

VS_GERICHTE A1 24 201 vom 2. Dezember 2025

VS Kantonsgericht, 2025-12-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1_24_201

FR: VS_GERICHTE A1 24 201 du 2 décembre 2025

IT: VS_GERICHTE A1 24 201 del 2 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1

Der angefochtene Entscheid des Staatsrats stellt eine letztinstanzliche Verfügung im Sinne von Art. 72 des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege vom 6. Oktober 1976 (VVRG; SGS/VS 172.6) dar, die mangels Ausschlusses in den Art. 74 bis Art. 77 VVRG der Verwaltungsgerichtsbeschwerde unterliegt. Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Entscheids durch diesen berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung, sodass er gemäss Art. 80 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a VVRG zur Beschwerdeführung legitimiert ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist deshalb einzutreten (Art. 80 Abs. 1 lit. b und c i.V.m. Art. 46 und Art. 48 VVRG).

E. 2

Das Gericht hat die Angelegenheit nicht unter allen Gesichtspunkten zu überprüfen, sondern kann sich im Wesentlichen auf die gerügten Punkte beschränken (Art. 48 Abs. 2 i.V.m. Art. 80 Abs. 1 lit. c VVRG). Es können zudem nur Rechtsverletzungen, einschliesslich Überschreitungen oder Missbrauch des Ermessens, sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts geltend gemacht werden. Die Unzweckmässigkeit der Verfügung kann jedoch nur in Fällen, die hier nicht zutreffen (Art. 78 VVRG), überprüft werden.

E. 3.1

Der Beschwerdeführer beantragt als Beweismittel die von ihm eingereichten Urkunden sowie die Edition der amtlichen Akten sowie des Personaldossiers und der Lohnunterlagen.

E. 3.2

Das Recht, Beweise zu beantragen, ist ein Teilgehalt des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 BV) und die Parteien können die Abnahme relevanter Beweise einfordern (BGE 146 IV 218 E. 3.1.1; 145 I 167 E. 4.1). Das Beweisverfahren kann jedoch abgeschlossen werden, ohne damit das rechtliche Gehör zu verletzen, wenn die entscheidende Instanz sich ihre Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung annehmen kann, der rechtsrelevante Sachverhalt würde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert (BGE 150 V 263 E. 6.1; 141 I 60 E. 3.3; ZWR 2009 S. 46 E. 3b; KÖLZ / HÄNER / BERTSCHI / BUNDI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 4. A., 2025, N. 153 und N. 537). Dies trifft u. a. zu, wenn eine Beweisführung über einen rechtlich nicht relevanten Sachverhalt verlangt wird (Art. 80 Abs. 1 lit. d, Art. 56 und Art. 17 Abs. 2 VVRG; BGE 144 II 427 E. 3.1.3).

E. 3.3

Das Kantonsgericht hat die vom Beschwerdeführer hinterlegten Dokumente zu den Akten genommen. Am 16. Oktober 2024 hat der Staatsrat die Akten des Verwaltungsbeschwerdeverfahrens und des DVB eingereicht. Am 4. Dezember 2024 hat der Staatsrat zudem das Personaldossier des Beschwerdeführers hinterlegt. Die Akten enthalten mithin die entscheiderelevanten Sachverhaltselemente und genügen, wie die nachfolgenden Erwägungen zeigen, zur Beurteilung der rechtserheblichen Fragen. Das urteilende Gericht nimmt unter Berücksichtigung der vorliegenden Umstände in antizipierter Beweiswürdigung an, weitere Beweismittel würden nichts an der zu beurteilenden Sach- und Rechtslage ändern. Deshalb wird auf zusätzliche Beweisabnahmen – insbesondere die Edition von Lohnunterlagen – verzichtet.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör. Er habe sich zu den in der Vormeinung der BFO geäußerten Vorwürfen, auf deren Grundlage sein Gesuch abgelehnt worden sei, vor dem Erlass der Verfügung nicht äussern können. Dies stelle eine schwerwiegende und nicht heilbare Gehörsverletzung dar. Zwei der Beschwerden, welche die BFO ihm zur Last lege, seien ihm gar nicht zur Kenntnis gebracht worden und hätten nicht ins Personaldossier aufgenommen werden dürfen, das Recht auf Anhörung gemäss Art. 41 GPOS sei verletzt. Sie seien als Beweismittel unbeachtlich und die Vorinstanz dürfe die Abweisung des Gesuchs nicht darauf stützen. Der Staatsrat habe sich dazu gar nicht geäußert. Er habe die Begründungspflicht verletzt.

E. 4.2

Das DVB entgegnet, der Beschwerdeführer habe zur negativen Vormeinung der BFO vor dem Staatsrat im doppelten Schriftenwechsel und im Gesuch um vorsorgliche Massnahmen Stellung beziehen können. Art. 46 GPOS beziehe sich auf das Recht auf Anhörung im Verfahren betreffend administrative Verantwortlichkeit, nicht auf die Verlängerung des Dienstverhältnisses über das gesetzliche AHV-Alter hinaus, es bestehe keine erhöhte Begründungspflicht. Der Beschwerdeführer habe zu allen Beschwerden, die in der Vormeinung thematisiert worden seien, Stellung beziehen können, abgesehen von der Beschwerde des Ausbildungsbetriebs B _____, da diese erst am 19. Dezember 2023, d. h. zwei Tage vor der Ausstellung der Vormeinung, bei der Schule eingegangen sei. Der Beschwerdeführer habe sich inzwischen mehrmals dazu äussern können, weshalb eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs geheilt worden sei.

- 7 -

E. 4.3.1

Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt er ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, der in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (BGE 150 I 174 E. 4.1; 149 I 153 E. 2.2).

E. 4.3.2

Damit die von einer Verfügung betroffene Person zu den wesentlichen Punkten Stellung nehmen kann, bevor der Entscheid gefällt wird, muss sie vorweg Einsicht in die massgeblichen Akten nehmen können (BGE 132 II 485 E. 3.2). Das Akteneinsichtsrecht bezieht sich auf sämtliche Akten, die für ein Verfahren erstellt oder beigezogen wurden, unabhängig davon, ob die fraglichen Akten aus Sicht der Behörde für den Ausgang des Verfahrens bedeutsam sind (BGE 144 II 427 E. 3.1.1 mit Hinweisen). Vormeinungen von kantonalen Stellen, welche Anträge an die für den Entscheid zuständige Behörde enthalten, gehören zu den Verfahrensakten, in die Akteneinsicht zu gewähren ist (Urteile des Kantonsgerichts A1 22 137 vom 4. Februar 2023 E. 4.4.1 und A1 19 109 vom 13. Dezember 2019 E. 4.3.1).

E. 4.3.3

Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV folgt unter anderem auch die Pflicht der Behörde, ihren Entscheid zu begründen. Dabei muss sie sich nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und muss nicht jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegen, sondern kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass die betroffene Person die Tragweite des Entscheids erkennen und ihn an die höhere Instanz weiterziehen kann. Die Behörde hat die Überlegungen, von denen sie sich hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt, wenigstens kurz zu benennen (vgl. BGE 151 IV 175 E. 3.2.1; 151 IV 18 E. 4.4.4; 150 III 1 E. 4.5; 148 III 30 E. 3.1).

E. 4.4

Der Staatsrat hat dargelegt, die Vorinstanz habe auf die einschlägige gesetzliche Grundlage Art 27 VBOS sowie auf die negative Vormeinung der BFO verwiesen. Die Vorinstanz habe ihrer Begründungspflicht genüge getan. Der Beschwerdeführer habe zum Entscheid der Vorinstanz Stellung nehmen können. Seine Rügen würden Fragen betreffen, bei deren Beurteilung der Staatsrat über volle Kognition verfüge. Eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Vorinstanz sei im Verfahren vor dem

- 8 - Staatsrat geheilt worden. Es handle sich bei Art. 27 Abs. 2 VBOS um eine «Kann»-Bestimmung und auch aus Art. 12d GBOS betreffend die Möglichkeit eines flexiblen Rentenalters könne der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf Verlängerung des Dienstverhältnisses über das Erreichen des gesetzlichen AHV-Alters hinaus ableiten. Aus den Akten gehe hervor, dass die Lektionen des Beschwerdeführers von einer jungen, voll-diplomierten Lehrperson hätten übernommen werden können, welche dadurch ihr Teilpensum auf das Schuljahr 2024/2025 in ein Vollpensum umwandeln könne. Es bestehe daher kein Bedarf, den Beschwerdeführer über das AHV-Alter hinaus zu beschäftigen. Zudem sei die Vormeinung des Direktors der BFO zum Gesuch des Beschwerdeführers negativ gewesen: Lernende und Lehrbetriebe hätten mehrfach den Unterricht des Beschwerdeführers sowie die Art und Weise seiner Klassenführung bemängelt. Trotz mehreren Gesprächen und Unterrichtsbesuchen seien auch in diesem Schuljahr wieder Beschwerden an die Schulleitung herangetragen worden. Die Vorinstanz habe in ihrer Stellungnahme die wichtigsten Punkte für die Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses zusammengefasst: Aufgrund der neuen Bildungsverordnung sei ein angepasstes Stellenprofil gefordert, welchem der Beschwerdeführer nicht mehr entspreche. Die vom Beschwerdeführer behaupteten Informatikkenntnisse seien zu relativieren und die erwähnten

Schulungen seien obligatorische Voraussetzung gewesen, um in den reformierten Klassen seit 2022 überhaupt noch unterrichten zu können. Dem Personaldossier des Beschwerdeführers könne entnommen werden, seine pädagogischen und didaktischen Leistungen hätten in den vergangenen Jahren mehrfach Anlass zu Beschwerden von Lernenden und Lehrbetrieben über seinen Unterricht und seine Klassenführung gegeben. Die Einschätzung der Vorinstanz, wonach die in Art. 27 Abs. 2 VBOS genannten kumulativen Voraussetzungen, insbesondere lit. a und lit. d, nicht erfüllt seien, sei daher nicht zu beanstanden. Es gehe aus den Akten eindeutig hervor, dass der Beschwerdeführer sein Pflichtenheft nicht in allen Bereichen zur Zufriedenheit der BFO erfüllt habe. Daran ändere auch die Verlängerung seiner Anstellung bis zum Ende des Schuljahres 2023/2024 gestützt auf Art. 27 Abs. 1 VBOS nichts, da dafür nicht die Voraussetzungen gemäss Art. 27 Abs. 2 VBOS gelten würden. Das Dienstverhältnis ende gemäss Art. 63 Abs. 1 lit. a GPOS ohne Kündigung mit Erreichen des gesetzlich vorgesehenen AHV-Alters, wobei die Möglichkeit einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bestehe. Es handle sich bei der Verweigerung der Verlängerung aufgrund der Nichterfüllung der in Art. 27 Abs. 2 VBOS statuierten Voraussetzungen nicht um eine Kündigung. Die Rüge, es liege kein besonderer Kündigungsgrund gemäss Art. 58 kGPers vor, sei daher unbegründet. Die Dienstchefin habe bestätigt, in der vom Beschwerdeführer unterrichteten Branche bestehe kein Lehrermangel und die BFO habe argumentiert, weshalb der Beschwerdeführer sein Pflichtenheft nicht zur vollständigen Zufriedenheit erfüllt habe. Es

- 9 - liege weder eine Verletzung des Verhältnismässigkeitsprinzips noch eine willkürliche Anwendung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen vor. Dass die Schule seit der Einführung von Art. 12d GBOS bereits Verlängerungsgesuche von Lehrern gutgeheissen habe, stelle keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots dar, da sachliche Gründe für die Ablehnung des Gesuchs des Beschwerdeführers vorliegen würden. Die Vorinstanz sei entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers nicht in willkürlicher Weise von einer positiven Vormeinung der BFO abgewichen: Wie bereits dargelegt habe die BFO nur betreffend die Verlängerung bis Ende des laufenden Schuljahres 2023/2024 eine positive Vormeinung abgegeben. Die Vormeinung der BFO hinsichtlich einer Verlängerung um ein weiteres Schuljahr sei hingegen negativ gewesen, was der angefochtene Entscheid auch festgehalten habe. Die Vorinstanz habe das Gesuch des Beschwerdeführers um Verlängerung des Dienstverhältnisses über das gesetzliche AHV-Alter hinaus für das Schuljahr 2024/2025 zu Recht abgewiesen.

E. 4.5.1

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Seine Verletzung führt grundsätzlich zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels (BGE 148 IV 22 E. 5.5.2 mit Hinweisen; 142II 218 E. 2.8.1). Eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs kann geheilt werden, wenn ausschliesslich Rechtsfragen streitig sind, welche die Rechtsmittelinstanz mit derselben Kognition beurteilen kann, und dem Beschwerdeführer durch die Heilung kein Nachteil erwächst. Eine Heilung ist selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör möglich, wenn die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem Beschleunigungsgebot nicht zu vereinbaren wären (zum Ganzen BGE 147 IV 340 E. 4.11.3 mit Hinweisen).

E. 4.5.2

Der Beschwerdeführer hat im Verfahren vor dem Staatsrat Kenntnis von der Vormeinung der BFO erhalten und sich mehrmals zum Inhalt dieses Dokuments äussern können (S. 191 ff., S. 249 ff., S. 2821 ff.). Der Staatsrat verfügt bei der Beurteilung der vom Beschwerdeführer aufgeworfenen Rechtsfragen über dieselbe Kognition wie das DVB (Art. 47 VVRG). Der Vorinstanz ist folglich zuzustimmen, dass eine vom DVB begangene Verletzung des Akteneinsichtsrechts im Verwaltungsbeschwerdeverfahren geheilt worden ist.

E. 4.5.3

Die Vorinstanz hat die Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs geprüft und dargelegt, weshalb sie die Auffassung des Beschwerdeführers in diesem Punkt nicht teilt. Sie hat auch ausführlich begründet, weshalb sie die Einschätzung der kantonalen

- 10 - Behörden, wonach der Beschwerdeführer sein Pflichtenheft nicht in allen Bereichen zur Zufriedenheit der BFO erfüllt habe, als rechtmässig beurteilt hat. Der Beschwerdeführer ist in der Lage gewesen, die Tragweite des Entscheids zu erkennen, zumal er diesen beim Kantonsgericht entsprechend begründet angefochten hat. Der Staatsrat ist damit seiner Begründungspflicht hinreichend nachgekommen. Er muss sich nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und muss nicht jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegen (siehe oben E. 4.3.2). Eine allenfalls rechtlich fehlerhafte Begründung stellt keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör dar, dies ist eine Frage des materiellen Rechts (vgl. BGE 141 V 557 E. 3.2.1). Dies gilt insbesondere für die Frage, ob die Vorinstanzen die Abweisung des Gesuchs unter anderem mit den in der Vormeinung der BFO zitierten Beschwerden haben begründen dürfen (siehe unten E. 5.5 ff.).

E. 5.1

Der Beschwerdeführer macht geltend, es bestehe gestützt auf Art. 12d GBOS ein gesetzlicher Anspruch auf Verlängerung des Anstellungsverhältnisses, sofern die Voraussetzungen von Art. 27 VBOS erfüllt seien. Er erfülle diese Voraussetzungen. Die Ausführungen der BFO, seine Stelle könne mit einer jüngeren Lehrkraft besetzt werden, sei Altersdiskriminierung. Er habe sämtliche Schulungen und Kurse besucht, um im reformierten Schulsystem unterrichten und Prüfungen abhalten zu können und habe im Sommer freiwillig Weiterbildungskurse besucht. Es sei widersprüchlich, dass nach Auffassung der BFO seinen pädagogischen und didaktischen Leistungen gegen eine Verlängerung seines Dienstverhältnisses sprechen sollten, nachdem während seiner 34 Jahre dauernden Lehrtätigkeit nie eine Auflösung seines Dienstverhältnisses aufgrund seiner Leistungen thematisiert worden sei. Die Vorwürfe seien ungerechtfertigt und dürfen nicht beigezogen werden, um ihm seine didaktischen und pädagogischen Fähigkeiten abzuspochen. Es sei aufgrund dieser Vorwürfe nie eine administrative Massnahme gegen ihn verhängt worden. Der Direktor der BFO habe eine persönliche Abneigung gegen ihn. Die E-Mail-Nachricht des Direktors vom 21. August 2023 enthalte haltlose Vorwürfe. Dessen Verhalten sei unprofessionell und erwecke starke Zweifel an seiner Objektivität und an der Glaubwürdigkeit der erhobenen Vorwürfe. Das Verfahren des Kantonsgerichts A1 23 36 weise Parallelen auf, auch dort sei eine Lehrperson denunziert worden. Die Verweigerung der Verlängerung des Anstellungsverhältnisses beruhe auf der Vormeinung der BFO, welche eine subjektive Einschätzung des Direktors sei, weshalb der Entscheid willkürlich sei. Die Vorinstanz habe ihr Ermessen missbraucht. Die Rückmeldungen aus

den vom Beschwerdeführer unterrichteten Klassen seien überwiegend positiv. Vereinzelt negative Rückmeldungen seien üblich. Seine Eignung als

- 11 - Lehrperson stehe nicht infrage, er habe sich seit Jahren als kompetent, sehr zuverlässig und auch als belastbar erwiesen. Die Abweisung seines Gesuchs verletze das Verhältnismässigkeitsprinzip und das Willkürverbot. Die BFO handle durch die Abweisung des Gesuchs nicht im öffentlichen Interesse. Die Abweisung des Gesuchs sei angesichts seiner persönlichen und fachlichen Voraussetzungen nicht erforderlich und sei nicht das mildeste Mittel, um das im öffentlichen Interesse liegende Ziel zu gewährleisten. Der Standpunkt der BFO, die Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses würde den Veränderungsprozess im Lehrerkollegium und die Umsetzung der Neuausrichtung hinauszögern, sei verfehlt und willkürlich. Eine Vielzahl der Lehrpersonen habe im alten System unterrichtet. Er unterrichte das zweite Schuljahr nach der neuen Bildungsverordnung und erfülle die Voraussetzungen. Es sei angesichts seiner über 30 Jahre dauernden Tätigkeit an der BFO unverhältnismässig, eine Verlängerung um ein Jahr zu verweigern. Sein finanzielles Interesse überwiege. Es sei zudem widersprüchlich, ihn einerseits als nicht qualifiziert einzustufen und andererseits die Verlängerung des Dienstverhältnisses für das laufende Schuljahr gutzuheissen, weil dies organisatorisch einfacher sei.

E. 5.2

Das DVB entgegnet, es handle sich vorliegend nicht um eine Kündigung, sondern um die Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses über das gesetzliche AHV-Alter hinaus. Es bestehe kein Rechtsanspruch auf Verlängerung und es bedürfe für die Abweisung des Gesuchs keines besonderen Kündigungsgrundes. Das Dienstverhältnis ende gemäss Art. 63 Abs. 1 lit. a GPOS ohne Kündigung am Ende des laufenden Monats, in dem die Lehrperson das gesetzliche AHV-Alter erreicht. Art. 27 Abs. 2 VBOS ermögliche die Verlängerung des Dienstverhältnisses, sofern die Erfordernisse der Dienststelle nicht dagegensprechen würden. Die Dienstchefin habe in ihrem Bericht vom 24. Januar 2024 festgehalten, es bestehe kein Lehrermangel in der vom Beschwerdeführer unterrichteten Branche, welche eine Verlängerung rechtfertigen würden, womit bereits Art. 27 Abs. 2 VBOS nicht erfüllt sei. Zudem seien auch die in Art. 27 Abs. 2 lit. a - bis d VBOS genannten Voraussetzungen nicht erfüllt. Die Behörde verfüge über einen grossen Ermessensspielraum, ähnlich wie bei der Anstellung. Der Beschwerdeführer habe sich für einen einzigen Weiterbildungskurs im Sommer angemeldet. An der obligatorischen Weiterbildung der BFO sei er unentschuldigt abwesend gewesen. Es habe entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers diverse Beschwerden von Klassen und Ausbildungsbetrieben gegeben. Einzelne positive Rückmeldungen von Lernenden würden daran nichts ändern. Reklamationen von gesamten Klassen oder Lehrbetrieben an die Direktion der BFO seien sehr selten. Die Vorwürfe gegenüber dem Direktor der BFO seien

- 12 - erst in der Verwaltungsgerichtsbeschwerde vorgebracht und zuvor nie geäussert worden. Dem Verfahren A1 23 36 habe ein komplett anders gelagerter Sachverhalt zugrunde gelegen und das Kantonsgericht habe den Entscheid geschützt. Es bestehe kein öffentliches Interesse an der Verlängerung des Dienstverhältnisses des Beschwerdeführers, da kein Lehrermangel in dieser Branche bestehe. Es handle sich um ein persönliches bzw. finanzielles Interesse des Beschwerdeführers, dem mangels Bedarfs nicht entsprochen worden sei. Das Verhältnismässigkeitsprinzip sei nicht verletzt. Die Verlängerung bis zum Ende des laufenden Schuljahres unterliege weniger strengen Voraussetzungen und

rechtfertigt sich meistens aus schulorganisatorischen Gründen. Die Rekrutierung von Lehrpersonen sei während des laufenden Schuljahres nicht einfach und es bestehe ein pädagogisches Interesse, dass die Klassen das Schuljahr mit derselben Lehrperson beenden könnten. Die unterschiedlichen Vormeinungen betreffend die Verlängerung bis zum Ende des laufenden Schuljahres und die Verlängerung für ein weiteres Schuljahr sei sachlich begründet und nicht willkürlich.

E. 5.3.1

Das Dienstverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des laufenden Monats, in dem die Lehrperson das gesetzliche AHV-Alter erreicht, das Arbeitsverhältnis kann höchstens bis zum Schuljahresende des Jahres, in dem die Lehrperson das 70. Altersjahr erreicht, verlängert werden, der Staatsrat legt die Ausführungsbestimmungen auf dem Verordnungswege fest (Art. 63 Abs. 1 lit. a GPOS). Der Staat Wallis bietet den Lehrpersonen die Möglichkeit eines flexiblen Rentenalters zwischen 58 und 70 Jahren an (Art. 12d Abs. 1 GBOS). Der Staatsrat kann auf dem Verordnungswege die Ausführungsbestimmungen für die Einführung des flexiblen Rentenalters festlegen (Art. 12d Abs. 2 GBOS). Von dieser Möglichkeit hat der Staatsrat in Art. 27 VBOS Gebrauch gemacht. Gemäss Absatz 1 dieser Bestimmung können die zuständige Behörde und das Personal, welches im Verlaufe des Schuljahres die Altersgrenze der AHV erreicht, vereinbaren, das Dienstverhältnis bis zum Ende des Schuljahres fortzusetzen, wobei der Antrag grundsätzlich zu Beginn des Schuljahres, spätestens jedoch drei Monate vor Erreichen des gesetzlichen AHV-Alters, eingereicht werden muss. Die Anstellungsbehörde kann gemäss Absatz 2 das Dienstverhältnis einer Lehrperson, welche das gesetzliche AHV-Alter erreicht hat, ganz oder teilweise verlängern, sofern die Erfordernisse der Dienststelle nicht dagegensprechen, die Lehrperson darum ersucht und folgende Bedingungen kumulativ erfüllt: Die Lehrperson erfüllt ihr Pflichtenheft in allen Bereichen zur Zufriedenheit (lit. a), die in Art. 12 Abs. 1 GPOS festgelegten Bedingungen sind erfüllt (lit. b), gegen die Lehrperson sind während der letzten fünf Jahre keine administrative

- 13 - Massnahme verhängt worden (lit. c) und die Lehrperson erfüllt die Pflichten gemäss Art. 34 GPOS (lit. d). Das Personal muss spätestens bis zum 1. Mai des Jahres in dem es das gesetzliche AHV-Alter erreicht, um die Verlängerung ersuchen (Abs. 3). Die Verlängerung beträgt ein Verwaltungsjahr. Auf begründetes Gesuch des Personals können weitere Verlängerungen des Dienstverhältnisses von der Dauer eines Verwaltungsjahres vorgesehen werden (Abs. 4).

E. 5.3.2

Ausgangspunkt der Auslegung einer Gesetzesnorm bildet ihr Wortlaut (sprachlich-grammatikalisches Element). Ist dieser nicht klar und sind verschiedene Auslegungen möglich, ist unter Berücksichtigung weiterer Auslegungselemente nach der wahren Tragweite der Norm zu suchen. Dabei zu berücksichtigen sind insbesondere der aus den Gesetzesmaterialien hervorgehende Wille des Gesetzgebers (historisches Element), der Zweck der Norm und die durch diese geschützten Interessen (teleologisches Element), die systematische Stellung der Norm im Gesetz sowie ihr Verhältnis zu anderen Gesetzesvorschriften (systematisches Element). Das Bundesgericht befolgt bei der Auslegung von Gesetzesnormen einen pragmatischen Methodenpluralismus und priorisiert keines der einzelnen Auslegungselemente (BGE 150 II 489 E. 3.2; 147 III 475 E. 2.3.3.1; BGE 147 II 25 E. 3.3; je mit weiteren Hinweisen). Neben dem klaren Wortlaut von Art. 63 Abs. 1 lit. a

GPOS und Art. 27 Abs. 2 VBOS, welche «Kann»-Formulierungen enthalten und die Verlängerung des Dienstverhältnisses vom Bedarf der Arbeitgeberin abhängig machen, zeigen auch die Materialien auf, dass der kantonale Gesetzgeber keinen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf eine Verlängerung des Dienstverhältnisses über das AHV-Alter hinaus statuieren wollte: Die Einführung des flexiblen Rentenalters zwischen dem 58. und dem 70. Altersjahr anlässlich der Strukturreform der PKWAL hat sich gemäss der Botschaft des Staatsrats auf die verschiedenen Personalkategorien (Verwaltung, Lehrpersonal, Magistraten) des Kantons ausgewirkt und zur Anpassung diverser gesetzlicher Grundlagen geführt, u. a. sind das GPOS und das GBOS angepasst worden (Botschaft zum Gesetzesentwurf über die Pensionskasse des Kantons Wallis PKWAL vom 19. September 2018, S. 14 f., abrufbar unter <https://parlement.vs.ch/app/de/search/document/74002>). Eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über das gesetzliche AHV-Rücktrittsalter hinaus ist jeweils nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (vgl. S. 2, 4 und 6 der Botschaft). Die gesetzlichen Bestimmungen statuieren folglich entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers keinen Anspruch auf Verlängerung des Dienstverhältnisses: Die Verlängerung kann gemäss Art. 27 Abs. 2 VBOS gewährt werden, wenn dies den Erfordernissen der

- 14 - Dienststelle nicht entgegensteht und die um Verlängerung ersuchende Lehrperson kumulativ die genannten Bedingungen erfüllt.

E. 5.3.3

Sofern die kantonalen Bestimmungen der Anstellungsbehörde die Möglichkeit überlassen, das Dienstverhältnis über das Rentenalter hinaus zu verlängern, sie jedoch nicht dazu verpflichtet, einem darum ersuchenden Arbeitnehmer die Verlängerung zu gewähren, kommt der Anstellungsbehörde bei ihrer Entscheidung ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Sie muss sich jedoch an die allgemeinen verwaltungsrechtlichen Grundsätze halten, insbesondere das Willkürverbot, und ihre Entscheidung unter Berücksichtigung der Umstände und gestützt auf objektive Gründe fällen sowie die betroffenen öffentlichen und privaten Interessen gegeneinander abwägen (HÄNNI, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. A., 2008, S. 625). Gemäss Art. 5 Abs. 2 BV muss jedes staatliche Handeln verhältnismässig sein, d. h., die von der Behörde gewählte Massnahme muss sich im Hinblick auf das im öffentlichen Interesse angestrebte Ziel geeignet, erforderlich und zumutbar erweisen (BGE 148 II 475 E. 5 mit Hinweis). Nach Art. 9 BV hat jede Person Anspruch, von den staatlichen Organen ohne Willkür behandelt zu werden. Willkür in der Rechtsanwendung liegt dann 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 dem Gerechtigkeitgedanken in stossender Weise zuwiderläuft. Die Schwelle der Willkür kann dabei allerdings nur durch einen qualifizierten Rechtsfehler erreicht werden. Dass eine andere Lösung ebenfalls möglich oder gar zutreffender erscheint, reicht hierfür noch nicht aus. Es hat nicht nur die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar zu sein (zum Ganzen vgl. BGE 146 II 111 E. 5.1.1; 144 II 281 E. 3.6.2; 145 II 32 E. 5.1; 138 I 308 E. 4.3; Kantonsgerichtsurteil A1 15 229 vom 15. Juli 2016 E. 6.3.3). Sieht das Gesetz eine Weiterbeschäftigung des Arbeitgebers über das Rentenalter hinaus vor, so wird dies oft an zusätzliche Anforderungen geknüpft, z. B. Rücksicht auf den Arbeitsmarkt oder anderweitige öffentliche Interessen (HÄNNI, Beendigung öffentlicher Dienstverhältnisse, in: Stellenwechsel und Entlassung, 2. A., 2012, § 8 N. 8.38).

E. 5.4

Die BFO verweist in ihrer Vormeinung vom 21. Dezember 2023 auf die neue Bildungsverordnung, welche bei Neuanstellungen ein angepasstes Anstellungsprofil, insbesondere eine verstärkte Praxiserfahrung verlange. Die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers würde diese Neuausrichtung hinauszögern. Die Dienststelle für Berufsbildung hat in ihrem Bericht vom 24. Januar 2024 zudem hervorgehoben, die Anstellungsbedingungen gemäss Art. 12 Abs. 1 GPOS müssten bei einer Verlängerung des Dienstverhältnisses nach wie vor erfüllt sein. Sie hält weiter fest, die Schulstufe sowie

- 15 - die Branche, in welcher der Beschwerdeführer unterrichtete, seien nicht von einem Personalmangel betroffen, welcher eine Verlängerung rechtfertigen würde. Die Vorinstanz hat im angefochtenen Entscheid diese Argumente aufgenommen und erwogen, in der vom Beschwerdeführer unterrichteten Branche bestehe kein Lehrermangel, die Lektionen des Beschwerdeführers hätten von einer jungen, vollqualifizierten Lehrperson übernommen werden können, welche dadurch im Vollpensum arbeiten könne. Es bestehe daher kein Bedarf, den Beschwerdeführer über das AHV-Alter hinaus zu beschäftigen. Diese Einschätzung steht mit Art. 27 Abs. 2 VBOS in Einklang und ist weder diskriminierend noch willkürlich: Die Berücksichtigung des Arbeitsmarkts liegt entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers im öffentlichen Interesse. Auch das veränderte und verstärkt auf Erfahrung in der Berufspraxis ausgerichtete Anstellungsprofil aufgrund der neuen Bildungsverordnung, welchem der bereits seit dem Jahr 1991 an der BFO tätige Beschwerdeführer (vgl. S. 14) nicht mehr vollständig entspricht, stellt einen objektiven Grund für die Verweigerung der Verlängerung seines Dienstverhältnisses dar. Dass der Beschwerdeführer teilweise nach der neuen Bildungsverordnung unterrichtet und die dazu notwendigen Informatik-Schulungen besucht hat, vermag daran nichts zu ändern. Die Erhöhung der Anstellung einer entsprechend ausgebildeten Person bildet im Übrigen ein Drittinteresse, welches ebenso für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers, der das gesetzliche AHV-Alter erreicht hat, spricht.

E. 5.5.1

Die Vorinstanzen vertreten zudem den Standpunkt, der Beschwerdeführer habe sein Pflichtenheft nicht in allen Bereichen zur Zufriedenheit der BFO erfüllt, weshalb die Bedingungen für die Verlängerung gemäss Art. 27 Abs. 2 VBOS nicht erfüllt seien. Sowohl Lernende als auch Lehrbetriebe hätten sich über seinen Unterricht und die Art und Weise seiner Klassenführung beschwert.

E. 5.5.2

Der Beschwerdeführer ist am 12. Februar 2021 vom damaligen Abteilungsleiter darüber informiert worden, dass Letzterer von mehreren Klassen Klagen, Fragen und Bemerkungen über den Unterricht und die Unterrichtsführung des Beschwerdeführers erhalten habe, welche in einem krassen Widerspruch zur Aussage des Beschwerdeführers stehe, er habe von allen Klassen ein positives Feedback erhalten (S. 4 Dossier Staatsrat, S. 99 Personaldossier). Der Abteilungsleiter nennt diverse von den Lernenden aufgeworfene Punkte, welche in erster Linie kritisieren, der Beschwerdeführer gehe nicht oder nur ungenügend auf Fragen und Verständnisschwierigkeiten der Lernenden ein und schweife vom Unterrichtsstoff ab. Der Beschwerdeführer hat sich am 16. Februar 2021 zu den vom Abteilungsleiter aufgelisteten, beanstandeten Punkten äussern können. Er

- 16 - bestreitet die vorgebrachte Kritik und legt dar, es handle sich seiner Ansicht um Bemerkungen aus einer einzigen Klasse, in welcher viele unentschuldigte Absenzen vorkommen würden, wogegen der Klassenlehrer nicht vorgehe (S. 1 ff., S. 100 ff.).

E. 5.5.3

Aus dem Protokoll des Mitarbeitergesprächs des Beschwerdeführers vom 22. November 2022 geht hervor, dass am 23. September 2022 ein Unterrichtsbesuch durch die Abteilungsleiterin stattgefunden hat (S. 8 ff., S. 108 ff.). Neben positiven Beobachtungen, z. B. die Einhaltung des Lehrplans und das Unterbinden von Störungen, werden auch einige Verbesserungsvorschläge angebracht, insbesondere «keine vom Lernstoff abschweifenden Vorträge» und «Sachverhalte verständlich erklären und mehr individuelle Unterstützung v. a. für schwächere» Lernende.

E. 5.5.4

Am 7. März 2023 hat sich ein Lehrbetrieb an die Abteilungsleiterin gewandt und mitgeteilt, seinen beiden Auszubildenden, deren Noten «nicht so überragenden» seien, hätten mehrfach über mangelnde Hilfestellung des Beschwerdeführers berichtet, welcher der Klassenlehrer der beiden sei (S. 13, S. 114). Der Beschwerdeführer habe nach Aussage der beiden Lernenden keine Zeit, Fragen zu beantworten, da er den Lernstoff durchbringen müsse. Die Klasse und der Klassensprecher hätten erfolglos versucht, mit dem Beschwerdeführer Gespräche zu führen. Die Abteilungsleiterin hat dem Beschwerdeführer am 20. März 2023 anlässlich einer Diskussion über eine Stellvertretung eine Besprechung in Erinnerung gerufen, wonach in der besagten Klasse ein Bedarf nach zusätzlicher Erklärungszeit geäußert worden sei (S. 15, S. 117). Der Beschwerdeführer hat am 27. März 2023 dargelegt, die Lernenden könnten jederzeit Fragen stellen, es bestehe keine Nachfrage. Es handle sich bei der betroffenen Klasse um eine leistungsschwache Klasse (S. 14, S. 118).

E. 5.5.5

Die Abteilungsleiterin hat den Beschwerdeführer am 4. Oktober 2023 informiert, sie habe Beanstandungen betreffend seinen Unterricht erhalten und bitte ihn um eine Stellungnahme dazu (S. 26, S. 125). Die von der Abteilungsleiterin weitergeleitete Kritik bemängelt in erster Linie, der Beschwerdeführer reagiere auf Fragen von Lernenden verärgert oder ignoriere diese bzw. beantworte sie nicht, er erkläre den Unterrichtsstoff zu wenig und schweife vom Unterrichtsthema ab. Der Beschwerdeführer hat geantwortet, die Lernenden könnten jederzeit Fragen stellen, würden dies jedoch wenig oder gar nicht tun (S. 22 ff., S. 126 ff.). Ein Teil der Klasse würde versuchen, von ihrem undisziplinierten Verhalten und fehlendem Engagement abzulenken. Der Klassenlehrer interveniere bei Fehlverhalten nicht. Der Notendurchschnitt der Klasse bei der letzten Wirtschaftsprüfung sei ungenügend, obwohl der Prüfungsstoff bekannt und mehrfach geübt

- 17 - worden sei. Der Durchschnitt der Klasse im Fach Wirtschaft sei bereits im letzten Schuljahr bei seiner Kollegin ungenügend gewesen.

E. 5.5.6

In der Vormeinung der BFO vom 21. Dezember 2023 wird zudem auf eine Beschwerde eines Ausbildungsbetriebs vom 19. Dezember 2023 verwiesen. Diese ist gemäss Aktenlage zwischen der Abteilungsleitung und dem Beschwerdeführer jedoch nicht mehr besprochen worden.

E. 5.5.7

Die Argumentation des Beschwerdeführers, die genannten Beschwerden dürften im Rahmen der Prüfung seines Gesuchs um Verlängerung des Dienstverhältnisses nicht berücksichtigt werden, da deswegen nie eine Auflösung seines Dienstverhältnisses thematisiert oder eine administrative Massnahme verhängt worden sei, geht fehl: Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist weder eine Kündigung bzw. Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen noch eine administrative Massnahme. Die Verlängerung des Dienstverhältnisses beurteilt sich nach Art. 63 Abs. 1 lit. a GPOS und Art. 27 Abs. VBOS. Als zwingende Voraussetzung für die Verlängerung statuiert Art. 27 Abs. 2 lit. a VBOS die Erfüllung des Pflichtenhefts in allen Bereichen zur Zufriedenheit. Das kantonale Pflichtenheft verlangt von Lehrpersonen gemäss Art. 30 Abs. 3 GPOS unter anderem, den Bildungs- und Erziehungsauftrag bei den ihr anvertrauten Schülern oder Lernenden (Schüler) umzusetzen (lit. a), die Entwicklung und das Lernverhalten ihrer Schüler zu erfassen und durch geeignete Massnahmen zu unterstützen sowie sie in ihrer Wahl zu begleiten (lit. b) und eine für die Arbeit in der Schule günstige Atmosphäre zu schaffen (lit. c). Diese Anforderungen sind nicht bereits dann in allen Bereichen zur Zufriedenheit der Arbeitgeberin erfüllt, wenn keine administrative Massnahme ausgesprochen und keine Kündigung in Betracht gezogen worden ist. Die vorgelegten Unterlagen dürfen bei der Entscheidungsfindung durchaus beachtet werden. Eine andere Frage ist jedoch, ob der Betroffene seine Pflichten tatsächlich «nicht zur Zufriedenheit aller» ausgeführt hat. Der Staatsrat hat zur Untermauerung seiner Ansicht diese Kritiken oder Mitteilungen von Drittpersonen beigebracht. Berufsschullehrer sind mit einer Vielzahl von Schülern, Eltern und Betrieben konfrontiert, welche ihrerseits unterschiedliche Bedürfnisse und Massstäbe stellen. Die Wahrscheinlichkeit von Unzufriedenheit erhöht sich, je grösser und komplexer die Gruppe ist, welche vom Lehrer unterrichtet wird. Die allermeisten Lehrpersonen dürften sich über kurz oder lang mit Kritik auseinandersetzen müssen, welche aber nicht in allen Fällen berechtigt oder fundiert ist. Die Beanstandungen sind im vorliegenden Fall relevant:

- 18 -

E. 5.5.8

Die BFO hat sich seit Februar 2021 mehrfach mit Beschwerden über den Unterricht des Beschwerdeführers befassen müssen. Letztgenannter ist (abgesehen von der Beschwerde vom Dezember 2023) von der Abteilungsleitung mit den Vorwürfen konfrontiert worden und hat sich dazu äussern können. Die Abteilungsleitung hat anlässlich eines Unterrichtsbesuchs im September 2022 vom Lernstoff abschweifende Vorträge festgestellt und vom Beschwerdeführer verständliches Erklären von Sachverhalten sowie mehr individuelle Unterstützung insbesondere von schwächeren Lernenden gewünscht. Diese Feststellungen decken sich mit den in den Beschwerden vom Februar 2021, vom März 2023 und vom Oktober 2023 vorgebrachten Hauptkritikpunkten. Gegenüber dem Beschwerdeführer persönlich geäusserte positive Rückmeldungen von anderen Lernenden lassen diese insbesondere von schwächeren Schülern vorgebrachte Kritik nicht unglaubwürdig erscheinen. Aus der mit der Abteilungsleitung geführten Korrespondenz geht hervor, dass der Beschwerdeführer trotz den von der Abteilungsleitung angebrachten Verbesserungsvorschlägen keine Bereitschaft gezeigt hat, etwas an seinem Unterricht zu verändern. Die Einschätzung der BFO, dass der Beschwerdeführer sein Pflichtenheft nicht in allen Bereichen zu ihrer Zufriedenheit erfüllt hat, ist daher sachlich begründet.

E. 5.6

Der Einwand, die Verweigerung der Verlängerung des Anstellungsverhältnisses beruhe einzig auf der subjektiven Einschätzung des Direktors der BFO, welcher eine persönliche Abneigung gegen den Beschwerdeführer habe, geht fehl: Die vom Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang hinterlegte E-Mail-Nachricht des Direktors vom 21. August 2023, welche der Beschwerdeführer als deplatziert bezeichnet (vgl. S. 432, 529 und 546), betrifft nicht den Unterricht des Beschwerdeführers, sondern eine Unstimmigkeit aufgrund eines IT-Problems. Dieser Vorfall wird in der vom Direktor unterzeichneten Vormeinung der BFO vom 21. Dezember 2023 nicht erwähnt. In den Akten finden sich darüber hinaus keine Hinweise auf Probleme auf persönlicher Ebene zwischen dem Beschwerdeführer und dem Direktor. Der Beschwerdeführer hat in Ziffer 3.4 der Verwaltungsbeschwerde an den Staatsrat vom 17. Mai 2024 noch darauf verwiesen, der Schulkollege könne die Situation an der BFO und die vom Beschwerdeführer zu erfüllenden Voraussetzungen für die Verlängerung des Dienstverhältnisses am besten beurteilen (S. 122). Sofern der Beschwerdeführer nun im Rechtsmittelverfahren vor dem Kantonsgericht geltend machen will, der Direktor hätte wegen Befangenheit keine Vormeinung abgeben dürfen, verstösst dies gegen Treu und Glauben: Allfällige Ausstandsgründe müssen nach deren Kenntnisnahme unverzüglich vorgebracht werden, wer sich stillschweigend auf ein Verfahren einlässt, verwirkt den Anspruch auf spätere Anrufung der vermeintlich verletzten Ausstandsbestimmungen (Art. 5 Abs. 3 BV; Art. 10 VVRG;

- 19 - BGE 134 I 20 E. 4.3.1; 132 II 485 E. 4.3 mit Hinweisen). Was der Beschwerdeführer aus dem Verfahren A1 23 36 zu seinen Gunsten ableiten will, erschliesst sich dem Gericht im Übrigen nicht: Diesem Verfahren liegt kein vergleichbarer Sachverhalt zugrunde, umstritten war die Auflösung des Dienstverhältnisses eines Berufsschullehrers aufgrund bleibender Arbeitsunfähigkeit, und das Verhalten des Direktors der BFO ist nicht thematisiert worden (vgl. Kantonsgerichtsurteil A1 23 36 vom 22. September 2023 E. 5 ff.).

E. 5.7

Die Verlängerung des Dienstverhältnisses bis zum Ende des laufenden Schuljahres (Art. 27 Abs. 1 VBOS) unterliegt nicht den Voraussetzungen, welche für die Verlängerung des Dienstverhältnisses für ein weiteres Schuljahr gelten (Art. 27 Abs. 2 VBOS). Es ist daher nicht widersprüchlich, wenn die BFO für die Verlängerung bis zum Ende des Schuljahres aus organisatorischen Gründen eine positive Vormeinung abgibt, die Verlängerung um ein weiteres Schuljahr jedoch aus den bereits erläuterten Gründen ablehnt.

E. 5.8

Zusammenfassend haben die kantonalen Behörden das Gesuch des Beschwerdeführers aus objektiven Gründen abgewiesen: Die in Art. 27 Abs. 2 VBOS statuierten Voraussetzungen für die Verlängerung sind nicht erfüllt, da der Beschwerdeführer sein Pflichtenheft nicht in allen Bereichen zur Zufriedenheit erfüllt hat, dem veränderten Anstellungsprofil nicht mehr vollständig entspricht und seine Branche nicht von einem Lehrermangel betroffen ist. Das DVB hat sein grosses Ermessen, welches ihm bei der Beurteilung von Verlängerungsgesuchen zukommt, rechtmässig ausgeübt und ist nicht in Willkür verfallen. Die Abweisung des Gesuchs des Beschwerdeführers um Verlängerung seines Dienstverhältnisses ist geeignet und erforderlich zur Erreichung der im öffentlichen Interesse angestrebten Ziele; ein milderes Mittel ist nicht ersichtlich und wird vom Beschwerdeführer auch nicht genannt. Die Vorinstanz ist zu Recht zum Ergebnis gelangt, dass die öffentli-

chen Interessen das private finanzielle Interesse des Beschwerdeführers an der Verlängerung seines Dienstverhältnisses überwiegen; die Massnahme erweist sich als zumutbar.

E. 6.1

Der Beschwerdeführer rügt, das Verhalten und Vorgehen der BFO verletze die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 6 Abs. 2 kGPers i.V.m. Art. 328 OR und stelle eine Persönlichkeitsverletzung gemäss Art. 28 ZGB dar. Er sei über eingegangene Beschwerden von Lernenden bzw. Ausbildungsbetrieben nicht informiert und damit nicht konfrontiert worden, was ein Verstoss gegen die Pflicht des Arbeitgebers zum Schutz

- 20 - des Arbeitnehmers gegenüber Dritten darstelle. Die Vorwürfe seien unbegründet. Er werde als didaktisch-pädagogisch inkompetente Lehrperson diskreditiert und in seiner beruflichen Integrität und Ehre herabgesetzt. Ein die Fürsorgepflicht und die Persönlichkeit verletzendes Verhalten könne nicht Grundlage der Ablehnung des Gesuchs um Verlängerung des Dienstverhältnisses bilden. Er habe gestützt auf Art. 28a Abs. 2 ZGB einen Anspruch auf öffentliche Rehabilitation gegenüber seinen Berufskollegen. Ausserdem stehe ihm eine Genugtuung zu. Angemessen sei analog zu den für eine ungerechtfertigte Kündigung geschuldeten Beträgen eine Genugtuung in der Höhe von 12 Monatslöhnen. Alternativ habe die BFO ihn für das Schuljahr 2025/2026 wieder in den Lehrkörper zu integrieren.

E. 6.2

Das DVB erwidert, weder die Schule noch die Dienststelle habe in einer die Persönlichkeitsrechte des Beschwerdeführers verletzenden Weise kommuniziert. Anlässlich der Lehrerkonferenz zum Schuljahresende sei mitgeteilt worden, der Beschwerdeführer gehe in Rente. Es seien keinerlei Informationen zum vorliegenden Verfahren gegenüber Dritten kommuniziert worden, weshalb eine Richtigstellung ausgeschlossen sei. Die Genugtuungsforderung sei unbegründet.

E. 6.3

Gemäss Art. 40 kGPers schützt der Staat die Persönlichkeit, die Gesundheit und die Personendaten seiner Angestellten. Unter anderem trifft er die erforderlichen Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten, für den Gesundheitsschutz sowie für den Schutz der Angestellten gegen Bedrohungen oder Angriffe im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Funktion und bietet seinen Mitarbeitern Unterstützungs-, Hilfs- und Beratungsleistungen an (Art. 40 Abs. 2 lit. b und e kGPers). Der öffentliche Arbeitgeber hat gegenüber den Arbeitnehmenden wie der private Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht analog zu Art. 328 OR (Bundesgerichtsurteile 1C_340/2023 vom 21. März 2024 E. 4.1.1; 8C_775/2021 vom 21. November 2022 E. 4.3, jeweils mit Hinweisen). Die allgemeine Fürsorgepflicht besagt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zuteilwerden zu lassen und dessen berechnete Interessen in guten Treuen zu wahren. Der Umfang dieser Pflicht ist im Einzelfall nach Treu und Glauben festzustellen (Art. 2 Abs. 1 ZGB). In erster Linie ist die allgemeine Fürsorgepflicht eine Unterlassungspflicht. Der Arbeitgeber hat alles zu unterlassen, was die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers schädigen könnten (zum Ganzen PORTMANN / RUDOLPH, Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. A., 2020. N. 1 zu Art. 328 OR). Bei der Annahme von Handlungspflichten, die nicht gesetzlich festgelegt oder verabredet sind, ist Zurückhaltung geboten (PORTMANN / RUDOLPH, a. O., N. 2 zu Art. 328 OR).

E. 6.4

Bei den an die BFO gerichteten Beschwerden von Lernenden und Ausbildungsbe- trieben über den Unterricht des Beschwerdeführers handelt es sich nicht um «Bedrohun- gen oder Angriffe im Zusammenhang mit der Ausübung seiner Funktion» i.S.v. Art. 40 Abs. 2 lit. b kGPers. Der Beschwerdeführer ist - abgesehen von der erst zwei Tage vor der von der BFO verfassten Vormeinung eingegangenen Beschwerde - vom Abteilungs- leiter bzw. der Abteilungsleiterin über die Beschwerden in Kenntnis gesetzt worden und hat sich dazu jeweils geäußert (siehe oben E. 5.5.1 ff.). Es ist nicht ersichtlich und wird vom Beschwerdeführer auch nicht dargelegt, was die BFO zur Wahrung seiner Interes- sen hätte unterlassen oder vorkehren sollen, zumal der Beschwerdeführer nicht um Un- terstützung und Beratung der Abteilungsleitung oder der Direktion bei der Lösung der Unstimmigkeiten gebeten (vgl. Art. 40 Abs. 2 lit. e kGPers), sondern stets den Stand- punkt vertreten hat, es bestünden keine Probleme bzw. diese seien nicht auf seinen Unterricht zurückzuführen.

E. 6.5

Im Übrigen fallen Klagen gegen den Staat auf Schadenersatz oder Genugtuung auf- grund von Persönlichkeitsverletzungen in die Zuständigkeit des Zivilrichters (Art. 4 Abs. 1 und Art. 7 i.V.m. Art. 19 des Gesetzes über die Verantwortlichkeit der öffentlichen Gemeinwesen und ihrer Amtsträger vom 10. Mai 1978 [SGS/VS 170.1]; Art. 84 Abs. 1 lit. a VVRG). Der Beschwerdeführer wird betreffend die Klärung der Frage, ob das Ver- halten des Direktors der BFO oder anderer Amtsträger ihn in seine Persönlichkeit verletzt hat und er Anspruch auf Genugtuung und Veröffentlichung einer Berichtigung der Schule hat, auf die Zivilgerichtsbarkeit verwiesen (vgl. dazu auch die Urteile des Kantonsge- richts A1 19 147 vom 20. März 2020 E. 4.3.2 und A1 17 167 vom 2. Mai 2018 E. 9.2).

E. 6.6

Der Gegenstand des Beschwerdeverfahrens wird durch den angefochtenen Ent- scheid der Vorinstanz bestimmt. Der Streitgegenstand kann sich nicht über das Anfech- tungsobjekt hinaus erstrecken; er kann durch die Anträge der Parteien nur reduziert, aber nicht erweitert oder verändert werden (BGE 151 II 120 E. 5.1; 142 I 155 E. 4.4.2 mit Hinweisen; Bundesgerichtsurteil 1C_530/2022 vom 23. November 2023 E. 1.4). Vor- liegend bildet die Abweisung des Gesuchs um Verlängerung des Dienstverhältnisses des Beschwerdeführers über das gesetzliche AHV-Alter hinaus für das Schuljahr 2024/2025 Streitgegenstand. Auf das Rechtsbegehren betreffend die Integration des Be- schwerdeführers in den Lehrkörper für das Schuljahr 2025/2026 kann nicht eingetreten werden, da dies nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist. Ein solches Vorge- hen wäre im Gesetz ohnehin nicht vorgesehen.

E. 7.1

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots. Er habe ebenso wie seine jüngeren Berufskollegen Anspruch auf eine Beschäftigung. Er erfülle die Voraussetzungen für eine Verlängerung. In der Vergangenheit seien einjährige Ver- längerungen des Dienstverhältnisses wiederholt akzeptiert worden, z. B. beim vormali- gen Abteilungsleiter A _____.

E. 7.2

Das DVB entgegnet, bei anderen Verlängerungsgesuchen seien die Voraussetzungen von Art. 27 VBOS, anders als im Falle des Beschwerdeführers, erfüllt gewesen. Es würden sachliche Gründe für die Ablehnung der Verlängerung vorliegen, daher sei keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots ersichtlich.

E. 7.3

Das verfassungsmässige Gebot der rechtsgleichen Behandlung (Art. 8 Abs. 1 BV) ist sowohl in der Rechtssetzung als auch in der Rechtsanwendung zu berücksichtigen (BGE 148 I 271 E. 2.2 mit Hinweis). Das Rechtsgleichheitsgebot ist verletzt, wenn Gleiches nicht nach Massgabe seiner Gleichheit gleich oder Ungleiches nicht nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird. Dies ist insbesondere der Fall, wenn hinsichtlich einer wesentlichen Tatsache rechtliche Unterscheidungen getroffen werden, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder wenn Unterscheidungen unterlassen werden, die aufgrund der Verhältnisse hätten getroffen werden müssen (BGE 150 II 527 E. 7.2.1 mit Hinweisen).

E. 7.4

Der Beschwerdeführer verkennt, dass die Nichterfüllung der Voraussetzungen von Art. 27 Abs. 2 VBOS für die Verlängerung des Dienstverhältnisses einen vernünftigen Grund für die Abweisung seines Gesuchs darstellt. Er kann keine Gleichbehandlung mit einem Berufskollegen verlangen, welcher die Voraussetzungen erfüllt hat, da die Verhältnisse nicht vergleichbar sind.

E. 8.1

Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde wird abgewiesen. Bei diesem Verfahrensausgang gilt der Beschwerdeführer als unterliegende Partei mit den entsprechenden Folgen für die Kostentragung und für die Zusprechung einer Parteientschädigung.

E. 8.2

Im Beschwerdeverfahren hat in der Regel die unterliegende Partei die Kosten zu tragen (Art. 89 Abs. 1 VVRG). Ausnahmsweise können sie ganz oder teilweise erlassen werden (Art. 89 Abs. 2 VVRG). Vorliegend bestehen keine Gründe, von der Grundregel abzuweichen, weshalb der Beschwerdeführer die Gerichtsgebühr bezahlen muss. Gemäss Art. 3 des Gesetzes betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigungen vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden vom 11. Februar 2009 (GTar; SGS/VS 173.8)

- 23 - setzen sich die Kosten aus den Auslagen der Entscheidbehörde sowie der Gerichtsgebühr zusammen. Die Gerichtsgebühr für Beschwerdeverfahren vor der Öffentlichrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts beträgt in der Regel zwischen Fr. 280.00 und Fr. 5'000.00 (Art. 25 GTar). Aufgrund der Bedeutung des Falles sowie seines Umfangs und Schwierigkeitsgrads wird die Gerichtsgebühr vorliegend auf Fr. 1'500.00 festgesetzt (Art. 13 GTar). Die Kosten werden mit dem vom Beschwerdeführer geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe verrechnet.

E. 8.3

Der Beschwerdeführer hat als unterliegende Partei keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 91 Abs. 1 VVRG e contrario). Den Behörden oder mit öffentlichen Aufgaben betrauten Organisationen, welche obsiegen, darf in der Regel keine Parteient-

schädigung zugesprochen werden (Art. 91 Abs. 3 VVRG). Es besteht vorliegend kein Grund, von dieser Regel abzuweichen.

Demnach erkennt das Kantonsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen. 3. Die Gerichtskosten von Fr. 1'500.00 werden X _____ auferlegt und mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. 4. Das Urteil wird X _____ und dem Staatsrat des Kantons Wallis schriftlich mit- geteilt. Sitten, 2. Dezember 2025

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