

BL_GERICHTE 810 22 281 vom 24. Januar 2024

BL Gerichte, 2024-01-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_22_281

FR: BL_GERICHTE 810 22 281 du 24 janvier 2024

IT: BL_GERICHTE 810 22 281 del 24 gennaio 2024

Regeste

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1

Gemäss § 43 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 ist gegen Verfügungen und Entscheide des Regierungsrates die verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht zulässig. Da weder ein Ausschlussstatbestand nach § 44 VPO noch ein spezialgesetzlicher Ausschlussstatbestand vorliegen, ist die Zuständigkeit des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde gegeben. Der Beschwerdeführer ist Adressat des angefochtenen Entscheids und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Da auch die übrigen formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. VPO gegeben sind, ist auf die vorliegende Beschwerde einzutreten.

E. 2

Mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde können gemäss § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts gerügt werden. Die Beurteilung der Angemessenheit ist dem Kantonsgericht dagegen – abgesehen von hier nicht vorliegenden Ausnahmefällen – untersagt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO).

E. 3

Kollegialer Umgang. Mehrere Kolleginnen und Kollegen hätten ausgeführt, dass sie den Umgang mit dem Beschwerdeführer als nicht kollegial erleben würden. Er platze in den Unterricht hinein und würde die Kleiderordnung mit den Schülerinnen und Schülern besprechen. Der Umgangston würde als forsch, fordernd und unangenehm bis drohend beschrieben. Die Schulleitung forderte den Beschwerdeführer auf, das Stören anderer Unterrichtsarrangements zu unterlassen und einen wertschätzenden Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen an den Tag zu legen.

E. 4

Der Beschwerdeführer habe darum ersucht, dass die Personalführung von C. an den Schulleiter H. übergeben würde. Der Beschwerdeführer habe sich diesbezüglich auf den Standpunkt gestellt, dass die Schulleiterin ihm gegenüber "Bossing" betreiben würde. In grundsätzlicher Weise wurde seitens der Schulleitung zusammenfassend festgehalten, dass der Beschwerdeführer in den letzten zwei Jahren regelmässig und mehrfach die geltenden Grundsätze des Berufsstands missachtet habe. Die häufig geführten Gespräche hätten zu keinem Konsens geführt und eine Entwicklung im Verhalten des Beschwerdeführers sei

nicht erkennbar. Weisungen der Schulleitung und des Schulrats würden nicht eingehalten. Die Gendarstellungen des Beschwerdeführers zu den Protokollen würden Sachverhalte verneinen, oft die Integrität der beteiligten Personen infrage stellen und seien selten lösungsorientiert. 8.4 Unter Bezugnahme auf die dokumentierten ausserordentlichen MAGs und die weiteren erstellten Protokolle und Aufzeichnungen wurde im Kündigungsantrag ausgeführt, dass die im Rahmen der Verwarnung vereinbarten Ziele seit längerem und wiederholt nicht eingehalten worden seien. Ferner halte der Beschwerdeführer die Weisungen der Schulleitung und des Schulrates weiterhin nicht ein, weshalb die Prüfung einer Kündigung beantragt werde. 8.5 Im Gutachten der F. vom 2. Juli 2021 wird ausgeführt, dass zwar nicht abschliessend geprüft werden könne, welche Partei bei den zahlreichen Konflikten jeweils im Recht gewesen sei. Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer öfters an Streitigkeiten beteiligt gewesen sei, weise jedoch darauf hin, dass auch er selber einen gewissen Anteil an den aufgetretenen Konflikten trage. In der Vergangenheit und insbesondere vor 2018 hätten ausserordentliche MAGs zwischen der Schulleitung und dem Beschwerdeführer stattgefunden und es seien konkrete Vorkommnisse besprochen worden. Die Mängel im Verhalten des Beschwerdeführers würden seit langer Zeit bestehen und hätten Gegenstand vieler Besprechungen dargestellt. Seit Mitte 2018 bestehe ein erheblicher Arbeitsplatzkonflikt. In regelmässig stattfindenden Gesprächen und MAGs sei der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten gegenüber der Schulleitung sowie auch gegenüber der Schülerschaft und dem Kollegium konfrontiert worden und es seien von ihm konkrete Verhaltensänderungen gefordert worden. Sein Mobbingvorwurf sei vor diesem Hintergrund zu sehen. Angriffe auf die Qualität der Arbeit, z.B. durch ungerechtfertigte Kritik oder grundloses Entziehen von wichtigen Aufgaben seien aber grundsätzlich geeignet, Mobbing-Handlungen darzustellen. Es wurden neun vom Beschwerdeführer genannte Vorfälle untersucht. Das Gutachten kam zum Schluss, dass die Schilderungen des Beschwerdeführers als zu einem grossen Teil unzutreffend, nicht korrekt wiedergegeben und ungerechtfertigt seien. Die Gespräche seitens der Schulleitung seien zu Beginn sogar eher wohlwollend erfolgt und hätten zunächst aufgrund des Umstands, dass der Beschwerdeführer die Vorfälle bestritten habe, keine weiteren Konsequenzen für ihn gehabt. Es falle auf, dass die Meldungen seit März 2019 zugenommen hätten, und es sei davon auszugehen, dass dies (auch) mit der Übergabe der Personalführung von J. an C. und mit der konsequenten Dokumentation durch die neue Schulleiterin zu tun habe. Daraus könne der Beschwerdeführer jedoch nichts für sich ableiten, denn die Schulleitung sei verpflichtet gewesen, den Meldungen aus den unterschiedlichen Klassen nachzugehen. Es sei durchaus möglich, dass bestimmte Reklamationen von Schülerinnen und Schülern und/oder Eltern keine Berechtigung gehabt hätten, und es sei davon auszugehen, dass Lehrpersonen immer wieder mit solchen Situationen konfrontiert würden. Aufgrund der Akten sei davon auszugehen, dass sich die Schulleiterin in solchen Situationen teilweise hinter die Schülerinnen und Schüler gestellt habe und dadurch die Autorität des Beschwerdeführers infrage gestellt habe. Es wäre in diesen Situationen seitens der Schulleitung wünschenswert gewesen, sich vorerst klar hinter die Lehrperson zu stellen und Bedenken bezüglich Strafen bzw. Regelungen intern mit dem Beschwerdeführer zu besprechen. Dennoch seien die von der Schulleiterin getroffenen Anweisungen angesichts der zuvor erfolgten Beanstandungen und Vorfälle angezeigt gewesen. Auch die Meldungen aus dem Lehrerkollegium würden erhebliche Vorwürfe beinhalten und seien von verschiedenen Personen gekommen. Die von den Kolleginnen und Kollegen genannten Berichterstattungen würden glaubwürdig erscheinen. Zusammenfassend falle auf, dass

bezüglich des Beschwerdeführers, sei dies aufgrund seines Umgangs mit den Schülerinnen und Schülern oder den Arbeitskolleginnen und -kollegen, ausserordentlich viele Meldungen bei der Schulleitung eingegangen seien und die Schulleitung angesichts dieser Situation gefordert gewesen sei. Es sei für die Schulleitung kaum möglich und auch nicht angezeigt gewesen, vorgängig alle Meldungen darauf zu prüfen, ob sie gerechtfertigt gewesen seien oder nicht. Es sei nachvollziehbar, dass der Beschwerdeführer angesichts der wiederholten Gespräche mit der Schulleitung und/oder den Mitgliedern des Schulrats sowie den ihm gegenüber geäusserten Erwartungen den Eindruck erhalten habe, unter ständiger Beobachtung zu sein. Allerdings seien diese Gespräche und Konfrontationen nie ohne Anlass erfolgt. Es könne zwar nicht ausgeschlossen werden, dass der Beschwerdeführer teilweise mit ungerechtfertigter Kritik konfrontiert worden sei und es sei ebenfalls denkbar, dass sich die Schulleiterin bei von der Schülerschaft und/oder Eltern geäusselter Kritik gegenüber dem Beschwerdeführer tendenziell eher auf die Seite der Eltern gestellt habe. Dies stelle aber noch kein Mobbing dar. Insgesamt könne festgestellt werden, dass ein massiver und seit langer Zeit andauernder Arbeitsplatzkonflikt bestehe. Im Rahmen dieses Konflikts habe sich der Beschwerdeführer schikaniert und nicht ernst genommen gefühlt. Die am Beschwerdeführer geäusserte Kritik erscheine angesichts der Gesamtheit der Umstände aber nicht ungerechtfertigt, vielmehr sei die Schulleitung verpflichtet gewesen, einzuschreiten und den Beschwerdeführer mit den verschiedenen Meldungen zu konfrontieren. Auch wenn der Schulleitung oder den Mitgliedern des Schulrats Fehler unterlaufen seien, seien darin keine Hinweise auf gegen den Beschwerdeführer gerichtete Mobbing-Handlungen zu erblicken. Vielmehr sei der Mobbing-Vorwurf seitens des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit seiner in den Akten dokumentierten Verteidigungshaltung zu sehen. Wie ein roter Faden ziehe sich nämlich diese Haltung des Beschwerdeführers durch den Arbeitsplatzkonflikt: Statt sich mit der an ihm geäusserten Kritik auseinanderzusetzen und/oder diese in sachlicher Art und Weise in Frage zu stellen, sei der Beschwerdeführer regelmässig auf Konfrontationskurs gegangen, habe keinerlei Einsicht gezeigt, sei ausgewichen, habe sich teilweise respektlos geäussert und andere Personen diverser Pflichtverletzungen bezichtigt. Hinsichtlich des Arbeitsplatzkonfliktes wurde 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 der Schule verstossen würden. 8.6.1. Anlässlich der heutigen Parteiverhandlung wiederholt der Beschwerdeführer hinsichtlich seines Verhaltens bzw. der gegen ihn vorgebrachten Reklamationen, dass er lediglich der Einhaltung der Schulordnung Geltung verschafft habe. Wie auch im Gutachten der F. festgehalten, ist der Beschwerdeführer anlässlich der Befragung durch das Gericht konkreten Fragen zu seiner Art der Kommunikation ausgewichen. Ferner hat er von einer generellen Klimaveränderung an der Schule gesprochen, welche erfolgt sei, nachdem die Medien negativ über die Schule berichtet hätten. Die Lehrpersonen hätten gegenüber den Schülerinnen und Schülern nichts mehr vorbringen dürfen, ohne befürchten zu müssen, dass diese entsprechende Meldung bei der Schulleitung machen würden. Dieser Umstand wurde teilweise von den heute angehörten Zeugen bestätigt und vermag gewisse Vorfälle zu relativieren, rechtfertigt jedoch keinesfalls die Häufigkeit der Konflikte und Verstösse gegen die Weisungen des Beschwerdegegners. 8.6.2. C. führte insbesondere aus, dass es zu keinem Zeitpunkt gelungen sei, mit dem Beschwerdeführer in einen Lösungsprozess einzusteigen. Ferner seien die Menge der Vorkommnisse und die Art seiner Kommunikation nicht mehr tragbar gewesen. H. hat ausgesagt, dass er das Verhalten des

Beschwerdeführers zu Beginn seiner Tätigkeit im August 2019 neutral bewerten würde. Gegen Ende seiner Tätigkeit im Jahr 2021 seien die Intervalle, in denen Gespräche stattgefunden hätten, kürzer geworden. Er beurteilte das Verhältnis von C. und dem Beschwerdeführer als wenig optimal. Den Kündigungsantrag habe er jedoch mitgetragen. J. hat den Beschwerdeführer während acht Jahren als Schulleiter erlebt und ebenfalls betont, wie schwierig es gewesen sei, mit dem Beschwerdeführer einen Konsens zu finden. Zudem habe er ihn auch als explosiv, aufbrausend und bedrohlich erlebt. Ferner erwähnte er die Tatsache, dass die Schule in den Medien erwähnt worden sei. Auch bei anderen Lehrpersonen hätten personalrechtliche Massnahmen getroffen werden müssen, aber letztlich habe stets ein Konsens gefunden werden können. K. hat ausgeführt, dass aus seiner Sicht der damalige Schulleiter und der Beschwerdeführer kein gutes Verhältnis, sondern Spannungen gehabt hätten. Er habe den Eindruck gehabt, dass "man sich auf den Beschwerdeführer eingeschossen habe". L. hat ausgeführt, dass er selber keine konfrontativen Begegnungen mit dem Beschwerdeführer gehabt habe, er aber den Beschwerdeführer auch als Person erlebt habe, die sehr dezidiert ihre Meinung äussere. Die Stimmung gegenüber dem Beschwerdeführer seitens der Schulleitung sei nicht gut gewesen, teilweise auch seitens anderer Lehrpersonen. Es habe aber auch Lehrpersonen gegeben, die keine Differenzen mit dem Beschwerdeführer gehabt hätten. Dennoch sei ihm nicht bekannt, dass es in Bezug auf ihn selber entsprechende Rügen oder Rückmeldungen gegeben habe, wie dies beim Beschwerdeführer der Fall gewesen sei. 8.7 Den Akten kann entnommen werden, dass die strittigen Konflikte und Vorkommnisse seit Jahren – erstmals im Jahr 2004 – bestehen bzw. dokumentiert sind. Die genannten Vorfälle zeigen, dass das Verhalten und die Art der Kommunikation des Beschwerdeführers bereits damals kritisiert worden und unzureichend gewesen sind. Auch wenn nicht jeder einzelne Vorwurf verifiziert werden konnte, so lässt sich doch festhalten, dass die Vorwürfe über die Jahre regelmässig auftauchten und zwar unter und gegenüber verschiedenen Schulleitungen, gegenüber verschiedenen Lehrerkolleginnen und -kollegen, gegenüber Eltern und Schülerinnen und Schülern aus verschiedenen Klassen. Es besteht kein Anlass anzunehmen, dass sämtliche von den Schulleitungen erstellten Aktennotizen und Protokolle falsch sind. Im Gegenteil widerspiegeln sich diese Schilderungen in den eigens vom Beschwerdeführer verfassten Stellungnahmen und Berichten. Diese sind geradezu bezeichnend für seine Art der Kommunikation, welche teilweise despektierlich, zynisch und beleidigend gegenüber Kolleginnen und Kollegen, der Schulleitung und/oder Schülerinnen und Schülern ist. Wenn der Beschwerdeführer vorbringt, dass die Vorfälle jeweils begründet gewesen seien, so mag dies im Grundsatz zutreffend sein. Der Beschwerdeführer verkennt hierbei jedoch, dass die Art und Weise, wie er auf einen Zwischenfall reagiert hat, inakzeptabel gewesen ist. Es wurde nicht beanstandet, dass er die Einhaltung der Schulordnung durchzusetzen beabsichtigte, sondern es wurden mehrfach und konkret andere Vorgehensweisen gefordert. Der Beschwerdeführer konnte sich darauf jedoch zu keinem Zeitpunkt einlassen, sondern hat eine Uneinsichtigkeit und fehlende Gesprächsbereitschaft gezeigt, welche das Vertrauensverhältnis beeinträchtigt und zerstört hat. Trotz mehrfacher Bewährungschancen ist es stets zu weiteren Meldungen und Gesprächen gekommen und damit hat der Beschwerdeführer wiederholt und teilweise massiv gegen die in der Verwarnung geforderten Ziele verstossen. Unbehelflich ist der Einwand des Beschwerdeführers, dass er von zahlreichen Eltern, Schülerinnen und Schülern sowie Lehrerkolleginnen und -kollegen geschätzt werde und diese der Schulleitung positive Rückmeldungen gegeben hätten. Sowohl aus den Akten als auch aus den heutigen Zeugenaussagen ergibt sich, dass der

Beschwerdeführer zum einen er eine motivierte, charmante, überzeugende und sehr gute Lehrperson zu sein scheint. Zum anderen wird er aber auch als schillernde, auf ihrem Standpunkt beharrende, ausfallende, verbal und in der Körpersprache bedrohliche und aggressive, aufbrausende, laute und cholerische Person beschrieben. Es wird nicht in Abrede gestellt, dass seine Arbeits- und Unterrichtsqualität sehr gut sein konnte und er entsprechende Rückmeldungen von den Eltern und der Schülerschaft erhalten hat. Dies vermag aber nichts an dem kündigungsrelevanten Verhalten zu ändern, welches ihm vorgehalten wurde. Er zeigte keinen Willen, sich mit den eigenen Anteilen an den Konflikten auseinanderzusetzen oder sich künftig angepasst zu verhalten, obwohl er dazu fortwährend und mit Nachdruck aufgefordert worden war. Die im Rahmen der heutigen Parteiverhandlung gemachten Aussagen des Beschwerdeführers zeugen von einer Uneinsichtigkeit in sein Fehlverhalten und beschränken sich darauf, seine eigene Sichtweise der Vorkommnisse zu schildern oder das Fehlverhalten der betroffenen Personen zu betonen. Wenn der Beschwerdeführer geltend macht, die Mehrzahl der Vorfälle habe die Schulleitung nicht selber erlebt, sondern diese seien ihr zugetragen worden, geht seine Argumentation ins Leere. In einer Konstellation wie der vorliegenden zwischen Schülerschaft, Lehrpersonen und Schulleitung wird dies systembedingt der Regelfall sein. Hinzukommt, dass dieser Umstand nichts an der Vielzahl der der Schulleitung gemeldeten Vorfälle ändert und der Beschwerdeführer daraus nichts für sich abzuleiten vermag. Die Meldungen waren überwiegend glaubhaft, oft gleichgerichtet und betrafen stets das Verhalten bzw. die Art der Kommunikation des Beschwerdeführers. Im Übrigen hat die Schulleitung im vorliegenden Fall auch eigene negative Erfahrungen mit dem Beschwerdeführer gemacht und die Gespräche bzw. seine Art der Kommunikation und die Vehemenz in seinen Aussagen als unangenehm empfunden. Diese wesentlichen Mängel im Verhalten des Beschwerdeführers sind für Dritte nachvollziehbar und seine Vorbringen vermochten die festgehaltenen Beanstandungen nicht zu schmälern. Vielmehr durfte der Beschwerdegegner darauf schliessen, dass der Beschwerdeführer nach wie vor nicht bereit war, Weisungen zu befolgen, da für diesen nach wie vor kein Anlass dazu bestand. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten und seine Uneinsichtigkeit massive Mängel im Verhalten aufgewiesen hat, was einen sachlichen Kündigungsgrund darstellt. Vor diesem Hintergrund kann von einer Anhörung weiterer Zeuginnen und Zeugen, wie vom Beschwerdeführer beantragt, abgesehen werden. Es ist nicht ersichtlich, welche zusätzlichen Erkenntnisse, die nicht bereits Eingang in die vorliegenden Akten und das Verfahren gefunden haben, aus einer Befragung der beantragten Zeugen hervorgehen könnten, weshalb die Anträge abzuweisen sind. Ebenso erübrigt es sich, zu prüfen, ob weitere Kündigungsgründe gegeben sind.

E. 9

Zu prüfen ist, ob dem Kündigungsgrund eine Fürsorgepflicht aufgrund des erhobenen Mobbingvorwurfs entgegensteht. § 27 Personalgesetz statuiert die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, indem der Kanton die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen hat. Dazu gehört insbesondere auch der Schutz vor Mobbing (vgl. Nicole Schuler Leber, Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, in: Biaggini/Achermann/Mathis/Ott, Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft, 3. Band, 2007, S. 144). Der Begriff des Mobbing ist für privatrechtliche wie für öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse derselbe (Ullin Streiff/ADRIAN VON Kaenel/Roger Rudolph, in: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 328 OR N 17; Urteil des Bundesgerichts 1C_156/2007 vom 30. August

2007 E. 4.2). Nachdem der Beschwerdeführer vorliegend geäußert hatte, dass gegen ihn Mobbing bzw. Bossing betrieben werde, wurde ein entsprechendes Gutachten in Auftrag gegeben, welches jedoch zum Schluss gekommen ist, dass dies nicht der Fall sei. Der vom Beschwerdeführer gemachte Vorwurf, der Beschwerdegegner habe sich nicht hinter ihn gestellt und damit habe er die ihm obliegende Fürsorgepflicht verletzt, verfährt gestützt auf das hierzu erstellte Gutachten nicht (vgl. E. 8.5). Das Gutachten erweist sich als umfassend und differenziert und es sind keine Anhaltspunkte für eine einseitige Beurteilung ersichtlich. Aus dem Umstand, dass im Gutachten neben dem Mobbingvorwurf auch die Frage nach der Rechtmässigkeit des Antrags der Schulleitung auf Kündigung untersucht wurde, kann keine fehlende Objektivität abgeleitet werden. Nach dem Gesagten kann auf die Einholung eines zweiten Gutachtens verzichtet werden, zumal das vorliegende Gutachten schlüssig und nachvollziehbar ist. Zusammenfassend ergibt sich damit, dass keine Fürsorgepflichtverletzung vorliegt, welche der Kündigung entgegenstehen könnte.

10.1 Der Beschwerdeführer stellt sich auf den Standpunkt, dass sich die Kündigung als unverhältnismässig erweise. Er sei 61 Jahre alt und während 28 Jahren Lehrer an der gleichen Schule gewesen. Es habe während eines Grossteils der Zeit keine Probleme gegeben. Viel- mehr sei es letztlich eine Konfliktsituation gewesen, die dazu geführt habe, dass er sich in die Enge gedrängt gefühlt und gewehrt habe. Gleichzeitig habe er aber auch immer und während sehr langer Zeit sowohl von Schülerinnen als auch Schülern wie auch von Eltern und Lehrpersonen eine sehr gute Bewertung erhalten. Er sei derart beliebt gewesen, dass man ihn sogar –notabene nach einjähriger kündigungsbedingter Absenz – als einzigen Lehrer zu einem Abschlussessen eingeladen habe. Er habe lediglich dafür gesorgt, dass die Regeln der Schule eingehalten worden seien. Selbst wenn er dies sehr deutlich getan habe, reiche dies keinesfalls, um ihm nach 28 Jahren an einer Schule und mit 61 Jahren zu kündigen.

10.2 Demgegenüber vertreten die Vorinstanz und der Beschwerdegegner die Auffassung, dass die Kündigung verhältnismässig sei. Der Beschwerdeführer sei mehrfach darauf hingewiesen worden, dass sein Verhalten gegenüber den Beteiligten der Schule und seine Art der Kommunikation zu Problemen führe und unangemessen sei. Er sei auch mehrfach deutlich aufgefordert worden, seine Verhaltensweisen zu ändern. Dennoch habe der Beschwerdeführer keine Einsicht oder den Willen gezeigt, sein Verhalten zu ändern. Bei den Vorwürfen handle es sich – entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers – nicht um Belanglosigkeiten. Das sehr umfangreiche Personaldossier zeige, dass die Art der Kommunikation des Beschwerdeführers von Schülerinnen und Schülern, Eltern, anderen Lehrpersonen und der Schulleitung als unangemessen, verletzend oder sogar bedrohlich wahrgenommen worden sei. Die Meldungen seien über Jahre und von verschiedensten Personen gemacht worden. Trotz zahlreicher Gespräche und Empfehlungen habe der Beschwerdeführer stets auf seinem Standpunkt beharrt und sei nicht bereit gewesen, sein Verhalten anzupassen. Vor dem Hintergrund seines seit mehreren Jahren immer wieder beanstandeten Verhaltens und der fehlenden Einsicht habe nicht davon ausgegangen werden können, dass künftig eine positive Entwicklung stattfinde, und der Beschwerdeführer sein Handeln und Auftreten anpassen oder ändern würde.

10.3 Die Kündigung hat dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Geeignetheit, Erforderlichkeit, Verhältnismässigkeit im engeren Sinn) zu genügen. Die Kündigung muss somit das einzige geeignete Mittel darstellen, um das vorhandene Problem zu lösen. Sie hat in dem Masse erforderlich zu sein, als eine weniger einschneidende Massnahme, wie zum Beispiel eine Verwarnung, nicht zielführend gewesen wäre, und bei der Abwägung der sich gegenüberstehenden Interessen muss die

Kündigung als gerechtfertigt erscheinen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_260/2010 vom 12. Januar 2011 E. 5.3.1). Zu beachten ist, dass bei Arbeitnehmenden mit fortgeschrittenem Alter und langer Dienstzeit für den Arbeitgeber eine erhöhte Fürsorgepflicht gilt. Daraus fliesst insbesondere die Verpflichtung, den Arbeitnehmer rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung zu informieren und ihn anzuhören sowie vor der Aussprache einer Kündigung nach Lösungen zu suchen, welche die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2). Im Gutachten der F. wurde dem Beschwerdegegner empfohlen, einen Prozess im Umgang mit Meldungen aus der Schüler- und Elternschaft zu definieren. Dabei sei insbesondere zu regeln, unter welchen Voraussetzungen ergänzende Abklärungen durch die Schulleitung oder den Schulrat zu tätigen seien, welche Personen über diese Meldungen informiert würden und in welcher Form sowie in welchem Zeitpunkt eine Information erfolgen solle. Weiter sei zu prüfen, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Beratungsgespräch z.B. in Form einer Mediation angeboten werden könne. Eine weitere Empfehlung betraf die künftige Aktenführungspflicht. Das Gutachten kam auch zum Schluss, dass der Beschwerdeführer wiederholt und teilweise in massiver Form gegen seine Pflichten als Lehrperson verstossen habe. Die Vorfälle erfuhren trotz zahlreicher Gespräche und Weisungen zur Verbesserung und auch nach der Verwarnung keinen Abbruch. Im Gegenteil stellt sich der Beschwerdeführer bis heute auf den Standpunkt, dass sich die Vorfälle anders zugetragen hätten, diese gerechtfertigt gewesen seien und es keiner Verhaltensänderung seinerseits bedürft habe. Angesichts der über Jahre dokumentierten, fehlenden Bereitschaft des Beschwerdeführers, seine eigenen Anteile an den vorhandenen Konflikten zu reflektieren und eine Verhaltensänderung herbeizuführen, durfte im vorliegenden Fall von der Durchführung einer Mediation abgesehen werden, da auch für eine Mediation die Bereitschaft der Beteiligten vorhanden sein muss. Auch sind keine anderen mildereren Massnahmen ersichtlich, von welchen angenommen werden könnte, dass sie erfolgversprechend gewesen wären. Mit Blick auf das öffentliche Interesse an einem einwandfrei funktionierenden Schulbetrieb ist festzuhalten, dass dieser aufgrund der Vielzahl und Intensität der Vorfälle als gestört beurteilt werden muss. Die privaten Interessen des Beschwerdeführers wiegen in Anbetracht des 28-jährigen Anstellungsverhältnisses und des mit 61 Jahren – bezogen auf die erwerbliche Aktivitätsdauer – als vorgerückt einzustufenden Alters des Beschwerdeführers im Kündigungszeitpunkt für diesen mit Blick auf seine weitere berufliche Laufbahn schwer. Wie ausgeführt, erstrecken sich die Verhaltensdefizite demgegenüber über mehrere Jahre mit unterschiedlichen Schulleitungen, unterschiedlichen Kolleginnen und Kollegen sowie Schülerinnen und Schülern aus unterschiedlichen Klassen. Angesichts der zahlreichen dem Beschwerdeführer von verschiedenen Schulleitungen gewährten Chancen, sein Verhalten anzupassen und gemeinsam Lösungen zu finden, seines uneinsichtigen Verhaltens sowie seinen teilweise massiven Grenzüberschreitungen bzw. Pflichtverletzungen kann festgehalten werden, dass der Beschwerdegegner ein schonendes bzw. umsichtiges Vorgehen gewählt hat. Indem der Beschwerdeführer auch nach Erlass der Verwarnung mit erheblichen Pflichtverletzungen auf sich aufmerksam gemacht hatte, manifestierte er einmal mehr seinen Unwillen, das vom Beschwerdegegner erwartete Verhalten umzusetzen. Die Vorinstanzen gingen zu Recht davon aus, dass auch die letzte Chance gescheitert war, denn der Beschwerdeführer liess eine entsprechende Verhaltensänderung bis zum Schluss vermissen. Demnach erweist sich die Kündigung auch unter dem Gesichtspunkt des Verhältnismässigkeitsprinzips und der erhöhten Fürsorgepflicht als rechtmässig. Damit ist

die Beschwerde abzuweisen. 11.1 Es bleibt über die Kosten zu befinden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren sowie die Beweiskosten. Sie werden in der Regel und in angemessenem Ausmass der ganz oder teilweise unterliegenden Partei, nicht jedoch der Vorinstanz, auferlegt. Gemäss dem Ausgang des vorliegenden Verfahrens sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 2'000.-- dem Beschwerdeführer aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 2'000.-- zu verrechnen. 11.2 Der anwaltlich vertretene Beschwerdegegner beantragt die Zusprechung einer Parteientschädigung. Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei kann für den Beizug eines Anwalts oder einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zulasten der Gegenpartei zugesprochen werden (§ 21 Abs. 1 VPO). Gemäss § 21 Abs. 2 VPO haben Gemeinden und andere Träger öffentlicher Aufgaben allerdings nur Anspruch auf eine Parteientschädigung, sofern der Beizug einer Anwältin bzw. eines Anwalts gerechtfertigt war. Der Beschwerdegegner macht in dieser Beziehung geltend, er verfüge über keinen eigenen Rechtsdienst. Ferner sei der vorliegende Fall hinsichtlich des Sachverhalts und der Rechtsfragen eher komplex, weshalb das Zusprechen einer Parteientschädigung gerechtfertigt sei. Nach der konstanten Rechtsprechung des Kantonsgerichts wird den Gemeinden und kommunalen Aufgabenträgern gestützt auf § 21 Abs. 2 VPO generell nur ein Anspruch auf Parteientschädigung eingeräumt, wenn der Beizug eines externen Rechtsvertreters im Einzelfall auch für Gemeinden mit juristischer Fachkompetenz innerhalb der eigenen Verwaltung gerechtfertigt erscheint (statt vieler: KGE VV vom 10. Mai 2017 [810 16 318] E. 6.2; KGE VV vom 4. Juni 2014 [810 14 27] E. 8.2; jeweils mit weiteren Hinweisen). Als öffentlichrechtliche Arbeitgeber müssen Schulbehörden über das für arbeitsrechtliche Streitigkeiten benötigte Wissen im Personalrecht verfügen (vgl. KGE VV vom 27. November 2019 [810 18 336] E. 6.2; KGE VV vom 28. März 2019 [810 18 281] E. 9.2; KGE VV vom 17. Dezember 2014 [810 14 116] E. 12.2). Die Fragestellungen erweisen sich vorliegend nicht als derart komplex, dass in diesem Sinne juristisches Spezialwissen erforderlich gewesen wäre. Aus diesem Grund wird dem Beschwerdegegner keine Parteientschädigung zugesprochen. Die Parteikosten sind somit wettzuschlagen. Demgemäss wird e r k a n n t : 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 2'000.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 2'000.-- verrechnet. 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen. Präsidentin Gerichtsschreiberin Gegen diesen Entscheid wurde am 16. August 2024 Beschwerde beim Bundesgericht (Verfahrensnummer 1C_474/2024) erhoben.

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