

# **BGer 1C\_474/2024 vom 21. Februar 2025**

Bundesgericht, 2025-02-21, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_1C\\_474\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_474_2024)

FR: TF 1C\_474/2024 du 21 février 2025

IT: TF 1C\_474/2024 del 21 febbraio 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Das Bundesgericht prüft seine Zuständigkeit und die Zulässigkeit der Beschwerde von Amtes wegen und mit freier Kognition ( Art. 29 Abs. 1 BGG ; BGE 146 II 276 E. 1).

#### **E. 1.1**

Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz, der nicht beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann ( Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 82 lit. a BGG ). Ihm liegt eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts zugrunde ( Art. 82 lit. a BGG ). Ein Ausschlussgrund ( Art. 83 BGG ) liegt nicht vor. Da mit der angefochtenen Kündigung Lohnforderungen in Zusammenhang stehen, liegt eine vermögensrechtliche Streitigkeit vor, weshalb der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben ist.

#### **E. 1.2**

In vermögensrechtlichen Angelegenheiten auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nur zulässig, wenn der Streitwert (gemäss Art. 51 BGG ) nicht weniger als Fr. 15'000.-- beträgt ( Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ) oder wenn sich eine Frage von grundsätzlicher Bedeutung stellt ( Art. 85 Abs. 2 BGG ). Letzteres wird vom Beschwerdeführer nicht geltend gemacht (vgl. Art. 42 Abs. 2 BGG ), weshalb sich die Zulässigkeit der Beschwerde an der Streitwertgrenze von Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG entscheidet. Der Streitwert bestimmt sich bei Beschwerden gegen Endentscheide nach den Begehren, welche vor Vorinstanz streitig geblieben sind ( Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG ).

Die Rechtsmittelbelehrung des vorinstanzlichen Entscheids enthält keine Angaben zum Streitwert und genügt insoweit den Anforderungen von Art. 112 Abs. 1 lit. d BGG nicht. Daraus entsteht dem Beschwerdeführer jedoch kein Nachteil (BERNHANRD EHRENZELLER, in: Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2. Aufl. 2011, N. 20 zu Art. 112 BGG ; BERNHARD CORBOZ, in: Commentaire de la LTF, 2. Aufl. 2014, N. 55 zu Art. 112 BGG ). Lautet ein Begehren nicht auf Bezahlung einer bestimmten Geldsumme, so setzt das Bundesgericht den Streitwert nach Ermessen fest ( Art. 51 Abs. 2 BGG ). Der zu beurteilende Streit betrifft die Rechtmässigkeit einer Kündigung und damit einhergehende finanzielle Forderungen von mindestens drei Monatslöhnen. Angesichts des Dekrets vom 8. Juni 2000 des Kantons Basel-Landschaft zum Personalgesetz (Anhang 1: Einreichungsplan i.V.m. Anhang 2: Lohntabelle 2025 der Funktion des Beschwerdeführers) wird die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.-- in jedem Fall erreicht (vgl. Urteile 8C\_258/2014 vom 15. Dezember 2014 E. 2.2; 8C\_1074/2009 vom 2. Dezember 2010 E. 1.1)

#### **E. 1.3**

Der Beschwerdeführer ist als Adressat der verfügten Kündigung des Arbeitsverhältnisses besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung des angefochtenen Urteils ( Art. 89 Abs. 1 BGG ). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ( Art. 100 Abs. 1, Art. 42 Abs. 1 BGG ) ist deshalb einzutreten.

### **E. 2.1**

Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann insbesondere die Verletzung von Bundesrecht gerügt werden ( Art. 95 lit. a BGG ). Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an ( Art. 106 Abs. 1 BGG ), prüft die bei ihm angefochtenen Entscheide aber grundsätzlich nur auf Rechtsverletzungen hin, welche die beschwerdeführende Partei vorbringt und begründet (vgl. Art. 42 Abs. 2 BGG ). Erhöhte Anforderungen an die Begründung gelten, soweit die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht gerügt wird ( Art. 106 Abs. 2 BGG ). Die Anwendung von kantonalem Recht überprüft das Bundesgericht vorbehaltlich ( Art. 95 BGG lit. c-e BGG ) im Wesentlichen auf Willkür und bloss insoweit, als eine solche Rüge in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet wird ( Art. 95 BGG i.V.m. Art. 9 BV und Art. 106 Abs. 2 BGG ).

Willkür in der Rechtsanwendung liegt vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist; dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht ( BGE 148 II 106 E. 4.6.1; 146 II 111 E. 5.1.1; 145 II 32 E. 5.1; je mit Hinweisen).

### **E. 2.2**

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat ( Art. 105 Abs. 1 BGG ). Die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung kann nur gerügt werden, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann ( Art. 97 Abs. 1 und Art. 106 Abs. 2 BGG ; BGE 147 I 1 E. 3.5). Das Bundesgericht prüft nur klar und detailliert erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen; auf rein appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid tritt es nicht ein ( BGE 148 I 104 E. 1.5 mit Hinweisen).

### **E. 2.3**

Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt ( Art. 99 Abs. 1 BGG ). Unzulässig sind damit neue Tatsachen, die bereits der Vorinstanz hätten vorgelegt werden können ( BGE 143 V 19 E. 1.2; BGE 136 III 123 E. 4.4.3). Tatsachen oder Beweismittel, welche sich auf das vorinstanzliche Prozessthema beziehen, sich jedoch erst nach dem angefochtenen Entscheid ereignet haben oder entstanden sind, können von vornherein nicht durch das angefochtene Urteil veranlasst worden sein. Solche "echten Noven" sind im bundesgerichtlichen Verfahren in jedem Fall unzulässig ( BGE 143 V 19 E. 1.2; 139 III 120 E. 3.1.2; 133 IV 342 E. 2.1).

#### **E. 2.3.1**

Der Beschwerdeführer reicht mit seiner Beschwerde verschiedene Presseberichte ein, welche ein problematisches Betriebsklima an der Sekundarschule U. \_\_\_\_\_ belegen sollen. Sie alle datieren vor dem angefochtenen Urteil und hätten ohne Weiteres bereits bei der Vorinstanz eingereicht werden können, da die Frage schon bei dieser Gegenstand des Verfahrens war. Sie bleiben deshalb unberücksichtigt. Dasselbe gilt für die verschiedenen E-Mails, die der Beschwerdeführer in Kopie beigelegt hat, das Schreiben einer Klasse vom März 2021 und das Zwischenzeugnis vom 23. Juli 2002. Das Arbeitszeugnis der Sekundarschule Arlesheim-Münchenstein vom 31. Juli 2024 datiert hingegen nach dem vorinstanzlichen Entscheid und findet, als "echtes Novum", ohnehin keine Berücksichtigung.

### **E. 2.3.2**

Das Schaubild Mobbing-Verfahren BKSD, der parlamentarische Vorstoss vom 2. September 2021 zur Zusammenarbeit des Kantons Basel-Landschaft mit der D. \_\_\_\_\_ AG sowie die E-Mail vom 26. Januar 2021 an C. \_\_\_\_\_, welche der Beschwerdeführer mit seiner Stellungnahme nachreicht, datieren alle vor dem angefochtenen Urteil. Auch sie hätten ohne Weiteres bereits bei der Vorinstanz eingereicht werden können, da die Tätigkeit der D. \_\_\_\_\_ AG bereits dort Gegenstand des Verfahrens war.

### **E. 3.1**

Streitig ist, ob die vorinstanzliche Bestätigung der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 22. Juli 2021 wegen Mängeln im Verhalten nach Verwarnung gemäss § 19 Abs. 3 lit. c des Gesetzes des Kantons Basel-Landschaft vom 25. September 1997 über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz, PersG/BL; SGS 150) in Übereinstimmung mit Bundesrecht erfolgte.

Der Beschwerdeführer rügt insbesondere eine in verschiedener Hinsicht offensichtlich unrichtige und rechtsverletzende Sachverhaltsfeststellung durch die Vorinstanz. Zudem habe das Kantonsgericht in willkürlich antizipierter Beweiswürdigung verschiedene von ihm beantragte Zeugeneinvernahmen abgelehnt und dadurch seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt ( Art. 29 Abs. 2 BV ).

Die Vorinstanz stellte fest, dass der Beschwerdeführer seit dem Jahr 2004 immer wieder in Konflikte am Arbeitsplatz involviert gewesen sei. Die Vorfällen zeigten, dass sein Verhalten und seine Art der Kommunikation bereits seit damals kritisiert worden und unzureichend gewesen seien. Die Vorwürfe seien über die Jahre regelmässig aufgetaucht und zwar unter und gegenüber verschiedenen Schulleitungen, gegenüber verschiedenen Lehrerkolleginnen und -kollegen, gegenüber Eltern sowie Schülerinnen und Schülern aus verschiedenen Klassen. Mehrfach und konkret sei der Beschwerdeführer aufgefordert worden, andere Vorgehensweisen zur Durchsetzung der Schulordnung zu wählen. Darauf habe sich der Beschwerdeführer jedoch zu keinem Zeitpunkt eingelassen, sondern habe Uneinsichtigkeit und fehlende Gesprächsbereitschaft gezeigt, welche das Vertrauensverhältnis beeinträchtigt und zerstört hätten. Trotz mehrfacher Bewährungschancen sei es stets zu weiteren Meldungen und Gesprächen gekommen, wobei der Beschwerdeführer wiederholt und massiv gegen die in der Verwarnung vom 22. Juli 2019 geforderten Ziele verstossen habe. Auch wenn die Arbeits- und Unterrichtsqualität des Beschwerdeführers sehr gut habe sein können, vermöge dies nichts am für die Kündigung relevanten Verhalten zu ändern, welches ihm vorgehalten worden sei. Er habe keinen Willen gezeigt, sich mit den eigenen Anteilen an den Konflikten auseinanderzusetzen oder

sich künftig anzupassen, obschon er dazu fortwährend und mit Nachdruck aufgefordert worden sei. Zusammenfassend habe der Beschwerdeführer durch sein Verhalten und seine Uneinsichtigkeit massive Mängel im Verhalten aufgewiesen, was einen sachlichen Kündigungsgrund darstelle.

### **E. 3.2**

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur und seine Verletzung führt ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels grundsätzlich zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids ( BGE 144 I 11 E. 5.3). Die Rüge ist dementsprechend vorab zu behandeln.

#### **E. 3.2.1**

Dem Anspruch auf rechtliches Gehör lässt sich keine allgemeine Pflicht der Behörde zur Abnahme aller angebotenen Beweise und zur Würdigung sämtlicher Argumente entnehmen. Die Abweisung eines Beweisantrags erweist sich namentlich als zulässig, falls die Verwaltungs- oder Gerichtsbehörde sich ihre Meinung aufgrund zuvor erhobener Beweise bereits bilden konnte und sie ohne Willkür in vorweggenommener, antizipierter Beweiswürdigung annehmen darf, die gewonnene Überzeugung werde durch weitere Beweiserhebungen nicht erschüttert ( BGE 144 II 427 E. 3.1.3 ; 141 I 60 E. 3.3 ; 136 I 229 E. 5.3). Die Beweiswürdigung, selbst wenn sie auf Indizien beruht, und die sich daraus ergebenden tatsächlichen Schlussfolgerungen stellen Tatfragen dar ( BGE 133 V 477 E. 6.1 E. 3.2; 132 V 393 E. 3.3; Urteil 2C\_353/2013 vom 23. Oktober 2013 E. 3.3). Solche sind unter dem beschränkten Gesichtswinkel der Willkür zu prüfen (vorne E. 2.2).

#### **E. 3.2.2**

Der Beschwerdeführer bringt vor, sämtliche von der Vorinstanz befragten sechs Zeugen stammten aus seinem Kollegenumfeld bzw. aus der ehemaligen Schulleitung. Weitere von ihm beantragte Zeugen habe die Vorinstanz zu Unrecht nicht angehört, obschon diese Aussagen zu seiner Beliebtheit hätten machen können bzw. hätten nachweisen können, dass die Aussagen der Schulleitung, sie habe die Vehemenz in seinen Aussagen als unangenehm empfunden, keine objektive Bewertung seines Verhaltens darstelle, sondern wegen des schlechten Verhältnisses der Schulleitung zu ihm behauptet worden sei.

#### **E. 3.2.3**

Die Vorinstanz erachtete es aufgrund der Akten und der vorgenommenen Befragung von sechs Zeugen als erstellt, dass der Beschwerdeführer keinen Willen zeigte, sich mit den eigenen Anteilen an den Konflikten auseinanderzusetzen oder sich künftig angepasst zu verhalten, obschon er dazu fortwährend und mit Nachdruck aufgefordert worden sei. Dies seien massive Mängel in seinem Verhalten, die einen sachlichen Kündigungsgrund darstellten.

Ein mangelhaftes Verhalten liegt auch vor, wenn dieses nur gegenüber einzelnen Personen zum Tragen kommt. Die Vorinstanz erachtete es als erstellt, dass sich der Beschwerdeführer insbesondere gegenüber der Schulleitung unangemessen geäußert und ihre Weisungen nicht befolgt habe. Die weiteren beantragten Zeugen waren von diesen Vorgängen nicht unmittelbar betroffen, sondern hätten sich höchstens zu ihren eigenen Erfahrungen mit dem Beschwerdeführer und zu seiner Beliebtheit bei den Eltern, der Schülerschaft sowie dem Lehrerkollegium äussern können. Diese Umstände sind aber nicht ausschlaggebend für das Vorliegen des angerufenen Kündigungsgrundes, wie auch die Vorinstanz festhielt. Sie

durfte folglich ohne Willkür davon ausgehen, dass die Befragung weiterer Zeugen nicht geeignet gewesen wäre, ihre Überzeugung betreffend das mangelhafte Verhalten des Beschwerdeführers zu ändern. Die antizipierte Beweiswürdigung war somit zulässig und die Rüge der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör ist unbegründet.

### **E. 3.3**

Im Weiteren beanstandet der Beschwerdeführer eine in verschiedener Hinsicht offensichtlich falsche Sachverhaltsfeststellung durch die Vorinstanz. Entgegen deren Erwägungen (E. 7.1 des angefochtenen Urteils) treffe es nicht zu, dass er immer wieder in Konflikte involviert gewesen sei. Ebenso unhaltbar sei es, wenn die Vorinstanz (E. 10.2 des angefochtenen Urteils) auf sein "umfangreiches Personaldossier" verweise, welches sein wiederholtes Fehlverhalten belegen solle. Er habe über 28 Jahre an der Schule unterrichtet, woraus sich notgedrungen ein "umfangreiches Personaldossier" ergebe. Es habe einzelne Vorkommnisse gegeben, wie es der Beruf des Lehrers mit sich bringe, insgesamt seien aber nicht einmal jährlich Konflikte und Differenzen dokumentiert worden.

Entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers sind über die Jahre hinweg doch einige Vorfälle dokumentiert, in die er involviert war und deren Dokumentation insgesamt zwei Bundesordner füllt. Angesichts des Umfangs seines Dossiers ist es nicht offensichtlich falsch, wenn die Vorinstanz davon ausgeht, dass der Beschwerdeführer regelmässig mit Kritik an seinem Verhalten und seiner Art der Kommunikation konfrontiert war und diese das übliche Mass, welches der Schulunterricht mit sich bringt, übersteigt.

### **E. 3.4**

Weiter führt der Beschwerdeführer aus, seine Situation habe sich erst mit dem Wechsel der Schulleitung zu Frau B. \_\_\_\_\_ verschlechtert. Er habe (weiterhin) Missstände angesprochen und die Einhaltung der Schulordnung eingefordert, wodurch sich Spannungen zur neuen Schulleitung ergeben hätten. In der Folge habe die Schulleitung mit Nachdruck darauf hingearbeitet, einen Kündigungsgrund zu schaffen, indem man ihm ein Fehlverhalten angedichtet habe. In der Folge beschreibt der Beschwerdeführer in ausführlicher Weise einzelne Vorfälle an der Schule, welche ein allgemein gestörtes Betriebsklima aufzeigen und belegen sollen, dass die Schulleitung einseitig sein Fehlverhalten, nicht aber dasjenige anderer Lehrpersonen sanktionierte habe. Zudem ergebe sich daraus, dass verschiedene Lehrpersonen Interesse daran gehabt hätten, sein Verhalten als ungebührlich zu bezeichnen, um ihn loszuwerden. Die Vorfälle betreffen u.a. das Mitbringen von "Haschgutzi" durch eine Lehrperson an ein Fest des Lehrerkollegiums, Anhupen eines anderen Lehrerkollegen durch den Beschwerdeführer und die unterschiedliche Gewichtung der Wortwahl des Beschwerdeführers im Vergleich zu seinen Arbeitskollegen.

Diese Ausführungen gehen am Kern der Sache vorbei. Für die Erfüllung des Kündigungsgrundes ist es nicht ausschlaggebend, ob der Beschwerdeführer alleine für das angeblich schlechte Betriebsklima verantwortlich war. Die Kündigung wurde ausgesprochen, weil der Beschwerdeführer wiederholt ausdrückliche Weisungen nicht befolgt hatte und seine Art der Kommunikation gegenüber verschiedenen Personen unangebracht war, wofür die Vorinstanz diverse Beispiele anführt, die in den Akten ausführlich dokumentiert sind. In dieser Hinsicht bringt der Beschwerdeführer nichts vor, was die Beweiswürdigung der Vorinstanz als offensichtlich unhaltbar erscheinen liesse.

Selbst wenn seine Darstellung der angeführten Beispiele zutreffend wäre und über eine rein appellatorische Darstellung seiner Sicht der Dinge hinausgehen würde, stünde sein Verhalten nach der Verwarnung trotzdem nicht in Einklang mit dem von der Schulleitung nachdrücklich und mehrmals eingeforderten Verhalten. Auch der Umstand, dass sich die Vorfälle ab 2018 unter der neuen Schulleitung gehäuft haben, lässt die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nicht als offensichtlich falsch erscheinen. Seine Tätigkeit als Mentor für den Kanton Basel-Landschaft von 2003 bis 2018 wiederum schliesst Fehlverhalten durch den Beschwerdeführer nicht aus. Er fiel auch während dieser Zeitspanne verschiedentlich durch unangemessenes Verhalten auf, wie sich aus seinem Personaldossier ergibt. Erst recht nicht folgt daraus, dass er sich ab 2018 stets korrekt verhalten hätte und die gegenteilige Beweiswürdigung der Vorinstanz willkürlich wäre.

### **E. 3.5**

Schliesslich verfallt gemäss Beschwerdeführer die Vorinstanz in Willkür, wenn sie dem Gutachten der D. \_\_\_\_\_ AG betreffend den von ihm erhobenen Vorwurf des Mobbing durch die Schulleitung vollen Beweiswert zuspreche. Dieses sei höchstens oberflächlich zu werten, schon nur, weil der erteilte Auftrag zur Abklärung der Mobbingvorwürfe und der gleichzeitig abzuklärende Arbeitsplatzkonflikt mit dem Klammervermerk zur Kündigung eine neutrale und unvoreingenommene Überprüfung des Sachverhalts verunmöglicht hätten. Zudem sei im Gutachten nur B. \_\_\_\_\_ befragt worden, die ohnehin kein gutes Verhältnis zu ihm gehabt habe.

#### **E. 3.5.1**

Wie die Vorinstanz zutreffend festhielt, vermochte die D. \_\_\_\_\_ AG in ihrem Gutachten kein Mobbing festzustellen, jedoch gelangte sie zur Erkenntnis, dass ein seit langer Zeit andauernder Arbeitsplatzkonflikt bestanden habe. Wie das Gutachten weiter festhielt, sei der Beschwerdeführer - statt sich mit der an ihm geäusserten Kritik auseinanderzusetzen und diese gegebenenfalls in sachlicher Art und Weise in Frage zu stellen - regelmässig auf Konfrontationskurs gegangen, habe keinerlei Einsicht gezeigt, sei ausgewichen, habe sich teilweise respektlos geäussert und andere Personen diverser Pflichtverletzungen bezichtigt. Hinsichtlich des Arbeitsplatzkonflikts habe das Gutachten festgehalten, dass die dokumentierten Fälle in grober Weise gegen das in der Verwarnung vom 22. Juli 2019 festgehaltene Ziel der konstruktiven Zusammenarbeit und angemessenen Kommunikation mit allen Beteiligten an der Schule verstossen würden.

#### **E. 3.5.2**

Die Beanstandungen des Beschwerdeführers vermögen den Beweiswert des Gutachtens nicht in Frage zu stellen. Die Auftragserteilung mit Erwähnung des Arbeitsplatzkonflikts schmälert den Beweiswert des Gutachtens nicht, da unzweifelhaft ein solcher bestand. Ebenso erhielt der Beschwerdeführer im fraglichen Gutachten die Möglichkeit, seine Sicht der Dinge darzustellen und es floss nicht bloss die Sichtweise von Frau B. \_\_\_\_\_ ein. Wenn das Gutachten gestützt auf die Aussagen der am Arbeitskonflikt beteiligten Personen sowie aufgrund der dokumentierten Vorfälle zum Schluss kam, dass kein Mobbing vorlag, ist daraus ebenfalls keine Einseitigkeit des Gutachtens erkennbar, welche dessen Beweiswert schmälern würde. Ebenso wenig ist ersichtlich, aus welchen Gründen die Zeugenbefragungen der Vorinstanz den Beweiswert des Gutachtens erschüttern sollten.

Hinzu kommt, dass die Vorinstanz bei ihrer Beurteilung des Arbeitsplatzkonflikts nicht alleine auf die Erkenntnisse des Gutachtens abgestellt hat. In Übereinstimmung mit dem

Gutachten kam die Vorinstanz nach der Parteiverhandlung, bei welcher verschiedene Zeugen angehört wurden und sich auch der Beschwerdeführer äussern konnte, zum Schluss, dass dieser keinen Willen gezeigt habe, sich mit den eigenen Anteilen an den Konflikten auseinanderzusetzen oder sich künftig angepasst zu verhalten, obschon er dazu fortwährend und mit Nachdruck aufgefordert worden sei. Die im Rahmen der Parteiverhandlung gemachten Aussagen des Beschwerdeführers zeugten von einer Uneinsichtigkeit in sein Fehlverhalten und beschränkten sich darauf, seine eigene Sichtweise der Vorkommnisse zu schildern oder das Fehlverhalten der anderen betroffenen Personen zu betonen. Die Beweiswürdigung ist somit auch unter diesem Blickwinkel nicht willkürlich, zumal sich der Beschwerdeführer auch vor Bundesgericht weitgehend darauf beschränkt, seine Sichtweise der Dinge darzulegen.

### **E. 3.6**

Entgegen der generellen Kritik des Beschwerdeführers an der Beweiswürdigung musste im vorliegenden Verfahren nicht jeder einzelne gegen ihn erhobene Vorwurf abschliessend verifiziert bzw. auf seinen Wahrheitsgehalt geprüft werden, sofern das bei den vielen Fällen, in welchen Aussage gegen Aussage steht, überhaupt möglich wäre. Es ist nicht willkürlich, wenn die Vorinstanz, gestützt auf die zahlreichen belegten Auseinandersetzungen des Beschwerdeführers mit der Schulleitung, Mitgliedern des Lehrerkollegiums und der Schülerschaft, zum Schluss gelangt ist, sein Verhalten und seine Art der Kommunikation seien in Widerspruch zu den Vereinbarungen gestanden, die mit der Schulleitung getroffen worden waren. Selbst wenn einige der erhobenen Vorwürfe nicht zutreffen würden respektive sich nicht erhärten liessen, bleibt der Eindruck, dass der Beschwerdeführer sich regelmässig über die Vorgaben der Schulleitung hinweggesetzt hat.

Die vorinstanzliche Schlussfolgerung, dass der ordentliche Kündigungsgrund zufolge andauernder Verhaltensmängel trotz schriftlicher Verwarnung erfüllt gewesen sei, ist insgesamt nicht willkürlich.

### **E. 3.7**

Angesichts seines bereits seit Jahren immer wieder beanstandeten Verhaltens und des gemäss Vorinstanz dadurch nachhaltig beeinträchtigten Arbeitsklimas lässt sich der vorinstanzliche Entscheid auch im Ergebnis nicht als unhaltbar qualifizieren.

### **E. 3.8**

Zusammengefasst erfolgte die vorinstanzliche Bestätigung der ordentlichen Kündigung durch den Schulrat der Gemeinde U. \_\_\_\_\_ aufgrund einer einlässlichen Würdigung der Sach- und Rechtslage. Die Vorbringen des Beschwerdeführers lassen das Urteil der Vorinstanz im Rahmen der dargelegten Kognition des Bundesgerichts (vorne E. 2) nicht als willkürlich oder sonstwie verfassungswidrig erscheinen. Es besteht weder ein Anspruch auf Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle noch auf Zusprechung einer Entschädigung.

### **E. 4**

Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen. Der unterliegende Beschwerdeführer trägt die Gerichtskosten ( Art. 66 Abs. 1 BGG ). Es sind keine Parteientschädigungen geschuldet ( Art. 68 Abs. 3 BGG ).