



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

**vom 27. Juli 2016 (810 15 223)**

---

**Personalrecht**

**Kündigung des Arbeitsvertrags**

Besetzung Präsidentin Franziska Preiswerk-Vögtli, Kantonsrichter Christian  
Haidlauf, Jgnaz Jermann, Beat Walther, Kantonsrichterin Helena Hess,  
Gerichtsschreiberin Stephanie Schlecht

Beteiligte A.\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Andrea Halbeisen,  
Rechtsanwältin

gegen

**Kantonsspital Baselland**, Beschwerdegegner

Betreff Kündigung des Arbeitsvertrages  
(Verfügung des Kantonsspitals Baselland vom 30. Juli 2015)

A. A.\_\_\_\_ war seit dem 14. April 2014 beim Kantonsspital Baselland (Kantonsspital) als Generalistin Dienstleistungszentrum (DLZ) angestellt. Aufgrund einer Reorganisation wurde der Arbeitsvertrag per 1. Mai 2015 dahingehend abgeändert, als A.\_\_\_\_ neu als Fachspezialistin HR Dienstleistungszentrum eingesetzt wurde.

B. Mit Schreiben vom 16. April 2015 wurde A.\_\_\_\_ gemäss § 14 der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 19. Dezember 2000 verwarnet. Zur Begründung wurde ausgeführt, die Organisation und Umsetzung der Hotline Einsatzplanung sei nicht erwartungsgemäss erfolgt. A.\_\_\_\_ habe die Einsatzplanung stark nach den persönlichen Befindlichkeiten und weniger nach den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen sowie den betrieblichen Notwendigkeiten gerichtet. Sie habe sich auch in anderen Belangen gegenüber dem Team unkollegial verhalten. Durch ihre negativen Äusserungen resp. ihr negatives Verhalten sei das Arbeitsklima entsprechend beeinflusst worden. Bemühungen des Arbeitgebers, ein gutes Arbeitsklima zu fördern, seien von A.\_\_\_\_ kategorisch untergraben worden. Schliesslich habe sich ihr Fachwissen in Bezug auf Systeme und Abläufe als mangelhaft erwiesen.

In der Folge fanden am 30. April 2015, am 26. Mai 2015 sowie am 7. Juli 2015 Standort-Gespräche statt, anlässlich welcher sowohl bezüglich des Verhaltens von A.\_\_\_\_ als auch bezüglich ihrer Leistungen eine positive Entwicklung festgestellt wurde.

C. Am 20. Juli 2015 erfolgte die Kündigungsanzeige des Kantonsspitals mit der Begründung, es hätten sich (seit der letzten Standortbestimmung) drei weitere Vorfälle ereignet, bei welchen A.\_\_\_\_ gegen die Vorgaben der Verwarnung vom 16. April 2015 verstossen habe. Gleichzeitig wurde ihr Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt und A.\_\_\_\_, nachfolgend vertreten durch Andrea Halbeisen, Rechtsanwältin in Basel, nahm diese mit Schreiben vom 28. Juli 2015 wahr.

D. Mit Verfügung vom 30. Juli 2015 kündigte das Kantonsspital gestützt auf § 19 Abs. 3 lit. c des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997 das Arbeitsverhältnis mit A.\_\_\_\_ per 31. Oktober 2015.

E. Gegen die Kündigungsverfügung vom 30. Juli 2015 erhob A.\_\_\_\_ mit Eingabe vom 7. August 2015 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), mit den Rechtsbegehren: 1. Die Kündigung vom 30. Juli 2015 sei aufzuheben, 2. Eventualiter sei festzustellen, dass die Kündigung vom 30. Juli 2015 unrechtmässig sei und es sei der Beschwerdeführerin eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten, 3. Subeventualiter sei der Beschwerdeführerin zusätzlich zum Lohn bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den nächstmöglichen Kündigungstermin eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zuzusprechen, 4. Unter o/e-Kostenfolge zu Lasten des Beschwerdegegners. Die Beschwerdebegründung erfolgte mit Eingabe vom 8. Oktober 2015.

F. Innert erstreckter Frist liess sich der Beschwerdegegner vernehmen und schloss auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde, unter o/e-Kostenfolge.

G. Mit Präsidialverfügung vom 22. Dezember 2015 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung im Rahmen einer Urteilsberatung überwiesen. Die Beweisanträge der Beschwerdeführerin auf Einholung eines Gutachtens sowie die Vernehmung zahlreicher Personen als Zeugen wurden abgewiesen.

## Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung**:

1. Gemäss § 25 i.V.m. § 8 Abs. 1 des Spitalgesetzes vom 17. November 2011 sowie i.V.m. § 43 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 können letztinstanzliche Verfügungen und Entscheide der Organe des Kantonsspitals Baselland nach den allgemeinen Bestimmungen über die Verwaltungsrechtspflege beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, angefochten werden. Gemäss § 47 Abs. 1 lit. a VPO ist zur Beschwerde befugt, wer durch die angefochtene Verfügung oder den angefochtenen Entscheid berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung hat. Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin des angefochtenen Entscheides berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Da auch die übrigen formellen Voraussetzungen erfüllt und sowohl die örtliche als auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts gegeben sind, kann auf die vorliegende Beschwerde eingetreten werden.

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 Überprüfung der Angemessenheit ist dem Kantonsgericht im vorliegenden Fall verwehrt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO e contrario).

3.1 Die Beschwerdeführerin rügt zunächst in formeller Hinsicht eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Sie macht geltend, ihre Stellungnahme vom 28. Juli 2015 sei in der angefochtenen Kündigungsverfügung vom 30. Juli 2015 nicht behandelt worden. Der Beschwerdegegner habe sich mit den entsprechenden Ausführungen inhaltlich nicht auseinandergesetzt. Der Beschwerdegegner halte in der Kündigungsverfügung einzig fest, die Stellungnahme erhalten und geprüft zu haben. Weiter habe der Beschwerdegegner gegenüber der Beschwerdeführerin die Kündigung ausgesprochen, ohne ihre Vertreterin an das Kündigungsgespräch vom 30. Juli 2015 einzuladen. Dabei sei ferner zu berücksichtigen, dass dieser Besprechungstermin bereits am Morgen vor Erhalt der Stellungnahme der Beschwerdeführerin festgelegt worden sei, weshalb davon auszugehen sei, dass die Kündigung bereits vor Erhalt der Stellungnahme beschlossen gewesen sei.

3.2 Demgegenüber führt der Beschwerdegegner aus, die Kündigung sei unter Berücksichtigung der Vorbringen der Beschwerdeführerin in der Stellungnahme vom 28. Juli 2015 erfolgt (vgl. Vernehmlassung vom 10. Dezember 2015, S. 3). Der Anspruch auf rechtliches Gehör verlange nicht, dass sich die verfügende Behörde in der endgültigen Entscheidung mit jedem Argument auseinandersetze. Die Kündigungsverfügung sei der Rechtsvertreterin zugestellt worden und für die formelle Eröffnung massgeblich. Die vorgängige mündliche Mitteilung an die Beschwerdeführerin im Rahmen eines persönlichen Gesprächs sei ein Entgegenkommen ihr gegenüber gewesen, da sie nicht erst durch ihre Rechtsvertreterin informiert werden sollen.

3.3 Die formelle Rüge betreffend eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist im Folgenden vor einer allfälligen inhaltlichen Beurteilung zu prüfen. Der Anspruch der Parteien auf rechtli-

ches Gehör gewährleistet dem Einzelnen eine effektive Mitwirkung im Verfahren zum Erlass von Entscheidungen, welche in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreifen (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV] vom 18. April 1999; GEROLD STEINMANN, in: Die Schweizerische Bundesverfassung, St. Galler Kommentar, 3. Auflage, Zürich/St. Gallen 2014, N 42 zu Art. 29). Als Teilgehalte des rechtlichen Gehörs zählen in der Rechtsprechung und Lehre die Ansprüche auf vorgängige Äusserung und Anhörung, der Anspruch auf Berücksichtigung der Vorbringen, der Anspruch auf Teilnahme am Beweisverfahren unter Einschluss des Rechts, Beweisanträge zu stellen, das Recht auf Akteneinsicht und das Recht auf einen begründeten Entscheid (vgl. JÖRG PAUL MÜLLER, Grundrechte in der Schweiz, 4. Auflage, Bern 2008, S. 860 ff.; MICHELE ALBERTINI, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Bern 2000, S. 202 ff.; Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 5. September 2007 [810 06 199] E. 9.1). 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). Gleichsam 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. Der Anspruch auf rechtliches Gehör besteht unbestrittenermassen auch im öffentlichen Personalrecht und ist insbesondere im Vorfeld der Auflösung eines 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.).

3.4 Die Begründung eines Entscheids muss so abgefasst sein, dass die betroffene Person ihn gegebenenfalls sachgerecht anfechten kann. Dies ist nur möglich, wenn sowohl sie als auch die Rechtsmittelinstanz sich über die Tragweite der Entscheidung ein Bild machen können (vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A\_401/2015 vom 7. September 2015 E. 3.1; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Auflage, Zürich 2016, N 1070 ff.). In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sie sich in ihrem Entscheid stützt (BGE 134 I 83 E. 4.1). Es stellt keine Verletzung der Begründungspflicht dar, wenn sich die Entscheidbehörde auf die für den Entscheid wesentlichen Argumente beschränkt (RENÉ RHINOW/HEINRICH KOLLER/CHRISTINA KISS/DANIELA THURNHERR/DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, Basel 2014, N 345; Urteil des Bundesgerichts 5A\_401/2015 vom 7. September 2015 E. 3.1). Eine besonders eingehende Begründung ist notwendig, wenn ein Entscheid schwer in die Rechtsstellung des Betroffenen eingreift, wenn komplexe Rechts- oder Sachfragen zu beurteilen sind oder wenn in einem konkreten Fall von einer konstanten Praxis der Gesetzesanwendung abgewichen wird (RHINOW/KOLLER/KISS/THURNHERR/BRÜHL-MOSER, a.a.O., N 347; KGE VV vom 13. Februar 2013 [810 12 221] E. 5.1.2).

3.5 Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst auch das Recht, sich in einem Verfahren vertreten zu lassen (BGE 132 V 443 E. 3.3; BGE 119 Ia 260 E. 6a; BVGE 2011/39 E. 4.1; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N 1037). Dieses Recht wird zudem im Verwaltungsverfahren in § 12 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft (VwVG BL) vom 13. Juni 1988 konkretisiert und soll der Partei ermöglichen, ihren Standpunkt im Verfahren wirksam und fundiert zur Geltung zu bringen, was wesentlich zur Waffengleichheit zwischen dem Einzelnen und den Behörden und damit zu einem fairen Verfahren beiträgt (vgl. ALBERTINI, a.a.O., S. 279; ALFRED KÖLZ/JÜRGEN BOSSHART/MARTIN RÖHL, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. Auflage, Zürich 1999, N 56 zu § 8). Wurde ein Vertreter bezeichnet, muss die Behörde, solange die Partei die entsprechende Vollmacht nicht widerruft, alle für die Partei bestimmten Mitteilungen an deren Vertreter vornehmen (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts C-987/2012 vom 19. September 2013 E. 3.3, KGE VV vom 18. Juni 2014 [810 13 350] E. 2.4).

3.6 Im angefochtenen Entscheid verweist der Beschwerdegegner zur Begründung der Kündigung auf die Kündigungsanzeige vom 20. Juli 2015 und führt aus, dass er sich – wie bereits in jenem Schreiben erwähnt – gezwungen sehe, das Anstellungsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und dem Beschwerdegegner aufzulösen. Die Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 28. Juli 2015 sei geprüft worden, dennoch würde am Entscheid festgehalten, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Der Beschwerdegegner sei überzeugt, die Beschwerdeführerin würde sich nicht längerfristig an die Vorgaben in der Verwarnung halten können. Gestützt auf die Fürsorgepflicht, welche ihm auch gegenüber den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zukomme, seien die negative und destruktive Grundeinstellung sowie die unterschwellig und respektlosen Äusserungen der Beschwerdeführerin, welche die Zusammenarbeit erschweren oder gar behindern würden, nicht weiter tragbar.

3.7 Aus den Akten geht hervor, dass die drei folgenden Vorkommnisse für die Kündigungsanzeige vom 20. Juli 2015 massgeblich gewesen sind.

3.7.1 Am 13. Juli 2015 habe sich die Beschwerdeführerin gegenüber einer Arbeitskollegin in einer Sitzung ohne offensichtlichen Grund im Ton vergriffen, die Stimme erhoben, diese als "Schätzchen" bezeichnet und ihr vorgeworfen, sie ständig anzugreifen. Nachdem die Arbeitskollegin im Anschluss den Vorfall habe besprechen wollen, habe die Beschwerdeführerin verlauten lassen, die Arbeitskollegin gehe ihr schon lange auf die Nerven.

3.7.2 Am 15. Juli 2015 habe dieselbe Arbeitskollegin die Beschwerdeführerin über ihre Ferienabwesenheit informiert. Die Beschwerdeführerin habe daraufhin erklärt, dass sich die Arbeitskollegin selbst um eine Ferienablösung kümmern müsse, obwohl die Einsatzplanung der Hotline dem Aufgabenbereich der Beschwerdeführerin zugewiesen sei. Nach diesem Gespräch habe die Arbeitskollegin eine E-Mail an den Vorgesetzten mit der Beschwerdeführerin im "Cc" verfasst und den Vorfall geschildert. Als Reaktion darauf habe die Beschwerdeführerin wiederum den Arbeitsplatz der Arbeitskollegin aufgesucht und ihr in lautem und aggressivem Ton vorgeworfen, sie in die "Pfanne hauen zu wollen".

3.7.3 Am 16. Juli 2015 habe sich die Beschwerdeführerin in das Büro eines Arbeitskollegen begeben und ihm verkündet, dass es im Kantonsspital Baselland gute Augen- und Ohrenärzte gebe. Dies sei ein Hinweis auf die Lautstärke des Arbeitskollegen am Telefon sowie auf seine Sehschwäche gewesen.

3.8 Die Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 28. Juli 2015 erfolgte unter Anzeige des Vertretungsverhältnisses durch Andrea Halbeisen, Rechtsanwältin, und wurde gleichentags per E-Mail an die direkten Vorgesetzten übermittelt sowie als eingeschriebene Sendung der Post übergeben. Die Beschwerdeführerin führt darin zunächst aus, dass sie und die Arbeitskollegin sich schon von früher kennen würden und sie mehr als bloss Kolleginnen gewesen seien. Vor ein paar Monaten habe sich die Arbeitskollegin von der Beschwerdeführerin distanziert, sich ihr gegenüber abschätzig geäussert und sie regelmässig verbal angegriffen. Die Beschwerdeführerin habe sich am 13. Juli 2015 von der Arbeitskollegin angegriffen und blossgestellt gefühlt. Es treffe zu, dass sie sie "Schätzchen" genannt habe, demgegenüber habe sie sich nicht dahingehend geäussert, dass ihr die Arbeitskollegin auf die Nerven gehe und sie sei es auch gewesen, die anschliessend das Gespräch gesucht habe und nicht umgekehrt. In Bezug auf den Vorfall vom 15. Juli 2015 macht die Beschwerdeführerin geltend, es habe sich um ein Missverständnis gehandelt, da die Arbeitskollegin ihr zwei E-Mails habe zukommen lassen. In der einen sei es um einen Freitagnachmittag gegangen, wobei die Mitarbeitenden in solchen Fällen gehalten seien, selber einen Ersatz zu suchen. Bei dem entsprechenden Hinweis der Beschwerdeführerin sei es zu einer – von der Arbeitskollegin ausgehenden – aggressiven Diskussion gekommen. Die andere E-Mail betreffend Umdisponierung der Ferienabwesenheit habe sie erst nach dem Streitgespräch mit der Arbeitskollegin entdeckt. Da die betreffende Mitarbeiterin sich unmittelbar an den Vorgesetzten gewandt habe, sei es ihr verwehrt gewesen, darauf zu reagieren. Hinsichtlich des Vorkommnisses mit dem Arbeitskollegen am 16. Juli 2015 bringt die Beschwerdeführerin vor, sie habe ihm im Affekt empfohlen, einen Ohrenarzt aufzusuchen, nachdem sie ihn (sowie den Vorgesetzten) zuvor mehrfach darauf hingewiesen habe, dass der Arbeitskollege am Telefon zu laut spreche. Nach ständiger Rechtsprechung sei der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht in einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz verpflichtet, zumutbare Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts zu ergreifen, ansonsten eine aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung missbräuchlich sei. Weiter wies die Beschwerdeführerin auf ihre Bemühungen sich zu verbessern hin. Mitunter sei sie über einen mehrmonatigen Zeitraum in einer psychotherapeutischen Behandlung gewesen, da sich ihre ADHS-Erkrankung auf die berufliche Situation ausgewirkt habe. ADHS im Erwachsenenalter weise sich unter anderem dadurch aus, dass die betroffenen Personen emotional teilweise überreagieren würden und Kommunikation sowie soziale Kontakte oft schwierig seien. Es sei der Beschwerdeführerin bewusst, dass sie aufgrund ihrer Krankheit teilweise impulsiv gehandelt habe. Aufgrund der ADHS-Erkrankung würden vorliegend das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetzes, BehiG) vom 13. Dezember 2002 sowie die entsprechende Verordnung zur Anwendung gelangen. Abschliessend teilte die Beschwerdeführerin mit, dass sie und ihre Vertreterin den zuständigen Personen des Kantonsspitals für weitere Auskünfte zur Verfügung stehen würden, wobei sie explizit erwähnte, die Arbeitgeberin bis Ende der Woche (bis am 31. Juli 2015) anzurufen.

3.9 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 die Betroffene zu den Vorkommnissen und der ins Auge gefassten Sanktion vorbringt. Vorliegend hat der Beschwerdegegner bereits in der Kündigungsanzeige ausgeführt, er "sehe sich gezwungen, das Arbeitsverhältnis [...] aufzulösen". Schon allein diese Formulierung indiziert eine gewisse Entschlossenheit über den Entscheid zu kündigen. Zumindest weckt eine solche Formulierung Zweifel an der erforderlichen Entscheidoffenheit des Beschwerdegegners. In der Kündigungsverfügung wird erläutert, dass trotz der Stellungnahme am "Entscheid festgehalten" werde. Auch diese Formulierung lässt darauf schliessen, dass der Entscheid schon gefasst war. Hinzu kommt, dass der Besprechungstermin vom 30. Juli 2015, an welchem der Beschwerdeführerin gekündigt wurde, bereits am Morgen des 29. Juli 2015 angesetzt worden war. Mit anderen Worten wurde das Kündigungsgespräch schon vor dem (postalischen) Erhalt der Stellungnahme resp. vor Ablauf der Frist vereinbart, was darauf schliessen lässt, dass der Beschwerdegegner seinen Entscheid im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs bereits gefasst hatte. Der Beschwerdegegner bestreitet diesen Umstand nicht. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass der grundsätzliche Entscheid des Beschwerdegegners, der Beschwerdeführerin zu kündigen, im Zeitpunkt der Kündigungsanzeige vom 20. Juli 2015, feststand. Somit hat zufolge der fehlenden Entscheidoffenheit des Beschwerdegegners in Bezug auf die Kündigung keine tatsächliche vorgängige Anhörung der Beschwerdeführerin stattgefunden und ihr Anspruch auf rechtliches Gehör wurde dadurch verletzt.

3.10 Aus den unbestrittenen Darlegungen der Parteien erhellt, dass die Kündigungsverfügung der Beschwerdeführerin ohne Beisein der Vertreterin am 30. Juli 2015 persönlich übergeben wurde. Die angefochtene Verfügung setzt sich mit den Ausführungen der Beschwerdeführerin in der Stellungnahme, insbesondere mit den Erklärungen betreffend die drei Vorfälle sowie die ADHS-Erkrankung, nicht auseinander. Es ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass der Beschwerdegegner im Rahmen der Verwarnung das mangelhafte sowie das künftig erwartete Verhalten der Beschwerdeführerin genau umschrieben hatte. Darüber hinaus wurde in den drei Standortbestimmungen jeweils festgehalten, in welchen Bereichen eine Verbesserung erreicht worden sei bzw. wo weiterhin Entwicklungspotenzial bestehe. Diese detaillierten Aufzeichnungen vermögen jedoch die Anforderungen an die Begründungsdichte des vorliegenden Entscheids nicht herabzusetzen. Dies insbesondere deshalb, weil im letzten Standortgespräch eine "gute Entwicklung" der Beschwerdeführerin festgestellt wurde. Angesichts dieser Beurteilung kann davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdeführerin ihr Verhalten in angemessener Weise angepasst hat. Dem Beschwerdegegner kann daher nicht gefolgt werden, wenn er in der Kündigungsverfügung in pauschaler Weise ausführt, es könne nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Beschwerdeführerin nicht längerfristig an die Vorgaben in der Verwarnung halten werde. Vielmehr hätte er vor diesem Hintergrund ausführen müssen, weshalb trotz der mehrheitlich positiven Standortbestimmungen keine längerfristige Verbesserung im Verhalten bzw. in der Leistung der Beschwerdeführerin zu erwarten sei. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Beschwerdeführerin die drei Vorkommnisse zwar nicht grundsätzlich bestreitet, sich diese nach ihren Ausführungen in der Stellungnahme aber doch etwas anders

darstellen. Gerade weil sie für die Entscheidungsfindung über die Kündigung ausschlaggebend waren, hätte aufgezeigt werden müssen, weshalb die von der Beschwerdeführerin gelieferte Erklärung dazu an der Entscheidung betreffend Kündigung nichts ändert. Ferner hätte der Beschwerdegegner auch auf das Vorbringen der Beschwerdeführerin, wonach ihre Verhaltensfehler teilweise auf die ADHS-Erkrankung zurückzuführen seien, eingehen müssen. Indem der Beschwerdegegner inhaltlich nicht an die Stellungnahme anknüpft, hat er es versäumt, im angefochtenen Entscheid seine massgeblichen Überlegungen zu nennen, von denen er sich leiten liess und auf die er sich in seinem Entscheid stützte. Er ist damit seiner Begründungspflicht nur in ungenügender Weise nachgekommen und hat den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör verletzt.

3.11 Im Weiteren wurde die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin unbestrittenermassen nicht zum Gespräch vom 30. Juli 2015 beigezogen. Da der Beschwerdeführerin der Grund des Gesprächs nicht bekannt war und sie nicht mit der Kündigung rechnen musste, weil im Zeitpunkt der Terminvereinbarung die Frist zur Stellungnahme noch nicht abgelaufen war, bestand für sie kein Anlass, ihre Anwältin zu informieren. Der Beschwerdegegner hatte spätestens am 29. Juli 2015 Kenntnis vom Vertretungsverhältnis, und es ist nicht nachvollziehbar, weshalb er trotz dieser Kenntnis die Anwältin der Beschwerdeführerin nicht zum Gespräch eingeladen hat. Nachdem die Kündigungsabsicht bereits im Zeitpunkt der Kündigungsanzeige gegeben war, hätte die Anwältin zum Gespräch vom 30. Juli 2015 aufgeboten werden müssen. Indem nicht einmal der Versuch unternommen wurde, die Anwältin zum Gespräch einzuladen, wurde das Recht der Beschwerdeführerin, sich im Verfahren vertreten zu lassen, verletzt.

3.12 Zusammenfassend ist demzufolge festzuhalten, dass vorliegend das Recht der Beschwerdeführerin auf vorgängige Äusserung und Anhörung, auf Begründung sowie auf Vertretung verletzt wurde.

4.1 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, STEINMANN, a.a.O., N 59 zu Art. 29). 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; BGE 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 vereinbar 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; BGE 133 I 201 E. 2.2; BGE 132 V 387 E. 5.1).

4.2 Das Kantonsgericht verfügt im vorliegenden Fall nicht über die gleiche Kognition wie der Beschwerdegegner und ist nicht zur Angemessenheitsüberprüfung befugt (vgl. E. 2), weshalb eine Heilung der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör bereits aus diesem Grund ausser Betracht fällt. Bei dieser Sachlage ist auf die weiteren formellen und materiellen Rügen der Beschwerdeführerin nicht weiter einzugehen. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen und die Kündigungsverfügung vom 30. Juli 2015 aufzuheben.

5.1 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. Den Vorinstanzen werden keine Verfahrenskosten auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Demzufolge werden im vorliegenden Verfahren keine Kosten erhoben. Der Beschwerdeführerin ist der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- zurückzuerstatten.

5.2 Nach § 21 Abs. 1 VPO kann der obsiegenden Partei für den Beizug eines Anwalts eine angemessene Parteientschädigung zugesprochen werden. Entsprechend dem Ausgang des vorliegenden Verfahrens ist der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung zulasten des Beschwerdegegners zuzusprechen. Die Rechtsvertreterin verweist in ihrem Begleitschreiben zur Honorarnote darauf, dass ein weiteres Beschwerdeverfahren zwischen denselben Parteien stattgefunden und sich eine klare Zuordnung der Leistungen in die entsprechenden Verfahren als schwierig erwiesen habe. Der in der Honorarnote vom 21. Januar 2016 geltend gemachte Aufwand von 50 Stunden und 35 Minuten à Fr. 280.-- erscheint deutlich überhöht. Aus der detaillierten Auflistung ergibt sich, dass sowohl Leistungen vor Erhebung des kantonsgerichtlichen Beschwerdeverfahrens (am 7. August 2015) als auch Leistungen, welche nicht im Zusammenhang mit dem vorliegenden Verfahren erbracht wurden, geltend gemacht werden (etwa „Tel. an Herrn Imsan, Arbeitslosenkasse; “Rechtsabklärungen und Schlichtungsgesuch“; diverse E-Mails an Swica, Leistungen für aussergerichtliche Bemühungen auf gütliche Einigung etc.). Unter diesen Umständen kann das Zustandekommen des entstandenen Aufwands nicht abschliessend nachvollzogen werden. Dementsprechend ist die Parteientschädigung ermessensweise auf pauschal Fr. 8'000.-- (inkl. Auslagen und 8 % MWSt) zu kürzen und dem Kantonsspital aufzuerlegen. Damit hat das Kantonsspital Baselland der Beschwerdeführerin für das Verfahren vor Kantonsgericht eine reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von insgesamt Fr. 8'000.-- (inkl. Auslagen und 8 % MWSt) auszurichten.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und die Kündigungsverfügung des Kantonsspitals Baselland vom 30. Juli 2015 aufgehoben.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.  
Der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- wird der Beschwerdeführerin zurückerstattet.
  3. Das Kantonsspital Baselland hat der Beschwerdeführerin für das Verfahren vor Kantonsgericht eine reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 8'000.-- (inkl. Auslagen und 8% MWSt) auszurichten.

Präsidentin

Gerichtsschreiberin