

Inhaltsverzeichnis

2.1 §§ 10 und 11 des Personalgesetzes

Regeste:

§ 10 des Personalgesetzes – missbräuchliche Kündigung infolge Verletzung des rechtlichen Gehörs. Eine Frist von total 15 Tagen für die Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme als Gewährung des rechtlichen Gehörs ist in Anbetracht der bereits vorgängig geführten diversen Gespräche sowie angesichts der zeitlichen Dringlichkeit ausreichend.

§ 11 des Personalgesetzes – nichtige Kündigung. Wird jemand nur für eine Anstellung krankgeschrieben, arbeitet aber in einer anderen Anstellung weiter, so muss von einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsverhinderung gesprochen werden, welche den Kündigungsschutz von § 11 Abs. 1 Bst. c PG entfallen lässt.

Aus dem Sachverhalt:

A. Herr B. war seit dem 1. August 2013 als Lehrbeauftragter an der M-Schule angestellt. Ab 1. August 2016 wurde Herr B. als Hauptlehrer an der M-Schule angestellt. Die Wahl zum Hauptlehrer erfolgte am 10. Dezember 2015, wobei vermerkt wurde, dass die im Wahlverfahren festgestellten und besprochenen Schwächen von Herrn B. in einer Zielvereinbarung festgehalten würden.

Am 7. Juni 2016 wurde zwischen der M-Schule und Herrn B. eine Zielvereinbarung getroffen, welche folgende Punkte umfasste:

- Persönliche pädagogisch-didaktische Weiterbildung;
- Hospitation;
- Klärung von Problemen mit Klassen.

B. Am 14. Juni 2016 fand ein Gespräch statt. Dabei wurde Herrn B. mitgeteilt, Eltern hätten Kritik angebracht, dass Herr B. am 14. Juni 2016 in drei Lektionen zu spät im Unterricht erschienen sei und dass die Klassenschnitte in den ersten Klassen zu tief seien. Die aktuelle Situation sei nicht mehr haltbar. Unter diesen Umständen würden alle personalrechtlichen Optionen offen gehalten.

Mit Schreiben vom 29. Juni 2016 sprach die M-Schule gegenüber Herrn B. einen Verweis aus. Mit dem Verweis wurde die Auflage verknüpft, dass Herr B. in Zukunft die vorgeworfenen Verhaltensmängel vermeiden müsse. Insbesondere werde keine weitere Unpünktlichkeit akzeptiert, und es werde eine markante Steigerung im Bereich des didaktischen und pädagogischen Engagements erwartet. Folgende Kritikpunkte wurden geäußert:

- Regelmässige Unpünktlichkeit im Unterricht;
- Abwertende Bemerkungen gegenüber Schülerinnen und Schülern;
- Fehlende Empathie im Umgang mit Schülerinnen und Schülern;

- Unstimmigkeiten im Umgang mit Prüfungen;
- Ungenügende Unterrichtsvorbereitung;
- Zu tiefe Notendurchschnitte bei den Zwischennoten;
- Uneinsichtigkeit bei Kritik.

Am 24. August 2016 fand ein weiteres Gespräch statt. Dabei wurden folgende drei «roten Linien» definiert, an welche sich Herr B. zu halten habe:

- Korrekte Kommunikation innerhalb der Fachschaft und des Lehrerteams;
- Pünktlichkeit;
- Unterrichtsqualität.

Am 16. November 2016 fand ein weiteres Gespräch statt. Anlässlich dieses Gesprächs wurde eine Zwischenbilanz zum Monitoring bezüglich des schriftlichen Verweises vom 29. Juni 2016 gezogen. Die Schulleitung entschied in Absprache mit dem Fachvorstand Folgendes:

1. Herr B. wird bis Mitte Dezember 2016 erneut im Unterricht besucht. Sollten die Schulleitung und der Fachvorstand die erwartete markante Steigerung im didaktischen und pädagogischen Bereich erneut nicht feststellen, wird die Schulleitung die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31.7.17 prüfen.
2. In einer Klasse erachtet die Schulleitung die Situation als so verfahren, dass sie einen Lehrerwechsel per Ende des 1. Semesters 2016/17 prüft. Zu dieser Frage erwartet sie von Herrn B. innert Wochenfrist eine Stellungnahme.

Herr B. bemängelte, dass in der Besprechungsnotiz nicht genauer drin stehe, was besprochen worden sei. Darüber hinaus sei die Kritik an verschiedenen Lektionen für ihn nicht nachvollziehbar.

Am 16. Dezember 2016 fand ein weiteres Gespräch. Anlass war die Auswertung der Unterrichtsbesuche bei Herrn B. vom 16. November bis 16. Dezember 2016. Es wurde Herrn B. mitgeteilt, dass die erwartete Steigerung im didaktisch-methodischen und pädagogischen Bereich nicht in genügendem Umfang stattgefunden habe, und dessen Unterricht die von der Schule erwarteten Standards weiterhin nicht erfülle. Die Schulleitung und der Fachvorstand teilten Herrn B. deshalb mit, dass die Einleitung personalrechtlicher Massnahmen erwogen werde. Herr B. widersprach den vorstehend wiedergegebenen Aussagen.

C. Mit Schreiben vom 22. Dezember 2016 der M-Schule wurde Herr B. zu einem Gespräch zwecks Gewährung des rechtlichen Gehörs auf den 11. Januar 2017 eingeladen. Begründet wurde dies wie folgt: Man sei mit den Leistungen von Herrn B. als Hauptlehrer nach wie vor nicht zufrieden. Deshalb müssten personalrechtliche Massnahmen in Betracht gezogen werden. Insbesondere stünden die Androhung der Entlassung sowie die Auflösung des Dienstverhältnisses zur Diskussion.

Mit Schreiben vom 3. Januar 2017 teilte Herr B. dem Rektor der M-Schule mit, er sei aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage, den Gesprächstermin vom 11. Januar 2017 wahrzunehmen. Er werde sich melden, wenn dies wieder möglich sei. Auch wurde ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis zugestellt, welches eine Arbeitsunfähigkeit von Herrn B. vom 27. Dezember 2016 bis 24. Februar 2017 bescheinigte.

D. Mit Schreiben vom 11. Januar 2017 teilte der Rektor der M-Schule Herrn B. mit, wegen wiederkehrender Verhaltens- und Leistungsmängel prüfe die Schulleitung die Ergreifung personalrechtlicher Massnahmen, konkret die Androhung der Kündigung bzw. die Kündigung selbst. Da Herr B. nicht in der Lage gewesen sei, den angesetzten Gesprächstermin zu wahren, werde das rechtliche Gehör auf schriftlichem Wege gewährt. Die im Verweis vom 29. Juni 2016 verlangte markante Steigerung des pädagogischen Engagements sowohl in Bezug auf die Unterrichtsvorbereitung als auch im Unterricht selbst sei trotz Hinweis auf die möglichen Konsequenzen während des fast halbjährigen Monitorings nicht erfolgt. Der Unterricht erfülle die didaktischen Mindeststandards der M-Schule weiterhin nicht. Ebenso lasse es Herr B. bei der Mitarbeit innerhalb der Fachschaft am notwendigen Engagement fehlen, und er gefährde mit seinem mangelnden Teamgeist eine gedeihliche Zusammenarbeit innerhalb des Fachbereichs. Aus diesen Gründen sehe man sich zum Wohle der Schülerschaft gezwungen, die Ergreifung personalrechtlicher Massnahmen zu prüfen.

Herrn B. wurde die Gelegenheit gegeben, bis 23. Januar 2017 eine schriftliche Stellungnahme einzureichen.

Mit Schreiben vom 19. Januar 2017 ersuchte der Rechtsvertreter von Herrn B. um eine Fristerstreckung zur Einreichung der Stellungnahme bis 7. Februar 2017. Mit E-Mail vom 24. Januar 2017 wurde eine Fristerstreckung bis 26. Januar 2017 gewährt. Mit E-Mail vom 24. Januar 2017 wurde der Rektor der M-Schule darauf hingewiesen, dass die beantragte Fristerstreckung dringend nötig sei, da die Instruktion aufgrund der Arbeitsunfähigkeit von Herrn B. beträchtlich erschwert sei.

E. Mit Schreiben vom 26. Januar 2017 an den Rektor der M-Schule hielt der Rechtsvertreter von Herrn B. fest, dass die M-Schule mit ihrem Vorgehen und der Verweigerung einer Fristerstreckung das rechtliche Gehör von Herrn B. massiv verletzt habe. Letzterer sei immer noch arbeitsunfähig und sein Gesundheitszustand lasse es momentan nicht zu, die benötigten Instruktionen einzuholen. Herrn B. werde es auf diese Weise verunmöglicht, das rechtliche Gehör lege artis zu wahren.

Die Herrn B. vorgeworfenen mangelhaften Leistungen seien das wohl prägnanteste Symptom der attestierten Krankheit Burnout und seien nicht einer Gleichgültigkeit oder gar einem mangelnden Willen zuzuschreiben. Ein Mangel in den didaktischen und pädagogischen Fähigkeiten werde bestritten. Zudem sei den Vorhalten zu entgegnen, dass die Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler keineswegs lediglich negativ ausgefallen seien, vielmehr habe Herr

B. von den Schülerinnen und Schülern wiederholt ein Feedback eingeholt und zahlreiche gute Rückmeldungen und viel Anerkennung erhalten. Die Zielvorgaben vom 7. Juni 2016 habe er anstandslos erfüllt.

F. Mit Verfügung der M-Schule vom 27. Januar 2017 wurde das Arbeitsverhältnis mit Herrn B. (nachfolgend: Beschwerdeführer) per 31. Juli 2017 aufgelöst. Begründet wurde die Kündigung mit den gleichen Gründen wie die schriftliche Gewährung des rechtlichen Gehörs. Weiter wurde ausgeführt, dass ein Arbeitsverhältnis während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit während gewisser Sperrfristen nicht kündbar bzw. eine Kündigung während laufender Sperrfrist nichtig und damit rechtlich unbeachtlich sei. Da Herr B. aufgrund von Auskünften der Z-Schule seiner dortigen Arbeitstätigkeit offenbar weiterhin nachgehe, sei davon auszugehen, dass es sich bei der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handle. Eine solche schliesse den Sperrfristenschutz aus. Vorliegend sei deshalb nicht von einem Kündigungshindernis auszugehen.

Aus den Erwägungen:

(...)

II.

1.1. Am 27. Dezember 2016 wurde dem Beschwerdeführer ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis von Dr. A. ausgestellt, wonach der Beschwerdeführer bis am 24. Februar 2017 «für die Anstellung in der M-Schule» zu 100 Prozent arbeitsunfähig sei. Die Kündigung wurde mit Verfügung vom 27. Januar 2017 ausgesprochen.

Zunächst ist deshalb von Amtes wegen zu prüfen, ob die Kündigung nicht während einer Sperrfrist ausgesprochen wurde, so dass die Kündigung nichtig wäre.

1.2. Gemäss § 11 Abs. 1 Bst. c PG ist die Kündigung seitens des Kantons unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen im 2. bis 5. Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall ausgesprochen wird. Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung (§ 12 Abs. 1 PG).

Allerdings ist von dieser generellen Regelung die Konstellation zu unterscheiden, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nur in Bezug auf seine konkrete Stelle an der Arbeit verhindert ist. Für die Beantwortung der Frage, ob eine solcherart bloss arbeitsplatzbezogene Arbeitsverhinderung den zeitlichen Kündigungsschutz von § 11 Abs. 1 Bst. c PG auszulösen vermag, ist vom Zweckgedanken dieses Paragraphen auszugehen. Dieser dient dem Schutz der bzw. des Arbeitnehmenden vor Verlust des Arbeitsplatzes in Zeiten, in welchen ihre bzw.

seine Chancen gering sind, während der Kündigungsfrist eine neue Stelle zu finden. Wenn eine gesundheitliche Störung diesen Effekt nicht hat, soll daher auch die Sperrfrist nicht spielen. Damit muss der Kündigungsschutz von § 11 Abs. 1 Bst. c PG entfallen (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, N 8, S. 1083 f.).

1.3. Das Arbeitsunfähigkeitszeugnis von Dr. A. hält eine Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers zu 100 Prozent «für die Anstellung in der M-Schule» fest. Der Beschwerdeführer kam während seiner Arbeitsunfähigkeit betreffend die M-Schule denn auch unbestrittenermassen seiner Arbeitstätigkeit an der Z-Schule weiterhin nach. Der Beschwerdeführer machte auch nie geltend, die Kündigung sei nichtig; auch keine entsprechenden Entgegnungen auf die Argumentation der M-Schule führte er an. Deshalb muss von einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsverhinderung gesprochen werden, welche den Kündigungsschutz von § 11 Abs. 1 Bst. c PG entfallen lässt.

2. Mit Entscheid der M-Schule vom 27. Januar 2017 wurde das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist für Lehrkräfte gemäss § 9 Abs. 3 PG aufgelöst.

Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, das rechtliche Gehör sei in mehrfacher Hinsicht verletzt worden.

2.1.1. Der Beschwerdeführer führt vorab an, er habe keine Möglichkeit gehabt, seine Sichtweise vor Erlass der Verfügung angemessen einbringen zu können. Die M-Schule habe darauf verzichtet, ihm eine angemessene Nachfrist für eine Stellungnahme zu gewähren. Die M-Schule habe dem Beschwerdeführer wegen dessen Krankheit und Arbeitsunfähigkeit jegliche Chance verwehrt, an der Entscheidfindung mitzuwirken. Überdies sei die Entscheidung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses festgestanden, bevor dem Beschwerdeführer überhaupt die Möglichkeit zur Stellungnahme gewährt worden sei. Mit diesem Vorgehen habe die Beschwerdegegnerin Verfahrensvorschriften verletzt, weil sie die Vorbringen des Beschwerdeführers nicht tatsächlich gehört und schon gar nicht sorgfältig und ernsthaft geprüft habe; die Vorbringen seien in der Entscheidfindung auch nicht angemessen berücksichtigt worden. Die Beschwerdegegnerin habe damit das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers mannigfaltig verletzt.

Die Beschwerdegegnerin hält dem entgegen, angesichts der Tatsache, dass dem Beschwerdeführer innert Monatsfrist zweimal mündlich und schriftlich die Erwägung rechtlicher Massnahmen angekündigt worden sei, sei es nicht nachvollziehbar, dass die Mitteilung solcher Massnahmen (Anordnung der Entlassung, Auflösung des Dienstverhältnisses) in der Einladung zum rechtlichen Gehör vom 22. Dezember 2016 für den Beschwerdeführer 'überraschenderweise' erfolgt sein solle. Vor diesem Hintergrund sei die gewährte Zeitspanne vom 11. bis 23. Januar 2017 inklusive Fristerstreckung bis am 26. Januar 2017 ausreichend,

da der Beschwerdeführer spätestens seit der Aktennotiz vom 16. November 2016 gewusst habe, dass die Schulleitung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2017 erwäge.

a) Vor der Kündigung ist den Mitarbeitenden das rechtliche Gehör zu gewähren, und die Kündigung ist zu begründen (§ 10 Abs. 3 PG). Die Kündigung ist gemäss § 13 PG unter anderem dann missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden.

Der Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV ist prozessorientiert auf die Entscheidungsfindung im Einzelfall hin ausgerichtet und gewährleistet effektive Mitwirkung der Betroffenen im Verfahren. Das rechtliche Gehör ist einerseits ein persönlichkeitsbezogenes Verfahrensrecht der Beteiligten und schützt vor Herabminderung zum blossen Verfahrensobjekt. Andererseits ist es ein Mittel der Sachaufklärung, dient der optimalen Aufarbeitung der relevanten Entscheidungsgrundlagen und ermöglicht im Rahmen des Verfahrensrechts die Einführung der Sicht der Betroffenen. Der Anspruch ergibt sich allein aus dem Verfahren heraus und gilt vorbehaltlos. Inhalt und Umfang des Gehörsanspruchs sind nicht abstrakt zu umschreiben, sondern am Anspruch auf wirksame Mitwirkung anhand konkreter tatsächlicher und rechtlicher Gegebenheiten nach Fallgruppen und im Einzelfall zu konkretisieren. Das rechtliche Gehör umfasst verschiedene Teilgehalte, stellt eine Minimalgarantie dar und wird durch das Verfahrensrecht im Einzelnen umschrieben (Steinmann, in: Ehrenzeller / Matronardi / Schweizer / Vallender [Hrsg.], St. Galler Kommentar zur Bundesverfassung, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2008, N 21 zu Art. 29 BV, mit weiteren Hinweisen). Die einzelnen Teilgehalte – Anspruch auf Orientierung, Äusserung, Teilnahme am Beweisverfahren und Begründung – konkretisieren das Recht auf wirksame Partizipation im Hinblick auf den unmittelbaren Prozess der Entscheidungsfindung und sind trotz ihrer unterschiedlichen Aspekte als Einheit zu verstehen (Steinmann, a.a.O., N 23 zu Art. 29 BV). Der Anspruch auf rechtliches Gehör räumt den Betroffenen das Recht ein, sich vor Erlass eines in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheides zu allen wesentlichen Punkten, welche die Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts betreffen, (zumindest schriftlich) zu äussern und von der betreffenden Behörde alle dazu notwendigen Informationen zu erhalten (Steinmann, a.a.O., N 25 zu Art. 29 BV; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts C-2165/2007 vom 21. Januar 2010, E. 3.1; Müller, Grundrechte in der Schweiz, 3. Aufl., Bern 1999, S. 520). Bevor die Behörde eine Anordnung trifft, muss sie den Betroffenen davon in Kenntnis setzen, damit er sich dazu äussern kann (konstante Rechtsprechung; statt vieler vgl. BGE 122 II 274 ff).

Aus der Bundesverfassung wird kein allgemeiner Anspruch abgeleitet, welcher der Behörde verbieten würde, dem Betroffenen eine bestimmte Äusserungsfrist einzuräumen. Jedenfalls verletzt die Ansetzung einer Äusserungsfrist durch die Behörde nicht den grundrechtlichen Gehörsanspruch. Die Rechtzeitigkeit der Äusserung kann unmittelbar durch gesetzliche oder durch behördlich angesetzte Fristen gewährleistet sein. Dadurch will man dem Interesse eines geordneten Verfahrensganges Rechnung tragen. Grundsätzlich soll aber davon ausgegangen werden, dass die Frist angemessen sein muss, d. h. so bemessen, dass sie den Betroffenen eine gehörige Wahrung ihres Äusserungsrechts – gegebenenfalls unter Beizug

einer Rechtsvertreterin oder eines Rechtsvertreters – tatsächlich ermöglicht. Den Betroffenen soll hinreichend Zeit eingeräumt werden, um eine fundierte Stellungnahme zur Sache einreichen zu können: Bei der schriftlichen Ausübung des Äusserungsrechts muss die Frist genügend lang gesetzt werden, damit den Betroffenen hinreichend Zeit verbleibt, um die Eingabe vorzubereiten und zu redigieren. Massgebend für die Fristbemessung sollen die konkreten Fallumstände sein. Ins Gewicht fallen insbesondere die Komplexität der sich stellenden Sach- und Rechtsfragen, der Umfang des Verfahrensstoffs und die Person des Berechtigten, andererseits aber auch die Interessen der Verfahrensökonomie und der Verfahrensbeschleunigung, worunter auch die allfällige Dringlichkeit der zu treffenden Massnahmen fällt (vgl. Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Diss. Bern 2000, S. 341 f.; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts C-2165/2007 vom 21. Januar 2010, E. 3.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts E-328/2012 vom 27. Februar 2013; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts C-2227/2012 vom 11. September 2013, E. 3.1; Urteil des Bundesgerichts 1C_128/2010 vom 8. Juni 2010).

b) Mit Schreiben vom 22. Dezember 2016 lud die M-Schule den Beschwerdeführer zu einem Gespräch auf den 11. Januar 2017 zwecks Gewährung des rechtlichen Gehörs ein. Mit diesem Schreiben wurde der Beschwerdeführer auch informiert, dass man mit seinen Leistungen als Hauptlehrer nach wie vor nicht zufrieden sei, wie man ihm dies schon mehrfach in Gesprächen und letztmals am 16. Dezember 2016 mitgeteilt habe. Man wolle und könne vor dieser Situation nicht die Augen verschliessen und müsse auf förmlichem Weg personalrechtliche Massnahmen in Betracht ziehen. Insbesondere folgende Anordnungen stünden zur Diskussion: Androhung der Entlassung oder Auflösung des Dienstverhältnisses. Ferner wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, welche Personen am Gespräch teilnehmen würden, dass er sich von einer Person seines Vertrauens begleiten lassen könne und wie die Sitzung aufgebaut sein werde.

Mit Schreiben vom 3. Januar 2017 teilte der Beschwerdeführer der M-Schule mit, wie aus dem Arztzeugnis vom 27. Dezember 2016 hervorgehe, sei er nicht in der Lage, den Gesprächstermin vom 11. Januar 2017 wahrzunehmen. Weiter bat er darum, ihm alle für das Gespräch vom 11. Januar 2017 vorgesehenen Inhalte schriftlich bekanntzugeben.

Mit Schreiben vom 11. Januar 2017 gewährte die M-Schule dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör auf schriftlichem Weg. Darin wurde dem Beschwerdeführer detailliert aufgezeigt, an welchen Daten welche Gespräche mit welchen Inhalten stattgefunden hatten. Es wurde auch festgehalten, dass am 29. Juni 2016 ein schriftlicher Verweis erteilt worden sei, verknüpft mit der Auflage, die vorgeworfenen Verhaltensmängel in Zukunft zu vermeiden. Am 16. November 2016 sei ihm mitgeteilt worden, dass er bis Mitte Dezember 2016 nochmals vom Fachvortrag, vom zuständigen Prorektor und vom Rektor im Unterricht besucht und eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2017 geprüft werde, falls die erwartete markante Steigerung im pädagogischen und didaktischen Bereich weiterhin nicht feststellbar sein sollte. Nach den Unterrichtslektionen habe die Schulleitung dem Beschwerdeführer am 16. Dezem-

ber 2016 mitgeteilt, dass die im didaktisch-methodischen und pädagogischen Bereich erwartete Steigerung erneut nicht habe festgestellt werden können, weshalb als Nächstes personalrechtliche Massnahmen erwogen würden. Zusammenfassend wurde festgehalten, dass die im Verweis vom 29. Juni 2016 verlangte markante Steigerung des pädagogischen Engagements sowohl in Bezug auf die Unterrichtsvorbereitung als auch im Unterricht selbst, trotz Hinweis auf die möglichen Konsequenzen, während des fast halbjährigen Monitorings nicht erfolgt sei. Der Unterricht des Beschwerdeführers erfülle die didaktischen Mindeststandards der M-Schule weiterhin nicht. Ebenso lasse es der Beschwerdeführer bei der Mitarbeit innerhalb der Fachschaft am notwendigen Engagement fehlen und gefährde mit seinem mangelnden Teamgeist eine gedeihliche Zusammenarbeit innerhalb des Fachbereichs. Aus diesem Grund sehe man sich zum Wohle der Schülerschaft gezwungen, die Ergreifung personalrechtlicher Massnahmen zu prüfen. Dem Beschwerdeführer wurde mit diesem Schreiben vom 11. Januar 2017 Frist bis zum 23. Januar 2017 zur Einreichung einer schriftlichen Stellungnahme angesetzt.

Am 19. Januar 2017 ersuchte der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers darum, die Frist um 15 Tage, also bis zum 7. Februar 2017, zu erstrecken. Man sei dringend auf die Fristerstreckung angewiesen, denn nebst dem hohen Arbeitsanfall erschwere auch der Gesundheitszustand des Beschwerdeführers die notwendige Instruktion. Am 20. Januar 2017 wurde dieses Schreiben auch noch per E-Mail zugestellt.

Mit E-Mail vom 24. Januar 2017 teilte der Rektor der M-Schule dem beschwerdeführenden Rechtsvertreter mit, da für den Beschwerdeführer genügend Zeit vorhanden gewesen sei, einen Anwalt zu mandatieren, und man bezüglich der auszusprechenden Massnahme fristgebunden sei, werde eine letztmalige Fristerstreckung bis 26. Januar 2017 gewährt.

Mit E-Mail vom 24. Januar 2017 ersuchte der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers nochmals darum, die Frist antragsgemäss zu erstrecken.

Am 26. Januar 2017 liess der Beschwerdeführer sich schliesslich kurz zum Sachverhalt vernehmen. Vorab hielt er fest, dass die M-Schule mit ihrem Vorgehen und der Verweigerung einer Fristerstreckung das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers massiv verletzt habe. Dieser sei immer noch arbeitsunfähig und sein Gesundheitszustand lasse es momentan nicht zu, die benötigten Instruktionen einzuholen. Die Stellungnahme zum Sachverhalt ergehe daher nur fragmentarisch und in aller Kürze.

c) Die dem Beschwerdeführer eingeräumte Frist von total 15 Tagen (vom 11. Januar bis 26. Januar 2016, inkl. Fristerstreckung) für die Abgabe einer Stellungnahme als Gewährung des rechtlichen Gehörs erscheint auf den ersten Blick knapp. Allerdings gilt es zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer anlässlich diverser Gespräche seit Mitte 2016 mehrmals Gelegenheit hatte, sich zum Sachverhalt zu äussern. Bereits am 16. November 2016 wurde dem Beschwerdeführer gegenüber erwähnt, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per

31. Juli 2017 geprüft werden müsse, wenn die erwartete markante Steigerung im didaktischen und pädagogischen Bereich nicht feststellbar sei. Mit Schreiben vom 22. Dezember 2016 informierte die M-Schule den Beschwerdeführer sodann darüber, dass sie personalrechtliche Massnahmen, nämlich die Androhung der Entlassung oder die Auflösung des Dienstverhältnisses in Betracht ziehe. Der Beschwerdeführer und sein Rechtsvertreter wussten zudem, dass, sollte der Entscheid auf das Aussprechen einer Kündigung fallen, dies aufgrund der Kündigungsfrist für Lehrpersonen gemäss § 10 Abs. 2 PG vor Ende Januar 2017 zu geschehen hatte, wenn man mit der Kündigung nicht ein Jahr zuwarten wollte, und dass der Angelegenheit aus Sicht der M-Schule somit höchste zeitliche Dringlichkeit zukam. Damit musste es dem Beschwerdeführer und seinem Rechtsvertreter klar sein, dass sie mit einer relativ kurzen, nur um wenige Tage erstreckbaren Frist rechnen mussten. Der Beschwerdeführer bevollmächtigte seinen Rechtsvertreter erst am 18. Januar 2017, obwohl er bereits mit Schreiben vom 22. Dezember 2016 über die möglicherweise erfolgende Kündigung in Kenntnis gesetzt worden war. Dem beschwerdeführenden Rechtsvertreter musste es sodann bewusst sein, dass nur eine kurze Frist für die Stellungnahme im Rahmen des rechtlichen Gehörs zur Verfügung stehen wird. Mit Annahme des Mandats wusste der Rechtsvertreter damit auch, dass der hohe Arbeitsanfall bei ihm dem Beschwerdeführer nicht zum Nachteil gereichen durfte.

Da der Beschwerdeführer nur betreffend die Anstellung an der M-Schule arbeitsunfähig war, er aber an der Z-Schule unbestrittenermassen weiterhin arbeitete, kann auch der Einwand nicht gehört werden, eine Instruktion sei aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich gewesen.

Damit ist die dem Beschwerdeführer gesetzte Frist zur Wahrung des rechtlichen Gehörs als ausreichend zu betrachten (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts C-2165/2007 vom 21. Januar 2010, E. 3.3 f.), zumal es sich beim Gegenstand der Abklärungen, zu welchen das rechtliche Gehör gewährt wurde, nicht um besonders umfangreiche oder komplizierte Sachverhaltselemente handelt.

2.2. Sodann argumentiert der Beschwerdeführer mit Verweis auf eine E-Mail vom 24. Januar 2017, dass die Entlassung des Beschwerdeführers bereits vor der Kündigungsverfügung festgestanden sei. Damit verletze die Beschwerdegegnerin Verfahrensrecht, wodurch die Kündigungsverfügung ebenfalls als missbräuchlich zu qualifizieren sei.

a) Mit E-Mail vom 24. Januar 2017 an den beschwerdeführenden Rechtsvertreter führte der Rektor der M-Schule aus: «In Ihrem Schreiben vom 19. Januar 2017 bitten Sie mich um eine Fristerstreckung für die schriftliche Stellungnahme zum rechtlichen Gehör Ihres Klienten Herr B. um 15 Tage (bis 7. Februar 2017 statt bis 23. Januar 2017). Da für Herrn B. genügend Zeit vorhanden war, einen Anwalt zu mandatieren, und wir bezüglich der auszusprechenden Massnahme fristgebunden sind, gewähre ich Ihnen eine letztmalige Fristerstreckung bis Donnerstag, den 26. Januar 2017.»

b) Für die von der M-Schule in Betracht gezogene Massnahme einer Kündigung bestand eine gewisse Dringlichkeit, wenn man mit der Kündigung nicht ein Jahr zuwarten wollte, da den Lehrpersonen der kantonalen Schulen bekanntlich nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils auf Ende eines Schuljahres gekündigt werden kann (§ 10 Abs. 2 PG). Mit der E-Mail vom 24. Januar 2017 wurde dem beschwerdeführenden Rechtsvertreter allerdings lediglich die gewünschte Fristerstreckung nicht gewährt, um der vorliegenden Dringlichkeit gerecht zu werden. In keiner Weise wurde darin erwähnt, dass der entsprechende Entscheid schon gefällt sein könnte. Damit kann auch die Argumentation des Beschwerdeführers, die Kündigung sei missbräuchlich, weil der Entscheid bereits vor Gewährung des rechtlichen Gehörs gefällt worden sei, nicht gehört werden.

2.3. Zusammenfassend kann deshalb festgehalten werden, dass die Beschwerdegegnerin den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör nicht verletzt hat, weshalb die Kündigung aus diesem Grund nicht missbräuchlich ist.

3.1. Sodann macht der Beschwerdeführer geltend, die Kündigung sei missbräuchlich, weil die M-Schule keine weniger weitreichenden Massnahmen erwogen habe. Mit Schreiben vom 22. Dezember 2016 habe die M-Schule lediglich eine mögliche Androhung der Entlassung des Beschwerdeführers in Betracht gezogen, und es sei auch keine mildere Massnahme vorgeschlagen worden, obwohl das Gesetz ausdrücklich dazu verpflichte.

Die Beschwerdegegnerin hält dem entgegen, der Behauptung, dass die Schulleitung vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine minderen rechtlichen Massnahmen erwogen habe, stehe zum einen die Tatsache entgegen, dass die Schulleitung dem Beschwerdeführer am 29. Juni 2016 mit dem schriftlichen Verweis eine mindere Massnahme erteilt habe. Zum anderen habe sie dem Beschwerdeführer während des viermonatigen Monitorings und des darin integrierten vielfältigen Feedbacks zu seinem Unterricht ausführlich Gelegenheit gegeben, die ihm seit dem Feedback zum Wahlverfahren vom 14. Dezember 2015 bekannten didaktischen und pädagogischen Schwächen zu beheben. Die in der Einladung zum rechtlichen Gehör vom 22. Dezember 2016 erwähnte Androhung der Entlassung als mögliche Massnahme habe die Schulleitung erst nach reiflicher Abwägung verworfen. Ausschlaggebend für diesen Entscheid seien folgende Gründe gewesen:

a) die Tatsache, dass mit dem schriftlichen Verweis vom 29. Juni 2016 bereits eine mildere Massnahme verfügt worden sei;

b) die Tatsache, dass im Rahmen des viermonatigen Monitorings trotz der vielfältigen, konkreten Feedbacks die festgestellten didaktischen und pädagogischen Mängel nicht behoben worden seien;

c) die Feststellung, dass das schriftliche Gehör vom 26. Januar 2017 keine stichhaltigen Gründe für eine weitere mildere Massnahme enthalten hätten.

3.2. Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist gemäss § 10 Abs. 4 PG die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen (wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Funktionsänderung, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle oder Androhung der Entlassung). Diese Bestimmung will dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit Nachachtung verschaffen. Die Kündigung muss daher zur Lösung eines Problems nicht nur geeignet, sondern auch erforderlich sein. Die Abwägung der gegenseitigen Interessen muss eine Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (vgl. zum Ganzen: Michel, Beamtenstatus im Wandel, Diss. Zürich 1998, S. 301). Bei dieser Interessenabwägung kann bei Personen mit Beispielfunktionen, wie dies bei Lehrpersonen fraglos der Fall ist, beispielsweise ein strengerer Massstab an die Integrität angelegt werden. Andererseits ist auch die Dauer des bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses in die Interessenabwägung miteinzubeziehen, ist doch eine Kündigung für eine langjährige Mitarbeitende oder einen langjährigen Mitarbeiter von einschneidenderer Bedeutung als für eine bzw. einen jüngeren.

3.3. Am 14. Juni 2016 fand ein Gespräch statt. Dabei wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, Eltern hätten Kritik angebracht, dass ersterer am 14. Juni 2016 in drei Lektionen zu spät im Unterricht erschienen sei, und dass die Klassenschnitte in den ersten Klassen zu tief seien. Dem Beschwerdeführer wurde mitgeteilt, die aktuelle Situation sei nicht mehr haltbar. Unter diesen Umständen würden alle personalrechtlichen Optionen offen gehalten.

Mit Schreiben vom 29. Juni 2016 sprach die M-Schule gegenüber dem Beschwerdeführer explizit gestützt auf § 10 Abs. 5 PG einen Verweis aus. Mit dem Verweis wurde die Auflage verknüpft, dass Herr B. in Zukunft die vorgeworfenen Verhaltensmängel vermeiden müsse. Insbesondere werde keine weitere Unpünktlichkeit akzeptiert, und es werde eine markante Steigerung im Bereich des didaktischen und pädagogischen Engagements erwartet. Folgende Kritikpunkte wurden geäussert:

- Regelmässige Unpünktlichkeit im Unterricht;
- Abwertende Bemerkungen gegenüber Schülerinnen und Schülern;
- Fehlende Empathie im Umgang mit Schülerinnen und Schülern;
- Unstimmigkeiten im Umgang mit Prüfungen;
- Ungenügende Unterrichtsvorbereitung;
- Zu tiefe Notendurchschnitte bei den Zwischennoten;
- Uneinsichtigkeit bei Kritik.

Anlässlich der Gespräche vom 24. August 2016 und vom 16. November 2016 wurden dem Beschwerdeführer die bereits festgehaltenen Mängel erneut aufgezeigt. Am 24. August 2016 wurde ein Monitoring in Aussicht gestellt, welches folgende Punkte umfassen sollte: Einholung Feedback bei der Schülerschaft, unangekündigte Unterrichtsbesuche, stichprobenartige Überprüfung der Pünktlichkeit sowie Meldung weiterer Fälle von inkorrekt kommuniziert. Am 16. November 2016 wurde dem Beschwerdeführer als Zwischenbilanz des Monitorings mitgeteilt, betreffend Pünktlichkeit seien seit den Sommerferien keine Mängel mehr festgestellt worden. Die verlangte Steigerung im didaktischen und pädagogischen Bereich habe

hingegen nicht festgestellt werden können. Wenn aufgrund weiterer Unterrichtsbesuche keine markante Steigerung im didaktischen und pädagogischen Bereich festgestellt werden könne, müsse die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2017 geprüft werden.

Mit dem erwähnten Verweis, dem Monitoring sowie mit den erteilten Auflagen wurden gegenüber dem Beschwerdeführer personalrechtliche Massnahmen im Sinne von weniger weitreichenden Massnahmen gemäss § 10 Abs. 4 PG ausgesprochen. Der Verweis wurde auch mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen. Im Kündigungsverfahren wurde auf den am 29. Juni 2016 ausgesprochenen Verweis sowie die erwähnten Gespräche und Auflagen Bezug genommen. Zudem wurde auch die Androhung der Entlassung geprüft. Es ist daher festzuhalten, dass die M-Schule nicht nur weniger weitreichende Massnahmen geprüft, sondern vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch ausgesprochen hat. Mithin ist festzustellen, dass die M-Schule weniger weitreichende Massnahmen im Sinne von § 10 Abs. 4 PG erwogen und diese dem Beschwerdeführer rechtsgenüchlich mitgeteilt hat, weswegen sich die Kündigung vom 27. Januar 2017 nicht missbräuchlich infolge Verletzung von § 10 Abs. 4 PG erweist. Die Kündigung war im Interesse eines reibungslosen Schulbetriebs und mit Rücksicht auf die Schülerschaft nicht nur geeignet, sondern auch erforderlich.

4. Der Vollständigkeit halber ist von Amtes wegen zu prüfen, ob für die Kündigung auch ein sachlicher Grund vorlag.

4.1. Gemäss § 10 Abs. 1 PG kann ein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeitenden geltenden Kündigungsfristen und -termine gekündigt werden. Eine Kündigung seitens des Kantons ist gemäss § 13 PG unter anderem missbräuchlich, wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt.

Der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz beschränkt sich demnach nicht auf die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts, sondern geht weiter (vgl. Entscheid 2A.71/2001 des Bundesgerichts vom 22. Mai 2001). Als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber hat der Kanton Zug auch verfassungsrechtliche Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip und den Grundsatz von Treu und Glauben zu beachten. Das Erfordernis der sachlichen Begründetheit einer Entlassung ist eine Folge des Willkürverbots. Dabei müssen die Entlassungsgründe von einem gewissen Gewicht sein. Indessen ist es nicht erforderlich, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheint; es reicht aus, wenn die Weiterbeschäftigung des oder der betreffenden Mitarbeitenden dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (Michel, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 299). Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung und zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass weniger einschneidende Massnahmen, wie beispielsweise eine Verwarnung, nicht ebenfalls zum Ziel führen würden. Drittens muss eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen. Angesichts der inhaltlichen Offenheit und Unbestimmtheit dieser Umschreibungen steht den Verwaltungs-

behörden beim Entscheid über die Kündigung ein grosser Ermessens- und Beurteilungsspielraum zu (Urteil PB.2009.00013 des Verwaltungsgericht Zürich vom 13. Januar 2010, Erw. 2.2).

4.2. Das Personalgesetz lehnt sich bei der Formulierung der Voraussetzungen, welche eine Auflösung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses als missbräuchlich erscheinen lassen, an die in Art. 336 Abs. 1 OR genannten Gründe, weshalb bei der Frage, ob eine Kündigung missbräuchlich ist, die zu Art. 336 Abs. 1 OR entwickelte Praxis angemessen berücksichtigt werden kann.

Als sachliche Gründe im Sinne des PG können beispielsweise genannt werden die nicht befriedigende Erfüllung dienstlicher Aufgaben über längere Zeit, gravierendes Fehlverhalten, die erhebliche Störung des Arbeitsklimas, die Weigerung, im Zuge einer Funktionsänderung eine andere zumutbare Aufgabe zu übernehmen oder die ersatzlose Aufhebung der Stelle (Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 1. Februar 1994 zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals, Vorlage Nr. 130.4, Laufnummer 8257, S. 54).

4.3. Nachfolgende Ausführungen zeigen auf, dass für die Kündigung auch ein sachlicher Grund vorlag:

4.3.1. Bereits vor der Festanstellung des Beschwerdeführers als Hauptlehrer per 1. Juli 2016 wurde mit diesem am 7. Juni 2016 eine Zielvereinbarung getroffen. Konkret enthielt diese Zielvereinbarung folgende Punkte:

1) Persönliche pädagogisch-didaktische Weiterbildung, unter anderem Studium von «John Hattie: Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen».

2) Hospitation mit dem Fokus «offener vs. eng geführter Unterricht» im Schuljahr 2016/17 (inkl. Abschlussgespräch mit dem zuständigen Schulleitungsmitglied).

3) Klärung von Problemen mit Klassen:

- Analyse und Optimierung des eigenen Vorgehens bei Kritik durch Schülerinnen, Schüler oder Eltern.
- Diesbezügliches Coaching mit der Lehrberatungsstelle durchführen.
- Abschlussgespräch mit dem zuständigen Schulleitungsmitglied.

4.3.2. Am 29. Juni 2016 erteilte die M-Schule dem Beschwerdeführer einen schriftlichen Verweis und verknüpfte diesen mit der Auflage, die im Verweis erwähnten Verhaltensmängel zu vermeiden. Explizit wurde im Verweis darauf hingewiesen, dass sein wiederholtes Zuspätkommen im Unterricht nicht mehr akzeptiert und von ihm in Zukunft eine markante Steigerung im Bereich des pädagogischen und didaktischen Engagements erwartet werde. Nach den Som-

merferien teilte die M-Schule dem Beschwerdeführer in einer Besprechung vom 24. August 2016 mit, dass die Umsetzung der im Verweis gemachten Auflagen in den folgenden Wochen in einem Monitoring überprüft werde. Im Rahmen des Monitorings würde er einerseits durch den Fachvorstand, den zuständigen Prorektor und den Rektor der M-Schule im Unterricht besucht, andererseits würden bei den von ihm unterrichteten Klassen und Kursen schriftliche Feedbacks bei der Schülerschaft eingeholt.

4.3.3. Am 16. November 2016 teilte der Rektor der M-Schule dem Beschwerdeführer das auf sechs Unterrichtsbesuchen und den schriftlichen Feedbacks bei der Schülerschaft basierende Zwischenergebnis des Monitorings mit: Während bei der Pünktlichkeit seit den Sommerferien keine Mängel mehr festgestellt worden seien, hätten die Schulleitung und der Fachvorstand keine wesentlichen Veränderungen in Bezug auf das didaktische und pädagogische Engagement feststellen können. Die Unterrichtsbesuche hätten im Gegenteil einen klaren Mangel an Unterrichtsvorbereitung, -aufbau und Zielorientierung gezeigt. Diese Mängel seien durch die bei sechs Klassen eingeholten schriftlichen Feedbacks der Schülerschaft bestätigt worden. Der Rektor der M-Schule habe dem Beschwerdeführer eine Kopie der Schülerfeedbacks überreicht und ihn explizit auf die Bereiche hingewiesen, bei welchen sowohl aufgrund der eigenen Beobachtungen als auch der Feedbacks der Schülerschaft der grösste Handlungsbedarf bestand. Der Rektor der M-Schule habe ihm mitgeteilt, dass er bis Mitte Dezember 2016 nochmals vom Fachvorstand, vom zuständigen Prorektor und von ihm selbst im Unterricht besucht werde und er eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2017 prüfen werde, falls die erwartete markante Steigerung im pädagogischen und didaktischen Bereich weiterhin nicht feststellbar sein sollte.

4.3.4. Vom 16. November bis 15. Dezember 2016 wurde der Beschwerdeführer vom Fachvorstand, vom zuständigen Prorektor und vom Rektor der M-Schule in insgesamt 10 Unterrichtsstunden besucht. Am 16. Dezember 2016 teilte die Schulleitung dem Beschwerdeführer das Ergebnis der Auswertung dieser Besuche mit. In didaktisch zentralen Bereichen seien weiterhin klare Mängel festgestellt worden. Der Rektor der M-Schule habe dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass die bei ihm im didaktisch-methodischen und pädagogischen Bereich erwartete Steigerung erneut nicht festgestellt worden sei und sein Unterricht die von der Schule erwarteten Standards weiterhin klar nicht erfülle. Der Rektor der M-Schule habe ihn darüber orientiert, dass als Nächstes personalrechtliche Massnahmen erwogen würden.

4.4. Vorstehende Ausführungen zeigen, dass die M-Schule mit dem pädagogischen Engagement des Beschwerdeführers sowohl in Bezug auf die Unterrichtsvorbereitung als auch im Unterricht selbst über längere Zeit nicht zufrieden war. Trotz Hinweis auf die möglichen Konsequenzen während des fast halbjährigen Monitorings erfüllte der Unterricht des Beschwerdeführers die didaktischen Mindeststandards der M-Schule nicht. Auch kritisierte die M-Schule das fehlende Engagement des Beschwerdeführers innerhalb der Fachschaft Physik. Das durchgeführte Monitoring im Herbst 2016 bestätigte die Mängel in der Unterrichtsvorbereitung, im Unterrichtsaufbau und in der Zielorientierung. Die Vorwürfe der M-Schule wer-

den untermauert durch negative Rückmeldungen der Klassen und Eltern, wobei die Feedbacks der Schülerschaft (eingeholt bei sechs der vom Beschwerdeführer sieben unterrichteten Klassen) dem Beschwerdeführer auch abgegeben wurden. Insbesondere wird dem Beschwerdeführer mehrfach vorgeworfen, den Unterricht ungenügend zu dokumentieren, unvorbereitet oder zu wenig vorbereitet die Schulstunden zu bestreiten, den Unterricht unstrukturiert, unmotiviert und uninteressiert durchzuführen, Schülerinnen und Schüler respektlos zu behandeln. Zwar wurde der Beschwerdeführer unbestrittenermassen zum Hauptlehrer gewählt, jedoch wurden ihm in diesem Zusammenhang Auflagen diktiert, was darauf schliessen lässt, dass die Leistungen des Beschwerdeführers bereits im Zeitpunkt der Festanstellung in gewissen Bereichen ungenügend waren. Es ist deshalb als erwiesen zu erachten, dass der Beschwerdeführer didaktische und pädagogische Unzulänglichkeiten aufwies, welche diesem auch mehrfach kommuniziert worden waren. Dabei kann der Vorwurf des Beschwerdeführers, die Vorhalte seien ihm gegenüber ungenügend oder unklar formuliert worden, so dass er nicht gewusst habe, was von ihm erwartet werde, nicht gehört werden: Sowohl die Feedbacks der Schülerschaft als auch der Verweis vom 29. Juni 2016 geben detailliert darüber Auskunft, wo das Verbesserungspotenzial lag.

Auch der Einwand des Beschwerdeführers, ein angeblicher Leistungs- oder Verhaltensmangel liege nicht etwa an einem mangelnden Willen oder an Gleichgültigkeit, sondern wäre vielmehr den Symptomen des Burnouts zuzuschreiben, kann nicht gehört werden. Die vorgeworfenen und angesprochenen Mängel mussten von Beginn der Anstellung an immer wieder thematisiert werden und wurden auch immer wieder aufgegriffen. Es fand nicht ein (plötzlicher) Leistungs- oder Verhaltensabfall statt, sondern die gewünschte Steigerung in der Leistung und im Verhalten konnten trotz mehrmaliger entsprechender Hinweise nicht festgestellt werden. Darüber hinaus unterrichtete der Beschwerdeführer an der Z-Schule weiterhin, was gegen ein Burnout spricht.

Die Kündigung war damit sachlich begründet. Die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers widersprach dem öffentlichen Interesse. In Berücksichtigung der Akten kann der Beschwerdegegnerin nicht vorgeworfen werden, sie habe sich beim Entscheid, den Beschwerdeführer zu entlassen, missbräuchlich verhalten. Es ist vielmehr nachvollziehbar, dass sich die Beschwerdegegnerin für die Kündigung des Beschwerdeführers entschied. Der Entscheid der Beschwerdegegnerin für eine Entlassung des Beschwerdeführers ist mithin nicht zu beanstanden. Entsprechend ist dem Beschwerdeführer auch keine Entschädigung infolge missbräuchlicher Kündigung zuzusprechen.

(...)

Entscheid des Regierungsrats vom 21. August 2017