



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

vom 7. August 2024 (810 23 312)

Personalrecht

Fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses / wichtiger Grund

Besetzung

Vizepräsident Daniel Ivanov, Kantonsrichter Stefan Schulthess,
Jgnaz Jermann, Niklaus Ruckstuhl, Kantonsrichterin Ana Dettwiler,
Gerichtsschreiberin Nathalie Drosier

Beteiligte

A.____, Beschwerdeführer, vertreten durch Dr. Yves Waldmann, Ad-
vokat

gegen

Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft,
Vorinstanz

Betreff

Fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses
(RRB Nr. 1639 vom 28. November 2023)

A. A.____ war seit dem 1. März 2023 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Projekt-
leiter im Amt B.____ der Direktion C.____ angestellt.

B. Nach Gewährung des rechtlichen Gehörs kündigte die Direktion C.____ mit Verfügung vom 17. Juli 2023 das Anstellungsverhältnis mit A.____ fristlos mit der Begründung, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei aufgrund der vorwiegend beleidigenden und persönlichkeitsverletzenden Äusserungen von A.____ in der E-Mail vom 4. Juli 2023 gegenüber der zuständigen HR-Beraterin nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar.

C. Die am 28. Juli 2023 dagegen erhobene Beschwerde wies der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft mit Entscheid Nr. 1639 vom 28. November 2023 ab.

D. Dagegen erhob A.____ (nachfolgend Beschwerdeführer genannt), vertreten durch Yves Waldmann, Advokat, mit Eingabe vom 11. Dezember 2023 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte sowohl die Aufhebung des Entscheids des Regierungsrates vom 28. November 2023 als auch die Aufhebung der Kündigungsverfügung vom 17. Juli 2023 der Direktion C.____. Die Direktion C.____ sei anzuweisen, dem Beschwerdeführer seine bisherige Stelle wieder anzubieten oder ein Verfahren zur Suche einer gleichwertigen Arbeitsstelle gemäss § 20a des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz, PersG) vom 25. September 1997 einzuleiten. Unter o/e-Kostenfolge. Am 12. Februar 2024 reichte der Beschwerdeführer die Beschwerdebegründung ein.

E. Mit Vernehmlassung vom 15. April 2024 schloss die Direktion C.____ auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

F. Für die Parteistandpunkte und die Erwägungen der Vorinstanz wird grundsätzlich auf die Akten verwiesen. Soweit erforderlich, ist nachfolgend darauf einzugehen.

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 Regierungsrats 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 Beschwerde gegeben. Die Beschwerde ist frist- und formgerecht erhoben worden (vgl. § 48 VPO), und der Beschwerdeführer ist zur Beschwerdeerhebung legitimiert (vgl. § 47 Abs. 1 lit. a VPO). Auf die Beschwerde ist somit einzutreten.

2. Bei der Beurteilung der vorliegenden verwaltungsgerichtlichen Beschwerde ist die Kognition des Kantonsgerichts gemäss § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO darauf beschränkt, den angefochtenen Entscheid hinsichtlich allfälliger Rechtsverletzungen zu überprüfen bzw. zu prüfen, ob der Regierungsrat ein allfälliges Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt hat. Im Weiteren kann beurteilt werden, ob dieser den Sachverhalt unrichtig oder unvollständig festgestellt hat.

Die Überprüfung der Angemessenheit dagegen ist dem Kantonsgericht verwehrt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO e contrario).

3. Strittig und zu prüfen ist, ob die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers zu Recht ausgesprochen wurde.

3.1.1 Die Vorinstanz hält in ihrem Entscheid fest, mit Blick auf die E-Mail vom 4. Juli 2023 stelle das darin an den Tag gelegte ungebührliche Verhalten durch Verfassen und Versenden solcher Korrespondenz als Mitarbeiter des Kantons Basel-Landschaft einen Verstoss gegen grundsätzliche Mitarbeiterpflichten im Sinne von § 36 Abs. 2 PersG dar. Nicht nur werfe der Beschwerdeführer der HR-Beraterin Unfähigkeit, Überforderung, Anmassung, Grössenwahn, Untätigkeit und Inkompetenz vor, sondern spreche ihr im Rahmen seiner sachfremden Empfehlungen auch die Kompetenz zu verantwortungsvollem Handeln und klarem Denken ab. Die strittigen Äusserungen seien Ausdruck einer Miss- bzw. Nichtachtung der Persönlichkeit der HR-Beraterin und seien damit im Arbeitsumfeld, vor dem Hintergrund der allgemeinen Treuepflicht, inakzeptabel. Die entsprechenden Äusserungen seien somit grundsätzlich geeignet, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen. Es frage sich jedoch, ob diese derart schwer wiegen würden, dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt erscheine. Im vorliegend zu beurteilenden Fall sei der Beschwerdeführer erst seit Anfang März 2023 als Projektleiter beim Amt B._____ angestellt gewesen, wobei seine dreimonatige Probezeit erst Ende Mai abgelaufen sei. Bereits vier Monate nach Stellenantritt und einen Monat nach Ablauf der Probezeit sei es zu den problematischen Äusserungen gekommen. Aufgrund der sehr kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses könne wohl kaum von einem gefestigten Vertrauensverhältnis die Rede sein. Aufgrund der Tatsache, dass sich das Vertrauensverhältnis zum besagten Zeitpunkt noch in der Aufbauphase befunden habe, sei die Hürde für eine nachhaltige Schädigung des Vertrauens vorliegend deutlich tiefer anzusetzen als im Falle einer bzw. eines langjährigen Mitarbeitenden. Dementsprechend falle dieser Aspekt in der nachfolgenden Würdigung zuungunsten des Beschwerdeführers ins Gewicht. Zudem sei der Beschwerdeführer als Projektleiter beim Amt B._____ für Grossprojekte und die diesbezügliche Übernahme der Bauherrschaftsvertretung zuständig gewesen und habe damit eine verantwortungsvolle Führungsfunktion innegehabt. Die entsprechende Leitungsfunktion bringe es aufgrund der damit einhergehenden Verantwortung und des damit verbundenen Vertrauens mit sich, dass an den Stelleninhaber erhöhte Anforderungen betreffend korrektes Verhalten gestellt seien, was in der vorliegenden Abwägung ebenfalls berücksichtigt werde. Auch ergebe sich aus der sich in den Akten befindlichen Korrespondenz zwischen dem Beschwerdeführer und der HR-Beraterin zweifellos, dass die Befürchtungen des Beschwerdeführers zu jeder Zeit ernst genommen worden seien und sich Letztere den Anliegen desselben in fachgemässer Weise angenommen habe. Der Beschwerdeführer habe offensichtlich bis heute keinerlei Belege für das von ihm mehrfach erwähnte Fake-Konto bzw. die angeblich im Internet veröffentlichten Audioaufnahmen vorlegen können. Die Äusserungen des Beschwerdeführers könnten keineswegs als reine verbale Entgleisungen oder, wie es der Beschwerdeführer bezeichnet, als emotionale Überreaktion abgetan werden. Den Akten würden sich keinerlei Unzulänglichkeiten in der Personalbetreuung des Beschwerdeführers entnehmen lassen, welche auch nur annähernd zu diesem Verhalten hätten Anlass geben können oder zumindest ein gewisses Verständnis für die Gemütsbewegungen des Beschwerdeführers mög-

lich gemacht hätten. Die entsprechenden Äusserungen seien nach dem Gesagten völlig unbegründet und offenbarten in Bezug auf den Beschwerdeführer aufgrund ihrer Heftigkeit eine nicht zu tolerierende Missachtung der grundsätzlichen Pflicht zu einem respektvollen Verhalten gegenüber der Kollegschaft.

3.1.2 Daran ändere letztlich weder die Tatsache, dass die entsprechenden Äusserungen nicht gegenüber einer vorgesetzten Person, sondern (lediglich) gegenüber einer Arbeitskollegin erfolgt seien, noch der Umstand, dass der Beschwerdeführer inskünftig nicht unmittelbar mit der betroffenen Mitarbeiterin zusammenarbeiten müsse, etwas. Entscheidend sei einzig, dass das seitens des Arbeitgebers notwendige Vertrauen als Basis für das (noch am Anfang stehende) Arbeitsverhältnis – aufgrund des auf Seiten des Beschwerdeführers offenbarten treuwidrigen und somit gegen die berechtigten Arbeitgeberinteressen sprechenden Verhaltens – gänzlich zerstört worden sei. Entgegen den Erwartungen sei der Beschwerdeführer nach nur wenigen Monaten in dieser wichtigen Position nicht annähernd in der Lage gewesen, seine Reaktionsweise den geforderten Voraussetzungen entsprechend zu kontrollieren, was in objektiver Hinsicht zu einer unwiederbringlichen und nachhaltigen Schädigung des – wohlbemerkt noch im Aufbau befindlichen – Vertrauens geführt und damit die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht habe. Unter Würdigung der gesamten Umstände liege ein triftiger Grund im Sinne von § 20 PersG für eine fristlose Kündigung vor, und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erscheine mangels des für die weitere Zusammenarbeit notwendigen Vertrauens nicht mehr zumutbar. Mit Blick auf die geäußerten Beleidigungen, die ausgeübte Kaderfunktion, die sehr kurze Anstellungsdauer sowie die seitens der Anstellungsbehörde bestehende Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Mitarbeitenden sei das öffentliche Interesse vorliegend stärker zu gewichten als die zweifellos grossen privaten Interessen des Beschwerdeführers an einer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses. Insgesamt gehe hier das Interesse des Kantons an vertrauenswürdigen Führungskräften dem Interesse des Beschwerdeführers vor, seine Stelle zu behalten. Die fristlose Kündigung erweise sich demnach auch als verhältnismässig.

3.2 Der Beschwerdeführer bringt dagegen vor, die fristlose Kündigung sei unrechtmässig erfolgt. Es liege kein Grund vor, welcher nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lassen würde, sodass der Anstellungsbehörde nur die fristlose Kündigung nach § 20 Abs. 2 PersG als ultima ratio verblieben wäre. Entgegen der Interpretation des Regierungsrates handle es sich bei der internen E-Mail vom 4. Juli 2023 nicht um die Erfüllung einer übertragenen Aufgabe. Juristisch sei der Vorwurf entsprechend nicht haltbar, dass diese E-Mail belegen solle, dass der Beschwerdeführer eine ihm übertragene Aufgabe entgegen § 36 Abs. 2 PersG nicht mit der gebotenen Freundlichkeit ausgeführt habe. Auch die weitere vorinstanzliche Annahme, dass die E-Mail vom 4. Juli 2023 an die Mitarbeiterin der Personalabteilung eine Treuepflichtverletzung gegenüber dem Arbeitgeber begründe, sei alles andere als eindeutig. Die Treuepflicht des Arbeitnehmers dürfe insbesondere auch nicht die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers einschränken, weshalb ein Arbeitnehmer durchaus gegenüber einem anderen Arbeitnehmer (Mitarbeiter) sich negativ äussern dürfe, wenn er subjektiv den Eindruck habe, es sei etwas nicht richtig gemacht worden oder er sei nicht ernst genommen worden, ohne die Treuepflicht zu verletzen. Selbst wenn eine Verletzung von § 36

Abs. 2 PersG und/oder der allgemeinen Treuepflicht vorliegen sollte, vermöge diese Pflichtverletzung bei weitem noch nicht zu genügen, um einen Grund anzunehmen, welcher ohne Vorwarnung zur fristlosen Entlassung berechtige. Vielmehr seien bei gesetzlichen oder vertraglichen Pflichtverletzungen, inklusive Verletzung der allgemeinen Treuepflicht, andere Massnahmen möglich, namentlich eine Abmahnung, Verwarnung oder auch eine ordentliche Kündigung. Nur ganz gravierende Pflichtverletzungen seien grundsätzlich geeignet, objektiv die Vertrauensgrundlage für die Anstellung derart zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass einer der Vertragsparteien die Fortsetzung des Vertrages nicht mehr zuzumuten sei. Im vorliegenden Fall handle es sich um eine erstmalige und einmalige Verfehlung des Arbeitnehmers im Ton gegenüber einer Mitarbeiterin. Es liege kein gleichgearteter Fall vor, wie bei wiederholtem aggressiven und respektlosen Auftreten oder einem gezielten Mobbing einer Mitarbeiterin. Sodann seien die Äusserungen nicht vor Vorgesetzten, anderen Mitarbeitern oder Kunden erfolgt, sondern in einer ausschliesslich an die betreffende HR-Mitarbeiterin gerichteten E-Mail, was niemand anderes mitbekommen hätte, hätte die HR-Mitarbeiterin diese E-Mail nicht freiwillig sowie willentlich und wissentlich weitergeleitet, um sich zu beschweren.

Dass die E-Mail vom 4. Juli 2023 für den Arbeitgeber Anlass biete zu intervenieren, werde nicht bestritten. Jedoch wäre eine Verwarnung die adäquate und richtige Intervention gewesen, nicht die fristlose Kündigung. Die Bundesgerichtspraxis sei streng. Die Unzumutbarkeit liege danach nur bei besonders schweren Verfehlungen des Vertragspartners vor, während bei leichteren oder mittleren Vertragsverletzungen der wichtige Grund nur erfüllt sein könne, wenn diese trotz Verwarnung wiederholt vorkämen. Vorliegend handle es sich um eine einmalige leichte bis maximal mittlere Verfehlung, welche keine fristlose Kündigung ohne Vorwarnung rechtfertige. Die zu beurteilende Verfehlung sei nicht derart schwer, dass nur eine fristlose Kündigung möglich sei oder mit anderen Worten das Vertrauensverhältnis nach objektiven Gesichtspunkten derart erschüttert sei, dass nur eine fristlose Kündigung in Betracht käme. Daran vermöge auch nichts zu ändern, dass der Beschwerdeführer eine leitende Funktion ausgeübt habe, zumal seine leitende Funktion keinerlei Einfluss auf die Verfehlung gehabt habe und er seine Funktion oder Stellung für eine Verfehlung nicht missbraucht habe. Namentlich habe der Beschwerdeführer nicht aufgrund seiner leitenden Funktion die E-Mail vom 4. Juli 2024 an ihn untergegebene Mitarbeiter weitergeleitet und auch sonst niemandem die negativen Äusserungen gegenüber der HR-Mitarbeiterin kommuniziert. Die Vorinstanz lasse zu Unrecht unberücksichtigt, dass der Beschwerdeführer, noch bevor die fristlose Kündigung ausgesprochen worden sei, erklärt habe, dass es ihm leid tue, wenn sich die HR-Mitarbeiterin aufgrund seiner E-Mail vom 4. Juli 2023 persönlich angegriffen und verletzt fühle, er in seiner emotionalen Reaktion nicht die Absicht verfolgt habe, die HR-Mitarbeiterin zu kränken, er zur Kenntnis nehme, dass die Art von Kommunikation am Arbeitsplatz nicht angebracht sei und er die HR-Mitarbeiterin um Entschuldigung bitte. Auch unter Berücksichtigung dieser Fakten erscheine die fristlose Kündigung nicht die einzige Möglichkeit einer Intervention des Arbeitgebers zu sein, um die Mitarbeiterin zu schützen. Sodann erweise sich die fristlose Kündigung auch unter Berücksichtigung der Einsicht des Beschwerdeführers nicht als verhältnismässig. Schliesslich falle im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung auch ins Gewicht, dass sich der Beschwerdeführer in einer schwierigen Lebenssituation befinde, welche Anlass für die Kontaktaufnahme mit der HR-Mitarbeiterin gebildet habe.

4. Aktenkundig und unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer am 4. Juli 2023 folgende E-Mail an die HR-Beraterin verfasst hat:

"Sehr geehrte Frau D.____,

es braucht im Verdachtsfall keine Belege, sondern eine Befragung der im Verdacht stehenden Person, welche Firmengespräche aufnimmt und veröffentlicht!

Ich kann es als derjenige der die Anschuldigung erhebt, nicht Tun, -oder sollte es nicht Tun. Hierfür sollte eine "neutrale" Stelle zuständig sein. Die Frage ist, sind Sie fähig, (oder wer ist fähig) diese einfache Tätigkeit richtig auszuführen und wo bekommt man Unterstützung, falls Frau unfähig ist.

Nach nun 22 Tagen stellt sich heraus, dass Frau unfähig ist und auch nicht willens ist, die Täterschaft in dieser Hinsicht zu befragen und die Interessen des Kanton Basel-Land zu wahren. Ob es sich aktuell 22 Tage nach dem ersten eMail an Sie noch etwas bringt, Frau E.____ zu befragen, das steht in den Sternen. Eher macht es den Eindruck, dass Frau E.____ über meine Anschuldigung informiert ist. (nicht durch mich)

Frau D.____, Sie sind total überfordert, Ihre Anmassung, nach eigenem Gutdünken über Personen die Sie nicht kennen zu urteilen, grenzt an vermessenem Grössenwahn. Sie schreiben nach 23 Tagen Untätigkeit von "Mitwirkungspflicht"?! Frau D.____, nicht einmal im tiefsten Tschungel, oder in der Entwicklungshilfe in Indien ist mir solche Inkompetenz begegnet. Das letzte was ich Tun würde ist Ihnen eine Freigabe in dieser Hinsicht zu geben. Frau D.____, Verantwortung kann nicht delegiert werden und das eigene Versagen dadurch auch nicht kaschiert werden. Man muss die richtigen Entscheidungen im richtigen Moment tätigen, dafür sind 22 Tage reichlich lang und erst recht, wenn es die falsche Entscheidung ist.

Frau D.____, In Wahrung meiner Verantwortung als Projektleiter mit weltweiter Erfahrung, rate ich Ihnen an: Buchen Sie einen Mentalkurs zur geistigen Stärkung und klarem Denken, anschliessend steigen Sie in den Flieger, machen eine Weltreise und suchen das Abenteuer. Geniessen Sie die schönen und verschissenen Momente die Sie auf der Erde erleben werden. Sie werden nach Ihrer Rückkehr dankbar sein hier leben zu dürfen und Sie werden den Rechtsstaat und unsere Gesellschaft mit Verantwortung und Einsatz zu schützen suchen -alles das, was Sie jetzt nicht machen.

Ich bitte um Kenntnisnahme und wünsche keine weitere Korrespondenz in dieser Angelegenheit. Die Sache hat sich für mich erledigt. (sehen Sie, in meinem Streben die Sache mit friedlichen Mitteln zu erledigen, habe ich mit Ihnen auch meine Fehlentscheidung getroffen)

Mit freundlichen Grüssen,

A.____
Projektleiter"

4.1 Gemäss § 20 Abs. 1 PersG kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (Abs. 2).

4.2 Die fristlose Kündigung nach § 20 Abs. 1 PersG setzt somit das Vorliegen eines wichtigen Grundes voraus. Aufgrund der unterschiedlichen Rechtsfolgen steht fest, dass ein "wichtiger" Grund im Sinne von § 20 PersG gravierender sein muss, als ein "wesentlicher" Grund nach § 19 PersG, da er zur unmittelbaren Auflösung des Arbeitsverhältnisses führt (vgl. NOAH BIRKHÄUSER, Die Kündigung im öffentlichen Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, Basler Juristische Mitteilungen [BJM] 1/2009, S. 28 ff.). Mit der Formulierung in Abs. 2 wird der Wortlaut von Art. 337 Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) vom 30. März 1911 nahezu wörtlich ins öffentliche Personalrecht übernommen. Auch wenn das kantonale Personalrecht keinen generellen Verweis auf das OR enthält, drängt sich eine Orientierung an der Praxis zu Art. 337 OR aufgrund des beinah übereinstimmenden Wortlauts der beiden Bestimmungen auf (vgl. BIRKHÄUSER, a.a.O., S. 4 ff.; NICOLE SCHULER LEBER, Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft in: Biaggini/Achermann/Mathis/Ott [Hrsg.], Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft, 3. Band, 2007, S. 158). Die wichtigen Gründe nach Art. 337 OR sind jedoch nicht mit jenen des § 20 PersG gleichzusetzen. Im Gegensatz zum privaten Arbeitgeber ist der Kanton auch im Falle einer fristlosen Entlassung an öffentlich-rechtliche Grundsätze gebunden, so dass der Rahmen der wichtigen Gründe im öffentlichen Personalrecht enger erscheint (vgl. zum Ganzen auch Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 9. Mai 2018 [810 17 180] E. 5.2).

4.3 Nach der bundesgerichtlichen Praxis zu Art. 337 OR kann das Vorliegen eines wichtigen Grundes nur bei besonders schweren Verfehlungen des Vertragspartners bejaht werden. Das Bundesgericht verlangt, dass die wichtigen Gründe objektiv dazu geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist. Zusätzlich verlangt das Bundesgericht, dass es tatsächlich zu einer entsprechenden Zerstörung oder Erschütterung des Vertrauens gekommen ist. Die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss als einziger Ausweg erscheinen. Dies muss auch für den Staat als Arbeitgeber gelten, der schon die ordentliche Kündigung aufgrund seiner Bindung an den Grundsatz der Verhältnismässigkeit nur als ultima ratio aussprechen darf (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 3.3; KGE VV vom 26. Oktober 2011 [810 10 469] E. 7; KGE VV vom 9. Mai 2018 [810 17 180] E. 5.3; BIRKHÄUSER, a.a.O., S. 29; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH in: Widmer/Lüchinger/Oser [Hrsg.], Obligationenrecht I, Basler Kommentar, 7. Auflage, Basel 2020, N 1 zu Art. 337 OR).

4.4 Das Personalgesetz des Kantons Basel-Landschaft verzichtet auf eine beispielhafte Aufzählung wichtiger Gründe. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist dann unzumutbar, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber weggefallen ist. Der Wegfall des Vertrauensverhältnisses kann sich etwa durch schwerwiegende Treuepflichtverlet-

zungen des Arbeitnehmers ergeben (KGE VV vom 9. Mai 2018 [810 17 180] E. 5.4). Eine sofortige Vertragsauflösung kann sich auch wegen eines Vorfalls rechtfertigen, in dem keine Vertragsverletzung liegt, sofern damit bei Vertragsbegründung nicht zu rechnen war und dadurch eine untragbare Situation entstanden ist, bei der dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten Kündigungstermin nach den konkreten Umständen objektiv nicht mehr zumutbar erscheint (PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 337 OR).

4.5.1 Bei dem Kriterium "wichtiger Grund" handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Ein unbestimmter Rechtsbegriff liegt vor, wenn der Rechtssatz die Voraussetzungen der Rechtsfolge in besonders offener Weise umschreibt, so dass der Schluss, der Tatbestand sei erfüllt, nach einer wertenden Konkretisierung verlangt. Der Tatbestand ist im Anwendungsfall mit dem zutreffenden Rechtssinn zu füllen (vgl. PIERRE TSCHANNEN/MARKUS MÜLLER/MARKUS KERN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Auflage, Bern 2022, § 26 N 604 f.; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich 2020, N 413). Die Auslegung und Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs gilt als Rechtsfrage, die im Rahmen der Rechtskontrolle vom Kantonsgericht grundsätzlich ohne Beschränkung der richterlichen Kognition zu überprüfen ist (KGE VV vom 13. September 2017 [810 16 386] E. 8.1; KGE VV vom 30. November 2016 [810 16 57] E. 2.2 f.). Dies steht im Gegensatz zur Angemessenheitskontrolle, die vorliegend, wie unter Erwägung 2. ausgeführt, ausgeschlossen ist (vgl. KGE VV vom 9. Mai 2018 [810 17 180] E. 5.5.1).

4.5.2 Nach konstanter Rechtsprechung und Lehre ist bei der Überprüfung der Auslegung und Anwendung von unbestimmten Rechtsbegriffen jedoch Zurückhaltung auszuüben und der Behörde ist dann ein gewisser Beurteilungsspielraum zuzugestehen, wenn diese mit den fachlichen, technischen oder persönlichen Verhältnissen besser vertraut ist und über Fachwissen verfügt. Dasselbe gilt für vorzunehmende politische oder wirtschaftliche Wertungen (TSCHANNEN/MÜLLER/KERN, a.a.O., § 26 N 607). Steht der verfügenden Behörde ein (eigenständiger) Beurteilungsspielraum zu, so hat eine Beschwerdeinstanz – und zwar grundsätzlich unabhängig von ihrer Kognition – nicht ohne Not von der Auffassung der verfügenden Behörde abzuweichen, ausser sie verfügt selber über vergleichbare Kenntnisse. Das Kantonsgericht hat in diesen Fällen so lange nicht einzugreifen, als die Auslegung der Verwaltungsbehörde als vertretbar erscheint (vgl. KGE VV vom 13. September 2017 [810 16 386] E. 8.2; KGE VV vom 30. November 2016 [810 16 57] E. 2.3; KGE VV vom 20. Mai 2015 [810 15 3] E. 2.2; BGE 136 I 229 E. 5.4.1; RENÉ WIEDERKEHR/PAUL RICHLI, Praxis des allgemeinen Verwaltungsrechts, Band I, Bern 2012, N 1430 ff.; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N 419 f.; KGE VV vom 9. Mai 2018 [810 17 180] E. 5.5.2).

5. Der Beschwerdeführer stellt sich auf den Standpunkt, die fristlose Entlassung verletze das Verhältnismässigkeitsprinzip, weil keine besonders schwere Verfehlung vorliege. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit fordert, dass die Verwaltungsmassnahmen zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegendem Ziels geeignet und notwendig sind. Ausserdem muss der angestrebte Zweck in einem vernünftigen Verhältnis zu den Belastungen stehen, die den Privaten auferlegt werden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.3; BGE 133 II 97 E. 2.2; TSCHANNEN/MÜLLER/KERN, a.a.O., § 21 N 452 ff.;

HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N 514 ff.). Als ultima ratio ist die fristlose Entlassung erst dann zulässig, wenn dem Vertragspartner auch nicht mehr zugemutet werden darf, das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung aufzulösen oder bei fester Vertragsdauer deren Ende abzuwarten (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.4; BGE 117 II 560 E. 3b; BIRKHÄUSER, a.a.O., S. 31). Sie setzt eine besonders schwere Verletzung der Arbeitspflicht oder anhaltende Verfehlungen des Gekündigten voraus. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, entscheidet sich nicht allgemein, sondern hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, von der Art und Dauer des Vertragsverhältnisses sowie von der Natur und Schwere der Verfehlungen (vgl. PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., N 4 zu Art. 337 OR mit Hinweisen; zum Ganzen auch KGE VV vom 9. Mai 2018 [810 17 180] E. 5.7.1).

5.1.1 Der strittigen E-Mail vom 4. Juli 2023 ging folgender Sachverhalt voraus: Der Beschwerdeführer wurde per 1. März 2023 unbefristet beim Amt B.____ der Direktion C.____ angestellt. Bereits am 22. März 2023 kontaktierte dieser die zuständige HR-Beraterin aufgrund eines persönlichen Anliegens. Am Folgetag fand ein persönliches Gespräch statt, in welchem der Beschwerdeführer die HR-Beraterin über vermeintliche Stalking-Vorfälle in seinem privaten Umfeld informierte. Daraufhin bedankte sich der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 24. März 2023 für das angenehme und gute Gespräch und hielt fest, dass es sich lediglich um eine präventive Information seinerseits gehandelt habe, sollte "durch die Täterschaft in böser Absicht etwas ins Geschäft gestreut werden". Abschliessend stellte der Beschwerdeführer in Aussicht, sich in zwei oder drei Monaten für eine weitere Unterrichtung nochmals zu melden.

5.1.2 Mit E-Mail vom 11. Juni 2023 kontaktierte der Beschwerdeführer die zuständige HR-Mitarbeiterin erneut und setzte diese darüber in Kenntnis, dass sich seine Annahme in Bezug auf die unrechtmässige Überwachung seiner Person zu bewahrheiten schien und er – entgegen seiner damaligen Annahme – die "Täterschaft" neuerdings im Amt B.____ vermute. Unter dringendem Verdacht habe er die Lernende, welche mit sehr grosser Wahrscheinlichkeit Audioaufnahmen von ihm gemacht und ins Internet auf ein Fake-Konto geladen habe. Die HR-Beraterin stellte dem Beschwerdeführer mit E-Mail vom 14. Juni 2023 eine Klärung der Sache unter Vorname einer Auslegeordnung im Beisein des direkten Vorgesetzten in Aussicht. Hierauf reagierte der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 15. Juni 2023 und forderte eine verbindliche Zusage zum Vorgehen, bevor sein direkter Vorgesetzter informiert werde. Auf das besagte Anliegen erhielt der Beschwerdeführer die umgehende Rückmeldung, dass aufgrund des bestehenden Verdachts gegen eine Mitarbeiterin ein persönliches Gespräch unter Beizug des direkten Vorgesetzten angezeigt sei. Im darauffolgenden Gespräch vom 21. Juni 2023 gab der Beschwerdeführer zu verstehen, dass er überzeugt davon sei, dass die Lernende unerlaubte Audioaufnahmen von ihm gemacht und ins Internet gestellt habe, wobei die entsprechenden Verdächtigungen auf "guter Menschenkenntnis" beruhten. Belege für das vom Beschwerdeführer mehrfach erwähnte, angebliche Fake-Konto auf irgendeinem Internetdienst waren nicht vorhanden. Seitens der HR-Mitarbeiterin wurde gestützt hierauf eine externe Untersuchung vorgeschlagen mit dem Ziel, eine Zweiteinschätzung/"Aussensicht" einzuholen. Auf die hierauf folgende schriftliche Rückfrage des Beschwerdeführers, wer als "Mediator" in Frage komme, wurde ihm noch gleichentags mitgeteilt, dass die Vorkommnisse unabhängig zu untersuchen seien.

5.1.3 Zwischenzeitlich traf die HR-Mitarbeiterin entsprechend ihrer Funktion die notwendigen Abklärungen mit der für den gesamten Kanton Basel-Landschaft tätigen externen Auftragnehmerin (Firma F.____ AG in Z.____). Nach entsprechender fachlicher Einschätzung wurde seitens der HR-Mitarbeiterin am 29. Juni 2023 ein persönliches Gespräch zur Information über das weitere Vorgehen vorgeschlagen. Daraufhin erkundigte sich der Beschwerdeführer nach der beauftragten Person bzw. Firma, wobei ihm diese Informationen mitgeteilt wurden. Im Gespräch vom 3. Juli 2023 wurde der Beschwerdeführer schliesslich über das geplante Vorgehen informiert und es wurde ihm mitgeteilt, dass aufgrund der bestehenden vagen Verdachtsmomente – entgegen der ersten Einschätzung – für eine Untersuchung zu wenig vorliege. Gleichzeitig wurde jedoch im Sinne der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für den Beschwerdeführer eine externe Mitarbeitendenberatung bei der Firma F.____ AG vorgesehen. Zweck dieser Beratung sollten eine Zweiteinschätzung der Situation durch einen externen Dritten sowie Hilfestellungen und Entlastungsmöglichkeiten für den Beschwerdeführer sein. Dieser reagierte darauf wütend, frustriert und aufgebracht. Das Vorgehen wurde dem Beschwerdeführer von der HR-Mitarbeiterin – auf dessen Verlangen – am darauf folgenden Tag noch in schriftlicher Form bestätigt, und es wurde um Einverständniserklärung zur Datenweitergabe für die externe Mitarbeitendenberatung gebeten. Hierauf reagierte der Beschwerdeführer sodann mit der umstrittenen E-Mail vom 4. Juli 2023, wobei die entsprechenden Ausführungen letztendlich zur fristlosen Kündigung führten.

5.2 Der Beschwerdeführer erkennt, dass die E-Mail vom 4. Juli 2023 nicht isoliert betrachtet werden kann, sondern im Kontext mit der Vorgeschichte berücksichtigt werden muss. Wie sich aus den vorstehenden Ausführungen ergibt, hat die HR-Beraterin den Beschwerdeführer stets unterstützt und sein Anliegen ernst genommen. Auch wenn das seitens der zuständigen HR-Beraterin gewählte Vorgehen nicht den Erwartungen des Beschwerdeführers entsprach und der Ausgang dieser Angelegenheit bei ihm eine gewisse Enttäuschung und Unverständnis auslöste, so rechtfertigt sich eine derartig jähe Reaktion im Arbeitsalltag – wie auch im Alltag ganz allgemein – in keiner Weise. Dies gilt umso weniger, als sich in Anbetracht der geschilderten Umstände ein Fehlverhalten auf Seiten der HR-Beraterin nicht im Geringsten erkennen lässt. Obschon für die vom Beschwerdeführer erhobenen Verdächtigungen gegenüber der Lernenden keinerlei Beweise vorhanden waren, wurde dennoch eine externe Beratung zur Beurteilung der Situation in Betracht gezogen, was die Achtsamkeit der zuständigen HR-Beraterin in der entsprechenden Angelegenheit verdeutlicht. Die HR-Beraterin revidierte ihre Meinung aufgrund der Lage (keine Beweise), was nachvollziehbar und nicht zu beanstanden ist. Dass der Beschwerdeführer in der Folge ein derart ungehörliches Verhalten an den Tag legte, ist aus objektiven Gesichtspunkten gänzlich unverständlich. Zudem war dem Beschwerdeführer seit der zweiten E-Mail der HR-Beraterin vom 29. Juni 2023, spätestens aber seit der Besprechung vom 3. Juli 2023, anlässlich welcher der Beschwerdeführer bereits wütend, frustriert und aufgebracht reagiert hatte, bekannt, dass doch keine Untersuchung in Auftrag gegeben wird, der Beschwerdeführer stattdessen aber das Beratungsangebot der F.____ AG in Anspruch nehmen kann bzw. soll. Es ist daher nicht ersichtlich und wird vom Beschwerdeführer auch nicht weiter ausgeführt, inwiefern ihn die E-Mail der HR-Beraterin vom 4. Juli 2023 (besonders) irritiert haben soll. Ferner ist auch nicht ersichtlich, inwiefern der Beschwerdeführer durch den Hinweis auf seine Mitwirkungspflicht in der soeben erwähnten E-Mail unter Druck gesetzt worden sein soll. Einerseits

hat ja der Beschwerdeführer selbst, die Personalabteilung um Hilfe bzw. Unterstützung gebeten, folglich ist es nur logisch, dass die Personalabteilung diesbezüglich auf seine Mitwirkung angewiesen ist bzw. den Beschwerdeführer insoweit eine Mitwirkungspflicht trifft. Andererseits lässt bereits die Formulierung in der E-Mail der HR-Beraterin vom 4. Juli 2023, wonach sie ihn "an dieser Stelle noch einmal auf Ihre Mitwirkungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber hinweisen" möchte, darauf schliessen, dass dies nicht das erste Mal war, mithin dieser Hinweis für den Beschwerdeführer ebenfalls nicht aus heiterem Himmel kam. Angesichts dieser Ausgangslage erscheint die vom Beschwerdeführer suggerierte "Kurzschlussreaktion", die in seiner E-Mail vom 4. Juli 2023 gemündet habe, nicht glaubhaft, sondern als blosser Schutzbehauptung. Dies gilt umso mehr, als sich die betreffende Nachricht über eine ganze A4-Seite erstreckt, und eine Vielzahl von beleidigenden sowie persönlichkeitsverletzenden Elementen enthält.

5.3 In der Einladung vom 6. Juli 2023 betreffend allfällige fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, wer seitens Arbeitgeber alles an der Anhörung vom 7. Juli 2023 teilnehmen werde und dass er die Möglichkeit habe, sich am Gespräch von einer Person seines Vertrauens begleiten zu lassen. Die Aussage des Beschwerdeführers, wonach er alleine zur Anhörung erschien und sich ziemlich überrumpelt und enttäuscht gefühlt habe, ist insofern zu relativieren. Dies gilt umso mehr, als der Beschwerdeführer zu diesem Zeitpunkt bereits einen Anwalt hatte; jedenfalls lässt sich dies aus der E-Mail des Beschwerdeführers vom 21. Juni 2023 schliessen, in welcher er von "meinem Anwalt" spricht. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer im Nachgang zu seiner E-Mail vom 4. Juli 2023 keine Einsicht und Reue gezeigt hat (vgl. Gesprächsnotiz vom 7. Juli 2023 betreffend mögliche fristlose Kündigung). Der Beschwerdeführer bezeichnete seine E-Mail vom 4. Juli 2023 als "deftig", jedoch ausgelöst durch die HR-Beraterin. Im Gespräch hat sich zudem gezeigt, dass er seine Kommunikation aufgrund des "ganzen Bildes" als gerechtfertigt sieht und nicht er, sondern die HR-Beraterin in Mediation müsse. Die vom Beschwerdeführer erwähnte Entschuldigung erfolgte erst, als er sich via seinen Anwalt mit E-Mail vom 11. Juli 2023 zur in Aussicht gestellten fristlosen Kündigung vernehmen liess, und vermag die zuvor manifestierte Uneinsichtigkeit nicht zu relativieren. Bis heute hat sich der Beschwerdeführer nicht persönlich bei der HR-Beraterin entschuldigt, sondern nur über seinen Rechtsvertreter. Überdies rechtfertigt die von ihm angesprochene "schwierige Lebenssituation" noch lange nicht den Inhalt seiner E-Mail vom 4. Juli 2023. Dies gilt umso mehr, als die HR-Beraterin, wie bereits erwähnt, den Beschwerdeführer eben gerade unterstützt und sein Anliegen stets ernst genommen hat. Eine vorgängige Verwarnung kann unterbleiben, wenn aus dem Verhalten und der Einstellung des Arbeitnehmers hervorgeht, dass eine Verwarnung nutzlos ist. Das soeben dargelegte Verhalten des Beschwerdeführers nach dem Versand der E-Mail vom 4. Juli 2023 zeigt auf, dass keine Einsicht des Beschwerdeführers erkennbar und mit keiner Verhaltensänderung beim Beschwerdeführer zu rechnen war, weshalb die mildere Massnahme einer Verwarnung unterbleiben konnte.

5.4 Der Beschwerdeführer war erst seit März dieses Jahres beim Amt B.____ als Projektleiter angestellt, wobei seine Probezeit bis Ende Mai dauerte. Als Projektleiter für Grossprojekte und mit der diesbezüglichen Übernahme der Bauherrschaftsvertretung hatte er eine verantwortungsvolle Führungsfunktion inne, in welcher er regelmässig in Kontakt mit Dritten stand (vgl. Stellenbeschreibung vom 1. März 2022). In seiner leitenden Funktion war der Beschwerdeführer

rer aufgrund seiner weitreichenden Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten an erhöhte Anforderungen gebunden. Vorliegend sind mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung insbesondere die Natur des Arbeitsverhältnisses, die Stellung und Aufgaben des Beschwerdeführers sowie vor allem die sehr kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Es ist nachvollziehbar, dass die Direktion C._____ mit dem Beschwerdeführer aufgrund der erst kurz nach Ablauf der Probezeit ans Licht gekommenen Hinweise auf seine problematische Persönlichkeit die Zusammenarbeit mit ihm nicht länger weiterführen wollte. Die Ansicht der Vorinstanz ist vertretbar, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls unzumutbar erschien. Es besteht kein Zweifel daran, dass diese gravierende Verfehlung des Beschwerdeführers, insbesondere in Verbindung mit den übrigen Vorkommnissen, d.h. das jederzeit korrekte Verhalten der HR-Beraterin gegenüber dem Beschwerdeführer sowie das Verhalten des Beschwerdeführers nach dem Versand der E-Mail vom 4. Juli 2023, sowohl in objektiver als auch in subjektiver Hinsicht geeignet gewesen ist, das Vertrauensverhältnis der Parteien nachhaltig und in schwerwiegender Weise zu zerstören. Das Verhalten des Beschwerdeführers war nicht vertretbar und offensichtlich treuwidrig und es musste nicht weiter toleriert werden. Damit ist ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung gesetzt worden. Wenn die Vorinstanz die Vorkommnisse aufgrund der verantwortungsvollen Tätigkeit des Beschwerdeführers als Projektleiter als grobe Pflicht- respektive Treuepflichtverletzung des Arbeitnehmers wertet, welche geeignet ist, die für das Anstellungsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist, lässt sich diese Beurteilung nicht beanstanden. Nach dem Gesagten erweist sich die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer als verhältnismässig, und die Beschwerde ist demnach unbegründet und abzuweisen.

6. Es bleibt über die Kosten des vorliegenden Verfahrens zu befinden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren und die Beweiskosten und werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Entsprechend dem Ausgang des Verfahrens sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'500.-- dem unterliegenden Beschwerdeführer aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in derselben Höhe zu verrechnen. Ausgangsgemäss ist dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 21 VPO). Die Parteikosten sind wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'500.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe verrechnet.
 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.

Vizepräsident

Gerichtsschreiberin