

# **BL\_GERICHTE 810 2024 228 vom 14. Februar 2023**

BL Gerichte, 2023-02-14, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl\\_gerichte\\_810\\_2024\\_228](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_2024_228)

FR: BL\_GERICHTE 810 2024 228 du 14 février 2023

IT: BL\_GERICHTE 810 2024 228 del 14 febbraio 2023

## **Regeste**

Ordentliche Kündigung wegen Verletzung wichtiger vertraglicher oder gesetzlicher Verpflichtungen

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Gemäss § 43 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 ist gegen Verfügungen und Entscheide des Regierungsrats die verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht zulässig. Die Verfügung der Sicherheitsdirektion vom 14. Februar 2023 ist durch den angefochtenen Entscheid ersetzt worden (Devolutiveffekt) und gilt als inhaltlich mitangefochten (vgl. Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 2. April 2025 [810 24 230] E. 1.2.2 m.w.H.). Da weder ein Ausschlussstatbestand nach § 44 VPO noch ein spezialgesetzlicher Ausschlussstatbestand vorliegen, ist die Zuständigkeit des Kantonsgerichts zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde gegeben. Der Beschwerdeführer ist Adressat des angefochtenen Entscheids und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung (§ 47 Abs. 1 lit. a VPO). Die Beschwerdefrist ist eingehalten worden (§ 48 VPO). Auf die Beschwerde kann eingetreten werden.

### **E. 2**

Mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde können gemäss § 45 Abs. 1 VPO Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens (lit. a) sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts (lit. b) gerügt werden. Eine Ermessenskontrolle ist dem Kantonsgericht dagegen vorliegend verwehrt (lit. c).

### **E. 3**

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

#### **E. 3.1**

Gemäss § 19 Abs. 2 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz; PersG) vom 25. September 1997 kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor, wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen oder wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat (§ 19 Abs. 3 lit. c und d PersG). Die Grenzen zwischen Leistungsresp. Verhaltensmängeln und der

Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten sind fliessend. Verhaltens- oder Leistungsdefizite im Sinne von § 19 Abs. 3 lit. c PersG können sich gleichzeitig auch als Pflichtverletzung im Sinne von § 19 Abs. 3 lit. d PersG erweisen.

### **E. 3.2**

Wichtige arbeitnehmerische Pflichten lassen sich in erster Linie aus der in § 36 PersG verankerten allgemeinen Treuepflicht der Angestellten ableiten, wonach die Arbeitsleistung gewissenhaft zu erbringen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren sind (vgl. Nicole Schuler Leber, Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, in: Biaggini/Achermann/Mathis/Ott [Hrsg.], Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft, Liestal 2007, S. 145; KGE VV vom 1. Februar 2023 [810 21 173] E. 6). Das qualifizierende Erfordernis der Wichtigkeit der Pflicht ist indes irreführend: Nicht allein die Wichtigkeit einer Pflicht, sondern die Intensität der Verletzungshandlung entscheidet darüber, ob ein rechtmässiger Kündigungsgrund vorliegt. Das pflichtwidrige Verhalten der angestellten Person muss ein gewisses Ausmass erreichen. So kann eine wichtige Pflicht etwa auch fahrlässig oder ohne Verschulden verletzt werden, ohne dass eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt wäre (vgl. KGE VV vom 1. Februar 2023 [810 21 173] E. 1; Harry Nötzli, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar zum Bundespersonalgesetz, Bern 2013, Art. 12 BPG Rz. 80; Beatrix Schibli, Kündigungsschutz in sachlicher Hinsicht im Bundespersonalrecht, in: Schweizerische Vereinigung für Verwaltungsorganisationsrecht [SVVOR], Verwaltungsorganisationsrecht – Staatshaftungsrecht – öffentliches Dienstrecht, Jahrbuch 2016/2017, S. 180, letztere beide jeweils bezogen auf den identischen Normtext im Bundespersonalrecht). Der Kündigungsschutz ist beim Kanton Basel-Landschaft von Verfassungs wegen arbeitnehmerfreundlicher als in der Privatwirtschaft (vgl. Vorlage an den Landrat vom 13. September 2016 zur Teil-revision des Personalgesetzes [2016-270], S. 14; vgl. auch Marco Donatsch, Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst, in: Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 22). Dem verfassungsmässigen Verhältnismässigkeitsprinzip entsprechend muss die Kündigung stets ultima ratio sein (KGE VV vom 24. Januar 2024 [810 22 281] E. 6.2; Noah Birkhäuser, Die Kündigung im öffentlichen Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, BJM 2009, S. 29).

### **E. 3.3**

Damit schon eine einmalige Pflichtverletzung für eine Kündigung genügt, muss sie hinreichend schwer sein (Michael Merker / Philip Conradin / Reto Häggi Furrer, Öffentliches Personalrecht des Wirtschaftsraums Nordwestschweiz, in: Bürgi/Bürgi-Schneider [Hrsg.], Handbuch Öffentliches Personalrecht, Zürich 2017, S. 482). Dies ist dann der Fall, wenn das Vertrauen des Arbeitgebers in die künftige ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung objektiv betrachtet wesentlich beeinträchtigt ist oder aber der Verbleib der betroffenen Person an der Arbeitsstelle das Vertrauen des Volkes in das ordnungsgemässe Funktionieren des Staates erschüttern würde. Die Pflichtverletzung ist als schwer zu qualifizieren, wenn sie geeignet ist, das dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Vertrauensverhältnis derart nachhaltig zu beeinträchtigen, dass weder eine tadellose Leistung nach schriftlicher Verwarnung das Vertrauen wiederherstellen könnte noch der Anstellungsbehörde eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Bewährungsbedingungen zugemutet werden kann (vgl. Urteil des Appellationsgerichts Basel-Stadt vom 27. Mai 2020 [VD.2019.177] E. 3.1; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 22. Juli 2020, BVR 2020, S. 489, E. 5.2; Christoph Meyer / Ines

Weihrauch / Felix Hafner / Martin Reimann , Öffentliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt, Basel 2019, S. 207 ff.). Ob eine Pflichtverletzung als schwer anzusehen ist, beurteilt sich unter Würdigung aller Umstände des konkreten Einzelfalls wie etwa der Dauer der Anstellung, des bisherigen Verhaltens oder der Stellung und Verantwortung des Mitarbeiters.

#### **E. 4**

Die Vorgänge, die zum Kündigungsentscheid geführt haben, stellen sich nach den Akten wie folgt dar: Der Häftling C. trat am 29. Dezember 2022 um 12:49 Uhr im Status der vorläufigen Festnahme ins Gefängnis B. ein, welches zum damaligen Zeitpunkt als kantonales Untersuchungsgefängnis betrieben wurde. Am gleichen Tag um 14:47 Uhr teilte der zuständige Staatsanwalt D. dem Personal des Gefängnisses B. nach telefonischer Vorankündigung per E-Mail mit: "C. , alias E. , wird aus der vorläufigen Festnahme entlassen. Da er noch eine unverbüsste Freiheitsstrafe hat, erfolgt die Entlassung zu Händen des Amtes für Justizvollzug Basel-Landschaft." Jener E-Mail war die Haftentlassungsverfügung vom 29. Dezember 2022 als Anlage angefügt. In dieser mit "Haftentlassungsverfügung" betitelten Formularverfügung wird die Entlassung am "29. Dezember 2022, 14.45 Uhr" zuhänden des Amtes für Justizvollzug Basel-Landschaft angeordnet. Aus den angegebenen Personalien ergibt sich, dass es sich beim Häftling um einen algerischen Staatsangehörigen mit unbekannter Wohnadresse handelt. Die Rubrik "weitere Anordnungen" enthält die Bemerkung "Keine". Die im Gefängnis diensthabenden Betreuungspersonen, der Beschwerdeführer, F. und G. , berieten sich über Inhalt und Sinn der eingegangenen Verfügung. Sie kamen gemeinsam zum Schluss, dass mit dem Amt für Justizvollzug das Gefängnispersonal angesprochen werde und der Insasse in die Freiheit zu entlassen sei, auch weil keine weiteren Anordnungen folgen würden. Daraufhin setzten sie ihn umgehend auf freien Fuss. Um 15:07 Uhr ging eine E-Mail des Amtes für Justizvollzug, Abteilung Straf- und Massnahmenvollzug, beim Gefängnis B. ein, die den Vollzugauftrag betreffend C. zum Inhalt hatte. In diesem Vollzugauftrag steht, dass der Inhaftierte eine Freiheitsstrafe von 60 Tagen zu verbüssen habe und deshalb vom 29. Dezember 2022 bis 27. Februar 2023 im Gefängnis B. zu verbleiben habe. Es bestehe Fluchtgefahr. In diesem Moment realisierten die drei Gefangenenbetreuer ihren Fehler und der Beschwerdeführer meldete dies entsprechend an seine vorgesetzte Stelle. Um 15:33 Uhr annullierte das Amt für Justizvollzug deshalb den Vollzugauftrag mit der Begründung, dass aufgrund eines Missgeschicks im Gefängnis B. der Inhaftierte aus der Haft entlassen worden sei und dieser mittlerweile bereits wieder zur Fahndung ausgeschrieben sei. Kaum wieder auf freiem Fuss beging der Freigelassene einen Diebstahl, er konnte indessen innert kurzer Zeit wieder gefasst werden. Der vorstehend wiedergegebene entscheidrelevante Sachverhalt erweist sich unter Vornahme einer antizipierten Beweiswürdigung mit der bestehenden Aktenlage als genügend erstellt und ist überdies unbestritten. Es kann deshalb auf die vom Beschwerdeführer beantragte gerichtliche Befragung der an der Haftentlassung vom 29. Dezember 2022 beteiligten Personen verzichtet werden. 5.1 Unumstritten ist, dass dem Beschwerdeführer eine gravierende Missdeutung der Haftentlassungsverfügung unterlief. Die Formulierung "Haftentlassung zu Händen" bedeutet im Vollzug keine Entlassung in Freiheit, sondern dass eine Person aus der gegenwärtigen Haft-form entlassen wird und die Angelegenheit an eine bestimmte Stelle oder Person übergeben wird. Diese ist für den Entscheid über den weiteren Gewahrsam verantwortlich. Der Beschwerdeführer hätte dementsprechend im vorliegenden Fall korrekterweise schlussfolgern müssen, dass der Inhaftierte im Gefängnis zu behalten sei, bis von der Abteilung Straf- und

Massnahmenvollzug des Amtes für Justizvollzug weitere Instruktionen eintrafen. 5.2 Die Sicherheitsdirektion (Anstellungsbehörde) vertritt in der Kündigungsverfügung vom 14. Februar 2023 den Standpunkt, der Beschwerdeführer habe bei diesem Vorfall grobfahrlässig gehandelt. Er habe bezüglich einer zentralen Kernaufgabe als Gefangenenbetreuer (d.h. Vollzug von Strafurteilen und Schutz der Allgemeinheit) eine schwere Pflichtverletzung begangen und damit auch das Vertrauen des Arbeitgebers in ihn "grundlegend und unwiderruflich erschüttert". Sein Aufgabenbereich verlange ein hohes Mass an Sorgfalt. Das pflichtwidrige Handeln des Beschwerdeführers habe zu einem zusätzlichen Aufwand bei der Polizei geführt und hätte auch zu einem massiven Reputationsschaden bei den Gefängnissen führen können, zumal der sich auf freiem Fuss befindliche Inhaftierte einen Diebstahl begangen habe. Der Verstoss gegen die gesetzlichen Vorschriften wiege derart schwer, dass diesem nicht mit einer Verwarnung begegnet werden könne. Zudem sei das Vertrauen in den Beschwerdeführer unheilbar zerstört. Die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses sei unvorstellbar. Entgegen den Einwänden des Beschwerdeführers würden die Sicherheitsdirektion und der Regierungsrat als Vorinstanz in der Formulierung "Haftentlassungsverfügung" keine Unklarheit erkennen, die Gefangenenbetreuer zu Fehlinterpretationen verleiten könne und dürfe, vor allem nicht bei erfahrenen Mitarbeitern. Haftentlassung bedeute bekanntermassen nicht automatisch Entlassung in Freiheit, sondern regelmässig auch Entlassung zuhanden einer anderen Behörde. Verfügungen, die eine Entlassung in Freiheit vorsehen, würden ausdrücklich das Wort Freiheit enthalten. Bei Unklarheiten bezüglich einer Entlassungsverfügung seien Gefangenenbetreuer ohnehin gehalten, mit der anordnenden Stelle Rücksprache zu nehmen.

5.3 Der Beschwerdeführer ist demgegenüber der Auffassung, dass die Haftentlassungsverfügung unklar formuliert gewesen sei und dadurch nicht nur von ihm, sondern auch von seinen beiden Arbeitskollegen missverstanden worden sei. Diese irrtümliche Auslegung der Haftentlassungsverfügung stelle keine grobe Fahrlässigkeit dar und könne nicht als schwere Pflichtverletzung angesehen werden. Hinzu komme, dass die drei Gefangenenbetreuer unter hohem Zeitdruck hätten handeln müssen. Sie seien der Ansicht gewesen, man müsse schnell handeln, da der Gefangene sonst zu lange in Haft wäre, was ebenfalls Konsequenzen haben könne, da dann eine Freiheitsberaubung vorliege.

6.1 Der Beschwerdeführer hat, wie offenbar auch die zur gleichen Zeit dort im Dienst stehenden Gefangenenbetreuer F. und G., die E-Mail des Staatsanwalts und dessen Haftentlassungsverfügung vom 29. Dezember 2022 nicht richtig gelesen, falsch verstanden und daraus folgend den erheblichen Fehler begangen, den Inhaftierten in die Freiheit zu entlassen anstatt ihn zurückzubehalten. Damit hat er in diesem Fall seine Kernaufgabe, Inhaftierten im Rahmen der angeordneten Unterbringung die körperliche Bewegungsfreiheit zu entziehen, - wenn auch unabsichtlich - nicht erfüllt. Wenn in der E-Mail der Staatsanwaltschaft steht, die Entlassung erfolge zu Handen des Amtes für Justizvollzug, da der Inhaftierte noch eine unverbüsste Freiheitsstrafe habe, dann drängte sich die Frage geradezu auf, ob er wirklich in Freiheit entlassen werden durfte. Mit einer Rückfrage an die verfügende Behörde, einen Vorgesetzten oder an die Abteilung Straf- und Massnahmenvollzug hätte der Beschwerdeführer die gebotene Sorgfalt walten lassen und damit seinen Irrtum und die daraus resultierende Pflichtverletzung vermeiden können. Es stellt sich aber die Frage, ob eine schwere Pflichtverletzung vorliegt, die das Vertrauen des Arbeitgebers unwiederbringlich zu zerstören vermag und sich eine Kündigung ohne schriftliche Verwarnung und Bewährungsfrist als einzige Lösung aufdrängt. 6.2 Die Beurteilung der Wichtigkeit der Pflichtverletzung hängt grundsätzlich nicht von deren

konkreten Auswirkungen für den Arbeitgeber ab. Auch eine folgenlos gebliebene Pflichtverletzung kann sich als schwerwiegend präsentieren. Umgekehrt können aus einer alltäglichen Unachtsamkeit einschneidende Konsequenzen für das Gemeinwesen resultieren, ohne dass deswegen auf eine schwere Pflichtverletzung zu schliessen wäre. Ohnehin kann vorliegend entgegen der Auffassung der Anstellungsbehörde nicht von einer schweren Gefährdung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung oder anderen schwerwiegenden Konsequenzen des pflichtwidrigen Verhaltens des Beschwerdeführers gesprochen werden. Die dem Inhaftierten gemäss der Haftentlassungsverfügung vorgeworfenen Delikte, Hausfriedensbruch und Widerhandlungen gegen das Ausländer- und Integrationsgesetz, sind im kleinkriminellen Bereich anzusiedeln. Dass dem Beschwerdeführer derselbe Fehler auch bei einem Schwerverbrecher unterlaufen wäre, ist reine Spekulation. Zu seinen Gunsten lässt sich mindestens ebenso gut annehmen, dass er ein wenig genauer hingeschaut hätte und kritischer gewesen wäre, wenn in der Haftentlassungsverfügung ein Schwerverbrechen aufgeführt gewesen wäre. Zwar beging der Freigelassene kurz nach seiner Entlassung noch einen Diebstahl, er konnte hingegen kurz danach wieder angehalten und verhaftet werden. Der angesprochene massive Reputationsschaden trat nicht ein.

6.3.1 Die Haftentlassungsverfügung vom 29. Dezember 2022 erscheint in ihrer Formulierung und Gestaltung nicht derart klar und unmissverständlich, als dass sie nicht falsch interpretiert und verstanden werden könnte. Die Verfügung ist mit Haftentlassung betitelt, was im allgemeinen Sprachgebrauch als Freilassung verstanden wird. Weiter unten, als achte Erläuterungsposition, steht "Entlassung zuhänden Amt für Justizvollzug Basel-Landschaft". Die Gefängnisse sind Teil des Amtes für Justizvollzug (vgl. § 6c der zum damaligen Zeitpunkt in Kraft stehenden Dienstordnung der Sicherheitsdirektion vom 23. Oktober 1984). Die Fehlannahme des Beschwerdeführers, mit der Zuweisung an das Amt für Justizvollzug sei das Gefängnis B. gemeint, ist schon deswegen nicht vollkommen abwegig. In der direkt nachfolgenden Erläuterungsposition "Weitere Anordnungen" steht der Eintrag "Keine". Dieser Umstand vermag nachvollziehbar zu erklären, weshalb der Beschwerdeführer irrtümlich keine weiteren Aufträge abwartete und umgehend zur Freilassung schritt. Bei sorgfältiger Lektüre der E-Mail des Staatsanwalts und seiner Haftentlassungsverfügung entsteht zugegebenermassen auch beim unbeteiligten Betrachter der Eindruck, dass mit der auf den ersten Blick als Freilassung verstandenen Verfügung in Wahrheit wohl eine Zuweisung oder Überführung des Häftlings an den Straf- und Massnahmenvollzug gemeint sein muss. Zumal vorliegend gleich drei Mitarbeiter zur gegenteiligen Überzeugung gelangten, kann der Vorinstanz aber nicht gefolgt werden, wenn sie von einer für jedermann auf den ersten Blick klaren und unmissverständlichen Anordnung ausgeht.

6.3.2 Unbehelflich ist in dieser Beziehung das Argument der Behörde, dass das Gefängnispersonal mit der Formulierung "Haftentlassung" vertraut sei, weil die Gefangenenbetreuer regelmässig Verfügungen mit einer solchen Wortwahl erhielten und deshalb - anders als vielleicht der unbeteiligte Leser - schon auf den ersten Blick erkennen und wissen müssten, dass damit regelmässig nicht Freilassung gemeint sei. Vielmehr müsste in der Verfügung ausdrücklich Entlassung "in Freiheit" stehen, wenn Freilassung gemeint wäre. Der Beschwerdeführer bestreitet diese Darstellung und wendet ein, die Haftentlassungsverfügungen seien "uneinheitlich erfolgt" bzw. formuliert gewesen. Dieses Vorbringen vermag das Amt für Justizvollzug nicht zu entkräften. Wenn es ausführt, Haftentlassungsverfügungen seien generell einheitlich formuliert und die verfahrensgegenständliche Verfügung hätte deshalb vom Gefängnispersonal schon auf den ersten Blick nicht falsch verstanden werden können und

dürfen, dann hätte das Amt diese Behauptung im vorliegenden Verfahren entsprechend substantiieren und belegen müssen. Dies hätte beispielsweise mit einer ausreichend repräsentativen Auswahl von Haftentlassungsverfügungen aus der täglichen Praxis der Gefängnisse geschehen können. Das Vorbringen steht auch im Widerspruch zur Kündigungsverfügung vom 14. Februar 2023, wo ausgeführt wird, dass im Vergleich mit anderen Haftentlassungsverfügungen unterschiedliche Einträge festzustellen seien und nicht immer explizit festgehalten werde, dass eine Entlassung in Freiheit angeordnet werde. Angesichts dessen und mangels einer Substantiierung und Nachweises ist vorliegend davon auszugehen, dass die Haftentlassungsverfügungen im Arbeitsalltag des Gefängnispersonals keinen einheitlichen Standard in der Formulierung aufweisen, aufgrund welchem jegliches Missverständnis seitens des Personals vernünftigerweise a priori hätte ausgeschlossen werden können.

6.4 Die Vorinstanzen streichen verschiedentlich hervor, dass der Schutz der Allgemeinheit die zentrale Kernaufgabe der Gefängnisse Basel-Landschaft sei und dass im Gefängniswesen bedeutende öffentliche Interessen auf dem Spiel stünden, namentlich die Sicherheitsinteressen der Bevölkerung und deren Vertrauen in die Institutionen. Gestützt auf die besondere Bedeutung der Kernaufgaben von Gefangenenbetreuern sei es angezeigt, an die gewissenhafte Erledigung der Aufgaben einen hohen Massstab anzusetzen, denn Fehler in diesem Bereich würden die öffentliche Sicherheit direkt gefährden und die Reputation des Kantons beschädigen. Diese Ausführungen zur Bedeutung der Aufgabe, den hochwertigen Interessen und den im Versagensfall drohenden gravierenden Gefahren stehen vorliegend in einem auffälligen Kontrast zu den kaum vorhandenen betriebsorganisatorischen Vorkehrungen zur Verminderung des Risikos von versehentlichen Freilassungen: Dies beginnt damit, dass die Gefangenenbetreuer nicht darin geschult werden, wie Haftentlassungsverfügungen zu interpretieren sind. Die Anstellungsbehörde geht davon aus, dass die dazu notwendige Fähigkeit und die Kenntnisse direkt am Arbeitsplatz durch praktische Erfahrung erworben werden, unter Anleitung erfahrener Kollegen. Nach Erwartung des Arbeitgebers soll sich das Personal die Usancen im Strafvollzug sowie die Bedeutung der verwendeten Fachsprache ("Vollzugswording") im Laufe der Zeit eigenverantwortlich aneignen. Deswegen macht er dem Beschwerdeführer als langjährigem Mitarbeiter den Vorwurf eines grobfahrlässigen Handelns, während er selber davon ausgeht, dass die Arbeitskollegin, die zum damaligen Zeitpunkt erst vier Monate angestellt war, den Sachverhalt gar nicht habe einschätzen können und sie kein Verschulden treffe (vgl. Vernehmung vom 3. Februar 2025, S. 4; Protokoll der Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 18. Januar 2023). Bemerkenswert ist weiter der Umstand, dass anerkanntermassen keine schriftlichen Weisungen oder Richtlinien zum Vorgehen bei Haftentlassungsverfügungen existieren. Offenbar gibt es zum Prozess der Haftentlassung bloss "ungeschriebene Gesetze" (so die Auskunft des Gefängnisleiters, vgl. Aktennotiz des Amtes für Justizvollzug vom 30. Januar 2023). In diesem sensiblen Bereich wäre eigentlich zu erwarten, dass der Arbeitgeber organisatorische Vorkehrungen trifft, um die Gefahr eines menschlichen Versagens zu minimieren. Zu denken ist neben den vorstehend erwähnten naheliegenden Ansatzpunkten etwa an die Vereinheitlichung und sprachliche Präzisierung der Formularverfügungen wie auch an klar definierte Prozessabläufe oder die Arbeit mit Checklisten. Gestützt auf die im vorliegenden Verfahren gewonnenen Erkenntnisse ist dem Beschwerdeführer darin beizupflichten, dass die Gefängnisse die Verantwortung in einem sicherheitskritischen Aufgabenbereich vollständig an die Mitarbeiter auf der untersten Hierarchiestufe delegiert haben und vorliegend ausblenden, dass vom Arbeitgeber zu verantwortende

betriebsorganisatorische Unzulänglichkeiten die Fehlleistung des Beschwerdeführers zumindest begünstigt haben. 6.5 Dennoch bleibt in aller Deutlichkeit festzuhalten, dass der Beschwerdeführer mit der versehentlichen Freilassung zweifellos einen erheblichen Fehler begangen hat, der ihm bei gewissenhafter Arbeitsweise nicht unterlaufen wäre. Sein Einwand, er habe unter grossem Zeitdruck handeln und den Inhaftierten praktisch innert weniger Minuten entlassen müssen, um sich nicht dem Vorwurf einer Freiheitsberaubung auszusetzen, vermag ihn nicht zu entlasten. Selbstverständlich dürfen inhaftierte Personen nach einer verfügbaren Entlassung in Freiheit nicht mehr unnötig lange im Gefängnis zurückbehalten werden und ist die Entlassung beförderlich durchzuführen. Allerdings geht es dabei nicht um jede einzelne Minute. Die Verzögerung um eine halbe oder gar eine Stunde wegen allfälliger Rückfragen und Abklärungen oder zur Vorbereitung des Austritts ist unter dem Aspekt der pflichtgemässen Aufgabenerfüllung durch das Gefängnispersonal oder des Straftatbestands der Freiheitsberaubung als unproblematisch anzusehen. 6.6 Unter Berücksichtigung der vorgenannten Umstände ist dem Beschwerdeführer höchstens eine mittelschwere Verletzung seiner Sorgfaltspflicht, jedoch keine Grobfahrlässigkeit vorzuwerfen. Bei dieser Beurteilung spielt auch eine Rolle, dass er kein leitender Angestellter ist, an den erhöhte Anforderungen an die Sorgfalt gestellt werden. Ausserdem ist ihm zugute zu halten, dass er nach Entdeckung seines Missgeschicks umgehend reagierte und stets offen zu seinem Fehler stand. Aus dem Personaldossier ergibt sich, dass er seit seinem Eintritt im Oktober 2014 seine Arbeit über acht Jahre lang ohne erhebliche Fehler und zur Zufriedenheit des Arbeitgebers verrichtete. Im Bogen zum letzten Mitarbeitergespräch vom 30. September 2022 attestiert ihm sein Vorgesetzter ausdrücklich, dass er seine Aufgaben professionell, sorgfältig und pflichtbewusst erledige. In den Personalakten finden sich keine Hinweise darauf, dass er gegenüber dem Arbeitgeber nicht stets loyal gewesen wäre. Bei dieser Betrachtung ist nicht nachvollziehbar, warum das Vertrauen des Arbeitgebers in den Beschwerdeführer durch diese einmalige und noch dazu versehentliche Fehlleistung unwiderruflich zerstört sein sollte. Nach der allgemeinen Lebenserfahrung ist zu erwarten, dass ihm dieser unangenehme Vorfall eine Lehre sein wird und er künftig die Haftentlassungsverfügungen der Staatsanwaltschaft genauer durchlesen und bei geringstem Zweifel dann auch wirklich zurückfragen wird. Im Ergebnis erscheint die vom Beschwerdeführer begangene Pflichtverletzung erheblich, jedoch nicht als derart schwer, dass sie eine Kündigung ohne schriftliche Verwarnung und Einräumung einer Bewährungsfrist rechtfertigen würde. In Würdigung sämtlicher Umstände des konkreten Falls kann die am 14. Februar 2023 ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht als einziger gangbarer Weg im Sinne einer ultima ratio angesehen werden.

## **E. 7**

Nach dem Gesagten erweist sich die ausgesprochene Kündigung als unrechtmässig. Der angefochtene Entscheid ist in Gutheissung der Beschwerde antragsgemäss aufzuheben. Mit der vorliegenden Aufhebung der Kündigung wird das Arbeitsverhältnis von Gesetzes wegen fortgesetzt und es treten die in § 20a PersG geregelten gesetzlichen Folgen einer unrechtmässigen Kündigung ein. Für die vom Beschwerdeführer zusätzlich angebehrte förmliche Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Sicherheitsdirektion Basel-Landschaft weiter bestehe, fehlt es am erforderlichen schutzwürdigen Feststellungsinteresse. 8.1 Es bleibt über die Kosten 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). Ausgangsgemäss sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 2'000.-- der unterliegenden Vorinstanz aufzuerlegen. Der geleistete Kostenvorschuss ist dem Beschwerdeführer zurückzuerstatten. 8.2 Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei kann gemäss § 21 Abs. 1 VPO für den Bei-zug eines Anwalts oder einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zulasten der Gegenpartei zugesprochen werden. Ausgangsgemäss ist dem Beschwerdeführer für das vorliegende Verfahren eine Parteientschädigung zulasten der Vorinstanz zuzusprechen. Die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers weist in ihrer Honorarnote vom 25. März 2025 einen Aufwand von 8 Stunden und 40 Minuten zu einem Stundenansatz von Fr. 250.-- aus, was nicht zu beanstanden ist. Als tarifwidrig erweisen sich hingegen die geltend gemachten Auslagen, soweit Fr. 2.-- pro Kopie verrechnet werden. Für Fotokopien darf gemäss § 15 Abs. 1 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003 neben dem Honorar ein Auslagenersatz von Fr. 1.50 pro Seite berechnet werden. Die entsprechend reduzierte Parteientschädigung beträgt damit Fr. 2'568.95 (inkl. Auslagen und 8.1 % MWST). 8.3 Praxisgemäss wird die Sache zur Neuregelung der Kosten- und Entschädigungsfolgen des vorinstanzlichen Verfahrens an die Vorinstanz zurückgewiesen. Demgemäss wird e r k a n n t : ://: 1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Entscheid des Regierungsrates des Kantons Basel-Landschaft Nr. 1306 vom 24. September 2024 aufgehoben. 2. Die Angelegenheit wird zur Neuverlegung der Kosten des vorinstanzlichen Verfahrens an den Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft zurückgewiesen. 3. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 2'000.-- werden dem Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft auferlegt. Der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 2'000.-- wird dem Beschwerdeführer zurückerstattet. 4. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft hat dem Beschwerdeführer eine reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'568.95 (inkl. Auslagen und 8.1 % MWST) zu bezahlen. Die übrigen Parteikosten werden wettgeschlagen. Präsident  
Gerichtsschreiber

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.