



**POUVOIR JUDICIAIRE  
GERICHTSBEHÖRDEN**

ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG

**Tribunal cantonal TC  
Kantonsgericht KG**

Augustinergasse 3, Postfach 630, 1701 Freiburg

T +41 26 304 15 00

[www.fr.ch/tc](http://www.fr.ch/tc)

601 2025 181

## Urteil vom 10. Februar 2026

### I. Verwaltungsgerichtshof

Besetzung	Präsidentin:	Anne-Sophie Peyraud
	Richter:	Dominique Gross, Dina Beti
	Gerichtsschreiber-Berichterstatter:	Bernhard Schaaf
Parteien	<b>A.</b> _____, <b>Beschwerdeführer</b> , vertreten durch Rechtsanwalt Elmar Wohlhauser	
	gegen	
	<b>DIREKTION FÜR BILDUNG UND KULTURELLE ANGELEGENHEITEN, Vorinstanz</b>	
Gegenstand	Amtsträger der Gemeinwesen – Vorübergehende Dienstenthebung	
	Beschwerde vom 22. September 2025 gegen den Entscheid vom 20. August 2025	

## Sachverhalt

A. A.\_\_\_\_\_ (Beschwerdeführer) und die Direktion für Bildung und kulturelle Angelegenheiten (Vorinstanz) schlossen am 25. August 1992 einen Arbeitsvertrag ab, mit dem jener ab dem 1. September 1992 als Primarlehrer an der Primarschule B.\_\_\_\_\_ angestellt wurde. In der Folge kam es zu diversen Vertragsanpassungen und er war von 2004 bis 31. Juli 2023 Schulleiter bzw. Schuldirektor an der Primarschule B.\_\_\_\_\_.

Mit Schreiben vom 20. Januar 2024 kündigte er seine Stelle an der Primarschule B.\_\_\_\_\_ und erhob gemäss diesem Schreiben ab Ende Schuljahr keinen weiteren Anspruch auf sein angestammtes Pensum. Am 6. Februar 2024 zog er die Kündigung zurück, stellte aber weiterhin keinen Anspruch auf sein bisheriges Pensum, sofern eine gute Nachfolgelösung gefunden werde. Als eine Nachfolgelösung gefunden war, war er anlässlich eines Gesprächs vom 13. Mai 2024 mit dieser nicht einverstanden und erhob Anspruch auf sein angestammtes Pensum.

B. Nach persönlicher Anhörung vom 15. Mai 2024 stellte ihm das Amt für deutschsprachigen obligatorischen Unterricht (DOA) am 21. Mai 2024 ein Mahnschreiben zu und gewährte ihm eine Frist bis Ende Dezember 2024, um sein Verhalten zu verbessern. Ihm wurde namentlich eine Missachtung der Rollenverteilung zwischen Lehrpersonen und Schuldirektion vorgeworfen. Nach einer weiteren Anhörung durch das DOA am 12. September 2024, einer durch das DOA ausgeordneten Mediation und erneuter Anhörung durch das DOA am 31. Oktober 2024 verfügte die Vorinstanz am 31. Oktober 2024 eine vorläufige Dienstenthebung bis zum 31. Dezember 2024.

Im Rahmen einer Neu Beurteilung und gestützt auf eine Vereinbarung vom 12. Dezember 2024 hob die Vorinstanz mit Entscheid vom 17. Dezember 2024 die vorläufige Dienstenthebung per 21. Dezember 2024 auf, worauf das hiergegen vom Beschwerdeführer beim Kantonsgericht anhängig gemachte Beschwerdeverfahren mit Verfügung 601 2024 148 vom 7. Januar 2025 – infolge Rückzugs nach Vereinbarung mit der Vorinstanz – als gegenstandslos abgeschrieben wurde.

C. Mit Verfügung vom 20. August 2025 entschied die Vorinstanz – namentlich nach Einholung eines externen Berichts des C.\_\_\_\_\_ im Frühling 2025, gemäss dem der Verdacht des Mobbing durch den Beschwerdeführer bestand, nach dessen Anhörung am 30. Juni 2025 und Zustellung von Informationen über das weitere Verfahren mit Schreiben vom 8. und 28. Juli 2025 – über die Eröffnung und Durchführung eines formellen Mobbingverfahrens durch einem externen Rechtsanwalt und entthob den Beschwerdeführer bis zum Vorliegen der Ergebnisse dieses Verfahrens mit sofortiger Wirkung, aber bei Weitergewährung des Lohns, des Dienstes.

D. Gegen diesen Entscheid hat der Beschwerdeführer am 22. September 2025 Beschwerde (601 2025 181) an das Kantonsgericht erhoben. Er beantragt in der Hauptsache namentlich, dass die angefochtene Verfügung aufzuheben sei und er umgehend wieder in seine Funktion als Lehrer an der Primarschule B.\_\_\_\_\_ einzusetzen sei; eventualiter sei die Angelegenheit im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückzuweisen. Zudem sei ihm eine angemessene Genugtuung in der Höhe von drei Monatslöhnen und damit von mindestens CHF 18'900.- zuzusprechen. In verfahrensrechtlicher Hinsicht ersucht er um Erteilung der aufschiebenden Wirkung (601 2025 202). Zur Begründung bringt er im Wesentlichen vor, die Voraussetzungen für eine Dienstenthebung seien nicht erfüllt. Zudem rügt er, entgegen der Vorinstanz beruhe das aktuelle Dienstenthebungsverfahren nicht auf einem anderen Sachverhalt als das erste Dienstenthebungsverfahren von 2024. Überdies macht er eine Verletzung des

Verhältnismässigkeitsprinzips, des Verbots des widersprüchlichen Verhaltens sowie des rechtlichen Gehörs (Begründungspflicht) geltend.

E. Mit Zwischenverfügung vom 30. September 2025 hat die Instruktionsrichterin das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung im Sinne einer superprovisorischen Massnahme (601 2025 182) abgelehnt.

F. In ihren Bemerkungen vom 27. November 2025 beantragt die Vorinstanz im Wesentlichen die Abweisung der Beschwerde und in verfahrensrechtlicher Hinsicht die Ablehnung des Gesuches um aufschiebende Wirkung. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführer sei es im ersten Dienstenthebungsverfahren nicht um den gleichen Sachverhalt gegangen. Zudem seien die Voraussetzungen für eine Dienstenthebung erfüllt und diese sei verhältnismässig.

G. Mit Zwischenverfügung vom 16. Dezember 2025 hat die Instruktionsrichterin das Gesuch (601 2025 202) des Beschwerdeführers um Gewährung der aufschiebenden Wirkung abgewiesen.

H. Auf die weiteren Parteivorbringen und die eingereichten Unterlagen wird – soweit für die Entscheidfindung erforderlich – im Rahmen der Erwägungen eingegangen.

## **Erwägungen**

1.

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

2.

Das Kantonsgesicht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 114 Abs. 1 Bst. a des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1] i. V. m. Art. 132 Art. 1 StPG).

Streitgegenstand ist eine von der Vorinstanz ausgesprochene Dienstenthebung gemäss Art. 33 StPG bis zum Vorliegen der Ergebnisse des formellen Mobbingverfahrens. Dabei handelt es sich um eine vorsorgliche Massnahme, weshalb es sich beim angefochtenen Entscheid vom 20. August 2025 nach konstanter höchstrichterlichen Rechtsprechung um einen Zwischenentscheid handelt (vgl. Urteile BGer 8C\_637/2019 vom 12. November 2019 E. 1.2.2.3; 8D\_6/2018 vom 4. Oktober 2018 E. 1.2.2; 8C\_12/2012 vom 30. Mai 2012 E. 3.3; vgl. auch Urteile des BVGer A-7259/2017 vom 29. Mai 2018 E. 2.3 und A-5218/2013 vom 9. September 2014 E. 5.3.4.1, jeweils mit Hinweisen; richtig nunmehr auch Urteil KG FR 601 2025 42 vom 30. Mai 2025; anders jedoch noch Urteil KG FR 601 2018 170 vom 6. August 2018).

Für Beschwerde gegen Zwischenentscheide beträgt die Beschwerdefrist gemäss Art. 79 Abs. 2 VRG 10 Tage, womit die Beschwerde vom 22. September 2025 gegen den Entscheid der Vorinstanz

vom 20. August 2025 grundsätzlich als verspätet zu betrachten wäre. Jedoch wurde in der Rechtsmittelbelehrung des Entscheids der Vorinstanz vom 20. August 2025 fälschlicherweise eine Beschwerdefrist von 30 Tagen genannt. Die Frage, ob (zumindest) für den rechtskundigen Rechtsvertreter der Mangel der Rechtsmittelbelehrung erkennbar gewesen wäre, kann hier offengelassen werden, da die Beschwerde – wie nachfolgend aufgezeigt wird – in der Sache ohnehin abzuweisen ist.

3.

Gemäss Art. 120 Abs. 2 VRG sind Zwischenentscheide nur dann selbständig durch Beschwerde anfechtbar, wenn einer Partei aus ihr ein nicht wieder gutzumachender Nachteil erwachsen kann. Diese Legitimationsvoraussetzung stimmt mit jener des Bundesrechts (Art. 93 Abs. 1 Bst. a des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] und Art. 46 Abs. 1 Bst. a des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG; SR 172.021]) überein (Urteil KG FR 603 2016 14 vom 16. Februar 2016 E. 1).

Der Beschwerdeführer setzt sich mit den Eintretensvoraussetzungen von Art. 120 Abs. 2 VRG nicht fundiert auseinander.

Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer weiterhin seinen Lohn bezieht und er somit jedenfalls keinen (direkten) finanziellen Nachteil erleidet. Zudem stellt die Tatsache, dass er aufgrund einer vorsorglichen Massnahme seiner Arbeit nicht nachgehen kann, nach der Rechtsprechung für sich allein grundsätzlich keinen nicht wieder gutzumachenden Nachteil dar (vorerwähnte Urteile BGer 8D\_6/2018 E. 1.3.2 mit Hinweis und Urteile BVGer A-7259/2017 E. 2.5 sowie A-6213/2017 vom 14. März 2018). Auch der Umstand, dass sich bei potenziellen künftigen Arbeitgebern der Eindruck einer fristlosen Entlassung ergeben könnte, genügt nicht, um einen nicht wiedergutzumachenden Nachteil zu begründen. So braucht der Beschwerdeführer in einer Stellenbewerbung nur anzugeben, dass er sich in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis befinde. Ferner darf eine Freistellung im Arbeitszeugnis grundsätzlich gegen den Willen des betroffenen Angestellten nur erwähnt werden, wenn andernfalls bezüglich der Dauer der effektiven Erwerbstätigkeit ein falsches Bild entstünde, was hier bei einer mehrere Jahrzehnte anhaltenden Anstellung nicht der Fall ist (vgl. Urteil VGer Zürich VB.2018.00458 E. 3.5 *in fine* mit Hinweis).

Weiter entspricht es zwar nach der allgemeinen Lebenserfahrung einer Tatsache, dass eine Freistellung mit anhaltendem Zeitablauf die allfällige Weiterbeschäftigung erschweren oder sich auf die beruflichen Aussichten einer betroffenen Person auswirken kann, wobei die Beurteilung nach den Verhältnissen und dem beabsichtigten Zweck der Freistellung zum Zeitpunkt ihrer Anordnung zu erfolgen hat und ein nicht wieder gutzumachender Nachteil bei einer vorgesehenen Freistellung von wenigen Wochen nicht gegeben ist (vorerwähntes Urteil BVGer A-5218/2013 E. 5.3.4.2; vgl. auch Urteil BVGer A-372/2012 vom 25. Mai 2012 E. 1.2). Ebenso verneinte das BVGer den nicht wieder gutzumachenden Nachteil im Fall eines Angestellten, der während der Dauer der Untersuchung bezüglich eines Konflikts des Angestellten mit einer Mitarbeiterin, und um weitere Vorwürfe des Angestellten abzuklären, freigestellt wurde. Da die Vorinstanz bereits einen externen Rechtsanwalt mit der Untersuchung beauftragt habe, seien keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass diese Abklärungen unverhältnismässig lange Zeit in Anspruch nehmen würden, weshalb zum Zeitpunkt der Beurteilung durch das Gericht nicht gesagt werden könne, die Freistellung erschwere die allfällige Weiterbeschäftigung (vorerwähntes Urteil BVGer A-7259/2017 E. 3.2.2).

Vorliegend wurde die Dienstenthebung für die Dauer der Durchführung des formellen Mobbingverfahrens verfügt und bei Anordnung der Massnahme konnte nicht von einer Dauer von nur wenigen

Wochen ausgegangen werden, zumal das Mobbingverfahren offenbar nach wie vor hängig ist. Die Frage, ob die Dienstenthebung allenfalls die beruflichen Aussichten des Beschwerdeführers als Primarlehrer erschweren wird oder er einen anderweitigen nicht wieder gutmachbaren Nachteil aufweist, kann *in casu* offengelassen werden, da die Beschwerde ohnehin in der Sache abzuweisen ist.

4.

Mit Beschwerde an das Kantonsgericht können nach Art. 77 VRG die Verletzung des Rechts einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden. Die Rüge der Unangemessenheit ist vorliegend ausgeschlossen (Art. 78 Abs. 2 VRG).

Nach Art. 96a VRG hat die Beschwerdeinstanz Entscheide einer Behörde, der nach der Gesetzgebung ein weiter Ermessensspielraum zusteht, mit Zurückhaltung zu prüfen (Abs. 1). Dies gilt insbesondere für Entscheide über die Beurteilung der Arbeit, der Fähigkeiten und des Benehmens einer Person (Abs. 2 Bst. a). Das Kantonsgericht prüft daher auch die vorliegende personalrechtliche Angelegenheit hinsichtlich entsprechender Beurteilungen mit Zurückhaltung. Es entfernt sich im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht sein eigenes Ermessen an deren Stelle (vgl. auch HELBLING, *in* PORTMANN/UHLMANN, *Bundespersonalgesetz*, 2013, Art. 36 N. 30 mit Hinweisen; Urteile KG FR 601 2024 151 vom 5. Juni 2025 E. 4; 601 2023 61 vom 21. Februar 2024; 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 2.2).

5.

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, namentlich der Begründungspflicht. Die Vorinstanz begründe im angefochtenen Entscheid nicht, welche Interessen der Schule gewahrt werden müssten und welche dienstlichen Gründe eine vorläufige Dienstenthebung rechtfertigen würden. Der Verweis, dass sie ihre Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Lehrpersonen wahrnehme, sei unzureichend.

5.1. Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV; SR 101) fliesst unter anderem das Recht der von einem Entscheid betroffenen Person darauf, dass die Behörde ihre Vorbringen auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Entsprechend ist die Behörde verpflichtet, ihren Entscheid zu begründen. Dabei muss sie sich nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegen, sondern kann sich auf die wesentlichen Punkte beschränken. Der Begründungspflicht ist Genüge getan, wenn sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (vgl. BGE 143 III 65 E. 5.2; 141 III 28 E. 3.2.4).

5.2. Die Vorinstanz zeigte im angefochtenen Entscheid detailliert auf, aus welchen Gründen sie zum Schluss kam, dass ein formelles Mobbingverfahren einzuleiten sei, während dem der Beschwerdeführer mittels vorsorglicher Massnahme des Dienstes enthoben wurde. Seit der Wiederaufnahme der Unterrichtstätigkeit durch den Beschwerdeführer seien zwei Personen krankgeschrieben worden und hätten in der Folge gekündigt bzw. einen kantonsinternen Stellenwechsel vorgenommen. Weiter sei es per Ende Schuljahr 2024/25 zu einer weiteren Kündigung durch eine Lehrperson sowie der Schuldirektorin gekommen. Ferner wurde der Beschwerdeführer am 30. Juni 2025

angehört und er konnte zu den zentralen Erkenntnissen des Berichts des C. \_\_\_\_\_ Stellung nehmen. Weiter wurde er mit Schreiben vom 8. und 28. Juli 2025 über das weitere Vorgehen informiert, wobei sich namentlich aus dem zweiten Schreiben ergab, weshalb ein formelles Mobbingverfahren mit provisorischer Dienstenthebung vorgesehen war. In beiden Schreiben erhielt er die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dem Beschwerdeführer war es denn auch möglich, den Entscheid der Vorinstanz sachgerecht anzufechten, wovon die 42-seitige Beschwerdeschrift zeugt und eine Verletzung der Begründungspflicht ist daher nicht ersichtlich.

6.

In materieller Sicht macht der Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 33 Abs. 1 StPG geltend. Die Ausführungen im Vorentscheid würden keine dienstlichen Gründe im Sinne dieser Gesetzesbestimmung darstellen, die eine Dienstenthebung rechtfertigen würde. So müsse es für eine Dienstenthebung nach Art. 33 StPG mit den dienstlichen Interessen unvereinbar erscheinen, den Arbeitnehmer bis zur Klärung der gegen ihn erhobenen Vorwürfe an seinem Arbeitsplatz zu belassen. Eine solche Massnahme sei in der Regel nur zulässig, wenn eine (schwere) Verletzung der Dienstpflichten vorliege. Er sei mit der Durchführung des Mobbingverfahrens einverstanden, bedaure es aber, dass die Vorinstanz der Durchführung eines gleichzeitigen Mobbingverfahrens gegen die Verantwortlichen nicht zugestimmt habe. Ferner seien der Vorinstanz die Erkenntnisse des C. \_\_\_\_\_-Berichts sowie die Kündigungen der anderen Lehrpersonen bekannt gewesen und trotzdem sei er während drei Monaten im Dienst gelassen und ihm sei für das Schuljahr 2025/2026 weitergehende Verantwortung zugesprochen worden, letztmals an der Informationssitzung vom 30. Juni 2025. Damit habe die Vorinstanz selbst aufgezeigt, dass es keine Gründe gebe, ihn vorsorglich des Dienstes zu entheben.

6.1. Gemäss Art. 33 StPG kann die Anstellungsbehörde, wenn dienstliche Gründe es rechtfertigen, als vorsorgliche Massnahme die sofortige Dienstenthebung verfügen. Aus gleichen Gründen kann sie auch die vorläufige Versetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an eine Stelle, die ihren Fähigkeiten entspricht, verfügen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zuvor von der Anstellungsbehörde angehört werden (Abs 1). Ist aus triftigen Gründen anzunehmen, dass das Dienstverhältnis nach der Dienstenthebung auf Grund einer Verfehlung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht fortgesetzt werden kann, so kann die Dienstenthebung mit einer Einstellung der Gehaltszahlungen verbunden werden (Abs. 2). Erweist sich die Dienstenthebung oder die Versetzung als unbegründet, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anrecht auf eine angemessene Genugtuung. Wenn sich die Einstellung der Gehaltszahlungen als unbegründet erweist, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zudem Anrecht auf Gehaltsnachzahlung (Abs. 3).

Nach der Rechtsprechung handelt es sich bei der Dienstenthebung um eine präventive Massnahme, die grundsätzlich im Zusammenhang mit einer disziplinarischen oder administrativen Untersuchung steht. Sie bezweckt einerseits, sicherzustellen, dass diese unter zufriedenstellenden Bedingungen durchgeführt werden kann, und andererseits, die Interessen der Allgemeinheit zu wahren, bis die massgebliche Tatsachen oder die dem Mitarbeiter vorgeworfenen Beanstandungen geklärt sind. Die vorsorgliche Dienstenthebung setzt nicht voraus, dass die ihr zugrunde liegenden Dienstpflichtverletzungen bereits endgültig festgestellt worden sind. Sie kann angeordnet werden, wenn hinreichende Anhaltspunkte für die behaupteten Dienstpflichtverletzungen bestehen oder wenn ausreichende Gründe befürchten lassen, der Angestellte habe Dienstpflichtverletzungen begangen, die noch unbekannt sind. Zudem ist erforderlich, dass es mit den Interessen des Dienstes unvereinbar erscheint, den Arbeitnehmer bis zur Klärung der gegen ihn erhobenen Vorwürfe weiter in seiner Funktion zu belassen. Bei solchen dienstlichen Interessen braucht es sich nicht um eigentliche fachliche Inte-

ressen zu handeln, sondern es kann insbesondere auch um das Vertrauen der Vorgesetzten und der Öffentlichkeit in eine rechtmässige und korrekte Erfüllung der öffentlichen Aufgaben gehen (Urteil KG FR 601 2022 94 vom 28. August 2024 E. 4.2 mit Hinweisen).

Die Verfügung kann aufgrund einer bloss vorläufigen Beurteilung des Sachverhalts ohne weitläufige Beweiserhebungen erlassen werden. Dabei sind aber vor allem die innerbetrieblichen Verhältnisse und die Wahrscheinlichkeit zu würdigen, inwiefern eine Weiterbeschäftigung dem Ansehen der Verwaltung schaden könnte. Es ist der verfügenden Behörde hierüber ein grosser Ermessensspielraum einzuräumen. Dies rechtfertigt sich aus der besonderen Eigenart der vorläufigen Dienstenthebung als einer in jeder Beziehung vorläufigen Massnahme, die nichts endgültig regelt oder vorbestimmt (vorerwähnte Urteile BVGer A-372/12 E. 5.2; A-7259/2017 E. 2.3; BGer 8C\_637/2019 E. 1.2.2.3). Eine solche Massnahme ist bereits dann zulässig, wenn der Verdacht auf Vorliegen einer (schweren) Verletzung der Dienstpflichten vorliegt (Urteil KG FR 601 2012 52 [Eröffnung eines Disziplinarverfahrens wegen des Verdachts auf Diebstahl sowie dem möglicherweise nicht einwandfreien Führen des Friedensgerichts], Urteile ehemaliges VGer FR 1A 1998 50 vom 18. November 1998 [Verdacht auf strafbare Handlungen] und 1A 2003 43 vom 13. Mai 2004 [Verdacht auf buchhalterische Unregelmässigkeiten]).

6.2. Mit Schreiben vom 12. März 2025 an die Lehrpersonen, Logopädin, Psychologin, Schulsozialarbeiterin und die Schuldirektion des Schulteams der Primarschule B.\_\_\_\_\_ erklärte das DOA, die Vorinstanz habe in Absprache mit ihm die Durchführung einer Konflikt- und Organisationsanalyse zur Primarschule B.\_\_\_\_\_ an das C.\_\_\_\_\_ in Auftrag gegeben. Ziel des Prozesses sei eine unabhängige, sachbezogene Analyse der Situation aus der Aussensicht als Grundlage zu Handen der Vorinstanz und ihm selbst für weitere Vorgehensschritte zu erhalten. Beauftragt wurde lic. phil. D.\_\_\_\_\_, Arbeits- und Organisationspsychologe des C.\_\_\_\_\_, das im Vorfeld am 6. März 2025 vom DOA hierfür angefragt worden war.

Im Bericht des C.\_\_\_\_\_ vom April 2025 werden zunächst allgemeine Erkenntnisse festgehalten. Es würden sich u. a. mehrere hoch eskalierte Konflikte innerhalb des Schulteams mit gesundheitlichen Folgen für alle Beteiligten zeigen. Eine Hauptursache seien unterschiedliche pädagogische Vorstellungen und Verhalten gegenüber Schülern. Die Organisationskultur und die Zusammenarbeit sei dysfunktional und geprägt von einer Angstkultur. Das Verhalten des ehemaligen Schuldirektors zeige toxische Züge, wenig Selbstreflexion und fehlenden Respekt gegenüber anderen Rollen und deren Verantwortlichkeiten. Die Prüfung der Aspekte und der Kriterien von Mobbing zeige, dass viele der Kriterien mit grosser Wahrscheinlichkeit erfüllt seien und mehrere Hinweise auf entsprechendes systematisches Verhalten erkennbar seien. Weitere zukünftige Absenzen seien durch die chronischen Belastungen wahrscheinlich und damit drohe eine potenzielle Verschärfung der Schwierigkeiten, den Schulbetrieb aufrecht zu erhalten. Die dysfunktionale Dynamik und die Verhaltensweisen einzelner Mitarbeiter würden eine rasche und konsequente Intervention erfordern. In einem weiteren Punkt wurden Erkenntnisse in Bezug auf den Beschwerdeführer festgehalten. Das von vielen Befragten in der Systematik konsistent und konkret beschriebene Verhalten des ehemaligen Schuldirektors am Arbeitsplatz, teilweise schon vor der Konfliktsituation, zeige typische Elemente toxischen Verhaltens: Blaming & Schuldzuweisungen (Fehler werden nicht konstruktiv angesprochen, sondern als Angriffsfläche genutzt, Schuld wird abgewälzt, Verantwortung wird nicht übernommen), Abwertung und Demütigung (Ironie, Sarkasmus oder Lächerlich machen von Ideen oder Leistungen, fehlende Anerkennung bei Erfolgen), Ausgrenzung (einzelne Personen werden systematisch isoliert oder ignoriert, Gerüchte, Lästern, subtile Ausschlüsse aus Gruppen oder Gesprächen), Manipulation und verdeckte Aggression (Gaslighting: Kolleginnen an ihrem Verstand zweifeln lassen, bewusste unberechenbare kurzfristige

Meinungs- oder Verhaltensänderungen, um Kolleginnen zu verunsichern und um Fehler zu provozieren), fehlende Grenzen (private oder emotionale Grenzen werden nicht respektiert), Angstkultur statt Feedbackkultur (Kritik wird bestraft, nicht genutzt, Kolleginnen trauen sich nicht, offen zu sprechen).

Am 22. Mai 2025 erhielt der Beschwerdeführer vom DOA eine Vorladung zu einer Anhörung am 27. Mai 2025 bezüglich vier zentraler Aussagen des C. \_\_\_\_\_-Berichts. Da er an diesem Tag aufgrund seiner Lehrtätigkeit verhindert war, erfolgte am 4. Juni 2025 eine neue Vorladung, nun für den 30. Juni 2025. Gemäss dem Protokoll zur Anhörung haben alle angeschriebenen Lehrpersonen der Primarschule B. \_\_\_\_\_ daran teilgenommen. Ferner ist dem Protokoll zu entnehmen, dass zum Zeitpunkt der Beauftragung des C. \_\_\_\_\_ drei Personen krankgeschrieben waren bzw. bereits gekündigt hatten und bis Ende Schuljahr 2024/2025 fünf Personen die Primarschule B. \_\_\_\_\_ verlassen haben, darunter die Schuldirektorin. Der Beschwerdeführer wurde angehört und konnte seine Sichtweise ausführlich darstellen. Ferner wurde er darüber informiert, welche Optionen durch das DOA bzw. die Vorinstanz geprüft würden: Die Einleitung eines formellen Mobbingverfahrens, frühzeitige Pensionierung mit AHV-Vorbezug oder eine Kündigung im gegenseitigen Einverständnis. Ferner sei ebenfalls der Status quo und somit die Weiterbeschäftigung möglich, da er über einen gültigen Vertrag verfüge.

Nach Erhalt der Rückmeldung des Beschwerdeführers per E-Mail vom 8. Juli 2025, wonach er keine inhaltliche Bemerkungen zum Protokoll zur Anhörung hatte, informierte ihn das DOA gleichentags über das weitere Vorgehen, nämlich die Einleitung eines formellen Mobbingverfahrens gemäss Art. 14 ff. der kantonalen Verordnung vom 14. Dezember 2015 über Mobbing, sexuelle Belästigung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz (MobV; SGF 122.70.14) in Verbindung mit einer vorläufigen Dienstenthebung nach Art. 33 Abs. 1 StPG als vorsorgliche Massnahme. Als zweite Möglichkeit wurde eine Versetzung in den Ruhestand gemäss Art. 52 StPG angeboten, unter Verzicht auf rechtliche Schritte gegen den Kanton Freiburg und die Vorinstanz und mit der Verpflichtung zu absolutem Stillschweigen. Dem Beschwerdeführer wurde eine Frist von zehn Tagen zur Stellungnahme gewährt mit dem Hinweis, ohne Rückmeldung werde das formelle Mobbingverfahren ohne Verzug eingeleitet. Der Beschwerdeführer hat sich in seiner Stellungnahme vom 21. Juli 2025 mit der Durchführung eines formellen Mobbingverfahrens einverstanden erklärt, nicht jedoch mit der erneuten Dienstenthebung. Am 28. Juli 2025 erklärte das DOA, die Vorinstanz werde zur Durchführung des formellen Mobbingverfahrens einen externen Rechtsanwalt mandatieren. Weiter wurden die Anordnung einer vorläufigen Dienstenthebung während des Mobbingverfahrens bestätigt und dem Beschwerdeführer wiederum eine Frist zur Stellungnahme gesetzt. Am 18. August 2025 sprach er sich erneut gegen eine Dienstenthebung aus und beantragte eine erneute Anhörung. Daraufhin erliess die Vorinstanz den hier streitigen Entscheid vom 20. August 2025.

6.3. Im vorliegenden Fall stellt sich die Frage, ob die Voraussetzungen von Art. 33 StPG erfüllt waren und ob es aus dienstlichen Gründen gerechtfertigt war, als vorsorgliche Massnahme die sofortige Dienstenthebung zu verfügen.

Dem Beschwerdeführer wurden, wie gesehen, im C. \_\_\_\_\_-Bericht vom April 2025 gravierende Verfehlungen vorgeworfen und es bestanden Hinweise auf Mobbing. Diesbezüglich macht er geltend, der Bericht sei einseitig und gebe nur die Sichtweise der ehemaligen Schuldirektorin wieder. Der Bericht ist zwar kurzgefasst und enthält keine Protokollierung der stattgefundenen Interviews. Dennoch ist er das Resultat der Einzelgespräche, die mit dem gesamten Schulteam der Primarschule B. \_\_\_\_\_ stattfanden. Die Vorinstanz konnte deshalb die Erkenntnisse des Berichts nicht ignorieren und musste, namentlich zum Schutz der übrigen Lehrpersonen, handeln, weshalb

es nicht zu kritisieren ist, dass sie zur Klärung des Sachverhalts ein formelles Mobbingverfahren eingeleitet hat. Bei der Frage, ob sie während diesem eine Diensthebung als provisorische Massnahme ausspricht, verfügt sie über ein grosses Ermessen. Die vorübergehende Dienstenthebung im Zusammenhang mit dem Mobbingverfahren bezweckt sicherzustellen, dass dieses unter zufriedenstellenden Bedingungen durchgeführt werden kann. Bei der offenbar hoch eskalierten Konfliktsituation könnten weitere regelmässige Kontakte zwischen den betroffenen Personen das Mobbingverfahren behindern bzw. erschweren. Ferner werden mit der provisorischen Massnahme die Interessen der Allgemeinheit gewahrt, hier der ordentliche Ablauf des Schulbetriebs, bis zur Klärung des Sachverhalts im Rahmen des Mobbingverfahrens. Eine weitere Eskalation der Situation durch eine weitere Zusammenarbeit während des Mobbingverfahrens stünde insbesondere nicht im Interesse der übrigen Mitarbeiter der Schule und der Schüler. Es ist deshalb nicht zu kritisieren, dass die Vorinstanz gestützt auf Art. 33 Abs. 1 StPG und nach der (mehrmaligen) Anhörung des Beschwerdeführers diesen vorsorglich vom Dienst enthoben hat. Es ist daran zu erinnern, dass es sich bei der Dienstenthebung um eine provisorische Massnahme handelt, die nach einer bloss vorläufigen Beurteilung (*prima facie*) des Sachverhalts ohne weitläufige Beweiserhebungen ausgesprochen wird.

Der Umstand, dass der Beschwerdeführer mit der Durchführung des Mobbingverfahrens einverstanden war, ändert daran nichts. Vielmehr ergibt sich aus dem Vorbringen in der Beschwerde, wonach er bedaure, dass das DOA der Durchführung eines gleichzeitigen formellen Mobbingverfahrens gegen die Verantwortlichen nicht zugestimmt habe und er eine Klage auf Durchführung eines solchen Verfahrens einreichen werde, dass offenbar auch er davon auszugehen scheint, dass der reibungslose Ablauf des Dienstes kaum möglich wäre, weshalb die vorläufige Dienstenthebung auch aus diesem Blickwinkel nicht zu beanstanden ist.

Ebenso zu keiner anderen Ansicht führt der Umstand, dass die ehemalige Schulinspektorin E. \_\_\_\_\_ im Jahr 2022 einen positiven Führungsbericht machte, der, gemäss dem Beschwerdeführer, den im Jahr 2024 vorgebrachten Vorwürfen diametral entgegenstehe. Der Beschwerdeführer erkennt, dass im vorliegenden Verfahren nicht die Qualität seiner Arbeit als Schuldirektor in Frage gestellt wird, sondern dass es einzig und allein um die Vorkommnisse seit seiner Rückkehr in den Dienst als Lehrer nach Aufhebung der vorläufigen Dienstenthebung per 21. Dezember 2024 geht, weshalb es sich erübrigt, auf die von ihm am ersten Dienstenthebungsverfahren geltend gemachte Kritik einzugehen. Weiter führt auch der vom Beschwerdeführer geltend gemachte Umstand, dass die ehemalige Schuldirektorin sowie eine Lehrperson nach den Weihnachtsferien nicht in die Schule zurückkehrten und bei seiner Wiederaufnahme der Unterrichtstätigkeit nicht mehr zugegen waren zu keiner anderen Sichtweise. So führte gemäss den Angaben der Vorinstanz in ihren Bemerkungen offenbar bereits die Ankündigung der Rückkehr des Beschwerdeführers zu einer ersten Krankschreibung und bis zum Ende des Schuljahres 2024/2025 kam es zu mehreren Krankschreibungen bzw. Kündigungen, was das offenbar hohe Konfliktpotential der Situation aufzeigt.

Soweit der Beschwerdeführer rügt, bei der Dienstenthebung vom August 2025 handle es sich um den gleichen Sachverhalt wie bei der Dienstenthebung vom 31. Oktober 2024, kann ihm nicht gefolgt werden. Im Mahnschreiben vom 21. Mai 2024 wurden ihm die Missachtung der klaren Rollenverteilung zwischen Lehrperson und Schuldirektion, weil er mit der gesuchten Nachfolgelösung nicht einverstanden war, sowie die Nichteinhaltung der ursprünglich deklarierten Aussagen und Absichten (Kündigung vom 20. Januar 2024 mit explizitem Verzicht auf sein bisheriges Pensum an der Primarschule B. \_\_\_\_\_) vorgeworfen, was zu Unruhen und aufgrund der Suche nach einer Nachfolgelösung zu einem grossen Aufwand führte. Jedoch ergeben sich aus dem Mahnschreiben entgegen der Argumentation des Beschwerdeführers keine Hinweise auf Mobbing, im Gegensatz

zum aktuellen Verfahren. Daran ändert nichts, dass im Juni 2024 Frau F. \_\_\_\_\_ von der G. \_\_\_\_\_, und damit gemäss dem Beschwerdeführer die Vertrauensperson für informelle Mobbing-Verfahren für deutschsprachige Staatsangestellte, mit sämtlichen Lehrpersonen gesprochen hat. Zwar ist es richtig, dass die Vorinstanz die G. \_\_\_\_\_ beigezogen hat, jedoch ergibt sich aus dem dazugehörigen Informationsschreiben des DOA an das Schulteam vom 24. Mai 2024, dass der vom Beschwerdeführer am 13. Mai 2024 erhobene Anspruch auf Weiterführung seines Pensums in der Schule zu Stress, Frustration und Verlust an Glaubhaftigkeit und Vertrauen geführt habe, und die G. \_\_\_\_\_ eben gerade nicht wegen einer Mobbing-situation beigezogen wurde.

Überdies kann nicht gehört werden, die Vorinstanz habe selbst den Beweis erbracht, dass es zu keiner schweren Verletzung der Dienstpflichten gekommen sei, weil sie den Beschwerdeführer trotz Vorliegen des C. \_\_\_\_\_-Berichts nicht bereits im April 2025 des Dienstes enthoben und ihm anlässlich der Informationssitzung vom 30. Juni 2025 sogar weitere Verantwortung zugesprochen habe. Auch wenn dies auf den ersten Blick widersprüchlich erscheinen mag, ist dies darauf zurückzuführen, dass im öffentlichen Personalrecht eine Dienstenthebung grundsätzlich eben gerade nicht sofort ausgesprochen werden kann. Vielmehr sind hierfür klare Regeln zu befolgen. So muss gemäss Art. 33 Abs. 1 StPG vor der Anordnung einer solchen Massnahme die betroffene Person zwingend angehört werden. Diese Anhörung fand hier, nachdem der Beschwerdeführer um eine Verschiebung vom zunächst vorhergesehenen Termin vom 27. Mai 2025 gebeten hatte, am 30. Juni 2025 statt. In der Folge hatte er mehrere Male die Möglichkeit zur Stellungnahme zum weiteren Verfahren, wovon er jeweils Gebrauch machte. Zuletzt äusserte er sich, nach ihm gewährter Fristerstreckung, am 18. August 2025 zur Angelegenheit. Nur zwei Tage später erliess die Vorinstanz die streitige Verfügung. Die relativ späte Verfügung der vorübergehenden Dienstenthebung ist somit zumindest teilweise auch durch das Verhalten des Beschwerdeführers verursacht worden. Aufgrund des dargestellten Verfahrensablaufs ist es zudem nachvollziehbar, dass anlässlich der Informationssitzung vom 30. Juni 2025 und in der dazugehörigen Informationsbroschüre der Beschwerdeführer erwähnt wurde, da zu diesem Zeitpunkt noch nicht klar war, wie es weitergehen sollte.

Indes ist die Vorinstanz daran zu erinnern, dass angesichts des provisorischen Charakters der Massnahme, das Verfahren, mit dem die Dienstenthebung verbunden ist, mit der gebotenen Schnelligkeit durchgeführt werden muss (vorerwähntes Urteil KG FR 601 2022 94 E. 4.2 sowie Urteil KG FR 601 2018 170 vom 6. August 2018). Vorliegend wurde das formelle Mobbingverfahren am 21. August 2025 eröffnet und dauert damit bereits knapp ein halbes Jahr, weshalb dieses nun rasch und effizient abzuschliessen ist. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass ein formelles Mobbingverfahren grundsätzlich durch einen Rechtsanwalt gemäss der in Art. 8 Abs. 1 MobV vorgesehenen Liste durchgeführt werden muss. Sofern von Seiten der auf der Liste befindlichen Rechtsanwälte eine Mandatsübernahme aus objektiven Gründen nicht möglich ist, kann allenfalls – im ausdrücklichen Einverständnis mit den Parteien und insbesondere auch mit dem Beschwerdeführer – eine geeignete externe Verfahrensleitung eingesetzt werden (vgl. Urteile KG FR 601 2025 61 vom 19. Dezember 2025 E. 8 und 601 2025 62 vom 19. Dezember 2025 E. 7).

7.

Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, das Verbot des widersprüchlichen Verhaltens sei verletzt worden. So sei die vorsorgliche Dienstenthebung sowie das dazugehörige Mahnschreiben im Dezember 2024 unwiderruflich zurückgezogen worden, jedoch im August 2025 wegen derselben Tatsachen erneut eine vorübergehende Dienstenthebung ausgesprochen worden. Ferner seien die

Eltern, Schüler und das gesamte Schulteam darüber informiert worden, dass ihm im Schuljahr 2025/2026 mehr Verantwortung übertragen werde, obwohl der C. \_\_\_\_\_-Bericht seit April 2025 bekannt gewesen sei.

Diesbezüglich wird auf die vorherigen Ausführungen verwiesen, wonach es sich im Wesentlichen beim aktuellen Dienstenthebungsverfahren um einen anderen Sachverhalt als 2024 handelt und aufgrund der Verfahrensregeln trotz Vorliegen des C. \_\_\_\_\_-Berichts die Dienstenthebung nicht sofort ausgesprochen werden konnte. Eine Verletzung des Verbots des widersprüchlichen Verhaltens ist deshalb zu verneinen.

8.

Schliesslich geht der Beschwerdeführer von einer Verletzung des Verhältnismässigkeitsprinzips aus. Der Arbeitgeber müsse alle zumutbaren Massnahmen ergreifen, um den Mitarbeiter im Dienst zu halten, bevor er das Dienstverhältnis beende. Er arbeite seit 1992 an der Primarschule B. \_\_\_\_\_, wobei ab 1993 als Schulvorsteher und von 2004 bis 2023 als Schulleiter bzw. Schuldirektor, und er sei sehr geschätzt worden und sei nie negativ aufgefallen. Eine sofortige Dienstenthebung erweise sich daher als unverhältnismässig.

Das Gebot der Verhältnismässigkeit verlangt, dass die vom Gesetzgeber oder von der Behörde gewählten Massnahmen für das Erreichen des gesetzten Ziels geeignet, notwendig und für den Betroffenen zumutbar sind. Der angestrebte Zweck muss in einem vernünftigen Verhältnis zu den eingesetzten Mitteln bzw. zu den zu seiner Verfolgung notwendigen Beschränkungen stehen. Der Eingriff in Grundrechte darf in sachlicher, räumlicher, zeitlicher und personeller Hinsicht nicht einschneidender sein als erforderlich (vgl. BGE 128 I 3 E. 3e/cc, 126 I 112 E. 5b, je mit Hinweisen).

Trotz des gravierenden im Raum stehenden Vorwurfs wurde das Dienstverhältnis mit der ausgesprochenen Massnahme gerade nicht beendet. Indes waren, wie gesehen, die Voraussetzungen einer Dienstenthebung erfüllt und ein Mahnschreiben, wie vom Beschwerdeführer geltend gemacht, kann angesichts der zu klärenden Vorwürfe und der hoch eskalierten Konfliktsituation nicht als genügend betrachtet werden. Zudem wird ihm während der Dienstenthebung weiterhin der Lohn gewährt. Das Verhältnismässigkeitsprinzip wurde daher vorliegend nicht verletzt.

Im Übrigen ist daran zu erinnern, dass der Behörde in dieser Angelegenheit ein weiter Ermessensspielraum zukommt, der durch die besondere Natur der Suspendierung gerechtfertigt ist, welche in jeder Hinsicht eine lediglich vorläufige Massnahme darstellt und weder eine endgültige Regelung trifft noch irgendetwas präjudiziert (vorerwähntes Urteil KG FR 601 2018 170 mit Hinweis).

9.

Im Ergebnis ist damit die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf überhaupt einzutreten ist, und der angefochtene Entscheid vom 20. August 2025 ist zu bestätigen.

10.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben (Art. 134a Abs. 2 VRG). Eine Parteientschädigung ist nicht geschuldet (Art. 137 Abs. 1 VRG).

*(Dispositiv auf der nächsten Seite)*

**Der Hof erkennt:**

- I. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit überhaupt darauf eingetreten wird.
- II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
- III. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.
- IV. Zustellung.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht werden.

Freiburg, 10. Februar 2026/bsc

Die Präsidentin

Der Gerichtsschreiber-Berichterstatter