

BGer 1C_593/2025 vom 10. März 2026

Bundesgericht, 2026-03-10, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_593_2025

FR: TF 1C_593/2025 du 10 mars 2026

IT: TF 1C_593/2025 del 10 marzo 2026

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG) und betrifft eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts (Art. 82 lit. a BGG). Der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausschlussgrund (Art. 83 lit. g BGG) kommt nicht zur Anwendung, da der zu beurteilende Streit eine Kündigung und damit einhergehende finanzielle Forderungen vermögensrechtlicher Natur betrifft und die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG) erreicht wird. Der Beschwerdeführer ist als Adressat der verfügten Kündigung des Arbeitsverhältnisses besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung des angefochtenen Urteils. Zudem hat er am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist folglich zur Beschwerdeerhebung berechtigt (Art. 89 Abs. 1 BGG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 100 Abs. 1, Art. 42 Abs. 1 BGG) ist deshalb einzutreten.

E. 2.1

Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann insbesondere die Verletzung von Bundesrecht gerügt werden (Art. 95 lit. a BGG). Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG), prüft die bei ihm angefochtenen Entscheide aber grundsätzlich nur auf Rechtsverletzungen hin, welche die beschwerdeführende Partei vorbringt und begründet (vgl. Art. 42 Abs. 2 BGG). Erhöhte Anforderungen an die Begründung gelten, soweit die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht gerügt wird (Art. 106 Abs. 2 BGG). Die Anwendung von kantonalem Recht überprüft das Bundesgericht vorbehaltlich Art. 95 lit. c-e BGG im Wesentlichen auf Willkür und bloss insoweit, als eine solche Rüge in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet wird (Art. 95 BGG i.V.m. Art. 9 BV und Art. 106 Abs. 2 BGG).

Willkür in der Rechtsanwendung liegt vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist; dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht (BGE 148 II 106 E. 4.6.1; 146 II 111 E. 5.1.1; 145 II 32 E. 5.1 je mit Hinweisen).

E. 2.2

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung kann

nur gerügt werden, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 und Art. 106 Abs. 2 BGG ; BGE 147 I 1 E. 3.5). Das Bundesgericht prüft nur klar und detailliert erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen; auf rein appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid tritt es nicht ein (BGE 148 I 104 E. 1.5 mit Hinweisen).

E. 3

Der Beschwerdeführer beanstandet eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV), weil die ihm gewährte Frist für eine Stellungnahme zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers nicht ausreichend gewesen sei. Sie habe nur fünf Tage inkl. eines Wochenendes betragen.

E. 3.1

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur und seine Verletzung führt ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels grundsätzlich zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 144 I 11 E. 5.3). Die Rüge ist dementsprechend vorab zu behandeln.

E. 3.2

Das rechtliche Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV dient einerseits der Sachaufklärung. Andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht der betroffenen Person, sich vor Fällung eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Wie weit dieses Recht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Umstände beurteilen. Massgebend ist, ob es der betroffenen Person ermöglicht worden ist, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen (vgl. BGE 144 I 11 E. 5.3 ; 140 I 99 E. 3.4). Die Behörde hat ihre Begründung nicht den Parteien vorweg zur Stellungnahme zu unterbreiten. Es genügt grundsätzlich, dass sich die Parteien zu den Grundlagen des Entscheids, insbesondere zum Sachverhalt sowie zu den anwendbaren Rechtsnormen, vorweg äussern und ihre Standpunkte einbringen können (vgl. BGE 132 II 257 E. 4.2; Urteile 2C_523/2021 vom 25. April 2023 E. 3.2, nicht publ. in: BGE 149 I 366 ; 2C_356/2021 vom 29. November 2021 E. 5.2).

E. 3.3

Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor einer (fristlosen) Kündigung dem verfassungsmässigen Gehörsanspruch genügen, sofern der betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (BGE 144 I 11 E. 5.3). Dabei hat die Partei nicht bloss die ihr zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern sie muss darüber hinaus auch wissen, dass gegen sie eine Verfügung oder sonst ein Verwaltungsakt mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (Urteile 8C_559/2015 vom 9. Dezember 2015 E. 4.2.3.2; 8C_258/2014 vom 15. Dezember 2014 E. 7.2.4).

Ausser in Notfällen muss die mitarbeitende Person genügend Zeit haben, um ihre Einwendungen vorzubereiten. Die Lehre geht davon aus, dass bei Fehlen einer einheitlichen Frist ein Zeitraum von acht bis zehn Tagen angemessen ist, wobei das Bundesgericht jedenfalls eine Frist von rund 24 bzw. 48 Stunden oder gar einer solchen von einer halben

Stunde als zu kurz bezeichnet (vgl. Urteile 8C_176/2022 vom 21. September 2022 E. 4.1; 8C_395/2009 vom 10. November 2009 E. 7.5.1 je mit Hinweis). Als ausreichend erachtete das Bundesgericht hingegen die Gewährung einer Frist von vier Tagen zur Stellungnahme für einen Juristen, dessen Arbeitsverhältnis noch in der Probezeit gekündigt worden war (vgl. Urteil 8C_467/2013 vom 21. November 2013 E. 3.2). Die vorliegende Situation ist vergleichbar; der Beschwerdeführer befand sich in seiner Probezeit und verfügte zudem über eine juristische Ausbildung. Auch wenn die Zeit über das Wochenende knapp bemessen war, war es dem Beschwerdeführer unter diesen Umständen trotzdem möglich, angemessene Stellung zu nehmen und eine Eingabe von 20 Seiten einzureichen. Hinzu kommt, dass sein Arbeitsverhältnis ohnehin auf sieben Monate befristet war, weshalb eine zusätzliche zeitliche Dringlichkeit bestand.

E. 3.4

Es kann auch nicht gesagt werden, das rechtliche Gehör sei dem Beschwerdeführer nur pro forma gewährt worden, wie der Beschwerdeführer moniert. Die Vorinstanz hat ausführlich dargelegt, aus welchen Gründen es bei der Ausfällung der Kündigung nicht notwendig war, auf seine Stellungnahme vertieft einzugehen, da sich diese nicht mit den relevanten Gründen für die Kündigung auseinandergesetzt habe. Inwiefern dies nicht zutreffend sein sollte, vermag der Beschwerdeführer nicht näher darzulegen.

E. 4

Der Beschwerdeführer beruft sich insbesondere hinsichtlich der Kündigungsgründe auf andere tatsächliche Umstände, als sie vom Verwaltungsgericht festgestellt worden sind. Dazu verweist er jedoch bloss auf seine Ausführungen im vorinstanzlichen Verfahren, was nicht ausreichend ist (vgl. BGE 140 III 115 E. 2; 133 II 396 E. 3.1), ebenso wenig wie die ausschliessliche Darlegung der eigenen Sicht der Dinge (vorne E. 2.2).

Es würde dem Beschwerdeführer obliegen, nicht nur andere Sachumstände anzurufen, sondern darzutun, weshalb die gesetzlichen Voraussetzungen für die Korrektur des Sachverhalts erfüllt bzw. insbesondere die Feststellungen des Verwaltungsgerichts offensichtlich unrichtig sein sollten. Einfach wie der Beschwerdeführer, andere Tatsachen zu behaupten - was er im Übrigen auch in seinen Ausführungen zur Verteilung der Beweislast tut - genügt im bundesgerichtlichen Verfahren nicht.

Es bleibt nach dem Gesagten uneingeschränkt beim Sachverhalt, wie er im angefochtenen Urteil verbindlich festgestellt worden ist (vgl. Art. 105 Abs. 1 BGG).

E. 5

Der Beschwerdeführer erachtet Verwaltungsrichter G._____, welcher im vorinstanzlichen Verfahren den Vorsitz innehatte, als befangen.

E. 5.1

Die Verfahrensgarantie gemäss Art. 30 Abs. 1 BV und Art. 6 Ziff. 1 EMRK wird verletzt, soweit bei objektiver Betrachtung Gegebenheiten vorliegen, die den Anschein der Befangenheit oder die Gefahr der Voreingenommenheit des Gerichtsmitglieds begründen (zum Ganzen BGE 144 I 159 E. 4.3 ; 140 I 240 E. 2.2 ; 139 I 121 E. 5.1 je mit Hinweisen). Prozessparteien sind nach Treu und Glauben gehalten, Ausstandsgründe unverzüglich nach Kenntnisnahme geltend zu machen, ansonsten gelten diese als verwirkt (BGE 141 III 210 E. 5.2; Urteil 1C_527/2020 vom 22. Februar 2021 E. 3.3).

Werden die Ausstandsgründe gegen den vorsitzenden Richter im Verfahren vor Bundesgericht erstmals in konkreter Weise vorgebracht, ist dies grundsätzlich verspätet. Davon ist nur abzuweichen, wenn die Umstände, die den Anschein der Befangenheit bewirken, derart offensichtlich sind, dass die betreffende Person von sich aus in den Ausstand hätte treten müssen (BGE 150 I 68 E. 4.1 mit Beispielen; 139 III 120 E. 3.2.2 ; 134 I 20 E. 4.3.2).

E. 5.2

Wie die Vorinstanz in ihrer Stellungnahme nochmals festhält, wurde dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 15. Mai 2025 die Gerichtsbesetzung explizit bekanntgegeben. Der Beschwerdeführer wäre somit in der Folge gehalten gewesen, unverzüglich ein Ausstandsgesuch zu stellen und die Gründe dafür zu nennen. Er belies es in seiner Eingabe vom 28. Mai 2025 jedoch bei allgemeinen Ausführungen zur Unbefangenheit des Gerichts ohne konkrete Ausstandsgründe zu nennen. Soweit er ausführt, er habe bereits bei seiner Klage vom 13. Februar 2025 die Befangenheit des Spruchkörpers ausreichend gerügt, kann ihm nicht gefolgt werden. Die Besetzung des Gerichts war dem Beschwerdeführer noch gar nicht im Detail bekannt und konkrete - oder gar offensichtliche - Ausstandsgründe nannte er auch dort nicht.

E. 5.3

Somit hat der Beschwerdeführer - ungeachtet davon, ob seine Ausführungen zur Befangenheit von Richter G._____ überhaupt die Anforderungen an ein Ausstandsgesuch erfüllen - die Ausstandsgründe verspätet vorgebracht.

E. 6

Der Beschwerdeführer erachtet die Kündigung in formeller und materieller Hinsicht als widerrechtlich.

E. 6.1

Die ordentliche Kündigung durch den Kanton kann gemäss § 10 Abs. 1 des Gesetzes des Kantons Aargau vom 16. Mai 2000 über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG/AG; SAR 165.100) nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, wozu gemäss dessen lit. c Mängel in der Leistung oder im Verhalten zählen, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen. Vorbehalten bleiben die verfassungsrechtlichen Grundsätze, namentlich das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben und der Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung (§ 10 Abs. 2 PersG/AG). Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten für den Abschluss eines befristeten oder unbefristeten Anstellungsverhältnisses, für die Probezeit, für die ordentliche Auflösung, für die fristlose Auflösung, für den Kündigungsschutz und für das Verfahren bei Entlassung ganzer Gruppen die Vorschriften von Art. 334-337d OR als kantonales öffentliches Recht (§ 7 PersG/AG), dies mit den bereits dargelegten kognitionsrechtlichen Regeln (vorne E. 2.1; vgl. Urteile 8C_370/2021 vom 24. Juni 2021 E. 3.2; 8C_242/2020 vom 9. September 2020 E. 3.3).

E. 6.2

Sehen die anwendbaren Vorschriften keine Entlassungsgründe für die Probezeit vor, steht es der entlassenden Behörde grundsätzlich frei, auf die Fortsetzung des Dienstes während dieser Zeit zu verzichten (Urteile 8C_370/2021 vom 24. Juni 2021 E. 5.1; 8C_419/2017 vom 16. April 2018 E. 5.3.2 mit Hinweisen).

Nach der Rechtsprechung soll die Probezeit die Parteien in die Lage versetzen, sich auf die Begründung eines auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses vorzubereiten, indem sie Gelegenheit erhalten, ihr Vertrauensverhältnis zu erproben, festzustellen, ob sie zueinander passen und zu reflektieren, bevor sie sich für einen längeren Zeitraum binden. Entspricht das eingegangene Vertragsverhältnis nicht ihren Erwartungen, müssen die Parteien es schnell beenden können (vgl. im Privatrecht: BGE 136 III 562 E. 3 und 129 III 124 E. 3.1, im öffentlichen Personalrecht: Urteile 8C_419/2017 vom 16. April 2018 E. 5.3.2 und 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.1). Die Probezeit dient also dazu, die Persönlichkeit der mitarbeitenden Person und ihre Eignung für eine bestimmte Position zu beurteilen. Bei einer Kündigung während der Probezeit genügt die Unmöglichkeit, ein für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben notwendiges Vertrauensverhältnis aufzubauen als sachlicher Kündigungsgrund (vgl. Urteile 8C_370/2021 vom 24. Juni 2021 E. 5.1; 8C_310/2017 vom 14. Mai 2018 E. 6.3, 8C_467/2013 vom 21. November 2013 E. 3.2 je mit Hinweisen). Vor Ablauf der Probezeit können beide Parteien mithin nicht darauf vertrauen, das Arbeitsverhältnis werde langfristig Bestand haben. Eine langfristige Planung ist in dieser Zeit nicht im gleichen Masse möglich wie nach Ablauf der Probefrist (Urteil 8C_649/2012 vom 14. Dezember 2012 E. 8.2 mit Hinweis auf Urteil 4A_11/2011 vom 16. Mai 2011 E. 1.3).

E. 6.3

Der Beschwerdeführer beanstandet in formeller Hinsicht, die Vorinstanz habe § 10 Abs. 1 lit. c PersG/AG willkürlich angewendet, da vor der Kündigung weder eine Mitarbeiterbeurteilung stattgefunden habe noch eine Bewährungsfrist angesetzt worden sei.

E. 6.3.1

Die Vorinstanz begründete ihren Entscheid mit dem besonderen Umstand, dass die Kündigung innerhalb der dreimonatigen Probezeit des Beschwerdeführers erfolgte. § 10 Abs. 1 lit. c PersG/AG unterscheide bei den Voraussetzungen nicht, ob sich der Arbeitnehmer noch in der Probezeit befinde oder diese bereits abgeschlossen habe. Es stelle sich daher die Frage, ob die besondere Natur der Probezeit als ein auf Probe abgeschlossenes, lockeres Vertragsverhältnis eine unterschiedliche Behandlung zu rechtfertigen vermöge.

Unter Verweis auf die vorgenannte bundesgerichtliche Rechtsprechung führte die Vorinstanz weiter aus, bei der Probezeit handle es sich um eine Bewährungszeit. Sie solle den Parteien Gelegenheit geben, sich im Hinblick auf eine längerfristige Bindung kennenzulernen. Es entspreche auch ihrem Wesen, das Arbeitsverhältnis nötigenfalls rasch auflösen zu können, sollten sich bereits in der Probezeit erste Unstimmigkeiten ergeben. Das Ansetzen einer angemessenen, weiteren bzw. zusätzlichen Bewährungszeit von in der Regel mehreren Monaten widerspreche dabei der Konzeption einer lockeren vertraglichen Bindung und würde dazu führen, dass eine Kündigung innerhalb der Probezeit faktisch verunmöglicht werde. Würde man das Erfordernis des Ansetzens einer Bewährungszeit nach erfolgter Mahnung auch auf die Probezeit ausdehnen, hätte dies de facto zur Folge, dass das Institut der Probezeit als Ganzes ausgehöhlt würde. Dies entspreche jedoch weder dem Willen des Gesetzgebers noch den Anforderungen der Praxis. Eine Mitarbeiterbeurteilung nach dreiwöchiger Dauer des Anstellungsverhältnisses wäre wenig aufschlussreich und nicht zielführend gewesen. Aus all diesen Gründen müsse eine Kündigung während einer laufenden Probezeit auch ohne Mitarbeiterbeurteilung und

Ansetzen einer Bewährungszeit möglich sein.

E. 6.3.2

Wie gesehen, handelt es sich bei der Probezeit um einen besonderen Abschnitt des Arbeitsverhältnisses, welcher aber in § 10 PersG/AG nicht explizit erwähnt wird. § 7 PersG/AG als einleitende Bestimmung für die Begründung, Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses verweist wiederum auf die speziellen Regeln des OR zur Probezeit. In ähnlich gelagerten Situationen, in welchen die kantonalen Bestimmungen zum Personalrecht keine ausdrückliche Regelung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit enthielten, erachtete die bundesgerichtliche Rechtsprechung den Rückgriff auf die allgemeine Regeln zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 335b i.V.m. Art. 335 OR nicht als offensichtlich falsch (vgl. Urteile 8C_370/2021 vom 24. Juni 2021 E. 5.1; 8C_419/2017 vom 16. April 2018 E. 5.3.2 mit Hinweisen). Es besteht kein Anlass, die vorliegende Situation anders zu handhaben. Die Vorinstanz ist dementsprechend nicht in Willkür verfallen, wenn sie sich bei einer Kündigung während der Probezeit an den allgemeinen Bestimmungen des OR sowie der dazugehörigen Rechtsprechung orientiert und nicht sämtliche Vorgaben von § 10 Abs. 1 lit. c PersG/AG anwendet. Der vorliegende Verzicht auf eine vorgängige Mitarbeiterbeurteilung und die Ansetzung einer Bewährungsfrist ist nicht zu beanstanden.

E. 6.4

Ebenso wenig ist die Vorinstanz in Willkür verfallen, wenn sie im Verhalten des Beschwerdeführers einen sachlichen Kündigungsgrund während der Probezeit erblickte.

E. 6.4.1

Die Vorinstanz führte diesbezüglich aus, zwischen dem Vorgesetzten und Mitarbeiter habe das erforderliche Vertrauensverhältnis nicht hergestellt werden können. Der Beschwerdeführer habe selber vorgebracht, dass der Verwaltungsgerichtspräsident in ihn kein Vertrauen gehabt habe. Darüber hinaus kam es zwischen dem Beschwerdeführer und den Mitarbeitenden der 2. Kammer des Verwaltungsgerichts bereits in den ersten drei Wochen seiner Anstellung mehrfach zu Diskussionen und Unstimmigkeiten.

Insgesamt habe das für eine Zusammenarbeit notwendige Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden können und es lägen somit sachliche Gründe für die Kündigung vor.

E. 6.4.2

Der Beschwerdeführer erachtet hingegen sowohl sein Verhalten als auch seine Leistungen als einwandfrei, weshalb kein sachlicher Kündigungsgrund vorgelegen habe. Wie aber bereits erwähnt, begnügt sich der Beschwerdeführer in tatsächlicher Hinsicht weitgehend darauf, seine Sicht der Dinge darzulegen, wobei er wenig Einsicht in das durch den Arbeitgeber bemängelte Verhalten und Bereitschaft zur Änderung zeigt. Es ist deshalb von den Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz und einem fehlenden Vertrauensverhältnis auszugehen. Wenn die Vorinstanz dieses anschliessend als sachlichen Kündigungsgrund während der Probezeit einschätzt, liegt sie damit angesichts der bestehenden Rechtsprechung nicht offensichtlich falsch.

E. 6.4.3

Ob - wie die Vorinstanz zusätzlich anführt - die Leistungen bzw. die konkrete Arbeitsweise des Beschwerdeführers für den Arbeitgeber tatsächlich so herausfordernd waren, dass

dieser den Stellenanforderungen nur eingeschränkt gerecht geworden wäre und ob dies ebenfalls einen sachlichen Grund für eine Kündigung während der Probezeit darstellen würde, braucht unter diesen Umständen nicht weiter abgeklärt zu werden.

E. 7

Der Beschwerdeführer ist weiter der Ansicht, die Kündigung verletze das Verhältnismässigkeitsprinzip. Es seien gar keine mildere Massnahmen geprüft worden, wie z.B. eine schriftliche Mahnung oder das Festlegen einer Bewährungsfrist.

E. 7.1

Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) verlangt, dass eine Massnahme für das Erreichen des im öffentlichen oder privaten Interesse liegenden Ziels geeignet und erforderlich ist und sich für die Betroffenen in Anbetracht der Schwere der damit verbundenen Belastungen als zumutbar erweist (BGE 148 II 392 E. 8.2.1). Da er kein verfassungsmässiges Recht, sondern nur einen Verfassungsgrundsatz darstellt, schreitet das Bundesgericht ausserhalb von Grundrechtseingriffen nur ein, wenn die kantonrechtliche Anordnung offensichtlich unverhältnismässig ist und damit gleichzeitig gegen das Willkürverbot verstösst (BGE 135 I 43 E. 1.3 ; 134 I 153 E. 4; Urteil 8C_83/2023 vom 19. März 2024 E. 11).

E. 7.2

Aus den bereits dargelegten Ausführungen der Vorinstanz, ergibt sich, dass mit dem Beschwerdeführer ein Gespräch über sein Verhalten und seine Leistung stattgefunden hat. Das Festlegen einer Bewährungsfrist erachtete die Vorinstanz angesichts der Umstände, dass sich der Beschwerdeführer noch in der Probezeit befand und das Arbeitsverhältnis ohnehin nur für eine verhältnismässige kurze Dauer vereinbart war, als nicht opportun. Vorliegend überwiege das Interesse an einer störungsfreien und geordneten Arbeitserfüllung gegenüber dem privaten Interessen des Arbeitnehmers an einer Weiterbeschäftigung und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei gerechtfertigt.

E. 7.3

Mit seinen Vorbringen vermag der Beschwerdeführer diesbezüglich keine Willkür aufzuzeigen. Es ist nicht offensichtlich falsch, wenn die Vorinstanz davon ausgeht, dass die vom Beschwerdeführer vorgeschlagenen milderen Mittel unter den vorliegenden Umständen nicht genauso geeignet gewesen wären, den Arbeitskonflikt zu lösen wie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit. Seine prekären finanziellen Verhältnisse und Wohnsituation, auf welche der Beschwerdeführer in seiner Beschwerdeschrift ebenfalls verweist, lassen die Kündigung auch nicht als offensichtlich unzumutbar erscheinen. Sie stehen nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

E. 8

Die Vorinstanz hat schliesslich ausführlich und gut nachvollziehbar begründet, dass es sich bei den vom Beschwerdeführer angehäuften 4,92 Stunden nicht um Überstunden i.S.v. § 27 der Personal- und Lohnverordnung des Kantons Aargau vom 25. September 2000 (PLV; SAR 165.111) sondern um einen positiven Gleitzeitsaldo handelt, welcher im Rahmen der Freistellung während der Kündigungsfrist vollständig kompensiert wurde. Dementsprechend wies sie die Forderung ab (E. 6 des angefochtenen Entscheids). Der Beschwerdeführer vermag nicht aufzuzeigen, inwiefern die Vorinstanz in dieser Hinsicht

kantonales Recht offensichtlich falsch angewendet hätte, weshalb auch diesem Antrag keine Folge zu leisten ist.

Zusammengefasst erfolgte die vorinstanzliche Bestätigung der ordentlichen Kündigung aufgrund einer einlässlichen Würdigung der Sach- und Rechtslage. Die Vorbringen des Beschwerdeführers lassen das Urteil der Vorinstanz im Rahmen der dargelegten Kognition des Bundesgerichts (vorne E. 2.1) nicht als willkürlich oder sonstwie verfassungswidrig erscheinen.

E. 9

Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen. Da die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind, kann die beantragte unentgeltliche Rechtspflege bewilligt und auf die Erhebung von Gerichtskosten verzichtet werden (Art. 64 BGG). Es sind keine Parteientschädigungen geschuldet (vgl. Art. 68 Abs. 3 BGG).

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