

# **BL\_GERICHTE 810 24 43 vom 25. Januar 2024**

BL Gerichte, 2024-01-25, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl\\_gerichte\\_810\\_24\\_43](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_24_43)

FR: BL\_GERICHTE 810 24 43 du 25 janvier 2024

IT: BL\_GERICHTE 810 24 43 del 25 gennaio 2024

## **Regeste**

Kündigung infolge Verhinderung an der Aufgabenerfüllung / Fürsorgepflicht des Arbeitgebers / Mobbing

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Gemäss § 43 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 i.V.m. § 25 des Spitalgesetzes vom 17. November 2011 und Ziff. 18.4 Abs. 3 des Gesamtarbeitsvertrages Kantonsspital/Psychiatrie Baselland (GAV) vom 1. Juli 2015 können letztinstanzliche Verfügungen und Entscheide der Organe des Kantonsspitals Baselland nach den allgemeinen Bestimmungen über die Verwaltungsrechtspflege beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, angefochten werden. Die Beschwerdeführerin ist durch die angefochtene Verfügung berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung (§ 47 Abs. 1 lit. a VPO). Die angefochtene Verfügung datiert vom 25. Januar 2024 und wurde der Beschwerdeführerin am 31. Januar 2024 persönlich übergeben. Die zehntägige Beschwerdefrist gemäss § 48 VPO lief unter Berücksichtigung des durch das Wochenende herausgeschobenen Fristablaufs (§ 46 Abs. 2 des Gesetzes über die Organisation der Gerichte [GOG] vom 22. Februar 2001) am Montag, dem 12. Februar 2024 ab. Mit der gleichentags eingereichten Beschwerde wurde die Frist eingehalten. Da die übrigen formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. VPO erfüllt sind, kann auf die Beschwerde eingetreten werden.

### **E. 2**

Mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde können gemäss § 45 Abs. 1 VPO Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens (lit. a) und die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts (lit. b) gerügt werden. Die Beurteilung der Angemessenheit ist dem Kantonsgericht dagegen - abgesehen von hier nicht vorliegenden Ausnahmefällen - untersagt (lit. c).

### **E. 3**

Strittig ist vorliegend die Frage, ob die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin rechtmässig gekündigt hat.

#### **E. 3.1**

Das zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlicher Natur. Es stützt sich auf § 11 des Spitalgesetzes, auf den in dieser Bestimmung referenzierten Gesamtarbeitsvertrag und auf die dazugehörigen Reglemente. Das Spitalgesetz geht dem GAV vor. Können dem Spitalgesetz und dem GAV keine Vorschriften entnommen werden,

so gelten sinngemäss die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts und das Arbeitsgesetz (Ziff. 4 Abs. 2 GAV). Betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses normiert Ziff. 10.5 Abs. 4 GAV, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen kann, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Ein wesentlicher Grund liegt unter anderem vor, wenn die Mitarbeitenden längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert sind (lit. a). Unzulässig ist die Kündigung durch den Arbeitgeber, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 90 Tagen, ab zweitem Dienstjahr während 180 Tagen (sog. Sperrfrist, vgl. Ziff. 10.11 Abs. 1 lit. b GAV). Ab wann ein Fall von längerfristiger oder dauernder Verhinderung an der Aufgabenerfüllung vorliegt, ist im Einzelfall zu klären. Darunter fallen insbesondere Fälle langer Krankheit oder dauernder Invalidität, wobei die Dauer unabhängig von den krankheits- bzw. unfallbedingten Sperrfristen festzulegen ist (vgl. Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 3. Mai 2023 [810 23 2] E. 6.3; KGE VV vom 2. September 2020 [810 19 283] E. 5.3; KGE VV vom 27. September 2017 [810 16 349] E. 3.2). Das Kantonsgericht hat in seiner Rechtsprechung Verhinderungen an der Aufgabenerfüllung, die im Zeitpunkt der Kündigung rund 6 Monate (vgl. KGE VV vom 2. September 2020 [810 19 283] E. 5.2; KGE VV vom 18. November 2015 [ 810 15 18] E. 5.5 ), 10 Monate (vgl. KGE VV vom 1. September 2022 [810 21 111] E. 4.4.1) oder 11 Monate (vgl. KGE VV vom 15 Februar 2017 [810 16 127] E. 4.1) angedauert hatten und bei denen im Zeitpunkt der Kündigung in absehbarer Zeit keine Besserung in Sicht war, als längerfristige Arbeitsverhinderung qualifiziert und damit in diesen Fällen einen wesentlichen Kündigungsgrund bejaht.

### **E. 3.2**

Die Beschwerdeführerin war ab dem 1. März 2022 bei der Vorinstanz mit einem Pensum von 100 % und ab dem 1. September 2022 mit einem Pensum von 80 % als Sachbearbeiterin im Bereich X. angestellt. Sie war gemäss den eingereichten ärztlichen Zeugnissen wegen unbekannter gesundheitlicher Beschwerden wie folgt arbeitsunfähig: ab 02.11.2022 – 100 % ab 01.04.2023 – 80 % ab 11.04.2023 – 100 % ab 01.05.2023 – 70 % ab 01.07.2023 – 80 % ab 01.08.2023 – 70 % ab 01.09.2023 – 60 % ab 12.09.2023 – 50 % ab 01.10.2023 – 100 % ab 01.11.2023 – 50 % ab 01.02.2024 bis zum 20.03.2024 – 100 %. Die Kündigung wurde am 25. Januar 2024 ausgesprochen. Die mit dem Eintritt des Krankheits-falls am 2. November 2022 ausgelöste Sperrfrist war zu diesem Zeitpunkt längst abgelaufen. Es kann deshalb vorliegend auch offenbleiben, ob es sich um einen Fall arbeitsplatzbedingter Arbeitsunfähigkeit handelt, in dem die Sperrfrist keine Anwendung findet (vgl. KGE VV vom 3. Mai 2023 [810 23 2] E. 6.5). Zum Kündigungszeitpunkt war die Beschwerdeführerin rund 14 Monate lang an der arbeitsvertraglichen Aufgabenerfüllung verhindert gewesen. Daran ändern auch einzelne kurze Phasen mit einer (teilweisen) Arbeitsfähigkeit nichts (vgl. KGE VV vom 18. November 2015 [ 810 15 18] E. 4.4 ). Diese Dauer ist mit Blick auf die erwähnte kantonsgerichtliche Rechtsprechung als längerfristig zu qualifizieren. Die Vorinstanz hat vorliegend nach Ablauf der Sperrfrist von 90 Tagen (vgl. Ziff. 10.11 Abs. 1 lit. b GAV) weitere 11 Monate mit der Aussprache der Kündigung zugewartet, was mit Blick auf die kurze Anstellungsdauer als sehr grosszügig zu bezeichnen ist. Ein öffentlichrechtlicher Arbeitgeber ist notabene auch unter Verhältnismässigkeitsgesichtspunkten grundsätzlich nicht verpflichtet, seine Arbeitnehmer über die Dauer der Sperrfrist hinaus zu behalten und für einen nicht absehbaren Zeitraum auf ihre Arbeitskraft zu verzichten (KGE VV vom 18. November 2015 [ 810 15 18] E. 6.3 ).

### **E. 3.3**

Sinngemäss macht die Beschwerdeführerin geltend, es sei im Kündigungszeitpunkt eine Besserung des Gesundheitszustands in Sicht gewesen. Objektive Anhaltspunkte für eine solche Annahme sind allerdings nicht ersichtlich. Gestützt auf die obigen Feststellungen dauerte die nach 5 Monaten krankheitsbedingter Absenz erstmals eingetretene Arbeitsfähigkeit von 20 % 10 Tage, gefolgt von einer Arbeitsfähigkeit von 30 % für 2 Monate, von 20 % für 1 Monat, von 30 % für 1 Monat, von 40 % für 11 Tage und von 50 % für 19 Tage. Sodann war die Beschwerdeführerin wiederum vollständig arbeitsunfähig für 1 Monat, gefolgt von einer Arbeitsfähigkeit von 50 % für 3 Monate, wonach wiederum eine vollständige Arbeitsunfähigkeit eintrat, die vom Kündigungszeitpunkt bis zum Ende der Kündigungsfrist anhielt. Mit Blick auf den durchgehend mit Arztzeugnissen dokumentierten Verlauf der Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin steht fest, dass die von ihr geltend gemachte Besserung sehr bescheiden, jeweils von sehr kurzer Dauer und von wiederholten Perioden vollständiger Arbeitsunfähigkeit begleitet war. Die Vorinstanz durfte vor diesem Hintergrund im Kündigungszeitpunkt davon ausgehen, dass in absehbarer Zeit keine vollständige Rückerlangung der Arbeitsfähigkeit zu erwarten war. Im Beschwerdeverfahren wird im Übrigen nicht geltend gemacht, dass die Beschwerdeführerin ihre vollständige Arbeitsfähigkeit bis heute wiedererlangt hat.

### **E. 3.4**

Die im vorliegenden Fall über lange Zeit andauernde Arbeitsunfähigkeit ohne belastbare Genesungsperspektive stellt entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin einen wesentlichen Kündigungsgrund im Sinne des anwendbaren Gesamtarbeitsvertrags dar.

### **E. 4**

Auch eine sachlich an sich begründete Kündigung kann unrechtmässig sein, wenn sie auf eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zurückzuführen ist (vgl. KGE VV vom 24. Januar 2024 [810 22 281] E. 9; Urteil des BGer 8C\_385/2022 vom 14. Juni 2023 E. 4.2.2; Urteil des BGer 8C\_594/2010 vom 25. August 2011 E. 4.4). Die Beschwerdeführerin rügt denn auch in der Beschwerde, die Kündigung sei unrechtmässig erfolgt, weil die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflichten gegenüber der Beschwerdeführerin nicht ausreichend wahrgenommen habe. Sie verortet die Pflichtverletzungen zum einen in einem unzureichenden betrieblichen Gesundheitsmanagement und zum anderen im unterbliebenen Schutz vor Mobbing durch ihr Team und die Vorgesetzte, weswegen ihre Genesung ausgeblieben und damit letztlich die Wiedereingliederung in den Arbeitsbetrieb gescheitert seien. 5.1 Den öffentlichen Arbeitgeber trifft - gleich wie den privaten - eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer. 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. Namentlich muss das Gemeinwesen Massnahmen zum Schutz der physischen und psychischen Integrität der Angestellten treffen (vgl. Michael Merker / Philip Conradin / Reto Häggi Furrer, Öffentliches Personalrecht des Wirtschaftsraums Nordwestschweiz, in: Bürgi/Bürgi-Schneider [Hrsg.], Handbuch öffentliches Personalrecht, Zürich 2017, S. 459; Wolfgang Portmann / Isabelle Wildhaber / Roger Rudolph, Schweizerisches Arbeitsrecht, 5. Aufl., Zürich 2024, Rz. 405 ff.; KGE VV

vom 6. November 2019 [810 19 92] E. 6.6). 5.2 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. Aufl., Bern 2024 Rz. 569; BGE 132 III 257 E. 6.1). 5.3 Der Gesamtarbeitsvertrag Kantonsspital/Psychiatrie Baselland statuiert in Ziff. 9.1 Abs. 1 GAV den allgemeinen Grundsatz der Fürsorgepflicht, wonach der Arbeitgeber die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeitenden im Betrieb zu achten und zu schützen hat. Der Arbeitgeber duldet weder Mobbing noch Diskriminierung noch sexuelle Belästigung und sorgt mit den nötigen Massnahmen für den Schutz seiner Mitarbeitenden vor entsprechenden Vorfällen (Ziff. 9.1 Abs. 3 GAV). Bezüglich des Gesundheitsschutzes konkretisiert der GAV in Ziff. 9.2 Abs. 1 GAV, dass der Arbeitgeber zum Schutze der Gesundheit seiner Mitarbeitenden und zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten alle Massnahmen zu treffen hat, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik möglich und den betrieblichen Verhältnissen angemessen sind. Hierzu stellt er nach Ziff. 13.10 GAV durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit integriertem Präsenzmanagement sicher, dass die Ursachen von krankheitsbedingten Absenzen geklärt und allfällige Verbesserungsmassnahmen am Arbeitsplatz eingeleitet werden können sowie Mitarbeitende nach einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit möglichst rasch wieder in den Arbeitsalltag integriert werden können.

6.1 Den Vorwurf des unzureichenden Gesundheitsschutzes begründet die Beschwerdeführerin zusammengefasst damit, dass ihr "aufgrund verschiedener Umstände und mangelnder Struktur und Ordnung in der Gestaltung" der Wiedereinstieg bei der Vorinstanz nach der ersten Krankheitsphase sehr schwer gestaltet worden sei und sie im Heilungsprozess von Seiten der Arbeitgeberin nicht genügend Unterstützung erfahren habe. Die Vorinstanz sei den arbeitsvertraglichen Vorgaben nicht nachgekommen, die Ursachen der krankheitsbedingten Absenzen abzuklären und die Beschwerdeführerin danach möglichst rasch wieder in den Arbeitsalltag zu integrieren. Für sie - die Beschwerdeführerin - sei ein Wiedereingliederungsplan mit einer Auf-gabenliste und Zielvorgaben essentiell gewesen. Ein solcher sei erst nach wiederholtem Nachfragen erstellt und auch nur für wenige Wochen umgesetzt worden. Da die Aufgabenvergabe zumeist chaotisch erfolgt sei, sei sie oft überlastet gewesen und habe sich im Arbeitsumfeld verloren und wenig unterstützt gefühlt. Zudem behauptet die Beschwerdeführerin, die durchgeführten Gespräche seien unstrukturiert gewesen und die Vorinstanz habe die Taggeldversicherung nicht genügend involviert. Schliesslich sei auch die IV-Anmeldung erst auf ihre Initiative erfolgt.

6.2 Die Vorinstanz bestreitet die Darstellung der Beschwerdeführerin. So hätten im Krankheitsverlauf zahlreiche Gespräche zwischen der Beschwerdeführerin und den Mitarbeitenden der Vorinstanz bzw. der Taggeldversicherung B. stattgefunden, um mit der Beschwerdeführerin jeweils entweder Angelegenheiten zu bereden, welche für sie als nicht gelöst galten, oder um mit ihr gemeinsam ihre Wiedereingliederung zu planen und zu besprechen. Die Versicherung habe den Versuch der Wiedereingliederung der Beschwerdeführerin eng begleitet und ein Coaching finanziert. Es seien zahlreiche Massnahmen am Arbeitsplatz umgesetzt worden, um die Beschwerdeführerin wieder einzugliedern und auf ihre Gesundheit Rücksicht zu nehmen (insbesondere Start im Backoffice, Anpassung der Arbeitszeiten, Begleitung durch Teammitglieder, Angebot eines ruhigeren Arbeitsplatzes). Die Aufgabenverteilung im Team sei in täglichen

Kurzbesprechungen (sog. "Huddles") stets strukturiert erfolgt. Dass die Beschwerdeführerin überlastet gewesen sei, werde bestritten. Aus dem aktenkundigen, in Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin erstellten Wiedereingliederungsplan seien die zu erfüllenden Aufgaben und deren Kategorisierung in Prioritätsstufen klar ersichtlich gewesen. Von einem Chaos bei der Wiedereingliederung bzw. mangelnder Struktur und Ordnung in der Gestaltung des Wiedereinstiegs oder gar mangelnder Unterstützung der Beschwerdeführerin könne somit keine Rede sein. Die Vorinstanz habe alles ihr Mögliche getan, um eine Wiedereingliederung der Beschwerdeführerin zu erreichen. Sie sei ihrer Fürsorgepflicht stets nachgekommen.

6.3 Im vorliegenden Fall hat die Beschwerdeführerin ihre Arbeitgeberin zu keinem Zeitpunkt darüber informiert, welche konkreten krankheitsbedingten Beeinträchtigungen bei ihr vorlagen. Sie reichte lediglich Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ohne Diagnose und ohne Angaben zum ihr zumutbaren Tätigkeitsprofil ein. Arztberichte oder gar Gutachten lagen der Vorinstanz nicht vor. Selbst wenn den Vorgesetzten der Grund für die Krankheitsabwesenheit bekannt gewesen sein sollte, wie die Beschwerdeführerin replicando vorbringt, hätte dies insbesondere mangels Dokumentation nicht genügt. Nachdem die Beschwerdeführerin keine objektivierbaren ärztlichen Informationen zu ihrem Gesundheitszustand teilen wollte, kann sie sich jetzt nicht in guten Treuen darüber beklagen, dass die Ursachen ihrer krankheitsbedingten Absenzen nicht abgeklärt worden seien.

6.4 Trotz der Unkenntnis über die Gründe, die zur attestierten Arbeitsunfähigkeit geführt hatten, unterstützte die Vorinstanz die Beschwerdeführerin erkennbar nach Kräften bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag, wobei sie sich offenbar allein auf die Angaben der Beschwerdeführerin verliess. Dass die Vorgesetzte zum Zeitpunkt der (erst eine Woche vorher) angekündigten Rückkehr der Beschwerdeführerin per 1. April 2023 in den Ferien weilte und deswegen zunächst keine persönliche Besprechung zur Organisation des Wiedereinstiegs stattfinden konnte, ist der Vorinstanz nicht anzulasten. Es fanden aktenkundig zahlreiche Gespräche mit der direkten Vorgesetzten, dem nächsthöheren Vorgesetzten - dem Bereichsleiter Y. -, der HR-Beraterin der Vorinstanz und einer Vertreterin des Case Managements der Krankentaggeldversicherung B. statt, in denen die Wiedereingliederung, deren Struktur und deren Verlauf wiederholt thematisiert wurden (18. April 2023, 13. Juni 2023, 29. Juni 2023, 13. Juli 2023, 18. Juli 2023 und 23. November 2023). In diesem Rahmen wurde mit der Beschwerdeführerin eine detaillierte Aufgabenplanung und Priorisierung der Arbeiten besprochen. Mit dieser strukturierten Planung und den regelmässigen Dialogen liess die Vorinstanz der Beschwerdeführerin ausreichend Unterstützung im Arbeitsintegrationsprozess zukommen. Eine eigentliche 1:1-Betreuung durch die vorgesetzte Person mit rollender Anpassung des Wiedereingliederungsplans und laufender Kommunikation zur Zielerreichung, wie sie der Beschwerdeführerin offenbar vorschwebt, überspannt die Anforderungen an die Fürsorgepflicht. Dass sie mit den zugeteilten Arbeiten überlastet wurde, macht die Beschwerdeführerin soweit erkennbar erstmals in der vorliegenden Beschwerde geltend und bleibt insbesondere deswegen eine unbelegte Behauptung, weil sie sich - offenbar sanktionslos - weigerte, ein Arbeitsprotokoll über ihre tägliche Arbeit zu führen. Auch von einer gesundheitlich angeschlagenen Arbeitnehmerin darf ferner erwartet werden, dass sie die vertragliche Arbeitsleistung im Umfang der attestierten Arbeitsfähigkeit zu erbringen vermag, zumindest solange keine anderslautende ärztliche Beurteilung der Ressourcen vorliegt.

6.5 Bei der Einsatzplanung, bei der Aufgabenzuweisung sowie bei der Zusammenarbeit im Team wurde auf die von der Beschwerdeführerin geäusserten Bedürfnisse besonders eingegangen, wie die Vorinstanz in

der Vernehmlassung anschaulich aufzeigt und mit entsprechenden Aktenstücken belegt. Insbesondere wurden der Beschwerdeführerin unterstützende Aufgaben ohne Kundenkontakt zugewiesen, da sie möglichst wenig kommunizieren wollte und sich schnell gestört fühlte. Es wurde, entgegen den Bedürfnissen der Vorinstanz, ein zusätzlicher Dienst geschaffen, um die Beschwerdeführerin zu entlasten. Ihre Arbeitszeiten wurden gemäss ihren Wünschen angepasst und sie wurde in ihrer Arbeit durch Teammitglieder begleitet und unterstützt. Das tägliche Teammeeting wurde aus Rücksicht auf sie verschoben und auch die Teammittagspause wurde eigens für sie verlegt. Am 1. November 2023 wurde extra für sie ein "Rückkehrzmore" organisiert. Von der Vorinstanz wurden zusammen mit der Taggeldversicherung zusätzlich ein Coaching - wobei die Beschwerdeführerin nur zwei Termine wahrnahm - sowie ein Spinningkurs zur Erholung veranlasst und finanziert. Auch an der frühzeitigen IV-Erfassung wirkte die Arbeitgeberin mit. Dass die Beschwerdeführerin diese Massnahmen teilweise selbst initiierte und sie nicht durchwegs nach ihrem Gusto waren, kann der Vorinstanz bereits mit Blick auf die kaum vorhandenen Kenntnisse über die krankheitsbedingten Einschränkungen der Beschwerdeführerin nicht angelastet werden.

6.6 Die von der Beschwerdeführerin gegen die Wiedereingliederungsbemühungen der Vorinstanz vorgebrachten Einwendungen vermögen insgesamt nicht zu überzeugen und sind Zeichen einer übersteigerten Erwartungs- und Anspruchshaltung an eine Arbeitgeberin, die sich über ein Jahr lang in Bezug auf die Wiedereingliederung äusserst geduldig, zuvorkommend und rücksichtsvoll gezeigt hat. Weder aus den Verfahrensakten noch aus den Ausführungen der Beschwerdeführerin ist ersichtlich, inwiefern sie bei der Wiedereingliederung im Stich gelassen worden sein soll. Ein Verstoß gegen die arbeitgeberische Fürsorgepflicht ist diesbezüglich zu verneinen.

7.1 In einem zweiten Argumentationsstrang rügt die Beschwerdeführerin eine Verletzung der Fürsorgepflicht, weil sie von der Vorinstanz nicht vor Mobbing geschützt worden sei. Sie sei von ihrem Team und insbesondere von ihrer direkten Vorgesetzten gemobbt worden (soziale Isolation, Nichtbeachten bzw. kurzfristiges Absagen von Besprechungsterminen, fehlender oder falscher Informationsfluss an die Beschwerdeführerin, unverhältnismässige Verbote). Sie sei im Team oftmals ignoriert und in alltägliche Gespräche nicht miteinbezogen worden. Es sei vorgekommen, dass ihre Vorgesetzte und zwei Teammitglieder eine Rauchpause gemacht und dabei die auch anwesende Beschwerdeführerin nicht gefragt hätten, ob sie auch mitkommen wolle. Es habe schikanöses Verhalten von Seiten der Vorgesetzten gegeben. So seien die Arbeitszeiten uneinheitlich gewesen und teilweise so angelegt gewesen, dass die Beschwerdeführerin keinen Mittag mit den Kolleginnen machen können und sie nicht mit den Kolleginnen in den Feierabend gehen können. Die Vorgesetzte habe ihr beispielsweise auch verboten, während der Arbeitszeit das Intranet zu benutzen. Sie habe die Einhaltung dieses (nicht nachvollziehbaren) Verbots in unangemessener Weise kontrolliert, indem sie aus dem Hintergrund des Büros ihren Bildschirm überwacht und beobachtet habe. Den Grundstein für die schwierige Beziehung zur Vorgesetzten habe diese gelegt, indem sie der Beschwerdeführerin kurz nach deren Einstellung im März 2022 in Aussicht gestellt habe, dass sie stellvertretende Teamleiterin werden könne. Weiter habe sie der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass sie eine Lohnerhöhung und eine Prämienzahlung erhalten werde. Die Prämie sei dazu gedacht gewesen, die lange Wartezeit bis zum Antritt der neuen Funktion zu überbrücken. Als die Beschwerdeführerin im Herbst 2022 aus ihren Ferien zurück an den Arbeitsplatz gekommen sei, habe ihr die Vorgesetzte mitgeteilt, dass es nicht klappen würde mit der Stelle. Als die Beschwerdeführerin nachgefragt habe, habe

die Vorgesetzte die früheren Zusagen geleugnet. Sie habe ihr vielmehr nahegelegt, sich eine andere Stelle zu suchen. Sie sei von der Vorgesetzten nicht wertgeschätzt und nicht gefördert worden. Konkret habe die Beschwerdeführerin mehr Miteinbezug, Teamgeist und wohlwollenden Umgang erwartet. 7.2 Die Vorinstanz widerspricht der Darstellung der Beschwerdeführerin diametral. Die Vorgesetzte habe sich ausserordentlich darum bemüht, die Beschwerdeführerin in ihr Team zu integrieren. Sie habe das tägliche Huddle und die Mittagspause des Teams so verschoben, dass die Beschwerdeführerin daran teilnehmen können. Diese habe sich jedoch selber ausgegrenzt und es vorgezogen, die Pausen nicht mit dem Team zu verbringen. Da bekannt gewesen sei, dass die Beschwerdeführerin nicht rauche, sei sie auch nicht explizit gefragt worden, ob sie eine Rauchpause machen wolle. Selbstverständlich hätte die Beschwerdeführerin aus Eigeninitiative gerne an den Rauchpausen teilnehmen können. Zu keinem Zeitpunkt sei der Beschwerdeführerin weiter zugesichert worden, dass sie eine bestimmte Funktion, eine Lohnerhöhung oder eine Prämie erhalten würde. Korrekt sei, dass sich die Vorgesetzte dafür eingesetzt habe, jedoch sei von den zuständigen übergeordneten Stellen weder die neue Funktion einer stellvertretenden Leiterin X. noch eine Prämie für die Beschwerdeführerin bewilligt worden. Die Vorgesetzte habe ihre diesbezüglichen Handlungsmöglichkeiten voll ausgeschöpft. Sie habe gegenüber der Beschwerdeführerin stets wahrheitsgemäss kommuniziert und zu keinem Zeitpunkt Informationen vorenthalten. Besprechungstermine habe sie auch nie unentschuldig abgesagt. Der Beschwerdeführerin sei des Weiteren nie verboten worden, das Intranet zu benutzen. 7.3 Nach der Rechtsprechung ist Mobbing ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (KGE VV vom 1. September 2022 [810 21 111] E. 6.2.2; KGE VV vom 27. September 2017 [810 16 349] E. 4.1; Urteil des BGer 8C\_203/2022 vom 8. August 2022 E. 5.2.1; Urteil des BGer 4A\_487/2015 vom 6. Januar 2016 E. 5.3). Der Begriff des Mobbing ist für privatrechtliche wie für öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse derselbe (KGE VV vom 1. September 2022 [810 21 111] E. 6.2.2, m.w.H.). Das Opfer ist oft in einer Situation, in der jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Mobbing ist persönlichkeitsverletzend und führt oft zu Beeinträchtigungen der Arbeitsleistung und der Gesundheit. Die Arbeitgeberin hat eigenes Mobbing zu unterlassen und gegen mobbende Arbeitskollegen und Vorgesetzte einzuschreiten (vgl. Portmann / Wildhaber / Rudolph, a.a.O., Rz. 421; BGE 125 III 70 E. 2.a). Eine Arbeitgeberin, die Mobbing nicht verhindert, verletzt ihre Fürsorgepflicht und handelt missbräuchlich, wenn sie aufgrund der daraus resultierenden Leistungseinbussen das Kündigungsrecht ausübt. Sogenanntes Mobbing an sich begründet allerdings den Missbrauch des Kündigungsrechts nicht ohne Weiteres. Nur in krassen Fällen ist die Kündigung wegen anhaltender Krankheit als missbräuchlich zu qualifizieren (BGE 150 III 78 E. 3.1.3; BGE 136 III 513 E. 2.2.2). Dies ist nach der Rechtsprechung nur dann der Fall, wenn aus der Beweiserhebung eindeutig hervorgeht, dass der Arbeitgeber die Krankheit des Arbeitnehmers direkt verursacht hat, z.B. wenn er es unterlassen hat, Massnahmen zum Schutz des Arbeitnehmers zu ergreifen, und der Arbeitnehmer deshalb krank wurde. Wenn die Situation diesen Schweregrad nicht erreicht, wie es bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer psychischen Krankheit häufig der Fall ist, ist die Kündigung nicht missbräuchlich. Tatsächlich können Schwierigkeiten am Arbeitsplatz häufig zu Depressionen oder anderen

psychischen Störungen führen, die keine direkt durch den Arbeitgeber verursachte Krankheit darstellen. Die Tatsache, dass ein Konflikt mit einem Vorgesetzten zu einer Arbeitsunfähigkeit führen kann, sollte im Allgemeinen nicht berücksichtigt werden. Denn solche Konfliktsituationen kommen häufig vor und erreichen meist nicht den notwendigen Schweregrad, um das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung anzunehmen (BGE 150 III 78 E. 3.1.3; Urteil des BGer 4A\_295/2024 vom 20. August 2024 E. 3.1.2). Eine Kündigung ist ferner nicht missbräuchlich, wenn wegen des schwierigen Charakters eines Arbeitnehmers eine konfliktgeladene Situation am Arbeitsplatz entstanden ist, die sich schädlich auf die gemeinsame Arbeit auswirkt, und wenn der Arbeitgeber zuvor sämtliche ihm zumutbaren Vorkehren getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen (BGE 132 III 115 E. 2.2).

7.4 Nachdem die Beschwerdeführerin in der Beschwerdebeurteilung keinerlei Angaben zur Natur der gesundheitlichen Beeinträchtigung und zum Krankheitsverlauf macht, kann auch nicht abgeklärt werden, ob das behauptete Mobbing ursächlich für die ausgebliebene Rückerlangung der Arbeitsfähigkeit ist. Nur bei einer nachgewiesenen Konnexität könnte aber von einer Missbräuchlichkeit der Kündigung ausgegangen werden (vgl. Urteil des BGer 8C\_385/2022 vom 14. Juni 2023 E. 4.2.2; Urteil des BGer 8C\_590/2020 vom 8. Juli 2021 E. 12.1; KGE VV vom 27. September 2017 [810 16 349] E. 4.4).

7.5 Aufgrund der Aktenlage lässt sich aber auch kein Missbrauchstatbestand erstellen.

7.5.1 In Bezug auf die bemängelten Wiedereingliederungsbemühungen kann mit Verweis auf die vorherigen Ausführungen (vgl. vorne E. 6) festgehalten werden, dass diese sicherlich nicht ungenügend waren.

7.5.2 Der von der Fürsorgepflicht umfasste Aspekt der Förderung des wirtschaftlichen Fortkommens beinhaltet keine Handlungspflicht des Arbeitgebers zur Beförderung (hierarchischen Höherstufung) innerhalb des Betriebs oder zur Zusprechung von vertraglich nicht vereinbarten Lohnerhöhungen oder Sondervergütungen. Dass der Beschwerdeführerin im vorliegenden Fall eine Beförderung in Aussicht gestellt wurde und sie von der Vorgesetzten arglistig am beruflichen Aufstieg gehindert wurde, lässt sich den Verfahrensakten so nicht entnehmen. Es ist vielmehr unbestritten, dass die angedachte Stelle der stellvertretenden Leitung im Bereich X. von den zuständigen übergeordneten Gremien der Vorinstanz nicht bewilligt wurde und damit auch nicht besetzt werden konnte. Es handelt sich hierbei um einen üblichen Vorgang im Arbeitsleben. Der Beschwerdeführerin musste bewusst sein, dass der Entscheid über die Schaffung neuer Stellen oder die Zusprechung von Prämien nicht in der Hand ihrer direkten Vorgesetzten lag und sie von dieser von vornherein keine verbindlichen Zusicherungen erwarten durfte. Soweit die Beschwerdeführerin zusätzlich geltend macht, sie habe sich am 6. März 2023 (mit einer kurzen Interessebekundung per E-Mail) für die neue Funktion der Teamleitung Z. beworben, aber nie eine formelle Absage oder Begründung erhalten, übergeht sie den Umstand, dass die Rekrutierung für diese Position aufgrund organisatorischer Veränderungen eingestellt wurde. Darüber wurde die Belegschaft anlässlich einer Informationsveranstaltung der Geschäftsleitung vom 10. Mai 2023 offiziell informiert. Wenn es die zu diesem Zeitpunkt teilweise arbeitsfähige Beschwerdeführerin vorzog, der Einladung fernzubleiben, hat sie sich die vorgebliche Unkenntnis der Gründe für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung selber zuzuschreiben. Auch in dieser Hinsicht kann augenscheinlich nicht von einem Fehlverhalten ihrer direkten Vorgesetzten ausgegangen werden.

7.5.3 Die in der Beschwerde als Beispiel für Mobbinghandlungen weiter vorgebrachten Absagen von Gesprächsterminen durch die Vorgesetzte (6. Juli 2023, 24. August 2023 und 9. September 2023) sind in den Verfahrensakten dokumentiert. Gleichzeitig geht daraus auch hervor, dass die Absagen zeitnah kommuniziert wurden und

jeweils durch sachliche Gründe motiviert waren. Darin kann kein feindseliges Verhalten erblickt werden. Die Verschiebung von Gesprächsterminen ist im Arbeitsalltag absolut üblich. Nicht zuletzt hat auch die Beschwerdeführerin selber verschiedentlich Besprechungen abgesagt (23. Mai 2023, 14. September 2023, 24. Oktober 2023 und 7. November 2023).

7.5.4 Unredlich argumentiert die Beschwerdeführerin, wenn sie geltend macht, sie sei aufgrund der ihr auferlegten Arbeitszeiten vom Team ausgeschlossen worden, da sie die Arbeit nicht zusammen mit dem Team habe aufnehmen können und auch nicht gemeinsam habe in den Feierabend gehen können. Sie selber hatte nämlich darauf bestanden, dass sie Arbeitseinsätze an zwei Tagen à 3 Stunden statt an einem Tag à 6 Stunden zugeteilt erhielt und der Arbeitsbeginn auf 11:00 Uhr festgelegt wurde (vgl. Protokoll zum Rückkehrgespräch vom 18. April 2023). In sich widersprüchlich ist auch die Argumentation, die Einsatzzeiten hätten eine gemeinsame Mittagspause mit den Kolleginnen verunmöglicht, wenn die Beschwerdeführerin an anderer Stelle behauptet, es habe meist gar keine gemeinsame Mittagspause gegeben.

7.5.5 Unstimmigkeiten in einem Team sind nicht unüblich und im vorliegenden Fall durchaus belegt. Allerdings stützen die Akten die Darstellung der Beschwerdeführerin nicht. Aus den aktenkundigen E-Mails vom 21. August 2023 und vom 24. August 2023 geht beispielsweise hervor, dass sich die restlichen Teammitglieder bei der Vorgesetzten über die mangelnde Integration der Beschwerdeführerin ins Team beklagten. Obwohl sich ihr Wiedereinstieg extrem aufwändig gestalten würde, würden die Anstrengungen aus Sicht des Teams von der Beschwerdeführerin gar nicht geschätzt. Diese verbringe auch die gemeinsame Pause nicht mit ihnen. Weiter für Kritik sorgte das Verhalten der Beschwerdeführerin im Team ("Nur am Kritisieren, kein nettes Wort für niemanden"). Schon zuvor hatten sich zwei Teammitglieder bei der Vorgesetzten darüber beschwert, dass die Beschwerdeführerin die bereits erledigte Arbeit der anderen Teammitglieder kontrolliere bzw. überarbeite (vgl. Protokoll des Präsenzgesprächs II vom 29. Juni 2023). Bereits in einer Besprechung kurz nach Ablauf der Probezeit waren Konflikte mit der Vorgesetzten, den übrigen Teammitgliedern und Mitarbeitenden der Schnittstellen [...] thematisiert worden, unter anderem weil sich die Beschwerdeführerin gegenüber dem Team nicht empathisch verhalte. Die Vorgesetzte erwartete - so ihre Protokollnotiz - von der Beschwerdeführerin mehr Teamgeist und ein wohlwollendes Miteinander (vgl. Gesprächsnotizen vom 27. Oktober 2022). Somit zeigt sich in einer Gesamtbetrachtung das Bild eines konfliktbelasteten Arbeitsverhältnisses. Dabei kann nicht ausgeblendet werden, dass die im Laufe des Anstellungsverhältnisses zum Vorschein getretenen Persönlichkeitszüge der Beschwerdeführerin sie als nur eingeschränkt teamfähig erscheinen lassen. Nichts an dieser Einschätzung zu ändern vermag die bloße Bestreitung in der Replik und die Behauptung, die Beschwerdeführerin verfüge über einen hohen Teamgeist. Wenn sie weiter ihre "wertvolle[n] Führungsfähigkeiten" betont, obwohl sie von der Arbeitgeberin mit keinerlei Führungsaufgaben betraut war, offenbart sie ein fragwürdiges Selbstverständnis, das der Zusammenarbeit unter Gleichrangigen mit Bestimmtheit nicht förderlich ist und auch ihr schwieriges Verhältnis zur Vorgesetzten stückweise zu erklären vermag. Die entstandenen Friktionen mit den Arbeitskolleginnen und der Vorgesetzten sind nach der allgemeinen Lebenserfahrung die absehbare Folge an einem Arbeitsplatz, bei dem eingebettet in eine hierarchische Befehlskette und unter Zeitdruck in der Gruppe konstruktiv zusammengearbeitet werden muss. Dass es von Seiten des Teams konzertierte Aktionen gab, um die Beschwerdeführerin gezielt auszugrenzen, lässt sich entgegen der Beteuerungen der Beschwerdeführerin nicht belegen. Vielmehr deuten die Akten darauf

hin, dass sich die Beschwerdeführerin aus Eigeninitiative von ihren Arbeitskolleginnen separierte. Jedenfalls unternahm die Vorgesetzte umfangreiche Bemühungen zur Entschärfung der Konflikte, etwa durch verschiedene Aussprachen, den Beizug der Personalabteilung oder die direkte Unterstützung der Beschwerdeführerin durch Coaching und eine ihren Wünschen entgegenkommende Umorganisation der Arbeitsabläufe. Auch im Umgang mit der konfliktbehafteten Situation am Arbeitsplatz kann der Vorinstanz keine Persönlichkeitsverletzung vorgeworfen werden. Ohnehin erreichen die beschriebenen Schwierigkeiten nicht den notwendigen Schweregrad, um das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung bejahen zu können. 7.5.6 Soweit ersichtlich behauptet die Beschwerdeführerin erstmals in der Beschwerdebeurteilung, dass ihr von der Vorgesetzten grundlos die Benutzung des Intranets verboten worden sei. Substantiierte Angaben zu den konkreten Umständen bleibt sie jedoch schuldig. Dieser von der Vorinstanz mit Nachdruck bestrittene Vorwurf findet keinerlei Stütze in den Verfahrensakten. Dies erstaunt umso mehr, als sich die Beschwerdeführerin aktenkundig bei anderen Stellen der Vorinstanz über ihre Vorgesetzte zu beklagen pflegte. Die Anschuldigung passt im Übrigen auch nicht zum vom Gericht gewonnenen Eindruck über das Führungsverhalten der Vorgesetzten. Das angebliche schikanöse Verbot bleibt damit unbewiesen. 7.6 Zusammenfassend vermögen die von der Beschwerdeführerin angeführten Umstände den Mobbingtatbestand nicht zu erfüllen, zumal die Darstellung unbewiesen bleibt. Der Vorwurf der Verletzung der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht ist somit auch in dieser Beziehung unberechtigt. Sowie es fehlt es wie eingangs erwähnt zusätzlich an der Kausalität der behaupteten Persönlichkeitsverletzung für die protrahierte Arbeitsunfähigkeit. Auf die beantragte Parteibefragung und weitere Beweiserhebungen kann unter diesen Umständen verzichtet werden. Es liegt auch in dieser Beziehung keine missbräuchliche Kündigung vor.

## **E. 8**

Im Lichte des Gesagten erhellt, dass sich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als rechtmässig erweist. Die Beschwerde ist folglich als unbegründet abzuweisen. 9.1 Es bleibt über die Kosten des vorliegenden Verfahrens zu entscheiden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren sowie die Beweiskosten und werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Vorliegend sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'500.-- der unterliegenden Beschwerdeführerin aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe zu verrechnen. 9.2 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). Gemeinden und andere Träger öffentlicher Aufgaben haben Anspruch auf eine Parteientschädigung, sofern der Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin gerechtfertigt war (Abs. 2). Das Kantonsgericht legt § 21 Abs. 2 VPO restriktiv aus. Nach der Rechtsprechung wird generell nur ein Anspruch auf Parteientschädigung eingeräumt, wenn der Beizug einer externen Rechtsvertretung im Einzelfall auch für einen Träger öffentlicher Aufgaben mit juristischer Fachkompetenz innerhalb der eigenen Verwaltung gerechtfertigt erscheint (vgl. KGE VV vom 7. Dezember 2022 [810 22 32] E. 8.2, m.w.H.; grundlegend: BLVGE 1998/1999 Nr. 15.3). Öffentlichrechtliche Arbeitgeber müssen intern über das für arbeitsrechtliche Streitigkeiten benötigte Wissen im Personalrecht verfügen (vgl. KGE VV vom 28. März 2019 [810 18 281] E. 9.2; KGE VV vom 17. Dezember 2014 [810 14 116] E. 12.2; betreffend das Kantonsspital Baselland: KGE VV vom 12. Dezember 2018 [810 17 245] E. 7.2). Aus

diesem Grund wird der Vorinstanz keine Parteientschädigung zugesprochen. Die Parteikosten sind somit wettzuschlagen. Demgemäss wird e r k a n n t : 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'500.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe verrechnet. 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen. Vizepräsident Gerichtsschreiber

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