hinwies, nicht im Auftrag der Schule dort zu sein.

3.3.4.3.

Nach dem Gesagten steht fest, dass sich der Kläger in seiner öffentlichen Rede nicht mit der gebührenden Sachlichkeit und Zurückhaltung und somit ohne Rücksicht auf die möglichen Auswirkungen auf seinen Arbeitgeber und seine Bildungsfunktion geäussert hat. Im Gegenteil waren seine Ausführungen fernab von jeglicher konstruktiven Kritik, er bediente sich un belegter und verharmlosender Behauptungen und stellte seine eigene Meinung als die einzig Richtige dar. Massgeblich ins Gewicht fallen dabei sein öffentliches Beleidigen von demokratisch legitimierten Amtsträgern des

Bundes und die fehlende Achtung vor der geltenden Rechtsordnung. Diesbezüglich vermochte er sich – trotz Kenntnis von der unmissverständlichen Haltung des Beklagten – nicht ausreichend von seiner Funktion als Lehrer an der B. abzugrenzen, da seine Aussagen nicht als rein private Äusserungen erkennbar waren. Entsprechend muss er sich vorhalten lassen, während der Bewährungszeit gegen den in der Mahnung vom 14. September 2020 aufgestellten Grundsatz der strikten Trennungspflicht von privaten Ansichten und beruflichen Aufgaben verstossen zu haben. Sein Verhalten zeigt, dass er seiner Vorbildfunktion als Lehrer nicht gerecht wurde und dieses ohne Weiteres geeignet war, dem Ansehen und der Glaubwürdigkeit seines Arbeitgebers respektive der B. als kantonale Institution in der Öffentlichkeit zu schaden. Zudem hat er dadurch nicht nur das Vertrauen des Arbeitgebers, sondern auch jenes der Schülerinnen und Schüler und deren Eltern in die ordnungsgemässe Ausübung des Berufsauftrags empfindlich zerrüttet und damit gleichzeitig das Funktionieren des Schulbetriebs gefährdet. Diesbezüglich muss auch ernsthaft bezweifelt werden, dass die Schule die geltenden Schutzmassnahmen glaubwürdig umzusetzen in der Lage ist, wenn der Kläger als Lehrer in der Öffentlichkeit ein derart kompromissloses Auftreten gegenüber den behördlich angeordneten Massnahmen demonstriert und gar dazu ermuntert, diese zu missachten. Der Kläger hat mit seinem Verhalten anlässlich der Kundgebung in Q. folglich seine Treuepflicht verletzt und damit eine Grenze überschritten, die der Beklagte nicht hinzunehmen braucht. Insgesamt ist es daher nachvollziehbar, dass unter diesen Umständen keine tragfähige Vertrauensbasis als Grundlage für die weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger mehr vorhanden war und der Beklagte infolgedessen die Kündigung ausgesprochen hat.

Dass der Beklagte ein Interesse daran hat, das Ansehen der Schule in der Öffentlichkeit und damit das Vertrauen der Bevölkerung zu bewahren, um einen geregelten Schulbetrieb zu ermöglichen, ist offensichtlich. Dazu gehört, dass die Schule für das Wohl der Schülerinnen und Schüler besorgt ist und die diesbezüglich behördlich aufgestellten Schutzmassnahmen umsetzt. Damit trägt der Beklagte auch zum Schutz des Gesundheitssystems im Allgemeinen bei. Entgegen der Ansicht des Klägers besteht somit ein öffentliches Interesse an der Einschränkung seiner Meinungsäusserungsfreiheit, indem er als Lehrperson in der Öffentlichkeit nur zurückhaltend Kritik übt und dabei insbesondere sachlich bleibt, um die öffentlichen Interessen des Beklagten nicht zu gefährden. Es kann mit Blick auf die Treuepflicht schlicht nicht im Belieben des Klägers liegen, sich völlig frei und ungeachtet der Interessen des Beklagten öffentlich zu äussern. Der Kläger räumt sinngemäss denn auch selbst ein, dass Äusserungen in angemessener Weise zu erfolgen haben (vgl. Klage, S. 16; Replik, S. 2). Dementsprechend ist die Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit sachlich begründet. Diese Einschränkung steht zudem in einem vernünftigen Verhältnis zu deren Zweck, nämlich das Vertrauen in der Öffentlichkeit in die

Schule zu erhalten. Vorliegend besteht ein überwiegendes öffentliches Interesse daran, dass sich der Kläger als Lehrperson respektive Angestellter einer kantonalen Schule auch in der Öffentlichkeit in Nachachtung seiner Vorbildfunktion sachlich und zurückhaltend äussert. Dem Kläger wären zudem ohne Weiteres andere, ebenfalls wirkungsvolle Mittel zur Verfügung gestanden, um gegen die von ihm kritisierte Situation anzugehen. Insbesondere wäre es ihm freigestanden, sachlich zu argumentieren, seine Kritik in massvoller, konstruktiver Weise anzubringen und sich in seiner Rede insgesamt zurückhaltender auszudrücken. Damit hätte er sich genauso gut, wenn nicht gar glaubwürdiger Gehör verschaffen können. Die Einschränkung seiner Meinungsäusserungsfreiheit ist somit als verhältnismässig zu beurteilen. Eine Verletzung von Art. 16 Abs. 2 BV liegt demnach nicht vor.

3.4.

Insgesamt ergibt sich, dass der Kläger in Verletzung seiner Treuepflicht gegen den in der Mahnung vom 14. September 2020 aufgestellten Grundsatz der strikten Trennungspflicht zwischen privaten Ansichten und beruflichen Funktion verstossen hat. Nachdem dieser Verhaltensmangel während der Bewährungszeit aufgetreten ist, liegt ein sachlicher Kündigungsgrund gemäss § 11 Abs. 1 lit. c GAL vor.

4.

4.1.

Dem Vertrauensprinzip entsprechend muss die Kündigung stets ultima ratio sein. Sie ist ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Anstellungsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben. Dies gilt nicht nur für die fristlose, sondern auch für die ordentliche Kündigung (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-897/2012 vom 13. August 2012, Erw. 6.3.2 mit weiteren Hinweisen; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2013.20 vom 4. Juni 2014, Erw. II/6.7.1).

4.2.

Aufgrund der gesamten Umstände kann dem Beklagten nicht zum Vorwurf gemacht werden, er habe nicht alle ihm zumutbaren Massnahmen ergriffen, um den Arbeitskonflikt zu entschärfen und das Anstellungsverhältnis mit dem Kläger störungsfrei fortsetzen zu können. Zwischen dem Kläger und dem Rektor der B. fanden mehrere Gespräche statt, anlässlich derer der Kläger darauf hingewiesen wurde, wie er sich zu verhalten habe (vgl. Klage, S. 9; Klagebeilage 10; Protokoll, S. 2, 8, 11 ff.). Der Kläger wusste, dass sich der Beklagte daran störte, wenn er Privates und Berufliches vermischt, und ihm musste dabei klar gewesen sein, dass auch bei öffentlichen Auftritten eine entsprechende Zurückhaltung erforderlich ist. Bereits vor dem Auftritt in Q. hat er seine Grenzen öffentlich ausgetestet, sich jedoch insgesamt noch einer sachlichen Zurückhaltung bedient. Es

wäre ihm daher ohne Weiteres möglich gewesen, sein Verhalten auch an der Kundgebung vom tt.mm. 2021 entsprechend anzupassen.

Dass sich der Kläger trotz drohender Kündigung des Anstellungsverhältnisses, dessen er sich mehr als bewusst war, andernfalls er in seiner Rede nicht erklärt hätte, damit sicher seine Anstellung zu riskieren (siehe vorne Erw. 3.3.3), nicht an die ihm gemachten Vorgaben hielt, zeugt davon, dass er weitgehend uneinsichtig war. Es ist kaum anzunehmen, dass eine weniger einschneidende Massnahme eine valable Alternative zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses dargestellt hätte. Trotzdem hat der Beklagte dem Kläger anlässlich des Gesprächs vom tt.mm. 2021 einen zeitlich befristeten unbezahlten Urlaub angeboten, der mit Auflagen verbunden gewesen wäre, um die Kündigung noch abzuwenden (vgl. Klagebeilage 9). Der Kläger lehnte diese als mildere Massnahme zu wertende Alternative der vorübergehenden Beurlaubung, die einen weiteren Verbleib im Anstellungsverhältnis sichergestellt hätte, jedoch unbestrittenermassen ab, ohne dass die möglichen Auflagen konkret besprochen werden konnten (vgl. Protokoll, S. 9, 18). Es mag sein, dass der Beklagte dem Kläger – nachvollziehbarerweise – aufgetragen hätte, vergleichbare öffentliche Auftritte wie jenen in Q. künftig zu unterlassen (vgl. Protokoll, S. 18). Der Kläger sagte anlässlich der Parteibefragung auf die Nachfrage, ob er davon ausgegangen sei, dass praktisch kein Spielraum für eine politische Betätigung mehr bestehe, allerdings selbst aus, es sei nicht im Detail diskutiert worden, was er genau machen könnte und was nicht (Protokoll, S. 9). Es steht somit nicht fest, dass der Kläger auf sämtliche Aktivitäten politischer Art hätte verzichten müssen, oder dass ihm durch die Auflagen verwehrt worden wäre, seine Meinung in der Öffentlichkeit zu äussern. Sein diesbezüglich vorgebrachtes Argument, wonach die angebotene Alternativlösung mit Auflagen sein Recht auf freie Meinungsäusserung nicht gewährleistet hätte (vgl. Replik, S. 4), verfängt somit nicht. Er hätte sich aufgrund seiner – auch während des unbezahlten Urlaubs geltenden – Treuepflicht lediglich eine gewisse Zurückhaltung auferlegen müssen, was seine Meinungsäusserungsfreiheit jedoch nicht massgeblich eingeschränkt hätte und ihm daher ohne Weiteres zumutbar gewesen wäre. Diese Lösung hätte es den Parteien ermöglicht, das verloren gegangene Vertrauen unter der Voraussetzung, dass sich der Kläger künftig an die ihm auferlegten Auflagen hält, wiederherzustellen und das Anstellungsverhältnis danach wieder unter den üblichen Bedingungen fortzusetzen.

Angesichts der zerstörten Vertrauensbasis ist nicht ersichtlich, dass dem Beklagten noch andere mildere Massnahmen zur Verfügung gestanden hätten, zumal der Kläger am Gespräch vom tt.mm. 2021 nach erfolgtem Angebot eines unbezahlten Urlaubs ausdrücklich erklärt hatte, die Rede vom tt.mm. 2021 zu wiederholen, wenn sich die Möglichkeit dazu ergebe, und dass er nicht anders könne, da die Bewegung der Corona-Skeptiker für ihn eine Herzensangelegenheit sei, er seiner inneren Überzeugung

folgen und er sich weiterhin für diese Menschen einsetzen wolle (Klagebeilage 9). Aufgrund der dezidierten Haltung des Klägers gegenüber den behördlich angeordneten Covid-19-Massnahmen und vor dem Hintergrund seines ungebrochenen politischen und öffentlichkeitswirksamen Aktivismus ist davon auszugehen, dass es ihm am nötigen Willen zur Einhaltung der geforderten Trennungspflicht und damit zur Verbesserung seines Verhaltens gefehlt hätte, wenn er ohne Beurlaubung und im bisherigen Rahmen an der B. weiterbeschäftigt worden wäre. Es war zu erwarten, dass er sein nicht tolerierbares Verhalten unbeirrt fortsetzen und damit dem Ansehen und der Glaubwürdigkeit der Schule noch mehr schaden, das Vertrauen in der Öffentlichkeit weiter untergraben und den Schulbetrieb dadurch empfindlich stören würde. Angesichts dessen war eine Weiterbeschäftigung für den Beklagten daher nicht zumutbar. Unter den gegebenen Umständen ist es auch nachvollziehbar, dass der Kläger per sofort freigestellt wurde, da der Beklagte aufgrund der kompromisslosen Haltung des Klägers und seines starken Engagements in politisch aktiven Gruppierungen nicht darauf vertrauen konnte, dass dieser bis zum Ende der Anstellungsdauer auf die Vermischung von Beruflichem und Privatem verzichten würde.

Folglich ist die Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Kläger als verhältnismässig zu betrachten.

5.

Zusammenfassend erweist sich die umstrittene Kündigung als gerechtfertigt und verhältnismässig; der in § 11 Abs. 1 lit. c statuierte Kündigungsgrund betreffend Mängel im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortgesetzt haben, ist erfüllt. Damit liegt ein sachlicher Kündigungsgrund vor und ein Entschädigungsanspruch gemäss § 13 GAL entfällt. Folglich ist die Klage abzuweisen.

III.

Im Verfahren vor Verwaltungsgericht werden bis zur vorliegend nicht erreichten Streitwertgrenze von Fr. 30'000.00 keine Verfahrenskosten erhoben (§ 38a Abs. 1 GAL). Die Ausrichtung einer Parteientschädigung fällt angesichts des Verfahrensausgangs und mangels anwaltlicher Vertretung des Beklagten ausser Betracht (§ 38a Abs. 2 GAL i.V.m. § 32 Abs. 2 und § 29 VRPG).

Das Verwaltungsgericht erkennt:

1.

Die Klage wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es werden keine Parteikosten ersetzt.

Zustellung an:
den Kläger (Vertreter)
den Beklagten

Mitteilung an:
die Schlichtungskommission für Personalfragen

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Dieser Entscheid kann wegen Verletzung von Bundesrecht, Völkerrecht, kantonalen verfassungsmässigen Rechten sowie interkantonalem Recht innert **30 Tagen** seit der Zustellung mit **Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, angefochten werden. Die Beschwerde setzt voraus, dass der Streitwert mehr als Fr. 15'000.00 beträgt, sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt oder die Gleichstellung der Geschlechter betroffen ist. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie ein Entscheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 83 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110]).

Der geschätzte Streitwert beträgt Fr. 24'685.60.

Rechtsmittelbelehrung für die subsidiäre Verfassungsbeschwerde

Soweit keine Beschwerde nach Art. 82 f. BGG zulässig ist, kann dieser Entscheid wegen Verletzung von verfassungsmässigen Rechten innert **30 Tagen** ab Zustellung mit der **subsidiären Verfassungsbeschwerde** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, angefochten werden. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember

bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie ein Entscheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Verfassungsrecht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 113 ff. BGG).

Aarau, 30. November 2022

Verwaltungsgericht des Kantons Aargau

1. Kammer

Vorsitz:

Gerichtsschreiberin:

Cotti

Lang