



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

vom 17. Dezember 2014 (810 14 116)

Personalrecht

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

_____ Besetzung Abteilungs-Vizepräsident Beat Walther, Kantonsrichter Markus
Clausen, Christian Haidlauf, Niklaus Ruckstuhl, Markus Mattle,
Gerichtsschreiberin Elena Diolaiutti

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer, vertreten durch Dr. Dieter M. Troxler, Ad-
vokat

gegen

Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, Beschwerdegegner

B._____, Beschwerdegegnerin, vertreten durch Dr. Rita Jedelhauser,
Advokatin

_____ Beigeladene **Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland**

_____ Betreff Kündigung des Arbeitsverhältnisses (RRB Nr. 0519 vom 8. April 2014)

A. A._____ arbeitete seit dem 1. März 2001 in einem Pensum von 100% als Gemeindepoli-
zist in der Gemeinde B._____ (Gemeinde). Am 20. September 2012 reichte A._____ seiner Ar-
beitgeberin ein Arztzeugnis ein, in welchem erklärt wurde, aufgrund einer chronischen Herz-

kreislaufferkrankung seien "Nacht- und Pikettdienst nicht mehr zumutbar". Nach Gewährung des rechtlichen Gehörs kündigte die Gemeinde mit Verfügung vom 27. November 2012 (Gemeinderatsbeschluss vom 21. November 2012) das Arbeitsverhältnis mit A.____ per 28. Februar 2013 im Wesentlichen mit der Begründung, dass A.____ aus gesundheitlichen Gründen den Nacht- und Pikettdienst nicht mehr ausüben könne. Gegen diese Verfügung erhob A.____, nachfolgend immer vertreten durch Dr. Dieter Troxler, Advokat, mit Schreiben vom 7./10. Dezember 2012 Einsprache bei der Gemeinde.

B. Die Gemeinde wies die Einsprache mit Entscheid vom 28. Februar 2013 ab und entzog der Einsprache überdies die aufschiebende Wirkung. A.____ erhob gegen diesen Einspracheentscheid am 14. März 2013 beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft (Regierungsrat) Beschwerde. Er beantragte die Aufhebung der angefochtenen Verfügung. In der Beschwerdebegründung vom 31. Mai 2013 wurde für den Fall, dass die Beschwerde zwar ganz oder teilweise gutgeheissen werden sollte, dies aber trotzdem nicht das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses zur Folge habe, ergänzend beantragt, es sei gleichzeitig festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen A.____ und der Gemeinde frühestens per Ende Juni 2013 als beendet zu betrachten sei; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass es fraglich sei, ob der Wochenend- und Nachtpikettdienst Inhalt des Arbeitsvertrages seien, ob sich die Gemeinde auf Nichterfüllung des Vertrages berufen könne, wenn nachgewiesen sei, dass sie Kenntnis der gesundheitlichen Gefährdung von A.____ gehabt habe. Des Weiteren widerspreche die Kündigung den Grundsätzen der Verhältnismässigkeit und sei während einer bestehenden Sperrfrist ausgesprochen worden.

Die Gemeinde beantragte in ihrer Stellungnahme vom 9. August 2013 die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass sich die Pflichten von A.____ deutlich aus der Stellenbeschreibung ergeben hätten. Weiter werde in der Stellenbeschreibung und im Arbeitsvertrag explizit erwähnt, dass sowohl mit der Kantonspolizei Basel-Landschaft als auch mit der Polizei der Nachbargemeinden zusammengearbeitet und kommuniziert werde. Zudem sei A.____ objektiv nicht in der Lage gewesen, wesentliche Aufgaben seiner Arbeitsstelle zu erfüllen.

C. Nach Eingang der Replik und Duplik sowie weiterer Stellungnahmen wies der Regierungsrat am 8. April 2014 die Beschwerde mit Beschluss Nr. 0519 kostenlos ab und wies das Gesuch der Gemeinde um Ausrichtung einer Parteientschädigung ab. Der Regierungsrat kam zum Schluss, dass trotz einer der gekündigten Stelle hinderlichen Gesundheitseinschränkung keine der Kündigung vom 27. November 2012 entgegenstehende Sperrfrist bestanden habe. Des Weiteren könne sich A.____, nachdem er den Arbeitsvertrag vom 26. November 2010, welcher den Vertrag mit Wirkung ab 1. März 2001 ersetzt habe, und die dazugehörige Stellenbeschreibung am 16. Dezember 2010 bzw. 23. Oktober 2010 sowie den Arbeitsvertrag vom 25. bzw. 27. Juli 2011 und die Stellenbeschreibung vom 27. Juli 2011 (mit Wirkung ab 1. Januar 2011) unterschrieben hätte, nicht darauf berufen, dass der Pikett- und Nachtdienst nicht zu seinem Stelleninhalt gehöre. Daher könne ihm nicht aufgrund Nichterfüllung dieser Pflichten gekündigt werden. Die Gemeinde habe anhand der verschiedenen Arztzeugnisse bereits vor dem Angebot des neuen Arbeitsvertrages per 1. Januar 2011 über die gesundheitliche Situation des

Arbeitnehmers Kenntnis haben müssen. Da die Einschränkungen jedoch nie länger zu einer Arbeitsunfähigkeit geführt hätten und auch nie einzelne Aufgaben explizit als unzumutbar bezeichnet worden seien sowie der Arbeitnehmer den neuen Vertrag unterschrieben habe, könne das Angebot der Gemeinde des neuen Arbeitsvertrages per 1. Januar 2011 nicht als treuwidrig bezeichnet werden. Des Weiteren könne der Gemeinde keinen Vorwurf gemacht werden, dass sie anhand des Arztzeugnisses vom 19. September 2012 davon ausgegangen sei, dass der Arbeitnehmer sowohl keinen Pikett- als auch keinen Nachtdienst mehr habe absolvieren können. Auch wenn entgegen dieser Auffassung aufgrund des im Januar 2013 ausgestellten Arztzeugnisses neu davon ausgegangen werden müsse, dass A.____ nur im Pikettdienst arbeitsunfähig sei, bestehe weiterhin eine gesundheitliche Einschränkung, die zu einer Kündigung nach § 11 Abs. 3 lit. a des Personalreglements der Gemeinde B.____ (Personalreglement) vom 16. Juni 2010 berechtige. Die Kündigung sei zudem verhältnismässig. Gegen diesen Regierungsratsbeschluss erhob der Beschwerdeführer am 23. April 2014 beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), Beschwerde.

D. Nachdem der Gemeinderat die Einsprache mit Entscheid vom 28. Februar 2013 abgewiesen und der Einsprache überdies die aufschiebende Wirkung entzogen hatte und A.____ gegen diesen Einspracheentscheid am 14. März 2013 beim Regierungsrat Beschwerde erhoben hatte, hatte die Gemeinde mit Eingabe vom 27. März 2013 beim instruierenden Personalamt des Kantons Basel-Landschaft (Personalamt) beantragt, der Beschwerde sei die aufschiebende Wirkung zu entziehen. Das Personalamt hatte mit Verfügung vom 8. Mai 2013 festgestellt, dass der Beschwerde vom 14. März 2013 von Gesetzes wegen keine aufschiebende Wirkung zukomme. A.____ hatte am 23. Mai 2013 gegen diese Verfügung beim Regierungsrat Beschwerde erhoben und die Aufhebung der Verfügung unter o/e-Kostenfolge beantragt. Mit Beschluss Nr. 1645 war der Regierungsrat am 15. Oktober 2013 auf die Beschwerde betreffend aufschiebende Wirkung nicht eingetreten, da die Zwischenverfügung keine vorsorgliche Massnahme oder den Entzug der aufschiebenden Wirkung zum Gegenstand sowie keinen nichtwiedergutmachenden Nachteil zur Folge habe. Gegen diesen Regierungsratsbeschluss hatte A.____ mit Eingabe vom 27./28. Oktober 2013 und vom 20. Dezember 2013 (ergänzende Beschwerdebegründung) beim Kantonsgericht Beschwerde erhoben (Verfahren Nr. 810 13 339). Im Wesentlichen hatte der Beschwerdeführer beantragt, es sei der angefochtene Entscheid aufzuheben und die Sache zu neuer und vollständiger Beurteilung im Sinne der kantonsgerichtlichen Erwägungen an den Regierungsrat zurückzuweisen; alles unter o/e-Kostenfolge. In ihren jeweiligen Vernehmlassungen vom 25. Februar 2014 hatten sowohl die Gemeinde, nachfolgend immer vertreten durch Dr. Rita Jedelhauser, Advokatin, als auch der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde unter o/e-Kostenfolge beantragt. Nachdem in der Zwischenzeit der Regierungsrat mit Beschluss Nr. 519 vom 8. April 2014 in der Hauptsache entschieden und der Beschwerdeführer den Entscheid des Regierungsrates an das Kantonsgericht weitergezogen hatte, schrieb das Gerichtspräsidium das Beschwerdeverfahren gegen die Verfügung betreffend aufschiebende Wirkung mit Verfügung vom 21. Mai 2014 kostenlos ab. Des Weiteren wurden der Regierungsrat und die Gemeinde verpflichtet, dem Beschwerdeführer für das Verfahren vor Kantonsgericht je die Hälfte der auf Fr. 2'169.70 reduzierten Parteientschädigung und somit je Fr. 1'084.85 (inkl. Auslagen und 8% Mehrwertsteuer) zu bezahlen. Die Angelegenheit wurde zur Neuverlegung der Kosten des vorinstanzlichen Verfahrens an den Regierungsrat zurückgewie-

sen. Im Wesentlichen begründete das Kantonsgericht seinen Entscheid damit, dass die Beschwerde gegen die Verfügung des Personalamtes als selbstständig anfechtbare Zwischenverfügung behandelt hätte werden und der Regierungsrat damit auf die Beschwerde gegen die Verfügung des Personalamtes hätte eintreten müssen.

E. Gegen den Regierungsratsbeschluss Nr. 0519 vom 8. April 2014 in der Hauptsache erhob der Beschwerdeführer – wie bereits festgehalten – am 23. April 2014 beim Kantonsgericht Beschwerde und beantragte im Wesentlichen, es sei der Regierungsratsbeschluss vom 8. April 2014 aufzuheben und die Sache zu neuer und vollständiger Beurteilung im Sinne der kantonsgerichtlichen Erwägungen an den Regierungsrat zurückzuweisen, soweit über die angefochtene Kündigungsverfügung der Gemeinde vom 27. November 2012 respektive die Einspracheverfügung vom 28. Februar 2013 durch das Kantonsgericht kein materiell abschliessender Entscheid ergehe (Ziff. 1). Mit Eingabe vom 14. Juli 2014 reichte der Beschwerdeführer die ergänzende Beschwerdebegründung ein.

Der Regierungsrat beantragte in seiner Stellungnahme vom 16. September 2014 die Abweisung der Beschwerde unter o/e-Kostenfolge. Er erläuterte unter anderem zum Vorwurf des Beschwerdeführers, die Gemeinde habe über die gesundheitlichen Probleme des Beschwerdeführers Kenntnis gehabt, dass Dr. med. C._____ in einem Schreiben vom 30. April 2010 an die Krankenkasse festgehalten habe, dass der Beschwerdeführer ab 1. März 2010 als voll arbeitsfähig beurteilt werde. Der Regierungsrat führte auch aus, dass eine Anordnung der aufschiebenden Wirkung nur in Betracht komme, wenn bei Gutheissung der Beschwerde ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bestehe, da nur in diesen Fällen der einstweilige Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses notwendig und folglich die Gewährung der aufschiebenden Wirkung angezeigt sei.

Mit Schreiben vom 23. September 2014 teilte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland dem Kantonsgericht mit, dass sie gegenüber dem Beschwerdeführer nach Art. 29 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG) vom 25. Juni 1982 im Juni 2013 für 20 Tage Leistungen in der Höhe von Fr. 5'294.35 netto erbracht habe. Die Arbeitslosenkasse bat im Falle eines Gerichtsurteils zu Gunsten des Beschwerdeführers, ihr den subrogierten Betrag direkt zuzusprechen.

Die Gemeinde beantragte in ihrer Vernehmlassung vom 7. Oktober 2014 die Abweisung der Beschwerde unter o/e-Kostenfolge zu Lasten des Beschwerdeführers. Sie hielt unter anderem fest, dass gemäss Personalreglement kein Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung bestehe und selbst bei einer ungerechtfertigten Kündigung höchstens ein Anspruch auf eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen in Frage käme.

Mit Verfügung vom 15. Oktober 2014 überwies das Gerichtspräsidium den Fall unter anderem der Kammer zur Beurteilung, wies den Beweisantrag des Beschwerdeführers auf Einholung einer arbeitsmedizinischen Expertise ab und lud die Öffentliche Arbeitslosenkasse zum Verfahren bei.

Der Beschwerdeführer beantragte mit Eingabe vom 21. Oktober 2014 Einsicht in verschiedene seitens der Gemeinde eingereichte Unterlagen und erklärte, Ende Oktober 2014 eine Replik einzureichen. Das Gericht stellte dem Beschwerdeführer die gewünschten Unterlagen zur Einsichtnahme zu. Mit Eingabe vom 5. November 2014 beantragte der Beschwerdeführer, es seien die Dienstpläne pro 2011 zu den Akten beizuziehen und als sachverständiger Zeuge sei Dr. med. C._____ zu laden. Die Replik des Beschwerdeführers datiert vom 7. November 2014.

Mit Verfügung vom 14. November 2014 forderte das Gerichtspräsidium die Gemeinde auf, die Dienstpläne für das Jahr 2011 zu edieren. Der Antrag auf Ladung von Dr. med. C._____ wurde abgewiesen.

Mit Eingabe vom 25. November 2014 reichte die Gemeinde mit einer Erläuterung die Dienstpläne für das Jahr 2011 – soweit vorhanden – beim Kantonsgericht ein.

F. An der heutigen Parteiverhandlung nehmen unter anderem der Beschwerdeführer und sein Rechtsvertreter, Dr. Rita Jedelhauser als Vertreterin der Gemeinde und D._____ vom Kantonalen Personalamt als Vertreterin des Regierungsrates teil. Die Parteien halten an ihren bereits gestellten Rechtsbegehren fest. Auf die Ausführungen der Parteien wird – soweit erforderlich – in den Urteilerwägungen eingegangen.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung**:

1.1. Gemäss § 47 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 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. Da der Beschwerdeführer Adressat des angefochtenen Entscheids ist und ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung hat, die übrigen formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. VPO erfüllt sind und die Zuständigkeit des Kantonsgerichts sowohl örtlich als auch sachlich gegeben ist, kann auf die vorliegende Beschwerde grundsätzlich eingetreten werden. Zu prüfen ist, ob auf alle Anträge eingetreten werden kann.

1.2. Nach § 5 Abs. 1 VPO sind Beschwerden innert der gesetzlich vorgeschriebenen Frist schriftlich einzureichen. Sie müssen ein klar umschriebenes Begehren sowie die Unterschrift der Parteien oder der sie vertretenden Person enthalten. Nach § 16 Abs. 2 VPO wendet das Gericht das Recht von Amtes wegen an. Es prüft insbesondere, ob die Eintretensvoraussetzungen erfüllt sind.

Der Beschwerdeführer beantragte in seiner Beschwerde vom 23. April 2014, es sei der Regierungsratsbeschluss vom 8. April 2014 aufzuheben und die Sache zu neuer und vollständiger Beurteilung im Sinne der kantonsgerichtlichen Erwägungen an den Regierungsrat zurückzuweisen, soweit über die angefochtene Kündigungsverfügung der Gemeinde vom 27. November

2012 respektive die Einspracheverfügung vom 28. Februar 2013 durch das Kantonsgericht kein materiell abschliessender Entscheid ergehe (Ziff. 1). Zudem sei das Verfahren in der Hauptsache mit dem Verfahren Nr. 810 13 339 zu vereinigen (Ziff. 2); alles unter o/e-Kostenfolge (Ziff. 4). In der ergänzenden Beschwerdebegründung vom 14. Juli 2014 – welche nach Erlass der Abschreibungsverfügung des Kantonsgerichts betreffend aufschiebende Wirkung eingereicht wurde – beantragte der Beschwerdeführer die Aufhebung des angefochtenen Entscheides (Ziff. 1). Eventuell sei die Sache zu neuer und vollständiger Beurteilung im Sinne der kantonsgerichtlichen Erwägungen an den Regierungsrat zurückzuweisen (Ziff. 2). “Sofern abweichend des vorstehenden Antrages Ziffer 2 in der Sache selbst und abschliessend befunden werden sollte, sei gleichzeitig auch über die Lohnzahlungspflicht der Gemeinde seit dem 1. März 2013 bis längstens per 30.4.2014 zu befinden“; alles unter o/e-Kostenfolge. Der Antrag bezüglich Zusammenlegung des Verfahrens Nr. 810 14 116 und 810 13 339 sei gegenstandslos. In seiner Beschwerdebegründung führte er unter anderem aus, dass der Beschwerdeführer per 1. Mai 2014 eine neue Teilzeitanstellung habe antreten können. Der Beschwerdeführer betrachte daher das Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde mit allen rechtlichen Konsequenzen – inkl. Lohnfortzahlung bis und mit April 2014 – per 1. Mai 2014 als konkludent beendet, auch wenn bloss eine minder honorierte Teilzeittätigkeit vorliege.

In der ergänzenden Beschwerdebegründung verlangte der Beschwerdeführer eventualiter, dass das Kantonsgericht über die Lohnfortzahlungspflicht der Gemeinde seit dem 1. März 2013 bis längstens per 30. April 2014 zu befinden habe. Dieser Antrag ist in den Rechtsbegehren der Beschwerde nicht enthalten und stellt eine Erweiterung der in der Beschwerde gestellten Begehren dar. Damit wurde dieser Antrag nicht innert der Beschwerdefrist erhoben und ist somit verspätet, weshalb auf die Beschwerde, soweit sie die Frage der Lohnfortzahlungspflicht betrifft, nicht einzutreten ist.

2. Bei der Beurteilung der vorliegenden verwaltungsgerichtlichen Beschwerde ist die Kognition des Kantonsgerichts gemäss § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO darauf beschränkt, den angefochtenen Entscheid hinsichtlich allfälliger Rechtsverletzungen zu überprüfen bzw. zu prüfen, ob der Beschwerdegegner ein allfälliges Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt hat. Im Weiteren kann beurteilt werden, ob dieser den Sachverhalt unrichtig oder unvollständig festgestellt hat. Die Überprüfung der Angemessenheit dagegen ist dem Kantonsgericht verwehrt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO e contrario).

3. Der Beschwerdeführer war bei der Gemeinde B.____ angestellt. Gemäss § 1 Personalreglement ordnet das Reglement das Arbeitsverhältnis der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde B.____ (Abs. 1). Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts (Abs. 2). Enthält das kantonale Personalrecht keine entsprechende Regelung, finden die Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss Anwendung (Abs. 3).

Nach § 9 lit. a Personalreglement endet das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Kündigung. Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses beträgt nach Ablauf der Probezeit für beide Parteien drei Monate und ist jeweils auf Ende eines Kalendermonats auszusprechen (§ 10

Abs. 1 und 3 Personalreglement). Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen (§ 11 Abs. 1 Personalreglement). Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit aus wesentlichen Gründen kündigen. § 11 Abs. 3 Personalreglement zählt die Fälle von wesentlichen Kündigungsgründen auf. Ein wesentlicher Grund liegt vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist (§ 11 Abs. 3 lit. a Personalreglement). Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat bei einer Kündigung ohne wesentlichen Grund Anspruch auf eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen. Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung (§ 11 Abs. 6 Personalreglement).

4.1. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass die Kündigung "quasi fristlos" erfolgt sei und die Kündigungsverfügung vom 27. November 2012 aufgrund der Einsprache aufschiebende Wirkung gehabt habe. Damit sei der rechtlich relevante Beginn der Kündigungsfrist der Zeitpunkt der Eröffnung des Einspracheentscheides und somit der 5. März 2013 gewesen. Da der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Eröffnung des Einspracheentscheides krank gewesen sei, bestehe eine Sperrfrist von 180 Tagen. Ab dem 19. März 2013 sei der Beschwerdeführer nicht mehr krankgeschrieben gewesen, somit beginne die dreimonatige Kündigungsfrist erst im März 2013 und Ende frühestens per Ende Juni 2013.

4.2. Nach § 18 Abs. 1 lit. c Personalreglement sind die Sperrfristen über die Kündigung zur Unzeit nach der Probezeit bei unverschuldeter Krankheit oder unverschuldetem Unfall im ersten Anstellungsjahr 90 Tage und danach 180 Tage wirksam. In allen übrigen Fällen gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 (§ 18 Abs. 2 Personalreglement). Abgesehen von der Länge der Sperrfristen entspricht diese Regelung dem Art. 336c Abs. 1 lit. b OR. Damit die Bestimmung über die Sperrfristen zur Anwendung kommt, muss der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung oder während der Kündigungsfrist unverschuldet krank gewesen sein. Die Regelung über die Sperrfristen will den Arbeitnehmer in einer Periode, in der er in aller Regel keine Chance bei der Stellensuche hat und von einem Arbeitgeber in Kenntnis der Arbeitsverhinderung nicht angestellt würde, vor dem Verlust der Arbeit schützen (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH; Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, N 2 zu Art. 336c, S. 1072).

4.3. Dem Beschwerdeführer wurde im November 2012 unter Wahrung der dreimonatigen Kündigungsfrist per 28. Februar 2013 gekündigt. Der Beschwerdeführer war im Zeitpunkt des Erhaltens der Kündigung und während der Kündigungsfrist nicht krank. Er hat – wie auch wieder anlässlich der heutigen Verhandlung bestätigt wurde – bis zu und mit dem 28. Februar 2013 gearbeitet. Damit wurde durch die Kündigung keine Sperrfrist verletzt. Für die Frage der Sperrfristverletzung ist irrelevant, dass der Beschwerdeführer die Kündigung angefochten hat und ob die Einsprache allenfalls aufschiebende Wirkung hatte. Auch bei einer allfälligen aufschiebenden Wirkung der Einsprache, wird – entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers – durch ein Rechtsmittelverfahren die Sperrfrist nicht verlängert. Auch wird durch die Einspracheerhebung der Zeitpunkt der Eröffnung des Einspracheentscheides nicht zum Beginn der Kündigungsfrist. Eine Verletzung der Sperrfrist liegt vorliegendenfalls somit nicht vor.

5.1. Der Beschwerdeführer macht auch anlässlich der heutigen Verhandlung im Weiteren geltend, dass eine Lohnfortzahlungspflicht nach dem 28. Februar 2013 bestanden habe. Aufgrund der aufschiebenden Wirkung sei faktisch eine Freistellung mit Lohnfortzahlungspflicht entstanden. Dass gemäss Personalreglement kein Weiterbeschäftigungsanspruch bestehe, ändere nichts daran, dass aufgrund der aufschiebenden Wirkung die Lohnfortzahlungspflicht bestehe. Der Regierungsrat erklärt, dass auch bei einer Kündigung ohne wesentlichen Grund keinerlei Anspruch auf Weiterbeschäftigung bestehe. Vorgesehen sei in einem solchen Fall lediglich eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen (§ 11 Abs. 6 Personalreglement). Dies bedeute, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und dem Beschwerdeführer in jedem Fall per 28. Februar 2013 geendet habe, unabhängig von einer aufschiebenden Wirkung der Beschwerde. Andernfalls würde die Bestimmung in § 11 Abs. 6 Personalreglement ausgehebelt. Der Beschwerdeführer könne mit der Beschwerde keine Weiterbeschäftigung erreichen, sondern maximal eine Entschädigung von drei Monatslöhnen erstreiten. Die Gemeinde erläutert, dass aufgrund von § 11 Abs. 6 Personalreglement selbst bei einer Kündigung ohne wesentlichen Grund das Arbeitsverhältnis per 28. Februar 2013 geendet habe. Mit dieser Bestimmung sei auch die Frage der aufschiebenden Wirkung hinfällig, da § 11 Abs. 6 Personalreglement diese Frage abschliessend regle. Sinn und Zweck dieser Bestimmung sei das Beenden des Arbeitsverhältnisses, selbst wenn ein allfälliger Rechtsstreit über die Kündigungsfolgen und damit über eine allfällige Entschädigung bestehe. Eine Auslegung, wie sie der Beschwerdeführer vornehme, entleere die Norm ihres Gehalts. Selbst bei Vorliegen einer aufschiebenden Wirkung sei einzig die Vollstreckbarkeit der Verfügung gehemmt. Der Inhalt der Kündigungsverfügung bleibe davon unberührt, damit habe das Arbeitsverhältnis am 28. Februar 2013 geendet.

5.2. Das Personalreglement sieht auch bei einer Kündigung ohne wesentlichen Grund keine Weiterbeschäftigung, sondern eine Entschädigung von maximal 3 Monatslöhnen vor (§ 11 Abs. 6 Personalreglement). § 11 Abs. 5 Personalreglement statuiert, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig ist, wenn sie im Zusammenhang steht mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse oder der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals. Der Beschwerdeführer macht keinen Tatbestand nach § 11 Abs. 5 Personalreglement geltend. Es liegt auch kein solcher vor. Ebenso wenig liegt eine Kündigung zu Unzeit nach § 18 Personalreglement (Sperrfrist) vor. Das Arbeitsverhältnis endete folglich per 28. Februar 2013. Sollte sich erweisen, dass die Kündigung ohne wesentlichen Grund erfolgt ist, so würde sich "lediglich" die Frage nach einer Entschädigung stellen. Eine Lohnfortzahlungspflicht bzw. ein Arbeitsverhältnis für die Zeit nach dem 28. Februar 2013 würde aber dennoch nicht bestehen. Die Frage, ob allenfalls bei einer nichtigen Kündigung eine Lohnfortzahlungspflicht bestehen würde, kann – wie später aufgezeigt wird – offen gelassen werden.

6.1. Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, dass der "streitgegenständliche Dienst" erst per Mai 2012 eingeführt worden sei. Als streitgegenständlichen Dienst bezeichnet er den einmal im Monat zu leistenden durchgehenden Pikettdienst von Freitag, 17.00 Uhr, bis Montag, 7.00 Uhr, und den gleichzeitig zu leistenden Nachtdiensten von Freitagabend, 20:00 Uhr, bis Samstagmorgen, 2:00 Uhr, und Samstagabend, 20:00 Uhr, bis Sonntagmorgen, 2:00 Uhr. Dieser Dienst habe weder bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages vom 26. November 2010, wel-

cher den Vertrag mit Wirkung ab 1. März 2001 ersetzt habe, noch bei Unterzeichnung der dazugehörigen Stellenbeschreibung am 16. Dezember 2010 bzw. 23. Oktober 2010 existiert. Auch bei Unterzeichnung des Vertrages vom 25. bzw. 27. Juli 2011, welcher den Arbeitsvertrag vom 26. November 2010 ersetzt habe, habe der streitgegenständliche Dienst nicht bestanden. Damit habe der Pikett- und Nachtdienst nicht zum Stelleninhalt des Beschwerdeführers gehört und es hätte ihm nicht aufgrund Nichterfüllung dieser Pflichten gekündigt werden können.

6.2. Der Arbeitsvertrag, welcher am 25. Juli 2011 vom Gemeinderat und am 27. Juli 2011 vom Beschwerdeführer unterzeichnet wurde, hatte Wirkung ab 1. Januar 2011 und ersetzte den Arbeitsvertrag vom 26. November 2010. Im Arbeitsvertrag vom 25./27. Juli 2011 wird festgehalten, dass das Personalreglement der Gemeinde B.____ vom 16. Juni 2010 und die Personalverordnung vom 24. November 2010 Grundlagen dieses Arbeitsvertrages seien und der Mitarbeiter ausserdem den verschiedenen Weisungen und Verordnungen des Gemeinderats unterstehe. Des Weiteren wird im Vertrag ausgeführt, dass die "verschobene Arbeitszeit" in der Lohnklasseneinreihung berücksichtigt sei. Arbeitszuschläge würden lediglich an Feiertagen und ausserhalb der gemäss § 52 Personalverordnung geregelten Arbeitszeiten gewährt. Die Pikettendienstentschädigung werde gemäss §§ 27 und 31 Personalverordnung ausgerichtet.

In der Stellenbeschreibung vom 25./27. Juli 2011, welche integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages vom 25./27. Juli 2011 ist, wird als allgemeiner Auftrag die Aufrechterhaltung von Ruhe und Ordnung auf dem ganzen Gemeindegebiet gemäss den einschlägigen Vorschriften des Bundes, des Kantons und der Gemeinde, Einsätze nach Dienstplan sowie wöchentlicher Pikettdienst genannt. Unter dem Titel der Zusammenarbeit / Kommunikation wird ausgeführt: "Polizei Basel-Landschaft und Nachbargemeinden, ...". Unter dem Titel Ergänzungen wird festgehalten, dass Routinearbeiten oder Arbeiten, die in Reglementen oder speziellen Weisungen enthalten seien, nicht aufgeführt seien. Die Aufzählung der Aufgaben sei nicht abschliessend. Der Aufgabenbereich könne jederzeit nach Bedarf durch die Geschäftsleitung erweitert, ergänzt oder verkleinert werden. Bei längerfristigen oder umfangreichen Änderungen müsse die Stellenbeschreibung angepasst werden.

6.3. Aus den obigen Ausführungen ergibt sich klar, dass "verschobene Arbeitszeiten", Einsätze nach Dienstplan sowie wöchentlicher Pikettdienst zum Stelleninhalt gehören. Die Aufzählung der Aufgaben in der Stellenbeschreibung ist zudem nicht abschliessend und kann nach Bedarf durch die Geschäftsleitung auch erweitert werden. Damit kann die Ausgestaltung der Einsätze gemäss Vertrag und Stellenbeschreibung variieren. Die Einsätze müssen nicht identisch mit den Einsätzen sein, wie sie im Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung zu leisten waren. Es liegt keine Änderung des Stelleninhalts vor, die nicht durch den Stellenbeschrieb gedeckt wäre. Damit gehörten sowohl die Nachtdienste als auch die Pikettdienste als auch die kombinierten Nacht- und Pikettdienste zum vertraglich vereinbarten Stelleninhalt.

7.1. Der Beschwerdeführer moniert weiter, dass Grundlage für den strittigen Nacht-/Pikettdienst der interkommunale Vertrag zwischen den Gemeinden E.____, F.____, G.____ und B.____ sei. Dieser sei nie kommuniziert worden. Diesem Vertrag sei nicht durch die Ge-

meindeversammlung, sondern nur durch die Gemeinderäte zugestimmt worden, obwohl die Gemeindeversammlung Verträge mit reglementswesentlichem Inhalt zu genehmigen habe.

7.2. Bezüglich des Vorwurfs des Beschwerdeführers, dieser Vertrag sei nie kommuniziert worden, ist festzuhalten, dass sich gemäss Gemeinde News vom 27. Juli 2011 der Gemeinderat im Januar 2011 für die Beibehaltung bzw. den Ausbau der Gemeindepolizei entschieden habe. Der Gemeinderat und die Gemeindekommission hätten sich für die Aufstockung um zwei weitere Arbeitsplätze ausgesprochen. Die Gemeindepolizei werde deshalb künftig insgesamt aus vier Polizistinnen resp. Polizisten bestehen. Des Weiteren wird erklärt, dass die neue Leiterin der Gemeindepolizei B.____ unter anderem für den Aufbau eines Pikettdienstes, die enge Zusammenarbeit mit den Nachbargemeinden und die Entwicklung von Konzepten im Bereich des Polizeiwesens zuständig sei. In der gleichen Mitteilung der Gemeinde News wird erläutert, dass der Beschwerdeführer in den letzten zwei Jahren die Aufgaben der Gemeindepolizei allein wahrgenommen habe und in wenigen Jahren in Pension gehe. Aus diesem Grunde habe der Gemeinderat mit dem Beschwerdeführer Gespräche geführt “zur Absicht, im Zuge der Reorganisation der Gemeindepolizei die Leitung ebenso bereits heute neu zu ordnen“. Der Beschwerdeführer würde als Teammitglied die neue Leitung künftig mit seinem Wissen und seiner Erfahrung unterstützen. Wie sich aus der E-Mail vom 23. Juni 2011 vom Rechtsvertreter des Beschwerdeführers an den damaligen Vertreter der Gemeinde ergibt, war der Beschwerdeführer spätestens im Juni 2011 in Kenntnis dieser Informationen, waren sie doch seinem Rechtsvertreter als Entwurf zugestellt worden, damit er Änderungsvorschläge zum Text vorbringen könne.

Des Weiteren wird im undatierten “Konzept Gemeindepolizei B.____“ in Ziff. 6.3.2 ausgeführt, dass – wie im Gemeinderatsbeschluss Nr. 12 vom 12. Januar 2011 festgehalten – in den Monaten von Mai bis August Freitag- und Samstagnacht Patrouillen durchgeführt würden. Diese Wochenendeinsätze würden im Verbund mit anderen Gemeindepolizeien erfolgen. Die Planung und Koordination dieser Einsätze erfolge zentral durch einen/eine LeiterIn Gemeindepolizei. Die Details würden gestützt auf den Gemeinderatsbeschluss Nr. 94 vom 18. Februar 2011 (recte wohl 2009) in einer Leistungsvereinbarung festgehalten. In Ziff. 10.2 des Konzepts wird ausgeführt, dass gestützt auf den Gemeinderatsbeschluss Nr. 94 vom 18. Februar 2009 die Gemeindepolizei B.____ mit anderen Gemeindepolizeien eine unentgeltliche Zusammenarbeit eingehe. Die Zusammenarbeit werde in einer Leistungsvereinbarung festgelegt. Die Zusammenarbeit erfolge schwergewichtig in den Punkten gemeinsamer Pikettdienst (welcher von Freitag 19.00 Uhr bis Montag 7.00 Uhr geleistet werde), gemeinsame Patrouillen an den Wochenenden (in den Monaten Mai bis August sei jeweils am Freitag und am Samstag eine Patrouille von 22.00 Uhr bis 02.00 Uhr im Einsatz) und bei den Kontrollen (im Bereich des Verkehrs oder Aktionen bei Anlässen).

Im Gemeinderatsbeschluss Nr. 124 vom 28. März 2012 wurde dann dargelegt, was mit Gemeinderatsbeschluss Nr. 94 vom 18. Februar 2009 angestrebt worden sei und erklärt, dass eine Zusammenarbeit jedoch nicht zustande gekommen sei, da die Gemeindepolizei B.____ mit nur einem Gemeindepolizisten die geforderten Leistungen gegenüber den anderen Gemeinden nicht habe erbringen können. Im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Gemeindepolizei B.____ sei dann ein Entwurf der Leistungsvereinbarung, der sich an den Gemeinderatsbe-

schluss Nr. 94 vom 18. Februar 2009 angelehnt habe, mit den Gemeinden E.____, F.____, G.____ und B.____ abgeschlossen worden. Diese Leistungsvereinbarung wurde dann mit Beschluss Nr. 124 vom 28. März 2012 vom Gemeinderat genehmigt.

In der Duplik vom 22. Oktober 2013 erklärt die Gemeinde, dass dem Beschwerdeführer sowohl die polizeiliche Zusammenarbeit als auch deren Umfang seit 2008 bzw. 2009 bekannt gewesen seien. Dem Beschwerdeführer habe eine Dokumentation betreffend Konzept Gemeindepolizei B.____ vorgelegen. Diese sei Teil des Ordners, den alle Polizisten besitzen würden. Es gibt keinerlei Anhaltspunkte dafür, daran zu zweifeln, dass der Beschwerdeführer diese Dokumentation kannte. Darin wird – wie oben aufgezeigt – auf den Gemeinderatsbeschluss Nr. 94 vom 18. Februar 2009 verwiesen und die Zusammenarbeit mit den anderen Gemeinden und den gemeinsamen Pikettdiensten (Freitag 19.00 Uhr bis Montag 7.00 Uhr) und gemeinsamen Patrouillen an den Wochenenden (Freitag und am Samstag von 22.00 Uhr bis 02.00 Uhr) explizit erwähnt.

Unter diesen Umständen muss davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer spätestens im Juni 2011 und damit bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages und der Stellenbeschreibung über den Umfang des Pikett-/Nachtdienstes und die Zusammenarbeit mit den anderen Gemeinden orientiert war. Der Inhalt des Gemeinderatsbeschlusses Nr. 124 vom 28. März 2012 deckte sich im Wesentlichen mit den Informationen, die bereits im Juni 2011 bekannt waren. Abgesehen davon, dass die Relevanz der Mitteilung des Gemeinderatsbeschlusses fraglich ist, kann festgehalten werden, dass dem Beschwerdeführer die konkrete Absicht der Zusammenarbeit und des Umfangs der Zusammenarbeit mit den anderen Gemeinden bereits vor dem Erlass des Gemeinderatsbeschlusses Nr. 124 vom 28. März 2012 bekannt gewesen sein muss.

7.3. Die Vereinbarung zwischen den Gemeinden B.____, G.____, F.____ und E.____ über die polizeiliche Zusammenarbeit wurde von Seiten der Gemeinde B.____ vom Gemeindepräsidenten im Namen des Gemeinderates unterzeichnet. In Ziffer 4 werden die gemeinsamen Patrouillen an den Wochenenden und die gemeinsamen Pikettdienste erwähnt. Die Gemeinden können nach § 34 des Gesetzes über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesetz) vom 28. Mai 1970 für die gemeinsame Aufgabenerfüllung mit anderen Gemeinden Verträge abschliessen. Nach § 3 Abs. 1 des Polizeireglements vom 25. Juni 2002 der Gemeinde B.____ ist der Gemeinderat oberstes Polizeiorgan und wird durch das zuständige Gemeinderatsmitglied vertreten. Nach § 47 Ziff. 14bis Gemeindegesetz kommt der Gemeindeversammlung die nicht übertragbare Befugnis zu, Verträge mit reglementswesentlichem Inhalt zu genehmigen. Die Frage, ob diesem Vertrag in Bezug auf das Polizeireglement reglementswesentlichen Inhalt zukommt und dieser durch die Gemeindeversammlung hätte genehmigt werden müssen, kann offen gelassen werden. Die Nacht- und Pikettdienste, Einsätze nach Dienstplan sowie die Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden waren bereits durch die Stellenbeschreibung und den Arbeitsvertrag Stelleninhalt des Beschwerdeführers. Sind diese Einsätze nach Dienstplan und die Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden bereits aufgrund des Arbeitsvertrages und der Stellenbeschreibung zu leisten, so kann der Beschwerdeführer die

Pflicht zur Leistung der Einsätze nicht mit der Begründung verneinen, der Polizeizusammenarbeitsvertrag zwischen den Gemeinden weise allenfalls formale Mängel auf.

8.1. Der Beschwerdeführer moniert weiter, dass der einmal im Monat zu leistende durchgehende Pikettdienst von Freitag, 17.00 Uhr, bis Montag, 7.00 Uhr, und die gleichzeitig zu leistenden Nachtdienste von Freitagabend, 20:00 Uhr, bis Samstagmorgen, 2:00 Uhr, und Samstagabend, 20:00 Uhr, bis Sonntagmorgen, 2:00 Uhr, bundesrechtliche Arbeitsbestimmungen verletzen würden. Er führt jedoch nicht aus, um welche es sich dabei handeln soll.

8.2. Nach Art. 6 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964, dem auch die Verwaltungen der Gemeinden unterstehen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen (Abs. 1). Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden (Abs. 2; für den Geltungsbereich von Art. 6 ArG siehe SABINE STEIGER-SACKMANN, Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, Rechtliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Prävention, in: Zürcher Studien zum öffentlichen Recht, Band/Nr. 2007, Zürich 2013, Rz 117). Nach Art. 328 OR hat der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

8.3. Der Beschwerdeführer substantiiert nicht, welche und inwiefern bundesrechtliche Arbeitsbestimmungen verletzt werden. Der Beschwerdeführer hat nirgends behauptet, dass die Polizisten während des Pikettdienstes regelmässig und andauernd gerufen würden und ausrücken müssten und sich deshalb nicht erholen könnten. Der Beschwerdeführer erklärt "lediglich", dass er aufgrund seiner gesundheitlichen Probleme und des Wissens, dass er Pikettdienst habe, sich in der Zeit, in welcher er Pikettdienst habe, nicht erholen könne. Die Tatsache alleine, dass ein langer Pikettdienst mit zwei überlagerten sechsständigen Nachtdiensten zu leisten ist, stellt jedoch noch keine Verletzung von Art. 6 ArG oder Art. 328 OR dar. Der Beschwerdeführer kann somit aus der Rüge, das Arbeitsrecht werde verletzt, weil er aufgrund seiner chronischen Herzkreislauferkrankung während des Pikettdienstes keine Erholung finden könne, nichts zu seinen Gunsten ableiten.

9.1. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass die Gemeinde Kenntnis des Gesundheitszustandes des Beschwerdeführers gehabt habe. Die Tatsache, dass die Gemeinde dem Beschwerdeführer den Nacht-/Pikettdienst trotz Kenntnis seiner gesundheitlichen Probleme abver-

langt habe, verletzte den Grundsatz von Treu und Glauben und demzufolge verletze auch die Kündigung den Grundsatz von Treu und Glauben und das Rechtsmissbrauchsverbot. Die Gemeinde habe nicht einmal zugelassen, dass der Arzt und der Beschwerdeführer die tendenziöse jedenfalls missverständliche Leseart des Arztzeugnisses durch die Gemeinde berichtige. Dies stelle eine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar.

9.2. Wie im angefochtenen Regierungsratsbeschluss festgehalten, musste die Beschwerdegegnerin anhand der verschiedenen Arztzeugnisse Kenntnisse über die gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers gehabt haben. Der Regierungsrat führt in seinem Beschluss aus, dass zum Beispiel in einem Schreiben von Dr. med. C._____ vom 30. April 2010 an die Krankenkasse J._____ die Krankheitsgeschichte des Beschwerdeführers seit dem Behandlungsbeginn im Mai 2007 aufgeführt sei, der Beschwerdeführer jedoch ab 1. März 2010 als voll arbeitsfähig beurteilt worden sei. Da aber trotz der gesundheitlichen Probleme des Beschwerdeführers einzelne Arbeiten nie explizit als unzumutbar deklariert worden seien, könne das Angebot des neuen Arbeitsvertrages per 1. Januar 2011 nicht als treuwidrig bezeichnet werden. Das Kantonsgericht teilt die Auffassung des Regierungsrates vollumfänglich, weshalb der Vertrag per 1. Januar 2011 nicht zu beanstanden ist.

9.3.1. Der Beschwerdeführer reichte ein Zeugnis von Dr. med. C._____, FMH Allgemeinmedizin/Sportmedizin SGSM, vom 19. September 2012 ein, in welchem dieser erklärte, dass er seit 1986 Hausarzt des 57-jährigen Beschwerdeführers sei. In Übereinstimmung mit dem Kardiologen Dr. H._____ und der Psychologin I._____ stelle er fest, "dass bei chronischer Herz-Kreislauf-erkrankung Nacht- und Pikettdienst nicht mehr zumutbar sind, da der damit verbundene körperliche und psychische Stress das Risiko einer potentiell lebensgefährlichen Verschlimmerung dieser Erkrankung stark erhöht." Das Arztzeugnis sei ab 1. Oktober 2012 gültig.

9.3.2. Mit Schreiben vom 2. Oktober 2012 teilte die Gemeinde dem Beschwerdeführer mit, dass sie in Erwägung ziehe, das Arbeitsverhältnis mit ihm aufzulösen. Sie erklärte unter anderem, dass der Beschwerdeführer am 20. September 2012 das genannte Arztzeugnis seinem direkten Vorgesetzten ohne Ankündigung oder Vorgespräch eingereicht habe. Sie erörterte ausführlich, in einem kleinen Team von vier Polizisten sei es unabdingbar, dass alle ihre Dienste erfüllen würden. Eine Befreiung vom Nacht- und Pikettdienst sei deshalb nicht möglich. Sie erwähnte unter anderem dann noch, dass sich im Übrigen für den Beschwerdeführer der Nachtdienst kaum vom täglichen Patrouillendienst unterscheide. Wenn der Patrouillendienst in der Nacht sowohl körperlich wie auch psychisch nicht mehr zumutbar sei, müsse dies wohl auch für den Tagespatrouillendienst gelten. Sowohl während des Nachtdienstes als auch während des Tagesdienstes könne es zu Vorkommnissen kommen, welche die volle Aufmerksamkeit eines Polizisten erfordern würden. Im Tagespatrouillendienst sei der Beschwerdeführer den gleichen Stresssituationen ausgesetzt wie im Nachtdienst. Auch aus diesem Grunde könne er seinen Aufgaben als Gemeindepolizist auch während des Tages nicht nachkommen; immerhin sei diese Schlussfolgerung nicht von der Hand zu weisen. Es müsse zu jedem Zeitpunkt von einem Polizisten erwartet werden dürfen, dass er Stresssituationen körperlich wie psychisch gewachsen sei. Würde der Beschwerdeführer in diesem Zustand Dienst leisten, würden sich für die Gemeinde auch Haftungsfragen stellen. Eine Versetzung vom Aussendienst in einen reinen

Bürodienst sei aufgrund der personellen Situation und des Konzepts Gemeindepolizei nicht möglich. Der Gemeinderat erwäge das Anstellungsverhältnis mit dem Beschwerdeführer aufzulösen.

9.3.3. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs erklärt der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 7. November 2012, dass das Zeugnis so zu verstehen sei, dass die Kombination Nacht- und Pikettdienst nicht mehr zumutbar sei. Darüber hinaus betone das Zeugnis aber auch, dass Pikettdienst an sich – also auch allein und nicht bloss in Kombination mit vorausgehendem Nachtdienst – für den Beschwerdeführer gestützt auf dessen gesundheitliche Verfassung nicht verantwortbar sei. Was Dr. C._____ in Sache Pikettdienst an sich (also alleine) formuliere, sei durch fundierte Studien – meta-Analyse zu 34 Studien mit über 2 Millionen Teilnehmern, publiziert in medical tribune vom 22. September 2012 – belegt. Betreffend Nachtdienst alleine bestätige weder der Arzt noch der Beschwerdeführer gesundheitliche Probleme und/oder Gefährdungen. In dieser Hinsicht sei daher das arbeitsrechtliche Thema einzuschränken auf die Kombination von Nacht- und Pikettdienst und den Pikettdienst allein.

9.3.4. Der Beschwerdeführer macht nun geltend, das rechtliche Gehör sei verletzt worden, weil die in der Stellungnahme vom 7. November 2012 erfolgte "Richtigstellung" nicht berücksichtigt worden sei, da die Kündigung ausgesprochen worden sei, weil der Beschwerdeführer keinen Nacht- und keinen Pikettdienst ausüben könne.

9.3.5. Das eingereichte Arztzeugnis hält unmissverständlich fest, dass Pikett- und Nachtdienst nicht zumutbar sind. Dass dies nicht anders verstanden werden kann, als dass sowohl Pikett- als auch Nachtdienst nicht mehr zumutbar sind, wird auch durch die vom Beschwerdeführer genannte Studie untermauert. Dort wird festgehalten, dass Schichtarbeit für die Herzgefässe Gefahren bringe. Es sei irrelevant, ob Nachtdienst oder Wechselschichten geleistet würden, unregelmässiges Arbeiten bringe die Gefäss-Gesundheit in Gefahr. Schichtarbeit erhöhe das Risiko für Herzinfarkt und ischämischen Schlaganfall. Bis auf reine Abendschichten sei jede Form des unregelmässigen Arbeitens schädlich. Am schlimmsten treffe es aber für koronare Erkrankungen die Nachtarbeiter. Dieser Artikel lässt nur den Schluss zu, dass unregelmässige Arbeit und Nachtarbeit schädlich ist. Das Arztzeugnis ist so zu verstehen, dass sowohl Nacht- als auch Pikettdienst nicht zumutbar sind. Allenfalls hätte das Zeugnis so verstanden werden können, dass nur die Kombination von Nacht- und Pikettdienst nicht zumutbar ist. Keinesfalls kann aber das Arztzeugnis so verstanden werden, dass die Kombination von Nacht- und Pikettdienst einerseits und Pikettdienst andererseits nicht zumutbar sind, hingegen der Nachtdienst zumutbar ist. Die Auslegung des Beschwerdeführers ist somit keinesfalls mit dem Wortlaut des Arztzeugnisses und auch nicht mit den beiliegenden Studien zu vereinbaren. Die Gemeinde durfte somit aus den oben genannten Gründen auch nach Eingang der Stellungnahme des Beschwerdeführers das Arztzeugnis so verstehen, wie sie es verstanden hat, nämlich dass sowohl Nacht- als auch Pikettdienst nicht mehr zumutbar waren, ohne eine Verletzung des rechtlichen Gehörs zu begehen.

9.3.6. Im Übrigen sei auch festgehalten, dass sich – wie nachfolgend aufzuzeigen sein wird – auch für den Fall, dass die gesundheitlichen Einschränkungen gemäss Arztzeugnis vom

21. Januar 2013 massgebend gewesen wären, nichts am Ausgang des Verfahrens ändern würde. In diesem nach der Kündigung eingereichten Arztzeugnis hat Dr. C.____ – diesmal ohne festzuhalten, dass dies in Übereinstimmung mit dem Kardiologen Dr. H.____ und der Psychologin I.____ erfolge – ausgeführt, dass er im Anschluss an sein Zeugnis vom 19. September 2012 bestätige, dass die gesundheitlichen Einschränkungen unverändert seien. Somit gelte weiterhin Folgendes: “ - Pikettdienst alleine oder Nachtdienst mit anschliessendem Pikettdienst sind nicht zumutbar. - Nachtdienst allein ist hingegen weiterhin möglich.“ Ruhephasen während eines Pikettdienstes würden bloss oberflächlichen Schlaf bieten ohne massgeblichen Erholungswert und würden wegen der innerlichen Dienstbereitschaft zu körperlichem sowie psychischem Stress führen, was das Risiko einer Verschlimmerung der Herz-Kreislaufkrankheit des Patienten stark erhöhe.

9.4. Der Beschwerdeführer moniert weiter, dass die Gemeinde um die Gesundheit des Beschwerdeführers gewusst habe und die Erfüllung des fraglichen Dienstes gar nicht hätte verlangen können. Wie im Regierungsratsbeschluss festgehalten wird, musste die Beschwerdegegnerin anhand der verschiedenen Arztzeugnisse Kenntnis über die gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers haben. Es wurde jedoch bis zur Einreichung des Arztzeugnisses vom 19. September 2012 nirgends explizit erklärt, dass gewisse Dienste oder Arbeiten ganz allgemein auch bei 100%iger Arbeitsfähigkeit nicht zumutbar seien. Der Arbeitgeber durfte somit die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen vom Beschwerdeführer verlangen.

10.1. Nach § 11 Abs. 2 und 3 lit. a Personalreglement kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis aus wesentlichen Gründen kündigen. Ein wesentlicher Grund liegt unter anderem vor, wenn der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist.

10.2. Die Gemeinde hält im Kündigungsschreiben und im Einspracheentscheid fest, dass die Gemeindepolizei B.____, bestehend aus vier Gemeindepolizisten, einen Nacht- und Pikettdienst unterhalte. Der Nachtdienst daure von April/Mai bis September, jeweils von Freitag auf Samstag und von Samstag auf Sonntag, in der Regel von ca. 21.00 Uhr bis 02.00 Uhr. Im gleichen Umfang finde ein Nacht- und Pikettdienst im Oktober und November statt. Von Dezember bis März sei ein Nachtdienst von jeweils einmal pro Woche vorgesehen. Der Pikettdienst, der von Januar bis Dezember geleistet werde, daure von Freitag, 17.00 Uhr, bis Montag, 06.00 Uhr. Zudem werde jeden Monat einmal eine Nachtparkkontrolle durchgeführt; dies von 24.00 Uhr bis 05.00 Uhr. Der Nacht- und Pikettdienst werde (mit Ausnahmen) mit den Gemeinden E.____, F.____ und G.____ durchgeführt (alternierend). Diesbezüglich bestehe ein Zusammenarbeitsvertrag. Der Nacht- und Pikettdienst sei damit ein wesentlicher und wichtiger Bestandteil des Dienstes eines Gemeindepolizisten und sei im Dienstplan vermerkt. Es handle sich um eine typische Aufgabe eines Gemeindepolizisten. In einem kleinen Team von vier Polizisten sei es unabdingbar, dass alle ihre Dienste erfüllen würden. Sollte ein Polizist einen nicht unwesentlichen Teil seines Dienstes nicht mehr ausüben können, so habe dies starke Auswirkungen auf die Dienste der anderen Polizisten. Vorliegend hätten die anderen Polizisten einen zusätzlichen Nacht- und Pikettdienst zu leisten, da der Beschwerdeführer keinen Nacht- und Pikettdienst mehr leisten könne und dies unbefristet. Dies sei weder möglich noch zumutbar. Aufgrund des

Konzepts der Gemeindepolizei B.____, des politischen Auftrages, der Struktur mit vier Gemeindepolizisten, der Sicherstellung und Aufrechterhaltung des Betriebs, des polizeilichen Auftrages, der Stellvertretungsregelungen und der sonstigen Abwesenheiten (Ferien, Krankheiten, Ausbildung) sei es deshalb zwingend, dass der Beschwerdeführer den Nacht- und Pikettdienst leiste. Die Gemeinde führt weiter aus, dass selbst wenn das Arztzeugnis so verstanden werde, wie vom Beschwerdeführer gewünscht, dies nichts am Umstand ändere, dass in B.____ der Nachtdienst mit dem Pikettdienst zusammenfalle. Der Polizist, der den Nachtdienst zu leisten habe, sei nach dem Nachtdienst auch zuständig für den Pikettdienst. Dies sei aufgrund des kleinen Mannschaftsbestandes so gewollt und könne organisatorisch nicht anders gelöst werden, zumal nur so eine gleichmässige Belastung aller Polizisten an den Wochenenden einhergehe. Würde der Beschwerdeführer keinen Pikettdienst mehr leisten, würde das zu einer nicht hinzunehmenden Mehrbelastung für die anderen Polizisten führen. Denn gerade um die Arbeitsbelastung bei einem Bestand von lediglich vier Polizisten niedrig zu halten, würden Nacht- und Pikettdienst durch den jeweils zugeteilten Polizisten durchgeführt.

Die Gemeinde hielt in der Kündigung fest, dass keine gesetzliche Pflicht bestehe, einen Mitarbeiter zu versetzen. Sie prüfte es dennoch und kam zum Schluss, dass eine Versetzung vom Aussendienst in einen reinen Bürodienst aufgrund der personellen Situation und des Konzeptes Gemeindepolizei nicht möglich sei. Dies wäre allenfalls in einem grossen Korps einer Kantonspolizei denkbar. Gemäss dem Konzept der Gemeindepolizei B.____ sei es zwingend, vier Polizisten zu haben, die zu 100% einsatzfähig seien und sämtliche Dienste abdecken würden; dies umso mehr, als ein Zusammenarbeitsvertrag mit anderen Gemeinden bestehe. Hinzu komme, dass aufgrund des neuen Polizeigesetzes die Gemeindepolizeien (auch B.____) in Zukunft zusätzlich gefordert seien, sei doch vorgesehen, dass sie an sieben Tagen während 24 Stunden einen Pikettdienst einrichten müssten.

10.3. Den Ausführungen der Gemeinde kann vollumfänglich gefolgt werden und diese sind nicht zu beanstanden. Der Beschwerdeführer führt in seiner Beschwerde aus, dass der Pikettdienst (nur dieser sei gesundheitlich in Frage gestellt) bei den monatlich einmaligen Personaleinsätzen des Beschwerdeführers ausweichend auf die Alarmzentrale der Kantonspolizei geschaltet werden könne. Vorerst ist festzuhalten, dass aufgrund des Arztzeugnisses vom 19. September 2012 – wie oben ausgeführt – die Einschränkung des Beschwerdeführers bezüglich Nacht- und Pikettdienstes besteht. Damit betrifft die Einschränkung einen nicht unwesentlichen Anteil der vertraglichen Verpflichtungen. Des Weiteren ist – sofern dies aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen und Vereinbarung überhaupt möglich ist – die Gemeinde nicht verpflichtet, die Organisation der Gemeindepolizei aufgrund der gesundheitlichen Einschränkungen des Beschwerdeführers anders zu gestalten. Damit liegt ein wesentlicher Kündigungsgrund nach § 11 Abs. 3 lit. a Personalreglement vor. Die Kündigung ist zudem verhältnismässig.

11. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Kündigung keine Sperrfristen verletzt. Des Weiteren war die Erbringung von Nacht- als auch Pikettdienst als auch vom kombinierten Nacht- und Pikettdienst vertraglich geschuldet und verletzt keine arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die Beschwerdegegnerin durfte diesen Einsatz vom Beschwerdeführer verlangen und sich auf das Arztzeugnis vom 19. September 2012 stützen. Aufgrund dieses Zeugnisses konnte der

Beschwerdeführer diese Einsätze nicht mehr leisten. Dadurch war der Beschwerdeführer längerfristig oder dauernd an einer nicht unwesentlichen Aufgabenerfüllung verhindert. Es lag somit ein wesentlicher Grund nach § 11 Abs. 2 und 3 lit. a Personalreglement vor, weshalb die Gemeinde dem Beschwerdeführer ordentlich kündigen durfte. Die Kündigung ist verhältnismässig. Auch wenn die gesundheitlichen Einschränkungen so verstanden würden, wie vom Beschwerdeführer geltend gemacht, würde ein wesentlicher Kündigungsgrund vorliegen. Nichtigkeitsgründe sind nicht ersichtlich. Die Gemeinde hat weder den Grundsatz von Treu und Glauben noch den Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt. Der Regierungsrat hat den durch die Gemeinde festgestellten Sachverhalt insoweit korrigiert und beurteilt, als die Gemeinde die gesundheitlichen Probleme des Beschwerdeführers kennen musste. Es ergibt sich daraus, wie in der Erwägung 9 ausgeführt, keine andere Beurteilung der Kündigung. Die Beschwerde ist demzufolge abzuweisen.

12.1. Es bleibt noch über die Kosten zu entscheiden. Gestützt auf § 20 Abs. 1 VPO in Verbindung mit § 20 Abs. 3 VPO werden die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'800.-- dem unterliegenden Beschwerdeführer auferlegt.

12.2. 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). Nach der Rechtsprechung des Kantonsgerichts wird den Gemeinden gestützt auf § 21 Abs. 2 VPO generell nur ein Anspruch auf Parteientschädigung eingeräumt, wenn der Beizug eines externen Rechtsvertreters im Einzelfall auch für Gemeinden mit juristischer Fachkompetenz innerhalb der eigenen Verwaltung gerechtfertigt erscheint (vgl. statt vieler: KGE VV vom 4. Juni 2014 [810 14 27] E. 8.2; vom 23. Januar 2013 [810 11 146] E. XIV.2; vom 17. November 2010 [810 10 112] E. 14.2.1; vom 10. März 2010 [810 09 268] E. 8.2.2; VGE Nr. 62 vom 21. April 1999). Dies trifft vor allem dann zu, wenn für eine angemessene Prozessvertretung rechtliches Spezialwissen gefordert ist, das über die bei der Rechtsanwendungstätigkeit erforderlichen Kenntnisse hinausgeht und über welches gemeindeeigene Rechtsdienste normalerweise nicht verfügen. Die Fragestellungen erweisen sich vorliegendenfalls nicht als derart komplex, dass in diesem Sinne juristisches Spezialwissen erforderlich gewesen wäre. Aus diesem Grund wird der Beschwerdegegnerin keine Parteientschädigung zugesprochen. Die Parteikosten werden somit wettgeschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t**:

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten werden kann.
 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'800.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'400.-- verrechnet. Der Beschwerdeführer hat somit noch Fr. 400.-- zu bezahlen.
 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.

Vizepräsident

Geschäftsschreiberin