Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
2P.26/2007 /leb

Urteil vom 28. Juni 2007
II. öffentlich-rechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Merkli, Präsident,
Bundesrichter Müller, Karlen,
Gerichtsschreiber Küng.

Parteien
X._____,
Beschwerdeführer, vertreten durch
Rechtsanwalt Remo Cavegn,

gegen

Bildungszentrum Gesundheit und Soziales (BGS), Tittwiesenstrasse 66, 7000 Chur,
Beschwerdegegner, vertreten durch Rechtsanwalt
Dr. iur. Mario Cavigelli, Vazerolgasse 2, 7000 Chur,
Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden,
1. Kammer, Obere Plessurstrasse 1, 7000 Chur.

Gegenstand
Art. 5 Abs. 3, Art. 8 Abs. 1, Art. 9 und Art. 29 Abs. 2 BV (Lohnforderung),

Staatsrechtliche Beschwerde gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden vom 31. Oktober 2006.

Sachverhalt:
A.
X._____ (geb. 1956) wurde am 21. August 1989 als Lehrbeauftragter (Mittelschullehrer) an der Bündner Frauenschule angestellt. Seither erhielt er jährlich jeweils Ende Juni/Anfang Juli für das neue Schuljahr ein Unterrichtspensum mit unterschiedlicher Stundenzahl zugewiesen.

Mit dem am 1. Januar 2003 in Kraft getretenen kantonalen Gesetz vom 22. September 2002 über Ausbildungsstätten im Gesundheits- und Sozialwesen (AGSG/GR) wurden die Berufsschule für Gesundheits- und Krankenpflege, die Interkonfessionelle Bündnerische Schule für Gesundheits- und Krankenpflege, die Bündner Schule für Pflege im psychosozialen Bereich und die Bündner Frauenschule (nichtseminaristische Abteilungen) zum kantonalen Bildungszentrum Gesundheit und Soziales (BGS; im Folgenden: Bildungszentrum) zusammengeschlossen. Die an den zu integrierenden Schulen bestehenden Anstellungsverhältnisse waren vom Bildungszentrum als Arbeitgeber weiterzuführen und innert eines Jahres seit Inkrafttreten des Gesetzes neu zu begründen (Art. 23 Abs. 2 AGSG/GR). Die Anstellungsverhältnisse hatten sich noch nach der am 1. Januar 2007 aufgehobenen kantonalen Verordnung des Grossen Rates vom 27. September 1989 über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalverordnung, aPV/GR) zu richten. Nach dieser waren die Arbeitsverhältnisse mit öffentlich-rechtlichem Vertrag zu begründen (Art. 3 aPV/GR).

Das Anstellungsverhältnis von X._____ als Lehrbeauftragtem (Mittelschullehrer) wurde - nun mit dem Bildungszentrum als Arbeitgeber - ebenfalls weitergeführt. Am 30. Juni 2003 erhielt er die neue Stundenzu-

teilung für das Schuljahr 2003/2004; zugleich wurde ihm neu die Abteilungsleitung der Vorschule für Berufe im Gesundheitswesen übertragen. Im Jahr 2004 ging das Bildungszentrum auf alle Lehrbeauftragten zu, um mit ihnen Jahresverträge abzuschliessen. Auch mit X._____ schloss es am 18. Juni 2004 einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag als Äbteilungsleiter Vorschule für Berufe im Gesundheitswesen/Lehrbeauftragteräb. Dabei wurde festgelegt, dass der Vertrag vom 1. August 2004 bis und mit 31. Juli 2005 dauere; das Arbeitsverhältnis ende auch ohne Kündigung spätestens am 31. Juli 2005. Im Begleitschreiben wurde festgehalten, der Arbeitsvertrag ersetze neu die jeweiligen Schreiben bezüglich der Stundenzuteilung.
Am 11. Oktober 2004 teilte das Bildungszentrum X._____ mit, die Vorschule für Berufe im Gesundheitswesen werde auf Ende des Schuljahres aufgelöst und seine Weiterbeschäftigung als Lehrbeauftragter der ehemaligen Bündner Frauenschule könne nicht garantiert werden. Gegen Ende Frühjahr 2005 würden der Personalbedarf ausgerechnet und falls nötig zusätzliche Lehrpersonen gesucht. Man nehme an, dass er sich auf eine solche Ausschreibung für die Besetzung von Lehraufträgen/Stellen melde. Um eine am 2. April 2004 ausgeschriebene Stelle am Bildungszentrum als Lehrer für die erweiterte Allgemeinbildung meldete sich auch X._____; am 18. Mai 2005 wurde ihm eröffnet, dass die Wahl auf einen Mitbewerber gefallen sei. Am 20. Juni 2005 dankte ihm das Bildungszentrum für seinen Einsatz und liess ihm ein Arbeitszeugnis zukommen. Mit Arztzeugnis vom 29. Juli 2005 wurde X._____ für die Dauer von drei bis vier Wochen krank geschrieben.

Am 1. September 2005 wandte sich X._____ an das Bildungszentrum und machte geltend, er habe sich aufgrund seiner 16-jährigen Lehrtätigkeit in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden; mangels Kündigung sei ihm weiterhin sein Monatslohn auszuzahlen; zudem erwarte er eine Pensenzuteilung. Das Bildungszentrum lehnte diese Ansprüche ab.

Mit Klage vom 3. Februar 2006 beantragte X._____ dem Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden, das Bildungszentrum sei zu verpflichten, ihm als Folge des für ihn geltenden Kündigungsschutzes den Betrag von Fr. 20'946.– (entsprechend den ausstehenden Monatslöhnen für September und Oktober 2005) nebst Zins zu bezahlen. Mit Urteil vom 31. Oktober 2006 wies das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden die Klage ab.
B.
Mit staatsrechtlicher Beschwerde vom 22. Januar 2007 beantragt X._____ dem Bundesgericht, das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden vom 31. Oktober 2006 aufzuheben.

Das Verwaltungsgericht beantragt, die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf eingetreten werde; im Übrigen verweist es auf den angefochtenen Entscheid.

Das Bildungszentrum schliesst auf Abweisung der Beschwerde.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
1.1 Am 1. Januar 2007 ist das neue Bundesgesetz vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (Bundesgerichtsgesetz, BGG; AS 2006 1205) in Kraft getreten. Nach Art. 132 Abs. 1 BGG ist hier noch das Bundesgesetz vom 16. Dezember 1943 über die Organisation der Bundesrechtspflege (OG) anwendbar, da der angefochtene Entscheid vor Inkrafttreten des Bundesgerichtsgesetzes ergangen ist.
1.2 Mit staatsrechtlicher Beschwerde können grundsätzlich keine Tatsachen und Beweismittel sowie keine rechtlichen Argumente vorgebracht werden, welche nicht bereits im kantonalen Verfahren geltend gemacht wurden. Es sind jedoch solche neuen Vorbringen erlaubt, zu deren Geltendmachung erst die Begründung des angefochtenen Entscheides Anlass gibt, sowie Gesichtspunkte, die sich derart aufdrängen, dass sie von der kantonalen Instanz von Amtes wegen hätten berücksichtigt werden müssen (BGE 129 I 49 E. 3 S. 57, mit Hinweisen).
2.
2.1 Dem Beschwerdeführer wurde nach einer Stellvertretung im Schuljahr 1988/89 (18 Wochenlektionen) ab dem Schuljahr 1989/90 an der Bündner Frauenschule jedes Jahr eine unterschiedliche Anzahl Lektionen zugeteilt. Die einzelnen Lehraufträge umfassten zwischen 12 und 25,5 Lektionen. Die Bündner Frauenschule war als Dienststelle bzw. Verwaltungsabteilung Teil der kantonalen Verwaltung, weshalb die jährlichen Stundenzutei-

lungen bis zum Schuljahr 2002/2003 durch das zuständige Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement eröffnet wurden. Die Lehrbeauftragten der Frauenschule unterstanden damit bereits vor der Zusammenführung der kantonalen Personalverordnung.

Die Anstellungsverhältnisse am Bildungszentrum (eine selbständige Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts) richten sich ebenfalls nach der kantonalen Personalverordnung (Art. 13 AGSG/GR); die an den zu integrierenden Schulen bestehenden Anstellungsverhältnisse waren bis 1. Januar 2004 neu zu begründen (Art. 23 Abs. 2 AGSG/GR). Im Falle des Beschwerdeführers ist dies mit dem öffentlich-rechtlichen Vertrag vom 18. Juni 2004 geschehen. Von der Anwendbarkeit der kantonalen Personalverordnung auf sein Anstellungsverhältnis geht auch der Beschwerdeführer aus, beruft er sich doch auf die willkürliche Nichteinhaltung der Kündigungsformen und -fristen gemäss Art. 8 ff. aPV/GR bzw. die Nichtanwendung der entsprechenden Bestimmungen betreffend den Kündigungsschutz.
2.2 Gemäss den gestützt auf Art. 2 Abs. 2 aPV/GR von der Bündner Regierung am 25. März 1996 erlassenen Ausführungsbestimmungen über die Anstellungsbedingungen der Lehrbeauftragten an der Bündner Kantonsschule, am Bündner Lehrerseminar und an der Bündner Frauenschule ist die Anstellungsdauer der Lehrbeauftragten an diesen Schulen auf ein Schuljahr befristet (Art. 2). Da Art. 2 Abs. 2 aPV/GR nur teilzeitliche Mitarbeiter erfasst, die auf ëiner Stelle im Stellenplan angestellt sind¨ was beim Beschwerdeführer nicht der Fall war (Vernehmlassung des Bildungszentrums S. 5) und von ihm auch nicht behauptet wird - finden die Ausführungsbestimmungen auf ihn keine direkte Anwendung; davon geht der Beschwerdeführer selber aus (Beschwerde S. 11 Ziff. 13).

Die Möglichkeit der Befristung von kantonalen Angestellten ergibt sich hingegen aus Art. 2 Abs. 3 aPV/GR. Diese Bestimmung sieht vor, dass Aushilfen für eine Tätigkeit ausserhalb des Stellenplans teilzeitlich oder temporär angestellt werden können. Der Beschwerdeführer war somit während seiner jeweils befristeten Lehrbeauftragtentätigkeit sowohl an der Bündner Frauenschule als auch am Bildungszentrum als Aushilfe im Sinne von Art. 2 Abs. 3 aPV/GR teilzeitlich bzw. temporär angestellt (vgl. Vernehmlassung des Bildungszentrums, S. 5). Fest angestellt waren nur Mitarbeiter auf Stellen im Stellenplan (vgl. Aktennotiz des Erziehungsdepartements Graubünden vom 29. Oktober 2004).
2.3 Unter diesem Umständen durfte das Verwaltungsgericht ohne willkürliche Rechtsanwendung davon ausgehen, dass sowohl die Bündner Frauenschule als auch das Bildungszentrum auf der Grundlage des kantonalen Personalrechts mit dem Beschwerdeführer als Lehrbeauftragtem grundsätzlich jeweils auf ein Schuljahr befristete Arbeitsverträge abschliessen durften.
3.
3.1 Der Beschwerdeführer erblickt eine willkürliche Rechtsanwendung (Art. 9 BV) hauptsächlich darin, dass das Verwaltungsgericht die mehrfache Befristung seiner Anstellung, letztmals mit Vertrag vom 18. Juni 2004, als zulässig erachtet und damit zugleich das Erfordernis einer (ausdrücklichen) ordentlichen Kündigung verneint hat. Er macht insbesondere geltend, das Verwaltungsgericht habe angesichts der 15-jährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses willkürlich einen sachlichen Grund für den Abschluss eines erneut befristeten Arbeitsvertrages bejaht.
3.2 Die kantonale Personalverordnung macht die ordentliche Kündigung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses von Aushilfen davon abhängig, dass diese sachlich gerechtfertigt ist (Art. 9 Abs. 3 aPV/GR). Der Beschwerdeführer kann somit unter Berufung auf das allgemeine Willkürverbot (Art. 9 BV) rügen, das Verwaltungsgericht sei zu Unrecht von einem (wiederum) befristeten Vertrag statt von einem unbefristeten Anstellungsverhältnis ausgegangen (vgl. Urteil 2P.233/1996 vom 16. Dezember 1996 E. 1).
3.3 Unbegründet ist die in diesem Zusammenhang erhobene Rüge der willkürlichen Sachverhaltsfeststellung (Art. 9 BV). Der Beschwerdeführer beanstandet unter diesem Gesichtspunkt, dass das Verwaltungsgericht festgestellt hat, es sei schon bei Vertragsabschluss (am 18. Juni 2004) klar absehbar gewesen, dass die Vorschule für Berufe im Gesundheitswesen, an welcher der Beschwerdeführer hauptsächlich eingesetzt war, in absehbarer Zeit geschlossen würde; damit sei bereits bei Vertragsabschluss festgestanden, dass der Kläger seinen wichtigsten Tätigkeitsbereich verlieren würde.

Dem Willkürverbot unterliegt nur die unhaltbare Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (vgl. BGE 119 Ia 411 E. 5). In einer Personalinformation vom 26. September 2002 wies der Interimsschulrat BGS darauf

hin, dass - wie gesetzlich vorgesehen - sämtliche bestehenden Anstellungsverhältnisse der bisherigen Schulen durch das Bildungszentrum übernommen würden; eine Besitzstandsgarantie bezüglich der bisherigen Funktion bestehe nicht. Damit lag - auch für den Beschwerdeführer voraussehbar und erkennbar - auf der Hand, dass bisher jeweils befristete Anstellungsverhältnisse von Lehrbeauftragten wiederum befristet weitergeführt würden. Da nach den folgenden Erwägungen die Unsicherheit in Bezug auf die möglicherweise zur Verfügung stehenden Lektionen einen sachlichen Grund für eine wiederholte Befristung der Anstellung bildete, ist die beanstandete Feststellung der Voraussehbarkeit der Schulschliessung für den Beschwerdeführer rechtlich nicht relevant; eine allenfalls unrichtige Sachverhaltsfeststellung ist insofern unbeachtlich.

Abgesehen davon stand bereits bei der Genehmigung des Überführungskonzepts im April 2001 durch die Bündner Regierung fest, dass (als Folge der Reform der Sekundarstufe II) die Vorschule nur noch bis im Juli 2004 weitergeführt werden sollte (Überführungskonzept vom März 2001, Tabelle S. 14). Diese Tatsache, die dem Beschwerdeführer nicht nachweisbar bekannt gewesen sein muss, ist für sich allein ein weiterer sachlicher Grund für die Befristung des Anstellungsverhältnisses. Sie schliesst zudem von vornherein eine Absicht des Arbeitgebers aus, die Befristung des Arbeitsvertrages missbräuchlich zur Umgehung der Kündigungsschutzbestimmungen gewählt zu haben.
3.4 In Übereinstimmung mit der oben angeführten kantonalen Rechtsgrundlage wurden durch die jährlichen Stundenzuteilungen mit dem Beschwerdeführer immer wieder neue, jeweils auf ein Schuljahr befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, letztmals mit dem Vertrag vom 18. Juni 2004.

Das Verwaltungsgericht hat diese vor und nach der Vereinigung der Schulen im Bildungszentrum rechtskonform zustande gekommenen, auf ein Jahr befristeten Verträge - entgegen der Auffassung des Bildungszentrums - als sogenannte Kettenarbeitsverträge qualifiziert. Dies zu Recht, da sich die Verträge ohne zeitliche Unterbrechung ablösten und grundsätzlich auch denselben Vertragsinhalt (Erteilung der jeweils zugewiesenen verfügbaren Lektionen an der Schule) aufwiesen (vgl. Urteil 4C.51/1999 vom 20. Juli 1999 E. 2c).
3.5 Kettenverträge sind nach schweizerischem Recht auch bei mit öffentlich-rechtlichem Vertrag Angestellten - unter Vorbehalt des Rechtsmissbrauchsverbots (Art. 2 Abs. 2 ZGB) - grundsätzlich zulässig (vgl. Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Diss. Zürich 1998, S. 275; Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, Zürich 2002, S. 57 ff.). Da das kantonale Recht keine entsprechenden Bestimmungen über Kettenverträge enthält, hat sich das Verwaltungsgericht für die Beurteilung der Zulässigkeit des befristeten Anstellungsvertrages zu Recht auf die entsprechende privatrechtliche Lehre und Rechtsprechung gestützt (vgl. Urteil 2P.152/1992 vom 22. März 1993 E. 1a).
3.6 Ein Rechtsmissbrauch ist dann nicht anzunehmen, wenn für den Abschluss mehrerer aufeinanderfolgender befristeter Verträge ein sachlicher Grund besteht und diese ungewöhnliche Vertragsgestaltung nicht bezweckt, die Anwendung der Bestimmungen über den Kündigungsschutz zu umgehen oder das Entstehen von Rechtsansprüchen, die von einer Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, zu verhindern (BGE 129 III 618 E. 6.2 S. 624, mit Hinweis); andernfalls sind befristete in unbefristete Anstellungsverhältnisse umzudeuten. Eine Umgehungsabsicht kann schon dann als nachgewiesen erachtet werden, wenn für die mehrfache Befristung kein vernünftiger Grund ersichtlich ist (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Aufl., Zürich 2006, N 7 zu Art. 334 OR; ). Diese allgemeinen Grundsätze gelten auch für die hier in Frage stehende Zulässigkeit der Befristung von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverträgen (vgl. Urteil 2P.152/1992 vom 22. März 1993 E. 1a und 2). Das Verwaltungsgericht ist demnach nicht in Willkür verfallen, wenn es davon ausgegangen ist.
3.7 Sachliche Gründe für eine Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge bejahen Lehre und Rechtsprechung insbesondere bei der Anstellung von Künstlern (Schauspielern, Musikern, Sängern etc.), Gelegenheitsarbeitern, Berufssportlern und Lehrkräften mit Semester- oder Schuljahranstellungen (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, a.a.O., N 7 zu Art. 334 OR; vgl. Urteil der Eidg. Personalrekurskommission vom 17. Juni 2002 E. 2b [VPB 67.8]; vgl. Urteil 4C.476/1994 vom 15. März 1995; vgl. Urteil 4C.34/1992 vom 20. August 1992 E. 4; Urteil des Verwaltungsgericht des Kantons Bern vom 7. August 2006 [in: BVR 2006 S. 529 ff.]). Als sachliche Motive anzuerkennen sind grundsätzlich Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses oder besondere betriebliche Umstände wie beim Bühnenengagement, beim Einsatz in einem Saisonbetrieb oder bei der Ausbildung des Nachwuchses sowie die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens (Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl., Bern 2002, N 299; vgl. auch Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Aufl.; Bern 1996, N 6 zu Art. 334 OR; Restrukturierung/Rationalisierung des Betriebes: vgl. Urteil 4C.51/1999

vom 20. Juli 1999 E. 2c). Sachlich begründet ist die wiederholte befristete
Anstellung von Lehrbeauftragten an Mittel- und Berufsschulen sowie Universitäten insbesondere deshalb, weil deren Beschäftigung oft von der nicht längerfristig voraussehbaren Anzahl eingeschriebener Schüler/Studenten bzw. dem Fächer-/Vorlesungsangebot abhängt (vgl. Fritz Lang, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 65 Fn 79; vgl. Öner Eyrenci, Zur Typologie zulässig befristeter Arbeitsverträge, in: Rechtsprobleme befristeter Arbeitsverträge, Münir Ekonomi/Manfred Rehbinder [Hrsg.], Bern 1978, S. 71 Fn. 33; vgl. Urteil 4P.127/1995 vom 18. August 1995 E. 5b, mit Hinweis; Urteil 4A.9/1999 vom 18. April 2000 E. 2). Befristete Anstellungen von Lehrern sind besonders dann sachlich gerechtfertigt, wenn das Ende einer Anstellung mit grosser Wahrscheinlichkeit feststeht (Peter Hänni, a.a.O., S. 57 ff., dazu: Urteil 2P.233/1996 vom 16. Dezember 1996).
3.8 Unter den gegebenen Umständen durfte das Verwaltungsgericht auch im Falle des Beschwerdeführers ohne Willkür einen sachlichen Grund für den erneuten Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages annehmen. Ob dieser sachliche Grund dem Beschwerdeführer in allen Details bekannt war, spielt dabei keine Rolle. Denn dem Beschwerdeführer - der nach den Akten immer wieder ohne Erfolg ein unbefristetes Anstellungsverhältnis angestrebt hat - musste klar sein, dass er weiterhin (nur) in einem befristeten Anstellungsverhältnis stand. Diesem hat er schliesslich mit der Unterzeichnung des Vertrages zugestimmt.
3.9 Da das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers mit dem zulässigerweise klar vereinbarten Fristablauf am 31. Juli 2005 ohne weiteres endete - womit eine ordentliche Kündigung nicht nötig (Minh Son Nguyen, La fin des rapports de service, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 429) bzw. sogar ausgeschlossen war (Manfred Rehbinder, a.a.O., N 300) -, sind die vom Beschwerdeführer angerufenen Kündigungsbestimmungen nicht anwendbar.
4.
Der Beschwerdeführer rügt sodann eine Verletzung der Begründungspflicht (Art. 29 Abs. 2 BV). Diese verlangt, dass die Behörde wenigstens kurz die Überlegungen nennt, von denen sie sich leiten liess und auf welche sich ihr Entscheid stützt. Das bedeutet indessen nicht, dass sie sich ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinander setzen muss. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 126 I 97 E. 2b S. 102 f.). Diesen Anforderungen genügt der angefochtene Entscheid. Der Beschwerdeführer zeigt nicht auf und es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern den von ihm erwähnten Gesichtspunkten (Beginn der Anstellung 1988, abgeschlossene Eingliederung der Frauenschule, gleiche Funktion bereits im Schuljahr 2003/2004) neben den bereits dargestellten Entscheidgründen eine ausschlaggebende Bedeutung hätte zukommen können.
5.
An diesem Ergebnis vermag auch die Berufung des Beschwerdeführers auf das Rechtsgleichheitsgebot (Art. 8 Abs. 1 BV) und den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV) nichts zu ändern. Der Beschwerdeführer legte im kantonalen Verfahren selber dar, das Bildungszentrum sei im Jahr 2004 auf alle Lehrbeauftragten zugegangen, um mit ihnen Jahresverträge abzuschliessen. Er ist also gleich behandelt worden wie die sich in vergleichbarer Situation befindlichen übrigen Lehrbeauftragten. Ein Vergleich mit anderen, auf eine Planstelle und damit unbefristet angestellten Lehrkräften ist unter diesen Umständen nicht massgebend; es kommt hinzu, dass der Beschwerdeführer offenbar über keinen Universitätsabschluss verfügt, was mit ein Grund für die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung für eine neue Stelle am Bildungszentrum war. Was er sonst vorbringt, ist ebenfalls nicht geeignet, ein treuwidriges Verhalten des Bildungszentrums darzulegen, aus dem sich - trotz Befristung - allenfalls ein Anspruch auf eine ausdrückliche Kündigung ergeben könnte.
6.
Die Beschwerde ist aus diesen Gründen abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Ausgang hat der Beschwerdeführer die Kosten des Verfahrens vor Bundesgericht zu tragen (Art. 156 Abs. 1 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Die staatsrechtliche Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2.
Die Gerichtsgebühr von Fr. 2'000.– wird dem Beschwerdeführer auferlegt.
3.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 28. Juni 2007
Im Namen der II. öffentlich-rechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: