



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

vom 6. November 2019 (810 19 92)

Personalrecht

Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses / Mängel im Verhalten

Besetzung	Vorsitzender Niklaus Ruckstuhl, Kantonsrichter Markus Clausen, Jgnaz Jermann, Stefan Schulthess, Kantonsrichterin Helena Hess, Gerichtsschreiberin Stephanie Schlecht
-----------	---

Beteiligte	A.____, Beschwerdeführer, vertreten durch Dr. Patrick Somm, Advokat und Notar
------------	---

gegen

Kantonsspital Baselland, Beschwerdegegner

Betreff	Kündigung (Verfügung des Kantonsspitals Baselland vom 22. März 2019)
---------	---

A. A.____ ist diplomierter Radiologieassistent und seit dem 1. Oktober 1992 im Kantonsspital Baselland, Standort Bruderholz (Kantonsspital; bis Ende 2011: Kantonsspital Bruderholz), angestellt (vgl. unbefristeter Dienstvertrag vom 1. August 1992).

B. Am 8. November 2018 fand ein Gespräch zwischen dem Kantonsspital und A.____ statt. Anlässlich dieses Gesprächs überreichte ihm das Kantonsspital ein Schreiben, mit welchem ihm das rechtliche Gehör zur beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewährt wurde. Das Kantonsspital führte zur Begründung aus, dass A.____ im Nachtdienst vom 7. auf den 8. November 2018 vor einem Patienten eine Pflegefachfrau angegriffen und beleidigt und dabei die persönliche Distanzzone verletzt habe, indem er mit den Händen fuchtelnd und den Finger in ihr Gesicht haltend, drohend auf diese zugegangen sei. Trotz der Aufforderung durch die Pflegefachfrau, er solle die nötige Distanz wahren, sei er noch näher auf sie zugegangen und habe unmittelbar vor ihrem Gesicht die Hände verworfen. Ein solches Verhalten sei inakzeptabel. Zudem sei es aufgrund des Verhaltens von A.____ bereits in der Vergangenheit wiederholt zu Beschwerden gekommen und er sei deshalb mehrfach verwarnet worden. Mit diesem jüngsten Vorfall sei das Vertrauensverhältnis für eine weitere Zusammenarbeit zerstört worden und deshalb werde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit ihm in Betracht gezogen.

C. Seit dem 9. November 2018 ist A.____ zu 100% arbeitsunfähig.

D. Mit Schreiben vom 20. November 2018 nahm A.____ Stellung zur beabsichtigten Kündigung. Er schilderte seine Sichtweise der vorerwähnten Geschehnisse und stellte sich zusammenfassend auf den Standpunkt, dass er sich nichts habe zu Schulden kommen lassen.

E. Am 26. Februar 2019 fand ein weiteres Gespräch zwischen dem Kantonsspital und A.____ statt.

F. Mit Verfügung des Kantonsspitals vom 22. März 2019 wurde das Arbeitsverhältnis mit A.____ per 30. Juni 2019 gekündigt.

G. Gegen die Kündigungsverfügung erhob A.____ mit Eingabe vom 4. April 2019 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragt, es sei die Unrechtmässigkeit der Kündigung vom 22. März 2019 festzustellen und ihm eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten; eventualiter sei ihm eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen auszurichten; ferner sei die Gegenseite zu verpflichten, ihm sein vollständiges Personaldossier in Kopie herauszugeben; unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Beschwerdegegners. Er bestreitet, dass sich die Ereignisse in der Nacht vom 7. auf den 8. November 2018 so zugetragen hätten, und macht geltend, dass seine Stellungnahme in der Kündigungsverfügung nicht berücksichtigt worden sei.

H. Am 5. April 2019 zeigte Dr. Patrick Somm, Advokat in Basel, die Vertretung des Beschwerdeführers an. Die Beschwerdebegründung datiert vom 3. Mai 2019 und der Beschwerdeführer beantragt in verfahrensrechtlicher Hinsicht, es sei der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu gewähren und der Beschwerdegegner anzuweisen, die Lohnzahlungen nach dem 30. Juni 2019 weiterhin zu erbringen.

I. Mit Eingabe vom 29. Mai 2019 liess sich der Beschwerdegegner vernehmen und schliesst auf Abweisung der Beschwerde unter o/e-Kostenfolge.

J. Mit Verfügung vom 27. Juni 2019 wurde der Antrag des Beschwerdeführers um Erteilung der aufschiebenden Wirkung abgewiesen und der Fall der Kammer zur Beurteilung überwiesen.

K. Mit Eingabe vom 12. September 2019 reichte der Beschwerdeführer ein Schreiben seines Psychiaters ein. Gleichzeitig stellt er den Antrag, der Beschwerdegegner sei anzuweisen, die ihm (dem Beschwerdeführer) im besagten Nachtdienst zugewiesene Anzahl der Patientinnen und Patienten sowie den jeweilig dazu erteilten Auftrag (z.B. Röntgen etc.) darzulegen.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss § 16 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 wendet das Gericht das Recht von Amtes wegen an. Es prüft insbesondere, ob die Eintretensvoraussetzungen erfüllt sind. Das Gericht hat damit zu prüfen, ob ein zulässiges Beschwerdeobjekt vorliegt, die Vorinstanz zum Erlass des angefochtenen Entscheids zuständig war, die beschwerdeführende Partei zur Beschwerde befugt ist, die geltend gemachten Beschwerdegründe zulässig und die Formalien eingehalten sind. Letztgenannte sind eingehalten, wenn die Beschwerdeschrift fristgemäss eingereicht wurde, die notwendigen Rechtsbegehren mit den Beweismitteln enthält sowie begründet und unterschrieben wurde (vgl. zu den Eintretensvoraussetzungen, die auch Sachentscheidungs- oder Sachurteilsvoraussetzungen genannt werden, RENÉ RHINOW/HEINRICH KOLLER/CHRISTINA KISS/DANIELA THURNHERR/DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, Rz. 1035 ff., Rz. 1136 ff.).

1.2 Gemäss § 43 Abs. 2 VPO i.V.m. § 25 des Spitalgesetzes (Spitalgesetz) vom 17. November 2011 und Ziff. 18.4 Abs. 3 des Gesamtarbeitsvertrags Kantonsspital Baselland/ Psychiatrie Baselland (GAV) vom 1. Juli 2015 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. Die Zuständigkeit des Kantonsgerichts ist demzufolge gegeben.

1.3 Der Beschwerdeführer begehrt in seiner Beschwerde vom 4. April 2019 die Feststellung der Unrechtmässigkeit der Kündigung vom 22. März 2019 und verlangt, dass ihm eine gleichwertige Arbeitsstelle angeboten werde. Nach den allgemeinen Prozessregeln sind Feststellungsbegehren gegenüber Leistungsbegehren grundsätzlich subsidiär. Der Grundsatz bedeutet, dass Feststellungsinteressen, vorbehältlich besonderer Situationen, nur dann massgeblich sein können, wenn Leistungsbegehren ausgeschlossen sind (BGE 137 II 199 E. 6.5, m.w.H.; Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV] vom 15. Februar 2017 [810 16 127] E. 1.3). Der Beschwerdeführer begründet seinen Feststellungsantrag nicht, sondern beschränkt sich auf Ausführungen zur Unrechtmässigkeit der Kündigung. Die Rechtmässigkeit der streitgegenständlichen Kündigung wird im Rahmen der Beurteilung seiner Leistungsbegehren zu behandeln sein und sein Interesse kann mit einem rechtsge-

staltenden Urteil genauso gut gewahrt werden. Vor diesem Hintergrund wäre auf den Feststellungsantrag grundsätzlich nicht einzutreten. Mit Blick darauf, dass es sich vorliegend jedoch um eine Laienbeschwerde handelt, ist davon auszugehen, dass sein entsprechender Antrag als Aufhebung des streitgegenständlichen Entscheids verbunden mit dem Angebot einer gleichwertigen Arbeitsstelle zu verstehen ist. Auf den so verstandenen Antrag ist folglich einzutreten.

1.4 Der Beschwerdeführer ist Adressat des angefochtenen Entscheids und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Demzufolge ist seine Beschwerdelegitimation zu bejahen. Da auch die übrigen formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. VPO erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

2. Bei der Beurteilung der Beschwerde ist die Kognition des Kantonsgerichts gemäss § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO darauf beschränkt, den angefochtenen Entscheid hinsichtlich allfälliger Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts zu überprüfen bzw. zu prüfen, ob der Beschwerdegegner ein allfälliges Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt hat. Die Überprüfung der Angemessenheit dagegen ist dem Kantonsgericht verwehrt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO e contrario).

3. Strittig ist vorliegend, ob die Kündigung vom 22. März 2019 durch den Beschwerdegegner rechtmässig erfolgt ist.

4.1 Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, dass der Beschwerdegegner seiner Aktenführungspflicht nicht nachgekommen sei, weil das Personaldossier seit dem Jahr 2013 keine Unterlagen (wie Zeugeneinvernahmen, Gesprächsprotokolle oder anderweitige entscheidungsrelevante Abklärungsergebnisse) enthalte, welche die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Geschehnisse dokumentieren würden. Insbesondere finde sich im Personaldossier auch nichts Schriftliches zu dem ihm vorgeworfenen Vorfall im Nachtdienst vom 7./8. November 2018. Mit dem Vorwurf der unvollständigen Aktenführung macht der Beschwerdeführer eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend. Er ist der Auffassung, dass sich die Kündigung daher als nichtig erweise.

4.2 Der Beschwerdegegner bestreitet, dass das rechtliche Gehör verletzt worden sei, und führt aus, dass dem Beschwerdeführer entgegen seiner Darstellung die gesamten Personalakten zugestellt worden seien. Neben diesen Unterlagen würden einzelne Dokumente wie E-Mails bestehen, welche das zu Beschwerden Anlass gebende Verhalten des Beschwerdeführers zum Inhalt haben würden. Diese Belege würden jedoch auch Angaben von anderen Mitarbeitenden und Patientinnen und Patienten enthalten. Aufgrund der entsprechenden Schweigepflicht hinsichtlich der Patienteninformationen bzw. des Persönlichkeitsschutzes der Mitarbeitenden würden sich diese jedoch nicht in der Personalakte befinden. Zudem sei dem Beschwerdeführer im Gespräch vom 8. November 2018 sowie in dem ihm gleichzeitig mitgegebenen Schreiben umfassend dargelegt worden, welche Verhaltensweisen nicht hingenommen werden könnten und aus welchen Gründen eine Kündigung erwogen werde.

4.3 Nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Dieses dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört unter anderem das Recht der betroffenen Person, an der Erhebung wesentlicher Beweise mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör wird zudem eine allgemeine Aktenführungspflicht der Behörde abgeleitet, als Gegenstück zum Akteneinsichts- und Beweisführungsrecht der Parteien. Dazu gehört die Pflicht zur Protokollierung entscheidrelevanter Abklärungen, Einvernahmen und Verhandlungen (Urteil des Bundesgerichts 1C_457/2015 vom 3. Mai 2016 E. 2.2).

4.4 Ein Blick in die Akten zeigt, dass sich zwar keine Belege zu den beiden im Zusammenhang mit der beabsichtigten Kündigung geführten Gesprächen zwischen dem Beschwerdegegner und dem Beschwerdeführer finden lassen. An der heutigen Parteiverhandlung erläutert der Beschwerdegegner indes, dass das erste Gespräch am 8. November 2018 sehr kurz ausgefallen sei und sich im Wesentlichen auf die physische Übergabe des Schreibens zum rechtlichen Gehörs beschränkt habe. Am zweiten Gespräch habe der Beschwerdeführer, welcher in Begleitung seines Arztes erschienen sei, dem Beschwerdegegner einen Vorschlag für ein auf ihn abgestimmtes Setting unterbreitet. Da der Beschwerdegegner dazu jedoch nicht mehr bereit gewesen sei, sei auch dieses Gespräch relativ kurz gewesen. Den Inhalt dieser beiden Gespräche bestreitet der Beschwerdeführer nicht. Auch wenn der Behörde innerhalb des gesetzlichen Rahmens hinsichtlich der Modalitäten der Protokollierung ein gewisser Spielraum zukommt, muss vorliegend festgestellt werden, dass der Beschwerdegegner seiner Protokollierungspflicht zumindest hinsichtlich der beiden im Zusammenhang mit der Kündigung geführten Gespräche nicht nachgekommen ist. Aufgrund der Wichtigkeit dieser Gespräche wäre es angezeigt gewesen, davon zumindest eine Aktennotiz zu erstellen. Wie nachfolgend aber aufgezeigt wird, vermag diese Feststellung am Beweisergebnis nichts zu ändern (E. 6.4 hiernach; vgl. auch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGE] A-962/2009 vom 23. Juli 2009 E. 6.2). Im Rahmen seiner Gehörsrüge bringt der Beschwerdeführer ferner vor, dass ab dem Jahr 2013 keine Belege im Personaldossier vorhanden seien, welche die ihm vorgeworfenen Verhaltensweisen aufzeigen oder bestätigen würden. Entgegen seiner Darstellung finden sich in den Akten mehrere Belege, welche das als mangelhaft beurteilte Verhalten dokumentieren und in welchen er dazu aufgefordert wurde, dieses anzupassen. Massgeblich ins Gewicht fällt in diesem Zusammenhang die Dokumentation zum Mitarbeitergespräch (MAG) für das Jahr 2017, welchem etwa entnommen werden kann, dass der Beschwerdeführer sich oft unklar ausdrücke und nur bedingt kritikfähig sei und das eigene Verhalten nach seiner Ansicht stets korrekt sei (vgl. MAG vom 27. Februar 2018, S. 4). Weiter hält dieses fest, dass regelmässig Beschwerden über die interdisziplinäre Zusammenarbeit erfolgt seien. Seine Leistung wurde folglich mit einem C (= Ziel nicht erreicht) bewertet (vgl. MAG vom 27. Februar 2018, S. 5). Bei beiden Aspekten wurde zudem Handlungsbedarf festgestellt und es wurde festgehalten, was der Beschwerdeführer künftig zu ändern habe. Wenn der Beschwerdeführer geltend macht, die Akten würden keine Belege über die ihm vorgeworfenen Verhaltensweisen enthalten, kann ihm somit nicht gefolgt werden. Entgegen seiner Behauptung enthalten die Verfahrensakten ferner mehrere

E-Mails, welche sich auf den entscheidenden Vorfall beziehen (vgl. Vernehmlassungsbeilage 9). Wie sich an der heutigen Parteiverhandlung herausgestellt hat, wurden Letztere dem Beschwerdeführer zwar erst im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens zur Kenntnis gebracht. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu beachten, dass der Beschwerdeführer bereits im Gespräch vom 8. November 2018 darüber aufgeklärt wurde, dass der nächtliche Vorfall für die in Erwägung gezogene Kündigung ausschlaggebend sei, und dieses Ereignis wurde im Schreiben zur beabsichtigten Kündigung vom 8. November 2018 im Einzelnen dargelegt. Zudem kann aufgrund seiner Stellungnahme vom 20. November 2018 darauf geschlossen werden, dass er umfassend informiert war, weil er sich darin detailliert mit dem massgeblichen Geschehnis auseinandersetzt. Weiter ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer nach Beendigung des besagten Nachtdienstes seinen Vorgesetzten aufgesucht hat, um mit ihm über den Vorfall zu sprechen. Dieser Umstand deutet ebenfalls darauf hin, dass ihm bewusst gewesen sein musste, dass die Geschehnisse jener Nacht allenfalls Konsequenzen haben könnten und offensichtlich bestand auch seinerseits Klärungsbedarf. In seiner Stellungnahme beschreibt er zunächst verschiedene Arbeitseinsätze jener arbeitsintensiven Nacht. Weiter schildert er seine Sichtweise der Geschehnisse, ohne konkret auszuführen, inwiefern die Vorhaltungen über seine Verfehlungen unzutreffend seien. Vielmehr beschränkt sich seine – wie nachfolgend aufgezeigt wird (vgl. E. 6.4) – wenig glaubwürdige Argumentation darauf, dass er die Mitarbeiterin B.____ lediglich um Hilfe gebeten und sie sich über seine Gesten beschwert habe. In der Kündigungsverfügung wird dazu ausgeführt, dass trotz seinen Schilderungen unter Berücksichtigung der Vorgeschichte das Vertrauensverhältnis aufgrund dieses weiteren Vorfalls zerstört sei. Es ist nicht ersichtlich, und wird vom Beschwerdeführer auch nicht substantiiert geltend gemacht, inwiefern die Ausführungen des Beschwerdegegners in Bezug auf seine Stellungnahme unzureichend sein sollen. Vor diesem Hintergrund kann im vorliegenden Fall weder eine Verletzung der Aktenführungspflicht noch das Vorliegen einer Gehörsverletzung festgestellt werden. Demzufolge ist die Nichtigkeit der Kündigungsverfügung offensichtlich zu verneinen.

5.1 In einem weiteren Schritt ist zu prüfen, ob die Kündigung in materieller Hinsicht rechtmässig erfolgt ist.

5.2 Der Beschwerdegegner hat die Kündigung vom 22. März 2019 auf Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV gestützt und zur Begründung ausgeführt, dass das Vertrauensverhältnis für eine weitere Zusammenarbeit aufgrund des mehrmaligen respektlosen und aggressiven Verhaltens des Beschwerdeführers gegenüber Mitarbeitenden und Vorgesetzten zerstört sei. Trotz mehreren persönlichen Gesprächen mit Abmahnung sowie schriftlicher Verwarnungen hätten sich weitere Vorkommnisse zugetragen und es seien immer wieder Beschwerden aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers ergangen, was nicht mehr akzeptiert werden könne.

5.3 Der Beschwerdeführer bringt dagegen vor, dass der Beschwerdegegner die Kündigung ohne vorangehende Verwarnung nicht hätte aussprechen dürfen. Die mehr als 5 Jahre zurückliegende Verwarnung vom 16. Dezember 2013, auf welche sich der Beschwerdegegner stütze, könne nicht als Vorstufe zur ausgesprochenen Kündigung dienen. Vielmehr hätte der Beschwerdegegner nochmals eine Verwarnung aussprechen müssen, wenn – was bestritten werde – sich die Geschehnisse tatsächlich so zugetragen hätten. Zudem hätte die Verwarnung im

Jahr 2013 nicht ausgesprochen werden dürfen. Selbst wenn jedoch davon auszugehen wäre, dass keine erneute Verwarnung hätte ausgesprochen werden müssen, erweise sich die vorliegende Kündigung als unverhältnismässig. Er sei seit mehr als 26 Jahren beim Beschwerdegegner angestellt und 58 Jahre alt. Dem Beschwerdegegner komme bei dieser Ausgangslage und gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine erhöhte Fürsorgepflicht zu, d.h. er hätte sich um die Lösung eines Arbeitskonflikts bemühen müssen. Er hätte anstatt der Kündigung etwa Einzel- und Gruppengespräche durchführen oder konkrete Verhaltensanweisungen erteilen können, was jedoch nicht der Fall gewesen sei. Vielmehr sei das vorliegende Kündigungsverfahren ohne weiteres und insbesondere ohne genaue Klärung der Vorkommnisse eingeleitet worden, wodurch die dem Arbeitgeber obliegende Fürsorgepflicht verletzt worden sei. Der Verlust des Arbeitsplatzes stelle für ihn insbesondere aufgrund seines Alters eine persönliche Katastrophe dar. Die Kündigung erweise sich somit unter allen Titeln als unrechtmässig (Rechtsverletzungen, Ermessensmissbrauch, unrichtige bzw. unvollständige Sachverhaltsfeststellung). Die Kündigung sei demzufolge aufzuheben und ihm seine alte Stelle, mindestens aber eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten.

5.4 Der Beschwerdegegner hält den Argumenten des Beschwerdeführers in seiner Vernehmlassung entgegen, dass das Arbeitsverhältnis seit dem Jahr 1998 belastet sei. Schon damals hätten sich Vorgesetzte, Mitarbeitende, Patientinnen und Patienten wiederholt über das Verhalten des Beschwerdeführers beschwert, woraufhin er darauf hingewiesen worden sei, dass sein Verhalten inakzeptabel sei und er dieses ändern müsse. Aufgrund dessen sei er am 6. Oktober 1998, am 26. November 1999 und am 16. Dezember 2013 verwarnt worden. Überdies sei sein Verhalten im Rahmen des MAG 2011/2012 besprochen und es sei eine Verhaltensänderung in der Zielvereinbarung festgehalten worden. Der Beschwerdeführer habe sein Verhalten trotz zahlreicher Bemühungen seitens des Arbeitgebers nicht anhaltend ändern können. Es seien ihm stets weitere Chancen gegeben worden, weil beim Beschwerdegegner eine grundsätzliche Bereitschaft zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer vorhanden gewesen sei. Im Jahr 2018 sei es wieder vermehrt zu Beschwerden über das Verhalten des Beschwerdeführers gekommen und sein Verhalten sei auch im MAG vom 27. Februar 2018 bemängelt worden. Schliesslich sei es im Nachtdienst vom 7. auf den 8. November 2018 zu einer Eskalation zwischen ihm und einer Mitarbeiterin gekommen. Aufgrund dieses Vorfalls sowie der Vorgeschichte erweise sich die Kündigung als rechtmässig. Eine Fürsorgepflichtverletzung sei vorliegend nicht ersichtlich. Zudem könne die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitenden nicht dazu führen, dass ein jahrelanges ungenügendes Verhalten ohne Folgen bleibe und keine personalrechtlichen Konsequenzen möglich seien. Darüber hinaus bestehe auch gegenüber den anderen Mitarbeitenden, die von bedrohlichem Verhalten geschützt werden müssten, eine Fürsorgepflicht. Die vorliegende Kündigung sei somit rechtmässig erfolgt. Demzufolge sei dem Beschwerdeführer weder eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten noch könne ihm eine Entschädigungszahlung zugesprochen werden. Darüber hinaus widerspreche sein Antrag auf eine gleichwertige Arbeitsstelle der vorliegend im Rahmen einer durch den Krankentaggeldversicherer veranlassten vertrauensärztlichen Untersuchung, welche eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit festgestellt habe.

6.1 Ziff. 10.4 GAV regelt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Gemäss Ziff. 10.4 Abs. 2 GAV endet das Arbeitsverhältnis durch Ablauf der befristeten Anstellung (lit. a); Kündigung (lit. b); fristlose Auflösung (lit. c); Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen (lit. d); Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität (lit. e); Pensionierung/vorzeitige Pensionierung (lit. f) oder Tod (lit. g). Ziff. 10.5 Abs. 4 GAV sieht vor, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen kann, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Ein wesentlicher Grund liegt unter anderem vor, wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz begründeter schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen (Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV; ebenso § 19 Abs. 3 lit. c des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons [Personalgesetz] vom 25. September 1997).

6.2 Mängel im Verhalten eines Angestellten vermögen eine Kündigung nur dann zu rechtfertigen, wenn sie auch für Dritte nachvollziehbar sind. Diese objektivierte Betrachtungsweise drängt sich auf, weil der Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV) und das Verhältnismässigkeitsprinzip (Art. 5 Abs. 2 BV) insbesondere verlangen, dass bei Kündigungen aufgrund von Arbeitskonflikten die Ursachen der Spannungen näher zu betrachten sind. Das Verhalten des Angestellten muss zu einer Störung des Betriebsablaufes führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen Angestelltem und Vorgesetztem erschüttern (vgl. HARRY NÖTZLI, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], Bern 2013, N 27 zu Art. 12 BPG; BVGE A-621/2009 vom 20. August 2009 E. 3.5.2 und BVGE A-6517/2007 vom 9. April 2008 E. 7.2). Dem Verhältnismässigkeitsprinzip entsprechend muss die Kündigung stets ultima ratio sein. Sie ist ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben. Dies gilt nicht nur für die fristlose Kündigung, sondern auch für die ordentliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses (vgl. statt vieler BVGE 2008/25 E. 6 mit weiteren Hinweisen). Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Ziff. 9.1 GAV) ergibt sich, dass er im Fall einer Störung des Betriebsklimas alle zumutbaren Massnahmen ergreifen muss, um die Lage zu entspannen. Ein Arbeitgeber, der einen Konflikt zwischen seinen Mitarbeitern in Verletzung seiner Fürsorgepflicht schwelen lässt, kann in der Folge nicht geltend machen, der Konflikt schade der Arbeit, um die am Konflikt beteiligten Mitarbeiter zu entlassen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_245/2008 vom 2. März 2009 E. 4.2 m.w.H.).

6.3.1 Der ersten Verwarnung vom 6. Oktober 1998 kann entnommen werden, dass der Beschwerdeführer im Nachtdienst vom 1./2. Oktober 1998 wiederholt angerufen worden sei, um seinen Notfalldienst zu leisten, er aber über einen Zeitraum von drei Stunden nicht erreichbar gewesen sei. Die Verfahrensakten enthalten ferner ein Schreiben vom 1. September 1999, in welchem sich ein Arzt über ein unkollegiales Verhalten seitens des Beschwerdeführers beschwerte, sowie zwei Schreiben vom November 1999, in welchen ebenfalls das Verhalten des Beschwerdeführers beanstandet wurde. In der Folge wurde der Beschwerdeführer ein zweites und letztes Mal verwarnt. Er wurde darauf hingewiesen, dass seine Sozialkompetenz ungenügend sei, und er wurde aufgefordert, sein Verhalten dringend zu ändern, ansonsten eine Kündigung in Betracht gezogen werde (vgl. Verwarnung vom 26. November 1999). Im MAG 2011/2012 (Beurteilungsperiode von Januar 2011 bis August 2012) wurde unter dem Titel "Zusammenarbeit intern und extern" festgehalten, dass sich der Beschwerdeführer zwar massiv

gesteigert habe, aber hinsichtlich des "Arbeitsverhaltens" noch Verbesserungspotenzial bestehe. Im Einzelnen kann der "Verhaltensbeurteilung" unter anderem entnommen werden, dass die Zusammenarbeit extern und interdisziplinär zu ständigem Ärger geführt habe und die Zusammenarbeit im Team aufgrund von kommentarlosem Verschwinden des Beschwerdeführers vom Arbeitsplatz Unstimmigkeiten ausgelöst habe. Zudem wurde bei der Zusammenarbeit im Team Folgendes festgehalten: "Machtmissbrauch mit latenter Angststimmung". Sein kommunikatives Verhalten wurde mit fehlendem Anstand gegenüber anderen Mitarbeitenden und Zuweisern beurteilt. In Bezug auf sein Arbeitsverhalten wurde ferner festgehalten, dass er vor allem gegenüber Kaderpersonen ein respektloses Verhalten an den Tag lege, sich nicht für Vorschriften und Reglemente interessiere und die Hierarchie nicht akzeptiere. Am 16. Dezember 2013 musste deshalb eine dritte Verwarnung ausgesprochen werden. Dieser lässt sich entnehmen, dass sein Verhalten seit August 2012 mehrfach bemängelt worden sei, wobei für das Aussprechen der Verwarnung sein Verhalten am obligatorischen MTRA Röntgenrapport vom 12. Dezember 2013 massgeblich gewesen sei. Der Beschwerdeführer sei während dieser Veranstaltung unvermittelt aufgestanden und habe diese mit akustisch unverständlichen Kommentaren und trotz der Aufforderung zu bleiben verlassen. In dieser Verwarnung wurde der Beschwerdeführer explizit angehalten, sein Verhalten in folgenden Punkten "sofort und dauerhaft" zu ändern:

- " - Respektvoller Umgang gegenüber Vorgesetzten sowie allen anderen Teammitgliedern
- Vernünftiger Umgang mit den für Sie unangenehm empfundenen Entscheidungen der Vorgesetzten
- Einhalten und Umsetzen sämtlicher Weisungen und Anordnungen der vorgesetzten Personen
- Einhalten von obligatorischen Richtlinien aller Art."

Der Beschwerdeführer wurde darauf aufmerksam gemacht, dass keine weiteren Verfehlungen seinerseits toleriert würden. Wie bereits erwähnt (vgl. E. 4.4 hiavor), wurde sein Verhalten auch im MAG 2017 beanstandet. Handlungsbedarf war offenbar angezeigt und es wurde nochmals festgehalten, was künftig von ihm erwartet werde.

6.3.2 Wenige Monate nach dem MAG 2017 folgte der Vorfall vom 7./8. November 2018. In dieser Nacht ersuchte der Beschwerdeführer um Hilfe bei der Notfallstation zwecks Umlagerens einer Patientin. Die Mitarbeitenden des Notfalls konnten diesem Ersuchen aufgrund von zwei neu eingetretenen Patienten nicht umgehend nachkommen. Gemäss E-Mail von B.____ an C.____, Stv. Leitung Pflege, Notfall, vom 8. November 2018 habe der Beschwerdeführer sie, als sie sich zwecks Umlagerens der Patientin auf die Röntgenstation begeben habe, persönlich angegriffen und beleidigt, sei mit den Händen fuchtelnd und den Finger in ihr Gesicht haltend auf sie zugegangen und habe ihr gesagt, dass sie unmöglich sei. Sie habe ihn aufgefordert, aufzuhören, sie zu beleidigen und auf Distanz zu gehen. Er aber habe sie angeschrien, sei noch näher auf sie zugegangen und habe unmittelbar vor ihrem Gesicht die Hände verworfen. Sie habe nicht ausweichen können, da hinter ihr ein Tisch gestanden habe. Sie habe sich bedroht gefühlt. Schliesslich habe eine Drittperson zur Entschärfung der Situation dazwischen gehen müssen. In den Akten befindet sich eine weitere E-Mail von einer anderen Mitarbeiterin, welche sich ebenfalls über das Verhalten des Beschwerdeführers äusserte und den Vorfall vom Nachtdienst 7./8. November 2018 im Wesentlichen übereinstimmend schilderte. Sie weist insbesondere darauf hin, dass der Beschwerdeführer sich vor allem gegenüber der Mitarbeiterin B.____ frech, unfreundlich und beleidigend verhalten habe (vgl. E-Mail von D.____ an E.____).

und C._____ vom 8. November 2018). Ferner enthalten die Verfahrensakten eine weitere E-Mail der Mitarbeiterin, welche beim Vorfall dazwischen gegangen ist, und diese schildert Folgendes: Der Beschwerdeführer sei (für sie ohne erkennbaren Grund) beim Eintreffen von B._____ sofort laut und aggressiv geworden. Seine Äusserungen hätten sich sowohl gegen das gesamte Personal der Notfallstation als auch im späteren Verlauf der Auseinandersetzung gegen die Mitarbeiterin B._____ persönlich gerichtet. Die Äusserungen seien sehr persönlich und beleidigend gewesen und der Beschwerdeführer sei im Verlauf lauter und aggressiver geworden. Da sie nicht den Eindruck gehabt habe, als würde sich die Situation von alleine wieder beruhigen, sei sie nach wenigen Minuten dazwischen gegangen. Zu diesem Zeitpunkt seien die beiden Betroffenen nahe beieinandergestanden, sie habe aber keine Handgreiflichkeiten beobachtet (vgl. E-Mail von F._____ an G._____ vom 19. November 2018). Sodann enthalten die Akten zwei weitere Rückmeldungen, in welchen sich Mitarbeitende über das Verhalten des Beschwerdeführers beschwerten. Zum einen geht es um einen Vorfall vom 2. September 2018 und zum anderen um einen vom 4. November 2018 (vgl. E-Mail von C._____ an H._____ vom 8. November 2018).

6.4 Aus den vorliegenden Akten ergibt sich somit, dass es aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers seit dem Jahr 1998 immer wieder zu Spannungen zwischen ihm und anderen Mitarbeitenden und Vorgesetzten sowie auch Patientinnen und Patienten gekommen ist. Als mangelhaftes Verhalten kommen insbesondere ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit und fehlender Wille zur Zusammenarbeit, Dynamik oder Integration in Frage (vgl. BVGE A-3834/2011 vom 28. Dezember 2011 E. 7.5.3 m.w.H.). Der Beschwerdegegner hat dem Beschwerdeführer in den drei ausgesprochenen Verwarnungen sowie insbesondere auch im Rahmen der MAGs 2011/2012 und 2017 unmissverständlich aufgezeigt, welche Verhaltensweisen für ihn nicht tragbar sind und ihn aufgefordert, sein Verhalten zu ändern. Dem Beschwerdeführer ist insbesondere auch im letzten MAG kein tadelloses Sozialverhalten attestiert worden. Aus den vorstehenden Erwägungen erhellt, dass der Umgang mit Arbeitskolleginnen und -kollegen, Vorgesetzten und Patientinnen und Patienten immer wieder als mangelhaft beurteilt wurde und sein Verhalten im Widerspruch zu den wiederholt ausgesprochenen Ermahnungen steht. Das geschilderte Verhalten des Beschwerdeführers stellt klarerweise ein ungebührliches Verhalten gegenüber den betroffenen Personen dar und ist Ausdruck eines fehlenden Willens zur Zusammenarbeit und fehlender Teamfähigkeit. Der Beschwerdeführer stellt die Konfliktsituation in einem anderen Licht als der Beschwerdegegner dar. Er zeigt jedoch nicht konkret auf, inwiefern die diversen ihm zur Last gelegten Verstösse gegen Verhaltensanweisungen tatsächwidrig sein sollen. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass in der besagten Nacht sehr viel Arbeit angefallen sei. Dieser Umstand ist unbestritten, vermag jedoch – entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers – sein ungebührliches Verhalten nicht zu rechtfertigen. Vor diesem Hintergrund erübrigte es sich, eine Auflistung der dem Beschwerdeführer zugeteilten Patientinnen und Patienten inklusive des entsprechenden Auftrags einzufordern (vgl. Protokoll der Parteiverhandlung vom 6. November 2019, S. 2). Nach dem Geschilderten durfte der Beschwerdegegner davon ausgehen, dass sich der Vorfall wie von der Mitarbeiterin dargestellt, zugetragen hat. Dafür spricht unter anderem, dass die Schilderung der betroffenen Mitarbeiterin noch in derselben Nacht und somit sehr zeitnah erfolgt ist. Zudem hat der Beschwerdegegner zahlreiche gleichlautende Schilderungen von

verschiedenen Mitarbeitenden erhalten, während der Beschwerdeführer nichts Substanzielles dagegen vorgebracht hat. Vielmehr kann mit Blick auf die Verfahrensakten davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer in Bezug auf den massgebenden Vorfall ebenso wenig einsichtig ist, wie er das jeweils in der Vergangenheit gewesen ist. Vor diesem Hintergrund ändert die Sichtweise des Beschwerdeführers nichts an den vorstehenden Ausführungen, da diese unter Berücksichtigung der Vorgeschichte und mangels stichhaltiger gegenteiliger Anhaltspunkte wenig glaubwürdig erscheint. Damit erweist sich sein Vorbringen, der Beschwerdegegner habe den Sachverhalt nicht hinreichend abgeklärt, als unbegründet. Nach dem Gesagten und der in den Akten vermerkten Art und Weise der Kommunikation bzw. des geschilderten Umgangs des Beschwerdeführers mit Mitarbeitenden ergibt sich, dass sein Verhalten nicht akzeptabel ist und das Arbeitsverhältnis bzw. das Arbeitsklima sowie auch das Vertrauensverhältnis beeinträchtigt ist und eine weitere gute Zusammenarbeit verunmöglicht. Sein wiederholt unangebrachtes Verhalten genügt, das Arbeitsklima zu beeinträchtigen. Dass er sich damals mit den Ausführungen im MAG 2011/2012 nicht einverstanden erklärte, bedeutet nicht, dass die Feststellungen des Beschwerdegegners zum Verhalten des Beschwerdeführers falsch oder nicht schwerwiegend wären. Er vermag die darin festgehaltenen Beanstandungen damit nicht zu schmälern.

6.5 Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, der Beschwerdegegner habe sich nicht hinreichend um eine Lösung des Konflikts zwischen ihm (dem Beschwerdeführer) und den Mitarbeitenden bzw. Vorgesetzten des Spitals bemüht und damit habe er die ihm obliegende Fürsorgepflicht verletzt.

6.6 Den öffentlichen Arbeitgeber trifft – gleich wie den privaten – eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer. Diese verpflichtet den Arbeitgeber dazu, die unter den konkreten Umständen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendigen Massnahmen zu treffen (vgl. § 27 und 28 Personalgesetz und Ziff. 9.1 und 9.2 GAV). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung hat er im Falle einer Störung des Betriebsklimas alle zumutbaren Massnahmen zu ergreifen, um die Lage zu entspannen (NÖTZLI, a.a.O., N 40 zu Art. 14 BPG). Im vorliegenden Fall hat der Beschwerdegegner zur künftigen Verhinderung von Konfliktsituationen diverse Entschärfungsmassnahmen ergriffen: So haben immer wieder Gespräche mit dem Beschwerdeführer stattgefunden, der Beschwerdeführer wurde wiederholt von Vorgesetzten auf sein Verhalten aufmerksam gemacht und er erhielt konkrete Verhaltensanweisungen. So wurde sein Verhalten in den MAGs als ungenügend beurteilt und es wurde im Rahmen der Zielvereinbarung festgehalten, wie er sich künftig zu verhalten habe. Schliesslich wurde der Beschwerdeführer insgesamt drei Mal wegen denselben Verhaltensweisen verwarnet. Mit diesen Bemühungen hat der Beschwerdegegner seine Fürsorgepflicht (vgl. E. 6.2 hiavor) erfüllt. Er ergriff über einen langen Zeitraum immer wieder Massnahmen, um die Situation im Team zu entspannen. Dabei handelte es sich um Massnahmen, die geeignet waren, den Konflikt zwischen den Mitarbeitenden zu entschärfen. Die getroffenen Massnahmen des Beschwerdegegners waren damit ausreichend und sind nicht zu beanstanden. Darüber hinaus kann mit dem Beschwerdegegner festgehalten werden, dass er auch gegenüber den anderen Mitarbeitenden seiner Fürsorgepflicht nachzukommen hat. Das vom Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang angerufene Urteil des Bundesgerichts

4A_384/2014 vom 12. November 2011 ist unbehelflich, insbesondere weil die Arbeitgeberin im dortigen Fall im Gegensatz zum vorliegenden dem Arbeitnehmer nie klar signalisierte, dass die gerügten Mängel für sie einen Schweregrad aufweisen würden, welche bei Nichtbehebung eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich zögen. Nach dem Gesagten kann dem Beschwerdegegner insbesondere unter Beachtung seiner erhöhten Fürsorgepflicht im vorliegenden Fall kein Vorwurf gemacht werden. Die diesbezügliche Rüge des Beschwerdeführers erweist sich somit als unbegründet.

6.7 Unter Würdigung der vorliegenden Umstände ist aufgrund der wiederholten Verfehlungen des Beschwerdeführers ein sachlicher Grund für die Kündigung im Sinne von Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV zu bejahen.

7.1 Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, die Kündigung sei ungültig, weil die ausgesprochenen Verwarnungen zu lange zurückliegen würden und die letzte Verwarnung vom 16. Dezember 2013 nicht hätte ausgesprochen werden dürfen. Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, es hätte vor einer Kündigung nochmals eine Verwarnung ausgesprochen werden müssen.

7.2 Der Beschwerdegegner führt dagegen aus, in der Verwarnung vom 16. Dezember 2013 sei dem Beschwerdeführer zum wiederholten Male aufgezeigt worden, welches Verhalten vom Arbeitgeber zukünftig nicht mehr akzeptiert werden könne. Ebenso sei er nochmals darauf hingewiesen worden, dass bei Nichtbeachtung der Vorgaben weitere Konsequenzen in Betracht gezogen würden.

7.3 In Bezug auf die Mahnung verlangt der GAV neben dem Schriftformerfordernis eine Begründung derselben (Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV), weitere Angaben, insbesondere über den Inhalt der Verwarnung und deren Anzahl, enthält der GAV nicht. Aus dem Grundsatz von Treu und Glauben und dem Willkürverbot (Art. 9 BV) ergibt sich aber ohne weiteres, dass die Verwarnung als solche erkennbar sein und die Arbeitnehmerin daraus klar ersehen können muss, welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden und wie sie sich inskünftig zu verhalten hat (Rüge- und Warnfunktion der Mahnung; Urteil des Bundesgerichts 1C_277/2007 vom 30. Juni 2008 E. 6.2 mit weiteren Hinweisen). Die Frage, wie lange die Warnfunktion einer Mahnung anhält, hat das Bundesgericht noch nicht entschieden. Nach der Meinung von NÖTZLI ist mit Blick auf den Grundsatz der Verhältnismässigkeit davon auszugehen, dass die Warnfunktion einer Mahnung mit fortschreitender Zeitdauer zunehmend verblasst. Unter Umständen kann deshalb das Aussprechen einer neuerlichen Mahnung geboten sein, bevor die ordentliche Kündigung ausgesprochen werden darf (NÖTZLI, a.a.O., N 31 zu § 12 BPG). Ebenfalls aus dem Verhältnismässigkeitsgrundsatz lässt sich jedoch ableiten, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der trotz mehrmaligen Ermahnens immer wieder in die alten und kritisierten Verhaltensmustern zurückfällt, zeigt, nicht gewillt zu sein, sich zu bessern. In diesem Fall verliert ein neuerliches Ansetzen einer Bewährungsfrist seinen Sinn und Zweck. Wann eine solche Zwecklosigkeit vorliegt muss sich aus den Umständen des Einzelfalles ergeben (vgl. NICOLE SCHULER LEBER, Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, in: Biaggini et al. [Hrsg.], Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft III, Liestal 2007, S. 165).

7.4 Aus den vorliegenden Akten geht hervor, dass der Beschwerdeführer am 6. Oktober 1998 die erste Verwarnung erhielt, mit welcher ihm aufgezeigt wurde, wie er sich künftig zu verhalten habe (Erreichbarkeit im Nachtdienst muss jederzeit gewährleistet sein). Sollte sich das Verhalten des Beschwerdeführers nicht ändern, werde eine Kündigung in Betracht gezogen. Am 26. November 1999 erfolgte die "zweite und letzte Verwarnung", mit welcher der Beschwerdeführer erneut aufgefordert wurde, sein Verhalten zu ändern, ansonsten eine Kündigung erwogen werde (vgl. E. 6.3.1). Im Anschluss an diese Verwarnung verbesserte sich das Verhalten des Beschwerdeführers, bevor es spätestens im Jahr 2012 erneut zu Beanstandungen wegen seines Verhaltens kam. Am 16. Dezember 2013 folgte die dritte Verwarnung. Sein Verhalten wurde als unverzeihlich und inakzeptabel bezeichnet und er wurde aufgefordert, ab "sofort und dauerhaft" einen respektvollen Umgang und Umgangston gegenüber Vorgesetzten und allen anderen Teammitgliedern aufzuweisen; einen vernünftigen und erwachsenen Umgang mit den für ihn unangenehm empfundenen Entscheidungen der Vorgesetzten zu zeigen; sämtliche Weisungen und Anordnungen der vorgesetzten Person einzuhalten und umzusetzen sowie die obligatorischen Richtlinien aller Art einzuhalten. Bei Wiederholung des bemängelten Verhaltens werde eine Kündigung in Betracht gezogen.

7.5 Die Verwarnung vom 16. Dezember 2013 zeigte dem Beschwerdeführer nochmals deutlich auf, welches Verhalten von ihm erwartet wurde. Er hatte ab sofort und andauernd eine dienstliche Kommunikation und einen angemessenen Umgangston zu pflegen. Der Beschwerdeführer wusste, dass seine Umgangsweise mit anderen Mitarbeitenden und Vorgesetzten im Spital seit vielen Jahren immer wieder Thema war. Der Beschwerdegegner hat den Beschwerdeführer in Gesprächen und Verwarnungen wiederholt darauf angesprochen, seine Erwartungen an ihn deutlich kommuniziert und ihn über die Folgen informiert, wenn sich sein Verhalten nicht ändern würde. Neben den drei formellen Verwarnungen erfolgten zahlreiche Gespräche, welche allesamt immer die gleichen beanstandeten Verhaltensweisen zum Inhalt hatten. Das beanstandete Verhalten wurde auch in mehreren MAGs besprochen. Zuletzt wurde der Beschwerdeführer im Rahmen des MAGs vom Februar 2018 darauf hingewiesen, dass sein Verhalten nach wie vor Anlass zu Beschwerden gegeben habe. Dieses Verhalten zeigt, dass er sich während vielen Jahren den verschiedenen Lösungsversuchen standhaft widersetzt, Weisungen nicht befolgt und seine diesbezügliche Leistung nicht bzw. nur ungenügend erbracht hat. Dem Beschwerdeführer musste bewusst gewesen sein, für wie gravierend der Beschwerdegegner die ihm (dem Beschwerdeführer) vorgeworfenen Verfehlungen eingestuft hatte. Vor diesem Hintergrund kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Warnfunktion der Verwarnung vom 16. Dezember 2013 mit der Zeit verblasst ist, zumal der Beschwerdeführer – wie soeben dargelegt – auch danach wiederholt auf sein mangelhaftes Verhalten und auf die erwarteten Verhaltensänderungen hingewiesen wurde. Dem Beschwerdegegner war es nicht zumutbar, erneut eine Verwarnung mit einer Bewährungsfrist auszusprechen und auf die seit 1998 bestehenden Mängel im Verhalten des Beschwerdeführers hinzuweisen. Durch das anhaltende mangelhafte (und nur zwischenzeitlich verbesserte) Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber Mitarbeitenden und Vorgesetzten des Spitals hat er das Betriebsklima und die Zusammenarbeit gestört und keinen Willen gezeigt, sein Verhalten dauerhaft zu verbessern und es kann davon ausgegangen werden, dass eine weitere Verwarnung nicht zielführend gewesen wäre. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit wurde durch das Abstellen auf die Verwarnung

vom 16. Dezember 2013 nicht verletzt. Diese Verwarnung ist demzufolge eine rechtsgenügende Voraussetzung für die Kündigung gemäss Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV.

7.6 Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass der Kündigungsgrund gemäss Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV erfüllt war, der Beschwerdeführer mit der Verwarnung vom 16. Dezember 2013 rechtsgenügend abgemahnt wurde und die Kündigung demzufolge rechtmässig war. Die Beschwerde ist folglich unbegründet und abzuweisen. Bei diesem Ausgang des Verfahrens muss nicht beurteilt werden, ob eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers oder eine Entschädigung für diesen in Frage kommt (vgl. Ziff. 10.7 Abs. 3 und 4 GAV).

8.1 Es bleibt über die Kosten des Beschwerdeverfahrens 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). Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'800.-- dem unterlegenen Beschwerdeführer aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- zu verrechnen.

8.2 Nach § 21 VPO kann der ganz oder teilweise obsiegenden Partei für den Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zu Lasten der Gegenpartei zugesprochen werden (Abs. 1). Dem Kanton wird keine Parteientschädigung zugesprochen. Gemeinden und andere Träger öffentlicher Aufgaben haben Anspruch auf eine Parteientschädigung, sofern der Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin gerechtfertigt war (Abs. 2). Der Beschwerdegegner ist nicht anwaltlich vertreten, weshalb die Parteikosten vorliegend wettzuschlagen sind.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'800.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- verrechnet.
 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.

Vorsitzender

Gerichtsschreiberin

Gegen diesen Entscheid wurde am 17. Januar 2020 Beschwerde beim Bundesgericht (Verfahrensnummer 8C_46/2020) erhoben.