

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00079 vom 13. Juli 2023

ZH Verwaltungsgericht, 2023-07-13, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2023.00079](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00079)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00079 du 13 juillet 2023

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00079 del 13 luglio 2023

## Regeste

Kündigung | [Kündigung eines Mittelschullehrers aufgrund unbefriedigenden Verhaltens und sich daraus ergebendem Vertrauensverlust] Die Vorinstanz blieb nach Abschluss des Schriftenwechsels während fast 31 Monaten untätig, was offensichtlich gegen das verfassungsrechtliche Beschleunigungsgebot verstösst (zum Ganzen E. 2). In ihrer Gesamtheit konnte und durfte die Schulkommission aus dem Verhalten des Beschwerdeführers auf ein gestörtes Vertrauensverhältnis schliessen; seine Weiterbeschäftigung hätte dem Interesse an einem gut funktionierenden Schulbetrieb widersprochen (E. 6). Der Beschwerdeführer wurde von seinen Vorgesetzten mehrfach wegen verschiedener Verhaltensweisen abgemahnt. Dennoch hat sein Verhalten weiterhin zu Beschwerden Anlass gegeben. Bereits aus diesem Grund konnte die Schulkommission davon ausgehen, dass eine weitere Bewährungsmöglichkeit ihren Zweck nicht erfüllen konnte. Ohnehin wurde das Anstellungsverhältnis aufgrund des (massiven) Vertrauensverlusts aufgelöst, weshalb keine Bewährungsfrist angesetzt werden musste (E. 7.2). Teilweise Gutheissung. Feststellung der Verletzung des Rechtsverzögerungsverbots.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2023.00079 Urteil der 4. Kammer vom 30. August 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen A, vertreten durch B, Beschwerdeführer, gegen Kanton Zürich, vertreten durch die Kantonsschule C, diese vertreten durch RA D, Beschwerdegegner, und Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Mitbeteiligter, betreffend Kündigung, hat sich ergeben: I. A, geboren 1969, war ab dem 1. September 2012 als Mittelschullehrperson mit besonderen Aufgaben (mbA) für das Fach Englisch an der Kantonsschule C angestellt, zuletzt mit einem zugesicherten Beschäftigungsgrad von 80 %. Mit Verfügung vom 1. November 2019 löste die Kantonsschule C das Anstellungsverhältnis wegen ungenügenden Verhaltens und des dadurch verursachten Vertrauensverlusts per 31. August 2020 auf und stellte A während der Kündigungsfrist frei. II. A liess dagegen am 28. November 2019 Rekurs erheben. Mit Verfügung vom 5. Januar 2023 wies die Bildungsdirektion das Rechtsmittel ab. III. Mit Beschwerde vom 8. Februar 2023 liess A dem Verwaltungsgericht folgende Anträge stellen: "I. Es sei festzustellen, dass im Verfahren R-2019-0229 betreffend Rekurs gegen die Verfügung der Schulkommission der Kantonsschule C vom 1. November 2019 betreffend Entlassung durch den Staat (Verschuldet) von A das Rechtsverzögerungsverbot von der Bildungsdirektion verletzt wurde. II. Der Entscheid der Bildungsdirektion vom 5. Januar 2023 sei aufzuheben. III. Es sei festzustellen, dass die Kündigung missbräuchlich

ist, und dem Rekurrenten sei deshalb eine Entschädigung von 6 Monatslöhnen zuzusprechen. IV. Es sei festzustellen, dass die Schuld des Rekurrenten an der Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses nicht rechtsgenügend erhartet werden konnte, mit der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründet wird. Ihm sei deshalb eine angemessene Abfindung zuzusprechen. Eventualiter: Es sei festzustellen, dass Schulkommission und Schulleitung der Kantonsschule C massgeblich zur Verschärfung des Konflikts und damit zur Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses beitrugen, mit der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründet wird. Dem Rekurrenten sei deshalb eine angemessene Abfindung zuzusprechen. V. Allfällige Gerichtskosten seien wegen der langen Verfahrensdauer/Rechtsverzögerung der Bildungsdirektion aufzuerlegen oder auf die Staatskasse zu nehmen. VI. Dem Beschwerdeführer sei eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen." Die Bildungsdirektion mit Vernehmlassung vom 10. März 2023 und die Kantonsschule C mit Beschwerdeantwort vom 15. März 2023 beantragten je die Abweisung der Beschwerde. Mit separaten Eingaben vom 21. April 2023 liess A zur Beschwerdeantwort sowie zur Vernehmlassung der Bildungsdirektion Stellung nehmen. Am 5. Mai 2023 duplizierte die Kantonsschule C. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Bildungsdirektion über Anordnungen der Schulorgane kantonaler Mittelschulen nach § 39 Abs. 1 des Mittelschulgesetzes vom 13. Juni 1999 (MSG, LS 413.21) und §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Weil auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Der Beschwerdeführer beantragt eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen sowie eine "angemessene Abfindung". Da er den Antrag auf Zusprechung einer Abfindung nicht beschränkt, ist davon auszugehen, dass er unter diesem Titel den Maximalbetrag gemäss § 16g Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) in der bis am 30. September 2022 geltenden Fassung (OS 63, 342) fordert. Der Beschwerdeführer war am Kündigungstermin 51 Jahre alt und wies 20 (volle) Dienstjahre auf; es liegen demnach betreffend Abfindung 13 Monatslöhne im Streit. Insgesamt ist damit von einem Streitwert von rund Fr. 200'000.- auszugehen. Somit fällt die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer (§ 38 Abs. 1 VRG in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 2. 2.1 Der Beschwerdeführer beantragt zunächst, es sei festzustellen, dass die Vorinstanz im Rekursverfahren gegen das Beschleunigungsgebot verstossen habe. 2.2 Die Parteien haben gestützt auf Art. 29 Abs. 1 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) einen verfassungsrechtlichen Anspruch auf Beurteilung innert angemessener Frist. Im Sinn einer Ordnungsvorschrift verpflichtet § 27c Abs. 1 VRG verwaltungsinterne Rekursinstanzen (wie die Bildungsdirektion), über Rekurse innert 60 Tagen seit Abschluss der Sachverhaltsermittlungen zu entscheiden; kann diese Frist nicht eingehalten werden, ist den Parteien unter Angabe der Gründe für die Verzögerung mitzuteilen, wann der Entscheid vorliegt (§ 27c Abs. 2 VRG). Vorliegend blieb die Vorinstanz nach Abschluss des Schriftenwechsels während fast 31 Monaten untätig, was offensichtlich gegen das verfassungsrechtliche Beschleunigungsgebot versties. Daran vermögen die Hinweise auf die "anhaltend hohe Pendenzenlast" und die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsorganisation der Rekursabteilung nichts zu ändern. Denn strukturelle und organisatorische Mängel sowie chronische Überlastung rechtfertigen keine Verfahrensverzögerung (so bereits VGr, 14. Februar 2023, VB.2022.00763, E. 2.2 [ebenfalls den Beschwerdeführer und die Vorinstanz betreffend], auch zum Folgenden). Es liegt vielmehr in der Pflicht der zuständigen Behörden, eine Rechtsmittelinstanz mit den

notwendigen personellen und sachlichen Ressourcen auszustatten, damit auch in Zeiten einer vorübergehenden Überlastung eine angemessene Entscheidungsfrist gewährleistet ist (Bernhard Waldmann, Basler Kommentar 2015, Art. 29 BV N. 28). 2.3 Nach dem Gesagten ist die Verletzung des Beschleunigungsgebots antragsgemäss im Dispositiv festzustellen (vgl. zu den in diesem Zusammenhang beantragten Kosten- und Entschädigungsfolgen hinten, E. 12). 3. Gemäss § 1 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) gilt das Gesetz für die Lehrpersonen an Mittelschulen und Berufsfachschulen, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen. Für die hier interessierenden Fragen (insbesondere zur Rechtmässigkeit einer Kündigung und zu den Folgen einer unrechtmässigen Kündigung) enthalten weder die Mittelschul- und Berufsschullehrerverordnung vom 7. April 1999 (LS 413.111) noch die Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung vom 26. Mai 1999 (LS 413.112) eine Regelung. Somit kommen vorliegend die Bestimmungen des Personalgesetzes und der zugehörigen Verordnungen zu Anwendung (vgl. VGr, 30. März 2023, VB.2022.00612, E. 3.1). Nach den allgemeinen intertemporalrechtlichen Regeln hat das Verwaltungsgericht als Rechtsmittelinstanz das zum Zeitpunkt des erstinstanzlichen Entscheids massgebende materielle Recht anzuwenden (BGE 147 V 278 E. 2.1, 144 II 326 E. 2.1.1, je mit weiteren Hinweisen; VGr, 3. Februar 2022, VB.2021.00688, E. 3). Folglich sind in der vorliegenden Konstellation die personalrechtlichen Vorschriften in der zum Zeitpunkt der Kündigungsverfügung vom 1. November 2019 geltenden Fassung massgebend.

#### **E. 4.1**

Gemäss § 18 Abs. 2 PG darf eine Kündigung nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein und muss sie zudem auf einem zureichenden Grund beruhen. Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 14. Dezember 2012, 8C\_649/2012, E. 8.1, und 25. August 2011, 8C\_594/2010, E. 4.4 mit Hinweisen). Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann unter anderem dann der Fall sein, wenn die angestellte Person mangelhafte Leistungen erbringt oder ihr Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden und Vorgesetzten sich als unbefriedigend erweist (vgl. § 16 Abs. 1 lit. a VVO). Unbefriedigendes Verhalten kann beispielsweise angenommen werden, wenn das Verhalten der arbeitnehmenden Person zu einer Störung der Arbeitsgemeinschaft oder des Betriebsablaufs führt (vgl. BGr, 22. Januar 2019, 8C\_280/2018, E. 3.4 – 19. März 2015, 8C\_647/2014, E. 5.2 – 1. November 2010, 8C\_690/2010, E. 4.2.2 mit Hinweisen), wenn sich diese nicht in den Betrieb einordnen kann oder ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt (VGr, 2. September 2021, VB.2020.00880, E. 4.2 und 18. Februar 2021, VB.2020.00334, E. 3.2). Vorbehalten bleiben stets die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, der Grundsatz von Treu und Glauben sowie das Verhältnismässigkeitsprinzip (VGr, 24. Juni 2020, VB.2019.00342, E. 2.2).

#### **E. 4.2**

Die Beweislast für das Vorliegen sachlich zureichender Gründe für eine Kündigung liegt bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden. Die Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen daher durch eine objektive Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein

gleichwertiges Verfahren belegt sein. Für Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten der angestellten Person ergab sich dies im massgeblichen Zeitpunkt explizit aus § 19 Abs. 2 PG (vgl. auch Marco Donatsch, Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 24; zum Ganzen VGr, 6. Juli 2023, VB.2022.00542, E. 2.3 f. mit Hinweisen).

## **E. 5**

Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

### **E. 5.1**

Am 24. September 2015 wandte sich die Fachschaft Geographie an die Schulleitung der Kantonsschule C und machte diese darauf aufmerksam, dass der Beschwerdeführer mit seinen Schülerinnen und Schülern im Englischunterricht den Film "The Great Global Warming Swindle" angeschaut habe. Gleichzeitig forderte die Fachschaft Geographie die Schulleitung auf, abzuklären, inwieweit der Beschwerdeführer "seine extremen Haltungen zu verschiedensten gesellschaftspolitischen Themen in manipulierender Weise im Unterricht einfließen lässt". Aufgrund dieses Schreibens führten der Rektor der Kantonsschule C, der Konventspräsident und ein Lehrervertreter am 28. Oktober 2015 ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer. Aus der dazu erstellten Aktennotiz geht hervor, dass der Rektor dem Beschwerdeführer mitteilte, dass er dessen Vorgehen äusserst problematisch finde. Dieses sei in Verbindung mit den Aktivitäten auf dessen Youtube-Kanal und dem Verein "E" (ein Verein, der gemäss eigenen Angaben "über politische und gesellschaftliche Themen informiert") zu sehen; aufgrund dieser Internetpräsenz befürchteten gewisse Lehrpersonen eine Indoktrination der Schülerinnen und Schüler. Der Rektor machte ausserdem klar, dass in Zukunft das aktive Thematisieren von Inhalten, die in Verbindung mit der Internetpräsenz im Videoblog und dem Verein "E" stünden, strikte zu unterlassen sei. Der Beschwerdeführer selbst sagte anlässlich des Gesprächs, er empfinde den Brief der Fachschaft Geographie als Einmischung in seinen Unterricht. Aus der Aktennotiz geht überdies hervor, dass der Beschwerdeführer Anfang 2015 im Zusammenhang mit dem Anschlag auf die Büros der Satirezeitschrift "Charlie Hebdo" behauptet haben soll, dieser könnte von westlichen Geheimdiensten inszeniert worden sein. Die im Frühling 2016 durchgeführte ordentliche Mitarbeiterbeurteilung fiel sehr gut aus. Unter dem Titel "Weitere Gesprächspunkte" wurden dabei das Schreiben der Fachschaft Geographie und das Gespräch vom 28. Oktober 2015 erwähnt; der (damalige) Präsident der Schulkommission, der die Beurteilung durchführte, wies den Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang darauf hin, dass eine politische Beeinflussung oder gar Indoktrination der Schülerinnen und Schüler nicht erlaubt sei und bei einem entsprechenden Versuch geahndet werden müsste. Unter "Bemerkungen der Lehrperson" hielt der Beschwerdeführer unter anderem fest, dass bei Einmischung in die Unterrichtsfreiheit, Mobbing, Verleumdung oder Unterstellungen innerhalb des Kollegiums die Schulleitung oder die Schulkommission deeskalierend wirken sollten. Mit E-Mail vom 9. Juni 2016 beanstandete der Beschwerdeführer gegenüber dem Rektor, dass niemand auf das "Mobbing" der Fachschaft Geographie reagiert habe.

### **E. 5.2**

Im November 2017 beschwerten sich Eltern von Schülerinnen und Schülern des Beschwerdeführers schriftlich über dessen Unterricht. Daneben ging bei der Schulleitung mindestens ein Anruf mit ähnlichem Inhalt ein. Aus den Schreiben und der Aktennotiz

gehen insbesondere folgende Vorwürfe hervor: Der Beschwerdeführer äussere sich politisch und verhehle seine extremen Ansichten nicht; er äussere sich frauenfeindlich, sexistisch und rassistisch gegenüber Randgruppen. Auslöser der Rückmeldungen war eine (von ihm nicht bestrittene) Äusserung des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit einer Diskussion über die Organisation "Femen". Dabei sagte er unter anderem: "I would slap this bitch in the face." In der Folge fand am 4. Dezember 2017 ein Gespräch statt, an welchem neben dem Beschwerdeführer, dem Rektor und dem Präsidenten der Schulkommission unter anderem auch der zuständige Schulleiter teilnahm. Im Rahmen desselben wurde dem Beschwerdeführer eine ausserordentliche Mitarbeiterbeurteilung (MAB) angekündigt. Dieser äusserte seine Betroffenheit über die in seinen Augen haltlosen Vorwürfe der Schülerinnen und Schüler bzw. deren Eltern. Mit einem Schreiben vom 8. Januar 2018 gelangte der Beschwerdeführer an die Schulkommission, den Rektor, die Schulleitung und die Lehrervertreter und forderte unter anderem (unter Hinweis auf einen von ihm erstellten Fragenkatalog), dass die Schülerinnen und Schüler, die gemeinsam mit ihren Eltern "diese Aussagen gemacht haben", in Bezug auf ihre Anschuldigungen zur Rede gestellt würden. Die ausserordentliche MAB fand am 1. Februar 2018 statt und wurde vom zuständigen Schulleiter und dem Präsidenten der Schulkommission durchgeführt. Die Gesamtwürdigung fiel dabei genügend aus, wobei der Bereich "Betreuung von Schüler/innen, Elternkontakte, Wirken als Klassenlehrer/in" aufgrund der drei aktenkundigen Vorfälle (Stichworte "Charlie Hebdo", "The Great Global Warming Swindle", "Femen") als ungenügend gewertet wurde. Gleichzeitig wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass weder die Schulleitung noch die Schulkommission gewillt seien, weiterhin "derartige Ausrutscher zu dulden". Der Beschwerdeführer selbst brachte verschiedene Bemerkungen an, wobei er die ausserordentliche MAB als willkürliches, rein der Massregelung und dem Mobbing dienende Massnahme bezeichnete. Im Verlauf des März 2018 tauschten der Beschwerdeführer und der Rektor der Kantonsschule C mehrere E-Mails (unter dem Betreff "Verleumdungs-Affäre") aus, worin Ersterer der Kantonsschule C etwa vorwarf, sich nicht vor ihren Mitarbeiter gestellt zu haben, der offensichtlich mit völlig haltlosen Anschuldigungen eingedeckt werde. Der E-Mail-Verkehr ging in Kopie unter anderem an die Schulkommission. Mit Schreiben vom 25. April 2018 nahm sie zu den Vorwürfen des Beschwerdeführers (Mobbing, Willkür) Stellung und wies diese entschieden zurück. Gleichzeitig teilte die Schulkommission dem Beschwerdeführer mit, dass sie disziplinarische Massnahmen ins Auge fassen werde, sollte er weitere Beschuldigungen gegenüber der Schulkommission äussern. Mit Schreiben vom 21. August 2018 kündigte der Rektor dem Beschwerdeführer die Durchführung einer Mitarbeiterbeurteilung "im HS 2018/19" an. Vom 22. Oktober bis am 21. Dezember 2018 bezog der Beschwerdeführer "Urlaub zum Abbau des Stundenkontokorrents".

### **E. 5.3**

Am 19. Oktober 2018 beschwerten sich Eltern über die Aktivitäten des Beschwerdeführers auf Youtube und seine dort geäusserten Ansichten und verlangten eine Stellungnahme der Schule dazu. Nachdem der Beschwerdeführer diesbezüglich informiert worden war (wobei die Namen der Absender geschwärzt worden waren), verlangte er am 3. Februar 2019 die Offenlegung der Namen. Aus einer "Gesprächsnotiz zum Gespräch mit [dem Beschwerdeführer] vom 3. Juni 2019", an welchem neben dem Rektor auch die Prorektorin der Kantonsschule C teilnahm, geht hervor, dass der Beschwerdeführer den Präsidenten der Schulkommission nicht als integre Person beurteile. Falls der Präsident der Schulkommission nicht mit seinen "Drohungen" (das heisst, den Vorgaben im Rahmen der

ausserordentlichen MAB und den darin angedrohten Konsequenzen) aufhöre, werde der Beschwerdeführer allenfalls auch eigene Erkenntnisse über den Präsidenten der Schulkommission veröffentlichen. Der Rektor der Kantonsschule C wies den Beschwerdeführer darauf hin, dass der Präsident der Schulkommission aufgrund seines Amts dazu befugt sei, seine Leistungen zu beurteilen und auch klare Vorgaben zu machen.

#### **E. 5.4**

Mit Schreiben vom 23. September 2019 (gleichentags persönlich übergeben) lud die Schulkommission den Beschwerdeführer "zu einer schriftlichen Anhörung zu Vorhaltungen der Geschäftsleitung der Schulkommission" ein. Darin heisst es, die vom Beschwerdeführer gegen den Präsidenten der Schulkommission geäusserten Drohungen seien schlicht inakzeptabel. Ausserdem zeigten die Aussagen des Beschwerdeführers im Rahmen von Mitarbeiterbeurteilungen und Gesprächen mit der Schulleitung, in schriftlichen Dokumenten und in von ihm publizierten Beiträgen auf "E.ch", dass er die gesetzlich festgeschriebene Rolle der Schulkommission nicht respektiere. Des Weiteren stellte die Geschäftsleitung der Schulkommission in Aussicht, der Gesamtkommission einen Antrag auf Entlassung des Beschwerdeführers zu stellen. Am Abend des 23. September 2019 schrieb der Beschwerdeführer per E-Mail an die Prorektorin der Kantonsschule C: "Ich danke dir für meine Entlassung". Tags darauf verfasste der Beschwerdeführer eine einzig aus zwei Bibelzitate bestehende E-Mail an die Lehrerinnen und Lehrer der Fachschaft Englisch. Die dadurch ausgelöste Verunsicherung bei Lehrpersonen sowie Mitgliedern der Schulleitung und der Schulkommission führte dazu, dass die Kantonsschule C – nach Rücksprache mit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) – für die Wahlkommissionssitzung vom 25. September 2019 Personenschutzmassnahmen anordnete. Nachdem der Beschwerdeführer am 7. Oktober 2019 Stellung zu den Vorhaltungen der Schulkommission genommen und das MBA dem Verzicht auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist zugestimmt hatte, löste die Kantonsschule C das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 1. November 2019 per Ende August 2020 auf. Zur Begründung führte sie an, das Verhalten des Beschwerdeführers ("Drohungen gegenüber dem Schulkommissionspräsidenten; Respektlosigkeit gegenüber schulischen Gremien; wiederholte Vergreifung im Ton; Vertreten von Meinungen und Haltungen in der Schule, die der allgemeinen Lehrmeinung und teilweise dem Verhaltenskodex der Schule widersprechen; schulinterne Verunsicherung auslösender sowie Unruhe stiftender Mailversand") sei als mangelhaft zu qualifizieren und verunmögliche aufgrund des verursachten Vertrauensverlustes die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses.

#### **E. 6.1**

Die Schulkommission begründet die Kündigung zunächst mit den "Drohungen gegenüber dem Schulkommissionspräsidenten". Dazu geht aus den Akten hervor, dass der Beschwerdeführer anlässlich eines Mitarbeitergesprächs vom 22. Mai 2019 gegenüber der Prorektorin der Kantonsschule C gesagt habe, er würde Inhalte von persönlichen Recherchen zur Verwicklung des Schulkommissionspräsidenten in den Fall F publizieren, falls die Namen der Autorenschaft des Briefs zu seinen Youtube-Aktivitäten nicht offengelegt würden. Die Prorektorin habe diese Aussagen als Drohung aufgefasst, weshalb sie die Schulleitung informiert habe. Am 3. Juni 2019 führte der Beschwerdeführer gegenüber dem Rektor und der Prorektorin der Kantonsschule C aus, er habe die Aussagen zur Verwicklung des Präsidenten der Schulkommission, G, in den Fall F nicht in Verbindung mit der Offenlegung der Autorenschaft des Briefs gemacht. Vielmehr habe ihn

der Präsident der Schulkommission im Rahmen der ausserordentlichen MAB "massiv" gedroht. Er fühle sich in seiner Meinungsäusserungsfreiheit eingeschränkt und habe aufgrund der schlechten Qualifikation lohnmassige Konsequenzen zu tragen gehabt. Die Drohungen des Präsidenten der Schulkommission seien rein ideologisch geprägt und dienten dazu, ihn (den Beschwerdeführer) mundtot zu machen, da seine Meinungen nicht der Ideologie von G und nicht dem politischen Mainstream entsprächen. Weiter geht aus dem Protokoll hervor, dass der Beschwerdeführer zu G recherchiert habe. Er beurteile diesen aufgrund seiner Recherchen zum Fall F nicht als integre Person und er lasse sich von einer solchen Person nicht drohen. Falls diese Drohungen nicht aufhörten, werde er allenfalls auch Erkenntnisse aus seiner Recherche veröffentlichen. Am 7. Juni 2019 begab sich der Beschwerdeführer ins Büro des Rektors und erläuterte, dass er anlässlich des Gesprächs vom 3. Juni 2019 sehr aufgebracht gewesen sei; seine Aussagen seien dem Ärger geschuldet gewesen. Er werde "den Fall" nicht an die grosse Glocke hängen. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs brachte der Beschwerdeführer zum Vorwurf der Drohungen vor, es sei "schlicht absurd, dem Präsidenten der Schulkommission mit der Veröffentlichung bereits öffentlicher, weit herum bekannter Informationen drohen zu wollen". Es sei nur schwer vorstellbar, mit der Enthüllung bereits bekannten Wissens jemanden in Angst oder Schrecken versetzen zu können, wie es in Art. 180 StGB heisse. Solche Drohungen seien keine Drohungen. In seiner Beschwerde bringt der Beschwerdeführer sodann vor, er habe "stets unmissverständlich bestritten, am 22. Mai 2019 eine Drohung ausgesprochen zu haben". In seiner Stellungnahme im Rahmen des rechtlichen Gehörs bestritt er eine solche jedoch nicht bzw. brachte er lediglich vor, es sei absurd, mit öffentlichen Informationen drohen zu wollen. Ebendort führte er ausserdem an, er habe sich gegenüber der Prorektorin dazu hinreissen lassen, sein "zunehmendes Malaise allzu offen zu thematisieren". Er sei auch überzeugt gewesen, sie hätte ihm Vertraulichkeit zugesichert. Die ihm vorgeworfenen Äusserungen stritt er selbst also gar nicht ab. Auch aus den Angaben gegenüber dem Rektor der Kantonsschule C am 7. Juni 2019 ist zu schliessen, dass er die Aussagen am 3. Juni 2019 auch tatsächlich so gemacht hat, wie sie aus dem dazu erstellten Gesprächsprotokoll hervorgehen, wobei der Zusammenhang zur Offenlegung der Autorenschaft des Beschwerdeschreibens offenbleiben kann. Indem der Beschwerdeführer gegenüber dem Rektor und der Prorektorin sein Vorhaben äusserte, (eigene) Recherchen im Zusammenhang mit dem Fall F zu veröffentlichen, um sich dadurch gesetzlich vorgesehenen personalrechtlichen Massnahmen entziehen zu können, hat er aufgezeigt, dass er nicht mehr zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Präsidenten der Schulkommission bereit war. Ob die vom Beschwerdeführer gemachten Äusserungen strafrechtlich relevant sind, ist vor diesem Hintergrund nicht von Bedeutung (vgl. VGr, 18. August 2004, PB.2004.00008, E. 2.3.4). Ebenso ist nicht wesentlich, inwiefern gewisse Informationen bereits weit herum bekannt waren, wie der Beschwerdeführer im Rahmen seiner Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 geltend macht. Denn gegenüber der Schulleitung der Kantonsschule C erwähnte er jeweils nicht näher spezifizierte, eigene Recherchen (dass das Gesprächsprotokoll diesbezüglich unzutreffend wäre, behauptet der Beschwerdeführer nicht). Schliesslich kann der Beschwerdeführer aus seiner "Entschuldigung" vom 7. Juni 2019 gegenüber dem Rektor nichts zu seinen Gunsten ableiten, zumal er davor im Rahmen zweier Gespräche mit Mitgliedern der Schulleitung seine Haltung klar zum Ausdruck gebracht hatte. Die hinreichend nachgewiesenen Drohungen gegenüber dem Präsidenten der Schulkommission sind sodann im Zusammenhang mit den weiteren im Kündigungsbeschluss erwähnten Gründen zu sehen.

Mit Blick auf die dem Beschwerdeführer vorgehaltene "Respektlosigkeit" bzw. "Vergreifung im Ton" sticht etwa der Traktandumsantrag des Beschwerdeführers an den Gesamtkonvent der Kantonsschule C vom 5. Juli 2019 hervor. Dort schrieb er unter anderem: "Wollen wir wirklich, dass Fachschaften den Präsidenten der Schulkommission als Zensurinstanz auf den Plan rufen, damit jener den Abweichlern droht und sie lohnwirksam sanktioniert?". Ebenso zeigte sich der Beschwerdeführer gegenüber seinen Vorgesetzten im Rahmen verschiedener Vorkommnisse uneinsichtig bzw. bezichtigte die "Gegenseite" (Fachschaft Geographie, Eltern von Schülerinnen und Schülern, Präsident der Schulkommission, Schulleitung etc.) des Mobbings oder der Verleumdung (vgl. vorn, E. 5.2). Schliesslich ist auch das Verhalten des Beschwerdeführers zu berücksichtigen, nachdem ihm die Kündigung in Aussicht gestellt worden war: Noch am selben Tag "bedankte" er sich bei der Prorektorin für seine Entlassung und schrieb tags darauf eine einzig aus zwei Bibelzitate bestehende E-Mail an die gesamte Fachschaft Englisch, was bei mehreren Lehrpersonen für Verunsicherung sorgte (vgl. vorn, E. 5.4 Abs. 2).

## **E. 6.2**

In ihrer Gesamtheit konnte und durfte die Schulkommission aus den dargestellten Verhaltensweisen des Beschwerdeführers auf ein gestörtes Vertrauensverhältnis schliessen; seine Weiterbeschäftigung hätte dem Interesse an einem gut funktionierenden Schulbetrieb widersprochen. Die Schulkommission brachte diesen Umstand durch die Freistellung des Beschwerdeführers während der Kündigungsfrist denn auch klar zum Ausdruck ("Aufgrund des massiven Vertrauensverlusts und zur Wiederherstellung des reibungslosen Betriebs der Schule sowie zur Beruhigung des Arbeitsklimas ist er [der Beschwerdeführer] sofort freizustellen").

## **E. 7**

Was der Beschwerdeführer vorbringt, ändert nichts an diesem Ergebnis.

### **E. 7.1.1**

Er rügt zunächst, es hätte im Januar/Februar 2019 eine zweite ausserordentliche MAB durchgeführt werden müssen, um damit "den Vorfall Femen-Äusserungen personalrechtlich abzuschliessen". In diesem Zusammenhang beruft er sich auf den Vertrauensschutz, zumal der Schulleiter anlässlich des Gesprächs vom 4. Dezember 2017 in Anwesenheit (unter anderem) des Präsidenten der Schulkommission gesagt habe, dass "der Vorfall personalrechtlich abgeschlossen" sei, falls der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin sich (während der Probezeit) verbessere.

### **E. 7.1.2**

Der in Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV verankerte Grundsatz von Treu und Glauben gebietet ein loyales und vertrauenswürdigen Verhalten im Rechtsverkehr. Im Verwaltungsrecht wirkt er sich sowohl in der Form des Vertrauensschutzes als auch in derjenigen des Verbots widersprüchlichen Verhaltens aus (VGr, 14. Dezember 2020, VB.2020.00546, E. 4.2 mit Hinweisen).

### **E. 7.1.3**

Vorliegend ist nicht ersichtlich, inwiefern die Voraussetzungen für eine Berufung auf den Vertrauensschutz erfüllt sein sollen (vgl. dazu BGE 143 V 95 E. 3.6.2). Ohnehin stand die grundsätzliche Aussage des Schulleiters betreffend Abschluss des personalrechtlichen Vorfalls unter der Bedingung, dass sich der oder die Mitarbeitende verbessere. Wie aus dem

Sachverhalt erhellt, hat sich das Verhalten des Beschwerdeführers zwischen dem 1. Februar 2018 (Durchführung der ausserordentlichen MAB) und der Kündigung aber nicht verbessert bzw. gab es in anderem Zusammenhang weiterhin Anlass zu Beanstandungen. Vor diesem Hintergrund ist auch kein treuwidriges Verhalten der Kantonsschule C bzw. der Schulleitung auszumachen.

## **E. 7.2**

Sodann macht der Beschwerdeführer geltend, seine Entlassung sei ohne Mitarbeiterbeurteilung und ohne Administrativuntersuchung ausgesprochen worden, was gemäss § 19 Abs. 2 PG unzulässig sei.

### **E. 7.2.1**

Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung wegen mangelhafter Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein (§ 19 Abs. 1 Satz 1 PG; OS 60, 517). Die Pflicht zur Einräumung einer Bewährungsmöglichkeit ist Ausfluss des Willkürverbots und des Verhältnismässigkeitsprinzips (vgl. VGr, 28. Oktober 2021, VB.2021.00258, E. 4.2.1). Von der Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann (§ 19 Abs. 1 Satz 2 PG; vgl. VGr, 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 5.1 Abs. 3 mit Hinweisen). Sofern die Kündigung aufgrund fehlenden Vertrauens ausgesprochen wird, kann auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist verzichtet werden. Dies jedoch nur, soweit damit die Schutzvorschriften der Kündigung in Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten am Arbeitsplatz nicht umgangen werden (VGr, 30. März 2023, VB.2022.00612, E. 8.4.1 Abs. 2, und 28. Oktober 2021, VB.2021.00258, E. 4.2, je mit Hinweisen).

### **E. 7.2.2**

Der Beschwerdeführer wurde von seinen Vorgesetzten mehrfach wegen verschiedener Verhaltensweisen (während und ausserhalb des Unterrichts) abgemahnt. Dennoch hat sein Verhalten weiterhin, wenn auch in anderen Konstellationen, zu Beschwerden Anlass gegeben. Bereits aus diesem Grund konnte und durfte die Schulkommission davon ausgehen, dass eine weitere Bewährungsmöglichkeit ihren Zweck nicht erfüllen konnte. Ohnehin wurde das Anstellungsverhältnis aber aufgrund des (massiven) Vertrauensverlusts aufgelöst (vorn, E. 6.1); folglich musste auch deshalb keine Bewährungsfrist angesetzt werden. Durch ihr Vorgehen umging die Kantonsschule C sodann auch die personalrechtlichen Schutzvorschriften nicht, zumal dem Beschwerdeführer im Rahmen verschiedener Gespräche und insbesondere der ausserordentlichen MAB vom 1. Februar 2018 aufgezeigt worden war, inwiefern er sein Verhalten ändern muss. Der Beschwerdeführer war jedoch uneinsichtig und bezeichnete die gegen ihn ergriffenen personalrechtlichen Massnahmen in der Folge mehrfach als willkürlich und als Mobbing. Schliesslich ist die Drohung gegenüber dem Präsidenten der Schulkommission hinreichend belegt, weshalb es keiner (ausserordentlichen) MAB bedurfte. Es braucht somit nicht weiter vertieft zu werden, ob die Vorinstanz in den Gesprächen vom 3. und 7. Juni 2019 zu Recht ein einer Mitarbeiterbeurteilung gleichwertiges Verfahren erblickte. Sodann gehen auch die Rügen des Beschwerdeführers unter dem Titel "Fehlende Kündigungsandrohung" fehl. Bereits im Rahmen der ausserordentlichen MAB am 1. Februar 2018 wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass weitere "Ausrutscher" seinerseits nicht toleriert würden. Kurz darauf, am 25. April 2018, schrieb die Schulkommission dem Beschwerdeführer, dass

sie disziplinarische Massnahmen ins Auge fassen werde, sollte er weitere Beschuldigungen ihr gegenüber äussern. Einer zusätzlichen (offiziell als solche bezeichneten) Kündigungsandrohung bedurfte es somit nicht. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass in den Rahmenbedingungen der Bildungsdirektion für die Mitarbeiterbeurteilung von Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen vom 6. Dezember 2002 in Abschnitt D, Ziff. 5.6, eine Kündigungsandrohung vorgesehen ist. Inhaltlich behandeln die Rahmenbedingungen dort die Entlassung aufgrund der Qualifikation "ungenügend", weshalb sie hier von vornherein nicht einschlägig sind. Es kommt hinzu, dass die Rahmenbedingungen als Dienstanweisung im Aussenverhältnis keinen (direkten) Einfluss auf die Rechtsstellung des Beschwerdeführers zeitigen (vgl. VGr, 9. Juni 2021, VB.2020.00392, E. 5.6 mit Hinweisen).

### **E. 7.3**

Des Weiteren moniert der Beschwerdeführer, der vom MBA genehmigte Verzicht auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist sei unzulässig gewesen; insbesondere habe sich das MBA nicht zu den Gründen geäussert, welche vorliegend den Verzicht auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist gerechtfertigt haben sollen. Wie sich aus den vorangehenden Erwägungen ergibt, war die Schulkommission berechtigt, dem Beschwerdeführer aufgrund des Vertrauensverlustes zu kündigen. Somit war das formelle Ansetzen einer Bewährungsfrist nicht nötig, weshalb auch keine Genehmigung des Verzichts darauf notwendig war. Auf die diesbezüglichen Ausführungen des Beschwerdeführers ist vor diesem Hintergrund nicht weiter einzugehen.

### **E. 7.4**

Unter dem Titel "Untersuchungen zu den ausserschulischen Meinungsäusserungen" moniert der Beschwerdeführer insbesondere, das MBA habe eine Administrativuntersuchung gegen ihn geführt, ohne ihn darüber in Kenntnis zu setzen; überdies habe kein belastbarer Anfangsverdacht bestanden, um seine ausserschulischen Meinungsäusserungen "aufwändig und systematisch zu untersuchen". Wie es sich damit verhält, braucht hier nicht abschliessend beurteilt zu werden, zumal die Schulkommission im Rahmen der Kündigung nicht auf die Abschriften der Youtube-Videos des Beschwerdeführers abstellte bzw. diese nicht zur Begründung derselben beizog (anders noch die "Einladung zu einer schriftlichen Anhörung..."); die diesbezüglichen Rügen des Beschwerdeführers gehen an der Sache vorbei. Zudem weist die Kantonsschule C zu Recht darauf hin, dass sowohl Schülerinnen und Schüler als auch Eltern von den Videos des Beschwerdeführers Kenntnis hatten und die Schulleitung mit Blick auf mögliche Reputationsschäden Abklärungen dazu zu treffen hatte. Eine Administrativuntersuchung ist darin jedoch nicht zu erblicken.

### **E. 8.1**

Schliesslich rügt der Beschwerdeführer, das rechtliche Gehör sei ihm lediglich pro forma gewährt worden.

### **E. 8.2**

Voraussetzung des Äusserungsrechts als Ausfluss des rechtlichen Gehörs gemäss Art. 29 Abs. 2 BV sind genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf, was auf das Recht hinausläuft, in geeigneter Weise über die entscheidungswesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg orientiert zu werden. Entscheidend ist, ob der betroffenen Person ermöglicht wurde, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen (BGE 144 I 11 E. 5.3; BGr, 2. September 2009, 8C\_158/2009, E. 5.2; VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00469, E. 8.2.2 ).

### **E. 8.3**

Die (dreiköpfige) Geschäftsleitung der Schulkommission gewährte dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 23. September 2019 das rechtliche Gehör zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen und ihrer Absicht, der Gesamtkommission seine Entlassung zu beantragen. Der Beschwerdeführer nahm am 7. Oktober 2019 ausführlich Stellung. Am 1. November 2019 beschloss die Schulkommission die Auflösung des Anstellungsverhältnisses, wobei sie auf die Stellungnahme des Beschwerdeführers einging und diese würdigte. Die insgesamt 17 Mitglieder der Schulkommission beschlossen demnach nach Kenntnisnahme und unter Miteinbezug der Stellungnahme des Beschwerdeführers über dessen Entlassung. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist nicht ersichtlich. Die vom Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang (sinngemäss) geltend gemachte Gehörsverletzung durch die Vorinstanz ist sodann nicht ersichtlich. Vielmehr hat sie sich zulässigerweise auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränkt (vgl. hierzu statt vieler BGE 136 I 229 E. 5.2 mit Hinweisen).

### **E. 9**

Zusammengefasst erweist sich die Kündigung als recht- und verhältnismässig. Ein Entschädigungsanspruch kommt dem Beschwerdeführer somit nicht zu (vgl. § 18 Abs. 3 Satz 1 PG).

### **E. 10**

Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 PG haben Angestellte ab dem Alter von 35 Jahren Anspruch auf eine Abfindung, wenn das Anstellungsverhältnis nach wenigstens fünf Dienstjahren auf Veranlassung des Kantons sowie ohne ihr Verschulden aufgelöst wurde. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist die Auflösung des Dienstverhältnisses dann unverschuldet, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von dem oder der Angestellten zu vertreten sind (VGr, 28. Januar 2022, VB.2021.00479, E. 5.1, und 15. April 2021, VB.2020.00752, E. 5.1). Der Beschwerdeführer hat die Kündigung durch sein Verhalten selbst verschuldet. Damit kommt ihm kein Abfindungsanspruch zu. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den Ausführungen des Beschwerdeführers zu seinem Eventualantrag. Darin greift er zahlreiche Rügen seiner Beschwerde erneut auf und versucht daraus abzuleiten, dass die Schulkommission und die Schulleitung das hauptsächliche Verschulden am Vertrauensverlust tragen. Damit verfängt er aber nicht. Insbesondere muss sich der Beschwerdeführer vorhalten lassen, dass er auf berechnete personalrechtliche Massnahmen mehrfach mit Vorwürfen des Mobbing oder der Verleumdung reagierte und sich überdies zu Drohungen gegenüber dem Präsidenten der Schulkommission hinreissen liess. Ohnehin gehen seine Hinweise auf den Verhaltenskodex und die in diesem Zusammenhang gerügte Anonymisierung der Elternbriefe an der Sache vorbei; diese waren im Rahmen eines anderen Rechtsmittelverfahrens Prozessgegenstand. Die Bildungsdirektion wies den diesbezüglichen Rekurs des Beschwerdeführers mit Entscheid vom 6. Januar 2023 ab.

### **E. 11**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und festzustellen, dass die Bildungsdirektion im Rekursverfahren R-2019-0229 das Rechtsverzögerungsverbot verletzt hat. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

### **E. 12.1**

Weil der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt, ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 VRG).

### **E. 12.2**

Der Beschwerdeführer beantragt, "wegen der langen Verfahrensdauer/Rechtsverzögerung" seien die Kosten der Vorinstanz aufzuerlegen oder auf die Staatskasse zu nehmen. Ein solches Vorgehen drängt sich vorliegend jedoch nicht auf. Denn die Feststellung der Verletzung des Beschleunigungsgebots im Dispositiv verschafft dem Beschwerdeführer eine hinreichende Wiedergutmachung (vgl. Alain Griffel, in: ders. [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 27c N. 19–21). Sodann hat das Feststellungsbegehren des Beschwerdeführers weder Auswirkungen auf den Streitwert noch ist es mit Blick auf den Verfahrensausgang wesentlich (vgl. VGr, 13. Juli 2023, VK.2022.00002, E. 4). Das teilweise Obsiegen des Beschwerdeführers braucht sich folglich nicht auf die Kostenverteilung auszuwirken. Nach dem Gesagten sind die Gerichtskosten (vollständig) dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG).

### **E. 12.3**

Eine Parteientschädigung ist dem mehrheitlich unterliegenden Beschwerdeführer nicht zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

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