

L'indemnité de quatre mois de salaire au titre du licenciement est conforme au droit.

Besetzung

Bundesrichter Kneubühler, präsidierendes Mitglied,
Bundesrichter Müller,
nebenamtlicher Bundesrichter Weber,
Gerichtsschreiber Vonlanthen.

Verfahrensbeteiligte

A.,
Beschwerdeführer,
vertreten durch
Rechtsanwältin Ursula Engelberger-Koller,

gegen

Bezirk Küssnacht,
vertreten durch den Bezirksrat,
Postfach 176, 6403 Küssnacht am Rigi,
Beschwerdegegner,
vertreten durch
Rechtsanwältin Eva Isenschmid-Tschümperlin,

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht; Personal und Besoldungsrecht, Lohnforderung,

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Schwyz,
Kammer III, vom 27. Oktober 2025 (III 2024 114).

Sachverhalt:

A.

Der Bezirk Küssnacht verfügt über mehrere Schuleinheiten in Küssnacht (Ebnet mit Sekundarstufe, Dorfhalde und Seematt mit jeweils Primarstufe) sowie Schulen in Immensee (Primarstufe) und Merlischachen (Primarstufe). Mit Vertrag vom 30. Mai 2014 hat der Bezirk Küssnacht A. als Rektor der Bezirksschulen zu einem Vollpensum eingestellt. Im April 2019 wandte sich der Elternrat des Schulhauses U. in einem offenen Brief an die Presse, wobei Besorgnis über den Abgang der Schulleiterin U. nach nur 13 Monaten und der Kündigung von 12 Lehrpersonen (von insgesamt 40) geäußert und darauf hingewiesen wurde, dass dies der dritte Schulleitungswechsel im Schulkreis U. seit dem Stellenantritt von A. sei. In der Folge wurde der Bezirksammann als Ombudsstelle für Lehrpersonen und weitere Personen aus dem Schulumfeld ernannt und es wurden verschiedene Gespräche geführt.

Am 23. August 2019 kündigte der Bezirksrat Küssnacht das Arbeitsverhältnis mit A. per 30. November 2019. Mit Schreiben vom 17. September 2019 liess A. beim Bezirk Küssnacht finanzielle Ansprüche wegen unzulässiger Kündigung des Arbeitsverhältnisses geltend machen.

Am 11. Juli 2024 erhob A. beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Klage gegen den Bezirk Küssnacht. Er beantragte, der Bezirk Küssnacht sei zu verpflichten, ihm Fr. 263'544.45 zuzüglich Zins von 5 % seit 1. Dezember 2019 zu bezahlen. Das Verwaltungsgericht hiess am 27. Oktober 2025 die Klage insofern teilweise gut, als A. vier Monatslöhne (4 x Fr. 13'515.10) zuzüglich Zins seit dem 1. Dezember 2019 zugesprochen wurden. Im Übrigen wurde die Klage abgewiesen.

B.

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten vom 4. Dezember 2025 an das Bundesgericht verlangt A., der Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 27. Oktober 2025 sei aufzuheben und der Bezirk Küssnacht sei zu verpflichten, ihm Fr. 263'544.45 (zwölf Monatslöhne und eine zusätzliche Entschädigung von einem halben Jahreslohn) zuzüglich 5 % Zins seit dem 1. Dezember 2019 zu bezahlen. Eventualiter sei die Sache zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Das Verwaltungsgericht verzichtet auf eine Stellungnahme. Der Bezirk Küssnacht beantragt die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei.

Erwägungen:

1.

1.1. Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG), der ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts betrifft (Art. 82 lit. a BGG). Der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausschlussgrund (Art. 83 lit. g BGG) kommt nicht zur Anwendung, da der zu beurteilende Streit (Anfechtung einer Kündigung mit den einhergehenden finanziellen Forderungen) vermögensrechtlicher Natur ist. Die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.-- (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG) ist erreicht. Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen gegeben sind, ist auf die Beschwerde vorbehaltlich zulässiger und genügend begründeter Rügen (vgl. Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 i. V. m. Art. 95 ff. BGG; nachfolgende E. 1.3) einzutreten.

1.2. 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 grundsätzlich von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Soweit es um die Anwendung kantonalen Rechts geht, kann vorbehaltlich Art. 95 lit. c-e BGG im Wesentlichen vorgebracht werden, der angefochtene Entscheid verstosse gegen Bundesrecht, namentlich das Willkürverbot nach Art. 9 BV ([BGE 141 I 36](#) E. 1.3; [138 I 143](#) E. 2). Nach Massgabe der allgemeinen Anforderungen an die Beschwerdebegründung (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) prüft es jedoch nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel des angefochtenen Entscheids nicht geradezu offensichtlich sind ([BGE 144 V 388](#) E. 2). Die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht prüft es zudem nur insofern, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und ausreichend begründet worden ist (qualifizierte Rüge- und Begründungspflicht; Art. 106 Abs. 2 BGG; [BGE 142 I 99](#) E. 1.7.2; [139 I 229](#) E. 2.2).

1.3. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Die Feststellung des Sachverhalts kann nur gerügt werden, wenn sie offensichtlich unrichtig, d.h. willkürlich ([BGE 148 IV 39](#) E. 2.3.5) 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 BGG).

1.4. Gemäss der ständigen Praxis des Bundesgerichts ist ein Entscheid willkürlich, wenn er 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; [144 I 170](#) E. 7.3 mit Hinweisen).

2.

2.1. Streitig ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie dem Beschwerdeführer gestützt auf § 21g des Personal- und Besoldungsgesetzes des Kantons Schwyz vom 26. Juni 1991 (Personalgesetz, PG/SZ; SRSZ 145.110) eine Abfindung von drei Monatslöhnen und eine Entschädigung von einem Monatslohn anstatt wie von ihm beantragt eine Abfindung von zwölf Monatslöhnen und eine Entschädigung von einem halben Jahreslohn zusprach.

2.2. Der Beschwerdeführer war als Rektor vom 16. Juni 2014 bis 31. Oktober 2014 zu 20 % und vom 1. November 2014 bis 30. November 2019 zu 100 % beim Beschwerdegegner erwerbstätig. Gemäss Art. 33 Abs. 1 der Organisationsverordnung Bezirk Küsnacht richten sich die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter nach dem PG/SZ und der kantonalen Personal- und Besoldungsverordnung vom 4. Dezember 2007 (Personalverordnung, PV; SRSZ 145.111) sowie ergänzenden kommunalen Bestimmungen. Im Einzelnen sind die Aufgabenbereiche der Mitarbeitenden in den jeweiligen Stellenbeschrieben geregelt.

2.3. Gemäss § 21 PG/SZ hat die Anstellungsbehörde einem Mitarbeiter zuerst das rechtliche Gehör zu gewähren, wenn sie ihm kündigen will (Abs. 1). Die Kündigung ist von der Anstellungsbehörde schriftlich zu begründen (Abs. 2). Bevor einem Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden kann, der nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder dessen Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihm die Beanstandungen durch eine Mitarbeiterbeurteilung vorzuhalten und ist ihm eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten anzusetzen (Abs. 3).

2.4. Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (§ 21a Abs. 1 PG/SZ). Ein sachlich zureichender Grund liegt u.a. vor, wenn ein Mitarbeiter nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder wenn seine Leistung und sein Verhalten nicht befriedigen (§ 21a Abs. 2 lit. b PG/SZ) oder er seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzt hat (§ 21a Abs. 2 lit. c PG/SZ).

2.5. Ist eine Kündigung missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, ist eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund nach § 21a Abs. 2 oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach § 21 ausgesprochen worden oder ist eine fristlose Entlassung nach § 21c ohne wichtigen Grund erfolgt, hat der betroffene Mitarbeiter Anspruch auf eine Abfindung nach Abs. 2 und auf eine zusätzliche Entschädigung, die höchstens dem letzten halben Jahreslohn entspricht (§ 21g Abs. 3 PG/SZ). Die Abfindung nach § 21g Abs. 2 PG/SZ entspricht höchstens dem letzten Jahreslohn in der bis 25. Mai 2022 gültigen Fassung respektive von höchstens neun Monatslöhnen in der ab 25. Mai 2022 gültigen Fassung und wird vom Regierungsrat nach den Umständen des Einzelfalles festgesetzt. Berücksichtigt werden das Alter, die Dienstjahre und die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.

2.6. Soweit § 6 Abs. 2 PG/SZ die Bestimmungen des Obligationenrechts ergänzend anwendbar erklärt, wenn die kantonale Personalgesetzgebung keine eigene Regelung enthält, wird das Privatrecht kraft

Verweisung zum öffentlichen Recht des betreffenden Gemeinwesens. Es ist nach dessen Regeln anzuwenden und auszulegen. Die übernommenen Normen des Obligationenrechts gelten diesfalls nicht als Bundesprivatrecht, sondern als subsidiäres kantonales Recht, dies mit den bereits dargelegten kognitionsrechtlichen Folgen (vgl. E. 1.2 hiervor; [BGE 140 I 320](#) E. 3.3; Urteile 8C_693/2021 vom 27. Oktober 2022 E. 3.3; 8C_275/2020 vom 6. August 2020 E. 3.2).

3.

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Vorinstanz habe zu Unrecht in antizipierter Beweiswürdigung auf die Durchführung von Zeugenbefragungen, insbesondere des von ihm angerufenen Zeugen B., ehemaliger Schulpräsident, ohne Begründung verzichtet.

3.1. Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV ergibt sich für die Parteien das Recht, Beweisanträge zu stellen, und für die Behörden die Pflicht, rechtzeitig und formgültig angebotene Beweisbegehren entgegenzunehmen und zu berücksichtigen sowie ihren Entscheid zu begründen. Keine Verletzung des rechtlichen Gehörs liegt indes vor, wenn ein Gericht auf die Abnahme beantragter Beweismittel verzichtet, weil es aufgrund der bereits abgenommenen Beweise in nachvollziehbarer Weise seine Überzeugung gebildet hat und in vorweggenommener Beweiswürdigung annimmt, dass seine Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde. Die antizipierte Beweiswürdigung betrifft die Sachverhaltsfeststellung, die das Bundesgericht nur bei offensichtlicher Unrichtigkeit bzw. auf Willkür hin prüft (vgl. E. 1.2 hiervor; [BGE 145 I 167](#) E. 4.1; [144 II 427](#) E. 3.1.3; [136 I 229](#) E. 5.2 und 5.3; je mit Hinweisen sowie Urteil 1C_215/2022 vom 15. Februar 2024 E. 2.1.1).

3.2. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers hat die Vorinstanz eine Begründung für die von ihr vorgenommene antizipierte Beweiswürdigung abgegeben und dargelegt, warum sie auf eine Befragung der vom Beschwerdeführer wie auch vom Beschwerdegegner offerierten Zeugen absehe. Sie hat dabei angeführt, dass sich die Begründetheit der Kündigung aus den eingereichten Akten sowie den unbestrittenen Tatsachen ergebe. Von einer Befragung sei auch abzusehen, da der lange Zeitablauf seit Aussprechung der Kündigung keine relevanten Aussagen dazu erwarten lasse. Der Beschwerdeführer setzt sich mit diesen Argumenten nicht auseinander, obwohl sich tatsächlich eine Vielzahl von Aufzeichnungen über die Aussagen gerade des damaligen Schulpräsidenten in den Akten befinden. Auch kann das Argument des langen Zeitablaufes nicht von der Hand gewiesen werden, das bereits bei Einreichung der Klage bei der Vorinstanz bestand, da diese erst am 11. Juli 2024 und somit fast fünf Jahre nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses am 23. August 2019 eingereicht wurde, ohne dass vom Beschwerdeführer nachvollziehbar erläutert worden wäre, weshalb damit derart lange zugewartet wurde. Auch ist nicht ersichtlich, inwiefern eine Schulleiterin, die schon 2015 ihre Stelle gekündigt hatte, sachdienliche Angaben über Ereignisse, die mehrere Jahre später stattfanden, machen könnte.

4.

Der Beschwerdeführer moniert, die Vorinstanz hätte das Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes nicht bejahen dürfen.

4.1. Die Vorinstanz betrachtete als sachlichen Kündigungsgrund den Umstand, dass der Beschwerdeführer auf Anfragen diverser Personen (Lehrer, Eltern, Administration) nicht reagierte und, wenn er sich nicht als zuständig erachtete, diese auch nicht weiterleitete. Auch seien die Schulratsprotokolle nicht, verspätet oder erst nach Fristansetzung erstellt worden. Ebenso seien Arbeitszeugnisse erst nach Nachfragen oder verspätet erstellt worden und Mitarbeiterbeurteilungen hätten gefehlt. Die Vorinstanz konnte sich dabei auf verschiedene im Recht liegende Dokumente abstützen. Ebenso lagen entsprechende Belege in den Stellungnahmen vor, die dem Bezirksammann als Ombudsmann eingereicht wurden, wobei dessen Einsetzung mit dem Beschwerdeführer abgesprochen worden war, wie aus der von diesem selber verfassten Stellungnahme vom 24. Mai 2019

hervorgeht. Der Beschwerdeführer zeigt nicht auf, in welchem Punkt konkret die Schlussfolgerung der Vorinstanz, es liege ein sachlicher Kündigungsgrund vor, eine willkürliche Würdigung der vorhandenen Akten und Rechtsschriften sein soll. Auch setzt sich der Beschwerdeführer nicht mit seinem von der Vorinstanz festgestellten Fehlverhalten in Zusammenhang mit der von ihm vorgenommenen Intervention zur Verhinderung der Weiterbildung einer Mitarbeiterin der Schuleinheit U. auseinander, sondern beschränkt sich darauf, in diesem Zusammenhang Intrigen und Mobbing aufzuführen. Ebenso wenig wird vom Beschwerdeführer belegt, dass eine Beendigung seiner Tätigkeit bei der Pädagogischen Hochschule Luzern auf Ende des Schuljahres 2019 nicht möglich gewesen sein sollte, nachdem dies vom Beschwerdegegner verlangt worden war. Insgesamt genügen die Ausführungen des Beschwerdeführers nicht, den von der Vorinstanz festgestellten sachlichen Kündigungsgrund in Frage zu stellen, und es wird vom Beschwerdeführer nicht aufgezeigt, wo die Vorinstanz bei ihrer Beurteilung in Willkür verfallen sei.

4.2. Im Zusammenhang mit der Kündigung rügt der Beschwerdeführer zudem, diese sei mangelhaft begründet gewesen. Die Vorinstanz erachtete die Begründung zwar als rudimentär. Jedoch seien dem Beschwerdeführer die Problemfelder vorgängig zur Kündigung ausführlich dargelegt worden und der Beschwerdeführer habe sich dazu eingehend äussern können, was ihn in die Lage versetzt habe, die Kündigung anschliessend rechtlich anzufechten. Diese Wertung durch die Vorinstanz, die sich auf entsprechende Dokumente abstützen vermag, ist nicht zu beanstanden.

5.

Der Beschwerdeführer macht nicht nur geltend, es liege kein sachlicher Kündigungsgrund vor, sondern die Kündigung sei auch missbräuchlich. Der Beschwerdegegner habe die Krise selber verursacht und er habe seine Fürsorgepflicht verletzt.

Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, der Beschwerdegegner habe strukturelle Probleme geduldet und nicht bearbeitet, so zeigt er nicht auf, dass er auf solche Probleme in einem früheren Zeitpunkt direkt aufmerksam gemacht und der Beschwerdegegner darauf nicht reagiert hätte. Wenn der Beschwerdegegner aufgrund der von Eltern und der Lehrerschaft geäusserten Kritik am Führungsverhalten des Beschwerdeführers entsprechende Abklärungen einleitete und auch entsprechende Mängel feststellte, die dann letztlich zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führten, so kann darin keine Missbräuchlichkeit erkannt werden. Der Beschwerdeführer vermag auch nicht konkret zu belegen, wie der Beschwerdegegner den Kündigungsgrund entscheidend mitverursacht haben soll. Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, die Kündigung sei in einer Phase einer für ihn höchstbelastenden Situation ausgesprochen worden, so ist festzustellen, dass die mit diesen Ereignissen verbundene schwierige persönliche Situation des Beschwerdeführers vom Beschwerdegegner dahingehend berücksichtigt wurde, dass beispielsweise die Termine zum Trennungsablauf flexibler festgelegt wurden (siehe Beschluss des Bezirksrates vom 10. Juli 2019). Ungeachtet dessen hat die Vorinstanz zu Recht festgehalten, dass im Umstand, dass die Kündigung rund einen Monat nach den für den Beschwerdeführer zweifelsohne tragischen Ereignissen ausgesprochen wurde, keine Missbräuchlichkeit gesehen werden kann.

6.

Der Beschwerdeführer beanstandet sodann, dass die Vorinstanz in ihrem Entscheid davon ausgehe, eine Bewährungsfrist wäre aussichtslos gewesen und habe deshalb nicht angesetzt werden müssen. Diese vom Beschwerdeführer vertretene Auffassung findet im vorinstanzlichen Entscheid keine Grundlage. Die Vorinstanz gelangte im angefochtenen Entscheid entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers gerade zum Schluss, dass die Beschwerdegegnerin eine Bewährungsfrist hätten ansetzen müssen. Weder habe ein wichtiger Grund für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen noch könne dem Beschwerdeführer eine Verweigerungshaltung vorgeworfen oder eingewendet werden, der Kläger hätte innerhalb einer dreimonatigen Bewährungsfrist ohnehin nicht alle Pendenzen erledigen können (E. 7.4 des angefochtenen Entscheids). Dem Beschwerdeführer sei deshalb in Missachtung des rechtlichen Gehörs und der

Verfahrensvorschriften von § 21 PG/SZ gekündigt worden. Die Kritik des Beschwerdeführers läuft daher ins Leere, weshalb auf sein Vorbringen nicht weiter einzugehen ist.

7.

Weiter beanstandet der Beschwerdeführer die Höhe der ihm zugesprochenen Abfindung in der Höhe von drei Monatslöhnen. Diese sei auf zwölf Monatslöhne festzulegen.

7.1. Die Vorinstanz begründete die Höhe der Abfindung auf drei Monatslöhne gestützt auf § 21g Abs. 2 und 3 PG/SZ damit, dass bei Missachtung von Verfahrensvorschriften, wenn die Kündigungsgründe die Anforderungen an die hinreichende Sachlichkeit erfüllen, die Abfindung eher im unteren Bereich anzusetzen sei. Den verfahrensmässigen Mängeln bei der Kündigung komme mit Blick auf die Entschädigung kein allzu grosses Gewicht zu. Die Vorinstanz stützte sich bei dieser Beurteilung einerseits auf ihre eigene Praxis, andererseits auf ein Urteil des Bundesgerichts (8C_594/2010 vom 25. August 2011 E. 6.2) sowie auf eine wissenschaftliche Publikation (EWA SURDYKA, «Unter Verdankung der geleisteten Dienste»: Die Auflösung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses nach dem Personalrecht des Kantons Zürich, ZStÖR - Zürcher Studien zum öffentlichen Recht Band/Nr. 298 Zürich Genf 2024, S. 312 ff.) ab. Die Vorinstanz hat sich bei der Festlegung der Abfindung auch daran orientiert, dass dem Beschwerdeführer keine Bewährungsfrist, die auf eine Dauer von drei Monaten hätte angesetzt werden müssen, eingeräumt worden sei (E. 9.4 des angefochtenen Entscheids).

7.2. Der Beschwerdeführer zeigt nicht auf, dass die von der Vorinstanz vorgenommene Bemessung der Abfindung, die nachvollziehbar und plausibel begründet wird, willkürlich zustande gekommen sein soll (vgl. vorne E. 1.2). Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass die Vorinstanz offenliess, ob die Bestimmung von § 21g Abs. 2 PG/SZ in der im Zeitpunkt der Kündigung (höchstens ein Jahreslohn) oder der Urteilsfällung (höchstens neun Monatslöhne) zur Anwendung gelange. Die Vorinstanz hat die Abfindung von drei Monatslöhnen im unteren Bereich der Maximalsumme festgelegt und dafür sachliche Gründe angeführt. Diese Höhe liegt sowohl bei einem Höchstanspruch von einem Jahreslohn wie auch von neun Monatslöhnen im unteren Bereich und kann in beiden Fällen nicht als willkürlich zu tief festgelegt bezeichnet werden. Ebenso lässt sich der Botschaft des Regierungsrates des Kantons Schwyz zur angeführten Änderung des PG/SZ (höchstens neun Monatslöhne statt wie bisher höchstens ein Jahreslohn) nur entnehmen, dass in § 21g Abs. 2 PG/SZ lediglich die Maximalhöhe beschränkt werden sollte. Daraus kann nicht zwingend abgeleitet werden, dass generell die Höhe der Abfindung im Rahmen der damit gegebenen Spannbreite herabgesetzt werden sollte.

8.

In einem weiteren Punkt erachtet der Beschwerdeführer die von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigung von einem Monatslohn als zu tief. Diese sei auf sechs Monatslöhne zu erhöhen.

8.1. Da die Vorinstanz das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung verneinte, kann auch nicht eine analoge Anwendung von Art. 336a OR als Begründung für die Ausrichtung einer solchen Entschädigung herangezogen werden. Das kantonale Recht sieht zwar auch bei einer Kündigung in Missachtung von Verfahrensvorschriften vor, dass eine zusätzliche Entschädigung ausgerichtet wird. Jedoch wird im vorinstanzlichen Entscheid in E. 9.1 dargelegt, wenn bei der Kündigung nur Verfahrensvorschriften missachtet worden seien, die Kündigungsgründe jedoch die Anforderungen an die hinreichende Sachlichkeit im Sinne von Art. 21a PG/SZ erfüllt, von der Ausrichtung einer zusätzlichen Entschädigung nebst einer Abfindung abzusehen sei. Da die Vorinstanz von einer sachlich gerechtfertigten Kündigung ausging, hatte sie daher unter dem Titel einer Kündigung in Missachtung von Verfahrensvorschriften keine zusätzliche Entschädigung zugesprochen. Die Vorinstanz hat vielmehr einen zusätzlichen Monatslohn wegen Verletzung von Art. 328 OR, der vorliegend aufgrund von § 6 PG/SZ als kantonales Recht zur Anwendung gelangt, und nicht wegen der Missachtung von Verfahrensvorschriften bei der Kündigung zugesprochen. Die Vorinstanz hatte dazu ausgeführt, dass bei Entstehung eines Schadens

durch die Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten ein entsprechender Entschädigungsanspruch zu berücksichtigen sei. Die Vorinstanz hat in E. 8.7 des angefochtenen Entscheids dargelegt, sie könne einen solchen Anspruch im gleichen Verfahren gestützt auf § 62 Abs. 1 PG/SZ prüfen.

8.2. Vom Beschwerdeführer wird eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen wegen dem Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung geltend gemacht. Eine missbräuchliche Kündigung konnte von der Vorinstanz jedoch willkürfrei ausgeschlossen werden. Daher fehlt die Voraussetzung einer analog zu Art. 336a OR zuzusprechenden Entschädigung.

8.3. Die Vorinstanz leitete eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Beschwerdegegners aus einer Äusserung des Bezirksammanns ab, die in einem am 30. August 2019 erschienenen Zeitungsartikel publiziert wurde, welche die Vorinstanz als unnötig verletzend betrachte. Die Vorinstanz hatte daher unter Berücksichtigung der persönlichen Umstände des Beschwerdeführers auf eine Entschädigung in der Höhe eines Monatslohnes geschlossen. Der Beschwerdeführer hat sich mit der Begründung der Vorinstanz zu dieser Entschädigung und deren Höhe gar nicht auseinandergesetzt, sodass in dieser Hinsicht keine hinreichende Rüge vorliegt (vgl. vorne E. 1.2)

9.

Aus diesen Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen. Das Verfahren ist kostenpflichtig. Der unterliegende Beschwerdeführer hat die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Dem in seinem amtlichen Wirkungskreis obsiegenden Beschwerdegegner ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 68 Abs. 3 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3'000.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz, Kammer III, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 9. Juni 2026

Im Namen der I. öffentlich-rechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Das präsidierende Mitglied: Kneubühler

Der Gerichtsschreiber: Vonlanthen