

BL_GERICHTE 810 2025 61 vom 22. Oktober 2025

BL Gerichte, 2025-10-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_2025_61

FR: BL_GERICHTE 810 2025 61 du 22 octobre 2025

IT: BL_GERICHTE 810 2025 61 del 22 ottobre 2025

Regeste

Fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses / wichtiger Grund nach § 20 PersG

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. Da weder ein Ausschlussstatbestand nach § 44 VPO noch ein spezialgesetzlicher Ausschlussstatbestand vorliegt, ist die Zuständigkeit des Kantonsgerichts zur Beurteilung der Beschwerde gegeben. Die Beschwerde ist frist- und formgerecht erhoben worden (vgl. § 48 VPO) und die Beschwerdeführerin ist zur Beschwerdeerhebung legitimiert (vgl. § 47 Abs. 1 lit. a VPO). Auf die Beschwerde ist somit einzutreten.

E. 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 Regierungsrat 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).

E. 3

Zunächst rügt die Beschwerdeführerin eine unvollständige und unrichtige Sachverhaltsfeststellung sowie eine willkürliche Beweiswürdigung. Eine Sachverhaltsfeststellung ist nicht schon dann offensichtlich unrichtig, wenn sich Zweifel anmelden, sondern erst, wenn sie eindeutig und augenfällig unzutreffend ist. Es liegt noch keine offensichtliche Unrichtigkeit vor, nur weil eine andere Lösung ebenfalls in Betracht fällt, selbst wenn diese als die plausiblere erscheint. Diese Grundsätze gelten auch in Bezug auf die konkrete Beweiswürdigung. In diese greift das Gericht nur bei Willkür ein, insbesondere wenn die Vorinstanz offensichtlich unhaltbare Schlüsse zieht, erhebliche Beweise übersieht oder solche grundlos ausser Acht lässt. Derartige Mängel sind in der Beschwerde aufzuzeigen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_321/2023 vom 12. Juli 2024 E. 2.2, mit weiterem Hinweis). 3.1.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz lasse den handschriftlichen Zettel der Beschwerdeführerin vom 27. Mai 2024 sowie die E-Mail-Korrespondenz vom 24. Juli 2024 unberücksichtigt. Der handschriftliche Zettel vom 27. Mai 2024 zeige jedoch eindrücklich, in welcher geistigen Verfassung sich die Beschwerdeführerin kurz vor dem Verfassen der Textnachrichten befunden habe. Die

E-Mail-Korrespondenz vom 24. Juli 2024 zeige ebenfalls deutlich, dass der Konflikt mit den drei SuS der Sekundarschule B.____ bereits vor dem 27. Mai 2024 bekannt gewesen sei und diese im Wissen um die Überforderung der Beschwerdeführerin ihr keine Unterstützung habe zukommen lassen.

3.1.2 Anlässlich eines Unterrichtsbesuchs am 27. Mai 2024 durch H.____, Schulleiterin, überreichte die Beschwerdeführerin dieser einen handschriftlichen Zettel. Auf diesem stand das Folgende: "Ich bin ab morgen eh nicht mehr da. Wollte es heute schreiben. Der Druck ist mir zu gross, meine Gesundheit auf Messers Schneide. Ich habe keine Nerven mehr und möchte nur für "etwas" da sein. Tut mir leid. PS: Ich hab schon mehrere Male eigentlich Alarm geschlagen, jetzt muss ich reagieren. Ich hole heute ein Zeugnis". Aus dieser Nachricht ist zwar ersichtlich, dass sich die Beschwerdeführerin nicht arbeitsfähig fühle und dafür ein Zeugnis organisiere sowie wohl nur noch für ihr ungeborenes Kind da sein wolle (für "etwas" da sein). Hinweise darauf, dass sich die Beschwerdeführerin am Abend des 27. Mai 2024 in einem ausserordentlichen körperlichen und oder psychischen Zustand befand, kann diesem Zettel jedoch nicht entnommen werden. Daran vermag auch die E-Mail vom 24. Juli 2024 nichts zu ändern. Sachverhaltsmässig kann festgehalten werden, dass die Beschwerdeführerin der Schulleiterin am 27. Mai 2024 nachmittags einen Zettel mit den erwähnten Angaben übergeben hat. Die beweismässige Relevanz desselben ist, falls notwendig, an der jeweiligen Stelle näher zu prüfen.

3.2.1 Die Beschwerdeführerin rügt des Weiteren, der Schluss der Vorinstanz, dass anhand des Notfallberichts von Dr. med. I.____, Psychiatrie Baselland, vom 29. Mai 2024 ein körperlicher und geistiger Ausnahmezustand in der Nacht vom 27. auf den 28. Mai 2024 nicht nachgewiesen sei, sei nicht nachvollziehbar. Nachweislich habe am 27. Mai 2024 eine belastende Unterrichtsstunde mit den drei SuS stattgefunden. Aufgrund des Notfallberichts vom 29. Mai 2024, dem Arztbesuch beim Gynäkologen am 28. Mai 2024 sowie den fraglichen Textnachrichten selbst, könnten keine Zweifel bestehen, dass die Beschwerdeführerin sich aufgrund der Schwangerschaft und ihrer Angst, dass sie ihr ungeborenes Kind verloren habe, in einem für sie körperlichen und geistigen Ausnahmezustand befunden habe.

3.2.2 Der Notfallbericht vom 29. Mai 2024 äussert sich nicht zum Zustand der Beschwerdeführerin in der Nacht vom 27. auf den 28. Mai 2024. Dies kann er auch nicht, da die Beschwerdeführerin gemäss Bericht des Notfallpsychiaters diesem die Whatsapp-Nachrichten, welche sie eine Nacht davor verfasst hatte, nicht mitteilte respektive diesem bei der Exploration der Beschwerdeführerin im Wortlaut nicht vorlagen. Die Beschwerdeführerin teilte dem Notfallpsychiater lediglich mit, dass bei ihr vorgestern Gedanken aufgetreten seien und dass sie den besagten Schülern körperlich etwas antun könnte, falls sie einen Spontanabort erlitten hätte, weil die Schuld hierfür klar der entsprechenden Situation und den anderen betroffenen Personen zugeschrieben werde. Auch verschwieg die Beschwerdeführerin die Mitnahme eines Brotmessers in ihrem Rucksack auf dem Weg zum Gynäkologen am 28. Mai 2024, mit welchem sie die SuS wie Tiere schächten und langsam ausbluten lassen wollte, sollte sie ihr ungeborenes Kind verloren haben. Dass die Beschwerdeführerin mit SuS Probleme hatte, war schon vor dem 27. Mai 2024 hinlänglich bekannt und führte u.a. zu den Visitationen ihrer Lektionen oder auch zu einem Standortwechsel von G.____ nach F.____ auf ihren Wunsch hin. Dies begründet indes keinen Ausnahmezustand. Insgesamt ergibt sich aus diesen Unterlagen nicht, dass die Beschwerdeführerin in der Nacht vom 27. auf den 28. Mai 2024 in einem Ausnahmezustand war, ansonsten das der Notfallpsychiater in seinem Bericht vom 29. Mai 2024 auch festgehalten hätte. Diesem war aus der Anamnese nichts bekannt, was diesen Schluss zugelassen hätte. Wäre dies jedoch der Fall gewesen, hätte dies

einen Einfluss auf das weitere Vorgehen gehabt (namentlich, ob eine kurzfristige Medikation nötig ist, inwiefern dies beim weiteren Prozedere zu beachten ist oder nicht, etc.). Dass die Würdigung der Beweismittel durch die Vorinstanz nicht mit jener der Beschwerdeführerin übereinstimmt, begründet keine Willkür (vgl. Urteil des Bundesgerichts 2C_305/2024 vom 28. März 2025 E. 3.3, mit weiterem Hinweis). Namentlich ist es nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz gestützt auf die vorgelegten Beweismittel feststellte, dass kein körperlicher und geistiger Ausnahmezustand der Beschwerdeführerin in der Nacht vom 27. auf den 28. Mai 2024 vorlag. Etwas anderes vermag der Beschwerdeführer nicht aufzuzeigen.

3.3.1 Zudem beanstandet die Beschwerdeführerin die Feststellung der Vorinstanz, wonach sich die Beschwerdeführerin gemäss Notfallbericht vom 29. Mai 2024 nicht von Todesfantasien entfernt und sich professionelle Hilfe geholt habe. Entgegen der Meinung der Vorinstanz habe sich diese gemäss ausdrücklicher Feststellung des Psychiaters klar von Gedanken und Intentionen bezüglich Fremdgefährdung distanzieren können. Auch der Umstand, dass die Beschwerdeführerin einen Notfallpsychiater aufgesucht habe, zeige bereits, dass sie die Tötungsfantasien nicht einfach zugelassen habe. An der Tatsache, dass sich die Beschwerdeführerin klar von den Tötungsfantasien habe distanzieren können und auch professionelle Hilfe beigezogen habe, könne auch die im privaten Rahmen an D._____ versendete Nachricht vom 11. August 2024 nichts ändern. Diese Nachricht sei im Kontext zu sehen, dass die Sekundarschule C._____ der Beschwerdeführerin aufgrund der ärztlich attestierten 50% Arbeitsunfähigkeit Unterrichtsstunden entzogen habe, was diese geärgert habe, da sie primär im administrativen Bereich Entlastung und aufgrund der attestierten Arbeitsunfähigkeit nur noch Unterrichten habe wollen.

3.3.2 Wie bereits unter E. 3.2.2 hiavor erläutert, lagen dem Notfallpsychiater offensichtlich die Whatsapp-Nachrichten mit den Todesdrohungen nicht im Wortlaut vor, sodass seine Aussage, es liege keine Fremdgefährdung vor, sich auch nicht auf diese beziehen kann. Die Aussage des Notfallpsychiaters wäre allenfalls anders ausgefallen, wenn er nicht nur die Nachrichten im Wortlaut gekannt hätte, sondern auch gewusst hätte, dass die Beschwerdeführerin am 28. Mai 2024 mit einem Brotmesser bewaffnet zum Gynäkologen gegangen war, offenbar in der Absicht, ihren Plan in die Tat umzusetzen, wenn der Gynäkologe festgestellt hätte, dass es zu einem Abort gekommen wäre. Es ist nicht auszuschliessen, dass er unter diesen Umständen eventuell sogar das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Fürsorgerische Unterbringung bejaht hätte. Auf jeden Fall hätte die Fremdgefährdung wohl kaum und ohne weiteres verneint werden können. Die Aussage des Notfallpsychiaters betreffend mangelnde Fremdgefährdung basierte somit nicht auf einer vollständigen Kenntnis aller relevanten Tatsachen und ist deshalb nicht geeignet, die Feststellung der Vorinstanz umzustossen.

3.3.3 Zwar hat sich die Beschwerdeführerin Hilfe für die Schulsituation gesucht, allerdings ist darauf hinzuweisen, dass gemäss Bericht des Notfallpsychiaters bei ihr eine Externalisierungstendenz besteht, also die Tendenz, die Schwierigkeiten nur bei anderen zu suchen und den eigenen Anteil nicht zu erkennen. Er hält denn auch fest, dass die Beschwerdeführerin an einer kombinierten Persönlichkeitsstörung mit impulsiven, narzisstischen und paranoiden Anteilen leidet (ICD-1 O: F61.0). Eine solche Störung entsteht nicht über Nacht, sie muss also bereits vor dem 27. Mai 2024 bestanden haben und hat sich in der Nacht vom 27. auf den 28. Mai 2024 allenfalls akzentuiert. Der Umstand, dass die Beschwerdeführerin am 29. Mai 2024 den Notfallpsychiater aufsuchte, belegt nicht, dass sie sich von den Todesfantasien verabschiedet hat, wie sich insbesondere aus dem nachfolgenden Strafverfahren gegen die Beschwerdeführerin ergibt, worauf

zurückzukommen ist. 3.3.4 Die Beschwerdeführerin schrieb am 11. August 2024 folgende Whatsapp-Nachricht an D.____: "Ich lass mir keinen Rappen von meinem eh schon miesen Lohn mehr madig machen. Nicht von dummen Sekretärinnen, nicht von der bescheuerten J.____ und schon gar nicht vom verfuckten AVS. Du kannst den behördlichen Weg gehen als Robin Hood, ich bin die Kriegerkönigin, die, wenn sie nicht Recht bekommt, alles zerstört!". Die Beschwerdeführerin bringt vor, die Nachricht enthalte zwar Beleidigungen, aber keine Drohung und sei ausserdem im privaten Rahmen verfasst und verschickt worden. Es ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz in dieser Nachricht einen Kontext zu den Gewaltfantasien der Beschwerdeführerin sieht, zumal diese anlässlich des Gesprächs mit der Schulleitung der Sekundarschule B.____ vom 5. August 2024 eine Schülerin als Satanistin bezeichnete, von Schlachten und Kriegen sprach und ausserdem sagte, sie wisse nicht, was sie "mit diesen Jungs gemacht hätte, wenn sie schuld an einer erneuten Fehlgeburt gewesen wären". D.____ telefonierte am 11. August 2024 rund zwei Stunden mit der Beschwerdeführerin. Die Tatsache, dass er sich am nächsten Tag entschloss, die Whatsapp-Nachrichten vom 28. Mai 2024 sowie diejenige vom 11. August 2024 doch noch der Schulleitung der Sekundarschule B.____ zur Kenntnis zu bringen, zeigt auf, dass sich die Beschwerdeführerin eben nicht genügend von den Tötungsfantasien distanzieren konnte. D.____ kennt die Beschwerdeführerin gut und hat ihre Situation sowie deren Entwicklung hautnah miterlebt. Er war Adressat der Nachrichten, er holte sie am Morgen des 28. Mai 2024 mit dem Auto ab und brachte sie zur gynäkologischen Untersuchung. Er war es auch, der sie am 29. Mai 2024 zum Psychiater brachte. Desgleichen war er am Gespräch mit der Schulleitung der Sekundarschule B.____ am 5. August 2024 dabei und erlebte die Beschwerdeführerin auch danach. D.____ konnte somit die Beschwerdeführerin sowie ihren Gemütszustand gut einschätzen. 3.4.1 Weiter erachtet die Beschwerdeführerin die Feststellung der Vorinstanz für aktenwidrig, dass es sich bei den Whatsapp-Nachrichten vom 28. Mai 2024 nicht um einmalig verfasste Gedanken gehandelt habe, und sie kritisiert ebenso die Feststellung, dass sich die Beschwerdeführerin nicht von diesen Todesfantasien distanziert habe. Die Beschwerdeführerin ist der Ansicht, sie habe diese Nachrichten einmalig in einem Ausnahmezustand verfasst und sich um eine Konfliktbewältigung mit den betroffenen SuS bemüht, sich also von den Todesdrohungen definitiv verabschiedet. Anhand des Protokolls zum Führungsgespräch der Sekundarschule B.____ vom 5. August 2024 könne nicht der Schluss gezogen werden, dass die Beschwerdeführerin den drei SuS weiterhin den Tod gewünscht habe. Vielmehr zeige dieses, dass der Konflikt mit den drei SuS weiterhin bestanden habe. Die Wortwahl der Beschwerdeführerin (Schlachten, Krieg) zeige einzig deutlich auf, dass dieser Konflikt mit den SuS für sie von existenzieller Bedeutung gewesen sei. Auch wenn der Konflikt mit den drei SuS anlässlich des Führungsgesprächs noch aktuell gewesen sei und erst anfangs des neuen Schuljahres gelöst habe werden sollen, könne aus dem anhaltenden Konflikt nicht einfach geschlossen werden, dass die Beschwerdeführerin sich nicht von den Tötungsfantasien distanziert habe. Die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin einverstanden gewesen sei, mit den drei SuS ein klärendes Gespräch zu führen und dieses auch für den 12. August 2024 aufgegleist hatte, zeige, dass die Beendigung des Konflikts mit den drei SuS in ihrem Interesse gelegen habe. 3.4.2 In diesem Zusammenhang ist das gegen die Beschwerdeführerin geführte Strafverfahren von Relevanz. Wer und wann Strafanzeige eingereicht hat, ist den Akten nicht zu entnehmen. Fest steht aber, dass vom Zwangsmassnahmengericht Baselland (ZMG) über die Beschwerdeführerin Haft angeordnet worden ist. Diese bestand sicher ab dem 13. September 2024, weil die Beschwerdeführerin an diesem Tag eine Vollmacht

zugunsten ihres Anwaltes unterzeichnete. Dies wird weiter durch die Angaben in der Beschwerde an den Regierungsrat vom 15. September 2024 auf Seite 2 bestätigt, wo der Anwalt ausführte, dass sich die Beschwerdeführerin aktuell in Haft befinde. Es ist also sachverhaltlich davon auszugehen, dass sich die Beschwerdeführerin spätestens am 13. September 2024 in Haft befand, sehr wahrscheinlich aber bereits früher. Haft setzt immer einen dringenden Tatverdacht voraus, sodass das Gericht davon ausgehen darf und kann, dass das ZMG einen solchen bejahte, und zwar in Bezug auf Delikte zum Nachteil der drei SuS. Dies ist aus dem Haftverlängerungsverfahren des ZMG vom 15. November 2024 ersichtlich. Die Beschwerdeführerin wurde per 18. November 2024 unter diversen Auflagen aus der Haft entlassen. Für die vorgängige Haft mussten somit Haftgründe bestanden haben. Fluchtgefahr kann wohl ausgeschlossen werden. Angenommen wurde sicher Kollusionsgefahr, ansonsten das ZMG kein Annäherungsverbot betreffend die drei SuS sowie ein Rayonverbot für die Gemeinden F.____, C.____ und G.____ mit Electronic Monitoring zur Kontrolle als Auflage für die Haftentlassung verfügt hätte. Das ZMG hat zudem wohl Ausführungs- oder Wiederholungsgefahr angenommen, ansonsten es die Beschwerdeführerin anlässlich der Haftverlängerung nicht verpflichtet hätte, mit dem Bedrohungsmanagement Baselland zusammen zu arbeiten und eine ambulante psychiatrisch-psychotherapeutische und zudem deliktspräventive Therapie zu besuchen. Daraus kann zu Recht abgeleitet werden, dass die inkriminierten Whatsapp-Nachrichten nicht allein aufgrund einer kurzen psychischen Ausnahmesituation in der Nacht vom 27. auf den 28. Mai 2024 entstanden sind, sondern dass der bedrohliche psychische Zustand der Beschwerdeführerin über den 28. Mai 2024 andauerte und schliesslich auch zu ihrer Verhaftung führte.

E. 3.5

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich sowohl die Rüge der unrichtigen Sachverhaltsfeststellung als auch jene der willkürlichen Beweiswürdigung als unbegründet erweisen.

E. 4

Strittig und zu prüfen ist, ob die fristlose Kündigung der Beschwerdeführerin zu Recht ausgesprochen wurde.

E. 4.1

Die Vorinstanz hält in ihren Entscheiden insbesondere fest, die Beschwerdeführerin habe die Standesregeln und Erwartungen in eklatanter Weise verletzt und enttäuscht. Die von ihr am 28. Mai 2024 verfassten Nachrichten seien in ihrer Heftigkeit und Konkrettheit derart schockierend, dass allein die Kenntnis dieser Nachrichten nachvollziehbar dazu führe, das Vertrauen der Schulleitungen in sie nachhaltig zu erschüttern. Selbst wenn es sich um eine einmalige Entgleisung handeln würde, welche einer psychischen Notsituation entsprungen wäre, wäre dies der Fall. Sehe man die Nachrichten indes auch noch im Gesamtkontext, werde deutlich, dass die Beschwerdeführerin bereits in der Vergangenheit Anzeichen einer gestörten Kommunikation, mangelnder Selbstreflexion und fehlender Fähigkeit zur Konfliktbewältigung gezeigt habe. Die Nachrichten würden eine neue Dimension dieser sich bereits seit längerem abzeichnenden gravierenden Defizite der Beschwerdeführerin zu Tage fördern. Die Verletzung der Fürsorge- und Treuepflicht sei besonders schwerwiegend, denn die Feindseligkeit und Aggression richte sich nun nicht mehr "nur" gegen Berufskolleginnen und -kollegen oder vorgesetzte Personen, sondern gegen die unter ihrem

Schutz und in ihrem Einflussbereich stehenden Jugendlichen. Unter Würdigung der gesamten Umstände habe für die Anstellungsbehörden ein triftiger Grund im Sinne von § 20 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz, PersG) vom 25. September 1997 vorgelegen, als sie das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin fristlos gekündigt hätten. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erscheine – mangels des für die weitere Zusammenarbeit notwendigen Vertrauens – nicht mehr zumutbar. Die Treuepflichtverletzung weise eine besondere Schwere auf, welche es rechtfertige, das Arbeitsverhältnis sofort aufzulösen. Die Beschwerdeführerin verkenne, dass wenn ein wichtiger Grund vorliege, mithin eine besonders schwere Verletzung der Pflichten, der Arbeitgeberin die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar sei und ein milderer Mittel nicht in Frage komme. Die fristlosen Kündigungen erwiesen sich somit auch als verhältnismässig, wobei festzustellen sei, dass die Kündigungen innert Frist ausgesprochen worden seien.

4.2.1 Die Beschwerdeführerin bringt dagegen vor, zwar sei der Vorinstanz zuzustimmen, dass gemäss § 20 Abs. 1 PersG die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung von Fristen kündigen könne, womit bei Vorliegen eines wichtigen Grundes eine allfällige fristlose Kündigung nicht zusätzlich unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit zu prüfen sei. Doch treffe ihr Schluss, dass bei einem nachhaltig zerstörten Vertrauensverhältnis eine weitere Zusammenarbeit per se unzumutbar sei, nicht zu. Bei einer korrekten Anwendung des Verhältnismässigkeitsprinzips könne ein wichtiger Grund gemäss § 20 PersG nur vorliegen, wenn im konkreten Einzelfall die fristlose Kündigung geeignet, erforderlich und verhältnismässig im engeren Sinn sei. Mit der fristlosen Kündigung hätten die Beschwerdegegnerinnen einen sicheren und qualitativ hochwertigen Schulbetrieb gewährleisten wollen. Die Beschwerdeführerin sei, nachdem die Schulleitungen am 12. und 13. August 2024 von den Textnachrichten vom 28. Mai 2024 erfahren hätten, umgehend freigestellt worden und habe das Schulgelände nicht mehr betreten dürfen. Mit der Freistellung der Beschwerdeführerin sei die Gewährleistung eines sicheren und qualitativ hochwertigen Schulbetriebs bereits hergestellt worden. Eine Vertretungslehrkraft habe ihre Unterrichtsstunden übernommen. Die fristlosen Kündigungen seien am 4. September 2024 verfügt worden. Wie dem Protokoll des Führungsgesprächs vom 5. August 2024 entnommen werden könne, sei mit der Beschwerdeführerin vereinbart worden, dass sie nur bis zu den Herbstferien unterrichten würde und sich ab diesem Zeitpunkt aufgrund der Schwangerschaft zu 100% krankschreiben lasse. Da die Beschwerdeführerin ab dem 27. September 2024 ohnehin nicht mehr unterrichtet hätte und in der Folge wegen der Schwangerschaft zu 100% arbeitsunfähig gewesen wäre, hätte eine ordentliche Kündigung unter Aufrechterhaltung der Freistellung bis zum Ende des Anstellungsverhältnis ausgereicht, um den angestrebten Zweck, die Gewährleistung eines sicheren und qualitativ hochwertigen Schulbetriebs, zu erreichen. Die fristlosen Kündigungen erscheinen daher bereits mangels Erforderlichkeit als unverhältnismässig, da mit ordentlichen Kündigungen im vorliegenden Fall ebenfalls der angestrebte Zweck erreicht worden wäre.

4.2.2 Selbst wenn die fristlosen Kündigungen im vorliegenden Fall als geeignet und erforderlich angesehen würden, stünden die fristlosen Kündigungen nicht in einem vernünftigen Verhältnis zum Eingriff in die privaten Interessen der Beschwerdeführerin. Die Beschwerdeführerin arbeite seit dem Jahr 2000 für die Beschwerdegegnerinnen. Sie habe seit ihrer Ausbildung als Lehrperson ihr ganzes bisheriges Berufsleben bei diesen absolviert. Zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigungen sei die Beschwerdeführerin schwanger und wegen der psychischen Belastung im

Zusammenhang mit dem Konflikt mit den drei SuS zu 50% krankgeschrieben gewesen. Die Beschwerdegegnerinnen hätten vom Konflikt mit den drei SuS, der Krankschreibung aufgrund der psychischen Belastung als auch von der Schwangerschaft Kenntnis gehabt. Die fristlosen Kündigungen stünden somit in einem Spannungsfeld zur Fürsorgepflicht der Beschwerdegegnerinnen gegenüber der Beschwerdeführerin, welche von der Vorinstanz völlig ausgeblendet worden sei. Nach Ansicht der Beschwerdeführerin liege aufgrund der Fürsorgepflicht der Beschwerdegegnerinnen und des Verhältnismässigkeitsprinzips kein wichtiger Grund im Sinne von § 20 PersG vor, der die fristlosen Kündigungen in casu rechtfertigen könne. Unter Berücksichtigung des sehr langen Arbeitsverhältnisses, der Schwangerschaft und des angeschlagenen psychischen Zustandes wären die Beschwerdegegnerinnen gehalten gewesen, das mildeste Mittel zur Wiederherstellung des sicheren und qualitativ hochwertigen Schulbetriebs zu wählen, welches in der Freistellung, verbunden mit einer ordentlichen Kündigung zu sehen sei. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sei im vorliegenden Einzelfall den Beschwerdegegnerinnen zumutbar gewesen, weswegen kein wichtiger Grund im Sinne von § 20 PersG gegeben sei und die fristlosen Kündigungen nicht gerechtfertigt seien.

E. 5

Aktenkundig und unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin am 28. Mai 2024 folgende Whatsapp-Nachrichten an D. ____ verfasst hat: "Ich kann seit Stunden nicht mehr schlafen. Keine Krämpfe nichts mehr. Ich fühle, dass es vorbei ist. 3 SchülerInnen werden das nicht überleben. Du wirst mich nicht zurückhalten können. Schade, hast du mich nicht zurückgehalten, wieder zu unterrichten. Ich überlege, wie ich es anstelle. Sie werden es büssen, K. ____ Bitch, L. ____ Pisser und M. ____ Balkanschlampe Nachnameeisdrauf. Warte auf die Todesanzeigen!" (3:29 Uhr) "Ich male mir aus, was ich ihnen sage, wenn ich sie entführt haben werde, alle Wahrheit und Schande, vor allem, dass sie niemand vermissen wird. Dann töte ich sie, langsam, sind ja gefesselt. Ihre schmerzverzerrten Gesichter und ihre Schreie werden Balsam für meine Seele sein. Ich werde sie schächten wie Tiere, mit einem zackigen Brotmesser langsam ausbluten lassen!!!! Ich freue mich darauf! Du kannst sie nicht schützen und auch sonst niemand. Mach was Gutes und hilf mir dabei oder gib mir ein Alibi." (3:36 Uhr) "Ich komme nachher nicht a die Hauptstraße, sondern werde die 3 Monster richten!" (6:44 Uhr)

E. 5.1

Gemäss § 20 Abs. 1 PersG kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (Abs. 2).

E. 5.2

Die fristlose Kündigung nach § 20 Abs. 1 PersG setzt somit das Vorliegen eines wichtigen Grundes voraus. Aufgrund der unterschiedlichen Rechtsfolgen steht fest, dass ein "wichtiger" Grund im Sinne von § 20 PersG gravierender sein muss, als ein "wesentlicher" Grund nach § 19 PersG, da er zur unmittelbaren Auflösung des Arbeitsverhältnisses führt (vgl. Noah Birkhäuser, Die Kündigung im öffentlichen Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, Basler Juristische Mitteilungen [BJM] 1/2009, S. 28 ff.). Mit der Formulierung in Abs. 2 des § 20 PersG wird der Wortlaut von Art. 337 Abs. 2 des

Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) vom 30. März 1911 nahezu wörtlich ins öffentliche Personalrecht übernommen. Auch wenn das kantonale Personalrecht keinen generellen Verweis auf das OR enthält, drängt sich eine Orientierung an der Praxis zu Art. 337 OR aufgrund des beinahe übereinstimmenden Wortlauts der beiden Bestimmungen auf (vgl. Birkhäuser, a.a.O., S. 4 ff.; Nicole Schuler Leber, Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, in: Biaggini/Achermann/Mathis/Ott [Hrsg.], Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft, 3. Band, Liestal 2007, S. 158). Die wichtigen Gründe nach Art. 337 OR sind jedoch nicht mit jenen des § 20 PersG gleichzusetzen. Im Gegensatz zum privaten Arbeitgeber ist der Kanton auch im Falle einer fristlosen Entlassung an öffentlichrechtliche Grundsätze gebunden, so dass der Rahmen der wichtigen Gründe im öffentlichen Personalrecht enger erscheint (vgl. Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 7. August 2024 [810 23 312] E. 4.2; KGE VV vom 9. Mai 2018 [810 17 180] E. 5.2).

E. 5.3

Nach der bundesgerichtlichen Praxis zu Art. 337 OR kann das Vorliegen eines wichtigen Grundes nur bei besonders schweren Verfehlungen des Vertragspartners bejaht werden. Das Bundesgericht verlangt, dass die wichtigen Gründe objektiv dazu geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist. Zusätzlich verlangt das Bundesgericht, dass es tatsächlich zu einer entsprechenden Zerstörung oder Erschütterung des Vertrauens gekommen ist. Die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss als einziger Ausweg erscheinen. Dies muss auch für den Staat als Arbeitgeber gelten, der schon die ordentliche Kündigung aufgrund seiner Bindung an den Grundsatz der Verhältnismässigkeit nur als ultima ratio aussprechen darf (KGE VV vom 7. August 2024 (810 23 312) E. 4.2, mit weiteren Hinweisen; Birkhäuser, a.a.O., S. 29; Wolfgang Portmann / Roger Rudolph, in: Widmer/Lüchinger/Oser [Hrsg.], Obligationenrecht I, Basler Kommentar, 7. Auflage, Basel 2020, N 1 zu Art. 337 OR).

E. 5.4

Das Personalgesetz des Kantons Basel-Landschaft verzichtet auf eine beispielhafte Aufzählung wichtiger Gründe. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist dann unzumutbar, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber weggefallen ist. Der Wegfall des Vertrauensverhältnisses kann sich etwa durch schwerwiegende Treuepflichtverletzungen des Arbeitnehmers ergeben (KGE VV vom 7. August 2024 [810 23 312] E. 4.4; KGE VV vom 9. Mai 2018 [810 17 180] E. 5.4). Eine sofortige Vertragsauflösung kann sich auch wegen eines Vorfalls rechtfertigen, in dem keine Vertragsverletzung liegt, sofern damit bei Vertragsbegründung nicht zu rechnen war und dadurch eine untragbare Situation entstanden ist, bei der dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten Kündigungstermin nach den konkreten Umständen objektiv nicht mehr zumutbar erscheint (Portmann / Rudolph, a.a.O., N 2 zu Art. 337 OR). In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass Straftaten, welche der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit oder auch im Privatleben zu Lasten der Mitarbeiter, des Arbeitgebers, aber auch von Kunden oder Dritten begeht, einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung bilden können. Allerdings kommt es auch in diesen Fällen massgebend auf die Umstände und insbesondere

die Schwere der Straftat an. So ist die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach einer ernst zu nehmenden Todesdrohung eines Arbeitnehmers gegenüber einem Arbeitskollegen nicht mehr zumutbar (Urteil des Bundesgerichts 4C.114/2005 vom 4. August 2005 E. 2.1, mit Hinweisen). 5.5.1 Bei dem Kriterium "wichtiger Grund" handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Ein unbestimmter Rechtsbegriff liegt vor, wenn der Rechtssatz die Voraussetzungen der Rechtsfolge in besonders offener Weise umschreibt, so dass der Schluss, der Tatbestand sei erfüllt, nach einer wertenden Konkretisierung verlangt. Der Tatbestand ist im Anwendungsfall mit dem zutreffenden Rechtssinn zu füllen (vgl. Pierre Tschannen / Markus Müller / Markus Kern , Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Auflage, Bern 2022, § 26 N 604 f.; Ulrich Häfelin / Georg Müller / Felix Uhlmann , Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich 2020, N 413). Die Auslegung und Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs gilt als Rechtsfrage, die im Rahmen der Rechtskontrolle vom Kantonsgericht grundsätzlich ohne Beschränkung der richterlichen Kognition zu überprüfen ist (KGE VV vom 13. September 2017 [810 16 386] E. 8.1; KGE VV vom 30. November 2016 [810 16 57] E. 2.2 f.). Dies steht im Gegensatz zur Angemessenheitskontrolle, die vorliegend, wie unter Erwägung 2. ausgeführt, ausgeschlossen ist (vgl. KGE VV vom 7. August 2024 [810 23 312] E. 4.5.1; KGE VV vom 9. Mai 2018 [810 17 180] E. 5.5.1). 5.5.2 Nach konstanter Rechtsprechung und Lehre ist bei der Überprüfung der Auslegung und Anwendung von unbestimmten Rechtsbegriffen jedoch Zurückhaltung auszuüben und der Behörde ist dann ein gewisser Beurteilungsspielraum zuzugestehen, wenn diese mit den fachlichen, technischen oder persönlichen Verhältnissen besser vertraut ist und über Fachwissen verfügt. Dasselbe gilt für vorzunehmende politische oder wirtschaftliche Wertungen (Tschannen / Müller / Kern , a.a.O., § 26 N 607). Steht der verfügenden Behörde ein (eigenständiger) Beurteilungsspielraum zu, so hat eine Beschwerdeinstanz – und zwar grundsätzlich unabhängig von ihrer Kognition – nicht ohne Not von der Auffassung der verfügenden Behörde abzuweichen, ausser sie verfügt selber über vergleichbare Kenntnisse. Das Kantonsgericht hat in diesen Fällen so lange nicht einzugreifen, als die Auslegung der Verwaltungsbehörde als vertretbar erscheint (vgl. KGE VV vom 13. September 2017 [810 16 386] E. 8.2; KGE VV vom 30. November 2016 [810 16 57] E. 2.3; KGE VV vom 20. Mai 2015 [810 15 3] E. 2.2; KGE VV vom 9. Mai 2018 [810 17 180] E. 5.5.2; KGE VV vom 7. August 2024 [810 23 312] E. 4.5.2; BGE 136 I 229 E. 5.4.1; René Wiederkehr / Paul Richli , Praxis des allgemeinen Verwaltungsrechts, Band I, Bern 2012, N 1430 ff.; Häfelin / Müller / Uhlmann , a.a.O., N 419 f.).

E. 6

Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass ein Kündigungsgrund vorliegt respektive sie einen solchen gesetzt hat. Sie ist jedoch der Meinung, die fristlose Kündigung verletze das Verhältnismässigkeitsprinzip, weil keine mildere Massnahme in Betracht gezogen worden sei. Selbst wenn ein wichtiger Grund vorgelegen hätte, hätte das gleiche Ziel auch mit einer ordentlichen Kündigung, verbunden mit einer Freistellung, erreicht werden können. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit fordert, dass die Verwaltungsmassnahmen zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegendem Ziels geeignet und notwendig sind. Ausserdem muss der angestrebte Zweck in einem vernünftigen Verhältnis zu den Belastungen stehen, die den Privaten auferlegt werden (vgl. Tschannen / Müller / Kern , a.a.O., § 21 N 452 ff.; Häfelin / Müller / Uhlmann , a.a.O., N 514 ff.; KGE VV vom 7. August 2024 [810 23 312] E. 5, mit weiteren Hinweisen). Als ultima ratio ist die fristlose Entlassung erst dann zulässig, wenn dem Vertragspartner auch nicht mehr zugemutet

werden darf, das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung aufzulösen oder bei fester Vertragsdauer deren Ende abzuwarten (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.4; BGE 117 II 560 E. 3b; Birkhäuser, a.a.O., S. 31). Sie setzt eine besonders schwere Verletzung der Arbeitspflicht oder anhaltende Verfehlungen des Gekündigten voraus. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, entscheidet sich nicht allgemein, sondern hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, von der Art und Dauer des Vertragsverhältnisses sowie von der Natur und Schwere der Verfehlungen (vgl. Portmann / Rudolph, a.a.O., N 4 zu Art. 337 OR, mit Hinweisen; KGE VV vom 7. August 2024 [810 23 312] E. 5; KGE VV vom 9. Mai 2018 [810 17 180] E. 5.7.1).

E. 6.1

Lehrpersonen tragen eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber den ihnen anvertrauten SuS sowie eine besondere Treuepflicht. Sie bekleiden eine besondere Vorbildfunktion und es wird von ihnen erwartet, den guten Ruf der Schule und des Berufs zu wahren. Sie beeinflussen ferner das Bild der Öffentlichkeit von der Schule und vom Berufsstand. Die Lehrperson sorgt für eine ausgewogene Förderung der Lernenden zur Sachkompetenz, Selbstverantwortung und Gemeinschaftsfähigkeit und formt somit die noch nicht ausgereiften Persönlichkeiten der SuS, wobei sie einen wichtigen Einfluss darauf ausübt. Die Lehrperson wahrt bei ihren beruflichen Handlungen die Menschenwürde, achtet die Persönlichkeit der Beteiligten, behandelt alle mit gleicher Sorgfalt und vermeidet Diskriminierungen. Sie begegnet den Lernenden mit positiver Erwartungshaltung. Auch nimmt die Lehrperson Führung und Verantwortung in der eigenen Schulklasse und in der ganzen Schule wahr und handelt nach den gesetzlichen Vorschriften (vgl. Leitfaden Mitarbeitendengespräch unterrichtendes Personal Baselland vom 1. August 2024 S. 7 Ziff. 3.2.2). Die Beschwerdeführerin hat als Lehrerin eine Vorbildfunktion innegehabt, welche erhöhte Anforderungen an die Vertrauenswürdigkeit und Verantwortlichkeit sowie an die Fürsorge- und Treuepflicht stellte. Wie die Vorinstanz richtig festgestellt hat, sind die von der Beschwerdeführerin in der Nacht vom 27. auf den 28. Mai 2024 verfassten Whatsapp-Nachrichten in ihrer Heftigkeit und Konkretigkeit derart schockierend und verstörend, dass allein die Kenntnis dieser Nachrichten nachvollziehbar dazu führt, das Vertrauen der Schulleitungen in die Beschwerdeführerin nachhaltig zu erschüttern. Es mag sein, dass sich die Beschwerdeführerin in der besagten Nacht in einer schwierigen persönlichen Lage aufgrund der Schwangerschaft befunden hat. Für die Frage jedoch, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung gegeben ist, d.h. ob die Fortführung des Vertrages unzumutbar ist, ist dies nicht erheblich, da eine fristlose Kündigung auch aus objektiven, von keiner Seite verschuldeten Gründen zulässig ist (vgl. Martin Farner, in: Adrian von Kaenel/Roger Rudolph [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, Zürich/Genf 2024, 2. Auflage, N 12.58). Konflikte mit SuS gehören zum Lehrberuf und es darf erwartet werden, dass Lehrpersonen in der Lage sind, diese sachgerecht zu lösen. Mordfantasien gegenüber SuS oder auch die sonst von der Beschwerdeführerin gemachten Äusserungen anlässlich des Gesprächs mit der Sekundarschule B._____ am 5. August 2024 (die Beschwerdeführerin bezeichnete eine Schülerin als Satanistin, sprach von Schlachten und Kriegen und sagte ausserdem, sie wisse nicht, was sie "mit diesen Jungs gemacht hätte, wenn sie schuld an einer erneuten Fehlgeburt gewesen wären") und der Whatsapp-Nachricht vom 11. August 2024 an D._____ ("Ich bin die Kriegerkönigin, die, wenn sie nicht Recht bekommt, alles zerstört!") sind trotz aller Belastung einer Lehrperson

nicht entschuldbar und können auch nicht mit einer vermeintlichen Nichtunterstützung der Schulleitung gerechtfertigt werden. Die besagten Worte (Satanistin, Schlachten, Kriegen etc.) sind anfangs August 2024 gefallen, d.h. zu einem Zeitpunkt, in dem die Beschwerdeführerin von ihrem Arzt wieder als teilweise arbeitsfähig erklärt worden ist und sie – anders als Ende Mai 2024 – keine Angst um ihr ungeborenes Kind haben musste. Besonders schwer ins Gewicht fällt auch, dass die Beschwerdeführerin am 28. Mai 2024 mit einem Brotmesser bewaffnet zum Gynäkologen ging, offenbar in der Absicht, ihren Plan in die Tat umzusetzen, wenn dieser festgestellt hätte, dass es zu einem Abort gekommen wäre. Aufgrund dessen bestand eine begründete Veranlassung anzunehmen, dass es sich bei den Nachrichten nicht bloss um Gedankenspiele der Beschwerdeführerin gehandelt hat, sondern sie auch bereit war, diese in Taten umzusetzen. Bereits in den vergangenen Jahren war die Beschwerdeführerin mit ganzen Klassen oder einzelnen SuS überfordert und ihre Unterrichts- bzw. Sozialkompetenz gab mehr als einmal zu Beanstandungen Anlass (vgl. die Ermahnung des Schulrates der Sekundarschule B.____ vom 23. Oktober 2020 sowie die Verwarnung desselben vom 23. Mai 2024, nachdem die Beschwerdeführerin sich mehrfach im Ton vergriffen hatte und durch seltsame Verhaltensweisen aufgefallen war).

6.2.1 Was die bemängelte Fürsorgepflicht der Beschwerdegegnerinnen gegenüber der Beschwerdeführerin betrifft, ist festzuhalten, dass den öffentlichen Arbeitgeber – gleich wie den privaten – eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer trifft. Die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist das Gegenstück zur allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers und hat den gleichen umfassenden Charakter wie diese. Sie verpflichtet den Arbeitgeber dazu, die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers zu wahren, insbesondere durch die Gewährung von Fürsorge und Schutz. Inhaltlich lässt sich die Fürsorgepflicht grundsätzlich in Aspekte des Persönlichkeitsschutzes, des Vermögensschutzes sowie der Förderung des wirtschaftlichen Fortkommens gliedern (vgl. Michael Merker / Philip Conradin / Reto Häggi Furrer , Öffentliches Personalrecht des Wirtschaftsraums Nordwestschweiz, in: Urs Bürgi/Gudrun Bürgi-Schneider [Hrsg.], Handbuch öffentliches Personalrecht, Zürich 2017, S. 459; Wolfgang Portmann / Isabelle Wildhaber / Roger Rudolph , Schweizerisches Arbeitsrecht, 5. Auflage, Zürich 2024, N 405 ff.; KGE VV vom 6. November 2019 [810 24 43] E. 5.1 f.). Arbeitgebern obliegt gegenüber gesundheitlich angeschlagenen Arbeitnehmern eine erhöhte Fürsorgepflicht. Diese konkretisiert sich darin, dass die Arbeitgeber alles Zumutbare zu unternehmen haben, um die Weiterbeschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer trotz ihrer gesundheitlichen Beschwerden zu ermöglichen und um ihre Gesundheit nicht weiter zu beeinträchtigen (Kurt Pärli / Andreas Petrik , Arbeit, Krankheit, Invalidität, 2. Auflage, Bern 2024 N 569; BGE 132 III 257 E. 6.1).

6.2.2 In den Akten finden sich keine Hinweise darauf, dass die Sekundarschulen B.____ und C.____ ihren Fürsorgepflichten gegenüber der Beschwerdeführerin nicht nachgekommen wären. Im Gegenteil: Da die Beschwerdeführerin z.B. im Jahr 2022 mit einer Klasse in G.____ nicht zurechtkam, wurde ihr auf ihren Wunsch hin ein Standortwechsel nach F.____ ermöglicht. Ihr Anliegen wurde von der Schulleitung ernst genommen und sie wurde bei der Lösung dieses Problems durch diese aktiv unterstützt. Auch wurde sie während ihrer Schwangerschaft bestmöglich unterstützt, indem z.B. anlässlich des Gesprächs vom 5. August 2024 vereinbart wurde, dass sie zwar bis zu den Herbstferien unterrichten solle, jedoch von den Sitzungen dispensiert werde, und sie sich nach den Herbstferien bis zur Geburt krankschreiben lassen solle. Wie bereits unter E. 6.2.1 erwähnt, muss als Gegenstück zur Fürsorgepflicht des Staats respektive des Arbeitgebers auch die Treuepflicht der Arbeitnehmenden erwähnt

werden. Diese beiden Pflichten sind die zwei Seiten derselben Medaille: Das eine begründet das andere. Wenn die Treuepflicht schwer verletzt wird, dann entfällt auch eine besondere Fürsorgepflicht bzw. mindert sich diese im gleichen Mass wie die Treuepflicht verletzt wurde. Vorliegend bestand seitens der Sekundarschulen B. ____ und C. ____ auch gleichzeitig eine Fürsorgepflicht gegenüber den SuS. Sie hatten sicherzustellen, dass diesen während der Schulzeit kein Unheil widerfährt, insbesondere nicht durch die Lehrerschaft. Da die SuS in dieser Situation die Schwächeren sind, ist diese Fürsorgepflicht stärker zu gewichten als jene gegenüber der Lehrerschaft. Die SuS wurden von der Beschwerdeführerin mit dem Tod bedroht, was eine der schwersten Pflichtverletzungen einer Lehrkraft ist, die doch gemäss Standesregeln dafür sorgen muss, dass es den SuS gut geht und sie gefördert werden. Die beiden Sekundarschulen waren demnach verpflichtet, die betroffenen SuS sofort vor der Beschwerdeführerin zu schützen. Nach dem Gesagten ist keine Verletzung der Fürsorgepflicht seitens der Sekundarschulen gegenüber der Beschwerdeführerin ersichtlich.

E. 6.3

Aus all diesen Gründen ist die Ansicht der Vorinstanz demnach vertretbar, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls unzumutbar erschien. Es besteht kein Zweifel daran, dass die gravierende Verfehlung der Beschwerdeführerin, insbesondere in Verbindung mit den übrigen Vorkommnissen, sowohl in objektiver als auch in subjektiver Hinsicht geeignet gewesen ist, das Vertrauensverhältnis der Parteien nachhaltig und in schwerwiegender Weise zu zerstören. Das Verhalten der Beschwerdeführerin war nicht vertretbar und offensichtlich treuwidrig und es musste nicht weiter toleriert werden. Damit ist ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung gesetzt worden. Wenn die Vorinstanz die Vorkommnisse aufgrund der verantwortungsvollen Tätigkeit der Beschwerdeführerin als Lehrerin als grobe Fürsorge- und Treuepflichtverletzung der Arbeitnehmerin wertet, welche geeignet ist, die für das Anstellungsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass den Arbeitgeberinnen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist, lässt sich diese Beurteilung nicht beanstanden. Die öffentlichen Interessen der Sekundarschulen sind höher zu gewichten als die pekuniären der Beschwerdeführerin. 6.4.1 Die Beschwerdeführerin verkennt, dass das PersG die Massnahmenkombination, d.h. die Freistellung von Mitarbeitenden unter Fortführung der Lohnzahlung respektive mit ordentlicher Kündigung nicht vorsieht. Die Rechtsfolge, die im Falle des Vorliegens eines wichtigen Grundes eintritt, ist vom Gesetzgeber klar vorgegeben. Liegt ein wichtiger Grund vor, mithin eine besonders schwere Verletzung der Pflichten der Arbeitnehmerin, ist die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar und ein milderes Mittel kommt nicht in Frage. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass die Beschwerdeführerin ab dem 27. September 2024 nicht mehr unterrichtet hätte und in der Folge wegen der Schwangerschaft zu 100% arbeitsunfähig gewesen wäre. 6.4.2 Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass wenn ein grundsätzlicher Anspruch auf Freistellung mit voller Lohnzahlung bestehen sollte, dies bedeuten würde, dass es das Instrument der fristlosen Kündigung wohl kaum mehr bräuchte, denn mit der Freistellung wäre der Mitarbeitende per sofort vom Arbeitsplatz entfernt. Bei der fristlosen Kündigung geht es aber nicht nur darum, dass sich eine Person nicht weiter am Arbeitsplatz aufhalten darf, sondern dass es der Anstellungsbehörde nicht zuzumuten ist, weiterhin in einem vertraglichen Verhältnis mit der fraglichen Person zu verharren bzw. bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist

zu verbleiben. Denn bei einer ordentlichen Kündigung stehen die Mitarbeitenden immer noch in einer Rechtsbeziehung mit dem Arbeitgeber und können gewisse Rechte in Anspruch nehmen, wie z.B. Lohnzahlung, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, Inanspruchnahme der Fürsorgepflicht etc. Es muss somit gefragt werden, ob der Kündigungsgrund so gravierend ist, dass der Anstellungsbehörde die weitere Verbindung mit der Mitarbeiterin während der ordentlichen Kündigungsfrist und insbesondere das Weiterlaufen arbeitsvertraglicher Verpflichtungen zuzumuten ist oder nicht. Kann dies der Anstellungsbehörde nicht zugemutet werden, dann ist als ultima ratio die fristlose Kündigung zulässig. Liegt ein wichtiger Grund vor, dann ist die Freistellung mit ordentlicher Kündigung zwar eine mildere Massnahme, aber keine zumutbare, dies wegen der verbleibenden Verbundenheit über die weiteren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. In diesem Sinne ist auch die etwas missverständliche Formulierung von Noah Birkhäuser in "Die Kündigung im öffentlichen Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft" zu verstehen (vgl. Noah Birkhäuser, a.a.O., S. 31). Hinzu kommt, dass Personen, die vom Arbeitsplatz wegen schwerem fehlbarem Verhalten entfernt werden müssen (beispielsweise weil sie andere Mitarbeitende belästigt haben), immer argumentieren könnten, eine ordentliche Kündigung mit sofortiger Freistellung erfülle denselben Zweck und eine fristlose Kündigung sei deshalb nicht nötig. Wäre das zulässig, so wären diese Personen bessergestellt als andere, die beispielsweise nur deshalb die Kündigung erhalten, weil die Arbeitsstelle aufgehoben wird, sie sich aber ansonsten klaglos verhalten haben. Diese treuen Angestellten könnten nun nicht verlangen, dass sie während der Kündigungsfrist freigestellt und damit gleich behandelt würden wie die untreuen, sondern müssten ihre Arbeitsleistung weiterhin erbringen und wären somit gegenüber den untreuen Angestellten schlechter gestellt, was offensichtlich die Rechtsgleichheit verletzt und kein rechtlich haltbares Resultat zeitigt. Ausserdem kann den Lehrkräften ordentlicherweise nur auf das Ende eines Schulsemesters gekündigt werden, was im vorliegenden Fall zur Folge gehabt hätte, dass aufgrund der Schwangerschaft der Beschwerdeführerin eine ordentliche Kündigung frühestens im Frühjahr 2025 ausgesprochen hätte werden können. Bis zur Geburt und zu den anschliessenden 16 Wochen hätte ausserdem eine Sperrfrist gegolten. Verbunden mit den erwähnten beschränkten Kündigungsterminen von Lehrpersonen hätte das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin frühestens auf Ende Juli 2025 oder allenfalls auch erst Mitte Januar 2026 gekündigt werden können. Auch wenn sich die Beschwerdeführerin in einer schwierigen persönlichen Lage befunden hat und viele Jahre für den Kanton tätig gewesen ist, war angesichts der gesamten Umstände eine derart lange Fortführung des Arbeitsverhältnisses trotzdem nicht zumutbar. Aus all diesen Gründen ist die Freistellung mit ordentlicher Kündigung keine zulässige mildere Massnahme statt der fristlosen Kündigung.

E. 6.5

Nach dem Gesagten erweist sich die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin als verhältnismässig, und die Beschwerde ist demnach unbegründet und abzuweisen. 7.1 Es bleibt über die Kosten zu befinden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühr und die Beweiskosten und werden in der Regel und in angemessenem Ausmass ganz oder teilweise der unterliegenden Partei auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 2'000.-- (jeweils Fr. 1'000.-- pro Beschwerdeverfahren) sind demzufolge der Beschwerdeführerin aufzuerlegen. 7.2 Die Beschwerdeführerin stellt das Gesuch um unentgeltliche Prozessführung und

