

100.2021.337U  
HER/BDE/SPR

## Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

**Urteil vom 24. Juli 2023**

Verwaltungsrichter Häberli, präsidierendes Mitglied  
Verwaltungsrichterin Herzog, Verwaltungsrichterin Steinmann  
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

**A.** \_\_\_\_\_  
vertreten durch Rechtsanwalt ...  
Beschwerdeführer

gegen

**Kanton Bern**

handelnd durch die Bildungs- und Kulturdirektion, Sulgeneckstrasse 70,  
3005 Bern

Beschwerdegegner

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der  
Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern vom 20. Oktober 2021;  
2020.BKD.54522)



## **Prozessgeschichte:**

### **A.**

A.\_\_\_\_\_ (Jg. 1964) war ab 1. August 2005 als Lehrer an der Berufsfachschule B.\_\_\_\_\_ (...), ehemals Gewerblich-Industrielle Berufsschule B.\_\_\_\_\_, tätig. Mit Verfügung vom 21. April 2015 kündigte der damalige Rektor das Arbeitsverhältnis mit A.\_\_\_\_\_ per 31. Juli 2015 (und stellte fest, dass die Kündigung verschuldet sei). Die hiergegen erhobene Beschwerde wies die Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ; heute: Bildungs- und Kulturdirektion [BKD]) mit Entscheid vom 21. September 2015 ab (unter Aufhebung der Verschuldensfeststellung von Amtes wegen). Gegen den Kündigungsentscheid erhob A.\_\_\_\_\_ Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Kantons Bern, welches die Beschwerde mit Urteil vom 1. Dezember 2016 guthiess und den Kündigungsentscheid aufhob (VGE 2015/316). Dieses Urteil ist unangefochten in Rechtskraft erwachsen.

Mit Verfügung vom 15. Februar 2017 kündigte der damalige Rektor der B.\_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis mit A.\_\_\_\_\_ per 31. Juli 2017 erneut. Die dagegen erhobene Beschwerde hiess die ERZ mit Entscheid vom 15. August 2017 gut und hob die Kündigung auf.

Per 1. Februar 2018 nahm A.\_\_\_\_\_ seine Tätigkeit als Lehrer an der B.\_\_\_\_\_ wieder auf. Mit Verfügung vom 16. Oktober 2020 kündigte der damalige Rektor das Arbeitsverhältnis mit A.\_\_\_\_\_ per 31. Januar 2021 ein drittes Mal.

### **B.**

Gegen diese Verfügung erhob A.\_\_\_\_\_ am 18. November 2020 Beschwerde bei der BKD. Diese wies die Beschwerde mit Entscheid vom 20. Oktober 2021 ab.

## **C.**

Dagegen hat A.\_\_\_\_\_ am 22. November 2021 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit dem Antrag, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und er sei auch nach dem 31. Januar 2021 weiterzubeschäftigen.

Mit Beschwerdeantwort vom 14. Januar 2022 beantragt die BKD namens des Kantons Bern, die Beschwerde sei abzuweisen.

## **Erwägungen:**

### **1.**

**1.1** Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig (vgl. auch Art. 25 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAG; BSG 430.250] i.V.m. Art. 108 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]). Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

**1.2** Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

### **2.**

**2.1** In verfahrensrechtlicher Hinsicht rügt der Beschwerdeführer, dass die Vorinstanz eine Gehörsverletzung verneint habe, obschon die B.\_\_\_\_\_ zur Begründung der Kündigungsverfügung einen nachträglichen Vorfall

berücksichtigt habe, zu welchem er im Rahmen des rechtlichen Gehörs nicht habe Stellung nehmen können.

**2.1.1** Die B. \_\_\_\_\_ stellte dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 19. August 2020 die Kündigung in Aussicht und gewährte ihm hierzu das rechtliche Gehör, welches er mit Eingabe vom 6. Oktober 2020 wahrnahm. In der Kündigungsverfügung vom 16. Oktober 2020 führte die B. \_\_\_\_\_ einen Vorfall (Lektionenabtausch) auf, der sich am 26. August 2020 ereignet hatte, d.h. nach Eröffnung der Gehörsgewährung (Akten BKD, Beschwerdebeilage [BB] 1). Die Vorinstanz hat insoweit eine Gehörsverletzung verneint (angefochtener Entscheid E. 2.1.3). Der Beschwerdeführer macht geltend, es treffe zwar zu, dass er am 28. August 2020 zum fraglichen Vorfall Stellung genommen habe. Die B. \_\_\_\_\_ habe diesen Vorfall jedoch nicht in Zusammenhang mit der in Aussicht genommenen Kündigung gebracht und er habe nicht davon ausgehen können, dass der Vorfall im Kündigungszusammenhang bedeutsam sei. Insoweit liege daher eine Gehörsverletzung vor (vgl. Beschwerde S. 4 f.).

**2.1.2** Das rechtliche Gehör (Art. 29 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1]; Art. 21 ff. VRPG) dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht der Verfahrensbeteiligten beim Erlass von Verfügungen dar, die ihre Rechtsstellung betreffen. Der Anspruch umfasst als Mitwirkungsrecht alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (BGE 144 II 427 E. 3.1, 143 V 71 E. 4.1; BVR 2018 S. 281 E. 3.1). Dazu gehört insbesondere das Recht, sich vor Erlass eines ihre Rechte betreffenden Entscheids zur Sache zu äussern (Art. 21 Abs. 1 VRPG). Im öffentlichen Dienstrecht können nach der Rechtsprechung auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem Gehörsanspruch genügen, sofern der betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 21 N. 19 mit Hinweisen).

**2.1.3** Entscheidend ist, ob der Beschwerdeführer seinen Standpunkt wirksam zur Geltung bringen konnte. Dies war hier der Fall: Er nahm am 28. Au-

gust 2020 zum beanstandeten Lektionenabtausch Stellung. Ungeachtet der Schwere, welche er diesem Vorfall selber beimass, musste er bzw. sein Rechtsanwalt in der konkreten Situation – wenige Tage zuvor war ihm die Kündigung in Aussicht gestellt worden – davon ausgehen, dass der Vorfall in die Kündigungsverfügung einfließen könnte. Die Vorinstanz hat daher eine Gehörsverletzung zu Recht verneint. Im Übrigen stellt der Beschwerdeführer nicht in Abrede, dass diese angebliche Gehörsverletzung vorinstanzlich geheilt werden konnte. Den Anspruch auf Parteikostenersatz leitet er zudem ausschliesslich aus der Verletzung der Aktenführungspflicht ab, die vorinstanzlich anerkannterweise geheilt wurde (vgl. Beschwerde S. 5; E. 2.2 hiernach).

**2.2** Im vorinstanzlichen Beschwerdeverfahren hatte der Beschwerdeführer eine Verletzung der Aktenführungspflicht durch die B.\_\_\_\_\_ gerügt. Insoweit hat die Vorinstanz auf eine Verletzung des rechtlichen Gehörs erkannt und diese in ihrem Verfahren geheilt (angefochtener Entscheid E. 2.1.2 und 2.1.4). Im verwaltungsgerichtlichen Verfahren ist insoweit nur noch streitig, ob der Beschwerdeführer aufgrund dieser Gehörsverletzung Anspruch auf Parteikostenersatz hat (hierzu hinten E. 7).

### **3.**

In der Sache ist strittig, ob die BKD die Kündigung zu Recht bestätigt hat:

**3.1** Das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers an der B.\_\_\_\_\_, einer kantonalen Berufsfachschule, untersteht dem LAG (Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 Bst. g LAG). Anstellungsverhältnisse nach dem LAG können durch die Anstellungsbehörde unter Wahrung einer Frist von drei Monaten aus triftigen Gründen auf das Ende eines Schulsemesters aufgelöst werden (Art. 10 Abs. 1 LAG). Mit dem Erfordernis des triftigen Grundes hat der Gesetzgeber die Auflösung von Anstellungsverhältnissen mit Lehrkräften von denselben Voraussetzungen abhängig gemacht, wie sie Art. 25 Abs. 2 PG für das übrige öffentliche Personal vorsieht (BVR 2010 S. 157 E. 3.1; zuletzt VGE 2021/147 vom 26.4.2023 E. 4.1; Vortrag des Regierungsrats betreffend das LAG, in Tagblatt des Grossen Rates 2004, Beilage 25, S. 7,

13; Hans-Ulrich Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 51 ff., 103 N. 138).

**3.2** Triftige Gründe liegen nach Art. 25 Abs. 2 Satz 2 PG insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b) oder durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c). Die gesetzliche Aufzählung ist indes nicht abschliessend. So kann als Kündigungsgrund etwa genügen, dass sich die betroffene Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder dass ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt. In der Rechtsprechung sind ferner Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe anerkannt. Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1 f., 2009 S. 443 E. 2.3; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 51 ff., 80 N. 77). Eine Kündigung ist immer dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (BVR 2012 S. 294 E. 4.1, 2009 S. 443 E. 2.3). Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen nähersteht als das Gericht. Die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2009 S. 107 E. 9.1; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 83 N. 84; zum Ganzen VGE 2022/252 vom 6.4.2023 [zur Publ. bestimmt] E. 3.1, 2021/147 vom 26.4.2023 E. 4.2, je mit weiteren Hinweisen).

**3.3** Eine Kündigung darf nicht ausschliesslich mit Vorfällen begründet werden, welche zu einem früheren Zeitpunkt nicht als gewichtig genug für die Entlassung angesehen wurden und nur zu einer Beanstandung oder Verwarnung geführt haben. Der Entscheid über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses hat aber immer aufgrund einer Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu erfolgen (vgl. E. 3.2 hiervor). Haben sich neue Vorfälle ereignet, dürfen daher frühere Vorkommnisse durchaus in die Gesamtwürdigung einbezogen werden. Entsprechend können einzelne Aspekte, die für

sich allein nicht zur Kündigung geführt haben, im Verbund mit späteren Vorkommnissen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sie abgemahnt worden sind (vgl. VGE 2017/167 vom 24.11.2017 E. 3.2, 2014/212 vom 21.8.2015 E. 3.3, je mit weiteren Hinweisen).

#### 4.

Der Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

**4.1** Der Beschwerdeführer war ab 1. August 2005 als Lehrer für ... an der B.\_\_\_\_\_, Abteilung Berufsmaturität (BM), in variierenden Teilzeitpensen tätig. Bis ins Jahr 2013 gab sein Verhalten keinen Anlass zu Beanstandungen. Im Frühjahr 2013 kam es im Zusammenhang mit der Pensensplanung zu einem Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und den Vorgesetzten, der schliesslich am 16. August 2013 in einen schriftlichen Verweis mündete. Mit Verfügung vom 21. April 2015 kündigte die B.\_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer per 31. Juli 2015. Zur Begründung führte sie an, dass der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten und der wiederholten Diffamierung von Vorgesetzten das Arbeitsklima nachhaltig störe. Das Verhältnis zwischen ihm und der Schulleitung sei zerrüttet (vgl. VGE 2015/316 vom 1.12.2016 E. 3.4, 5.2, 5.5). In seinem Urteil vom 1. Dezember 2016 (VGE 2015/316) hielt das Verwaltungsgericht fest, dass der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten (Sturheit, Uneinsichtigkeit, hohe Emotionalität) den Konflikt mit seinen Vorgesetzten mitverursacht hatte. Es anerkannte aber auch, dass der (damalige) Rektor im Umgang mit dem Beschwerdeführer gewisse Defizite in der Kommunikation und Führung gezeigt und damit zum schwierigen Verhältnis zwischen ihnen beigetragen hatte (E. 5.5). Insgesamt kam das Gericht zu folgenden Schluss (E. 5.6):

«Die dem Beschwerdeführer in der Kündigungsverfügung hauptsächlich vorgehaltenen Verhaltensfehler seit dem Verweis (August 2013), insbesondere seine Reaktion im Zusammenhang mit dem Protokoll (E-Mail vom 17.12.2014), begründen im gegebenen zeitlichen Ablauf auch unter Einbezug der Vorgeschichte, welche zum Verweis führte, weder je für sich noch zusammengenommen triftige Gründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG, welche die Auflösung des Anstellungsverhältnisses rechtfertigen. Der Beschwerdeführer muss sich allerdings bewusst sein, dass ständige Spannungen mit Vorgesetzten oder mit Mitarbeitenden nicht

hingenommen werden müssen und einen triftigen Kündigungsgrund abgeben können, wenn dadurch die Voraussetzungen für eine sinnvolle Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind [...]. In der hier massgebenden Gesamtbetrachtung lässt sich zwar nicht auf einen Kündigungsgrund schliessen. Weitere Vorfälle, namentlich solche, in denen sich kritische Verhaltensmuster wiederholen, könnten freilich zu einer anderen Gesamtwürdigung führen [...]. Das Gericht legt dem Beschwerdeführer daher nahe, Kommunikations- und Zusammenarbeitsstrategien zu entwickeln, welche es ihm auch dann erlauben, angemessen zu reagieren, wenn er sich subjektiv im Recht fühlt.»

Das Verwaltungsgericht hiess demgemäss die Beschwerde gut und hob den Entscheid der ERZ vom 21. September 2015 auf, soweit er nicht in Rechtskraft erwachsen war.

**4.2** Noch bevor der Beschwerdeführer seine Tätigkeit an der Schule wieder aufnahm, löste der damalige Rektor das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 15. Februar 2017 per 31. Juli 2017 auf. Zur Begründung führte er im Wesentlichen an, der Beschwerdeführer habe mit seinem Verhalten das Verhältnis zur Schulleitung, zu Vorgesetzten und Mitarbeitenden erneut stark belastet; Anlass für diese Einschätzung bildeten ein Vorfall im Sommer 2016 – Kontaktaufnahme mit der zu seiner Nachfolgerin bestimmten Lehrerin, wodurch diese durch seine Informationen angeblich verunsichert wurde – und die E-Mail vom 8. Dezember 2016, mit welcher der Beschwerdeführer verschiedene Lehrkräfte ohne Rücksprache mit der Schulleitung über das verwaltungsgerichtliche Urteil vom 1. Dezember 2016 informiert hatte (vgl. Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 2 14.7). Die hiergegen erhobene Beschwerde hiess die ERZ mit Entscheid vom 15. August 2017 gut und hob die Kündigung auf, da für sie in den beiden Vorfällen nicht das kritische Verhaltensmuster erkennbar war, welches das Verwaltungsgericht mit seinem Urteil vom 1. Dezember 2016 spezifisch abgemahnt hätte (vgl. Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/11).

**4.3** In der Folge hat sich der Sachverhalt im Wesentlichen wie folgt entwickelt (für eine umfassende Darstellung vgl. angefochtener Entscheid E. 2.5.2):

**4.3.1** Am 1. Februar 2018 nahm der Beschwerdeführer seine Arbeit an der B. \_\_\_\_\_ wieder auf. Im Rahmen seiner Wiedereingliederung in den Schulbetrieb wurde durch das Mittelschul- und Berufsbildungsamt unter Einsatz eines externen Beraters eine Mediation initiiert, welche zunächst

positiv verlief. Im Rahmen der Mediation sollten der Beschwerdeführer und C.\_\_\_\_\_ (zu diesem Zeitpunkt designierter Abteilungsleiter «Berufsmaturität») gemeinsam eine Charta erarbeiten, welche eine verbindliche Grundlage für die weitere Zusammenarbeit bilden würde (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/64). Bei der Erarbeitung der Charta kam es zu ersten Unstimmigkeiten zwischen dem Beschwerdeführer und C.\_\_\_\_\_. Der Beschwerdeführer erachtete die Ziele der Mediation (Wiederannäherung, sachliche Kommunikation) als erreicht und zeigte sich skeptisch, ob eine Charta für die weitere Zusammenarbeit nützlich ist (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/46, 06/47). C.\_\_\_\_\_ äusserte schliesslich Zweifel, ob der Beschwerdeführer willens sei, einen wirklichen Neuanfang an der B.\_\_\_\_\_ in Angriff zu nehmen (E-Mail vom 26.4.2018, in Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/52). Darauf schrieb der Beschwerdeführer ihm (E-Mail vom 28.4.2018):

«Du hinterfragst meinen Willen – aufgrund was für Indizien? Hast du auch schon Euer Verhalten hinterfragt? Etwas provokativ formuliert (aber die Richtung stimmt meines Erachtens) ein Verhalten von selbstherrlichen Herrschern, die niemandem Rechenschaft schuldig sind... Ihr könnt belohnen und bestrafen mit Pensenzuteilungen; zweifelhafte Kritik üben, euch nicht an Regeln halten, usw. Alles Vorkommnisse in den letzten 3 Monaten! [...]».

An C.\_\_\_\_\_ persönlich gerichtet hielt er fest, dass er bei ihm «Anzeichen für Assimilationsprozesse» an die bisherige Arbeits- und Führungsweise erkenne. Er könne nur hoffen, dass es nicht noch weiter in diese Richtung gehe. Nach Einschätzung seines Rechtsanwalts könnten neue Führungspersonen sich nur sehr selten solchen Tendenzen in Führungssystemen entziehen, wenn sie nicht zuoberst im System stehen. Abschliessend sandte er C.\_\_\_\_\_ einen Artikel von Rolf Dubs («falls Du ihn nicht kennst, er ist wahrscheinlich der tiefendeste Experte für Schulführung ...») und fragte ihn nach seiner Ausbildung in Personalführung (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/53).

**4.3.2** Da es C.\_\_\_\_\_ und dem Beschwerdeführer nicht gelang, eine für beide Seiten annehmbare Charta zu erarbeiten, wurde erneut der Mediator hinzugezogen. Dieser führte die beiden Versionen zu einem Entwurf zusammen, welchen er den Beteiligten am 17. Mai 2018 unterbreitete (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/54). Die Schulleitung unterzeichnete die Charta. Der Beschwerdeführer war hierzu nicht bereit; er forderte namentlich das Recht, bei Bedarf bis maximal drei Mediationssitzungen pro Jahr einzuberufen, und

wollte geklärt haben, wer bestimme, dass eine Verletzung der Vereinbarungen vorliegt, und was geschehe, wenn die Schulleitung die Vereinbarung verletze (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/56, 06/68 und 06/69 [durch die Schulleitung unterzeichnete Version und Version Beschwerdeführer]). Die Schulleitung war nicht weiter verhandlungsbereit (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/64). Am 27. Juni 2018 sandte der Mediator dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt und allen Beteiligten der B. \_\_\_\_\_ seinen Abschlussbericht (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/66).

Am 1. Juli 2018 übernahm C. \_\_\_\_\_ die Abteilungsleitung «Berufsmaturität». In dieser Funktion war er dem Beschwerdeführer direkt vorgesetzt. Am 9. Juli 2018 teilte der Beschwerdeführer diesem per E-Mail mit, es sei für ihn befremdlich, dass er ihm kein Recht zum Einfordern einer Mediation gewähren wolle, bekanntlich habe der «Hauptschuldige an der ganzen Geschichte» (gemeint: Rektor) bisher eine Mediation aus freien Stücken abgelehnt. Er bestand darauf, dass die Schulleitung die Charta in seiner Version akzeptiert, und hielt in diesem Zusammenhang fest (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/68):

«Dieses Verhalten von dir nährt bei mir so auch Zweifel an deiner Arbeitshaltung. [...] Falls Euch ein sofortiger Abschluss wichtig ist, dann unterzeichnet bitte beiliegende Vereinbarung und ladet die entsprechenden Personen zur Unterzeichnung ein. Das ist mein letztes Angebot vor den Ferien.»

Mitte Juli 2018 wurden die Bemühungen, eine gemeinsame Charta zu unterzeichnen, beendet.

**4.3.3** Mit E-Mail vom 18. Mai 2018 gelangte die Klassenlehrerin D. \_\_\_\_\_ an den Beschwerdeführer; zuvor hatte sie sich an die Gesundheitsbeauftragte und den damaligen Abteilungsleiter gewandt (Akten B. \_\_\_\_\_. Teil 3 06/57). Sie teilte dem Beschwerdeführer mit, dass sich ihre Klasse an sie gewandt habe, weil sie durch seine Wortwahl im Unterricht (sexualisierte Sprache) peinlich berührt gewesen sei. Obschon die Klasse auf ihren Rat hin in der Zwischenzeit das Problem mit dem Beschwerdeführer besprochen habe, bestünden bei ihr als Klassenlehrerin noch offene Fragen, die sie mit ihm in einem Gespräch, zusammen mit der Gesundheitsbeauftragten, klären möchte. Dieses Gespräch fand am 23. Mai 2018 statt (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/58 ff.). Unbestritten sind die vorinstanzlichen Feststellungen, wonach es zu Beginn des Gesprächs zu

heftigen Diskussionen gekommen ist und der Beschwerdeführer die Klassenlehrerin persönlich angegriffen und beleidigt hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.5.2.3 und 2.6.2.2; Beschwerde S. 6 f.). Die am Gespräch ebenfalls anwesende Gesundheitsbeauftragte hielt mit Aktennotiz vom 24. Mai 2018 fest, dass das Gespräch «sehr mühsam» gewesen sei und in einer angespannten Atmosphäre stattgefunden habe. Die «unterstellende, misstrauische Haltung» des Beschwerdeführers, «das manipulative Abweichen vom Gesprächsthema oder der sachlichen Gesprächsebene» hätten die ganze Situation massiv erschwert. Die Klassenlehrerin habe sich «viele unterstellende und beleidigende Sachen anhören» müssen und trotzdem versucht, auf die Sachebene zurückzuführen (vgl. Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/59). Im Verlauf des Gesprächs nahm der Beschwerdeführer seine Anschuldigungen gegen die Klassenlehrerin zurück und das eigentliche Thema (Sprache im Unterricht) konnte schliesslich mit inhaltlich positivem Ergebnis behandelt werden. Ihren positiven Eindruck vom Ergebnis des Gesprächs (Wille des Beschwerdeführers, die Sensibilitäten der Klasse künftig vermehrt zu respektieren) teilte die Klassenlehrerin dem Beschwerdeführer mit E-Mail vom 25. Mai 2018 mit, meldete ihm gleichzeitig aber zurück, dass er ihre persönlichen Grenzen überschritten habe. Seine Unterstellungen am Gespräch vom 23. Mai 2018 («Lügnerin», in Zweifel ziehen ihrer persönlichen und professionellen Integrität) habe sie als sehr beleidigend und verletzend empfunden und sein Verhalten im ersten Teil des Gesprächs als sehr aggressiv erlebt. Nachdem er seine Aussagen zurückgenommen habe, verzichte sie darauf, die Angelegenheit mit der Abteilungsleitung weiterzuverfolgen. Sie erwarte keine Entschuldigung von ihm, möchte aber, dass er sie in Zukunft mit derselben professionellen Fairness, Korrektheit und Selbstbeherrschung behandle, die er auch von ihr verlange (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/60). Daran schloss sich ein weiterer Mailaustausch zwischen den beiden an. Der Beschwerdeführer bot der Klassenlehrerin einerseits ein klärendes Gespräch an, andererseits warf er ihr eine «hinterhältige Vorgehensweise», Verstösse gegen das Schulführungshandbuch (SFHB) sowie irreführende Angaben vor, indem sie sich an die Abteilungsleitung und die Gesundheitsfachperson gewandt habe, bevor sie mit ihm gesprochen habe; dafür erwarte er eine Entschuldigung. Die Klassenlehrerin schrieb dem Beschwerdeführer am 6. Juni 2018, dass sie den Abteilungsleiter mündlich über den positiven Gesprächsausgang

informiert habe. Damit sei die Angelegenheit für sie definitiv abgeschlossen; seine E-Mails empfinde sie als aggressiv und beleidigend (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/60 und 06/61). In der Folge erhielt die Abteilungsleitung Kenntnis von den Aktennotizen von D.\_\_\_\_\_ und der Gesundheitsbeauftragten zum Gespräch vom 23. Mai 2018. Die Angelegenheit führte am 29. August 2018 zu einem Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und dem Abteilungsleiter, welches einen längeren E-Mail-Wechsel nach sich zog, in welchem der Beschwerdeführer das Vorgehen der Klassenlehrerin kritisierte (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/72, 06/73, 06/75, 06/76).

**4.3.4** Am 25. Oktober 2018 führte C.\_\_\_\_\_ das jährliche Mitarbeitergespräch (MAG) mit dem Beschwerdeführer, welches nicht zügig abgeschlossen werden konnte (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/89). Der Beschwerdeführer nahm mit E-Mail vom 28. Oktober 2018 ausführlich zum Entwurf des MAG-Protokolls Stellung und schlug dem Abteilungsleiter eine Mediationssitzung vor, weil sie sich seiner Wahrnehmung nach in einer «Negativspirale» befänden und vor der Weiterführung des MAG einige Störungen in ihrer Beziehung und Kommunikation beseitigen sollten. Der Abteilungsleiter lehnte diesen Vorschlag ab, weil er eine Mediationssitzung nicht für erfolgsversprechend hielt (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/77). Nach einem Unterrichtsbesuch (am MAG vereinbart) und einem weiteren E-Mail-Wechsel zwischen dem Beschwerdeführer und dem Abteilungsleiter wurde das MAG-Protokoll schliesslich im Januar 2019 fertiggestellt (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/82 ff., 06/89). Als Verhaltensziele für die neue Beurteilungsperiode definierte der Abteilungsleiter Folgendes:

«Ehrverletzende Äusserungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen sind unbedingt zu unterlassen. Differenzen werden auf sachliche und konstruktive Weise bereinigt.

Negative Äusserungen über Kollegen im Unterricht sind künftig zu unterlassen.»

Am 22. Januar 2019 gab der Beschwerdeführer eine ausführliche Stellungnahme zum MAG-Protokoll zu den Akten. Bezüglich der Zusammenarbeit im Team hielt er fest, dass er seit seinem Wiedereintritt mit einer Ausnahme von Kolleginnen und Kollegen keine Kritik an seiner Person oder seinem Verhalten vernommen habe. Sein alltäglicher Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sei freundlich, respektvoll und locker. Er habe den Eindruck, dass der

Abteilungsleiter selektiv negative Aspekte seiner Arbeit suche (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/89).

**4.3.5** Im Zusammenhang mit der Erarbeitung der Berufsmaturitätsprüfung (BMP) 2019 kam es spätestens im Frühjahr 2019 zu offenen Spannungen zwischen dem Beschwerdeführer und der Fachschaftsleiterin E. \_\_\_\_\_ (später E. \_\_\_\_\_). Am 12. Juni 2019 fand zwischen ihr, dem Beschwerdeführer und der Prüfungsexpertin eine Besprechung zur BMP statt. Die Fachschaftsleiterin wandte sich danach an den Abteilungsleiter, weil sie die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer als schwierig empfand. Sie bezeichnete sein Verhalten ihr gegenüber als «demütigend, schikanierend und beengend». Gegenüber Lernenden habe er sich zudem dahingehend geäussert, dass er an der Schule nichts zu sagen habe, das Lehrbuch voller Fehler sei und eine sehr gute, junge, engagierte Lehrerin gehen müssen (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.5.2.4 S. 24; Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/91 ff.). Gemäss unbestritten gebliebener Feststellung der Vorinstanz hatte der Beschwerdeführer an der Besprechung vom 12. Juni 2019 gegenüber der Fachschaftsleiterin in grossem Umfang fachliche Kritik geäussert. Diese Kritik war zwar zumindest teilweise gerechtfertigt, wurde vom Beschwerdeführer aber teilweise in einem unangemessenen Rahmen geäussert; zudem stellte er die fachliche Kompetenz der Kollegin als Lehrerin und Fachschaftsleiterin generell in Frage (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.5.2.4 S. 28 f.; Beschwerdeantwort Ziff. 2.2.5).

**4.3.6** Am 4. Juli 2019 führte der Abteilungsleiter mit dem Beschwerdeführer aufgrund verschiedener Begebenheiten aus jüngerer Zeit ein Zwischen-MAG durch, an dem dieser Gelegenheit erhielt, sich zu verschiedenen Vorwürfen (Konflikt mit der Fachschaftsleiterin, Kritik am Lehrmittel, Äusserung gegenüber einer Klasse, wonach er an der Schule nichts zu sagen habe) zu äussern. Der Abteilungsleiter erachtete es als erstellt, dass der Umgang des Beschwerdeführers mit der Fachschaftsleiterin nicht den MAG-Zielvorgaben entspricht, der Beschwerdeführer die Schulleitung in ein schlechtes Licht rückt und er sich nach wie vor negativ über das Lehrmittel äussert. Er erteilte dem Beschwerdeführer daher Weisungen bezüglich des Umgangs mit Kolleginnen und Kollegen, des Respekts gegenüber Vorgesetzten/Schulleitung und des Umgangs mit dem Lehrmittel. Er hielt abschliessend fest, dass sich

die Schulleitung bei der nächsten Missachtung von Zielvorgaben und Weisungen vorbehalte, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses einzuleiten (vgl. Besprechungsaufgebot vom 2.7.2019 und Aktennotiz vom 9.7.2019, in Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/98). Zur hierzu erstellten Aktennotiz reichte der Beschwerdeführer am 18. September 2019 eine über achtseitige Stellungnahme zu den Akten. Er brachte zum Ausdruck, dass er sowohl das Vorgehen des Abteilungsleiters im Konflikt mit der Fachschaftsleiterin als auch die Aktennotiz, das Fazit und die Weisungen als Verstoss gegen die Charta und das SFHB empfinde. Er warf dem Abteilungsleiter vor, die Fachschaftsleiterin aufgefordert zu haben, weitere Kritik an ihm zu äussern. Weiter hielt er fest, er habe den Eindruck, dass der Abteilungsleiter bei all seinen Führungsentscheiden die Rechte bzw. Interessen der Schülerinnen und Schüler ignoriere oder sogar gegen diese arbeite. Er beantragte sowohl eine Mediation mit dem Abteilungsleiter und dem Rektor als auch mit der Fachschaftsleiterin (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/100). Der Abteilungsleiter nahm die Stellungnahme zur Kenntnis und teilte dem Beschwerdeführer mit, dass dazu keine weitere Korrespondenz geführt werde (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/99). Mit Schreiben vom 25. September 2019 teilte der Beschwerdeführer dem Rektor mit, dass der Abteilungsleiter und die Fachschaftsleiterin nach seinem Empfinden Bestimmungen des SFHB und der Charta in mehrfacher Hinsicht nicht eingehalten hätten. Er ersuchte den Rektor, die Angelegenheit im Licht der Charta und des SFHB zu überprüfen, dafür zu sorgen, dass er gemäss der Charta von der Schulleitung Antworten auf die Fragen in der Stellungnahme erhalte, und seine beiden Mediationsanträge zu prüfen (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/101). Soweit aktenkundig blieb dieses Schreiben unbeantwortet.

**4.3.7** Am 9. November 2019 fand ein Fachschaftstreffen statt, an dem die Fachschaftsleiterin, der Beschwerdeführer und eine weitere Lehrerin, F.\_\_\_\_\_, teilnahmen. Mit Schreiben vom 11. November 2019 wandte sich die Fachschaftsleiterin an den Abteilungsleiter und schilderte ihm, wie sie das Fachschaftstreffen erlebt hatte. Der Beschwerdeführer habe sie mit Nichtbeachtung «bestraft» und ihren Entwurf für eine Prüfung nur negativ gewürdigt. Sie empfinde sein Verhalten als Schikane und Mobbing. Sie sei verärgert und vor Wut weinend aus dem Zimmer gegangen. Es bestehe überhaupt keine Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer und auch

keine Hoffnung, dass sich dies ändere. Sein Verhalten laufe darauf hinaus, dass nur er allein Recht habe und alles könne. Mit ihm zu arbeiten sei «definitiv gesundheitsschädigend». Das Schreiben schloss sie mit den Worten «[...] und noch ist er da.» (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/103). F. \_\_\_\_\_ bestätigte, dass es grosse Kommunikationsprobleme zwischen der Fachschaftsleiterin und dem Beschwerdeführer gegeben habe und dieser deren Arbeit nicht verdankt, sondern ausschliesslich kritisiert habe (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/105). Die Art und Weise, wie er seine fachliche Kritik angebracht habe, sei wenig wertschätzend gewesen, was zusammen mit der Sensibilität der Fachschaftsleiterin zur Eskalation beigetragen habe (vgl. Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/117; angefochtener Entscheid E. 2.5.2.4 S. 31). Diese Darstellung wird vom Beschwerdeführer nicht bestritten.

**4.3.8** Mit E-Mail vom 13. November 2019 teilte der Beschwerdeführer der Fachschaftsleiterin mit, dass er gerne «friedlich und konstruktiv» mit ihr zusammenarbeiten wolle, und schlug ihr hierzu eine Mediation vor. Die Fachschaftsleiterin lehnte diesen Vorschlag mit E-Mail vom 15. November 2019 in aller Deutlichkeit ab; sie seien genauso weit wie vor einem Jahr; identische Situation, gleiche Haltung und gleicher Umgang ihr gegenüber (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/106). Zu den von der Fachschaftsleiterin im Einzelnen erhobenen Vorwürfen nahm der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 16. November 2019 ausführlich Stellung (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/109). In einer weiteren E-Mail vom 16. November 2019 an den Abteilungsleiter (in Kopie an die Fachschaftsleiterin und F. \_\_\_\_\_) räumte der Beschwerdeführer ein, dass er den Prüfungsentwurf nicht verdankt hatte, er sei gegenüber der Fachschaftsleiterin «gefühlsmässig etwas blockiert». Er wiederholte seine Vorschläge bezüglich einer Mediation und der weiteren Zusammenarbeit bei der Erarbeitung der Prüfungsunterlagen. Den Vorschlag des Beschwerdeführers hinsichtlich des Qualifikationsverfahrens hielt der Abteilungsleiter für «diskutabel»; auf das Thema Mediation ging er nicht näher ein (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/108). Am 22. November 2019 erliess er aufgrund der Zusammenarbeitssituation in der Fachschaft die Anordnung, dass die Fachschaft vorübergehend aufgelöst ist, der dienstliche E-Mail- sowie Handyverkehr zwischen den Fachlehrpersonen ab sofort auf das absolute Minimum beschränkt wird, und dass die Fachschaftsleiterin und der Beschwerdeführer unabhängig voneinander je eine

Berufsmaturitätsprüfung im Fach ... für das Qualifikationsverfahren 2020 erstellen werden und die kantonale Chefexpertin über das weitere Vorgehen entscheiden wird (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/113). Die Auflösung der Fachschaft wurde am 6. April 2020 wieder aufgehoben (unpag. Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3). Ab Dezember 2019 kam es zu keinen weiteren Vorfällen mehr zwischen dem Beschwerdeführer und der Fachschaftsleiterin, allerdings fand gemäss unbestritten gebliebener Feststellung der Vorinstanz auch keine engere Zusammenarbeit mehr statt (angefochtener Entscheid E. 2.6.2.2 S. 45).

**4.3.9** Am 12. November 2019 fand das ordentliche MAG mit dem Beschwerdeführer statt (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/115). Das Ziel, ehrverletzende Äusserungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen zu unterlassen und Differenzen auf sachliche und konstruktive Weise zu bereinigen, beurteilte der Abteilungsleiter als nicht erfüllt. Die Zusammenarbeit im Team sei ungenügend. Als Ziel für die neue Beurteilungsperiode definierte er, dass der Beschwerdeführer herablassende und demütigende Bemerkungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen unterlässt. Er kündigte zudem ein Zwischen-MAG im März 2020 an. In einem ergänzenden Papier («Ergänzung zum Protokoll MAG») führte der Abteilungsleiter Gründe an, weshalb das Arbeitsverhältnis zwischen der B.\_\_\_\_\_ und dem Beschwerdeführer aus seiner Sicht zerrüttet sei. Der Beschwerdeführer gab hierzu am 5. Dezember 2019 eine ausführliche Stellungnahme zu den Akten (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/115 und 06/116). Er hielt fest, dass der Inhalt des MAG-Protokolls nicht bzw. nur am Rande besprochen worden sei. Die erhobenen Vorwürfe wies er zurück. Er ersuchte den Abteilungsleiter, seine Sicht der Dinge ernst zu nehmen und nicht einseitig Partei für die Fachschaftsleiterin zu ergreifen. Der Abteilungsleiter teilte dem Beschwerdeführer am 9. Dezember 2019 mit, dass er seine Stellungnahme zur Kenntnis genommen habe; am MAG-Protokoll halte er fest. Auf eine weitergehende Beantwortung verzichte er, da eine solche «erfahrungsgemäss wieder zu einer ausführlichen Meinungsäusserung» des Beschwerdeführers führen würde (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/118).

**4.3.10** Anfang Februar 2020 bat der Beschwerdeführer anlässlich der Erinnerung des Abteilungsleiters an seine Anordnung zum Vorgehen in Sachen

BMP 2020 (vorne E. 4.3.8) darum, den Lösungsschlüssel der von der Fachschaftsleiterin verfassten Prüfung kontrollieren zu können. Dabei verwies er auf seine früheren Darlegungen und hielt u.a. fest: «Eine Ablehnung meines Antrags wäre ein weiterer Entscheid gegen angemessene Interessen von Schüler/-innen». Der Abteilungsleiter lehnte das Anliegen begründet ab (u.a. mit dem Hinweis, dass dies Aufgabe der Hauptexpertin sei), worauf der Beschwerdeführer ihm «Sorglosigkeit» vorwarf hinsichtlich der Bedenken, dass die Prüfungsleistungen seiner Schülerinnen und Schüler (und die einer anderen Lehrerin) unfair und nicht korrekt bewertet werden könnten (E-Mail-Verkehr vom 4.-10.2.2020, in unpag. Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3; vgl. im Einzelnen auch angefochtener Entscheid E. 2.5.2.4 S. 32).

**4.3.11** Am 11. bzw. 14. Februar 2020 informierte der Abteilungsleiter den Beschwerdeführer über die Durchführung des anstehenden Zwischen-MAG (vgl. vorne E. 4.3.6) und eine von ihm durchgeführte Unterrichtsevaluation. Der Beschwerdeführer reagierte darauf in einer langen E-Mail mit diversen Fragen und Bemerkungen, u.a. hielt er fest: «Ich habe persönlich den Eindruck, dass du mit deinem Vorgehen und diesem zusätzlichen MAG schon wieder gegen die Charta und das Schulführungshandbuch verstösst; oder irre ich mich da?» (E-Mail vom 18.2.2020, in unpag. Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3). Als Vorbereitung des Zwischen-MAG gab der Beschwerdeführer am 11. März 2020 seine Beurteilung des Vorgesetzten auf dem dafür vorgesehenen Formular ab; darin brachte er u.a. zum Ausdruck, dass er sich vom Abteilungsleiter nicht fair und respektvoll behandelt fühle, dieser seinen Anliegen nicht im Rahmen seiner Möglichkeiten Rechnung trage (z.B. Verstösse gegen die Charta und das SFHB), abwertende Bemerkungen mache, unangemessene Vorwürfe erhebe und konkretisierende Fragen nicht beantworte (unpag. Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3). Aufgrund der Corona-Pandemie fand das angekündigte Zwischen-MAG (vorerst) nicht statt. Stattdessen hielt der Abteilungsleiter seine Beurteilungen und Erwartungen schriftlich fest. Er führte an, dass der Beschwerdeführer im Umgang mit anderen Lehrpersonen sowie bezüglich Respekt gegenüber Vorgesetzten/Schulleitung nach wie vor Defizite aufweise. Die Schulleitung erwarte von ihm Einsicht und Selbstkritik hinsichtlich seines Verhaltens gegenüber Kolleginnen und Kollegen, der Schulleitung sowie bezüglich seines Umgangs mit Weisungen (vgl. undatierte Aktennotiz, in unpag. Akten

B.\_\_\_\_\_ Teil 3). Von der Gelegenheit, hierzu Stellung zu nehmen, machte der Beschwerdeführer am 5. Mai 2020 Gebrauch. Er hielt namentlich fest, dass er die Anschuldigungen hinsichtlich fehlenden respektvollen Umgangs als willkürlich empfinde; er fühle sich in seinem Gefühl bestätigt, vom Abteilungsleiter nicht fair behandelt zu werden. Trotz wiederholter Aufforderung habe dieser die Angelegenheit mit der Fachschaftsleiterin nicht untersucht (vgl. unpag. Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3).

**4.3.12** Am 26. Juni 2020 fand das Zwischen-MAG statt. Der Abteilungsleiter zog die Berufsschulinspektorin bei, der Beschwerdeführer liess sich durch seinen Rechtsvertreter (Vertrauensperson) begleiten. Laut der abschliessenden Einschätzung des Abteilungsleiters verlief das Gespräch in angespannter Atmosphäre; die Berufsschulinspektorin und der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hätten intervenieren müssen, um einen vorzeitigen Gesprächsabbruch aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers zu verhindern. Der Beschwerdeführer habe trotz mehrfachen Nachfragens absolut keine Einsicht bezüglich einer Mitverantwortung an der Eskalation und des zerrütteten Arbeitsverhältnisses zwischen ihm und der Schulleitung gezeigt, zu kritischer Selbstreflexion sei er nicht bereit. Seine (des direkten Vorgesetzten) Ressourcen für die Bewältigung der immer wiederkehrenden Spannungen seien aufgebraucht und er sei nicht mehr bereit, die Unruhe zu tolerieren, die der Beschwerdeführer ins Kollegium bringe. Die Voraussetzungen für eine sinnvolle Zusammenarbeit seien aus seiner Sicht nicht mehr gegeben, die Schulleitung werde zu entscheiden haben, welche Schlüsse sie aus diesen Erkenntnissen ziehe (vgl. Aktennotiz vom 30.6.2020, in unpag. Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3). Der Beschwerdeführer bestreitet diese Einschätzung und betont, dass im Nachgang zum Zwischen-MAG unter den Teilnehmenden eine Besprechung stattgefunden habe, die konstruktiv gewesen sei. Eine Kündigungsabsicht sei nicht geäussert worden (Beschwerde S. 18; Stellungnahme vom 6.10.2020 S. 5, in unpag. Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3; Beschwerde vom 18.11.2020 an die BKD S. 13, in Akten BKD act. 1).

**4.3.13** Am 19. August 2020 stellte die B.\_\_\_\_\_ dem Beschwerdeführer die Kündigung in Aussicht und gewährte ihm hierzu das rechtliche Gehör, welches der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 6. Oktober 2020

wahrnahm. Mit Verfügung vom 16. Oktober 2020 löste der damalige Rektor das Anstellungsverhältnis mit dem Beschwerdeführer per 31. Januar 2021 auf.

## **5.**

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

**5.1** Die Anstellungsbehörde hat ihre Kündigungsverfügung vom 16. Oktober 2020 (Akten BKD, BB 1) im Wesentlichen mit dem Verhalten des Beschwerdeführers begründet, welches das Arbeitsklima störe. In der relativ kurzen Zeit seit seinem Wiedereintritt seien nebst den vorbestehenden Spannungen mit der Schulleitung solche auch mit dem neuen Abteilungsleiter und mindestens zwei Lehrkräften hinzugekommen. Für eine sinnvolle weitere Zusammenarbeit bestehe keine Basis mehr. Im Rechtsmittelverfahren hat die BKD insbesondere auch mit Blick auf das verwaltungsgerichtliche Urteil vom 1. Dezember 2016 (VGE 2015/316) das Vorliegen triftiger Kündigungsgründe bejaht. Das in jenem Urteil kritisierte Verhalten des Beschwerdeführers dem Vorgesetzten gegenüber habe sich ab seinem Wiedereintritt in den Schuldienst im Februar 2018 wiederholt. Hinzu kämen die beiden Konflikte mit der Klassenlehrerin und der Fachschaftsleiterin. Trotz mehrfacher Weisungen habe der Beschwerdeführer immer wieder unangemessenes Verhalten gezeigt. Er bekunde Mühe, sich so zu verhalten, dass eine gute Zusammenarbeit möglich sei (angefochtener Entscheid E. 2.6.2.5). – Diese Umstände können einen triftigen Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 PG bilden: Ständige Spannungen mit Vorgesetzten oder Arbeitskolleginnen und -kollegen müssen auf Dauer nicht hingenommen werden, wenn dadurch die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind (vgl. Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 81 f N. 80 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Das Arbeitsverhältnis kann bereits dann beendet werden, wenn das Vertrauensverhältnis gestört und dieser Zustand nicht überwiegend auf die Vorgesetzten zurückzuführen ist (vgl. VGE 2021/147 vom 26.4.2023 E. 6.2, 2020/368 vom 11.11.2022 E. 5.1).

**5.2** Der Beschwerdeführer bestreitet das Vorliegen eines Kündigungsgrunds. Es möge zwar sein, dass er manchmal etwas «überempfindlich» reagiert und den richtigen Ton gegenüber der Klassenlehrerin nicht immer getroffen habe. Teilweise sei sein Ärger jedoch berechtigt gewesen (Beschwerde S. 6). Bezüglich des Konflikts mit der Fachschaftsleiterin macht er geltend, ihm könne weder die alleinige Schuld am Konflikt noch ein unangemessenes Verhalten, welches einen Kündigungsgrund darstellen würde, vorgeworfen werden. Die Fachschaftsleiterin habe einen ganz entscheidenden Anteil am Konflikt gehabt und ihrerseits schwere Vorwürfe erhoben, die von ihm als Mobbing empfunden worden seien. Der Abteilungsleiter hätte versuchen müssen, den Konflikt zu schlichten, statt einseitig ihm die Schuld zu geben (vgl. Beschwerde S. 8 ff.). Im Verhältnis zum Abteilungsleiter räumt er ein, bisweilen «eher gereizt und vielleicht etwas angriffig» reagiert und seine Kritik «vielleicht etwas direkt und ungeschminkt» geäußert zu haben. Dieses Verhalten sei jedoch angesichts der Umstände nachvollziehbar und entschuldigbar (Beschwerde S. 13, 17). Er habe sich seit seinem Wiedereintritt in einer «prekären Situation» befunden (Beschwerde S. 6). In Anbetracht der Vorgeschichte habe das Vorgehen des Abteilungsleiters seinen Eindruck bestärkt, dass bewusst auf seine Kündigung hingearbeitet werde (Beschwerde S. 13 f.). Diese Befürchtung sei auch der Grund gewesen, dass er die Charta nicht unterzeichnet habe. Er habe sich durch sie nicht genügend geschützt gefühlt (vgl. Beschwerde S. 17). Er habe sich gegen unberechtigte Vorwürfe zur Wehr gesetzt und auf einer Richtigstellung des Sachverhalts beharrt. Gegen Weisungen habe er jedoch nicht verstossen (Beschwerde S. 18).

**5.3** Mit Urteil vom 1. Dezember 2016 stellte das Verwaltungsgericht fest, dass zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten (Rektor und damaliger Abteilungsleiter) Spannungen bestanden, zu denen der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten (Sturheit, Uneinsichtigkeit, hohe Emotionalität) beigetragen hatte. Auch wenn es in der damaligen Gesamtbetrachtung das Vorliegen triftiger Kündigungsgründe verneinte, machte das Gericht dem Beschwerdeführer deutlich, dass für die weitere Zusammenarbeit von ihm eine Verhaltensveränderung erwartet wird (vgl. vorne E. 4.1). Die Vorinstanz hat vor diesem Hintergrund zu Recht erwogen, dass auch weniger gravierende Vorfälle eine Kündigung rechtfertigen können, da frühere Vor-

kommissen in die Gesamtwürdigung einbezogen werden dürfen (vgl. vorne E. 3.3). Dies stellt der Beschwerdeführer nicht in Abrede.

**5.4** Unbestrittenermassen kam es bereits kurze Zeit nach dem Wiedereintritt des Beschwerdeführers zu einem Konflikt mit der Klassenlehrerin D.\_\_\_\_\_. Es mag sein, dass der Beschwerdeführer befürchtete, die Vorwürfe der Klassenlehrerin könnten sich negativ auf sein Anstellungsverhältnis auswirken, und er daher emotional aufgebracht war. Dies rechtfertigt jedoch nicht seine am Gespräch vom 23. Mai 2018 gegen die Klassenlehrerin gerichteten persönlichen Angriffe und Beleidigungen, zumal die Klassenlehrerin ihr Anliegen sachlich vorbrachte und die Angelegenheit rasch hätte geklärt werden können, wenn der Beschwerdeführer von Beginn an eine adäquate Haltung eingenommen hätte. Stattdessen löste er mit seinem angriffigen und beleidigenden Verhalten den Konflikt erst aus. Dass er seine Anschuldigungen zurücknahm und das Gespräch schliesslich in der Sache positiv endete, vermag daran nichts zu ändern; eine Entschuldigung für sein Verhalten blieb aus. Der Beschwerdeführer machte der Klassenlehrerin in der Folge zwar den Vorschlag für ein klärendes Gespräch oder eine Mediation (vorne E. 4.3.3); mit der Vorinstanz ist jedoch davon auszugehen, dass es ihm dabei vorwiegend um die (von ihm kritisierte) Vorgehensweise der Klassenlehrerin ging. Da dieses Thema bereits am 23. Mai 2018 diskutiert worden war, ist nachvollziehbar, dass die Klassenlehrerin weitere Gespräche hierzu ablehnte. Der Beschwerdeführer konnte die Angelegenheit jedoch nicht auf sich beruhen lassen: Er gelangte erneut mit E-Mails an sie, wobei er ihre Vorgehensweise als «Übergriff» und «hinterhältig» bezeichnete. Wie die Vorinstanz zu Recht festgestellt hat, verhielt er sich damit starrsinnig und inakzeptabel. Der Beschwerdeführer sucht sich damit zu rechtfertigen, dass die Klassenlehrerin Informationen über das als vertraulich bezeichnete Gespräch vom 23. Mai 2018 an die Schulleitung weitergegeben habe, worin ein gravierender Vertrauensbruch liege (Beschwerde S. 6 f.). Dabei übersieht er, dass es sein unangemessenes Verhalten während des Gesprächs und in den nachfolgenden E-Mails war, welches die Klassenlehrerin dazu bewegte, Meldung bei der Schulleitung zu machen (vgl. Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/75). Vor diesem Hintergrund ist das Vorgehen der Klassenlehrerin nicht zu beanstanden und lässt sich das Verhalten des Beschwerdeführers nicht entschuldigen. Nicht massgeblich ins Gewicht fällt,

dass es zwischen dem Beschwerdeführer und der Klassenlehrerin zu keinen weiteren Vorfällen gekommen ist. Der Konflikt zeigte, dass der Beschwerdeführer nach wie vor Schwierigkeiten bekundete, mit Kritik angemessen umzugehen, weshalb die Vorkommnisse in die Begründung der Kündigung einfliessen durften. Schliesslich kann nicht von einer weiteren «reibungslos[en]» Zusammenarbeit gesprochen werden (vgl. Beschwerde S. 6 f.). Angesichts seiner Aussagen zum MAG-Protokoll vom 25. Oktober 2018 und in seiner Selbstbeurteilung vom 8. November 2019, wonach das Verhältnis zwischen ihm und der Klassenlehrerin schwierig bzw. seine Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen «bis auf zwei Ausnahmen gut» sei (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/89 und 06/115), ist zu schliessen, dass auch aus seiner Sicht das Verhältnis mit der Klassenlehrerin nach wie vor angespannt war.

**5.5** Zum Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und der Fachschaftsleiterin ist Folgendes zu erwägen: Erste Spannungen zwischen ihnen traten bereits bei der Erstellung der BMP 2019 auf (vorne E. 4.3.5). Der Beschwerdeführer machte in diesem Zusammenhang mehrfach, ungeachtet des Prozessstands und selbst nach der Validierung durch die Expertin, neue Vorschläge. Wenn die Vorinstanz dieses Verhalten als nicht prozess- und teamorientiert, sondern «eher als rechthaberisch» würdigt, ist dies nicht zu beanstanden; dies hat der Beschwerdeführer auch nicht bestritten (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.6.2.2 S. 44; Beschwerdeantwort Ziff. 2.2.7). Entgegen der Auffassung der Vorinstanz (angefochtener Entscheid E. 2.5.2.4 S. 24, E. 2.6.2.2; Beschwerdeantwort Ziff. 2.2.7) kann dem Beschwerdeführer indes bezüglich der Prüfungssimulation kein widersprüchliches Verhalten vorgeworfen werden. Die Kommunikation der Fachschaftsleiterin in diesem Punkt war nicht eindeutig; ein Missverständnis erscheint insoweit plausibel (vgl. Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/97). An den Sitzungen vom 12. Juni 2019 und 9. November 2019 kritisierte der Beschwerdeführer die fachliche Arbeit der Fachschaftsleiterin. Seine Kritik war zwar zumindest teilweise gerechtfertigt; der Beschwerdeführer brachte sie jedoch nicht in angemessener Weise zum Ausdruck und liess es der Fachschaftsleiterin gegenüber an Anstand und Wertschätzung missen (vorne E. 4.3.5 und 4.3.7). Obschon ihm nach der Sitzung vom 12. Juni 2019 bewusst sein musste, wie seine Kritik bei der Fachschaftsleiterin angekommen war

(entwertend, überheblich), und der Abteilungsleiter ihm im Zwischen-MAG 2019 entsprechende Weisungen für die Zukunft erteilt hatte (vorne E. 4.3.6), vermochte er sich auch am nächsten Treffen vom 9. November 2019 nicht adäquat zu verhalten. Insgesamt hat der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten wesentlich zum Konflikt beigetragen. Anzuerkennen ist, dass er nach der Meinungsverschiedenheit betreffend die Prüfungssimulation auf die im Ton und in der Wortwahl eher grenzwertige E-Mail der Fachschaftsleiterin sachlich antwortete und sich dafür entschuldigte, sich «da etwas ungeschickt ausgedrückt» zu haben (vgl. E-Mail-Wechsel vom 20.5.2019, in Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/97). Mit E-Mail vom 20. Juni 2019 ging er zudem auf die Fachschaftsleiterin zu, sprach die «Dissonanzen» zwischen ihnen an und machte einen Vorschlag, wie die künftige Zusammenarbeit aussehen könnte (Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/95). Die Fachschaftsleiterin reagierte ihrerseits übermässig empfindlich. Eine Bereitschaft, ihren Anteil am schwierigen Verhältnis anzuerkennen und zu einer Lösung des Konflikts beizutragen, ist bei ihr nicht erkennbar. Sie hat die Vorschläge des Beschwerdeführers für eine Mediation abgelehnt, seinen Vorschlag zur weiteren Zusammenarbeit unbeantwortet gelassen und jegliche Verantwortung für den Konflikt weit von sich gewiesen (vgl. Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/106). Damit hat auch die Fachschaftsleiterin beträchtlich zum schwierigen Verhältnis beigetragen. Als Mobbing lässt sich ihr Verhalten allerdings nicht qualifizieren (vgl. Beschwerde S. 10 f.). Die Verantwortung für diesen Konflikt kann nach dem Gesagten nicht einseitig oder überwiegend dem Beschwerdeführer angelastet werden. Es ist jedoch nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz das konfliktvolle Geschehen bei der Würdigung des Kündigungsgrunds berücksichtigt hat, zumal sie anerkennt, dass auch die Fachschaftsleiterin dazu beigetragen hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.6.2.5).

**5.6** Hinsichtlich des Verhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und den Vorgesetzten ergibt sich Folgendes:

**5.6.1** Es ist nachvollziehbar, dass der Beschwerdeführer angesichts der Vorgeschichte, insbesondere der beiden von den Rechtsmittelinstanzen aufgehobenen Kündigungen, gewisse Vorbehalte gegenüber der Schulleitung hatte und die Befürchtung hegte, seine Vorgesetzten suchten eine Gelegenheit, um sein Arbeitsverhältnis erneut zu kündigen. Indes musste sich der

Beschwerdeführer bewusst sein, dass auch er einen bedeutenden Anteil zum schwierigen Verhältnis zur Schulleitung beigetragen hatte und er dementsprechend gefordert war, seine Verhaltensdefizite anzugehen (vgl. vorne E. 5.3). Es durfte erwartet werden, dass er sich mit einer positiven Haltung auf den Wiedereingliederungsprozess einlässt, zumal bereits die Erarbeitung der Charta mit dem designierten Abteilungsleiter C.\_\_\_\_\_ erfolgte, zu welchem das Verhältnis unbelastet war.

**5.6.2** Erste Unstimmigkeiten zwischen dem Beschwerdeführer und C.\_\_\_\_\_ traten indes bereits bei der Erarbeitung der Charta auf. Die vom Beschwerdeführer an C.\_\_\_\_\_ und die Schulleitung gerichtete Kritik im Rahmen des Charta-Prozesses war teilweise unangemessen und belehrend; er räumt denn auch ein, dass einige seiner Bemerkungen als angriffig empfunden werden konnten (Beschwerde S. 12). Er hob zwar hervor, Marco Schells Engagement um ein Einvernehmen sehr zu schätzen; gleichzeitig zweifelte er aber Marco Schells Arbeitshaltung an und stellte dessen Führungskompetenz in Frage, indem er ihm eine gewisse «Assimilation» an das (problematische) Führungsverhalten der Schulleitung unterstellte, nach seiner Ausbildung in der Personalführung fragte und ihm einen Artikel zum Thema der Schulführung zukommen liess (vgl. vorne E. 4.3.1). Damit hat der Beschwerdeführer das anfänglich unbelastete Verhältnis zwischen ihm und C.\_\_\_\_\_ rasch stark getrübt. Auch in Anbetracht der Vorgeschichte vermögen die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Gründe seine Weigerung, Hand zum Kompromiss bei der Charta zu bieten (vgl. vorne E. 4.3.2), nicht zu rechtfertigen. Es ist nicht zu beanstanden, dass die Schule ihm in der Charta kein (begrenztes) Recht auf Mediation zugestehen wollte, handelt es sich hierbei doch um eine (kostspielige) Massnahme, die sich zudem nicht bei jeder Sachlage eignet; die Entscheidung darüber darf der Schulleitung vorbehalten bleiben. Vom Beschwerdeführer durfte zudem erwartet werden, dass er in der Lage ist, allfällige Konflikte primär im Dialog mit den Betroffenen zu lösen, ohne Beizug einer externen Fachperson. Ebenfalls nicht zu bestanden ist die Haltung der Schulleitung, das vorgeschlagene Vorgehen bei einer (vermuteten) Verletzung der Charta, insbesondere den automatischen Beizug von Drittpersonen, nicht aufzunehmen, würde damit doch der Handlungsspielraum der Schulleitung übermässig eingeschränkt. Die Folgen einer Charta-Verletzung wurden im Übrigen unter dem Titel «Schlussbemer-

kungen» in die Charta aufgenommen; damit wurde den Interessen des Beschwerdeführers hinreichend Rechnung getragen. Er hatte zudem jederzeit die Möglichkeit, mittels Anzeige an die Aufsichtsbehörde zu gelangen (vgl. Art. 106 Abs. 1 PG). Dem Beschwerdeführer hat es offensichtlich an der Einsicht gefehlt, dass in der Vergangenheit nicht nur die Schulleitung die Spannungen verursacht hatte, sondern auch von ihm Anstrengungen und ein Entgegenkommen erforderlich waren, sollte künftig eine erspriessliche Zusammenarbeit gelingen. Hierzu gehört selbstredend auch, Kompromisse eingehen und eigene Standpunkte reflektieren und relativieren zu können. Mit seiner im Charta-Prozess eingenommenen Haltung, seinem teilweise fordernden Ton und dem Beharren auf seinem Standpunkt hat der Beschwerdeführer mangelnden Willen oder fehlende Fähigkeit zu einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit gezeigt. Damit hat er bereits kurz nach seinem Wiedereinstieg wesentlich zu einem (erneut) angespannten Verhältnis mit seinen Vorgesetzten, insbesondere auch mit dem designierten Abteilungsleiter C. \_\_\_\_\_, beigetragen.

**5.6.3** In der Folgezeit schien sich der Beschwerdeführer nicht von der Vorstellung lösen zu können, dass ihm verschiedene Akteure der Schule, insbesondere Mitglieder der Schulleitung, feindlich gesinnt seien. Auf Kritik und Anweisungen reagierte er jeweils angriffig und mit zahlreichen, ausführlichen E-Mails (vgl. vorne E. 4.3.6 und 4.3.11). Dem Abteilungsleiter warf er wiederholt vor, Prinzipien von Fairness, Respekt und Wertschätzung nicht zu beachten und damit gegen die Charta und das SFHB zu verstossen. Weiter hielt er ihm vor, die Rechte bzw. Interessen der Schülerinnen und Schüler zu ignorieren bzw. gegen diese zu arbeiten. Indirekt stellte er zudem in Frage, ob der Abteilungsleiter seiner Vorbildfunktion nachkommt (vgl. E-Mail vom 14.11.2019, in Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/107), und warf ihm vor, hinter seinem Rücken zu agieren und die Fachschaftsleiterin ermuntert zu haben, unangemessene Mobbing-Vorwürfe gegen ihn zu erheben (vgl. Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/101, 06/107 und 06/116 S. 6; Stellungnahme vom 5.5.2020, in unpag. Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3). Auch wenn der Beschwerdeführer im Ton jeweils höflich blieb und seine Aussagen in Ich-Botschaften kleidete, waren seine Äusserungen problematisch und einer erspriesslichen Zusammenarbeit abträglich; teilweise überschritten sie die Grenze der tolerierbaren Kritik. Wie die Vorinstanz zutreffend ausführt, wird

dem Beschwerdeführer nicht vorgeworfen, dass er sich zu Weisungen und Aktennotizen des Abteilungsleiters äusserte. Problematisch war jedoch die oftmals von unterschwelliger Aggression begleitete Art und Weise. Die Vorinstanz hält insoweit zu Recht fest, dass der Beschwerdeführer in seinen Ausführungen jegliche Einsicht und ein Bewusstsein vermissen lässt, dass auch er an seinem Verhalten zu arbeiten hat. Vielmehr beharrte er auf seinen Standpunkten und legte damit eine gewisse Sturheit und «Weisungsresistenz» an den Tag (angefochtener Entscheid E. 2.6.2.3 S. 48 mit Aktenverweisen; Beschwerdeantwort Ziff. 2.3.11). Das Verhältnis zum Abteilungsleiter verschlechterte sich zunehmend. Auch der Beschwerdeführer bezeichnete im März 2020 die Zusammenarbeit mit dem Abteilungsleiter insgesamt als nicht mehr gut und konstruktiv, weshalb er eine Mediation für angezeigt hielt (vgl. Beurteilung vom 11.3.2020, in unpag. Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3). Insgesamt muss das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem Abteilungsleiter als erheblich gestört bezeichnet werden. Hiervon zeugt auch der Umstand, dass der Abteilungsleiter am Zwischen-MAG vom 26. Juni 2020 die Berufsschulinspektorin beizog. Dass dieses Gespräch nach Auffassung des Beschwerdeführers letztlich konstruktiv endete (vgl. vorne E. 4.3.12), vermag an dieser Einschätzung nichts zu ändern.

**5.6.4** Der Beschwerdeführer macht geltend, dass der Abteilungsleiter C.\_\_\_\_\_ mit seinem Verhalten zum belasteten Verhältnis beigetragen habe (vgl. Beschwerde S. 13 f., 16, 18, 19 ff.). – In den Akten finden sich keine Hinweise, dass C.\_\_\_\_\_ dem Beschwerdeführer nach dessen Wiedereinstieg nicht unvoreingenommen begegnet wäre. Wie die Vorinstanz zu Recht erwogen hat und der Beschwerdeführer auch nicht bestreitet, reagierte der Abteilungsleiter bei auftretenden oder sich akzentuierenden Problemen jeweils zeitnah und gab dem Beschwerdeführer die Möglichkeit, seine Meinung einzubringen; erst danach erteilte er Weisungen (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.6.2.4 S. 50). Dass er sich bei seinem Vorgehen nicht immer strikt an das SFHB hielt und die Klassenlehrerin und Fachschaftsleiterin ohne vorgängige Mitteilung an den Beschwerdeführer aufforderte, ihre Vorwürfe schriftlich festzuhalten, gereicht ihm nicht zum Vorwurf; es liegt im Ermessen und der Verantwortung des Vorgesetzten, mit Meldungen über Konflikte situationsgerecht umzugehen, gegebenenfalls anders, als

es das SFHB vorsieht (vgl. Beschwerdeantwort Ziff. 2.3.4). Der Vorinstanz ist sodann darin zuzustimmen, dass der Abteilungsleiter die Vorwürfe der Fachschaftsleiterin genügend untersuchte. Dass die Abklärungen bei F. \_\_\_\_\_ und der Französischlehrerin den Beschwerdeführer «weitgehend» entlastet hätten (Beschwerde S. 21), trifft nicht zu. Vielmehr wurde ein Grossteil der Vorwürfe bestätigt (vgl. vorne E. 4.3.7; Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/93). Ob oder welche Massnahmen der Abteilungsleiter gegen die Fachschaftsleiterin ergriff, musste er dem Beschwerdeführer nicht mitteilen. Es mag sein, dass der Abteilungsleiter mit einem Gespräch zu dritt und einer Kommunikation, mit der er signalisierte, dass auch die Fachschaftsleiterin einen Anteil am Konflikt trägt, die angespannte Situation zwischen ihm und dem Beschwerdeführer etwas hätte entschärfen können; sein Vorgehen konnte den Beschwerdeführer in seiner Meinung bestärken, er werde ungerecht behandelt. Indes ist verständlich, dass der Abteilungsleiter aufgrund der mangelnden Einsicht des Beschwerdeführers in eigenes Mitverschulden am Konflikt wenig Sinn darin sah, schlichtend einzugreifen und es vorzog, die Zusammenarbeit zwischen den beiden Lehrpersonen auf ein Minimum zu reduzieren. Der Abteilungsleiter führte den Beschwerdeführer unbestreitbar eher eng, setzte Zwischen-MAG an und führte Unterrichtsevaluationen durch; dies belastete das Vertrauensverhältnis zusätzlich. In Anbetracht der konkreten Umstände war die Art und Weise, wie er seine Führungsfunktion gegenüber dem Beschwerdeführer wahrnahm, jedoch nicht unangemessen, und es durfte vom Beschwerdeführer erwartet werden, dass er dies hinnimmt bzw. daraus erkennt, wo die Grenzen des Tolerierbaren erreicht sind. Das bestreitet er grundsätzlich auch nicht (Beschwerde S. 14). Die im Februar 2020 durchgeführte Unterrichtsevaluation war angesichts einzelner kritischer Rückmeldungen von Lernenden vertretbar, auch wenn sie den Beschwerdeführer getroffen und in seinen Befürchtungen bestärkt haben mag (vgl. Akten B. \_\_\_\_\_ Teil 3 06/115). Mit fortschreitender Dauer seiner Beschäftigung mit dem Beschwerdeführer scheint der Abteilungsleiter zunehmend die Zuversicht verloren zu haben, dass mit ihm eine Basis für eine weitere konstruktive Zusammenarbeit gefunden werden kann. Dass er den Beschwerdeführer gezielt ungerecht behandelt und auf eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses hingearbeitet hätte, ist jedoch nicht erkennbar.

**5.7** Zusammenfassend ergibt sich, dass der Wiedereinstieg des Beschwerdeführers in die Unterrichtstätigkeit im Februar 2018 angesichts der Vorgeschichte für alle Beteiligten herausfordernd war. Die Situation erforderte sowohl vom Beschwerdeführer als auch von der Schulleitung die Bereitschaft, mit offener Haltung die weitere Zusammenarbeit anzugehen, das eigene Verhalten kritisch zu hinterfragen und negative Verhaltensweisen zu ändern. Bereits ab Erarbeitung einer gemeinsamen Charta war die Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und seinem direkten Vorgesetzten C.\_\_\_\_\_ geprägt von Spannungen, umfangreichen E-Mails und einer Vielzahl (unterschwelliger) Vorwürfe des Beschwerdeführers, wobei sich die Fronten zunehmend verhärteten. Gestützt auf die Aktenlage muss das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten als nachhaltig gestört beurteilt werden, was nicht überwiegend dem Vorgesetzten angelastet werden kann. Hinzu kommen die Konflikte zwischen dem Beschwerdeführer und der Klassenlehrerin sowie der Fachschaftsleiterin. Mit seinem sturen, teilweise rechthaberischen Verhalten hat der Beschwerdeführer die Zusammenarbeit wesentlich beeinträchtigt. Insoweit ist er seinem Berufsauftrag nicht genügend nachgekommen (vgl. Art. 17 LAG i.V.m. Art. 58 Abs. 1 der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAV; BSG 430.251.0]). Die im verwaltungsgerichtlichen Urteil vom 1. Dezember 2016 angesprochenen kritischen Verhaltensmuster konnte der Beschwerdeführer demnach nicht nachhaltig ablegen; Kommunikations- und Zusammenarbeitsstrategien, die angemessenes Verhalten auch in kritischen Situationen sichern, hat er jedenfalls nicht hinreichend zu entwickeln vermocht. Zwar ist es ihm vermehrt gelungen, seine Meinung sachlich auszudrücken; er hat zudem wiederholt eine Mediation vorgeschlagen und damit jedenfalls vordergründig seinen Willen bekundet, einen Beitrag zur Konfliktlösung zu leisten. Indes geht aus seinen zahlreichen Ausführungen deutlich hervor, dass er die Ursache für die Spannungen hauptsächlich bei anderen Personen erblickte. Beispielhaft in diesem Zusammenhang ist seine Aussage in der Stellungnahme vom 5. Dezember 2019 zur Zusammenarbeit: «Ich habe mit allen Lehrpersonen, ausgenommen 2 Personen (die hinter meinem Rücken gegen mich agierten), ein friedliches, respektvolles und meist lockeres Verhältnis.» (Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3 06/116 S. 1). Seine Haltung zeugt von einem mangelnden Bewusstsein, dass eine gelungene Zusammenarbeit auch von seiner Seite Kompromissbereitschaft

und Rücksichtnahme bedarf, auch zum Preis, dass eigene Standpunkte mitunter aufgegeben werden müssen. Ein ernsthafter Wille oder die Fähigkeit, seinen Anteil an schwierigen Situationen anzuerkennen und damit die Basis für ein künftiges konstruktives Arbeitsverhältnis zu schaffen, sind nicht erkennbar. Eine vertrauensvolle und erspriessliche Zusammenarbeit ist damit nicht mehr möglich. Auch erscheint der erhebliche Aufwand, den er mit seinen umfangreichen schriftlichen Eingaben in zeitlicher und personeller Hinsicht verursacht, für den Schulbetrieb, namentlich die Leitung, nicht länger tragbar. Unerheblich ist, dass es zwischen dem Beschwerdeführer und der Klassenlehrerin sowie der Fachschaftsleiterin seit Sommer 2018 bzw. November 2019 zu keinen weiteren Vorfällen mehr gekommen ist. Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass das Verhältnis zwischen ihnen nach wie vor angespannt ist. Der Vorinstanz ist darin zuzustimmen, dass bei dieser Sachlage gerade für die unvermeidbare Zusammenarbeit mit der Fachschaftsleiterin ein erhebliches Risiko für eine weitere Eskalation besteht. Auch wenn der Beschwerdeführer das Verhältnis zu den übrigen Lehrkräften als gut bezeichnet, sind angesichts seiner Verhaltensmuster weitere Konflikte zu befürchten. Die dargestellten Umstände begründen in ihrer Gesamtheit triftige Gründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG und rechtfertigen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

## **6.**

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter Berücksichtigung der der Schule als Arbeitgeberin obliegenden Fürsorgepflicht.

**6.1** Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV; vgl. BVR 2009 S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; ferner BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Dies gilt unbesehen des Umstands, dass gewisse Aspekte der Verhältnismässigkeit bereits bei der Beurteilung des triftigen Grundes bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1). Mitzubehör sind Aspekte, die sich aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ergeben. Diese bildet das Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (Art. 55 PG) auch im

kantonalen oder kommunalen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (vgl. Art. 4 Bst. g PG; Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]; BVR 2009 S. 443 E. 5.1, 2007 S. 538 E. 4.4, je mit weiteren Hinweisen; zuletzt etwa VGE 2020/368 vom 11.11.2022 E. 6.1, 2020/1 vom 13.6.2022 E. 6.1).

**6.2** Der Beschwerdeführer rügt, die Schule habe ihre Fürsorgepflicht verletzt. Insbesondere habe der Abteilungsleiter im Konflikt mit der Fachschaftsleiterin einseitig Partei ergriffen, ihn vorverurteilt und seine Massnahmen ausschliesslich gegen ihn gerichtet. Hätte die Schule bzw. der Abteilungsleiter den Vorwurf des besserwisserischen, verletzenden und respektlosen Verhaltens zurückgenommen, und deutlich gemacht, dass auch die Äusserungen der Fachschaftsleiterin nicht toleriert werden, hätten die Konflikte wesentlich entschärft oder sogar gelöst werden können (Beschwerde S. 20 f.). – Dem Beschwerdeführer war nach dem verwaltungsgerichtlichen Urteil klar, dass er kritische Verhaltensmuster durchbrechen musste; eine nachhaltige Verbesserung trat jedoch nicht ein. Die Schule nahm für den Wiedereinstieg des Beschwerdeführers die Unterstützung eines Mediators in Anspruch. Zudem ebnete sie den Weg für einen Neuanfang, indem der designierte Abteilungsleiter C.\_\_\_\_\_ von Beginn an massgeblich am Wiedereingliederungsprozess beteiligt war; zwischen ihm und dem Beschwerdeführer bestand zu jenem Zeitpunkt ein unbelastetes Verhältnis. Wie dargelegt (vorne E. 5.6), bemühte sich C.\_\_\_\_\_, dem Beschwerdeführer fair und unvoreingenommen zu begegnen und ihn zu einem Verhalten zu befähigen, das für den Betrieb tragbar ist. Im Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und der Fachschaftsleiterin hatte er zwar auf ein Gespräch zu dritt und eine Mediation verzichtet. Er hatte jedoch die Standpunkte beider Seiten zur Kenntnis genommen, den Beschwerdeführer entlastende Aussagen Dritter berücksichtigt und mit der vorübergehenden Auflösung der Fachschaft für eine Entspannung der Situation gesorgt. Eine Fürsorgepflichtverletzung kann ihm nicht vorgeworfen werden. Dass der damalige Rektor das Schreiben des Beschwerdeführers vom 25. September 2019 offenbar nicht beantwortete (vorne E. 4.3.6), entsprach nicht den üblichen Anstandsformen und bestärkte den Beschwerdeführer wohl in seiner Meinung, die Schulleitung wolle ihn loswerden; allerdings war das Verhältnis zwischen dem Rektor und ihm aus der Vorgeschichte überaus belastet und insofern verständlich, dass der

Rektor Führung und Kommunikation C.\_\_\_\_\_ überliess. Der Schule ist jedenfalls nicht vorzuwerfen, dass sie auf die Durchführung einer (weiteren) Mediation verzichtet hat. Angesichts der Vorgeschichte, der bereits im Rahmen der Wiedereingliederung durchgeführten Mediation und der fehlenden Selbstreflektion des Beschwerdeführers durfte die Schulleitung davon ausgehen, dass eine erneute Mediation keine Besserung bringen würde. Insgesamt war die Schule nicht gehalten, weitere Massnahmen zu treffen.

**6.3** In die Würdigung, ob die Kündigung verhältnismässig ist, sind namentlich die lange Dauer des Anstellungsverhältnisses und das Alter des Beschwerdeführers einzubeziehen, welches die Stellensuche erfahrungsgemäss erschwert. Auf dem Arbeitsmarkt kann der Beschwerdeführer jedoch von seiner langjährigen Berufserfahrung und Promovierung im Jahr 2020 profitieren, auch wenn in ... kein Lehrermangel besteht (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.7.3.1). Gemäss den Akten war er denn auch bereits während seiner Teilzeit-Anstellung an der B.\_\_\_\_\_ an weiteren Schulen als Lehrer tätig (vgl. E-Mail vom 27.7.2020, in unpag. Akten B.\_\_\_\_\_ Teil 3). Nicht beträchtlich ins Gewicht fallen seine während Jahren guten Unterrichtsleistungen, zumal die Anstellungsbehörde den triftigen Kündigungsgrund im Wesentlichen im Verhalten des Beschwerdeführers erblickt und eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr möglich erscheint (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 4.5.2, 2009 S. 443 E. 5.4.3; VGE 2020/365 vom 24.3.2022 E. 5.5, 2018/180 vom 2.7.2019 E. 5.3). Das öffentliche Interesse an der Kündigung wiegt sodann schwer. Der Berufsauftrag von Lehrerinnen und Lehrern umfasst neben dem Unterrichten und Erziehen insbesondere auch die Zusammenarbeit mit der Schulleitung sowie den Kolleginnen und Kollegen (Art. 17 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 58 Abs. 1 LAV). Der Beschwerdeführer hat mit seinem Verhalten das Verhältnis zu seinem Vorgesetzten sowie das Betriebsklima empfindlich und nachhaltig gestört. Obschon ihm seine problematischen Verhaltensweisen bereits im verwaltungsgerichtlichen Urteil vom 1. Dezember 2016 sowie in weiteren Gesprächen aufgezeigt wurden, konnte er sein Verhalten nicht nachhaltig so ändern, dass eine nach den üblichen Massstäben konflikt- und störungsfreie Zusammenarbeit möglich wurde. Sein weiterer Verbleib würde dem öffentlichen Interesse am reibungslosen Funktionieren des Schulbetriebs zuwiderlaufen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist deshalb erforderlich. Das Verwaltungsgericht

verkennt nicht, dass die Kündigung den Beschwerdeführer empfindlich trifft. Dieses gewichtige private Interesse an der Weiterbeschäftigung ist indessen insofern zu relativieren, als der Beschwerdeführer massgeblich zum zerrütteten Vertrauensverhältnis beigetragen hat.

**6.4** In Würdigung der gesamten Umstände erweist sich die Kündigung als verhältnismässig und auch als zumutbar.

## **7.**

**7.1** Hinsichtlich der vorinstanzlichen Kostenverlegung rügt der Beschwerdeführer, dass der festgestellten Gehörsverletzung nicht Rechnung getragen wurde. Er macht geltend, dass die Verletzung der Aktenführungspflicht durch die B.\_\_\_\_\_ einen Mehraufwand von rund zehn Stunden (ausmachend eine Parteientschädigung von Fr. 2'500.-- zuzüglich MWSt) verursacht habe (Beschwerde S. 5; vorne E. 2.2). – Im Beschwerdeverfahren sind die Parteikosten grundsätzlich nach dem Unterliegerprinzip zu verlegen, sofern nicht besondere Umstände eine andere Teilung oder die Wett-schlagung gebieten oder die Auflage der Parteikosten an das Gemeinwesen als gerechtfertigt erscheint (Art. 108 Abs. 3 VRPG). In der Verletzung des Akteneinsichtsrechts können grundsätzlich besondere Umstände im Sinn von Art. 108 Abs. 3 VRPG liegen, die bei der Kostenliquidation zu berücksichtigen sind. Ganzer oder teilweiser Parteikostenersatz rechtfertigt sich in solchen Fällen durch den Mehraufwand, der für die Partei mit der behördlichen Fehlleistung verbunden ist (vgl. BVR 2008 S. 97 E. 4; Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 108 N. 20 f.). Bei Streitigkeiten um den Parteikostenersatz auferlegt sich das Verwaltungsgericht praxismässig eine gewisse Zurückhaltung und respektiert den der vorinstanzlichen Behörde in dieser Hinsicht zustehenden Beurteilungs- und Ermessensspielraum (vgl. Ruth Herzog, a.a.O., Art. 108 N. 17 f.).

**7.2** Die B.\_\_\_\_\_ hat das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers insofern verletzt, als sechs Aktenstücke keinen Eingang in das Personaldossier gefunden hatten (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.1.2.2, 2.1.4, 3). Wie die Vorinstanz zu Recht erwogen hat, handelte es sich dabei nur um einzelne Dokumente (mehrheitlich E-Mails), in deren Besitz der

Beschwerdeführer war und zu denen er sich hatte äussern können. Auch wenn der Abgleich der Akten eine gewisse Zeit in Anspruch genommen haben mag, ist nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz zum Schluss gekommen ist, dass dadurch kein erheblicher Mehraufwand und keine nennenswerten Mehrkosten entstanden sind, welche die Zusprache von Parteikostenersatz rechtfertigen. Die Beschwerde erweist sich auch in diesem Punkt als unbegründet.

**8.**

Nach dem Erwogenen hält der angefochtene Entscheid der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen. Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der Beschwerdeführer die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

**Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:**

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'500.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
  - Beschwerdeführer
  - Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern

Das präsidierende Mitglied:

Die Gerichtsschreiberin:

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden. Der Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. i.V.m. Art. 85 Abs. 1 BGG erreicht Fr. 15'000.--.