

# BGer 8C\_83/2023 vom 19. März 2024

Bundesgericht, 2024-03-19, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_8C\\_83\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_83_2023)

FR: TF 8C\_83/2023 du 19 mars 2024

IT: TF 8C\_83/2023 del 19 marzo 2024

## Erwägungen

### E. 1

Das angefochtene Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit ( Art. 82 lit. a BGG ). Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit; ein Ausschlussgrund liegt nicht vor ( Art. 83 lit. g BGG ). Die Entschädigungsforderungen übersteigen die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- ( Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ). Die Beschwerde ist somit grundsätzlich zulässig. Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Entscheids besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung ( Art. 89 Abs. 1 BGG ). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

### E. 2.1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat ( Art. 105 Abs. 1 BGG ). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht ( Art. 105 Abs. 2 BGG ). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" ( BGE 145 V 188 E. 2; zum Willkürbegriff vgl. E. 2.3 hiernach).

### E. 2.2

Das Bundesgericht wendet das Recht grundsätzlich von Amtes wegen an ( Art. 106 Abs. 1 BGG ). Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem sowie kommunalem Recht gilt demgegenüber eine qualifizierte Rügepflicht ( Art. 106 Abs. 2 BGG ). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob der angefochtene kantonale Entscheid die Grundrechte oder kantonales und kommunales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene Kritik am angefochtenen Entscheid geht es nicht ein ( Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ; BGE 141 IV 249 E. 1.3.1; 140 III 264 E. 2.3). Da keine gesetzliche Ausnahme besteht ( Art. 95 lit. c-e BGG ), ist die Prüfungsbefugnis des Bundesgerichts gegenüber kantonalem Recht auf die Verletzung verfassungsmässiger Rechte, insbesondere auf Willkür ( Art. 9 BV ), beschränkt.

### E. 2.3

Gemäss Rechtsprechung ist ein Entscheid willkürlich, wenn er 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 vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht ( BGE 144 I 170 E. 7.3; 142 V 513 E. 4.2 ; 141 I 70 E. 2.2).

#### **E. 2.4**

Die Begründung muss in der Beschwerde selbst enthalten sein, die innert der gesetzlichen und nicht erstreckbaren Beschwerdefrist einzureichen ist ( BGE 143 II 283 E. 1.2.3). Soweit sich der Beschwerdeführer in seiner nach Ablauf der Rechtsmittelfrist unaufgefordert eingereichten Eingabe vom 5. März 2024 erneut zur Sache äussert, bleibt dies somit unbeachtlich.

#### **E. 2.5.1**

Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen vor Bundesgericht nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt ( Art. 99 Abs. 1 BGG ). Solche Umstände können namentlich darin liegen, dass die Vorinstanz materiell in einer Weise urteilt, mit welcher bestimmte Sachumstände neu und erstmals rechtserheblich werden (Urteil 9C\_263/2017 vom 21. März 2018 E. 1.2.1, nicht publiziert in: BGE 144 V 127 , aber in: SVR, 2018 KV Nr. 14 S. 82). Der vorinstanzliche Verfahrensausgang allein bildet hingegen noch keinen hinreichenden Anlass im Sinne von Art. 99 Abs. 1 BGG für die Zulässigkeit von unechten Noven, die bereits im kantonalen Verfahren ohne Weiteres hätten vorgebracht werden können ( BGE 143 V 19 E. 1.2 mit Hinweisen).

#### **E. 2.5.2**

Der Beschwerdeführer reicht vor Bundesgericht eine Mail-Korrespondenz zwischen ihm und dem Rektor der Kantonsschule aus der Zeit vom 8. bis zum 16. Februar 2021 ein. Seiner Auffassung, dieses unechte Novum sei ausnahmsweise zulässig, weil es verschiedene Aspekte seiner Rede an der Kundgebung vom 20. Februar 2021 in U.\_\_\_\_\_ in einem gänzlich anderen, entscheiderelevanten Licht erscheinen lasse, kann indessen nicht gefolgt werden. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern die Vorinstanz mit ihrer Würdigung der Rede des Beschwerdeführers in der Sache so entschieden hätte, dass die in der Mail-Korrespondenz erwähnten Umstände (vgl. diesbezüglich E. 10) dadurch neu und erstmals rechtserheblich geworden wären. Das neue Beweismittel ist im bundesgerichtlichen Verfahren daher nicht zu berücksichtigen.

#### **E. 3**

Streitig und zu prüfen ist, ob das kantonale Gericht eine Rechtsverletzung beging, indem es die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Ablehnung einer Entschädigung durch den Beschwerdegegner schützte.

#### **E. 4**

Das angefochtene Urteil stützt sich auf das Gesetz vom 17. Dezember 2002 über die Anstellung von Lehrpersonen des Kantons Aargau (GAL; SAR 411.200). Gemäss § 11 Abs. 1 GAL darf die Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen. Namentlich der Fall ist dies bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen (§ 11 Abs. 1 lit. c GAL). Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat die Lehrperson Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung des Schweizerischen Obligationenrechts (§ 13 Abs. 1 GAL).

## **E. 5**

Das kantonale Gericht hielt vorab fest, das Vorliegen sachlich zureichender Gründe sei nicht nur zu bejahen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheine. In Bezug auf Lehrpersonen erweise sich eine Kündigung infolge mangelnden Vertrauensverhältnisses zumindest stets dann als gerechtfertigt, wenn eine Weiterbeschäftigung dem öffentlichen Interesse widerspreche, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Schule und damit letztlich dem Wohl der Schülerinnen und Schüler.

Weiter erwog die Vorinstanz zusammengefasst, der Beschwerdeführer sei am 14. September 2020 schriftlich gemahnt worden, wobei sich aus der Mahnung im Gesamtkontext ohne Weiteres ergebe, dass die verlangte Trennung von privaten Ansichten und beruflichen Aufgaben auch das Auftreten und die Aktivitäten in der Öffentlichkeit umfasst habe. Selbst wenn dies dem Beschwerdeführer nicht restlos klar gewesen sein sollte, sei angesichts seiner dezidierten Haltung gegenüber den behördlichen Massnahmen gegen das Coronavirus davon auszugehen, dass es ihm am nötigen Willen zur Besserung seines Verhaltens gefehlt habe, weshalb eine erneute Mahnung mit Ansetzen einer Bewährungsfrist ohnehin unnütz gewesen wäre. Weiter stellte die Vorinstanz fest, die im Kündigungsschreiben erwähnten Vorkommnisse zwischen der Mahnung und der Kundgebung vom 20. Februar 2021 in U. \_\_\_\_\_ reichen einzeln betrachtet nicht aus, um die Kündigung zu rechtfertigen. Mit seiner polemischen Rede an dieser Kundgebung habe der Beschwerdeführer jedoch in Verletzung seiner Treuepflicht gegen die von ihm in der Mahnung verlangte strikte Trennung von privaten Ansichten und beruflicher Funktion verstossen. Da dieser Verhaltensmangel während der Bewährungszeit eingetreten sei, liege ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von § 11 Abs. 1 lit. c GAL vor. Da dem Beschwerdegegner angesichts der zerstörten Vertrauensbasis keine mildereren Massnahmen zur Verfügung gestanden hätten, sei die Kündigung auch verhältnismässig. Folglich entfalle ein Entschädigungsanspruch.

### **E. 6.1**

In formeller Hinsicht bringt der Beschwerdeführer vor, die Vorinstanz habe seine Rede an der Kundgebung vom 20. Februar 2021 zum geradezu einzigen Punkt erhoben, welcher die Kündigung rechtfertigen solle. Er habe nie die Gelegenheit gehabt, sich zur vorinstanzlichen Interpretation dieser Rede zu äussern, was das rechtliche Gehör ( Art. 29 Abs. 2 BV ) und das Verbot von Überraschungsentscheiden verletze.

### **E. 6.2**

Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst das Recht der betroffenen Person, sich vor einer Entscheidung, die in ihre Rechtsstellung eingreift, zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Erfasst sind alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann ( BGE 144 I 11 E. 5.3 ; 140 I 99 E. 3.4).

### **E. 6.3**

Unter diesem Aspekt ist das kantonale Urteil nicht zu beanstanden. Im Rahmen der vorinstanzlichen Hauptverhandlung vom 30. November 2022 äusserte sich der Beschwerdeführer mehrfach zu seiner Rede und insbesondere dazu, wie diese zu interpretieren sei. Damit wurden ihm die in Art. 29 Abs. 2 BV normierten Äusserungsmöglichkeiten eingeräumt und von ihm auch genutzt. Im Übrigen ist

festzuhalten, dass die Rede an der Kundgebung vom 20. Februar 2021 gerade der Auslöser für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschwerdegegner war und in allen bisherigen Verfahrensschritten ein zentrales Thema bildete. Vor diesem Hintergrund ist nicht einzusehen, weshalb der Beschwerdeführer davon überrascht worden sein soll, dass die Vorinstanz seine Rede einer vertieften Würdigung unterzog.

#### **E. 7**

Unbegründet ist ferner die Rüge des Beschwerdeführers, die Vorinstanz habe ihre Untersuchungspflicht nach § 17 Abs. 1 des kantonalen Gesetzes vom 4. Dezember 2007 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; SAR 271.200) in willkürlicher Weise verletzt, indem sie sein Personaldossier nicht von Amtes wegen beigezogen habe. Gemäss § 63 VRPG gelangen im verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren - welches vorliegend durchgeführt wurde - sinngemäss die Bestimmungen des Zivilprozessrechts, d.h. der ZPO, zur Anwendung. Die Vorinstanz hatte demnach gemäss den Vorgaben für das vereinfachte Verfahren laut Rechtsprechung den Sachverhalt nicht von Amtes wegen zu ermitteln und Beweise zu erheben, sondern es bestand lediglich eine verstärkte Fragepflicht (Art. 243 Abs. 1 i.V.m. Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO; zum Ganzen vgl. BGE 141 III 569 E. 2.3.1 mit Hinweisen). Der Rüge, es sei "elementare Pflicht einer jeden verwaltungsrechtlichen Rechtsmittelinstanz, in öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten das vollständige Personaldossier amtswegig beizuziehen", ist damit der Boden entzogen. Denn es ist jedenfalls nicht willkürlich, vom anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer zu verlangen, das Personaldossier selbst beizubringen oder aber dessen Edition zu beantragen, wenn er es für relevant gehalten hätte. Auch eine - ohnehin nur unzulänglich gerügte (vgl. vorne E. 2.2) - Verletzung des Fairnessgebots ( Art. 29 Abs. 1 BV ) ist nicht ersichtlich.

#### **E. 8.1**

Strittig ist sodann, ob die Kündigung auf einer hinreichenden Mahnung im Sinne von § 11 Abs. 1 lit. c GAL beruhte. Der Beschwerdeführer macht diesbezüglich geltend, die Mahnung vom 14. September 2020 habe sich ausschliesslich auf sein Verhalten im Betrieb der Kantonsschule bezogen. Daraus folge, dass der Beschwerdegegner, um das Arbeitsverhältnis nach der ausserschulischen Rede an der Kundgebung vom 20. Februar 2021 kündigen zu können, eine weitere Mahnung hätte aussprechen müssen. Mit ihrer gegenteiligen Auffassung habe die Vorinstanz § 11 Abs. 1 lit. c GAL willkürlich angewendet.

#### **E. 8.2**

Die Vorinstanz stellte im Wesentlichen fest, der Hauptvorwurf, der dem Beschwerdeführer in der Mahnung gemacht worden sei, bestehe in der fehlenden strikten Trennung zwischen seinen privaten Anliegen und seinen beruflichen Aufgaben. Die beispielhafte Aufzählung des vom Beschwerdeführer fortan erwarteten Verhaltens ("wertefreier, ausgewogener Fachunterricht"; "Akzeptanz schulischer Vorgaben wie Schutz- und Betriebskonzepte"; "ausschliesslich berufliche Nutzung der schulischen Infrastruktur"; "Unterlassung der Verbreitung politischer Propaganda an der Schule"; "professionelles Verhalten im Umgang [...] mit allen Schulangehörigen") erwähne ausserschulische bzw. öffentliche Auftritte und Aktivitäten zwar nicht explizit. Insgesamt ergebe sich aus der Mahnung aber ohne Weiteres, dass es dem Beschwerdegegner auch um öffentliche Auftritte und Aktivitäten gegangen sei, andernfalls er nicht die Teilnahme an einer illegalen Demonstration oder insbesondere die Äusserungen des Beschwerdeführers auf Facebook beanstandet hätte. Auch der Hinweis,

dass der Beschwerdeführer als Co-Präsident des Vereins B.\_\_\_\_\_ zusätzlich in der Öffentlichkeit stehe, zeige, dass dem Beschwerdegegner die strikte Trennung von Beruflichem und Privatem in Bezug auf ausserschulische Aktivitäten wichtig gewesen sei. Im Gesamtkontext, so das kantonale Gericht, sei die Forderung nach einer Trennung von privaten Ansichten und beruflichen Aufgaben daher so zu verstehen, dass sie auch öffentliche Auftritte und Aktivitäten umfasst habe, zumal das Trennungsgebot ausdrücklich formuliert worden sei und die Verwendung des Begriffs "namentlich" deutlich mache, dass die Aufzählung des geforderten Verhaltens gerade nicht abschliessend sei. Dem Beschwerdeführer sei auch bewusst gewesen, was von ihm erwartet werde. Dies gelte umso mehr, als der Rektor die Fernsehauftritte des Beschwerdeführers im Nachhinein jeweils kritisiert habe, das Auftreten des Beschwerdeführers in der Öffentlichkeit ein Dauerthema gewesen sei und er anlässlich seiner Rede vom 20. Februar 2021 auch gesagt habe, er riskiere damit sicher seine Stelle.

### **E. 8.3**

Mit seinen Einwänden beschränkt sich der Beschwerdeführer darauf, der eingehenden Beweiswürdigung der Vorinstanz seine eigene Sicht der Dinge gegenüberzustellen und darzulegen, wie einzelne Punkte in der Mahnung zu würdigen und welche Schlüsse daraus zu ziehen seien. Inwiefern die bindende Feststellung der Vorinstanz, die Mahnung habe sich - für den Beschwerdeführer erkennbar - auch auf öffentliche Auftritte und Aktivitäten bezogen, geradezu willkürlich (vgl. vorne E. 2.1 und 2.3) sein soll, vermag er damit nicht aufzuzeigen. So trifft zwar zu, dass er im Rahmen der Mahnung nicht zum Rücktritt aus dem Vorstand des Vereins B.\_\_\_\_\_ aufgefordert und ein weiteres ausserschulisches Engagement ("C.\_\_\_\_\_") nur kurz angesprochen wurde. Wie daraus abgeleitet werden soll, die Mahnung habe sich insgesamt rein auf Innerschulisches bezogen, erschliesst sich indes nicht. Gleiches gilt für den Umstand, dass die in der Mahnung beanstandeten Facebook-Äusserungen des Beschwerdeführers in der beispielhaften Aufzählung des zukünftig geforderten Verhaltens keine Erwähnung fanden und dass er in der vorinstanzlichen Hauptverhandlung darlegte, wie er das in der Mahnung erwähnte Heraushalten der privaten Überzeugungen aus den beruflichen Aufgaben verstanden habe.

### **E. 8.4**

Nach dem Gesagten verletzte die Vorinstanz kein Bundesrecht, indem sie das Vorliegen der von § 11 Abs. 1 lit. c GAL geforderten Mahnung bejahte. Ob sie - im Sinne einer Eventualbegründung - auch zu Recht davon ausging, dass eine weitere Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungsfrist ohnehin nutzlos gewesen wäre, bedarf vor diesem Hintergrund ebenso wenig weiterer Erörterung wie die diesbezüglichen Rügen des Beschwerdeführers.

### **E. 9**

Der Beschwerdeführer macht im Weiteren geltend, seine Rede vom 20. Februar 2021 müsse auch für einen Staatsangestellten zulässig sein. Die gegenteilige Auffassung der Vorinstanz weiche von bewährten Grundsätzen der Rechtsprechung ab, was willkürlich sei und seine Meinungsäusserungsfreiheit ( Art. 16 Abs. 2 BV ) verletze. Dies gelte umso mehr, als die Gesamtinterpretation seiner Rede durch das kantonale Gericht in krassem Widerspruch zur tatsächlichen Situation stehe und damit ebenfalls willkürlich sei.

#### **E. 9.1.1**

Art. 16 Abs. 2 BV 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 ).

### **E. 9.1.2**

Auch öffentlich-rechtliche Bedienstete geniessen den Schutz der Meinungsäusserungsfreiheit. Bei politischer Betätigung und Kritik, sei diese öffentlich oder privat, gebietet ihnen jedoch die Treuepflicht, sich insbesondere in der Art und Weise der Kritik eine gewisse Zurückhaltung aufzuerlegen ( BGE 136 I 332 E. 3.2.1; Urteil 8C\_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.3.1). Für die Lehrpersonen des Kantons Aargau finden die sich aus der Treuepflicht ergebenden Einschränkungen der Meinungsfreiheit ihren Niederschlag in § 25 Abs. 1 GAL, wonach die Lehrpersonen (unter anderem) die Interessen ihrer Arbeitgeberin beziehungsweise ihres Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren haben. Nach der Rechtsprechung bedeutet Treuepflicht in diesem Zusammenhang, 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. Als unbestimmter Rechtsbegriff muss ihre Tragweite durch Interessenabwägung bestimmt werden. Beschränkungen der Meinungsfreiheit gestützt auf die Treuepflicht sind nur zulässig, soweit sie sachlich begründet sind und in einem vernünftigen Verhältnis zu ihrem Zweck stehen ( BGE 136 I 332 E. 3.2.1; Urteil 8C\_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.3.1). Einschränkungen der Meinungsäusserungsfreiheit sind insbesondere dann restriktiv zu handhaben, wenn die Äusserung im Rahmen einer öffentlichen Debatte über Fragen von generellem Interesse erfolgte ( BGE 136 I 332 E. 3.2.2).

### **E. 9.2.1**

Im Sinne einer Zusammenfassung der strittigen, rund zwölfminütigen Rede des Beschwerdeführers hielt die Vorinstanz fest, er habe gleich zu Beginn klargestellt, "dieser bekannte Lehrer an der Kanti" und sehr dankbar zu sein, an seinem Arbeitsort auftreten zu können. Er habe betont, nicht im Auftrag der Schule dort zu sein, weiter jedoch darauf hingewiesen, trotzdem und gerade deshalb als Lehrer zu sprechen. Als solcher habe er die Pflicht und das Recht, Massnahmen zu hinterfragen und zu kritisieren, wenn sie nicht in Ordnung seien. Dennoch trage er das Schutzkonzept der Schule mit. In der Folge habe er sich im Zusammenhang mit den angeordneten Massnahmen, insbesondere der Maskenpflicht, unter anderem zum Thema Liebe, Hass und Angstmacherei bezüglich der "von den Behörden und Virologen verkündeten Pandemie" geäussert. Dabei habe er Bundesrat Berset mehrfach als "Papa Berset", als arrogant sowie als krank bezeichnet und dessen französischen Akzent imitiert, wobei das Publikum jeweils jubelnd und teilweise lachend applaudiert habe. Ferner habe der Beschwerdeführer geäussert, dass es, wenn er ehrlich sei, doch eine "verdammte geile Zeit" sei, da er noch nie in seinem Leben so viele Menschen umarmt habe. Mit dieser Rede riskiere er zwar sicher seine Anstellung, aber dies sei ihm "scheissegal", er wolle kein anderes Leben führen. Es sei besser, einfach nicht mehr mitzumachen, wie diese mutigen Fasnächtler in Schwyz und im Lötschental. Diese habe er als "geili Sieche" bezeichnet und seine Aussage mit einer geballten Faust unterstrichen. Die Kundgebungsteilnehmer und sich selbst habe er als "die wahre und einzige Taskforce"

bezeichnet, weshalb sie bis zum Schluss weitermachen müssten. Schliesslich habe er seine Rede mit der Aufforderung an die Teilnehmer beendet, ihre Nachbarn zu umarmen, da dies gut für das Herz und das Immunsystem sei. Unmittelbar danach hätten sich der Beschwerdeführer und der auf der Bühne anwesende Moderator der Veranstaltung umarmt, wobei beide keine Maske getragen hätten.

### **E. 9.2.2**

In einer eingehenden Würdigung der Rede gelangte das kantonale Gericht sodann zum Ergebnis, der Beschwerdeführer habe in dieser die gebotene Sachlichkeit und Zurückhaltung vermissen lassen, indem er sich ohne Rücksicht auf die möglichen Auswirkungen auf seinen Arbeitgeber und die Bildungsfunktion geäussert habe. Seine Ausführungen seien fernab von konstruktiver Kritik und geprägt gewesen von unbelegten und verharmlosenden Behauptungen. Massgeblich ins Gewicht fielen dabei das öffentliche Beleidigen demokratisch legitimierter Amtsträger des Bundes und die fehlende Achtung vor der geltenden Rechtsordnung. Trotz Kenntnis von der klaren Haltung des Beschwerdegegners habe sich der Beschwerdeführer diesbezüglich nicht ausreichend von seiner Funktion als Lehrer abgegrenzt, da seine Aussagen nicht als rein private Äusserungen erkennbar gewesen seien. In der Bewährungszeit habe er den Grundsatz der strikten Trennung von privaten Ansichten und beruflichen Aufgaben verletzt, sei damit seiner Vorbildfunktion als Lehrer nicht gerecht geworden und habe dem Ansehen und der Glaubwürdigkeit seines Arbeitgebers resp. der Kantonsschule geschadet. Zudem habe er auch das Vertrauen der Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern in die ordnungsgemässe Ausübung des Berufsauftrags und damit das Funktionieren des Schulbetriebs gefährdet. Es sei anzuzweifeln, ob die Schule unter diesen Umständen in der Lage sei, die geltenden Schutzmassnahmen glaubwürdig umzusetzen, wenn der Beschwerdeführer als Lehrer in der Öffentlichkeit ein derart kompromissloses Auftreten gegenüber den behördlich angeordneten Massnahmen demonstriere und gar dazu ermuntere, diese zu missachten. Der Beschwerdeführer habe folglich seine Treuepflicht verletzt und eine Grenze überschritten, was der Beschwerdegegner nicht habe hinnehmen müssen. Mit der Wahrung des Ansehens der Schule, der Ermöglichung eines geregelten Schulbetriebs und der Umsetzung der behördlich angeordneten Schutzmassnahmen bestehe auch ein überwiegendes öffentliches Interesse daran, die Meinungsäusserungsfreiheit des Beschwerdeführers insofern einzuschränken, dass er sich als Lehrperson in der Öffentlichkeit auf zurückhaltende Kritik beschränken müsse. Die Einschränkung sei daher sachlich begründet und verhältnismässig, zumal dem Beschwerdeführer andere Mittel - etwa eine sachliche Argumentation - zur Verfügung gestanden wären, um gegen die von ihm kritisierte Situation vorzugehen. Eine Verletzung von Art. 16 Abs. 2 BV liege somit nicht vor.

### **E. 9.3**

Was der Beschwerdeführer dagegen einwendet, ist nicht stichhaltig.

#### **E. 9.3.1**

Soweit er geltend macht, sich anlässlich der Rede klar von seiner Tätigkeit an der Kantonsschule abgegrenzt zu haben, verweist er pauschal darauf, den Kundgebungs-Flyer nur als "Kantonsschullehrer" unterschrieben und zu Beginn seiner Rede darauf hingewiesen zu haben, nicht im Auftrag der Kantonsschule zu sprechen. Mit diesen Vorbringen hat sich bereits die Vorinstanz auseinandergesetzt und einlässlich dargelegt, weshalb die

Verlautbarungen des Beschwerdeführers an der Kundgebung gleichwohl nicht als rein private Ansichten hätten aufgefasst werden können. Mangels hinreichend begründeter Rügen ist darauf nicht weiter einzugehen.

### **E. 9.3.2**

Im Hinblick darauf, dass Einschränkungen der Meinungsäusserungsfreiheit insbesondere bei Äusserungen im Rahmen einer öffentlichen Debatte über Fragen von generellem Interesse restriktiv zu handhaben sind (oben E. 9.1.2), ist sodann zwar festzuhalten, dass auch einseitige und polemische Stellungnahmen eines öffentlich-rechtlichen Bediensteten nicht schlechthin als unzulässig angesehen werden können (so bereits Urteil P.1636/1983 E. 5c/bb) vom 22. Dezember 1983, in: ZBl 85/1984 S. 308). Die Äusserungen des Beschwerdeführers an der Kundgebung in U.\_\_\_\_\_ entsprachen jedoch insgesamt in keiner Weise dem, was von einer Lehrperson im Hinblick auf ihre Treuepflicht und ihre besondere Vorbildfunktion als Erzieher (vgl. HERBERT PLOTKE, Schweizerisches Schulrecht, 2. Aufl. 2003, S. 499) verlangt werden kann und muss. Von besonderem Gewicht ist dabei - unabhängig von den übrigen polemischen Äusserungen des Beschwerdeführers und der Verunglimpfung eines Amtsträgers - insbesondere die sinngemässe Aufforderung, gegen die behördlichen Massnahmen gegen das Coronavirus und damit geltendes Recht zu verstossen. Dass der Aufruf, "wie die mutigen Fasnächtler in Schwyz und im Lötschental einfach nicht mehr mitzumachen", in diesem Sinne zu verstehen war, wird vom Beschwerdeführer denn auch gar nicht bestritten. Derartige Äusserungen sind von einer Lehrperson mit prägender Vorbildfunktion für Jugendliche auch unter dem Gesichtspunkt der Meinungsäusserungsfreiheit nicht hinzunehmen (vgl. BGE 101 Ia 172 E. 6). Daran ändern auch die umfangreichen Darlegungen des Beschwerdeführers, wie weitere seiner Aussagen richtig zu verstehen seien, nichts. Wie die Vorinstanz erkannte, hat der Beschwerdeführer mit seiner Rede an der Kundgebung folglich seine Treuepflicht verletzt. Die Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit, wie sie letztlich durch die Kündigung erfolgte, war vor diesem Hintergrund ohne Weiteres sachlich begründet. Dass sie, wie das kantonale Gericht eingehend und überzeugend darlegte, im überwiegenden öffentlichen Interesse lag, wird vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Schliesslich war sie auch verhältnismässig, weil dem Beschwerdeführer nicht untersagt wurde, sich an der Corona-Debatte im Sinne seiner Überzeugung zu beteiligen. Eine Verletzung der Meinungsäusserungsfreiheit liegt nicht vor.

### **E. 10**

Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, er sei aufgrund der massiven Verunglimpfungen durch eine anonyme Antifa-Gruppe an der Kantonsschule und des Umstands, dass sein Arbeitgeber nichts dagegen unternommen habe, berechtigt gewesen, seine Tätigkeit an der Kantonsschule in der Rede zu thematisieren. Die - auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers abzielende - Rüge ist schon deshalb unbehelflich, weil der Vorwurf gegenüber dem Beschwerdeführer nicht auf die Erwähnung seiner Tätigkeit an der Kantonsschule abzielt, sondern darauf, dass er während seiner Rede die Grenzen der gebotenen Zurückhaltung in nicht hinzunehmender Weise überschritt. Inwiefern letzteres darin eine Rechtfertigung finden soll, dass er im Vorfeld der Kundgebung seinerseits verunglimpft wurde, ist nicht erkennbar.

### **E. 11**

Streitig ist schliesslich, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie - neben der Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit (vgl. dazu vorne E. 9) - auch die Kündigung selbst als verhältnismässig einstufte.

### **E. 11.1**

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 (wie etwa der Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit) 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).

### **E. 11.2**

Die Vorinstanz erwog, der Beschwerdegegner habe alle ihm zumutbaren Schritte unternommen, um den Arbeitskonflikt zu lösen. Trotz mehrerer Gespräche, der Hinweise auf sein inakzeptables Verhalten und der drohenden Kündigung habe sich der Beschwerdeführer nicht an die Vorgaben gehalten und damit eine erhebliche Uneinsichtigkeit gezeigt, weshalb weniger einschneidende Massnahmen als die Kündigung keine taugliche Alternative dargestellt hätten. Obwohl ihm zur Vermeidung der Kündigung und zur Wiederherstellung des Vertrauens ein befristeter, mit Auflagen versehener unbezahlter Urlaub angeboten worden sei, habe er diesen abgelehnt, ohne die Auflagen auch nur besprechen zu wollen. Zudem habe er angekündigt, seine umstrittene Rede zu wiederholen, wenn sich die Möglichkeit biete. Aufgrund seiner entschiedenen Haltung und vor dem Hintergrund seines anhaltenden politischen Aktivismus sei davon auszugehen, dass er sein nicht tolerierbares Verhalten fortgesetzt und damit dem Ruf und der Glaubwürdigkeit der Schule geschadet sowie den Schulbetrieb gestört hätte. Die Auflösung des Anstellungsverhältnisses sei daher gerechtfertigt gewesen.

### **E. 11.3**

Mit seinen Vorbringen vermag der Beschwerdeführer diesbezüglich keine Willkür aufzuzeigen. Worin die behauptete selektive und damit willkürliche Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz liegen soll, legt er nicht näher dar. Ob, wie er geltend macht, der vom Beschwerdegegner angebotene unbezahlte Urlaub unzumutbar und damit kein milderer Mittel war, braucht nicht entschieden zu werden, weil nach willkürfreier Einschätzung auch kein anderes milderer Mittel als die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht gekommen wäre. Soweit der Beschwerdeführer argumentiert, ein solches wäre insbesondere gewesen, wenn der Schulleiter von ihm verlangt hätte, den Redetext vor der Kundgebung gegenlesen zu dürfen, vermag dies schon deshalb nicht zu überzeugen, weil es nicht die Aufgabe des Arbeitgebers ist, ausserdienstliche Aktivitäten seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgängig auf ihre Vereinbarkeit mit der Treuepflicht zu überprüfen. Gleiches gilt für die Auffassung des Beschwerdeführers, dass man einmal eine Liste hätte erstellen sollen, "was nun erlaubt ist und was nicht", zumal verschiedene Gespräche erfolglos waren und der Beschwerdeführer deutlich gemacht hat, dass er sich nicht an die Auflagen halten wolle.

### **E. 12**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der Beschwerdeführer kostenpflichtig ( Art. 66 BGG ).

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