



**Entscheid des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und
Verwaltungsrecht**

vom 10. April 2019 (810 18 187)

Personalrecht

Kündigung / Rechtliches Gehör

Besetzung Vizepräsident Daniel Ivanov, Kantonsrichter Claude Jeanneret, Hans
Furer, Niklaus Ruckstuhl, Stefan Schulthess, Gerichtsschreiberin Elena
Diolaiutti

Beteiligte **A.**____, Beschwerdeführer, vertreten durch Claudia von Wartburg
Spirgi, Advokatin

gegen

Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, 4410 Liestal,
Beschwerdegegner

Einwohnergemeinde B.____, Beschwerdegegnerin, vertreten durch
Michael Baader, Rechtsanwalt

Betreff Kündigung (RRB Nr. 1039 vom 26. Juni 2018)

A. A.____ war seit dem 14. Oktober 2016 als Sozialarbeiter für die Gemeinde B.____ (Ge-
meinde) tätig. Vom 14. Oktober 2016 bis zum 20. November 2017 war er zu einem Pensum von
20 %, seit dem 21. November 2017 zu einem Pensum von 100 % jeweils befristet bis zum

31. März 2017 angestellt. Mit Vertrag vom 6. Dezember 2016 wurde er per 1. Januar 2017 als Leiter der Sozialen Dienste angestellt.

Die Arbeitssituation und das Arbeitsklima waren bereits zu Beginn der Übernahme der Leitung durch A.____ angespannt. Anlässlich einer Teamsitzung vom 20. März 2017 in Anwesenheit des Gemeindeverwalters C.____, der als Personalverantwortlicher teilnahm, bekundeten die Mitarbeiter, dass sie mit der Situation und der Leitung von A.____ sehr unzufrieden seien. Aufgrund der starken Kritik brach A.____ die Teamsitzung ab. Anschliessend fand eine Besprechung zwischen C.____ und A.____ zu den geäusserten kritischen Punkten statt. Dabei wurde A.____ angewiesen, sich grundsätzliche Gedanken zu seiner Führungsfunktion und seinem Führungsverhalten zu machen. Ausserdem teilte ihm C.____ mit, dass von ihm in den nächsten Tagen klare Vorschläge erwartet würden, wie er das Team aus dieser verfahrenen Situation herausführen wolle, andernfalls es Konsequenzen für die eine oder andere Seite geben werde. Am 22. März 2017 fand eine erneute Teamsitzung wiederum im Beisein von C.____ statt, in welcher A.____ zu den geäusserten Vorwürfen Stellung nahm. Um eine Eskalation zu vermeiden, musste auch diese Sitzung abgebrochen werden. Im Anschluss daran suchte C.____ das Gespräch mit A.____. Daraufhin informierte C.____ die Mitglieder des Gemeinderats, die Mitarbeiter und weitere Betroffene per E-Mail, dass A.____ und er übereingekommen seien, das Arbeitsverhältnis mit A.____ per Ende April 2017 aufzulösen. Diese E-Mail, welche auch A.____ erhielt, blieb von ihm unwidersprochen. Das Arbeitsverhältnis wurde von der Gemeinde gleichentags mit Kündigungsschreiben per 30. April 2017 aufgelöst.

B. Mit Eingabe vom 31. März 2017 erhob A.____, nachfolgend immer vertreten durch Claudia von Wartburg Spirgi, Advokatin, gegen die Kündigung vom 22. März 2017 Beschwerde beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft (Regierungsrat) und verlangte unter o/e-Kostenfolge zu Lasten der Gemeinde, es sei die Verfügung vom 22. März 2017 aufzuheben und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen A.____ und der Gemeinde weiter bestehe und die Kündigung aufgehoben sei. Eventualiter sei festzustellen, dass die Kündigung unrechtmässig erfolgt sei, und es sei A.____ eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten. Subeventualiter sei A.____ eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zuzusprechen. In der ergänzenden Beschwerdebeurteilung vom 31. März 2017 machte A.____ geltend, das rechtliche Gehör sei verletzt worden, da ihm vor Erlass der Kündigung keine Möglichkeit zur Stellungnahme gewährt bzw. ihm eine Kündigung nicht in Aussicht gestellt worden sei. Weiter würde wohl auch kein Kündigungsgrund vorliegen, wobei er diesbezüglich keine Äusserungen machen könne, da er die Kündigungsgründe nicht kenne.

Mit Vernehmlassung vom 31. August 2017 beantragte die Gemeinde, nachfolgend immer vertreten durch Michael Baader, Advokat, die kostenfällige Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei.

C. Mit Beschluss (RRB) Nr. 1039 vom 26. Juni 2018 wies der Regierungsrat die Beschwerde ab. Er erhob keine Verfahrenskosten und sprach keine Parteientschädigung zu. Der Regierungsrat hielt fest, dass das Kündigungsschreiben vom 22. März 2017 eine anfechtbare Verfügung darstelle und dem Beschwerdeführer während der Probezeit gekündigt worden sei. An die

Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit dürften keine allzu hohen Anforderungen weder in Bezug auf das rechtliche Gehör noch in Bezug auf die Kündigungsgründe gestellt werden. Der Beschwerdeführer habe Gelegenheit erhalten, sich vor der Kündigung zu äussern, auch sei die Gemeinde ihrer Begründungspflicht rechtsgenügend nachgekommen. Des Weiteren habe ein genügend sachlicher Grund für eine Kündigung vorgelegen.

D. Mit Eingabe vom 6. Juli 2018 erhob A.____ gegen den RRB vom 26. Juni 2018 beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), Beschwerde und beantragte, es seien unter o/e-Kostenfolge die Verfügung des Gemeinderates bzw. der Einwohnergemeinde B.____ vom 22. März 2017 sowie der RRB vom 26. Juni 2018 aufzuheben und es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Einwohnergemeinde B.____ weiter bestehe und die Kündigung aufgehoben sei. Eventualiter sei festzustellen, dass die Kündigung unrechtmässig erfolgt sei, und es sei dem Beschwerdeführer eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten. Subeventualiter sei dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zuzusprechen. Subeventualiter sei die Angelegenheit in Aufhebung der Verfügung der Gemeinde vom 22. März 2017 sowie des RRB vom 26. Juni 2018 zur Neu beurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Es sei dem Beschwerdeführer eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen. In seiner ergänzenden Beschwerdebegründung vom 7. September 2018 machte der Beschwerdeführer geltend, er habe die Leiterstelle früher als ursprünglich geplant antreten müssen und zu bedenken gegeben, dass er allenfalls noch nicht das nötige Wissen habe und Zeit und Unterstützung brauche. Es sei ihm erklärt worden, dass man sich dessen bewusst sei. Jedoch habe er daraufhin keine Unterstützung erhalten, obwohl er auch nach Übernahme der neuen Funktion darum gebeten habe. Anlässlich der Sitzung vom 20. März 2017 sei keine Rede von drohender Kündigung gewesen. Im an die Sitzung vom 22. März 2017 anschliessenden Gespräch habe ihm der Gemeindeverwalter erklärt, dass entweder ihm oder den drei anderen Personen gekündigt werde. Von einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei nie die Rede gewesen. Der Beschwerdeführer machte geltend, die Vorinstanz sei von einem falschen Sachverhalt ausgegangen, indem sie die Ausführungen der Gemeinde ungeprüft übernommen und dementsprechend den falschen Schluss gezogen habe. Es sei das rechtliche Gehör verletzt worden, weil er vor der Kündigung nie die Gelegenheit erhalten habe, zur Kündigung Stellung zu nehmen. Da weder der Regierungsrat noch das Kantonsgericht über die gleiche Kognition wie die Gemeinde verfügen würden, falle eine Heilung der Gehörsverletzung vorliegend ausser Betracht. Zudem sei der Entscheid der Gemeinde nicht genügend begründet. Des Weiteren habe ein wesentlicher Grund für die Kündigung gefehlt. Damit sei die Kündigung unrechtmässig und es sei dem Beschwerdeführer eine gleichwertige Ersatzstelle eventualiter eine Entschädigung anzubieten.

In ihrer Vernehmlassung vom 8. November 2018 beantragte die Beschwerdegegnerin, es sei die Beschwerde kostenfällig abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei. Die Beschwerdegegnerin bestritt unter anderem die Ausführungen des Beschwerdeführers betreffend angeblich verweigerte Unterstützung. Sie machte geltend, dass dem Beschwerdeführer die Bereitschaft und die Fähigkeit gefehlt hätten, sich das notwendige Wissen anzueignen und sich von der bisherigen Stelleninhaberin schulen zu lassen. Es sei unzutreffend, dass der Beschwerdeführer den Gemeinderat und Gemeindeverwalter immer wieder um Unterstützung gebeten habe. Es liege

keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor. Der Beschwerdeführer habe Gelegenheit erhalten, zur drohenden Kündigung Stellung zu nehmen, und die Kündigung sei genügend begründet worden. Zudem sei die Kündigung sachlich begründet.

In seiner Vernehmlassung vom 9. November 2018 beantragte der Regierungsrat die kostenfällige Abweisung der Beschwerde und erklärte unter anderem, der Sachverhalt sei im angefochtenen Beschluss richtig festgestellt worden.

E. Mit präsidialer Verfügung vom 20. November 2018 überwies das Kantonsgericht den Fall der Kammer zur Beurteilung im Rahmen einer Urteilsberatung und wies den Beweisantrag des Beschwerdeführers auf Parteibefragung ab.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g** :

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 vorliegt, ist die Zuständigkeit des Kantonsgerichts zur Beurteilung der vorliegenden Angelegenheit gegeben. Der Beschwerdeführer ist vom angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Auch die weiteren formellen Voraussetzungen sind erfüllt, so dass auf die Beschwerde einzutreten ist.

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 – abgesehen von hier nicht vorliegenden Ausnahmefällen – untersagt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO e contrario).

3. Strittig und zu prüfen ist, ob die Kündigung durch die Beschwerdegegnerin rechtmässig ist.

4. In seiner Beschwerdebegründung vom 7. September 2018 macht der Beschwerdeführer vorweg eine mehrfache Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend. Er moniert unter anderem, dass ihm vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mitgeteilt worden sei, dass eine Kündigung in Betracht gezogen werde. Die Vorinstanzen erklären, dem Beschwerdeführer habe aufgrund der stattgefundenen Sitzungen, der Gespräche und der Aufforderung des Gemeindeverwalters, Vorschläge zu erbringen, wie er das Team aus der verfahrenen Situation herausführen wolle, ansonsten dies Konsequenzen für die eine oder andere Seite habe und ihm nicht viel Zeit übrig bleibe, klar sein müssen, dass eine Kündigung in Betracht gezogen werde. Die Möglichkeit, sich dazu zu äussern, habe der Beschwerdeführer nicht wahrgenommen. Zudem sei auch dem Umstand Rechnung zu tragen, dass sich das Arbeitsverhältnis in der Probezeit befunden habe, indem keine zu hohen Anforderungen an die Gewährung

des rechtlichen Gehörs gestellt werden dürften. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs liege somit nicht vor.

5.1. Die Garantie des rechtlichen Gehörs hat für das rechtsstaatliche Verfahren eine zentrale Bedeutung (Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 5. September 2007 [810 06 199] E. 9.1). Der Anspruch auf vorgängige Anhörung als Teilgehalt des rechtlichen Gehörs ist formeller Natur (vgl. BGE 127 I 132 f. E. 4c). Dies bedeutet, dass seine Missachtung die Aufhebung des angefochtenen Entscheides zur Folge hat, ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst (BGE 126 V 132 f. E. 2b, 122 II 469 E. 4a; KGE VV vom 17. Oktober 2018 [810 18 108] E. 5.1 und vom 5. September 2007 [810 06 199] E. 9.3). Es kommt demnach nicht darauf an, ob irgendwelche Aussichten bestehen, dass die Behörde nach richtiger Anhörung des Beschwerdeführers zu einer Änderung ihres Entscheides gelangen könnte (BGE 126 V 132 E. 2b, 125 I 118 E. 3, 124 V 389 E. 1, 124 V 183 E. 4a mit Hinweisen). Die formelle Rüge betreffend eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist daher im Folgenden vor einer allfälligen inhaltlichen Beurteilung zu prüfen.

5.2. Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift (vgl. GEROLD STEINMANN, in: Ehrenzeller/Schindler/Schweizer/Vallender [Hrsg.], Die Schweizerische Bundesverfassung, St. Galler Kommentar, Zürich/Basel/St. Gallen 2014, N 42 zu Art. 29 BV). Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheides zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 4.3.2). Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (vgl. BGE 135 I 279 E. 2.3, 135 II 286 E. 5.1, 132 V 368 E. 3.1, jeweils mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 8C_110/2013 vom 2. September 2013 E. 8.1; KGE VV vom 25. Januar 2017 [810 16 134] E. 3.3.1). Der Anspruch auf rechtliches Gehör besteht unbestritten auch im öffentlichen Personalrecht und ist insbesondere im Vorfeld der Auflösung sowie bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einem öffentlich-rechtlichen Angestellten in all seinen Teilgehalten zu beachten (vgl. TOBIAS JAAG, Das öffentliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich – ausgewählte Fragen, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 1994, S. 461 ff.).

5.3. Das Recht auf vorgängige Äusserung und Anhörung ("Anspruch auf rechtliches Gehör i.e.S.") weist einen engen Bezug zur Menschenwürde auf (LORENZ KNEUBÜHLER, Gehörsverletzung und Heilung, ZBl 1998, S. 99). Der Mensch ist nicht nur als Objekt, sondern auch als Subjekt staatlicher Verfahren ernst zu nehmen; es soll nicht über ihn "verfügt" werden, sondern er ist in den ihn betreffenden Entscheidprozess einzubeziehen mit der Möglichkeit, seine Sicht, Argumente und Widersprüche frühzeitig äussern zu können. Die beteiligte Privatperson soll im

Hinblick auf ihre persönliche Eigenwürde nicht ohne vorherige Anhörung rechtlich belastet werden (statt vieler BGE 117 Ia 262 E. 4b; KGE VV vom 5. September 2007 [810 06 199] E. 9.2). Mit dem Anspruch auf effektive Mitwirkung korrespondiert, dass die Behörde die Vorbringen der Beteiligten tatsächlich hört, prüft und berücksichtigt sowie ihren Entscheid vor diesem Hintergrund begründet. Darzulegen sind der zugrunde gelegte Sachverhalt und die rechtliche Würdigung, d.h. die Überlegungen, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid gestützt hat (vgl. Urteil des Bundesgerichts 2C_219/2015 vom 20. November 2015 E. 3.1). Das Kernelement des rechtlichen Gehörs ist das Recht auf vorgängige Äusserung und Anhörung, welches den Betroffenen einen Einfluss auf die Ermittlung des wesentlichen Sachverhalts sichert. Die Behörde muss diese Äusserungen zur Kenntnis nehmen und sich damit in der Entscheidungsfindung und -begründung sachgerecht auseinandersetzen (KGE VV vom 27. Juli 2016 [810 15 223] E. 3.3).

5.4. Im Einzelnen lässt sich nicht generell, sondern unter Würdigung der konkreten Interessenlage beurteilen, wie weit das Äusserungsrecht geht. Wegleitend muss der Gedanke sein, einer Partei zu ermöglichen, ihren Standpunkt wirksam zu vertreten. Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (Urteile des Bundesgerichts 1C_103/2007 vom 7. Dezember 2007 E. 5.3, 2P.275/2005 vom 1. März 2006 E. 2.1; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 1C_560/2008 vom 6. April 2009 E. 2.4). Dabei hat der Betroffene nicht bloss die ihm zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern er muss darüber hinaus auch wissen, dass gegen ihn eine Verfügung mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_158/2009 vom 2. September 2009 E. 5.2, 2P.241/1996 vom 27. November 1996 E. 2c). Der Anspruch auf rechtliches Gehör gilt auch im öffentlichen Personalrecht in all seinen Teilgehalten (vgl. Ziff. 5.2 hiervor), und zwar 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 (vgl. zum Ganzen KGE VV vom 17. Oktober 2018 [810 18 108] E. 5.1 bis 5.4; Urteil des Bundesgerichts 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.2; KGE VV vom 25. Januar 2017 [810 16 134] E. 3.3.2; RUDOLF URSPRUNG/DOROTHEA RIEDI HUNOLD, Schwerpunkte der neueren bundesgerichtlichen Rechtsprechung zum öffentlichen Personalrecht, ZBl 114/2013, S. 306).

5.5. Dem Beschwerdeführer wurde während der Probezeit gekündigt. Dass er sich im Zeitpunkt der Kündigung noch in der Probezeit befand, bestreitet der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde an das Kantonsgericht nicht mehr. Der Regierungsrat führt in seiner Vernehmlassung vom 9. November 2019 aus, dass die Probezeit den Vertragsparteien die Gelegenheit gebe, eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung durch gegenseitige Erprobung vorzubereiten. Es handle sich demnach um eine lockere Vertragsbindung mit herabgesetzten Fürsorgepflichten, welche darauf angelegt sei, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können (so Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6870/2017 vom 11. Juni 2018 E. 4.2). Diese herabgesetzten Anforderungen gälten auch für die Gewährung des rechtlichen Gehörs. So könnten im öffentli-

chen Dienstrecht auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar gewesen sei, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen habe. Das Kantonsgericht folgt dem Regierungsrat insoweit, als dass an Kündigungsgründe während der Probezeit weniger hohe Anforderungen gestellt werden. Hingegen schlägt sich der Umstand, dass sich ein Arbeitsverhältnis noch in der Probezeit befindet, nur darin nieder, dass an die Kündigungsgründe, nicht aber an das formelle Vorgehen, geringere Anforderungen zu stellen sind (vgl. auch KGE VV vom 17. Oktober 2018 [810 18 108] E. 6.3).

6.1.1. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass bei den Gesprächen mit dem Gemeindeverwalter nie die Rede von einer drohenden Kündigung gewesen sei. In einem Gespräch habe ihm der Gemeindeverwalter zwar mitgeteilt, dass die verworrene Situation entweder für ihn oder für die anderen Personen Konsequenzen haben werde. Es sei aber weder von einer in Betracht gezogenen Kündigung noch von einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Rede gewesen.

6.1.2. Die Beschwerdegegner führen aus, dass der Beschwerdeführer bereits vor dem Gespräch vom 20. März 2017 Kenntnis über die Missstände im Team gehabt habe und ihm Konsequenzen für ihn oder die übrigen Mitarbeiter angedroht worden seien, wenn er die verfahrenre Situation in seinem Team nicht lösen könne. Die Kündigung sei damals noch nicht beschlossen gewesen. Es sei dem Beschwerdeführer die Möglichkeit eingeräumt worden, sich zu äussern und Vorschläge zu unterbreiten, um die Situation zu verbessern und damit auch eine Kündigung abzuwenden. Bereits nach dem Gespräch vom 20. März 2017 habe damit dem Beschwerdeführer bewusst sein müssen, dass eine Kündigung gegen ihn in Betracht gezogen werde. Auch habe sich der Beschwerdeführer mit dem Gemeindeverwalter am 22. März 2017 über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geeinigt, weil keine genügende Vertrauensbasis mehr vorhanden gewesen sei. Der Gemeindeverwalter habe diversen Personen noch am gleichen Tag per E-Mail mitgeteilt, dass er sich mit dem Beschwerdeführer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende April 2017 geeinigt habe. Der Beschwerdeführer habe diesem Inhalt nicht widersprochen. Die schriftliche Kündigung sei die Bestätigung der Abmachung mit dem Beschwerdeführer gewesen.

6.2.1. Der Beschwerdeführer war, wie selbst aus den von ihm verfassten Stellungnahmen zu den Teamsitzungen vom 20. und 22. März 2017 hervorgeht, im Bilde, dass grosse Spannungen bestanden und seine Führungsart und Führungsfähigkeiten sehr umstritten waren.

6.2.2. In der Aktennotiz des Gemeindeverwalters vom 20. März 2017 betreffend Sitzung vom gleichen Tag wird festgehalten, dass der Beschwerdeführer sich grundsätzlich Gedanken zu seiner Führungsfunktion und seinem Führungsverhalten machen müsse und von ihm in den nächsten Tagen klare Vorschläge erwartet würden, wie er das Team aus dieser verfahrenen Situation herausführen wolle. "Andernfalls werde es Konsequenzen für die eine oder andere Seite haben. Viel Zeit bleibe ihm nicht, da sich einzelne Teilnehmende mit dem Gedanken befassen abzuspringen." In dieser Aktennotiz wird somit nicht festgehalten, dass die Gemeinde beabsichtige bzw. ins Auge fasse, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer aufzulösen.

6.2.3. In der Aktennotiz des Gemeindeverwalters vom 20. März 2017 ist lediglich von Konsequenzen die Rede. Es wird aber nicht ausgeführt, um welche Konsequenzen es sich dabei handle. So wären eine Rückstufung in der Funktion, ein Coaching, eine Verwarnung oder eine Kündigung denkbar. Auch bleibt offen, ob Konsequenzen für den Beschwerdeführer oder für die Mitarbeiter folgen würden. Das Kantonsgericht kann den Ausführungen der Vorinstanzen, der Beschwerdeführer habe aufgrund dieses Gespräches gewusst, dass seine Kündigung in Betracht gezogen werde, nicht zustimmen. Dem Inhalt der Äusserungen des Gemeindeverwalters gemäss Aktennotiz fehlt es an der nötigen Konkretheit, als dass der Beschwerdeführer damit hätte rechnen müssen, dass erwogen werde, ihm zu kündigen. Aufgrund der Akten kann auch nicht der Schluss gezogen werden, die mündlichen Äusserungen gegenüber dem Beschwerdeführer seien klarer gewesen als der Inhalt der Aktennotiz. Die Rügen am Führungsstil des Beschwerdeführers, das Feststellen der Spannungen im Team und der allgemeine Hinweis auf Konsequenzen für die eine oder andere Seite reichen nicht aus, um die Kenntnis der beabsichtigten Kündigung beim Beschwerdeführer bejahen zu können. Es musste dem Beschwerdeführer nicht klar sein bzw. er musste nicht damit rechnen, dass eine Kündigung erwogen werde und er an der Sitzung vom 22. März 2017 Vorschläge zu unterbreiten habe, um die beabsichtigte Kündigung allenfalls abwenden zu können. Wird eine Kündigung beabsichtigt, so ist dies dem Betroffenen klar zu kommunizieren. Es ist durchaus möglich, dass die Beschwerdegegnerin bereits am 20. März 2017 die Kündigung des Beschwerdeführers in Betracht gezogen hatte. Dem Beschwerdeführer wurde dies aber nicht klar kommuniziert, womit ihm auch die Möglichkeit verwehrt wurde, sich zur beabsichtigten Kündigung zu äussern. Dem Standpunkt der Beschwerdegegnerin, der Beschwerdeführer habe an der folgenden Sitzung vom 22. März 2017 keine konkreten Vorschläge genannt, wodurch er die ihm gebotene Möglichkeit, das rechtliche Gehör wahrzunehmen, nicht genutzt habe, kann das Kantonsgericht somit nicht folgen.

7.1.1. Am 22. März 2017 fand eine weitere Sitzung mit anschliessendem Gespräch zwischen dem Gemeindeverwalter und dem Beschwerdeführer statt. Gemäss den Beschwerdegegnern sollen der Gemeindeverwalter und der Beschwerdeführer anlässlich dieses Gesprächs vereinbart haben, das Arbeitsverhältnis per Ende April 2017 aufzulösen.

7.1.2. Aktenkundig ist, dass nach dem Gespräch vom 22. März 2017 der Gemeindeverwalter mit E-Mail um 12.01 Uhr diversen Personen unter anderem mitgeteilt hat, dass er am selben Tag mit dem Beschwerdeführer übereingekommen sei, sein Arbeitsverhältnis per Ende April 2017 aufzulösen. Gemäss Verteiler hat auch der Beschwerdeführer diese E-Mail erhalten. Am gleichen Tag wurde alsdann die Kündigungsverfügung verfasst und dem Beschwerdeführer am nächsten Tag, am 23. März 2017, ausgehändigt.

7.1.3. Der Beschwerdeführer bestreitet, sich am 22. März 2017 mit dem Gemeindeverwalter über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geeinigt zu haben.

7.1.4. Die Beschwerdegegnerin macht hingegen geltend, dass die Auflösung übereinstimmend erfolgt sei, dass an diesem Gespräch überdies auch vereinbart worden sei, dass der Beschwerdeführer bis zum 28. März 2018 zu Händen des Gemeindeverwalters eine Pendenzen-

liste betreffend den Stand seiner noch offenen Arbeiten zu erstellen habe, er ansonsten freigestellt sei. Die Beschwerdegegnerin führt weiter aus, dass der Beschwerdeführer dieser E-Mail nicht widersprochen habe. Dass der Beschwerdeführer über diese E-Mail derart geschockt und überrascht gewesen sei, dass er nicht gewusst habe, was er tun solle, belege den Erhalt der E-Mail, werde aber an sich bestritten. Anlässlich des vorangegangenen Gesprächs mit dem Gemeindeverwalter sei die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden. Es könne also entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers keine Rede davon sein, dass der Inhalt der E-Mail für diesen überraschend gewesen sei. Die Formulierung in der E-Mail des Gemeindeverwalters vom 22. März 2017, man sei "übereingekommen", mache deutlich, dass am 22. März 2017 nochmals ein Gespräch stattgefunden habe und dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses insbesondere aufgrund der beidseits fehlenden Vertrauensbasis einvernehmlich beschlossen worden sei. Die schriftliche Kündigung vom 22. März 2017 sei nur die Bestätigung. Der Beschwerdeführer hätte spätestens in der Zeit zwischen dem Erhalt der E-Mail des Gemeindeverwalters vom 22. März 2017 und dem Erhalt der schriftlichen Kündigung am 23. März 2017 reagieren können und müssen, wenn er sich nochmals zur Angelegenheit und insbesondere zur Kündigung hätte äussern wollen. Die vom Beschwerdeführer unbestritten gebliebene Formulierung "Übereinkunft" belege die gegenseitige Vereinbarung bezüglich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

7.2.1. Als nächstes ist folglich zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst wurde.

7.2.2. Grundsätzlich bedeutet die Tatsache, dass der Beschwerdeführer der E-Mail nicht widersprochen hat, nicht, dass er deren Inhalt anerkannt hat. Zumal er nicht zu einer Reaktion, wie z.B. zu einer Stellungnahme oder Bestätigung, aufgefordert wurde. Im Übrigen wurde dem Beschwerdeführer auch zeitlich nicht die Möglichkeit geben, dieser E-Mail zu widersprechen, da die Kündigungsverfügung bereits am gleichen Nachmittag verfasst und am nächsten Tag ausgehändigt wurde. Schon aufgrund dieser zeitlichen Abfolge kann aus der Tatsache, dass der Beschwerdeführer dieser E-Mail nicht unverzüglich widersprochen hat, nicht abgeleitet werden, er habe deren Inhalt anerkannt. Damit beweist diese E-Mail auch nicht, dass das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst wurde.

7.2.3. Auch kann diese E-Mail nicht als Gewährung des rechtlichen Gehörs gewertet werden. Erstens wurde der Beschwerdeführer darin nicht dazu aufgefordert, vielmehr wurde die E-Mail so verfasst, dass der Beschwerdeführer den Schluss ziehen musste, die Beschwerdegegnerin habe ihre Entscheidung bereits getroffen. Zweitens wurde noch am selben Nachmittag die Kündigungsverfügung verfasst, so dass auch von Seiten der Beschwerdegegnerin offensichtlich nicht die Absicht bestanden hatte, auf eine Stellungnahme zu warten und alsdann eine Entscheidung zu treffen.

8. Zusammenfassend ist demzufolge festzuhalten, dass keine Kündigung im gegenseitigen Einverständnis vorliegt und der Beschwerdeführer nicht angehört wurde, nachdem er in Kenntnis der beabsichtigten Kündigung gesetzt worden war. Somit hat er auch nicht die Gele-

genheit erhalten, sich zu der beabsichtigten Kündigung zu äussern. Folglich ist sein Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden.

9.1. Die Beschwerdegegnerin führt in ihrer Vernehmlassung vom 8. November 2018 aus, dass selbst wenn das Kantonsgericht wider Erwarten zur Ansicht gelangen sollte, es liege eine Gehörsverletzung vor, die Angelegenheit nicht an die Vorinstanz zurückzuweisen sei. Der Beschwerdeführer habe genügend Gelegenheit gehabt, seinen Standpunkt im verwaltungsinternen Verfahren darzulegen. Entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers verfüge die Vorinstanz über die gleiche Überprüfungsbefugnis wie die Beschwerdegegnerin, da gemäss § 32 Abs. 1 lit. c des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft (VwVG BL) vom 13. Juni 1988 mit der Verwaltungsbeschwerde an den Regierungsrat auch die Unangemessenheit gerügt werden könne. Eine Rückweisung der Sache zur Gewährung des rechtlichen Gehörs würde im vorliegenden Fall bloss zu einem formalistischen Leerlauf und einer unnötigen Verlängerung des Verfahrens führen. Denn selbst wenn der Anspruch auf rechtliches Gehör im vorliegenden Fall verletzt worden sein sollte und die Anhörung des Beschwerdeführers deshalb nachgeholt werden müsste, erweise sich die Kündigung dennoch als rechtmässig.

9.2. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs ist lediglich dann sinnvoll und stellt keinen Leerlauf dar, wenn es vorgängig gewährt wird. Es erfüllt nur dann seinen eigentlichen Zweck, nämlich der Verwaltung zu ermöglichen, in Kenntnis aller Umstände zu entscheiden, also auch in Kenntnis der Gründe, welche der Betroffene zu den Vorkommnissen und der ins Auge gefassten Sanktion vorbringt. Eine Verletzung des Anspruchs auf persönliche Anhörung führt ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst grundsätzlich zur Aufhebung der angefochtenen Verfügung (vgl. BGE 137 I 195 E. 2.2 mit Hinweisen). Darauf kann in nicht besonders schwerwiegenden Fällen verzichtet werden, wenn die betroffene Person sich vor einer Rechtsmittelinstanz äussern kann, die sowohl den Sachverhalt wie auch die Rechtslage frei überprüft; zudem darf dem Betroffenen daraus kein Nachteil erwachsen (vgl. BGE 138 III 225 E. 3.3, 135 I 279 E. 2.6; BVGE 2009/61 E. 4.1.3, je mit Hinweisen). Diese sogenannte "Heilung" ist aber in der Regel ausgeschlossen, wenn es sich um eine besonders schwerwiegende Verletzung der Parteirechte handelt. Selbst dann kann jedoch ausnahmsweise von einer Rückweisung der Sache an die Vorinstanz abgesehen werden, wenn und soweit dies zu einem "formalistischen Leerlauf" und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (vgl. KGE VV vom 18. Juni 2014 [810 13 350] E. 4.1, vom 11. Januar 2012 [810 11 122] E. 3 ff. und vom 5. September 2007 [810 06 199] E. 9; BGE 137 I 195 E. 2.3.2, 133 I 201 E. 2.2, 132 V 387 E. 5.1).

9.3.1. Gemäss § 32 Abs. 1 lit. c VwVG hat der Regierungsrat die Angemessenheit der angefochtenen Verfügung zu prüfen. Nach § 32 Abs. 5 VwVG ist die Rüge der Unangemessenheit jedoch unzulässig, wenn die Angelegenheit in den autonomen Bereich einer Gemeinde fällt. Das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und dem Beschwerdeführer fällt in den Autonomiebereich der Gemeinde, da es sich beim Beschwerdeführer um einen Gemeindeangestellten nach § 26 Abs. 1 des Gesetzes über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesetz) vom 28. Mai 1970 handelt. Damit hatte der Regierungsrat, wie er in seinem

Beschluss in der Erwägung 4 zu Recht ausführt, entgegen der Ansicht der Gemeinde eine eingeschränkte Kognition.

9.3.2. Da der Regierungsrat im vorliegenden Fall bei der Beurteilung der Beschwerde nicht über die gleiche Kognition wie die Beschwerdegegnerin verfügte, konnte sich der Beschwerdeführer nicht vor einer Rechtsmittelinstanz äussern, die sowohl den Sachverhalt wie auch die Rechtslage frei überprüfen konnte. Deshalb fällt eine Heilung der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör bereits aus diesem Grund ausser Betracht. Bei dieser Sachlage ist auf die weiteren formellen und materiellen Rügen des Beschwerdeführers nicht weiter einzugehen. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen und der Entscheid des Regierungsrates Nr. 1039 vom 26. Juni 2018 sowie die Kündigungsverfügung der Gemeinde vom 22. März 2017 sind aufzuheben.

10.1. Es bleibt über die Kosten des vorliegenden Verfahrens zu befinden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- sind dem Regierungsrat und der Einwohnergemeinde B.____ je zur Hälfte aufzuerlegen. Der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'400.-- ist dem Beschwerdeführer zurückzuerstatten.

10.2. Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei kann für den Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zu Lasten der Gegenpartei zugesprochen werden (§ 21 Abs. 1 VPO). Die Rechtsvertreterin des obsiegenden Beschwerdeführers macht in ihrer Honorarnote vom 29. November 2018 einen Aufwand und Auslagen in der Höhe von Fr. 2'878.80 (exkl. MWST) geltend. Gemäss entsprechendem Leistungsjournal vom 29. November 2018 betreffen die ersten drei Einträge Leistungen und Auslagen vom 26. Februar 2018 und 12. Juni 2018 in der Höhe von gesamthaft Fr. 51.-- (Honorar in der Höhe von Fr. 41.70, Auslagen in der Höhe von Fr. 5.30 und Kopien in der Höhe von Fr. 4.--). Diese in der Zeit vor dem Erlass des RRB angefallenen Kosten können hier nicht berücksichtigt werden. Die ab dem 27. Juni 2018 und damit für das kantonsgerichtliche Verfahren geltend gemachten Bemühungen von 10 Stunden und 10 Minuten à Fr. 250.-- und Auslagen in der Höhe von Fr. 282.90 (Kopien in der Höhe von Fr. 252.-- und Porti in der Höhe von Fr. 33.90) sind nicht zu beanstanden. Die Beschwerdegegner haben dem Beschwerdeführer damit je zur Hälfte eine Parteientschädigung in der Höhe von gesamthaft Fr. 3'045.30 (inkl. Auslagen und 7.7 % MWST), also je Fr. 1'522.65, auszurichten. Im Übrigen werden die Parteikosten wettgeschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde werden der Entscheid des Regierungsrates Nr. 1039 vom 26. Juni 2018 sowie die Kündigungsverfügung der Einwohnergemeinde B._____ vom 22. März 2017 aufgehoben.
 2. Die Angelegenheit wird zur Neuverlegung der Kosten des vorinstanzlichen Verfahrens an den Regierungsrat zurückgewiesen.
 3. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- werden dem Regierungsrat und der Einwohnergemeinde B._____ je zur Hälfte auferlegt. Der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'400.-- wird dem Beschwerdeführer zurückerstattet.
 4. Der Regierungsrat und die Einwohnergemeinde B._____ haben dem Beschwerdeführer je zur Hälfte eine Parteientschädigung in der Höhe von gesamthaft Fr. 3'045.30 (inkl. Auslagen und 7.7 % MWST), also je Fr. 1'522.65, auszurichten. Im Übrigen werden die Parteikosten wettgeschlagen.

Vizepräsident

Gerichtsschreiberin