Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

8C 340/2014

Urteil vom 15. Oktober 2014

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Leuzinger, Präsidentin,
Bundesrichter Ursprung, Frésard, Maillard, Bundesrichterin Heine,
Gerichtsschreiberin Riedi Hunold.

Verfahrensbeteiligte
A._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Ralph Sigg,
Beschwerdeführer,

gegen

Schulzentrum X._____,
Beschwerdegegner.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht,

Beschwerde gegen den Entscheid
des Verwaltungsgerichts des Kantons Obwalden
vom 12. März 2014.

Sachverhalt:

A.
A._____ war am Schulzentrum X._____ als Sportlehrer angestellt. Er wurde im Juni 2011 mit Vorwürfen (anzügliche und sarkastische Bemerkungen, Kommentare und Sprüche; ungefragtes Filmen im Sportunterricht) einer weiblichen Schülerin konfrontiert. Am 21. Juni 2011 unterzeichnete er eine Vereinbarung mit der Schulleitung, welche insbesondere sein Verhalten gegenüber weiblichen Lernenden im Sportunterricht zum Gegenstand hatte.
Am 23. September 2011 erteilte A._____ eine selbstbestimmte Sportlektion, welche er mit seinem privaten Handy filmte. Am 30. September 2011 beanstandete die Schulklasse sein Verhalten (Filmen ohne Einverständnis, Anstarren des Busens, Sprüche). Nach den Herbstferien führte der Rektor am 20. Oktober 2011 eine Anhörung der betroffenen Lernenden durch und gab A._____ am 31. Oktober 2011 Gelegenheit, sich zu den Vorwürfen zu äussern. Nachdem dieser die Vorwürfe bestritten hatte, schlug ihm die Schulleitung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis spätestens Ende Januar 2012 vor und gab ihm eine Bedenkzeit bis zum 4. November 2011. A._____ lehnte am 4. November 2011 eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses ab, worauf dieses gleichentags schriftlich fristlos gekündigt wurde.

B.

Eine gegen die fristlose Kündigung eingereichte Beschwerde lehnten das Bildungs- und Kulturdepartement Obwalden am 1. März 2012 und der Regierungsrat des Kantons Obwalden am 23. Oktober 2012 ab. Die dagegen erhobene Beschwerde wies das Verwaltungsgericht des Kantons Obwalden mit Entscheid vom 12. März 2014 ebenfalls ab.

C.
A._____ lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen mit dem Antrag, es sei der kantonale Entscheid aufzuheben und die Sache an die Vorinstanz zur Neubeurteilung zurückzuweisen. Eventualiter sei die fristlos ausgesprochene Kündigung als unzulässig zu bezeichnen und das Schulzentrum X._____ zu verpflichten, ihm Lohnersatz in der Höhe von Fr. 103'155.- sowie eine Strafzahlung in der Höhe von Fr. 68'770.-, beides zuzüglich Zins von 5 % seit 8. November 2011, zu bezahlen; zudem sei das Schulzentrum X._____ zu verpflichten, auf diesen Zahlungen die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.
Die Vorinstanz schliesst auf Abweisung der Beschwerde. Das Schulzentrum X._____ enthält sich in seiner Stellungnahme eines Antrags.

D.
Mit Eingabe vom 4. Juli 2014 lässt A._____ an seiner Beschwerde festhalten.

Erwägungen:

1.
Das Bundesgericht prüft seine Zuständigkeit und die (weiteren) Eintretensvoraussetzungen von Amtes wegen und mit freier Kognition (Art. 29 Abs. 1 BGG; BGE 139 V 42 E. 1 S. 44 mit Hinweisen).

2.
Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Der Entscheid wurde von einer letzten kantonalen Instanz erlassen und ist nicht beim Bundesverwaltungsgericht anfechtbar (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG). Ihm liegt eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts zugrunde (Art. 82 lit. a BGG). Ein Ausschlussgrund (Art. 83 BGG) liegt nicht vor. Insbesondere ist der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausnahmetatbestand des Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben. Die nach Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG zu beachtende Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- wird mit den durch die Kündigung entgangenen Lohn erreicht. Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten (Art. 82 ff. BGG) einzutreten.

3.

3.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG, insbesondere wegen Verletzung von Bundesrecht (Art. 95 lit. a BGG), erhoben werden. Die Verletzung kantonaler Bestimmungen bildet - abgesehen von den hier nicht gegebenen Fällen gemäss Art. 95 lit. c-e BGG - nur dann einen zulässigen Beschwerdegrund, wenn eine derartige Rechtsverletzung einen Verstoss gegen Bundesrecht im Sinne von Art. 95 lit. a BGG oder gegen Völkerrecht im Sinne von Art. 95 lit. b BGG zur Folge hat (BGE 133 II 249 E. 1.2.1 S. 251; vgl. auch BGE 136 I 241 E. 2.4 S. 249).

3.2. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es prüft die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht nur insofern, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG). Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Sachverhaltsfeststellungen können nur berichtigt werden, wenn sie offensichtlich unrichtig sind oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruhen (Art. 105 Abs. 2 BGG).

3.3. Gelten durch Verweis im kantonalen öffentlichen Recht ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts, wird durch die im öffentlichen Recht vorgenommene Verweisung auf das Privatrecht dieses zum öffentlichen Recht des betreffenden Gemeinwesens. Es ist nach dessen Regeln anzuwenden und auszulegen.

Die übernommenen Normen des Obligationenrechts gelten nicht als Bundesprivatrecht, sondern als subsidiäres Recht des Kantons. Entsprechend ist die Bundesrechtsrüge gemäss Art. 95 lit. a BGG auf die Verletzung verfassungsmässiger Rechte beschränkt. Die Rüge der Verletzung des Obligationenrechts - angewandt als kantonales öffentliches Recht - kann nicht vorgebracht werden (BGE 138 I 232 E. 2.4 S. 236; vgl. auch in BGE 138 I 113 nicht publizierte E. 3.4 des Urteils 8C 294/2011 sowie Urteil 8C 451/2013 vom 20. November 2013 E. 2.2).

4.
Streitig und zu prüfen ist die Bundesrechtskonformität der fristlosen Kündigung vom 4. November 2011. Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, negiert das Vorliegen eines wichtigen Grundes und macht schliesslich geltend, die Gewährung einer Sozialfrist schliesse die fristlose Kündigung aus.

5.

5.1. Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung seines verfassungsmässigen Anspruches auf rechtliches Gehör. Zwar habe ihm die Schulleitung Gelegenheit gegeben, sich zu den Umständen seiner Entlassung zu äussern. Der Entscheid, ihn fristlos zu entlassen, habe aber faktisch bereits vor der Anhörung vom 31. Oktober 2011 festgestanden. Seine Einwendungen seien gar nicht berücksichtigt worden.

5.2. Der Anspruch auf rechtliches Gehör gilt auch im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt. Im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses darf die zuständige Behörde erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheidrelevanten Sachlage und mithin erst nach Anhörung der betroffenen Person zu einer Entscheidung gelangen. Der Anspruch ist verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (in BGE 136 I 39 nicht publizierte E. 6.5 des Urteils 8C 158/2009; Rudolf Ursprung/Dorothea Riedi Hunold, Schwerpunkte der neueren bundesgerichtlichen Rechtsprechung zum öffentlichen Personalrecht, ZBl 114/2013 S. 306).

5.3. Nach Klärung des Sachverhaltes, namentlich nach der Befragung der betroffenen Schulklasse hat der Rektor den Beschwerdeführer im Beisein von zwei weiteren Personen mit den Vorwürfen konfrontiert und ihm insbesondere die Möglichkeit geboten, sich dazu zu äussern. Der Beschwerdeführer hat die gegen ihn erhobenen Vorwürfe bestritten. Hierauf wurde ihm dargelegt, dass - auch in Anbetracht der früheren Vorwürfe (vgl. E. 6 nachstehend) - für die Schulleitung nur eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Frage komme. Denkbar sei die Gewährung einer Sozialfrist bis längstens Ende Januar 2012. Die Schulleitung gewährte dem Beschwerdeführer eine Bedenkfrist von vier Tagen, sich dazu zu äussern. Erst nach Ablauf dieser Frist wurde das Anstellungsverhältnis fristlos aufgelöst.

5.4. Unter diesen Umständen kann nicht angenommen werden, der Entscheid über die fristlose Entlassung sei bereits vor der Anhörung festgestanden. Vielmehr haben die zuständigen Mitglieder der Schulleitung den Betroffenen mit den Vorwürfen im einzelnen konfrontiert. Sie nahmen auch ausdrücklich zur Kenntnis, dass diese bestritten wurden und der Beschwerdeführer keine befriedigenden Erklärungen für sein Verhalten vorbringen konnte. Nachdem die Darstellung des Sachverhaltes durch die Schulklasse die Schulleitung mehr überzeugte als die Bestreitungen durch den Beschwerdeführer, gelangten sie nach seiner Anhörung zum Schluss, dass die Verfehlungen eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht zuliessen und haben dies dem Beschwerdeführer auch mitgeteilt. Sie gewährten ihm zusätzlich eine Bedenkfrist von vier Tagen und verfügten die fristlose Entlassung erst nach deren Ablauf.

5.5. Mit diesem Vorgehen wurden weder der Anspruch auf rechtliches Gehör noch das Gebot der Fairness verletzt. Der Beschwerdeführer war aufgrund der Vorgeschichte, insbesondere aufgrund der Vereinbarung vom Juni 2011, darüber informiert, dass sein Anstellungsverhältnis zur Diskussion stand. Er musste bei erneutem Fehlverhalten mit einer sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechnen. Dass es ihm nicht gelang, die Vorwürfe zu entkräften und die Schulleitung unmittelbar nach der Anhörung sich dahin gehend äusserte, für sie käme eine Fortführung der Anstellung nicht in Frage, ändert daran nichts. Denn es gibt keine Hinweise darauf, dass die Schulleitung zur fristlosen Entlassung schon vor der Anhörung und unabhängig von der Stellungnahme des Beschwerdeführers entschlossen war. Dies ist schon deshalb nicht anzunehmen, weil sich alle drei anwesenden Vertreter der Schule nach der Befragung je einzeln äusserten. Dass sie ihm in der Folge eine Sozialfrist

angeboten haben, führt ebenso wenig zur Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör, sondern war viel eher ein Entgegenkommen und damit gerade nicht Ausdruck eines unfairen Verfahrens (vgl. E. 7 nachstehend).

6.

6.1. Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, es habe an einem wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 OR für eine fristlose Entlassung gefehlt.

6.2. Die Vorinstanz hat die Voraussetzungen für eine fristlose Entlassung im öffentlichen Personalrecht und nach der kantonalen Gesetzgebung zutreffend ausgeführt. Darauf wird verwiesen.
Eine fristlose Entlassung ist insbesondere gerechtfertigt, wenn der Angestellte sein Verhalten trotz ausdrücklicher Verwarnung nicht ändert und dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht länger zugemutet werden kann (vgl. auch Ursprung/Riedi Hunold, a.a.O. S. 301). Wo das kantonale Recht auf das OR als subsidiäres Recht verweist, geht es nicht um die Anwendung von Bundes-, sondern von kantonalem Recht (E. 3.3).

6.3. Nach den Feststellungen der Vorinstanz hat die Schulleitung mit dem Beschwerdeführer am 21. Juni 2011 eine Vereinbarung abgeschlossen, die sich auf ein ungebührliches Verhalten einer anderen Klasse gegenüber bezog. Es ging dabei schon damals um den adäquaten Umgangston mit jungen Frauen. In dieser Vereinbarung wird festgehalten, der Beschwerdeführer habe sich künftig an die gesetzlichen Grundlagen und an die Schulrichtlinien zu halten, andernfalls das Anstellungsverhältnis aufzulösen sei. Dieser Vereinbarung kommt zweifelsohne der Charakter einer schriftlichen Verwarnung im Rechtssinne zu, werden doch darin das verpönte Verhalten und die möglichen Folgen einer weiteren Verfehlung klar aufgezeigt (Urteil 8C 358/2009 vom 8. März 2010 E. 4.3).

6.4. Die von der Vorinstanz im Zusammenhang mit der eigentlichen fristlosen Entlassung festgestellten Verfehlungen des Beschwerdeführers bezogen sich wiederum auf das Verhalten gegenüber Schülerinnen. Sie betrafen den Umgangston, das Filmen des Sportunterrichts entgegen dem ausdrücklichen Willen der Schülerinnen und ohne Nachweis einer pädagogischen Notwendigkeit sowie das Starren auf den Busen der Betroffenen. Wie die Vorinstanz zu Recht ausführt, legte der Beschwerdeführer dadurch ein unprofessionelles Gender-Verhalten an den Tag. Nachdem er wegen ähnlichen Vorwürfen wenige Monate zuvor hatte verwarnt werden müssen, war dem Schulzentrum X._____ eine weitere Zusammenarbeit bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigung am Ende des Schuljahres, also noch während fast eines Jahres, nicht zuzumuten. Der Beschwerdeführer verstiess nach den Feststellungen der Vorinstanz gegen fachliche Weisungen. In der Tat ist sein Vorgehen pädagogisch nicht nachvollziehbar, vor allem aber menschlich nicht vertretbar. Es musste nicht weiter toleriert werden, nachdem eine Verwarnung zum gleichen Themenkreis keinen Erfolg gezeitigt hatte. Die Vorinstanz hat demnach das Vorliegen eines wichtigen Grundes zu Recht bejaht und es kann keine Rede davon sein,
die fristlose Entlassung sei willkürlich erfolgt.

6.5. Schliesslich kann auch nicht gesagt werden, die Schulleitung habe mit der fristlosen Entlassung zu lange zugewartet. Mit Blick auf die Besonderheiten der Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses, den im konkreten Fall notwendigen Zeitbedarf für die erforderlichen Abklärungen, den Lauf der Schulferien und die Gewährung des rechtlichen Gehörs, kann diese nicht als verwirkt gelten (vgl. zum ganzen BGE 138 I 113 E. 6 S. 115).

7.

7.1. Die Schulleitung hat dem Beschwerdeführer nach Gewährung des rechtlichen Gehörs am 31. Oktober 2011 mitgeteilt, das Arbeitsverhältnis könne nicht fortgesetzt werden. Im Sinne eines Entgegenkommens könne es aber noch längstens bis Ende Januar 2012 erstreckt werden. Dem Beschwerdeführer wurde demnach eine sogenannte Sozialfrist eingeräumt.
Der Beschwerdeführer macht geltend, die Einräumung dieser Frist beweise, dass kein wichtiger Grund für die sofortige Kündigung vorgelegen habe. Indem das Dienstverhältnis auch aus Sicht des Arbeitgebers noch habe

fortgesetzt werden können, belege dies, dass die Weiterbeschäftigung für beide Seiten zumutbar und daher nur eine ordentliche Kündigung zulässig gewesen wäre.

7.2. Das Bundesgericht hatte sich bis anhin - soweit ersichtlich - noch nie zur Zulässigkeit einer Sozialfrist im öffentlichen Personalrecht zu äussern. Im Urteil 8C 594/2010 vom 25. August 2011 hat es einen kantonalen Entscheid, der die ordentliche Kündigung ohne Einhaltung der entsprechenden Voraussetzungen mit der Begründung schützte, es wäre auch eine fristlose Entlassung zulässig gewesen, als willkürlich qualifiziert, da das kantonale Recht keine solche Möglichkeit vorsah. Zur Frage der Zulässigkeit einer Sozialfrist hatte das Bundesgericht aber nicht Stellung zu beziehen.
Für das Zivilrecht hat das Bundesgericht die Gewährung einer Sozialfrist jedenfalls dann als zulässig erachtet, wenn die Frist nicht gleich lang wie die der ordentlichen Kündigung dauert und in erster Linie im Interesse des Arbeitnehmenden und nicht in demjenigen des Arbeitgebers liegt (Urteil 4C.174/2003 vom 27. Oktober 2003 E. 3.2.1).

7.3. Die Lehre äussert sich zur Zulässigkeit bzw. den Voraussetzungen für die Gewährung einer Sozialfrist im Kontext mit der fristlosen Entlassung im Arbeitsvertragsrecht (Art. 337 OR). Manfred Rehbinder (Berner Kommentar, 1992, N. 19 zu Art. 337 OR) hält die Gewährung der Sozialfrist für zulässig, verlangt aber, dass der Kündigende erkennbar erklärt, dass er ausserordentlich kündigen will; die Sozialfrist dürfe nicht die Frist für eine ordentliche Kündigung erreichen. Olivier Subilia/Jean-Louis Duc (Droit du travail, 2. Aufl. 2010, N. 36 zu Art. 337 OR) schliessen sich der Ansicht von Rehbinder an. Frank Vischer/ Roland M. Müller (Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl. 2014, S. 349 § 24 Rz. 168) halten eine Schonfrist für beachtlich, sofern in der Gewährung dieser Frist nicht zum Ausdruck komme, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar sei. Streiff/von Kaenel/Rudolph (Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 14 zu Art. 337 OR) erachten die Gewährung der Frist hingegen für unzulässig, da damit zum Ausdruck gebracht werde, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei zumutbar und es sei demnach gar kein Grund für eine fristlose Kündigung gegeben. Dem hält Wolfgang Portmann (in: Basler Kommentar, Obligationenrecht, Bd. I, 5.
Aufl. 2011, N. 7 zu Art. 337 OR) entgegen, die Einräumung einer Sozialfrist erfolge ausschliesslich im Interesse des Gekündeten und entspreche dem Grundsatz "in maiore minus": Wenn eine fristlose Entlassung möglich sei, müsse dies auch für eine mildere Massnahme gelten. Auch Adrian Staehelin (Zürcher Kommentar, 4. Aufl. 2014, N. 40 zu Art. 337 OR) hält die Gewährung einer Sozialfrist im Interesse des Gekündigten für zulässig. Frank Emmel (Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 2. Aufl. 2012, N. 1 zu Art. 337 OR) geht von der Zulässigkeit der Gewährung einer Sozialfrist aus, sofern darin ein Entgegenkommen für die gekündigte Partei liegt.

7.4. Insgesamt sprechen keine Gründe gegen die grundsätzliche Zulässigkeit einer Sozialfrist. Sind die Voraussetzungen für eine fristlose Entlassung gegeben und wäre eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtmässig, ist nicht einzusehen, weshalb ein Entgegenkommen unstatthaft sein soll. Praktisch gesehen entspricht es den Interessen des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitgeber für ein solches Entgegenkommen nicht abgestraft wird. Sozial sein sollte nicht schaden (vgl. Merker/Dold, Kurze Reaktionszeit für fristlose Kündigung, Zeitschrift des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz [ZVinfo]September 2007 S. 12).

7.5. Mit der Gewährung einer solchen Frist wird die fristlose Entlassung abgefedert. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass die Unterscheidung zwischen ordentlicher und ausserordentlicher Kündigung relativiert oder gar unklar wird. Es sind daher die Voraussetzungen zu prüfen, unter welchen eine solche Frist rechtmässig erscheint.

7.5.1. Die Überlegung, dass die Sozialfrist die Länge der ordentlichen Kündigungsfrist nicht erreichen darf, erweist sich selbstredend auch im öffentlichen Personalrecht als zutreffend: Es wäre widersprüchlich anzunehmen, die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sei dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten, indessen dürfe dem Arbeitnehmer eine gleich lange Zeitdauer bis zum Weggang aus sozialen Gründen zugebilligt werden. Dadurch würde der wichtige Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einer Weise relativiert, welche der ratio legis einer fristlosen Entlassung widerspricht.

7.5.2. Ähnliches gilt für die Erwägung, die Gewährung einer Sozialfrist sei dann unzulässig, wenn sie einzig oder vorwiegend dem Interesse des Arbeitgebers diene. Allerdings kann im öffentlichen Personalrecht nicht vom (privaten) Interesse des Arbeitgebers gesprochen werden. An dessen Stelle tritt das öffentliche Interesse, dem grundsätzlich jedes staatliche Handeln unterworfen ist. Diesem Interesse darf die Gewährung einer Sozialfrist nicht widersprechen. Dies träfe etwa dann zu, wenn sie einzig dazu diente, die zur fristlosen Kündigung führenden Gründe, die allenfalls auch den Arbeitgeber in einem ungünstigen Licht erscheinen lassen könnten, durch Stillschweigen der öffentlichen Meinungsbildung bzw. Kritik zu entziehen. Ebenso dürfte sich die Gewährung einer Sozialfrist verbieten, wenn von einer Weiterbeschäftigung eine erhebliche Gefährdung Dritter oder des Gemeinwohles ausginge oder ein rechtskonformes Verwaltungshandeln bzw. eine Dienstleistung nicht sichergestellt werden könnte.

7.5.3. Vielmehr muss die Sozialfrist im primären Interesse des Mitarbeiters, der Anlass zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses geboten hat, stehen. Sie wird aus sozialen Gründen etwa dann gewährt werden können, wenn die persönliche Situation für eine betroffene Person besonders schwierig ist und angenommen werden darf, sie finde dank der eingeräumten Frist eher wieder eine Anstellung.

7.6. Zusammenfassend erweist sich demnach die Gewährung einer Sozialfrist auch im öffentlichen Recht dann als zulässig, wenn Gründe für eine fristlose Entlassung ausgewiesen sind, die Frist für die ordentliche Kündigung klar unterschritten wird und keine Verletzung öffentlicher Interessen gegeben ist, vielmehr die Gewährung der Sozialfrist in erster Linie im Interesse des Dienstnehmers liegt. Ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist im Einzelfall anhand der konkreten Umstände zu prüfen.

8.
In casu liegt ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung vor (E. 6), weshalb die Grundvoraussetzung für die Gewährung einer Sozialfrist erfüllt ist. Die Vorinstanz hat die weiteren Voraussetzungen für den vorliegenden Fall geprüft und bejaht. Der Beschwerdeführer stellt diese Ausführungen nicht in Frage, weshalb es dabei sein Bewenden hat (vgl. E. 3.2). Die Beschwerde ist abzuweisen.

9.
Das Verfahren ist kostenpflichtig. Der unterliegende Beschwerdeführer hat die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 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 Obwalden schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 15. Oktober 2014
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Leuzinger

Die Gerichtsschreiberin: Riedi Hunold