

FR_GERICHTE 601 2024 151 vom 5. Juni 2025

FR Kantonsgericht, 2025-06-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2024_151

FR: FR_GERICHTE 601 2024 151 du 5 juin 2025

IT: FR_GERICHTE 601 2024 151 del 5 giugno 2025

Regeste

Urteil des I. Verwaltungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 1

Nach Art. 45 Abs. 1 sowie Art. 93 des kantonalen Schulgesetzes vom 9. September 2014 (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

Kantonsgericht KG Seite 4 von 11 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 Bst. a des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungs- rechtspflege [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

Der Beschwerdeführer reichte seine Beschwerde in französischer Sprache ein. Das Urteil erfolgt indes gestützt auf Art. 37 f. VRG in der Sprache des angefochtenen Entscheides, mithin auf Deutsch, zumal der Beschwerdeführer keinen gegenteiligen Antrag gestellt hat.

E. 4

Mit der Beschwerde an das Kantonsgericht können die Verletzung des Rechts einschliesslich Über- schreitung 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 (Bst. a) sowie über die Gewährung einer Leistung, auf die nach der Gesetzgebung kein Rechtsanspruch besteht (Bst. b). Mithin beurteilt das Kantonsgericht auch die vorliegende personalrechtliche Angelegenheit

bezüglich 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; 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).

E. 5.1

Vorliegend hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers mit der Kündigungsverfügung vom 13. November 2024 per 31. Dezember 2024 aufgelöst, wobei sie darauf hingewiesen hat, dass es sich um eine Kündigung während der Probezeit handle. Der Beschwerdeführer bringt in seiner Beschwerde vor, dass bei befristeten Arbeitsverträgen auf eine Probezeit verzichtet werden könne, wenn der Mitarbeiter die betreffende Funktion bereits zuvor ausgeübt habe oder wenn seine Leistungen, sein Verhalten und seine Fähigkeiten mit denen erfahrener Mitarbeiter vergleichbar seien. Vorliegend sei ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen worden und er erfülle die genannten Voraussetzungen. Aus diesem Grund hätte auf die Ansetzung einer Probezeit verzichtet werden müssen. Die Probezeiten seien standardmässig in allen Vertragsvorlagen der Vorinstanz enthalten. Die Vorinstanz habe ihr Ermessen überschritten,

Kantonsgericht KG Seite 5 von 11 indem sie auch im vorliegenden Arbeitsvertrag automatisch eine Probezeit festgelegt habe, ohne die konkreten Umstände des Einzelfalls hinreichend zu prüfen.

E. 5.2

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 "Entscheidung 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. Namentlich gestützt auf diese Bestimmung hat der Staatsrat das kantonale Reglement vom 14. März 2016 für das Lehrpersonal, das der Direktion für Bildung und kulturelle Angelegenheiten untersteht (LPR; SGF 415.0.11) 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 Art. 1 LPR beinhaltet dieses Reglement "besondere und ergänzende Bestimmungen zur Gesetzgebung über das Staatspersonal, zur Gesetzgebung über die obligatorische Schule sowie zur Gesetzgebung über den Mittelschulunterricht für das Lehrpersonal". Nach Art. 14 Abs. 1 Bst. e LPR beträgt die Probezeit bei einer Anstellung von einem Jahr oder mehr oder bei unbefristeter Anstellung sechs Monate. Ebenso sieht Art. 31 Abs. 1 StPG (in genereller Weise) eine Probezeit von sechs Monaten vor. Art. 14 Abs. 4 LPR hält weiter spezifisch betreffend das Lehrpersonal fest, dass die Vorinstanz bei der Anstellung oder während der Probezeit auf einen Teil oder die gesamte Probezeit verzichten kann, sofern die Person die betreffende Funktion bereits früher ausgeübt hat. Ebenso kann die Vorinstanz einer Lehrperson eine Probezeit vorschreiben, wenn sich der Beschäftigungsgrad während der

Anstellung wesentlich erhöht. Art. 31 Abs. 5 StPG sieht vor, dass bei der Anstellung oder während der Probezeit ganz oder teilweise auf diese verzichtet werden kann, und zwar für befristete Verträge, wenn der Mitarbeiter die betreffende Funktion schon vorher ausgeübt hat oder wenn die Leistungen, das Verhalten und die Fähigkeiten mit denen erfahrener Mitarbeiter vergleichbar sind.

E. 5.3

Damit ergibt sich bereits aus der Formulierung von Art. 14 Abs. 4 LPR bzw. Art. 31 Abs. 5 StPG als Kann-Bestimmungen deutlich, dass es sich beim Verzicht auf die Probezeit um eine Möglichkeit der Anstellungsbehörde, nicht aber um eine entsprechende Pflicht handelt. Der Beschwerdeführer hat zwar vor seiner Anstellung für die Primarschule C. _____ bereits im Kanton Freiburg als Lehrperson gearbeitet und ist auch derzeit gestützt auf den Anstellungsvertrag vom 18. September 2023 bzw. den Zusatzvertrag vom 18. bzw. 23. August 2024 noch an der Primarschule B. _____ tätig, dies jedoch lediglich im Umfang von wenigen Wochenstunden (4/26 Wocheneinheiten). Mit dem am 18. bzw. 23. August 2024 unterzeichneten Anstellungsvertrag für die Primarschule C. _____ wurde ihm indes ein Pensum im Umfang von 17.5/26 bzw. 18.5/26 Wocheneinheiten übertragen. Somit wurde er offensichtlich zu einem viel höheren Beschäftigungsgrad angestellt als in B. _____, so dass die Vorinstanz schon aus diesem Grund ohne weiteres berechtigt war, ihm eine neue Probezeit anzusetzen. Zudem handelte es sich bei der Tätigkeit des Beschwerdeführers an der Primarschule in C. _____ um eine neue Anstellung in einem anderen Umfeld, mit einer anderen Schuldirektion und anderen Mitarbeitern, mit denen der Beschwerdeführer zusammenarbeiten muss, so dass die Ansetzung einer Probezeit auch aus diesem Grund durchaus gerechtfertigt war (siehe zu Sinn und Zweck der Probezeit auch nachfolgend E. 7.2). Die Vorinstanz hat seine anderen Tätigkeiten als Lehrperson im Kanton bzw. seine Erfahrung sehr wohl berücksichtigt, indem sie die Probezeit – welche er überdies anlässlich

Kantonsgericht KG Seite 6 von 11 des Vertragsabschlusses nicht beanstandet hatte – zu seinen Gunsten lediglich auf fünf anstatt sechs Monate festlegte.

E. 5.4

Folglich befand sich der Beschwerdeführer am 13. November 2024, als ihm (per 31. Dezember 2024) gekündigt wurde, hinsichtlich seiner Anstellung für die Dauer von einem Jahr ab dem 1. August 2024 an der Primarschule C. _____ noch in der Probezeit. Die streitige Kündigung erweist sich folglich – da das Dienstverhältnis gemäss Art. 31 Abs. 3 StPG ab dem dritten Monat der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden kann – als rechtzeitige Kündigung während der Probezeit.

E. 6

Soweit der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde weiter rügt, dass ihm nicht klagewesen sei, ob von der Kündigung lediglich die Anstellung in C. _____ oder auch jene in B. _____ betroffen sei, ist er auf das Kündigungsschreiben zu verweisen. Selbst wenn es diesbezüglich expliziter formuliert sein könnte, wird aufgrund der Nennung des Anstellungsverhältnisses in C. _____ und der Begründung (insbesondere hinsichtlich der Gespräche und der Schwierigkeiten an dieser Schule; siehe die Ausführungen im Sachverhalt, Bst. B) deutlich, dass lediglich dieses Anstellungsverhältnis, nicht aber jenes in B. _____, gekündigt wurde. Im Übrigen wird eine Kündigung des

Anstellungsverhältnisses in B. _____ auch von der Vorinstanz nicht geltend gemacht.

E. 7.1

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. Präzisierend sieht Art. 14 Abs. 2 LPR vor, dass das Dienstverhältnis während der Probezeit von beiden Seiten per Einschreiben frei aufgelöst werden kann.

E. 7.2

Gestützt auf diese Bestimmungen 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). Damit kommen 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 allein 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

Kantonsgericht KG Seite 7 von 11 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 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 2021 141 vom 28. März 2022 E. 7.3).

E. 8.1

Die Schulleitung hat in ihrem Antrag auf Entlassung, dem die Vorinstanz mit dem angefochtenen Entscheid im Wesentlichen folgte, namentlich festgehalten, dass die Differenzen und Herausforderungen im Verhältnis mit dem Beschwerdeführer ein Ausmass erreicht hätten, welches eine konstruktive und kooperative Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verunmögliche. Insbesondere habe er die Erwartungen hinsichtlich der Planung und Vorbereitung des Unterrichts in Zusammenarbeit mit den Klassenlehrpersonen nicht erfüllt. Er scheine wichtige Informationen nicht eindeutig zu verstehen. Generell sei die Kommunikation zwischen dem Beschwerdeführer und den Mitarbeitern der Schule als schwierig einzustufen, was die Kooperation erheblich beeinträchtige. Der Beschwerdeführer zeige wenig Eigenverantwortung und neige dazu, die Schuld für Probleme auf andere abzuwälzen. Darüber hinaus habe er sich zu wenig mit den individuellen Eigenschaften der Schüler auseinandergesetzt und somit seine Aufgaben als schulischer Heilpädagoge nicht angemessen wahrgenommen. Er habe es unterlassen, individuelle Gespräche mit den Schülern zu führen und in der Klasse abwertende Äusserungen gemacht. Zudem weiche er teilweise von der Unterrichtssprache ab und spreche mit den Schülern auf Albanisch. Des Weiteren sei er dem Schulfest ferngeblieben, obwohl seine Anwesenheit vereinbart gewesen sei, und habe eine obligatorische Weiterbildung nicht besucht.

E. 8.2

Der Beschwerdeführer tritt dieser Begründung mit seiner Beschwerde fundamental entgegen und legt einlässlich seine Sichtweise zum Arbeitsverhältnis dar. Die Situation an der Primarschule C._____, in welcher viele Schüler einen Migrationshintergrund hätten, sei kompliziert. Die Lehrpersonen wechselten häufig und es komme regelmässig zu Ausfällen, er habe sich aber davon nicht abschrecken lassen. Er legt sodann ausführlich dar, dass die Zusammenarbeit mit der Klassenlehrerin, mit der er die Klasse 8H (als Förderlehrer für sieben Schüler mit Lernschwierigkeiten) betreut habe sowie mit seinem Praxiscoach betreffend diese Klasse

Kantonsgericht KG Seite 8 von 11 problemlos bzw. sehr gut verlaufen sei. Auch mit den anderen Lehrpersonen verstehe er sich gut. Für die Klasse 3H arbeite er als schulischer Heilpädagoge und unterrichte Deutsch als Zweitsprache. Einzig mit der Vize-Schuldirektorin F._____, welche ihm als Coach betreffend diese Klasse zur Seite gestellt worden sei, sowie mit der Klassenlehrerin dieser Klasse, G._____, sei das Verhältnis problematisch gewesen. Die Vorwürfe zum allgemeinen Verhalten stammten ausschliesslich von diesen Personen, die ihm feindlich gesinnt seien und würden durch keine Beweise gestützt. Die Vize-Schuldirektorin habe ihm gegenüber mehrfach abwertende und verletzende Äusserungen gemacht. Er habe sich am 9. Oktober 2024 in

gutem Glauben über das respektlose Verhalten von ihr bzw. über die belastende Situation beschwert und um eine Schlichtung gebeten. Aufgrund dieser Situation sei er im Oktober 2024 während mehrerer Wochen arbeitsunfähig gewesen. Er habe jedoch keine Unterstützung von der Schulleitung erhalten. Statt seine Persönlichkeitsrechte zu schützen oder den Konflikt zu klären, habe die Schuldirektorin nur zwölf Tage später ein Kündigungsverfahren gegen ihn eingeleitet. Dies sei offensichtlich eine Vergeltungsmassnahme. Obwohl die Schulleitung die von ihm geäusserten Vorwürfe als unbegründet qualifiziert habe, habe sie den Fall gleichzeitig an eine externe Stelle (Espace Santé Social) zur weiteren Prüfung gemeldet. Dies zeige, dass seine Aussagen nicht unbegründet gewesen seien. Stossend sei auch, dass F._____ bereits zuvor ähnliche Vorwürfe und auch eine Beschwerde von Eltern wegen physischer Intervention erhalten habe und schliesslich von ihrem Posten als Praxiscoach und danach auch als Vize-Schuldirektorin zurückgetreten sei. Trotz angeblicher Leistungsprobleme seien seine Unterrichtseinheiten kurz vor der Kündigung erhöht worden und ihm sei ein wichtiges Projekt zur Betreuung eines Schülers mit speziellen Bedürfnissen anvertraut worden. Dies zeige, dass seine Leistungen geschätzt worden seien. Die Kündigung sei daher widersprüchlich und willkürlich. Die Probleme in der 3H seien G._____ bzw. F._____ zuzuschreiben. Auch habe er entgegen den geäusserten Vorwürfen mit den Schülern nicht albanisch gesprochen. An der fraglichen Schulfeier habe er teilgenommen und sich dort auch engagiert, die streitige Weiterbildung sei in der Schulagenda nicht als verpflichtend eingetragen gewesen und seine Abwesenheit sei nie thematisiert worden. In seiner ausführlichen Stellungnahme vom 31. März 2025 widerspricht er der Sichtweise der Vorinstanz nochmals ausführlich.

E. 8.3

Indes verliert der Beschwerdeführer mit seiner langen Argumentation in der Sache aus den Augen, dass er sich im Zeitpunkt der Kündigung in der Probezeit befand. Wie aufgezeigt, ist nach der Rechtsprechung die Kündigung eines Probeverhältnisses 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, bzw. wenn festgestellt wird, dass es insbesondere aus persönlichen Gründen nicht möglich sein wird, das für die Ausübung der vorgesehenen Funktion absolut notwendige Vertrauensverhältnis herzustellen. Dies war vorliegend offensichtlich der Fall. Auch der Beschwerdeführer bestreitet im Grundsatz nicht, dass es namentlich im Rahmen seiner Tätigkeit für die Klasse 3H zu grösseren Schwierigkeiten gekommen ist. So konnte er insbesondere mit der (ehemaligen) Vize-Schuldirektorin, die gleichzeitig sein Coach war, sowie mit der entsprechenden Klassenlehrerin dieser Klasse kein Vertrauensverhältnis aufbauen, wie sich aus den gegenseitig erhobenen Vorwürfen zeigt. Selbst wenn der Beschwerdeführer geltend macht, dass er sich mit einigen Lehrpersonen bzw. weiteren Mitarbeitern gut verstanden habe, zeigt sich anhand der Akten, dass auch mit weiteren Personen grössere Spannungen bestanden. So bekundeten gemäss dem einschlägigen Protokoll anlässlich des Klärungsgesprächs vom 6. November 2024 namentlich auch zwei Lehrpersonen, mit denen er im Rahmen der 8H zusammenarbeitete, Probleme mit ihm (siehe insbesondere S. 2 des Protokolls: "[Die zwei Lehrpersonen] erzählen von der Zusammenarbeit mit [dem Beschwerdeführer]: Rückmeldung zum Elterngespräch mit Frau P. Suggestive Fragen an [den

Kantonsgericht KG Seite 9 von 11 Schüler] durch [den Beschwerdeführer]. Die Mutter hat im Nachhinein [der erzählenden Lehrperson] mitgeteilt, dass die Situation nicht geklärt sei; Rückmeldung zu den Unterrichtsvorbereitungen, Lernziele, Leistungsnachweise und Korrektur der LN; geplantes Zeitfenster für Besprechungen mit [der erzählenden Lehrperson] wurde nicht genutzt; Kritikpunkte auf wohlwollende Art kommuniziert." Gemäss dem Protokoll akzeptierte der Beschwerdeführer "die Äusserungen nicht, gibt die Schuld den Lehrpersonen oder Frau P. Erklärt die Vorkommnisse als Folge von Fehverhalten der anderen. Stellt fest, dass die Sichtweise der Lehrpersonen falsch sei, nicht stimme. Es habe keine Kritikpunkte gegeben [...]. Auf die detaillierten Bemerkungen von F._____ erklärt [der Beschwerdeführer], dass dies Missverständnisse gewesen seien. Die Kommunikation zwischen ihm und den Lehrpersonen sei immer respektvoll gewesen. Es habe keine lauten Wortwechsel gegeben. Die Lehrpersonen äussern ihr Unverständnis gegenüber den Aussagen [des Beschwerdeführers]. Sie bringen zum Ausdruck, dass die Wahrnehmung der Situation keine gemeinsame Basis findet"). Selbst wenn dieses Protokoll, wie der Beschwerdeführer ausführt, erst einige Wochen nach dem Gespräch angefertigt wurde, ist nicht ersichtlich, dass dessen Grundtenor – nämlich die anhaltende Kritik an der Arbeit des Beschwerdeführers von verschiedenen Seiten – unhaltbar wäre. Weiter zeigen sich die Konflikte selbst in den vom Beschwerdeführer eingereichten Nachrichten auf Teams (siehe beispielhaft den Chatverlauf vom 19. November 2024, in dem sich die Klassenlehrerin der 3H beim Beschwerdeführer über dessen Verhalten beschwerte und ihm kundgab, dass sie der Schuldirektorin mitgeteilt habe, dass sie es sich nicht mehr leisten könne, ihm eine genaue Planung der Unterrichtssequenzen, inklusive Material, zu schicken, und darlegte, dass dies unüblich sei. Das sei ihm dann von der Schuldirektorin mitgeteilt worden. Die Klassenlehrerin führte weiter aus, dass sie über die Reaktion des Beschwerdeführers danach sehr irritiert gewesen sei). Anhand dieser Aktenlage und auch aus den ausführlichen Schilderungen in der Beschwerdeschrift namentlich betreffend F._____ bzw. G._____ zeigt sich insgesamt deutlich, dass es mit der Arbeit des Beschwerdeführers Schwierigkeiten gab und es nicht zu einer befriedigenden Arbeitssituation gekommen ist. Ob er dies verschuldet oder nicht, ist wie erwähnt für eine Kündigung während der Probezeit letztlich irrelevant. Weiter ist das gegenseitige Vertrauen und Funktionieren als Team – zwischen den Co-Lehrpersonen einerseits und der Schuldirektion, der (Vize-)Direktorin bzw. den Coachs andererseits – gerade für den Unterricht von Klassen mit verschiedenen Lehrpersonen zentral. Offensichtlich konnte dieses für die Zusammenarbeit notwendige Vertrauensverhältnis vorliegend nicht geschaffen werden. Selbst wenn der Beschwerdeführer die einzelnen Vorwürfe bzw. Vorkommnisse vehement bestreitet und ausführlich seine eigene Sichtweise der Geschehnisse darlegt bzw. die Schuld den anderen Personen zuschiebt, lag damit ein sachlicher Grund vor, das Arbeitsverhältnis mit ihm entsprechend dem Zweck der Probezeit zu kündigen, ohne dass dabei (ausnahmsweise) von einem Missbrauch auszugehen ist. Der Beschwerdeführer durfte vor Ablauf der Probezeit nicht darauf vertrauen, dass das Arbeitsverhältnis weitergeführt wird. Auch wenn er die Schuld an dieser Situation F._____ bzw. G._____ zuweist, war die Vorinstanz bzw. die Schuldirektion entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers in seiner Beschwerdeschrift nicht verpflichtet, der Situation weiter nachzugehen, wobei daran erinnert wird, dass das Dienstverhältnis gemäss Art. 14 Abs. 2 LPR in der Probezeit von beiden Seiten frei aufgelöst werden kann. Überdies ist dem Beschwerdeführer, soweit er in seiner Beschwerde darauf hinweist, dass sein Vorwurf des Mobbings durch F._____ nicht ernst genommen

worden sei, entgegenzuhalten, dass nicht nur die Situation mit ihr, sondern zahlreiche Faktoren zur Kündigung geführt haben, wie die Vorinstanz in ihrer Stellungnahme vom 30. Januar 2025 darlegte. Weiter führt auch die gemäss seinen Ausführungen sehr positiv verlaufende Tätigkeit an der Schule in B. _____ bzw. seine früheren Tätigkeiten an anderen Schulen nicht zu einer Missbräuchlichkeit der Kündigung während der Probezeit. Soweit der Beschwerdeführer ferner vorbringt, dass die Kündigung übereilt erfolgt

Kantonsgericht KG Seite 10 von 11 sei, ist er daran zu erinnern, dass die Probezeit von fünf Monaten am 31. Dezember 2024 endete und die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende beträgt (vgl. Art. 31 Abs. 3 StPG), und überdies mehrere Gespräche mit ihm stattgefunden hatten (siehe auch noch sogleich, E. 9).

E. 9

Schliesslich 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 namentlich am 23. Oktober 2024, am 6. November 2024 und am

E. 13

November 2024, bevor noch gleichentags die Kündigung ausgesprochen wurde, persönlich angehört. Selbst wenn er vorbringt, dass auf seine Einwände bzw. Kritik an den anderen Mitarbeitern nicht eingegangen worden sei, wurde damit sein Anspruch auf rechtliches Gehör für eine Kündigung während der Probezeit nicht verletzt. 10. Im Ergebnis erweist sich damit die Kündigungsverfügung vom 13. November 2024 als gerechtfertigt. Die Beschwerde ist abzuweisen. Die angefochtene Verfügung vom 13. November 2024 ist zu bestätigen und dem Beschwerdeführer ist keine Entschädigung zu gewähren. Die Anträge des Beschwerdeführers auf Einholung weiterer Beweise, namentlich auf Parteibefragungen bzw. Einvernahme von Zeugen, ist abzuweisen, da dies am feststehenden Ergebnis nichts zu ändern vermöchte (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 134 I 140 E. 5.3). 11. Die Gerichtskosten, die auf CHF 2'500.- 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. Dezember 1991 der Verfahrenskosten und Entschädigungen in der Verwaltungsjustiz [TarifVJ; SGF 150.12]). Eine Parteientschädigung ist nicht geschuldet (Art. 137 Abs. 1 VRG). (Dispositiv auf der nächsten Seite)

Kantonsgericht KG Seite 11 von 11 Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde wird abgewiesen. II. Die Gerichtskosten von CHF 2'500.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. III. Eine Parteientschädigung ist nicht geschuldet. IV. 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. Juni 2025/dgr Die Präsidentin Der Gerichtsschreiber-Praktikant

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