

FR_GERICHTE 601 2022 66 vom 5. November 2022

FR Kantonsgericht, 2022-11-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2022_66

FR: FR_GERICHTE 601 2022 66 du 5 novembre 2022

IT: FR_GERICHTE 601 2022 66 del 5 novembre 2022

Regeste

Urteil des I. Verwaltungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 1

Nach Art. 45 Abs. 1 sowie Art. 93 des kantonalen Gesetzes vom 9. September 2014 über die obligatorische Schule (Schulgesetz, SchG; SGF 411.0.1) untersteht der Beschwerdeführer als Lehrperson der Gesetzgebung über das Staatspersonal – und damit namentlich dem kantonalen Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1) sowie dem kantonalen Reglement vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR; SGF 122.70.11) –, soweit im SchG oder den Ausführungsbestimmungen keine besonderen oder ergänzenden Vorschriften festgelegt wurden.

E. 2

Das Kantonsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 132 Abs. 1 StPG in Verbindung mit Art. 114 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1]). Der Beschwerdeführer ist zur Ergreifung des Rechtsmittels gegen den vorliegenden Entscheid legitimiert (Art. 76 VRG). Die Beschwerdefrist wurde eingehalten (Art. 79 Abs. 1 VRG). Auch wurde der Kostenvorschuss rechtzeitig bezahlt (Art. 128 VRG). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

E. 3

Mit der Beschwerde an das Kantonsgericht können die Verletzung des Rechts einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden. Die Rüge der Unangemessenheit ist vorliegend ausgeschlossen (Art. 77 f. VRG). Ferner hat die Beschwerdeinstanz nach Art. 96a VRG Entscheide einer Behörde, der nach der Gesetzgebung ein weiter Ermessensspielraum zusteht, mit Zurückhaltung zu prüfen (Abs. 1). Dies gilt nach Abs. 2 insbesondere für Entscheide über die Beurteilung der Arbeit, der Fähigkeiten und des Benehmens einer Person (lit. a) sowie über die Gewährung einer Leistung, auf die nach der Gesetzgebung kein Rechtsanspruch besteht (lit. b). Mithin beurteilt das Kantonsgericht auch die vorliegende personalrechtliche Angelegenheit betreffend entsprechender Beurteilungen mit Zurückhaltung. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht sein eigenes Ermessen an deren Stelle (vgl. auch HELBLING, in PORTMANN/UHLMANN, Bundespersonalgesetz, 2013, Art. 36 N. 30 mit Hinweisen; MERKER, Rechtsschutzsysteme im neuen öffentlichen Personalrecht, in HELBLING/POLEDNA, Personalrecht des öffentlichen

Dienstes, 1999, S. 476 ff.; Urteile KG FR 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 2.2; 601 2013 119 vom 27. März 2015 E. 2; 601 2012 136 vom 29. November 2013 E. 2; Urteil BVGer A-7375/2007 vom 17. März 2008 E. 2).

Kantonsgericht KG Seite 4 von 10

E. 4.1

Vorliegend hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers mit der Kündigungsverfügung vom 4. Mai 2022 per 31. Juli 2022 gekündigt, wobei darauf hingewiesen wurde, dass es sich um eine Kündigung während der Probezeit handle.

E. 4.2

Der Beschwerdeführer macht in seiner Beschwerde insbesondere geltend, dass die Probezeit am Kündigungsdatum bereits abgelaufen sei. Er hält fest, dass er mit dem Arbeitsvertrag vom 18. August 2021 als Lehrer bei der Orientierungsschule in B. _____ per 1. August 2021 angestellt worden sei. Es handle sich um eine unbefristete Anstellung. Am Datum des Vertragsabschlusses habe das anwendbare Gesetz – nämlich Art. 14 Abs. 1 lit. e des Reglements vom 14. März 2016 über das Lehrpersonal, das der Direktion für Erziehung, Kultur und Sport untersteht (LPR; SGF 415.0.11) – für entsprechende unbefristete Verträge eine Probezeit von zwölf Monaten vorgesehen. Am 1. Januar 2022 sei diese Bestimmung jedoch geändert worden; die Probezeit betrage nurmehr sechs Monate. In seinem Arbeitsvertrag seien allfällige gesetzliche Änderungen vorbehalten worden (Ziff. 13: "[...] Dans tous les cas, les éventuelles modifications de ces dispositions légales restent réservés"). Damit zeige die gesetzliche Verkürzung der Probezeit per 1. Januar 2022 auch im vorliegenden Arbeitsverhältnis Wirkung. Die Probezeit, welche ursprünglich vom 1. August 2021 bis zum 31. Juli 2022 hätte dauern sollen, sei gestützt auf die erwähnte Änderung des LPR am 31. Januar 2022 abgelaufen. Das Kündigungsschreiben vom 4. Mai 2022 sei daher nach Ablauf der Probezeit erfolgt; es könne folglich keine Wirkung zeigen und erweise sich als ungültig.

E. 5.1

Wie erwähnt, unterstehen die Lehrpersonen nach Art. 45 Abs. 1 SchG "der Gesetzgebung über das Staatspersonal, soweit in diesem Gesetz oder in den Ausführungsbestimmungen keine besonderen oder ergänzenden Vorschriften festgelegt werden". Ferner bestimmt auch Art. 93 SchG, dass die "Entscheide über die Dienstverhältnisse des Personals [...] in der Gesetzgebung über das Staatspersonal geregelt" werden. Art. 9 StPR steht unter dem Titel "Von diesem Reglement abweichende besondere Bestimmungen". Nach dieser Norm obliegt die Befugnis, vom StPR abweichende besondere Bestimmungen zu erlassen, dem Staatsrat. Handelt es sich dabei jedoch um Bestimmungen über die Arbeitszeit, werden diese von der betreffenden Direktion oder Anstalt erlassen. Der Staatsrat genehmigt diese Bestimmungen nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation. Das Recht des Personals auf Konsultation bleibt vorbehalten. Namentlich gestützt auf den erwähnten Art. 9 StPR hat der Staatsrat das LPR als spezielles Reglement für das Arbeitsverhältnis von Lehrpersonen erlassen (siehe auch Urteil KG FR 601 2017 66 vom 21. Dezember 2017 E. 2a/bb). Gemäss dessen Art. 1 beinhaltet das LPR "besondere und ergänzende Bestimmungen zur Gesetzgebung über das Staatspersonal, zur Gesetzgebung über die obligatorische Schule sowie zur Gesetzgebung über den Mittelschulunterricht für das Lehrpersonal".

E. 5.2

Art. 14 Abs. 1 lit. e LPR in der Version, welche bis zum 31. Dezember 2021 in Kraft stand, bestimmte, dass die Probezeit bei einer Anstellung von mehr als einem Jahr oder bei einer unbefristeten Anstellung ein Jahr beträgt. Per 1. Januar 2022 wurde (unter anderem) diese Norm geändert; seither beträgt die Probezeit laut Art. 14 Abs. 1 lit. e LPR bei einer Anstellung von einem Jahr oder mehr oder bei einer unbefristeten Anstellung nurmehr sechs Monate.

Kantonsgericht KG Seite 5 von 10 Diese Verkürzung der Probezeit geht einher mit einer entsprechenden gleichen Kürzung im StPG: So sah Art. 31 Abs. 1 StPG in der Version, welche bis zum 31. Dezember 2021 in Kraft stand, eine Probezeit von einem Jahr vor. Gestützt auf die am 1. Januar 2022 in Kraft getretene Teilrevision des StPG beträgt die Probezeit nach der erwähnten Bestimmung seither nur noch sechs Monate. In der Botschaft 2020-DFIN-12 vom 20. April 2021 des Staatsrates an den Grossen Rat zum Gesetzesentwurf zur Änderung des StPG, S. 13, wurde hinsichtlich dieser Gesetzesänderung festgehalten, dass es erfahrungsgemäss keine Probezeit von zwölf Monaten brauche, um die Fähigkeiten eines Mitarbeiters zu beurteilen. Zudem könnten sich die Mitarbeiter mit dieser Regelung in Bezug auf ihre Situation lange nicht sicher fühlen. Deshalb solle die Probezeit neu auf sechs Monate festgesetzt werden. Selbst wenn sich zur entsprechenden Änderung auf der Ebene des LPR keine Materialien finden, hat es der Staatsrat als Reglementgeber in nachvollziehbarer Weise offenbar als angebracht empfunden, auch die Probezeit bei den Lehrpersonen – bei einer Anstellung von einem Jahr oder mehr oder wenn sie unbefristet ist – auf sechs Monate zu verkürzen. Hingegen hat er – als *lex specialis* zur in Art. 31 Abs. 1 StPG festgehaltenen generellen Probezeit – in Art. 14 Abs. 1 lit. a-c LPR für Lehrpersonen bei kürzeren Anstellungsdauern kürzere Probezeiten festgelegt (siehe lit. a: ein Monat bei einer Anstellung von weniger als vier Monaten; lit. b: zwei Monate bei einer Anstellung von weniger als sechs Monaten; lit. c: vier Monate bei einer Anstellung von weniger als zwölf Monaten).

E. 5.3

Das LPR selbst enthält keine Übergangsbestimmung zur zeitlichen Anwendbarkeit dieser Probezeit auf die unter dem alten Recht abgeschlossenen Arbeitsverträge, und es finden sich hierzu auch keine Materialien. Eine Übergangsregel findet sich jedoch in Art. 134 StPG. Diese Norm sieht folgendes vor: Abs. 1: "Bis zum Ablauf der in der Anstellungsverfügung oder im Anstellungsvertrag festgesetzten Probezeit bleibt das alte Gesetz auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anwendbar." Abs. 2: "Nach Ablauf der Probezeit nach altem Recht unterstehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der in Artikel 31 vorgesehenen einjährigen Probezeit. Die bereits nach altem Recht geleistete Probezeit wird dabei angerechnet." Diese Übergangsregel hat bereits mit dem Inkrafttreten des StPG im Jahr 2003 Eingang in das Gesetz gefunden, als die einheitliche einjährige Probezeit eingeführt wurde – in Abänderung zur bis dahin geltenden variablen und (grundsätzlich) kürzeren Probezeit (siehe die Ausführungen in der Botschaft Nr. 277 vom 28. November 2000 zum Entwurf des StPG des Staatsrates an den Grossen Rat, S. 28 f.). Mit Art. 134 Abs. 1 StPG wurde die Grundregel, dass bis zum Ablauf der in der Anstellungsverfügung oder im Anstellungsvertrag festgesetzten Probezeit das beim Vertragsabschluss geltende alte Recht (weiter) anwendbar ist, eingeführt. Hingegen hat es der Gesetzgeber gemäss Art. 134 Abs. 2 StPG als angebracht erachtet, nach dem Ablauf der in der Anstellungsverfügung oder im Anstellungsvertrag festgesetzten Probezeit die neurechtliche (längere) Probezeit

"anzuhängen", unter Anrechnung der bereits geleisteten Probezeit. Mit den Änderungen des StPG und insbesondere der Verkürzung der Probezeit von einem Jahr auf sechs Monate per 1. Januar 2022 wurde keine (neue) ausdrückliche Übergangsregel eingeführt. Die Grundregel, wonach bis zum Ablauf der in der Anstellungsverfügung oder im Anstellungsvertrag festgesetzten Probezeit das beim Vertragsabschluss geltende alte Recht anwendbar ist, erweist sich jedoch – bereits aufgrund seines klaren und generellen Wortlauts – auch mit Blick auf die per 1. Januar 2022 eingeführten Neuerungen als treffend und einschlägig, und es ist kein Grund

Kantonsgericht KG Seite 6 von 10 ersichtlich, diese Bestimmung nicht anzuwenden (insoweit nicht ganz präzise Urteil KG FR 601 2022 43 vom 15. Juni 2022 E. 1, wobei dies jedoch für die sich in diesem Fall konkret stellenden Fragen nicht relevant war; in 601 2021 141 vom 28. März 2022 E. 1 wurde zu Recht auf das anwendbare alte Recht verwiesen). Hingegen kann die Regel von Art. 134 Abs. 2 StPG nicht ohne weiteres für diese Änderung per 1. Januar 2022 angewandt werden: Wie erwähnt, bezog sich doch die Übergangsregelung auf die Einführung der einheitlichen einjährigen Probezeit per 1. Januar 2003, welche die bis dahin geltenden variablen und (grundsätzlich) kürzeren Probezeiten ablösen sollte. Mit der nun per 1. Januar 2022 in Kraft getretenen Änderungen wird diese einjährige Probezeit wieder verkürzt. Eine "Anhängung" der neurechtlichen Probezeit, nach Ablauf der im Vertrag bzw. in der Anstellungsverfügung vorgesehenen (altrechtlichen) Probezeit, und unter Anrechnung dieser bereits absolvierten Probezeit, wie dies Art. 134 Abs. 2 StPG statuiert, kann damit gar nicht zur Diskussion stehen. Für die hier fragliche Verkürzung der einjährigen Probezeit auf sechs Monate per 1. Januar 2022 erweist sich somit diese Bestimmung – schon aufgrund ihres Wortlauts, der sich auf die Einführung der einjährigen Probezeit bezieht – als nicht treffend. Stattdessen ist vielmehr (auch) hinsichtlich der Dauer der Probezeit auf die klare Grundregel von Art. 134 Abs. 1 StPG abzustellen, wonach bis zum Ablauf der in der Anstellungsverfügung bzw. im Anstellungsvertrag festgesetzten Probezeit das beim Vertragsabschluss geltende alte Recht anwendbar ist. Dies muss – schon aus Gründen der Rechtssicherheit – umso mehr gelten, als die genaue Dauer der Probezeit regelmässig in der Anstellungsverfügung bzw. im Anstellungsvertrag festgehalten wird. Folgerichtig muss die Übergangs-Grundregel von Art. 134 Abs. 1 StPG auch auf die Einführung der sechsmonatigen Probezeit in Art. 14 Abs. 1 lit. e LPR per 1. Januar 2022 Anwendung finden. So beinhaltet doch das LPR – wie erwähnt – nach dessen Art. 1 "besondere und ergänzende Bestimmungen zur Gesetzgebung über das Staatspersonal, zur Gesetzgebung über die obligatorische Schule sowie zur Gesetzgebung über den Mittelschulunterricht für das Lehrpersonal". Bezüglich der "normalen" Probezeit von einem Jahr (altrechtlich) bzw. von sechs Monaten (neurechtlich) gemäss Art. 14 Abs. 1 lit. e LPR handelt es sich somit um eine Regelung, die insbesondere aus gesetzssystematischen Gründen, zur Gewährleistung der Übersichtlichkeit und im Sinne eines Verweises auf die Regel von Art. 31 Abs. 1 StPG, etabliert wurde. Die Übergangs- Grundregel von Art. 134 Abs. 1 StPG muss auch in diesen Situationen in dem Sinne (ergänzend) angewandt werden, dass für altrechtliche Verträge die altrechtliche (längere) Dauer der Probezeit weiter gilt. Insbesondere gibt es doch keinen sachlichen Grund, Lehrpersonen diesbezüglich anders zu behandeln als andere Staatsangestellte, die dem StPG unterstehen. Dies gilt umso mehr, als es gerade bei Lehrpersonen zu schwierigen Situationen führen kann, wenn ihre Anstellungsverträge (durch die Anstellungsbehörde oder durch die Lehrpersonen selbst) während des Schuljahres innert einer kurzen Frist aufgelöst werden. Wenn nun die neurechtliche kurze Probezeit gemäss Art. 14 Abs. 1 lit. e

LPR auch für die altrechtlich abgeschlossenen Verträge Anwendung fände, könnte dies zu einer Häufung entsprechender Situationen führen, welche vom Gesetz- bzw. Reglementgeber offensichtlich so nicht bedacht bzw. gewollt waren. Es drängt sich daher auch aus Gründen der Gleichbehandlung mit anderen Staatsangestellten und der Rechtssicherheit auf, die Übergangs- Grundregel von Art. 134 Abs. 1 StPG auch in den Fällen von Art. 14 Abs. 1 lit. e LPR analog in dem Sinne anzuwenden, dass die altrechtliche (längere) Probezeit für entsprechende altrechtliche Arbeitsverträge weiter gilt.

E. 5.4

Im vorliegenden Fall ist festzuhalten, dass der Arbeitsvertrag zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz am 18. August 2021 abgeschlossen wurde. Zu diesem Zeitpunkt galt gesetzlich nach Art. 14 Abs. 1 lit. e LPR (im Einklang mit Art. 31 Abs. 1 StPG) eine Probezeit von zwölf Monaten, und folgerichtig wurde auch in Ziff. 5 des Arbeitsvertrages eine

Kantonsgericht KG Seite 7 von 10 entsprechende Probezeit statuiert ("Durée de la période probatoire: 12 mois"). Zwar kommen nach Ziff. 13 des Arbeitsvertrages die allgemeinen Anstellungsbedingungen für die unbefristet angestellten Mitarbeiter, die Gesetzgebung zum Personalrecht der Lehrpersonen und der Staatsangestellten zur Anwendung, und allfällige Änderungen dieser Bestimmungen blieben ausdrücklich vorbehalten ("Droit applicable: les conditions générales d'engagement pour le personnel engagé pour une durée indéterminée, la législation sur le personnel enseignant et de l'Etat. Dans tous les cas, les éventuelles modifications de ces dispositions légales restent réservées"). Da jedoch – wie gesehen – die gesetzliche Verkürzung der Probezeit per 1. Januar 2022 auf sechs Monate nach Art. 14 Abs. 1 lit. e LPR (im Einklang mit Art. 31 Abs. 1 StPG) für die vor dieser Gesetzesänderung eingestellten Mitarbeiter aufgrund der Übergangs-Grundregel von Art. 134 Abs. 1 StPG wie aufgezeigt keine Wirkung entfaltet, erweist sich auch der erwähnte Vorbehalt bezüglich Änderungen in casu als nicht einschlägig. Vielmehr galt für den Beschwerdeführer die ursprüngliche Probezeit von zwölf Monaten weiter – zumal diese Dauer in Ziff. 5 seines Anstellungsvertrages auch ausdrücklich festgehalten war. Im Ergebnis befand sich der Beschwerdeführer am 4. Mai 2022, als ihm (per 31. Juli 2022) gekündigt wurde, noch in der Probezeit, und die streitige Kündigung gilt als rechtzeitige Kündigung während der Probezeit.

E. 6.1

Die Kündigung während der Probezeit wird in Art. 31 StPG und somit systematisch vor der ordentlichen Kündigung (Art. 36 ff. StPG) geregelt. Nach Art. 31 Abs. 2 StPG kann das Dienstverhältnis während der Probezeit von beiden Parteien jederzeit gekündigt werden. Art. 46 StPG betreffend die missbräuchliche Kündigung bleibt ausdrücklich vorbehalten.

E. 6.2

Gestützt auf Art. 31 Abs. 2 StPG muss die Anstellungsbehörde demnach keine besonderen Gründe für die Kündigung vorbringen, wie dies bei der ordentlichen Kündigung der Fall ist, da der Gesetzgeber den Mitarbeitenden für die Dauer der Probezeit nicht den gleichen Kündigungsschutz einräumen wollte wie bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit (Urteile KG FR 601 2017 7 vom 31. Januar 2017 E. 2b mit Verweis auf 601 2016 241 vom 29. Juni 2017; 601 2012 15 vom 23. August 2012). Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers kommen damit die Bestimmungen des StPG zur ordentlichen Kündigung und namentlich Art. 38 Abs. 1 StPG, wonach die Anstellungsbehörde die

Kündigung (nur dann) ausspricht, wenn der Mitarbeiter die Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeit oder aufgrund des Verhaltens nicht mehr erfüllt, nicht zur Anwendung. So dient nämlich die Probezeit insbesondere dazu, dass sich die Parteien kennenlernen, was zur Schaffung eines Vertrauensverhältnisses notwendig ist. Sie erlaubt den Parteien abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen (vgl. dazu BGE 144 III 152 E. 4.2). Den Entscheid über eine langfristige Bindung können die Parteien aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse grundsätzlich frei treffen. Diese Zweckbestimmung führt dazu, dass der Kündigung während der Probezeit zwangsläufig ein willkürliches Element anhaftet, das für sich alleine jedoch noch keinen Rechtsmissbrauch begründet. Gemäss dem Bundesgericht ist es zwar durchaus möglich, dass eine Kündigung während der Probezeit missbräuchlich ist, unter Berücksichtigung des Zwecks der Probezeit ist dies allerdings höchstens in Ausnahmesituationen der Fall. Vor Ablauf der Probezeit können die Parteien nicht darauf vertrauen, dass das Arbeitsverhältnis langfristig Bestand haben wird (vgl. zum Ganzen BGE 134 III 108 E. 7.1.1; Urteile BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.1; 8C_649/2012 vom 14. Dezember 2012 E. 8.2). Da sich der Zweck der Probezeit beim

Kantonsgericht KG Seite 8 von 10 öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nicht von demjenigen des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses unterscheidet, leuchtet nicht ein, weshalb bei Erstem strengere Anforderungen an die missbräuchliche Kündigung während der Probezeit zu stellen wären, als dies gestützt auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung im Privatrecht der Fall ist. Eine missbräuchliche Kündigung ist demnach in der Regel jedenfalls dann ausgeschlossen, wenn sachliche Gründe für die Kündigung während der Probezeit vorliegen. Da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien während der Probezeit naturgemäss noch relativ vage ist, dürfen an diese Gründe im Vergleich zu den besonderen Gründen bei der Kündigung nach deren Ablauf keine zu hohen Anforderungen gestellt werden. Ein Verschulden des Mitarbeiters ist nicht erforderlich. In diesem Sinne genügt es, um einer Kündigung die Missbräuchlichkeit abzusprechen, wenn festgestellt wird, dass es insbesondere aus persönlichen Gründen nicht möglich sein wird, das für die Ausübung der vorgesehenen Funktion absolut notwendige Vertrauensverhältnis herzustellen (vgl. dazu Urteil BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.2; Urteile KG FR 601 2017 7 vom 31. Januar 2017 E. 2b; 601 2016 241 vom 29. Juni 2017; 601 2012 136 vom 29. November 2013 E. 3b, jeweils mit Hinweisen). Gemäss dem Bundesgericht ist die Kündigung eines Probeverhältnisses durch die Verwaltung bereits zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann (vgl. BGE 120 Ib 134 E. 2a, mit Hinweisen; Urteil KG FR 601

E. 6.3

Aus den Akten erhellt, dass am 3. Mai 2022 ein Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten stattgefunden hat. Anlässlich dieses Gesprächs wurde dem Beschwerdeführer gemäss dem Qualifikationsformular deutlich kundgetan, dass er die Voraussetzungen an die Stelle nach Ansicht seines Vorgesetzten nicht erfülle. So bekunde er namentlich Mühe bei der Verwendung der Lehrmittel und den Evaluationen ("[il] rencontre des difficultés d'adaptation dans l'utilisation des moyens d'enseignement et d'évaluation officiels du SEnOF et du CP de B._____". Il dit avoir sous-estimé la charge de travail induite par le changement."). Zudem sei es für ihn schwierig sich durchzusetzen, so dass seine Schüler die erforderliche Disziplin einhielten und er habe sie teilweise nicht

ordnungsgemäss beaufsichtigt ("[II] a de la peine à appliquer et faire appliquer aux élèves les codes de la vie de notre établissement. Par ailleurs, il s'est permis de laisser une classe seule sans surveillance lors du tournoi de basket [...]"). Auch hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Kollegen, der Integration, der Teilnahme an Sitzungen und der Erledigung der administrativen Aufgaben wurden Schwierigkeiten bekundet ("Malgré les proposition de collaboration, [il] peine à tisser des liens constructifs et de confiance avec ces collègues. Il ne dit pas oser demander. Si l'intégration s'est bien passée dans un premier temps, [il] manque régulièrement tout ou partie de réunions fixées à l'avance. [II] a manqué plusieurs messages et délais administratifs"). Zwar wurde das Qualifikationsformular vom Beschwerdeführer nicht unterzeichnet, sondern nur von seinem Vorgesetzten. Selbst wenn er in seiner Beschwerde die erwähnten Probleme bestreitet, ergibt sich aber jedenfalls anhand seiner im Protokoll teilweise wiedergegebenen Antworten ("Il dit avoir sous-estimé la charge de travail induite par le changement. [...] Il ne dit pas oser demander."), dass er mit seiner Arbeit teilweise Mühe bekundete bzw. überfordert war.

E. 6.4

Die in diesem Formular aufgeführten Probleme, welche von seinem Vorgesetzten wahrgenommen wurden, stellen einen sachlichen Grund dar, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer entsprechend dem Zweck der Probezeit zu kündigen, ohne dass dabei (ausnahmsweise) von einem Missbrauch ausgegangen werden müsste (vgl. Urteil BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.2; Urteil KG FR 601 2017 7 vom 31. Januar 2007 E. 4c). Das

Kantonsgericht KG Seite 9 von 10 erforderliche gegenseitige Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien konnte offensichtlich nicht hergestellt bzw. gefestigt werden. Aufgrund der Wahrnehmungen seines Vorgesetzten namentlich anlässlich des Gesprächs vom 3. Mai 2022, und mithin schliesslich der Vorinstanz, erscheint die Kündigung – gestützt auf die Einschätzung, wonach der Beschwerdeführer die Voraussetzungen an seine Stelle nicht erfülle ("laisse à désirer" gemäss den Angaben im Formular) – jedenfalls nicht als missbräuchlich. Dem steht nicht entgegen, dass der Beschwerdeführer gemäss seinen Angaben in der Beschwerde die Situation offenbar anders beurteilt, und dass seine Leistung anlässlich einer ersten Beurteilung vom 26. November 2021, kurz nach Antritt seiner Stelle per Anfang August, noch als zufriedenstellend erachtet worden war. So wurde doch anlässlich der Besprechung vom 3. Mai 2022 auch erörtert, dass sich seine Leistungen verschlechtert haben. Wie erwähnt durfte der Beschwerdeführer vor Ablauf der Probezeit nicht darauf vertrauen, dass das Arbeitsverhältnis weitergeführt wird. 7. 7.1. Der Beschwerdeführer rügt weiter in seiner Beschwerde, dass Art. 17 LPR verletzt worden sei; auch aus diesem Grund erweise sich die Kündigung als ungerechtfertigt. 7.2. Art. 17 LPR steht unter dem Titel "Ordentliche Kündigung". Er sieht vor, dass die Direktion – bevor sie das Dienstverhältnis einer Lehrperson auflöst – die gleichen Stellungnahmen einholt, die für die Anstellung vorgesehen sind. Damit bezieht er sich namentlich auf Art. 10 Abs. 5 LPR, wonach die Schulleitungen der obligatorischen Schulen die ausgewählte Bewerbung mit der Liste der Bewerber dem Schulinspektorat zur Stellungnahme zustellen. Indes handelt es sich vorliegend wie erwähnt um eine Kündigung während der Probezeit, welche auch im StPG systematisch vor der ordentlichen Kündigung geregelt ist (siehe hierzu E. 6.1). Schon aus diesem Grund kann der Beschwerdeführer aus seiner Rüge für das vorliegende Verfahren nichts zu seinen Gunsten ableiten. Ferner ist für die Kündigung während der Probezeit (anders als bei der ordentlichen Kündigung) auch

eine vorgängige ausdrückliche Verwarnung oder ähnliches nicht erforderlich. Überdies wurde der Beschwerdeführer am 3. Mai 2022 (vor der Kündigungsverfügung vom 4. Mai 2022) persönlich angehört; selbst wenn er vorbringt, dass das damalige Gespräch nur wenige Minuten gedauert habe, dass ihm der Vorgesetzte nur "wenige Stichworte" genannt habe und dass auf seine Fragen nicht eingegangen worden sei, wurde damit der Anspruch auf rechtliches Gehör nicht verletzt, zumal nicht ersichtlich wäre, dass dem Beschwerdeführer anlässlich dieses Gesprächs nicht Gelegenheit zur Äusserung gegeben wurde.

E. 08

157 vom 6. März 2009 E. 6a).

E. 8.1

Im Ergebnis ist damit die Beschwerde (601 2022 66) abzuweisen. Die Kündigungsverfügung vom 4. Mai 2022 ist zu bestätigen und dem Beschwerdeführer ist keine Entschädigung zu gewähren.

E. 8.2

Mit dem sofortigen Entscheid in der Sache ist das Gesuch des Beschwerdeführers um Gewährung der aufschiebenden Wirkung (601 2022 67) als gegenstandslos abzuschreiben.

E. 9

Die Gerichtskosten, die auf CHF 2'000.- festgelegt werden, sind dem Verfahrensausgang entsprechend dem Beschwerdeführer aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss zu verrechnen (Art. 134a Abs. 2 VRG; Art. 131 VRG; Art. 1 und 2 des kantonalen Tarifs vom 17. Dezem-

Kantonsgericht KG Seite 10 von 10 ber 1991 der Verfahrenskosten und Entschädigungen in der Verwaltungsjustiz [TarifVJ; SGF 150.12]). Eine Parteientschädigung ist nicht geschuldet (Art. 137 Abs. 1 VRG). Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde (601 2022 66) wird abgewiesen. II. Das Gesuch um Gewährung der aufschiebenden Wirkung (601 2022 67) wird als gegenstandslos abgeschrieben. III. Die Gerichtskosten von CHF 2'000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. IV. Eine Parteientschädigung ist nicht geschuldet. V. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht werden. Gegen die Festsetzung der Höhe der Verfahrenskosten ist innert 30 Tagen die Einsprache an die Behörde, die entschieden hat, zulässig, sofern nur dieser Teil des Entscheides angefochten wird (Art. 148 VRG). Freiburg, 5. November 2022/dgr Die Präsidentin: Die Gerichtsschreiberin-Praktikantin:

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