

BL_GERICHTE 810 18 138 vom 23. Mai 2018

BL Gerichte, 2018-05-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_18_138

FR: BL_GERICHTE 810 18 138 du 23 mai 2018

IT: BL_GERICHTE 810 18 138 del 23 maggio 2018

Regeste

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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 (Spitalgesetz) vom 17. November 2011 und Ziff. 18.4 Abs. 3 des Gesamtarbeitsvertrags Kantonsspital Baselland/Psychiatrie Baselland (GAV) vom 1. Juli 2015 können letztinstanzliche Verfügungen und Entscheide der Organe des Kantonsspitals Baselland nach den allgemeinen Bestimmungen über die Verwaltungsrechtspflege beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, angefochten werden. Da die Beschwerdeführerin Adressatin des angefochtenen Entscheids ist, ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung hat und die übrigen formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. VPO erfüllt sind, kann auf die Beschwerde eingetreten werden.

E. 2

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

E. 3

Strittig ist vorliegend, ob die Kündigung vom 23. Mai 2018 durch die Beschwerdegegnerin rechtmässig erfolgt ist. 4.1 Die Beschwerdeführerin war beim Kantonsspital Baselland angestellt. Nach § 26 Abs. 3 Spitalgesetz richteten sich, solange kein Gesamtarbeitsvertrag im Sinne von § 11 Spitalgesetz abgeschlossen war, jedoch längstens bis vier Jahre ab Inkrafttreten des Spitalgesetzes, die Anstellungsbedingungen nach dem Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997. Am 1. Januar 2016 trat der GAV in Kraft. 4.2 Die Beschwerdegegnerin hat die Kündigung vom 23. Mai 2018 auf Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV gestützt und zur Begründung sowohl auf den Umgangston der Beschwerdeführerin als auch auf ihre Art und Weise zu kommunizieren verwiesen und festgestellt, dass ihr Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden nicht mehr toleriert werde. In Bezug auf diese Thematik sei die Beschwerdeführerin vorgängig bereits am 21. Mai 2014 und am 27. Juli 2016 verwarnet worden. Eine weitere Verwarnung sei nicht nötig gewesen, da die Beschwerdeführerin in

der Verwarnung vom 27. Juli 2016 dazu angehalten worden sei, sich "andauernd" akzeptabel zu verhalten. 4.3 Die Beschwerdeführerin bringt vor, dass sich die Beschwerdegegnerin in der Begründung der Kündigung auf ihr Verhalten am Osterwochenende 2018 stütze. Dieser Vorwurf sei hingegen nicht haltbar, zumal es der Beschwerdeführerin nicht darum gegangen sei, andere Mitarbeitende anzuschwärzen oder gar zu beleidigen, sondern auf Schwachstellen im Arbeitsprozess hinzuweisen. Beim Schichtwechsel müsse Klarheit darüber bestehen, welche Arbeiten erledigt seien und welche noch ausgeführt werden müssten. Die Kündigung erweise sich gemäss Ziff. 10.7 GAV als unzulässig, da sie im Zusammenhang mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung erfolgt sei. Eine gleichwertige Arbeitsstelle sei der Beschwerdeführerin nicht angeboten worden, weshalb das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Kündigungsstermin aufzulösen und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zuzusprechen sei. 4.4 Die Beschwerdegegnerin hält den Ausführungen der Beschwerdeführerin in ihrer Vernehmlassung entgegen, dass das Arbeitsverhältnis seit 2013 stark belastet sei und die Beschwerdeführerin ihr Verhalten trotz grosser Bemühungen von Seiten des Arbeitgebers nicht anhaltend ändern können. Hätte es sich bei der Situation am Osterwochenende um einen Einzelfall gehandelt, wäre keinesfalls gleich die Kündigung in Betracht gezogen worden, zumal die Beschwerdegegnerin immer ausserordentlich zufrieden gewesen sei mit den Leistungen der Beschwerdeführerin. Den anderen Mitarbeitenden gegenüber habe die Beschwerdegegnerin jedoch auch eine Verpflichtung und müsse in solchen Situationen reagieren. Der Beschwerdeführerin seien genügend Hinweise gegeben worden, dass ihr Verhalten auf Dauer nicht tolerierbar sei und dass sie mit weiteren Folgen zu rechnen habe. 5.1 Ziff. 10.4 GAV regelt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Gemäss Ziff. 10.4 Abs. 2 GAV endet das Arbeitsverhältnis durch Ablauf der befristeten Anstellung (lit. a); Kündigung (lit. b); Fristlose Auflösung (lit. c); Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen (lit. d); Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität (lit. e); Pensionierung/vorzeitige Pensionierung (lit. f) oder Tod (lit. g). Ziff. 10.5 Abs. 4 GAV sieht vor, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen kann, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Ein wesentlicher Grund liegt unter anderem vor, wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz begründeter schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen (Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV; ebenso § 19 Abs. 3 lit. c Personalgesetz). 5.2 Mängel im Verhalten eines Angestellten vermögen eine Kündigung nur dann zu rechtfertigen, wenn sie auch für Dritte nachvollziehbar sind. Diese objektivierte Betrachtungsweise drängt sich auf, weil der Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV] vom 18. April 1999) und das Verhältnismässigkeitsprinzip (Art. 5 Abs. 2 BV) insbesondere verlangen, dass bei Kündigungen aufgrund von Arbeitskonflikten die Ursachen der Spannungen näher zu betrachten sind. Das Verhalten des Angestellten muss zu einer Störung des Betriebsablaufes führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen Angestelltem und Vorgesetzten erschüttern (vgl. Harry Nötzli, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], Bern 2013, N 27 zu Art. 12; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-621/2009 vom 20. August 2009 E. 3.5.2 und A-6517/2007 vom 9. April 2008 E. 7.2). Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Ziff. 9.1 GAV) ergibt sich, dass er im Fall einer Störung des Betriebsklimas alle zumutbaren Massnahmen ergreifen muss, um die Lage zu entspannen. Ein Arbeitgeber, der einen Konflikt zwischen seinen Mitarbeitern in Verletzung seiner Fürsorgepflicht schwelen lässt, kann in der Folge

nicht geltend machen, der Konflikt schade der Arbeit, um die am Konflikt beteiligten Mitarbeiter zu entlassen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_245/2008 vom 2. März 2009 E. 4.2 m.w.H.). 5.3 Der Gesprächsnotiz vom 29. Oktober 2013 kann entnommen werden, dass die Beschwerdeführerin anlässlich einer Aussprache mit einer Mitarbeiterin und dem Vorgesetzten laut geworden sei und die Türe hinter sich zugeschlagen habe. Die Mitarbeiterin habe daraufhin erwähnt, dass es nicht das erste Mal gewesen sei, dass die Beschwerdeführerin so reagiere. Im Protokoll wird weiter darauf hingewiesen, dass die beiden Mitarbeiterinnen im Moment nicht miteinander reden könnten und ein Neuanfang ausgeschlossen sei. Im Anschluss an das Gespräch hat der Vorgesetzte mit der Beschwerdeführerin die Art und Weise besprochen, wie diese sich in gewissen Situationen gegenüber anderen Mitarbeitenden verhalte. Dem Protokoll ist ebenfalls zu entnehmen, dass sich weitere Mitarbeitende über das Verhalten der Beschwerdeführerin beklagt und angegeben hätten, sie sei laut, wirke arrogant und behandle die Mitarbeitenden schlecht. Der Vorgesetzte erinnerte die Beschwerdeführerin laut Protokoll daran, dass sie schon zwei Mal über ihr Verhalten gesprochen hätten und er jetzt verlange, dass die Beschwerdeführerin in Zukunft den Ton und die Art und Weise, wie sie den Mitarbeitenden gegenüber trete, anpasse, weitere Eskalationen werde er nicht tolerieren. In Nachachtung des Gesprächs vom 29. Oktober 2013 fand am 15. Januar 2014 ein weiteres Gespräch zwischen den gleichen Personen statt, wobei gewisse Verhaltensweisen festgelegt wurden, welche eine Zusammenarbeit ohne Spannungen ermöglichen sollten. Wenige Monate nach diesem Gespräch erfolgte am 21. Mai 2014 die erste Verwarnung der Beschwerdeführerin. Dabei wurde auf einen Vorfall vom 16. Mai 2014 Bezug genommen, bei welchem sich die Beschwerdeführerin mit einer Teamkollegin ein Wortgefecht in einem Ton geliefert habe, welcher nicht akzeptiert werde. Die Beschwerdeführerin erhielt eine Bewährungsfrist bis zum 30. September 2014, innert welcher keine Kommunikation in unangemessenem, despektierlichem oder respektlosem Tonfall sowie kein unangemessenes, despektierliches oder respektloses Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitenden des Spitals toleriert werde. Sollte sich das Verhalten der Beschwerdeführerin nicht ändern, werde eine Kündigung in Betracht gezogen. Am 1. September 2015 ist es erneut zu einem protokollierten Gespräch mit der Beschwerdeführerin gekommen, bei welchem eine Dienstübernahme vom 18. und 19. August 2015 sowie die Verhaltensweisen der Beteiligten thematisiert wurden. Die Beschwerdeführerin wurde am 27. Juli 2016 ein zweites Mal verwarnt. In dieser Verwarnung wurde Bezug genommen auf die erste Verwarnung vom 21. Mai 2014 und festgehalten, dass sich in der jüngsten Vergangenheit die damals erwähnten Mängel im Verhalten der Beschwerdeführerin erneut gezeigt hätten. Aus diesem Grund habe am 5. Juli 2016 ein Coachinggespräch stattgefunden, welches jedoch abgebrochen werden müssen. Von der Beschwerdeführerin werde ab sofort und andauernd erwartet, dass sie mit allen Mitarbeitenden eine dienstliche Kommunikation und stets einen angemessenen Umgangston pflege. Bei Wiederholung des bemängelten Verhaltens werde eine Kündigung in Betracht gezogen. Am 5. Februar 2017 wurde der Beschwerdeführerin auf eigenen Wunsch ein Zwischenzeugnis ausgestellt, in welchem ihr ein hervorragendes OP-Technisches Fachwissen und eine ausgeprägte Erfahrung in der Zudienung und als Instrumentierende attestiert wurde. Zu ihren sozialen Kompetenzen wurde festgehalten, dass sie den Kontakt im Team auf ihre eigene Art und Weise pflege und andere Meinungen sowie begründete Kritik entgegennehme und ihren Standpunkt konkretisiere. Mit der Darstellung ihrer sozialen Kompetenzen im Zwischenzeugnis war die Beschwerdeführerin nicht einverstanden, weshalb am 22. September 2017 ein klärendes Gespräch stattgefunden

hat. Anlässlich dieses Gesprächs wurde festgehalten, dass die Verwarnung vom 27. Juli 2016 stehen bleibe und nicht annulliert werde. Beim Zwischenzeugnis könne man eine andere Formulierung wählen, wenn die Beschwerdeführerin das wünsche. Nach wie vor stünden die Misskommunikation zwischen der Beschwerdeführerin und einer Mitarbeiterin sowie Probleme mit einer weiteren Mitarbeiterin im Vordergrund. Die Beschwerdeführerin wolle mit den betreffenden Mitarbeiterinnen das Gespräch suchen und die Sache aus der Welt schaffen. Am 1. November 2017 wurde erneut ein Zwischenzeugnis erstellt, in welchem die Ausführungen zu den sozialen Kompetenzen der Beschwerdeführerin gekürzt sowie geändert wurden und festgehalten wurde, dass sie andere Meinungen und begründete Kritik akzeptiere. Am 27. Februar 2018 fand das Mitarbeitergespräch (MAG) 2017 zwischen der Beschwerdeführerin und der Vorgesetzten statt, in welchem zur Verbesserung der Kommunikation festgehalten wurde, dass dieser Prozess weiterhin laufe, sich aber auf gutem Weg befinde. Zum Umgang mit anderen wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin im letzten Jahr gelernt habe, mit Konflikten auf der Sachebene umzugehen. Die Gesamtbeurteilung der Zielerreichung und der Kompetenzen wurden je mit A (Ziel erreicht) bewertet. Knapp zwei Monate nach dem MAG wurde der Beschwerdeführerin das rechtliche Gehör zur Kündigung gewährt. Darin wurde auf die beiden erfolgten Verwarnungen Bezug genommen und festgehalten, dass die darin thematisierten Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin wieder zu beanstanden seien. Ausschlaggebend sei schliesslich das Osterwochenende gewesen, an welchem es wiederholt zu Situationen gekommen sei, in denen sich die Beschwerdeführerin gegenüber ihren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen im Ton vergriffen habe. Sie habe vermehrt Kritik in unangebrachter Weise geäussert und mehrfach unangenehme, intolerable Situationen herbeigeführt. Ihr Verhalten verhindere eine gute Zusammenarbeit auf inakzeptable Weise. Obschon die Beschwerdeführerin immer wieder von ihren Vorgesetzten auf ihr Verhalten angesprochen und zur Verbesserung angehalten worden sei, habe sie sich nur zwischenzeitlich und nicht andauernd daranhalten können.

5.4 Aus den vorliegenden Akten ergibt sich somit, dass es aufgrund des Verhaltens der Beschwerdeführerin ungefähr seit Oktober 2013 immer wieder zu Spannungen zwischen ihr und anderen Mitarbeitenden des Spitals gekommen ist. Als mangelhaftes Verhalten kommen insbesondere ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit und fehlender Wille zur Zusammenarbeit, Dynamik oder Integration in Frage (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3834/2011 vom 28. Dezember 2011 E. 7.5.3 m.w.H.). Die Beschwerdegegnerin hat in beiden Verwarnungen sowie in jedem protokollierten Gespräch mit der Beschwerdeführerin diese ausdrücklich aufgefordert, eine Kommunikation in unangemessenem, despektierlichem oder respektlosem Tonfall sowie unangemessenes, despektierliches oder respektloses Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitenden des Spitals zu unterlassen. Aus der vorstehenden Erwägung ergibt sich jedoch, dass die Beschwerdeführerin offensichtlich seit Oktober 2013 bis zu ihrer Kündigung im Mai 2018 immer wieder mangelhaftes Verhalten im Umgang mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen gezeigt hat, was im Widerspruch zu den Ermahnungen steht und offensichtlich ein ungebührliches Verhalten gegenüber den betroffenen Personen darstellt. Gleichzeitig dürfte dieses Verhalten auch Ausdruck eines fehlenden Willens zur Zusammenarbeit darstellen. Selbst wenn die Beschwerdeführerin nicht immer die Auslöserin der Meinungsverschiedenheit gewesen wäre und mit ihrer vorgebrachten Kritik an den Arbeitsabläufen Recht gehabt hätte, ist die in den Akten vermerkte Art und Weise ihrer Kommunikation nicht akzeptabel und beeinträchtigt das

Arbeitsverhältnis bzw. -klima sowie das Vertrauensverhältnis und verunmöglicht eine weitere gute Zusammenarbeit. Daran ändert das Vorbringen der Beschwerdeführerin nichts, dass sie sich mit gewissen Mitarbeitenden des Spitals gut verstanden und mit diesen keine Probleme gehabt habe, zumal ihr nicht vorgeworfen wird, sie verhalte sich allen Mitarbeitenden gegenüber unangemessen. Für eine Beeinträchtigung des Arbeitsklimas genügt es jedoch, dass sich die Beschwerdeführerin einzelnen Mitarbeitenden gegenüber in unangebrachter Weise verhalten hat. Die Beschwerdeführerin verweist auf das MAG vom 27. Februar 2018 und macht geltend, dass ihr Umgang mit anderen darin nicht kritisiert worden sei. Diese MAG-Beurteilung bedeutet hingegen nicht, dass die Feststellungen der Beschwerdegegnerin zum Verhalten der Beschwerdeführerin falsch oder nicht schwerwiegend wären. Das MAG ist eine Standortbestimmung und spricht sich über das vorangegangene Jahr und die Zielerreichung aus. Der Beschwerdeführerin wird darin kein tadelloses Sozialverhalten attestiert, sondern dass der Prozess weiterhin andauere und sie sich auf gutem Weg befinde. Sofern nicht weitere Kritik festgehalten wurde, war dies zum Vorteil der Beschwerdeführerin. Daraus kann nicht abgeleitet werden, dass die übrigen Vorfälle in den vorliegenden Akten nicht stattgefunden hätten und die Vorbringen der Beschwerdegegnerin falsch wären.

5.5 Die Beschwerdeführerin macht zu Recht nicht geltend, dass sich die Beschwerdegegnerin um eine Lösung des Konflikts zwischen der Beschwerdeführerin und Mitarbeitenden des Spitals bzw. um eine Verbesserung der Zusammenarbeit im Team nicht hinreichend bemüht hätte. Gemäss den unbestrittenen Ausführungen der Beschwerdegegnerin sind immer wieder Gespräche mit der Beschwerdeführerin und den Mitarbeitenden geführt worden, die Beschwerdeführerin wurde mehrmals von Vorgesetzten auf ihr Verhalten aufmerksam gemacht und erhielt konkrete Verhaltensanweisungen. Schliesslich wurde eine externe Beratung zwecks Coaching in Anspruch genommen, welches jedoch aus unverschuldeten Gründen abgebrochen werden musste. Mit diesen Bemühungen hat die Beschwerdegegnerin ihre Fürsorgepflicht (vgl. E. 5.2 hiervor) erfüllt. Sie unternahm über einen längeren Zeitraum diverse Schritte, um die Situation im Team zu entspannen. Dabei handelte es sich um Massnahmen, die geeignet waren, den Konflikt zwischen den Mitarbeitenden zu entschärfen. Die getroffenen Massnahmen der Beschwerdegegnerin waren damit ausreichend und sind nicht zu beanstanden.

5.6 Unter Würdigung der vorliegenden Umstände ist aufgrund der wiederholten Verfehlungen der Beschwerdeführerin ein sachlicher Grund für die Kündigung im Sinn von Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV zu bejahen. Bei dieser Sachlage erübrigen sich eine Partei- sowie Zeugenbefragung und die Einholung des Übergabe-Protokolls vom Operationsdienst am 1. April 2018.

6.1 Weiter macht die Beschwerdeführerin geltend, die Kündigung sei ungültig, weil sie nicht korrekt abgemahnt worden sei. Die Beschwerdeführerin ist der Ansicht, die Verwarnung vom 21. Mai 2014 sei wegen eines Streits zwischen ihr und einer Arbeitskollegin ausgesprochen worden. Das sei von der Beschwerdeführerin akzeptiert worden und sie habe ihr damaliges Verhalten bereut. Am 27. Juli 2016 sei es zu der zweiten Verwarnung gekommen, da eine Aussprache zwischen ihr und einer anderen Mitarbeiterin unter der Leitung einer externen Mediatorin habe abgebrochen werden müssen. Die Beschwerdeführerin habe sich anschliessend aktiv um eine Verbesserung des Verhältnisses zwischen ihr und der anderen Mitarbeiterin bemüht, weshalb die damals ausgesprochene Verwarnung auch keine Rolle mehr spielen dürfe.

6.2 Die Beschwerdegegnerin führt dagegen aus, in der Verwarnung vom 27. Juli 2016 sei der Beschwerdeführerin zum wiederholten Male aufgezeigt worden, welches Verhalten vom Arbeitgeber zukünftig nicht mehr akzeptiert werden könne. Ebenso sei sie

nochmals darauf hingewiesen worden, dass bei Nichtbeachtung der Vorgaben weitere Konsequenzen in Betracht gezogen würden. 6.3 In Bezug auf die Mahnung verlangt der GAV neben dem Schriftformerfordernis eine Begründung derselben (Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV), weitere Angaben, insbesondere über den Inhalt der Verwarnung und deren Anzahl, enthält der GAV nicht. Aus dem Grundsatz von Treu und Glauben und dem Willkürverbot (Art. 9 BV) ergibt sich aber ohne weiteres, dass die Verwarnung als solche erkennbar sein und die Arbeitnehmerin daraus klar ersehen können muss, welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden und wie sie sich inskünftig zu verhalten hat (Rüge- und Warnfunktion der Mahnung; Urteil des Bundesgerichts 1C_277/2007 vom 30. Juni 2008 E. 6.2 m.w.H.). Die Frage, wie lange die Warnfunktion einer Mahnung anhält, hat das Bundesgericht noch nicht entschieden. Nach der Meinung von Nötzli ist mit Blick auf den Grundsatz der Verhältnismässigkeit davon auszugehen, dass die Warnfunktion einer Mahnung mit fortschreitender Zeitdauer zunehmend verblasst. Unter Umständen kann deshalb das Aussprechen einer neuerlichen Mahnung geboten sein, bevor die ordentliche Kündigung ausgesprochen werden darf (Nötzli , a.a.O., N 31 zu § 12). Ebenfalls aus dem Verhältnismässigkeitsgrundsatz lässt sich jedoch ableiten, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der trotz mehrmaligen Ermahnens immer wieder in die alten und kritisierten Verhaltensmuster zurückfällt, zeigt, nicht gewillt zu sein, sich zu bessern. In diesem Fall verliert ein neuerliches Ansetzen einer Bewährungsfrist seinen Sinn und Zweck. Wann eine solche Zwecklosigkeit vorliegt, muss sich aus den Umständen des Einzelfalles ergeben (vgl. Nicole Schuler Leber , Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, in: Biaggini et al. [Hrsg.], Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft III, Liestal 2007, S. 165). 6.4 Aus den vorliegenden Akten geht hervor, dass die Beschwerdeführerin am 21. Mai 2014 die erste Verwarnung erhielt, mit welcher ihr aufgezeigt wurde, wie sie sich künftig gegenüber Mitarbeitenden zu verhalten habe (keine Kommunikation in unangemessenem, despektierlichem oder respektlosem Tonfall sowie kein unangemessenes, despektierliches oder respektloses Verhalten). Sollte sich das Verhalten der Beschwerdeführerin nicht ändern, werde eine Kündigung in Betracht gezogen. Im Anschluss an diese Verwarnung verbesserte sich das Verhalten der Beschwerdeführerin kurzzeitig, bevor es erneut zu Beanstandungen kam und am 27. Juli 2016 die zweite Verwarnung erfolgte. Darin wurde auf die erste Verwarnung vom 21. Mai 2014 Bezug genommen und festgehalten, dass sich in der jüngsten Vergangenheit die damals erwähnten Mängel im Verhalten der Beschwerdeführerin erneut gezeigt hätten. Von der Beschwerdeführerin werde ab sofort und andauernd erwartet, dass sie mit allen Mitarbeitenden eine dienstliche Kommunikation und stets einen angemessenen Umgangston pflege. Bei Wiederholung des bemängelten Verhaltens werde eine Kündigung in Betracht gezogen. Die Verwarnung vom 27. Juli 2016 zeigte der Beschwerdeführerin nochmals deutlich auf, welches Verhalten von ihr erwartet wurde. Demzufolge hatte sie ab sofort und andauernd eine dienstliche Kommunikation und einen angemessenen Umgangston zu pflegen. Der Abbruch des Coachings war nicht der ausschlaggebende Grund für die Verwarnung und dies musste der Beschwerdeführerin aufgrund der Formulierung in der Verwarnung bewusst gewesen sein. Vielmehr ging es um die Umgangsweise der Beschwerdeführerin in ihrem Team, welche seit mehreren Jahren immer wieder Thema in Gesprächen war. Die Beschwerdegegnerin hat die Beschwerdeführerin wiederholt darauf angesprochen, ihre Erwartungen an sie deutlich kommuniziert und sie über die Folgen informiert, wenn sich ihr Verhalten nicht ändern würde (Gesprächsnotiz vom 29. Oktober 2013, vom 15. Januar 2014, vom 1. September 2015, Zwischenzeugnis

vom 5. Februar 2017 und vom 1. November 2017). Neben den zwei formellen Verwarnungen erfolgten diverse Gespräche immer über dieselben Themen und die gleichen beanstandeten Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin. Aus diesen Umständen ergibt sich, dass die Beschwerdegegnerin vor der Kündigung im Mai 2018 die Beschwerdeführerin nicht noch ein drittes Mal aufgrund derselben Problematik verwarnen musste. Obschon das Zwischenzeugnis vom 1. November 2017 keine Verwarnung darstellt, konnte die Beschwerdeführerin, insbesondere im Zusammenhang mit dem Gespräch vom 22. September 2017, daraus erkennen, dass sich ihr Verhalten nicht wesentlich gebessert hatte (vgl. Gesprächsnotiz vom 22. September 2017). Der Beschwerdeführerin war stets bewusst und es wurde ihr durch die beiden erfolgten Verwarnungen deutlich aufgezeigt, welches Verhalten von ihr erwartet wurde und mit welchen Konsequenzen sie rechnen musste, wenn sie sich nicht danach richten würde. In diesem Fall kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Warnfunktion der Verwarnung vom 27. Juli 2016 mit der Zeit verblasst ist, zumal die Beschwerdeführerin wiederholt auf ihr Verhalten hingewiesen wurde. Der Beschwerdegegnerin war es nicht zumutbar, erneut eine Verwarnung mit einer Bewährungsfrist auszusprechen und auf die seit 2013 bestehenden Mängel im Verhalten der Beschwerdeführerin hinzuweisen. Durch ihr anhaltendes (und nur kurzzeitig verbessertes) negatives Verhalten gegenüber Mitarbeitenden des Spitals hat sie das Betriebsklima und die Zusammenarbeit gestört und keinen Willen gezeigt, ihr Verhalten dauerhaft zu verbessern. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit wurde durch das Abstellen auf die Verwarnung vom 27. Juli 2016 nicht verletzt. Diese Verwarnung ist demzufolge eine rechtsgenügende Voraussetzung für die Kündigung gemäss Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV. Daran ändert auch die Aussage des Vorgesetzten der Beschwerdeführerin anlässlich des Gesprächs vom 22. September 2017 nichts, wonach die Verwarnung vom 27. Juli 2016 für ihn abgeschlossen sei. Diese Aussage bedeutet nicht, dass die Verwarnung tatsächlich aufgehoben worden ist. Vielmehr wollte der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin zeigen, dass die Verwarnung für ihn persönlich im zukünftigen Umgang mit der Beschwerdeführerin nicht mehr präsent sei und sie bei entsprechendem Verhalten keine Konsequenzen zu befürchten habe. Die Verwarnung wurde jedoch nicht widerrufen, was durch den am Gespräch beteiligten HR-Berater ausdrücklich betont wurde (vgl. Gesprächsnotiz vom 22. September 2017). Entgegen ihren Aussagen hat die Beschwerdeführerin in ihrem Schreiben vom 27. April 2018 die Möglichkeit gehabt, sich ausführlich zur Situation zu äussern, welche zur zweiten Verwarnung geführt hat, und ihre Stellungnahme wurde in die Kündigungsverfügung vom 23. Mai 2018 explizit einbezogen. 6.5 Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Kündigungsgrund gemäss Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV erfüllt war, die Beschwerdeführerin mit Verwarnung vom 27. Juli 2016 rechtsgenügend abgemahnt wurde und die Kündigung demzufolge rechtmässig war. Aus diesem Grund muss nicht beurteilt werden, ob eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin oder eine Entschädigung für diese in Frage kommt (vgl. Ziff. 10.7 Abs. 3 und 4 GAV). 7.1 Weiter macht die Beschwerdeführerin geltend, ihr seien trotz ihrer Krankschreibung vom 24. April bis zum 22. Mai 2018 in dieser Zeit Überstunden abgezogen worden, welche ihr nachzuzahlen seien (26.26 Stunden). Ebenfalls sei ihr das gesamte Ferienguthaben nachzuzahlen. 7.2.1 Nach Ziffer 7.3 Abs. 1 Arbeitszeithandbuch des Kantonsspitals Baselland (Handbuch) werden Absenzen aufgrund von Krankheit oder Unfall grundsätzlich als Arbeitszeit angerechnet. Massgebend ist die individuell bestimmte Arbeitszeit (fest oder geplant) oder sofern nicht vorhanden die dem vertraglichen Beschäftigungsgrad entsprechende tägliche Sollarbeitszeit. Vollzeitmitarbeitenden im Fixzeitmodell und allen Teilzeitmitarbeitenden,

unabhängig ob sie im Fix- oder Gleitzeitmodell arbeiten, werden ab dem 15. Kalendertag die Absenzen gemäss Beschäftigungsgrad als Arbeitszeit angerechnet. 7.2.2 Wie die Beschwerdegegnerin zu Recht festhält, ergibt sich daraus, dass Krankheitstage zwischen dem 1. und dem 14. Kalendertag entsprechend der persönlichen Planung angerechnet werden. Wurden bestimmte Tage bereits als freie Tage geplant, erfolgt bei Krankheit zwischen dem 1. und dem 14. Kalendertag auch keine Zeitanrechnung. Die Beschwerdeführerin arbeitete im Fixzeitmodell, was bedeutete, dass ihre Arbeit stets im Voraus fest geplant war. Am 25. April 2018 und am 30. April 2018 hatte die Beschwerdeführerin bereits freie Tage geplant, weshalb an diesen Tagen trotz Arbeitsunfähigkeit keine Gutschrift erfolgte und die Absenz dem Gleitzeitsaldo belastet wurde. Am 20. April 2018 und am 23. April 2018 war die Beschwerdeführerin noch arbeitsfähig, hatte aber an diesen Tagen frei, weshalb ebenfalls eine Reduktion des Zeitsaldos erfolgte. Dieses Vorgehen wird von der Beschwerdeführerin in keiner Weise bestritten und entspricht den gesetzlichen bzw. reglementarischen Vorgaben, weshalb die dahingehende Rüge der Beschwerdeführerin unbegründet ist. 7.3.1 In Ziff. 2.9 des Handbuches wird unter Abs. 6 festgehalten, dass die Abgeltung von Mehrstunden-, Überzeit- und Ferienguthaben schriftlich festzuhalten ist, wenn bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Freistellung erfolgt. Schon seit Längerem ist in der Gerichtspraxis anerkannt, dass in den Fällen, in denen der Arbeitgeber während der Freistellung den Ferienbezug ausdrücklich anordnet und die Freistellung das restliche Ferienguthaben sehr stark übersteigt, der restliche Ferienanspruch untergehen kann. Das Arbeitsgericht Zürich geht als Faustregel davon aus, ein Drittel der Freistellungstage könne als Ferienbezug angerechnet werden, mit Abweichungen im Einzelfall je nach den konkreten Umständen (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich 2012, N 11 zu Art. 329c). Vom Bundesgericht wurde ein Ferienbezug von 15 Tagen bei einer Freistellungsdauer von drei Monaten (Urteil des Bundesgerichts 4C.215/2005 vom 20. Dezember 2005 E. 6.3) sowie von fünf Ferientagen bei einer Freistellung von 20 Arbeitstagen (Urteil des Bundesgerichts 4C.193/2005 vom 30. September 2005 E. 3) geschützt. 7.3.2 Die Beschwerdegegnerin sprach gleichzeitig mit der Kündigung vom 23. Mai 2018 die Freistellung der Beschwerdeführerin aus. Dabei wurde festgehalten, dass allfällige Ferienguthaben und Mehr- oder angeordnete Überzeit per Austrittsdatum als bezogen gelten. Die Beschwerdeführerin wurde für die gesamte Kündigungsfrist von drei Monaten freigestellt. Mangels anderweitiger Abrede zugunsten der Beschwerdeführerin sind Ferien für ein unvollständiges Dienstjahr nur entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren (Anspruch pro rata temporis, Ziff. 4 Abs. 2 GAV i.V.m. Art. 329a Abs. 3 des Obligationenrechts [OR] vom 30. März 1911). Das Arbeitsverhältnis endete am 31. August 2018. Der Ferienanspruch der Beschwerdeführerin betrug somit noch 13 Tage, (16.5 Tage abzüglich der bezogenen Ferien und zuzüglich der 1.5 Tage Treueprämie). Dieser Restferienanspruch machte im Verhältnis zur gesamten Freistellungsdauer rund 20% aus. Die Beschwerdeführerin hatte somit neben dem Bezug der Ferien- und Freitage noch genügend Zeit für die Stellensuche, woran die angeordnete Kompensation der unbestrittenen 21.14 Mehrstunden nichts Wesentliches geändert hat und somit ebenfalls zulässig war. Diesbezüglich macht die Beschwerdeführerin geltend, sie sei gesundheitlich angeschlagen gewesen, weshalb sie während der Freistellung weder Ferien machen noch eine andere Stelle suchen konnte. Ärztliche Zeugnisse oder andere Belege, welche die Angaben der Beschwerdeführerin bestätigen können, werden von dieser nicht eingereicht und sind den vorliegenden Akten

nicht zu entnehmen. Zudem geht aus den Eingaben der Beschwerdeführerin nicht hervor, in welchem Zeitraum und Ausmass sie diese gesundheitlichen Probleme hatte. Die Abgeltung der Ferientage und Mehrstunden mit der Freistellung ist nach dem Gesagten nicht zu beanstanden.

E. 8

Insgesamt erweist sich die Beschwerde somit als unbegründet und ist abzuweisen. 9.1 Es bleibt über die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu befinden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren und die Beweiskosten und werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- der Beschwerdeführerin aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- zu verrechnen. Der zuviel bezahlte Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 400.-- ist der Beschwerdeführerin zurückzuerstatten. 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). Dem Kanton wird keine Parteientschädigung zugesprochen. Gemeinden und andere Träger öffentlicher Aufgaben haben Anspruch auf eine Parteientschädigung, sofern der Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin gerechtfertigt war (Abs. 2). Die Beschwerdegegnerin ist nicht anwaltlich vertreten, weshalb die Parteikosten vorliegend wettzuschlagen sind. Demgemäss wird erkannt : ://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- verrechnet. Der zuviel bezahlte Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 400.-- wird der Beschwerdeführerin zurückerstattet. 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen. Vizepräsident Gerichtsschreiberin Gegen diesen Entscheid wurde am 21. Oktober 2019 Beschwerde beim Bundesgericht (Verfahrensnummer 8C_705/2019) erhoben.

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