



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

vom 17. August 2022 (810 22 31)

Personalrecht

Kündigung während der Probezeit / Verletzung des rechtlichen Gehörs

Besetzung Präsidentin Franziska Preiswerk-Vögtli, Kantonsrichter Stefan Schulthess, Daniel Ivanov, Daniel Noll, Kantonsrichterin Ana Dettwiler, Gerichtsschreiberin Stephanie Schlecht

Beteiligte **Einwohnergemeinde A.____**, Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Christoph Meyer, Advokat

gegen

Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, 4410 Liestal,
Vorinstanz

B.____, Beschwerdegegnerin, vertreten durch Claudia von Wartburg Spirgi, Advokatin

Betreff Kündigung (RRB Nr. 206 vom 1. Februar 2022)

A. B.____ wurde von der Einwohnergemeinde A.____ (Gemeinde) per 1. November 2019 zu 100 % als Fachfrau Steuern angestellt. Während der bis am 31. Januar 2020 dauernden

Probezeit konnten beide Parteien das Arbeitsverhältnis in den ersten zwei Monaten mit einer Frist von einer Woche und danach von einem Monat kündigen.

B. Am 29. Januar 2020 fand das Probezeitgespräch zwischen B.____ und ihrem Vorgesetzten statt. B.____s Arbeitsleistung wurde als gut bewertet. Demgegenüber erachtete der Vorgesetzte die Anforderungen in den Bereichen Fachkompetenz/Selbstkompetenz und Sozialkompetenz als nicht erfüllt, weshalb auch ihre Gesamtbeurteilung als ungenügend bewertet wurde.

C. Am 30. Januar 2020 kündigte die Gemeindeverwaltung A.____ das Arbeitsverhältnis mit B.____ per 29. Februar 2020 und stellte sie mit sofortiger Wirkung von der Arbeit frei. Zur Begründung wurde auf das Probezeitgespräch vom 29. Januar 2020 verwiesen. Eine dagegen von B.____ erhobene Beschwerde wies der Gemeinderat A.____ (Gemeinderat) mit Entscheid vom 6. Mai 2020 ab.

D. Mit Regierungsratsbeschluss (RRB) Nr. 206 vom 1. Februar 2022 hiess der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft (Regierungsrat) die dagegen von B.____ erhobene Beschwerde aufgrund einer Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör gut.

E. Dagegen erhob die Gemeinde, vertreten durch Dr. Christoph Meyer, Advokat in Basel, am 10. Februar 2022 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), und stellt das Rechtsbegehren, es sei der angefochtene RRB aufzuheben und festzustellen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von B.____ rechtmässig erfolgt sei. Eventualiter sei der RRB aufzuheben und die Sache zur Neubeurteilung an den Regierungsrat zurückzuweisen, alles unter o/e-Kostenfolge. In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantragt die Beschwerdeführerin die Erteilung der aufschiebenden Wirkung. Die Beschwerdebegründung datiert vom 13. April 2022.

F. In der Vernehmlassung vom 17. Juni 2022 beantragt die Vorinstanz, die Beschwerde sei unter o/e-Kostenfolge abzuweisen.

G. Die Beschwerdegegnerin, vertreten durch Claudia von Wartburg Spirgi, Advokatin in Binningen, beantragt mit Vernehmlassung vom 20. Juni 2022, es sei die Beschwerde kostenfällig abzuweisen. In verfahrensrechtlicher Hinsicht stellt sie das Begehren, den Antrag der Beschwerdeführerin auf Erteilung der aufschiebenden Wirkung abzuweisen.

H. Mit Verfügung vom 8. Juli 2022 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung überwiesen.

I. Am 27. Juli 2022 reichte die Rechtsvertreterin der Beschwerdegegnerin ihre Honorarnote ein.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

1.1 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 vorliegen, ist die Zuständigkeit des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde gegeben.

1.2 Nach § 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 der Änderung oder Aufhebung hat. Das Gemeinwesen ist gestützt auf diese Bestimmung zur Beschwerde legitimiert, wenn es gleich oder ähnlich wie ein Privater betroffen oder aber in schutzwürdigen eigenen hoheitlichen Interessen berührt ist (vgl. Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 1. November 2017 [810 17 82] E. 1.4; KGE VV vom 25. Januar 2017 [810 16 134] E. 1.2; KGE VV vom 20. Oktober 2010 [810 09 509] E. 3.2). Bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten im Bereich des öffentlichen Dienstrechts ist das Gemeinwesen gleich oder ähnlich wie ein privater Arbeitgeber betroffen und hat daher ein besonderes schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung eines Entscheides (vgl. KGE VV vom 16. Januar 2013 [810 12 164/165] E. 2; BGE 134 I 204 E. 2.3). Die Legitimation der Beschwerdeführerin ist demzufolge gegeben und auf die im Übrigen form- und fristgerecht erhobene Beschwerde ist einzutreten.

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

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

4.1 Die Vorinstanz erwog im angefochtenen Entscheid, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einen Tag nach dem Probezeitgespräch erfolgt und daher fraglich sei, inwiefern B.____ sich zu ihrer Rechtsstellung betreffend allfälliger Kündigung habe äussern, erhebliche Beweise beibringen und Einsicht in die Akten nehmen können. Zudem seien im MAG-Formular auf Seite 5 drei persönliche Ziele vereinbart worden, welche bis 31. Dezember 2020 umzusetzen gewesen wären. Diese Ziele würden darauf hindeuten, dass nicht die Kündigung im Vordergrund des Gesprächs gestanden habe, sondern eine Bewährungsfrist bis Ende desselben Jahres. Die Gemeinde habe nicht nachweisen können, dass eine Kündigungsabsicht vor dem Gespräch eröffnet worden sei, und B.____ sei nicht genügend Zeit für eine Stellungnahme eingeräumt worden. Da die Kündigung bereits einen Tag nach dem Gespräch verfügt worden sei, habe B.____ keine Möglichkeit gehabt, den Entscheid über die Kündigung noch positiv zu beeinflussen. Demzufolge sei ihr Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden und ihr sei eine

gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten. Bestehe keine Möglichkeit einer gleichwertigen Arbeitsstelle oder lehne die bzw. der Mitarbeitende die angebotene gleichwertige Arbeitsstelle ab, werde das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Kündigungstermin aufgelöst. Können keine gleichwertige Arbeitsstelle gefunden werden, könne eine Entschädigung in der Höhe von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden.

4.2 Die Beschwerdeführerin stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, dass sie die Beschwerdegegnerin zu Beginn des Probezeitgesprächs darüber aufgeklärt habe, dass drei Möglichkeiten des weiteren Verlaufs des Arbeitsverhältnisses bestehen würden (Festanstellung, Probezeitverlängerung oder Vertragsauflösung) und die Gemeinde eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ernsthaft in Betracht ziehe. In diesem Zusammenhang sei der Arbeitnehmerin der MAG-Bogen ausgehändigt worden, auf welchem die erwähnten drei Möglichkeiten betreffend das weitere Vorgehen aufgeführt seien. Die Beschwerdegegnerin habe während des gesamten Probezeitgesprächs die Möglichkeit gehabt, sich sachlich und rechtlich zur Kritik des Vorgesetzten sowie zur in Erwägung gezogenen Kündigung zu äussern und die bisherigen Erwägungen der Arbeitgeberin zu vervollständigen bzw. zu beeinflussen, bevor eine abschliessende Entscheidung getroffen worden sei. Daran ändere nichts, dass im betreffenden MAG-Bogen auch persönliche Ziele für das Jahr 2020 abgebildet worden seien. Dies zeige nur, dass die Beschwerdeführerin das Gespräch entscheidungsoffen geführt habe und für den Fall, dass sie sich zum Schluss gegen eine Kündigung entschieden hätte, entsprechende Zielsetzungen festgelegt habe. Damit sei das rechtliche Gehör in jeder Hinsicht gewährt worden. Selbst wenn eine Verletzung des rechtlichen Gehörs bejaht werden müsste, habe die Beschwerdegegnerin die Gelegenheit gehabt, sich vor dem Gemeinderat nochmals zu äussern, und damit wäre die Verletzung des rechtlichen Gehörs geheilt. Der Regierungsrat sei auf dieses Vorbringen mit keinem Wort eingegangen und habe dadurch eine Rechtsverletzung begangen. Der Vollständigkeit halber sei anzumerken, dass die Kündigung vom 30. Januar 2020 in der Probezeit ausgesprochen worden sei und eine Kündigung in der Probezeit keinen besonderen Kündigungsgrund voraussetze. Das Fehlen eines Kündigungsgrunds habe die Beschwerdegegnerin auch zu keinem Zeitpunkt geltend gemacht. Die Kündigung sei somit auch vor diesem Hintergrund zulässig gewesen.

4.3 Die Vorinstanz hält der Argumentation der Beschwerdeführerin entgegen, dass die Beschwerdegegnerin insbesondere aufgrund der auf Seite 5 des MAG-Bogens festgehaltenen neuen persönlichen Ziele mit einer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses habe rechnen dürfen. Ansonsten hätte sie explizit darauf hingewiesen werden müssen, dass es sich beim Gespräch um die Gewährung des rechtlichen Gehörs zur beabsichtigten Kündigung handle. Zudem hätte sie über ihr Recht auf Vertretung informiert werden müssen bzw. wäre sie darüber in Kenntnis zu setzen gewesen, dass sie das Recht habe, eine Vertrauensperson zum Gespräch mitzubringen. Dies sei jedoch nicht geschehen, sondern das Gespräch sei als Probezeitgespräch geführt worden. Die von der Beschwerdeführerin angesprochene Äusserungsmöglichkeit während des Probezeitgesprächs könne folglich nicht als Gewährung des rechtlichen Gehörs gewertet werden, weshalb der Anspruch verletzt worden sei. Eine Heilung sei vorliegend aufgrund der schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör ausgeschlossen.

4.4 Die Beschwerdegegnerin bestreitet vehement, dass ihr Vorgesetzter ihr zu Beginn (oder auch während) des Gesprächs in Aussicht gestellt habe, dass das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden könnte. Genauso wenig sei ihr mitgeteilt worden, dass drei Möglichkeiten des weiteren Verlaufs des Arbeitsverhältnisses (Festanstellung, Probezeitverlängerung oder Vertragsauflösung) bestehen würden. Die Gemeinde bleibe jeglichen Beweis schuldig, dass die Möglichkeit einer Kündigung Gesprächsinhalt gewesen sei, weshalb dies eine reine Parteibehauptung bleibe. Gerade derart wichtige Gesprächsinhalte hätten schriftlich protokolliert werden müssen. Dies sei aber unterlassen worden, weil eine Kündigung nie Gesprächsinhalt gewesen sei. Etwas Anderes werde auch aus dem MAG-Bogen in keiner Weise ersichtlich. Vielmehr würden sich auf Seite 5 drei persönliche Ziele finden, welche zur Umsetzung bis Ende Dezember 2020 vereinbart worden seien. Diese Ziele würden darauf hindeuten, dass eine Bewährungsfrist bis Ende Jahr Inhalt des Gesprächs gewesen sei. Einzig in der Schlussfolgerung und dem danach angebrachten Kreuz bei Vertragsauflösung auf Seite 6, welche logischerweise und auch gemäss Wortlaut erst nach dem Gespräch eingefügt worden seien – werde die Auflösung des Vertragsverhältnisses von Seiten der Arbeitgeberin erstmals erwähnt. Diese Seite des MAG-Bogens habe sie jedoch erstmals im Rahmen des Beschwerdeverfahrens vor dem Gemeinderat gesehen und erhalten. Dies belege ihre fehlende Unterschrift auf der entsprechenden Seite. Eine Kündigungsabsicht sei ihr nicht eröffnet worden. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung würde das Besprechen von "personellen Unstimmigkeiten", unter welche auch die Vorhalte ihr gegenüber subsumiert werden könnten, nicht genügen, um den Gehörsanspruch zu wahren, da daraus die Kündigungsabsicht nicht erkennbar sei. Damit verfange das Argument der Beschwerdeführerin, sie (die Beschwerdegegnerin) habe während 75 Minuten Gelegenheit gehabt, Stellung zu nehmen, nicht. Gemäss konstanter bundesgerichtlicher Rechtsprechung müsse einer Arbeitnehmerin bei Kündigungsabsicht seitens der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberin eine angemessene Frist zur Stellungnahme gewährt werden, welche sodann effektiv im Entscheidungsprozess der verfügenden Behörde berücksichtigt werde. Das Bundesgericht erachte diesbezüglich eine Frist von 48 Stunden bzw. "von bloss zwei Tagen" als zu kurz. Es sei der betroffenen Person nämlich zur Gewährleistung eines fairen Verfahrens im Rahmen des rechtlichen Gehörs auch ein gewisses Mass an Bedenk- und Vorbereitungszeit einzuräumen. Daran ändere das von der Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang angeführte Bundesgerichtsurteil (8C_728/2013 vom 13. August 2014), in welchem eine am Tag der Anhörung ausgesprochene Kündigung als zulässig erachtet worden sei, nichts, verkenne sie doch, dass im dortigen Fall der betroffenen Person bereits mit der Einladung zur Anhörung zuvor die Kündigungsabsicht angezeigt worden sei. Eine Heilung des rechtlichen Gehörs sei vorliegend ausgeschlossen, weil eine solche zu einem Resultat führen würde, das bei korrekter Einräumung des rechtlichen Gehörs nicht hätte erreicht werden können bzw. sei der Rechtsnachteil für die Beschwerdegegnerin im vorliegenden Fall geradezu frappant: Wäre ihr das rechtliche Gehör ordnungsgemäss gewährt worden, wäre eine Kündigung während der Probezeit zeitlich nicht mehr möglich gewesen. Überdies sei die Kündigung nicht hinreichend begründet worden.

5.1 Die Garantie des rechtlichen Gehörs hat für das rechtsstaatliche Verfahren eine zentrale Bedeutung (KGE VV vom 10. April 2019 [810 18 187] E. 5.1, KGE VV vom 17. Oktober 2018 [810 18 108] E. 5.1; 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 E.4c). Dies bedeutet, dass seine Missachtung die Aufhebung des angefochtenen Entscheids zur Folge hat, ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst (BGE 126 V 132 f. E. 2b; BGE 122 II 469 E. 4a; KGE VV vom 10. April 2019 [810 18 187] E. 5.1; KGE VV vom 17. Oktober 2018 [810 18 108] E. 5.1; KGE VV 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 der betroffenen Person zu einer Änderung ihres Entscheids gelangen könnte (BGE 126 V 132 E.2b; BGE 125 I 118 E. 3; BGE 124 V 389 E. 1; BGE 124 V 183 E. 4a m.w.H.). 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/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; BGE 135 II 286 E. 5.1; BGE 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 10. April 2019 [810 18 187] E. 5.2; 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 des Arbeitsverhältnisses mit einem öffentlich-rechtlichen Angestellten in all seinen Teilgehalten zu beachten (vgl. KGE VV vom 10. April 2019 [810 18 187] E. 5.2; TOBIAS JAAG, Das öffentliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich – ausgewählte Fragen, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI] 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, ZBI 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 Würdi-

gung, 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 Wie weit das Äusserungsrecht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Interessenlage beurteilen. 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; 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. E. 5.2 hiavor), 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. KGE VV vom 10. April 2019 [810 18 187] E. 5.4; KGE VV vom 17. Oktober 2018 [810 18 108] E. 5.4; Urteil des Bundesgerichts 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.2 mit Hinweis; RUDOLF URSPRUNG/DOROTHEA RIEDI HUNOLD, Schwerpunkte der neueren bundesgerichtlichen Rechtsprechung zum öffentlichen Personalrecht, ZBI 114/2013 S. 306).

6.1 Die Beschwerdeführerin bringt vor, der Beschwerdegegnerin gleich zu Beginn des Probezeitgesprächs eröffnet zu haben, dass drei Möglichkeiten des weiteren Verlaufs des Arbeitsverhältnisses bestehen würden: eine Festanstellung, eine Probezeitverlängerung oder eine Vertragsauflösung. Dabei sei ihr auch mitgeteilt worden, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ernsthaft in Betracht gezogen werde. Sie stützt sich hierzu auf den der Beschwerdegegnerin anlässlich des Probezeitgesprächs ausgehändigten MAG-Bogen. Damit habe die Beschwerdegegnerin gewusst, dass ihr eine Kündigung drohen könnte. Vor diesem Hintergrund sei das Probezeitgespräch geführt worden und die Beschwerdegegnerin habe hinreichend Gelegenheit gehabt, dazu Stellung zu nehmen.

6.2 Im MAG-Bogen wurden zunächst die Kompetenzen der Beschwerdegegnerin, das Verhalten sowie ihre Arbeitsleistung bewertet (vgl. Seiten 1 bis 3 des MAG-Bogens). Danach konnte die Beschwerdegegnerin ihr Feedback zum Arbeitsverhältnis geben (Seite 4 des MAG-Bogens) und auf Seite 5 des MAG-Bogens wurden unter dem Titel "neue persönliche Ziele" drei von der Beschwerdegegnerin bis zum 31. Dezember 2020 zu erfüllende Ziele definiert. In den

"abschliessenden Bemerkungen" auf Seite 6 des MAG-Bogens hielt der Vorgesetzte als Schlussfolgerung fest, dass er im Rahmen des Gesprächs keine Anzeichen habe erkennen können, dass mittel- bis längerfristig eine auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit möglich sein werde. Aufgrund zu grosser Unstimmigkeiten zwischen dem Vorgesetzten und der Mitarbeitenden werde das Arbeitsverhältnis von Seiten der Arbeitgeberin aufgelöst. Ferner sind auf Seite 6 unter dem Titel "Probezeitgespräche - Beurteilung durch die/den Vorgesetzten" die Optionen der Festanstellung, Probezeitverlängerung und Vertragsauflösung aufgelistet, jeweils versehen mit Kästchen zum Ankreuzen "ja" oder "nein". Im vorliegenden Fall wurde bei der Festanstellung das Kästchen "nein" und bei der Vertragsauflösung das Kästchen "ja" angekreuzt. Schliesslich folgen auf dieser Seite unter dem Titel "Bestätigung, dass das Probezeitgespräch stattgefunden hat" die Unterschriften der beteiligten Personen, wobei vorliegend die Unterschrift der Beschwerdegegnerin fehlt. Die Kündigungsabsicht der Arbeitgeberin wurde erstmals auf Seite 6 des MAG-Bogens schriftlich festgehalten. Aufgrund der fehlenden Unterschrift der Beschwerdegegnerin auf dieser Seite sowie des Umstands, dass eine Kündigungsabsicht an keiner anderen Stelle im ganzen MAG-Formular vermerkt wurde, kann somit nicht davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdegegnerin (rechtsgenügend) über die drohende Kündigung informiert wurde. Die Beschwerdeführerin macht auch nicht geltend, die Beschwerdegegnerin im Vorfeld des Probezeitgesprächs darüber informiert zu haben. Vielmehr führt sie in diesem Zusammenhang an, dass die abschliessende Entscheidung des Vorgesetzten betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erst nach dem Probezeitgespräch gefasst worden sei, und damit bleibt unklar, inwieweit der Vorgesetzte die Beschwerdegegnerin über die Optionen gemäss Seite 6 und insbesondere seine Kündigungsabsicht orientiert hatte. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die Seite 6 durch den Vorgesetzten im Anschluss an das Gespräch und unter Abwesenheit der Beschwerdegegnerin ausgefüllt wurde, und es bestehen erhebliche Zweifel darüber, ob die mögliche Vertragsauflösung Gesprächsinhalt des Probezeitgesprächs war (vgl. Vernehmlassung der Beschwerdeführerin vom 18. September 2020, Ziffer 15). Das Vorbringen der Beschwerdeführerin, wonach der Vorgesetzte im MAG-Formular schon zu Beginn des Probezeitgesprächs das Kästchen "nein" bei der Variante Festanstellung angekreuzt haben soll, erscheint wenig plausibel und ist unbehelflich. Hätte der Vorgesetzte die Beschwerdegegnerin tatsächlich darüber aufgeklärt, wäre er gehalten gewesen, dies im MAG-Bogen festzuhalten, was er jedoch nicht getan hat. Es lässt sich auch kein anderweitiger Hinweis in den Akten finden, welcher einen entsprechenden Rückschluss zulassen würde. Die Argumentation der Beschwerdeführerin überzeugt deshalb nicht. Demgegenüber erscheint der Einwand der Beschwerdegegnerin, sie habe die Seite 6 des MAG-Formulars nicht erhalten, als naheliegend. Selbst wenn ihr die Seite 6 des MAG-Bogens anlässlich des Probezeitgesprächs ausgehändigt worden wäre, würde sich daraus lediglich ergeben, dass sie über die drei Optionen (Festanstellung, Probezeitverlängerung oder Vertragsauflösung) orientiert wurde, es könnte aber dennoch nicht der Schluss gezogen werden, dass der Vorgesetzte die Beschwerdegegnerin über seine Kündigungsabsicht aufklärte.

6.3 Nach dem Gesagten kann festgehalten werden, dass der MAG-Bogen ein widersprüchliches Bild zeigt und die Beschwerdeführerin daraus nichts für sich abzuleiten vermag. Einerseits soll das Vertragsverhältnis im Anschluss an das Probezeitgespräch aufgelöst worden sein, andererseits wurden drei Ziele vereinbart, welche die Beschwerdegegnerin bis zum

31. Dezember 2020 hätte erreichen sollen. Bei dieser Ausgangslage und gestützt auf die vorstehenden Überlegungen ist mit der Vorinstanz davon auszugehen, dass eine Bewährungsfrist bis Ende des Jahres 2020 Gesprächsinhalt des Probezeitgesprächs gewesen ist und die Kündigungsabsicht nicht (vorgängig) eröffnet wurde. Damit kann das Kantonsgericht den Ausführungen der Beschwerdeführerin, die Beschwerdegegnerin habe gewusst, dass ihre Kündigung in Betracht gezogen werde, nicht folgen. Dem MAG-Formular können keine (rechtsgenüglichen) entsprechenden Hinweise entnommen werden und aufgrund der dargelegten Widersprüche musste die Beschwerdegegnerin nicht damit rechnen, dass erwogen werde, ihr zu kündigen. Damit wurde ihr die Möglichkeit verwehrt, sich zur beabsichtigten Kündigung zu äussern. Daran ändert auch nichts, dass die Kritik der Beschwerdeführerin in Bezug auf das soziale Verhalten der Beschwerdegegnerin unbestrittenermassen Inhalt des Probezeitgesprächs darstellte. Die Beschwerdeführerin vermag dennoch, insbesondere mit Blick auf die geschilderten Widersprüche, nicht darzutun, dass für die Beschwerdegegnerin eine Kündigungsabsicht der Gegenseite bereits ausreichend erkennbar war (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 1C_103/2007 vom 7. Dezember 2007 E. 5.3). Demzufolge musste der Beschwerdegegnerin aufgrund des Probezeitgesprächs und der durch den Vorgesetzten geübten Kritik an ihrem Sozialverhalten nicht klar sein bzw. musste sie nicht damit rechnen, dass eine Kündigung erwogen und ihr im Rahmen dieses Gesprächs die Gelegenheit geboten werde, ihre Kündigung abzuwenden. Das Vorbringen der Beschwerdeführerin, das Probezeitgespräch habe 75 Minuten gedauert und der Beschwerdegegnerin sei damit ausreichend Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt worden, verfängt nach dem Gesagten nicht. Selbst wenn die Beschwerdegegnerin über die geplante Kündigung im Bild gewesen wäre, hätte ihr die Beschwerdeführerin im vorliegenden Fall nicht genügend Zeit für eine Stellungnahme vor Erlass der Kündigung gewährt, und zwar auch angesichts der engen zeitlichen Verhältnisse für das Beurteilungsgespräch und der allenfalls folgenden Kündigung in einem Probearbeitsverhältnis (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 3.5). Mit der Beschwerdegegnerin ist festzuhalten, dass der betroffenen Person nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung bei einer Kündigungsabsicht seitens der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberin eine angemessene Frist zur Stellungnahme gewährt werden muss, welche sodann effektiv im Entscheidungsprozess der verfügenden Behörde zu berücksichtigen ist, was vorliegend nicht der Fall war.

6.4 Die Beschwerdeführerin weist zwar zutreffend darauf hin, dass im öffentlichen Dienstrecht auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen können. Dabei muss der betroffenen Person jedoch klar sein, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hat (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_103/2007 vom 7. Dezember 2007 E. 5.3). Sie muss nicht bloss die ihr zur Last gelegten Tatsachen kennen, sondern darüber hinaus auch wissen, dass gegen sie eine Verfügung mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (vgl. KGE VV vom 10. April 2019 [810 18 187] E. 5.4). Wie vorstehend ausgeführt, musste und konnte die Beschwerdegegnerin nicht wissen, dass gegen sie eine Kündigungsverfügung in Erwägung gezogen wird. Bereits aus diesem Grund können allfällige relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung vorliegend dem verfassungsmässigen Gehörsanspruch nicht genügen. Der Umstand, dass sich das Arbeitsverhältnis noch in der Probezeit befand, schlägt sich nach der kantonsgerichtlichen Praxis schliesslich nur darin nieder, dass an die Kündigungsgründe – nicht aber an das formelle

Vorgehen – geringere Anforderungen zu stellen sind (vgl. KGE VV vom 10. April 2019 [810 18 187] E. 5.5; KGE VV vom 17. Oktober 2018 [810 18 108] E. 6.3). Aufgrund der fehlenden Unterrichtung über die beabsichtigte Kündigung hatte die Beschwerdegegnerin somit nicht die Gelegenheit erhalten, sich dazu zu äussern und ihr Anspruch auf rechtliches Gehör wurde in schwerwiegender Art und Weise verletzt. Vor diesem Hintergrund ist nicht ersichtlich, inwiefern eine Befragung des Vorgesetzten der Beschwerdegegnerin hätte gewinnbringend sein können. Es sind keine zusätzlichen Erkenntnisse durch eine Befragung des Vorgesetzten zu erwarten, zumal die im MAG-Bogen festgehaltenen Ausführungen unbestritten sind. Der Beweiswert der darüberhinausgehenden mündlichen Äusserungen wäre insbesondere mit Blick auf die Beziehungsnähe des Vorgesetzten zur Beschwerdeführerin und aufgrund seines Eigeninteresses am Ausgang des Verfahrens vermindert. Der Beweisantrag der Beschwerdeführerin auf Befragung des Vorgesetzten ist deshalb abzuweisen.

7.1 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). 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 zu vereinbaren wären (vgl. KGE VV vom 10. April 2019 [810 18 187] E. 9.2; KGE VV vom 18. Juni 2014 [810 13 350] E. 4.1; KGE VV vom 11. Januar 2012 [810 11 122] E. 3 ff. und KGE VV 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).

7.2 Wie soeben ausgeführt, soll die Heilung eines Mangels die Ausnahme bleiben, sie darf keinen Rechtsnachteil für die betroffene Person bedeuten und nicht zu einem Resultat führen, welches bei korrektem Vorgehen nicht hätte erreicht werden können. Vorliegend fand das Probezeitgespräch am 29. Januar 2020, d.h. zwei Tage vor Ablauf der Probezeit, statt. Gemäss § 53 der Verordnung zum Personal- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde A.____ (Verordnung zum Personalreglement) vom 24. November 2010 ist das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch auf Wunsch einer Gesprächspartnerin oder eines Gesprächspartners in Anwesenheit der oder des nächsthöheren Vorgesetzten zu besprechen, wenn sich die Gesprächspartnerinnen und -partner – wie vorliegend – über die Beurteilung und/oder die zu vereinbarenden Ziele nicht einigen können. Innert welcher Frist ein solches Gespräch mit der übergeordneten Person stattzufinden hat, bestimmt die Verordnung zum Personalreglement nicht. Gemäss § 4 des Personal- und Besoldungsreglements der Einwohnergemeinde A.____ (Personalreglement) vom 26. Mai 1999 gelten die Bestimmungen des Kantons sinngemäss, soweit das Reglement und der jeweilige Arbeitsvertrag keine Bestimmungen enthalten. Im kantonalen Recht findet sich eine entsprechende Bestimmung: Nach § 11 Abs. 1 der Verordnung

zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 19. Dezember 2000 kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb von 10 Arbeitstagen ein Zweitgespräch mit der nächsthöhergestellten Person verlangen, sofern sie oder er mit der Beurteilung des Vorgesetzten im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs nicht einverstanden ist. Da im vorliegenden Fall davon auszugehen ist (vgl. E. 6.4 hiervor), dass die Beschwerdegegnerin nicht über die vorgesehene Kündigung unterrichtet wurde, und das Probezeitgespräch erst am 29. Januar 2020 stattgefunden hat, wurde ihr die Möglichkeit genommen, sich im Rahmen eines Gesprächs mit dem Abteilungsleiter Personal zu äussern, und eine Kündigung innerhalb der Probezeit wäre aus zeitlichen Gründen nicht mehr möglich gewesen. Mit anderen Worten hätte die Kündigung bei korrektem Vorgehen der Beschwerdeführerin nicht mehr während der Probezeit ausgesprochen werden können. Damit fällt eine Heilung der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör schon aus diesem Grund ausser Betracht. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde. Bei dieser Sachlage ist auf die weiteren formellen und materiellen Rügen der Beschwerdeführerin nicht näher einzugehen. Mit dem Entscheid in der Sache wird das von der Beschwerdeführerin gestellte Gesuch um aufschiebende Wirkung gegenstandslos.

8.1 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. 1'500.-- sind der Beschwerdeführerin aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'500.-- zu verrechnen.

8.2 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 der obsiegenden Beschwerdegegnerin macht in ihrer Honorarnote vom 27. Juli 2022 einen Aufwand von 10.75 Stunden à Fr. 250.-- sowie Auslagen in der Höhe von Fr. 202.60 geltend, was nicht zu beanstanden ist. Demzufolge hat die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'112.75 (inkl. Auslagen und 7.7 % MWST) auszurichten. Im Übrigen sind die Parteikosten 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 der Beschwerdeführerin auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'500.-- verrechnet.
 3. Die Beschwerdeführerin hat der Beschwerdegegnerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'112.75 (inkl. Auslagen und 7.7 % MWST) zu bezahlen. Im Übrigen werden die Parteikosten wettgeschlagen.

Präsidentin

Gerichtsschreiberin