



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

**vom 18. November 2015 (810 15 18)**

---

**Personalrecht**

**Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

**Besetzung** Präsidentin Franziska Preiswerk-Vögtli, Kantonsrichter Beat Walther, Markus Clausen, Christian Haidlauf, Niklaus Ruckstuhl, Gerichtsschreiberin Julia Kempfert

**Parteien** **A.**\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Doris Vollenweider, Advokatin

gegen

**Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft**, 4410 Liestal, Beschwerdegegner

**Schulrat der Musikschule B.**\_\_\_\_, Beschwerdegegner

**Betreff** Kündigung des Arbeitsverhältnisses (RRB Nr. 0048 vom 13. Januar 2015)

A. A.\_\_\_\_ war seit dem 10. September 2007 bei der Musikschule B.\_\_\_\_ (Musikschule) als Lehrperson für Blockflöte angestellt und arbeitete ab dem 1. August 2013 in einem Teilzeitpensum von 33.33%.

B. Am 6. November 2012 fand ein Mitarbeitergespräch zwischen A.\_\_\_\_ und C.\_\_\_\_, Schulleiter der Musikschule, statt. Auf den Vorwurf der fehlenden Teilnahme an den Konventen hin, teilte A.\_\_\_\_ dem Schulleiter mit, dass sie von einem Lehrerkollegen und Konventsleiter, D.\_\_\_\_, drei Mal verbal sexuell belästigt worden sei. Aufgrund dessen komme für sie eine Zusammenarbeit mit ihm nicht in Frage. Die Vorfälle hätten sich am 27. August 2011, am 27. April 2012 und am 25. Mai 2012 ereignet.

C. Der Musikschulrat B.\_\_\_\_ (Musikschulrat) beauftragte E.\_\_\_\_, Vertrauensperson des Kantons Basel-Landschaft bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die von A.\_\_\_\_ geschilderten Vorfälle zu beurteilen. In ihrem Bericht vom 12. Februar 2013 hielt E.\_\_\_\_ zusammenfassend fest, dass es sich bei den genannten Vorfällen um verbale sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gehandelt habe und zeigte das weitere Vorgehen auf.

D. Mit Schreiben vom 26. April 2013 teilte der Musikschulrat A.\_\_\_\_ mit, dass die Untersuchung und Behandlung des Vorfalls der verbalen sexuellen Belästigung gegen ihre Person abgeschlossen sei.

E. Am 3. Mai 2013 fand erneut ein Mitarbeitergespräch zwischen dem Schulleiter der Musikschule und A.\_\_\_\_ statt. Im Rahmen dieses Gesprächs beanstandete der Schulleiter die mangelnde Teamarbeit, Finanzplanung und Organisation von A.\_\_\_\_ und teilte ihr mit, dass er beabsichtige, dem Musikschulrat das Aussprechen einer Verwarnung zu beantragen. Mit Schreiben vom 7. Juni 2013 gewährte der Musikschulrat A.\_\_\_\_ das rechtliche Gehör zum Antrag des Schulleiters, was sie mit Schreiben vom 19. Juni 2013 wahrnahm. Am 7. Juli 2013 verwarnte der Musikschulrat A.\_\_\_\_ und setzte ihr eine Frist vom 10. Juli 2013 bis 31. Januar 2014 an, innert welcher sie ihre Leistung und ihr Verhalten verbessern müsse. Der Musikschulrat begründete die Verwarnung mit der mangelnden Teamarbeit, der ungenügenden Planung von Musizierstunden und Projekten sowie mit der unangemessenen, teils unhöflichen Kommunikation mit dem Schulleiter, dem Musikschulrat und teilweise auch mit den Eltern.

F. Dr. med. F.\_\_\_\_, Allgemeinarzt, attestierte A.\_\_\_\_ mit ärztlicher Bescheinigung vom 10. Juni 2013 eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 28. Juni 2013 und mit einer weiteren Bescheinigung vom 26. Juli 2013 eine Arbeitsunfähigkeit auf absehbare Zeit, mindestens bis zum 31. August 2013. Anschliessend wurde A.\_\_\_\_ mit diversen Folgebescheinigungen weiterhin die Arbeitsunfähigkeit attestiert.

G. Mit Schreiben vom 4. Dezember 2013 gewährte der Musikschulrat A.\_\_\_\_ das rechtliche Gehör zur Auflösung des Arbeitsvertrages per 31. Juli 2014. Zur Begründung wurde insbesondere ausgeführt, A.\_\_\_\_ sei ihrer Arbeit an der Musikschule seit dem 26. November 2012 häufig ferngeblieben und seit Juli 2013 durchgehend abwesend. Dazu nahm A.\_\_\_\_, vertreten durch Doris Vollenweider, Advokatin, mit Schreiben vom 23. Januar 2014 Stellung und beantragte, auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei zu verzichten. Mit Verfügung vom 31. Januar 2014 kündigte der Musikschulrat gestützt auf § 19 Abs. 3 lit. a des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons vom 25. September 1997 (Personalgesetz) das Arbeitsverhältnis mit A.\_\_\_\_ auf den 31. Juli 2014.

H. Gegen die Kündigungsverfügung vom 31. Januar 2014 erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Doris Vollenweider, mit Eingabe vom 13. Februar 2014 Beschwerde beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft (Regierungsrat). Es wurde beantragt, die Verfügung vom 31. Januar 2014 sei aufzuheben und das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Eventualiter sei die Unrechtmässigkeit der Kündigung vom 31. Januar 2014 festzustellen und der Beschwerdeführerin eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten. Subeventualiter sei der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen auszurichten; unter o/e-Kostenfolge. Mit Eingabe vom 16. April 2014 reichte A.\_\_\_\_, vertreten durch Doris Vollenweider, eine ergänzende Beschwerdebegründung ein.

I. Mit Schreiben vom 21. Februar 2014 stellte der Musikschulrat A.\_\_\_\_ ab sofort bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses frei.

J. Der Musikschulrat liess sich mit Eingabe vom 20. Mai 2014 vernehmen. Im Rahmen ihrer Replik vom 3. Juli 2014 stellte A.\_\_\_\_, vertreten durch Doris Vollenweider, den Verfahrensantrag, die Verfahrensleitung sei im vorliegenden Beschwerdeverfahren an den Rechtsdienst des Regierungsrates zu übertragen. Mit Entscheid vom 13. Januar 2015 wies der Regierungsrat die Beschwerde sowie den Verfahrensantrag ab. In der Sache wurde festgehalten, dass aufgrund der längerfristigen und dauernden Abwesenheit von A.\_\_\_\_ sowie der Unsicherheit, ob und wann diese ihre Arbeit als Blockflötenlehrerin wieder aufnehmen könne, zum Zeitpunkt der Kündigung ein wesentlicher Grund für die Kündigung vorgelegen habe. Die Kündigung erweise sich zudem als verhältnismässig und der Musikschulrat habe seine Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit dem Vorfall der verbalen sexuellen Belästigung nicht verletzt. Demzufolge sei die Kündigung auch nicht missbräuchlich erfolgt. Schliesslich sei die Kündigung auch nicht auf die Abklärungen betreffend sexuelle Belästigung zurückzuführen.

K. Gegen den Entscheid des Regierungsrates erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Doris Vollenweider, mit Eingabe vom 26. Januar 2015 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht). Es wurde beantragt, es seien der Entscheid des Regierungsrates vom 13. Januar 2015 sowie die Verfügung der Musikschule vom 31. Januar 2014 vollumfänglich aufzuheben und das Arbeitsverhältnis sei weiterzuführen. Eventualiter sei die Unrechtmässigkeit der Kündigung vom 31. Januar 2014 festzustellen und der Beschwerdeführerin eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten. Subeventualiter sei der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen auszurichten. Eventualiter sei in Aufhebung von Ziffer 1 des Entscheids vom 13. Januar 2015 die Angelegenheit zur Neubeurteilung der Beschwerde an den Rechtsdienst des Regierungsrates oder an eine andere verfahrensleitende Instanz zurückzuweisen. Es sei der Beschwerdeführerin eine angemessene Parteientschädigung gemäss noch einzureichender Honorarnote für das Beschwerdeverfahren beim Regierungsrat zuzusprechen; unter o/e-Kostenfolge. Mit Eingabe vom 30. März 2015 reichte die Beschwerdeführerin, vertreten durch Doris Vollenweider, ihre Beschwerdebegründung ein.

L. Mit Eingaben vom 26. Mai 2015 liessen sich der Regierungsrat und der Musikschulrat vernehmen und schlossen auf Abweisung der Beschwerde unter o/e-Kostenfolge.

M. Mit Verfügung vom 29. Mai 2015 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung überwiesen.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung:**

1.1 Gemäss § 43 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 ist die verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht zulässig gegen Verfügungen und Entscheide des Regierungsrates. Der angefochtene Entscheid des Regierungsrates vom 13. Januar 2015 stellt somit ein taugliches Anfechtungsobjekt dar. Nach § 47 Abs. 1 lit. a VPO ist zur Beschwerde befugt, wer durch die angefochtene Verfügung oder den angefochtenen Entscheid berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung hat. Da 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 vorliegende Beschwerde eingetreten werden.

1.2 Gemäss § 45 Abs. 1 lit. a-c VPO können mit der verwaltungsrechtlichen Beschwerde Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (lit. a) und die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts (lit. b) gerügt werden. Demgegenüber ist die Angemessenheitsüberprüfung gemäss § 45 Abs. 1 lit. c VPO von hier nicht weiter interessierenden Ausnahmen abgesehen ausgeschlossen.

2.1 In formeller Hinsicht rügt die Beschwerdeführerin zunächst, die Mitarbeitenden des instruierenden Rechtsdienstes der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion (BKSD) seien in der vorliegenden Sache vorbefasst gewesen, da im Vorfeld der Kündigungsverfügung zahlreiche Kontakte zwischen dem Musikschulrat und der BKSD stattgefunden hätten, welche das übliche tolerierbare Mass bei Weitem übersteigen würden. Die BKSD könne nicht mehr als unabhängige verfahrensleitende Instanz gelten. Die Befangenheit der BKSD zeige sich auch in der tendenziösen Darstellung des Sachverhalts im angefochtenen Entscheid. Der Regierungsrat führt dagegen aus, dass die Mitarbeitenden des Stabs Personal der BKSD, welche zuhanden des Musikschulrates unverbindliche Auskünfte erteilt hätten, sowohl organisatorisch als auch personell unabhängig seien von den Mitarbeitenden des Stabs Recht der BKSD, welchem die Entscheid- und Beschwerdeinstruktion obliege. Eine Befangenheit der Mitarbeitenden des Stabs Recht der BKSD liege demzufolge nicht vor.

2.2 § 8 Abs. 1 lit. d des Verwaltungsverfahrensgesetzes des Kantons Basel-Landschaft (VwVG BL) vom 13. Juni 1988 verlangt, dass derjenige, der eine Verfügung zu treffen oder diese vorzubereiten hat, unter anderem dann in den Ausstand zu treten hat, wenn er aus anderen – nicht nur persönlichen – Gründen befangen sein könnte. Bezüglich des Handelns von Verwaltungsbehörden leitet die bundesgerichtliche Rechtsprechung aus dem Gebot der gleichen und

gerechten Behandlung nach Art. 29 Abs. 1 BV einen Anspruch auf Unabhängigkeit und Unbefangenheit ab, der inhaltlich weitgehend mit demjenigen nach Art. 30 Abs. 1 BV übereinstimmt (BGE 141 IV 178 E. 3.2.2 mit Verweis auf BGE 127 I 198 E. 2b). Es sind somit keine Gründe erkennbar, dass eine Vorbefassung von Richtern anders zu beurteilen ist als diejenige von Verwaltungsbehörden oder Experten (BENJAMIN SCHINDLER, Die Befangenheit der Verwaltung, Zürich 2002, S. 145). Befangenheit kann einerseits vorliegen, wenn Gründe in der Person des Mitarbeitenden einer Verwaltungsbehörde bestehen. Andererseits kann sich Befangenheit daraus ergeben, wenn ein solcher Mitarbeiter bereits in einem früheren Zeitpunkt mit der konkreten Streitsache zu tun hatte (sog. Vorbefassung). In diesen Fällen ergibt sich die Befangenheit aus organisatorisch-institutionellen Gründen (vgl. Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 3. Dezember 2008 [810 07 468] E. 4.4; BGE 114 Ia 59 E. 3d).

2.3 Gemäss § 20 Abs. 1 der Verordnung zum Verwaltungsverfahrensgesetz Basellandschaft (Vo VwVG BL) vom 30. November 2004 obliegt der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion die Verfahrensleitung bei Beschwerden gegen Verfügungen der Gemeindebehörden, die den sachlichen Zuständigkeitsbereich der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion betreffen (lit. a) sowie bei Beschwerden gegen Verfügungen der Schulräte, der Prüfungskonferenzen und der Prüfungskommissionen für die Lehrabschlussprüfungen, die gestützt auf die Berufsbildungsgesetzgebung oder die Personalgesetzgebung ergehen (lit. b). Das Generalsekretariat der BKSD untersteht der Generalsekretärin oder dem Generalsekretär und umfasst die Stäbe Controlling und Ressourcenplanung, Zentrales Rechnungswesen, Informatik, Personal, Recht, Bildung und Hochschulen (§ 2 Abs. 1 der Dienstordnung des Generalsekretariates der Bildungs-, Kultur und Sportdirektion BL [Dienstordnung] vom 15. Januar 2013). Der Stab Personal hat insbesondere die Aufgabe, Dienststellen, Schulleitungen und Schulräte in Fragen der Personalrekrutierung, -führung, -entwicklung, -erhaltung und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie bei organisatorischen Entwicklungen und strategischen Fragestellungen zu beraten und zu unterstützen (§ 9 Dienstordnung). Dem Stab Recht obliegt hingegen insbesondere die Entscheid- und Beschwerdeinstruktion der Direktion und des Regierungsrates im Zuständigkeitsbereich der Direktionsvorsteherin oder des Direktionsvorstehers (§ 10 Dienstordnung).

2.4 Aus den vorstehenden Ausführungen erhellt, dass der Stab Recht und der Stab Personal zwei unterschiedliche Organisationseinheiten mit unterschiedlichen Aufgabenbereichen und unterschiedlichen Mitarbeitern darstellen. Demzufolge ist dem Regierungsrat zuzustimmen, dass die Beratung der Musikschule durch die Mitarbeitenden des Personaldienstes der BKSD (Stab Personal) nicht dazu führt, dass die Mitarbeitenden des Rechtsdienstes der BKSD (Stab Recht) in der Instruktion der Sache befangen sind. Die Gefahr der Voreingenommenheit besteht nur dann, wenn sich die betroffene Person mit derselben Angelegenheit nochmals zu befassen hat oder wenn zwischen den zu beurteilenden Gegenständen ein hinreichend enger Sachzusammenhang besteht (vgl. auch SCHINDLER, a.a.O., S. 149). Eine Vorbefassung kann in der vorliegenden Konstellation demnach nicht erkannt werden. Die Beschwerdeführerin führt auch nicht aus, inwiefern sich eine solche Befangenheit im Entscheid bzw. in der vorgängigen Instruktion ausgewirkt hätte. Sie mutmasst lediglich, dass sich die Mitarbeitenden des Personaldienstes vom Rechtsdienst in der vorliegenden Angelegenheit rechtlich hätten beraten lassen,

ohne jedoch dafür irgendwelche Indizien anzuführen. Vorliegend werden über den Vorwurf der Vorbefassung hinaus auch keine zusätzlichen Gründe geltend gemacht – und sind aufgrund des Sachverhalts auch nicht ersichtlich –, die auf eine Befangenheit schliessen liessen.

2.5 Soweit die Beschwerdeführerin weiter geltend macht, die “tendenziösen“ Sachverhaltsfeststellungen im angefochtenen Entscheid, insbesondere die Feststellung, dass D.\_\_\_\_ die verbalen sexuellen Belästigungen gesagt haben *solle* oder dass E.\_\_\_\_ *Anregungen* zur Klärung der Vorfälle gegeben habe oder dass sich D.\_\_\_\_ *entschuldigt* habe, würden auf eine Vorbefassung der Mitarbeitenden des instruierenden Rechtsdienstes der BKSD hinweisen, kann ihr nicht gefolgt werden. Zum einen stellt im angefochtenen Entscheid der Regierungsrat den Sachverhalt fest und zum anderen bildet Streitgegenstand nicht die verbale sexuelle Belästigung, sondern die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin. Der Regierungsrat ist nur gehalten, den Sachverhalt festzustellen, welcher für seinen Entscheid wesentlich ist. Es ist dennoch anzumerken, dass der Regierungsrat in seinen Erwägungen die erwähnten Vorfälle als verbale sexuelle Belästigung anerkannt und diese somit nicht in Zweifel gezogen hat (vgl. E. 5e des angefochtenen Entscheids). Soweit der Regierungsrat das Schreiben von D.\_\_\_\_ vom 12. März 2013 als Entschuldigung gewertet hat, ist dies weder “tendenziös“ noch stellt es eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung dar, sondern eine rechtliche Würdigung im Rahmen seines Entscheids. Schliesslich ist nicht zu beanstanden, dass der Regierungsrat die Empfehlungen von E.\_\_\_\_ als Anregungen bezeichnet hat, zumal beide Wörter im vorliegenden Kontext dieselbe Bedeutung haben.

2.6 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass weder eine Vorbefassung der Mitarbeitenden des Rechtsdienstes der BKSD vorlag, noch, dass dem angefochtenen Entscheid des Regierungsrates eine “tendenziöse“ bzw. unrichtige Sachverhaltsfeststellung zugrunde liegt. Die diesbezüglichen Rügen der Beschwerdeführerin sind unbegründet.

3.1 In materieller Hinsicht ist sodann strittig, ob der Regierungsrat die vom Musikschulrat am 31. Januar 2014 verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin zu Recht als rechtmässig beurteilt hat.

3.2 Gemäss dem insoweit unbestrittenen Entscheid des Regierungsrates gelangen auf das zugrundeliegende Arbeitsverhältnis und insbesondere in Bezug auf die Streitfrage betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Beschwerdeführerin und der Musikschule das Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997 (§ 1 Abs. 1 lit. c Personalgesetz) und die Bestimmungen über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Unzeit im Sinne von Art. 336c f. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 zur Anwendung.

3.3 Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass die Kündigung nichtig bzw. aufzuheben sei, da die Einleitung des Kündigungsverfahrens noch bei laufender Sperrfrist erfolgt sei. Sie führt diesbezüglich aus, sie sei ab dem 24. Juli 2013 krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen. Die Sperrfrist habe folglich zu diesem Zeitpunkt angefangen zu laufen und endete am

20. Januar 2014. Die schriftliche Einladung zum rechtlichen Gehör betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 4. Dezember 2013 sowie die persönliche Anhörung am 19. Dezember 2013 seien demzufolge während laufender Sperrfrist erfolgt.

3.4 Zunächst ist daher zu prüfen, ob sich die Beschwerdeführerin überhaupt auf den Tatbestand der Kündigung zur Unzeit berufen kann. Ist dies zu verneinen und die Kündigung damit gültig, stellt sich die Frage, ob die Kündigung auch gerechtfertigt war.

3.5 Nach § 17 des Personalgesetzes kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit von beiden Parteien im ersten Anstellungsjahr unter Einhaltung einer einmonatigen Frist und ab dem zweiten Anstellungsjahr unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist auf Ende eines Monats gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen (§ 19 Abs. 2 Personalgesetz). Ein wesentlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist (§ 19 Abs. 3 lit. a Personalgesetz). § 26 Personalgesetz sieht jedoch vor, dass im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls die Sperrfrist, in welcher durch den Arbeitgeber nicht gekündigt werden darf, im ersten Anstellungsjahr 90 Tage und danach 180 Tage beträgt. Im Übrigen sind die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anzuwenden. Nach Art. 336c Abs. 2 OR ist die Kündigung, die während der festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, nichtig.

3.6 Die Arbeitnehmenden sollen während der Sperrfrist von Art. 336c Abs. 2 OR, in der sie in aller Regel keine Chance bei der Stellensuche haben und von einem Arbeitgeber in Kenntnis der Arbeitsverhinderung nicht angestellt würden, vor dem Verlust ihrer Arbeit geschützt werden; dass sie auch selbst bei der Stellensuche behindert sind, spielt dagegen keine Rolle (vgl. ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich 2012, N. 2 zu Art. 336c OR mit weiteren Hinweisen). Die Sperrfrist bei Krankheit und Unfall wird folglich damit begründet, dass die Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers bei vernünftiger Betrachtungsweise seine Neuanstellung wegen der Ungewissheit über deren Dauer und Mass als unwahrscheinlich erscheinen lasse. Hat hingegen eine gesundheitliche Störung diesen Effekt klarerweise nicht, soll auch die Sperrfrist nicht spielen (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, a.a.O., N. 8 zu Art. 336c OR). Diese den Sperrfristenschutz ausschliessende Konstellation trifft insbesondere auf die typischen Fälle arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit zu, bei welchen der Arbeitnehmer wohl an der konkreten Arbeitsverrichtung verhindert ist, im Übrigen aber ganz normal einsatzfähig ist, in seiner privaten Lebensgestaltung nicht oder nur unbedeutend eingeschränkt ist und ein neuer Arbeitgeber aufgrund der die neue Stelle nicht tangierenden Arbeitsverhinderung keinen Anlass hätte, den betroffenen Arbeitnehmer deswegen nicht anzustellen (z.B. Konflikte am Arbeitsplatz). In diesen Fällen muss der Kündigungsschutz von Art. 336c OR entfallen (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, a.a.O., N. 8 zu Art. 336c OR mit weiteren Hinweisen).

3.7 Im vorliegenden Fall ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit aufgewiesen hat, welche nicht geeignet war, den Sperrfris-

tenschutz auszulösen (vgl. E. 3.6). Dies ergibt sich insbesondere aus der unbestrittenen Tatsache, dass die Beschwerdeführerin während ihrer Absenz an der Musikschule B.\_\_\_\_\_ im zweiten Halbjahr 2013 an anderen Musikschulen Blockflötenunterricht gegeben hat (vgl. Vernehmlassung der Musikschule B.\_\_\_\_\_ vom 20. Mai 2014). Die Beschwerdeführerin hält in ihrer Stellungnahme zum rechtlichen Gehör vom 23. Januar 2014 zudem selbst fest, dass sie bei einer adäquaten Klärung des Verfahrens wegen verbaler sexueller Belästigung ihre vollständige Arbeitsfähigkeit wieder erlangen könne und dass sich bei Ergreifen der notwendigen und empfohlenen Massnahmen durch den Arbeitgeber ihr gesundheitlicher Zustand voraussichtlich wieder bessern würde. Die ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin hat sich demzufolge nicht auf ihre Tätigkeit als Blockflötenlehrerin bezogen, vielmehr muss sich die aus gesundheitlichen Gründen vorliegende Arbeitsunfähigkeit auf den konkreten Arbeitsplatz bzw. die Arbeitssituation an der Musikschule B.\_\_\_\_\_ bezogen haben. Auch den von der Beschwerdeführerin bei der Musikschule eingereichten Arztzeugnissen lässt sich kein Grund für die Krankenschreibung entnehmen, welcher dieser Annahme widersprechen würde (vgl. Arztzeugnisse von Dr. med. F.\_\_\_\_\_ vom 3. September 2013, vom 30. September 2013 und vom 4. November 2013 sowie von Dr. med. G.\_\_\_\_\_ vom 27. November 2013 und vom 10. Januar 2014). Vorliegend ist somit von einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin auszugehen, weshalb die Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 OR nicht zur Anwendung gelangt und sich die Kündigung der Musikschule vom 31. Januar 2014 als gültig erweist.

4. Selbst wenn die Sperrfrist vorliegend zur Anwendung käme, stellen die von der Musikschule verschickte Einladung zum rechtlichen Gehör vom 4. Dezember 2013 sowie die von ihr vorgesehene persönliche Anhörung vom 19. Dezember 2013 grundsätzlich keine Handlungen dar, welche dem Schutzzweck der Sperrfrist entgegenstehen und die Kündigung vom 31. Januar 2014 damit als ungültig bzw. nichtig erscheinen lassen würden.

5.1 Zusammenfassend ergibt sich, dass der zeitliche Kündigungsschutz von § 26 Personalgesetz i.V.m. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR nach dessen Sinn und Zweck vorliegend nicht greift. Zu prüfen ist somit im Folgenden, ob die von der Musikschule gegenüber der Beschwerdeführerin verfügte Kündigung vom 31. Januar 2014 sachlich begründet war.

5.2 Die Beschwerdeführerin bringt diesbezüglich insbesondere vor, dass zum Zeitpunkt der Kündigung klare Hinweise vorgelegen hätten, dass sie ihre Arbeitsfähigkeit wiedererlangen würde. So habe sie in ihrer Stellungnahme zum rechtlichen Gehör vom 23. Januar 2014 vorgebracht, dass zu erwarten sei, dass sie bei einer adäquaten Klärung des Verfahrens wegen verbaler sexueller Belästigung ihre vollständige Arbeitsfähigkeit wiedererlangen könne und sich ihr gesundheitlicher Zustand bei Ergreifen der notwendigen und empfohlenen Massnahmen durch die Arbeitgeberin voraussichtlich wieder verbessern könne. In ihrer Stellungnahme vom 23. Januar 2014 habe sie zudem beantragt, dass die von der Vertrauensperson empfohlenen Massnahmen umzusetzen seien, um ihre Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Dem Musikschulrat sei demzufolge spätestens zu diesem Zeitpunkt klar gewesen, dass mit einer Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen sei. Zudem hätte der Musikschulrat eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen müssen, wenn er der Meinung gewesen wäre, dass mit einer

Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht mehr gerechnet werden könne. Der Kündigungsgrund sei somit nicht erfüllt.

5.3 Vorliegend hat der Musikschulrat die Kündigung ausgesprochen, weil er davon ausgegangen ist, dass die Beschwerdeführerin ihre vollständige Arbeitsfähigkeit an der Musikschule B.\_\_\_\_\_ nicht mehr erreichen werde. Weiter wurde in der Kündigung ausgeführt, die Behauptung der Beschwerdeführerin, es wäre zu erwarten, dass sie bei einer aus ihrer Sicht adäquaten Klärung des Verfahrens wegen sexueller Belästigung ihre vollständige Arbeitsfähigkeit wieder erlangen könne, entbehre jeder Grundlage. Ansonsten hätte die Beschwerdeführerin die notwendigen Schritte zur Klärung des Verfahrens bereits seit langem einleiten können, treffe sie doch als Arbeitnehmerin auch eine Schadensminderungspflicht. Der Musikschulrat hingegen habe alle von der Vertrauensperson vorgeschlagenen Massnahmen umgesetzt.

5.4 Die Gründe, welche zu einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit berechtigen, werden in § 19 Personalgesetz abschliessend aufgezählt (NICOLE SCHULER LEBER, Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, in: Giovanni Biaggini u.a. [Hrsg.], Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft III, Liestal 2007, S. 158). § 19 Abs. 3 lit. a Personalgesetz sieht vor, dass die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen kann, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist. Demzufolge ist die Kündigung nur dann zulässig, wenn im Zeitpunkt der Kündigung davon ausgegangen werden kann, dass die angestellte Person auch in absehbarer Zeit ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen können. Wann davon ausgegangen werden kann, lässt sich nicht abschliessend beantworten. § 26 Personalgesetz sieht lediglich eine Mindestfrist vor, welche abgewartet werden muss, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden kann. Erst nach Ablauf dieser Frist kann geprüft werden, ob die Arbeit nicht in absehbarer Zeit wieder aufgenommen werden kann. Dies erfordert eine Prognose, welche im Einzelfall zu prüfen ist (NICOLE SCHULER LEBER, a.a.O., S. 162).

5.5 Dr. med. F.\_\_\_\_\_ attestierte der Beschwerdeführerin mit ärztlicher Erstbescheinigung vom 10. Juni 2013 eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 28. Juni 2013 und mit einer weiteren Bescheinigung vom 26. Juli 2013 eine Arbeitsunfähigkeit auf absehbare Zeit, mindestens bis zum 31. August 2013. Anschliessend wurde der Beschwerdeführerin mit diversen Folgebescheinigungen weiterhin die Arbeitsunfähigkeit attestiert. Mit zwei ärztlichen Folgeattesten vom 27. November 2013 bzw. vom 10. Januar 2014 wurde die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin sodann von Dr. med. G.\_\_\_\_\_ bis zum 31. Dezember 2013 bzw. bis voraussichtlich zum 21. März 2014 bescheinigt. Zum Zeitpunkt der Kündigung am 31. Januar 2014 bestand die gesundheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin somit schon seit einem halben Jahr. Dem Regierungsrat ist zuzustimmen, dass bei einem Arbeitsverhältnis, welches seit September 2007 bestand, eine Dauer von einem halben Jahr als längerfristig anzusehen ist. Die Musikschule musste während dieser Zeit organisatorisch umdisponieren und befristete Anstellungen vornehmen, um den Blockflötenunterricht sicherstellen zu können. Gleichzeitig mussten die Stellvertretungslösungen kurzfristig organisiert werden, da die ärztlichen Krankschreibungen jeweils für die Dauer eines Monats erfolgten und der Grund für die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Musikschule nicht bekannt war (vgl. E. 6.4 nachfolgend). Es musste somit jeder-

zeit mit einer Rückkehr der Beschwerdeführerin gerechnet werden. Ein solcher Zustand war für die Musikschule für die Zeit von mehr als einem halben Jahr nicht zumutbar.

5.6.1 Nachdem die krankheitsbedingte Absenz der Beschwerdeführerin länger als ein halbes Jahr gedauert hatte, konnte die Musikschule zudem nicht davon ausgehen, dass die Beschwerdeführerin in absehbarer Zeit ihre Arbeit wieder aufnehmen können. Zum einen reichte die Beschwerdeführerin der Musikschule ein Arzzeugnis ein, wonach sie vom 10. Januar 2014 bis voraussichtlich am 21. März 2014 krankgeschrieben sei. Der Musikschulrat musste befürchten, dass sich die Krankschreibungen weiterziehen würden. Zum anderen stellte die Beschwerdeführerin die Erlangung ihrer Arbeitsfähigkeit zwar in Aussicht, machte dies jedoch von einer adäquaten Klärung des Verfahrens wegen sexueller Belästigung abhängig (vgl. Schreiben zum rechtlichen Gehör vom 23. Januar 2014). Dabei verlangte die Beschwerdeführerin, dass die Empfehlungen, welche E.\_\_\_\_ in ihrem Bericht abgegeben hatte, vom Musikschulrat umzusetzen seien. Konkret verlangte die Beschwerdeführerin eine Entschuldigung von D.\_\_\_\_, ein begleitetes Gespräch mit D.\_\_\_\_ sowie die Erkundigung der Musikschule nach ihrem Befinden.

5.6.2 Zu diesen Forderungen der Beschwerdeführerin ist Folgendes auszuführen: Gemäss der Empfehlung von E.\_\_\_\_ solle sich D.\_\_\_\_ für die Vorkommnisse zwischen ihm und der Beschwerdeführerin entschuldigen, den Tatbestand der verbalen sexuellen Belästigung müsse er hingegen nicht anerkennen. D.\_\_\_\_ hält in seinem Schreiben an die Beschwerdeführerin vom 12. März 2013 fest, dass er den Vorwurf der sexuellen Belästigung entschieden zurückweise. Es sei nie seine Absicht gewesen, die Beschwerdeführerin durch seine Äusserungen zu verletzen oder zu beleidigen. Sollte das dennoch passiert sein, entschuldige er sich in aller angebrachten Form. D.\_\_\_\_ hat sich demzufolge für seine Äusserungen gegenüber der Beschwerdeführerin entschuldigt und dargestellt, dass er sie weder verletzen noch beleidigen wollte. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin ist dem Musikschulrat zuzustimmen, dass dieses Schreiben von D.\_\_\_\_ als Entschuldigung für die Vorkommnisse zu werten ist, obschon der Vorwurf der sexuellen Belästigung zurückgewiesen wurde. Die Empfehlungen von E.\_\_\_\_ wurden diesbezüglich umgesetzt.

5.6.3 Weiter wurde dem Musikschulrat von E.\_\_\_\_ empfohlen, der Beschwerdeführerin ein Gespräch anzubieten. Der Musikschulrat wurde hingegen nicht dazu aufgefordert, ein begleitetes Gespräch mit D.\_\_\_\_ und der Beschwerdeführerin durchzuführen. Aus den vorliegenden Akten ist ersichtlich, dass der Musikschulrat dieser Empfehlung mehrfach gefolgt ist. Die Beschwerdeführerin nahm das Gesprächsangebot der Musikschule anfangs an (vgl. E-Mail der Beschwerdeführerin an die Präsidentin des Musikschulrates vom 12. März 2013), stellte jedoch weitere Bedingungen bezüglich Ort und Zeit. Zusätzlich verlangte sie eine finanzielle Entschädigung für den Zeitaufwand während des Gesprächs (vgl. E-Mails vom 15. März 2013 und vom 21. März 2013 zwischen der Beschwerdeführerin und der Präsidentin des Musikschulrates). Nachdem der Musikschulrat auf die Bedingungen der Beschwerdeführerin eingegangen war und ihr Terminvorschläge unterbreitet hatte, hat die Beschwerdeführerin durch eine Lehrerkollegin ausrichten lassen, dass sie nicht zu einem Gespräch erscheinen werde. In einem darauffolgenden E-Mail bat die Beschwerdeführerin aufgrund hoher Arbeitsbelastung um eine Verschiebung des Gesprächs bis Mai 2013 und äusserte insbesondere Wünsche bezüglich ihrer

Entschädigung für erlittene Unbill, Schadenersatz und Massnahmen gegen den Täter. Zudem beantragte sie, dass einerseits eine juristische Fachperson zum Gespräch hinzugezogen werde und andererseits die vollständige Rehabilitation ihrer Person (vgl. E-Mail der Beschwerdeführerin an die Präsidentin des Musikschulrates vom 25. März 2013). Anschliessend war die Beschwerdeführerin während zwei Wochen krankgeschrieben (vgl. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Dr. med. F.\_\_\_\_ vom 8. April 2013, vom 10. April 2013, vom 12. April 2013 sowie vom 15. April 2013). Am 19. April 2013 schloss der Musikschulrat im Rahmen seiner Sitzung die Bearbeitung des Vorfalles der verbalen sexuellen Belästigung ab und teilte dies der Beschwerdeführerin am 24. April 2013 vorab telefonisch mit (vgl. Beschwerdebegründung vom 30. März 2015 S. 14). Darauf verlangte die Beschwerdeführerin bei der ehemaligen Präsidentin des Musikschulrates telefonisch ein mediertes Gespräch mit D.\_\_\_\_. Aus den Akten geht hervor, dass es zu keinem solchen Gespräch gekommen ist und die Beschwerdeführerin in der Folge auch kein weiteres Gespräch mit dem Musikschulrat verlangt hat. Es ergibt sich folglich, dass der Musikschulrat den Empfehlungen von E.\_\_\_\_ nachgekommen ist und der Beschwerdeführerin mehrere Terminvorschläge für ein Gespräch angeboten hat. Dass die Beschwerdeführerin ein solches Gespräch nicht wahrgenommen hat, obschon sich der Musikschulrat mehrfach darum bemüht hatte, kann diesem nicht angelastet werden. Der Musikschulrat war ebenfalls nicht verpflichtet, auf das Nachsuchen der Beschwerdeführerin nach einem medierten Gespräch einzugehen, da sie sich diesbezüglich erst gemeldet hatte, nachdem der Musikschulrat mehrmals versucht hatte, ein Gespräch mit ihr zu vereinbaren und schliesslich die Bearbeitung der Angelegenheit abgeschlossen hatte. Zudem ist die Beschwerdeführerin ihrer Verpflichtung, den Musikschulrat darüber zu informieren, ob sie die Entschuldigung von D.\_\_\_\_ annehme, bis am 24. April 2013 nicht nachgekommen (vgl. Bericht von E.\_\_\_\_ vom 12. Februar 2013 Ziffer 4.3 und E-Mails zwischen der Beschwerdeführerin und der Präsidentin des Musikschulrates vom 18. März 2013 bzw. vom 25. März 2013).

5.6.4 Weiter solle sich der Musikschulrat gemäss den Empfehlungen von E.\_\_\_\_ bei der Beschwerdeführerin nach Ablauf einer gewissen Frist (Bsp. 3 oder 6 Monate) nach ihrem Befinden und der aktuellen Situation erkundigen. Aus dem Zusammenhang der Empfehlungen von E.\_\_\_\_ ergibt sich, dass eine solche Erkundigung durch den Arbeitgeber dazu dienen sollte, herauszufinden, ob eine Bereinigung der Angelegenheit stattgefunden hatte, und die Zusammenarbeit unter diesen Umständen für die Beteiligten, insbesondere für die Beschwerdeführerin, funktionierte. Es erhellt jedoch ohne Weiteres, dass sich eine Erkundigung nach dem Befinden und der aktuellen Situation erübrigt, wenn die Situation wie im vorliegenden Fall – und für den Musikschulrat offensichtlich erkennbar – nicht bereinigt worden ist.

5.7 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass der Musikschulrat seinerseits die Empfehlungen von E.\_\_\_\_ umgesetzt hat und nicht verpflichtet war, auf die darüber hinaus gehenden Bedingungen der Beschwerdeführerin einzugehen. Aus den Akten ergibt sich zudem, dass der Musikschulrat auch weiterhin nicht bereit ist, diese Bedingungen der Beschwerdeführerin zu erfüllen. Eine adäquate Klärung des Verfahrens wegen sexueller Belästigung nach den Vorstellungen und Bedingungen der Beschwerdeführerin wird somit nicht möglich sein. Demzufolge durfte der Musikschulrat zum Zeitpunkt der Kündigung davon ausgehen, dass auch ein weiterer Versuch, die Angelegenheit zu bereinigen, wenig erfolgsversprechend

wäre und die Beschwerdeführerin ihre Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Musikschule B.\_\_\_\_ in absehbarer Zeit nicht wieder erlangen würde. An dieser Einschätzung konnte auch das von der Beschwerdeführerin der Musikschule eingereichte ärztliche Attest vom 19. Februar 2014 nichts ändern, welches ihr eine Wiedereingliederung in die Unterrichtstätigkeit ab 1. März 2014 mit einem Pensum von 50% bescheinigte, zumal das Attest drei Wochen nach der erfolgten Kündigung eingereicht wurde.

5.8 Anzuführen bleibt, dass der Musikschulrat im Vorfeld der Kündigung nicht verpflichtet gewesen war, von der Beschwerdeführerin eine vertrauensärztliche Untersuchung zu verlangen. Steht bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit in Frage, so kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen, wenn er begründeterweise an der Richtigkeit eines Zeugnisses zweifelt (WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, Basler Kommentar, 6. Auflage, Basel 2015, N. 25 zu Art. 324a). Kündigt dagegen ein Arbeitgeber das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis während dem der Arbeitnehmer krank gemeldet ist, so trägt der Arbeitgeber das Risiko, dass seine Kündigung nichtig sein könnte. Vom Arbeitgeber zu verlangen, dass er auch in diesem Fall bei Zweifeln an der Richtigkeit des ärztlichen Zeugnisses eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen muss, würde zu weit gehen (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, a.a.O., N. 12 zu Art. 324a OR mit Verweis auf das Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich PB.2005.00034 vom 21. Dezember 2005 E. 4.2). Umso mehr muss dies gelten, wenn der Arbeitgeber auf die vom Arbeitnehmer eingereichten ärztlichen Zeugnisse vertraut und keine Zweifel an deren Richtigkeit hat. Im vorliegenden Fall reichte die Beschwerdeführerin während ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit von der Musikschule diverse ärztliche Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ein, an deren Richtigkeit die Musikschule offensichtlich nicht gezweifelt hat. Auch der Aussage des nach der Einladung zum rechtlichen Gehör eingereichten Arztzeugnisses, wonach die Beschwerdeführerin vom 10. Januar 2014 bis voraussichtlich am 21. März 2014 krankgeschrieben sei, misstraute die Musikschule zu Recht nicht. Die Musikschule durfte somit ohne Verletzung ihrer Fürsorgepflicht allein aufgrund der eingereichten ärztlichen Zeugnisse von einer längerfristigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bei der Beschwerdeführerin ausgehen. Hinweise für eine Änderung dieser Umstände waren zum Zeitpunkt der Kündigung zudem nicht ersichtlich (vgl. E. 5.7).

5.9 Zusammengefasst erweist sich demnach die Kündigung der Musikschule vom 31. Januar 2014 zu dem gewählten Zeitpunkt als sachlich gerechtfertigt.

6.1 Im Weiteren moniert die Beschwerdeführerin, die Kündigung sei unverhältnismässig, da die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses während der nötigen Abklärungen betreffend ihre Arbeitsunfähigkeit im Hinblick auf die bereits eingeleitete Stellvertretungslösung ohne weiteres zumutbar gewesen wäre.

6.2 Ob eine Kündigung materiell gerechtfertigt ist, ist insbesondere auch anhand der allgemeinen Grundsätze zu beurteilen, wie sie die Lehre und Rechtsprechung für die ordentliche Auflösung öffentlichrechtlicher Arbeitsverhältnisse entwickelt hat (vgl. HARRY NÖTZLI, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], Bern 2013, N. 6 zu

Art. 12 BPG; NICOLE SCHULER LEBER, a.a.O., S. 157). Als Eingriff in die Rechte der Betroffenen muss eine Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis insbesondere den Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachten (BGE 101 Ia 172 E. 3). Die Kündigung setzt demnach eine Interessenabwägung voraus und erweist sich dann als verhältnismässig, wenn sie zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels geeignet und notwendig ist (vgl. ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage, Zürich/St. Gallen 2010, N. 581 ff.). Damit ist eine Kündigung grundsätzlich sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung widerspricht (PETER HÄNNI, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. Auflage, Zürich 2008, S. 549 und S. 558).

6.3 Es ist nachvollziehbar, dass der Erhalt der Kündigung nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit für die Beschwerdeführerin belastend war. Indessen wird die Härte, welche eine Kündigung namentlich für den in seiner Gesundheit beeinträchtigten Arbeitnehmer regelmässig darstellt, durch die analoge Anwendung der obligationenrechtlichen Sperrfristen erheblich gemildert. Diese Frist betrug vorliegend ein halbes Jahr. Ein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber ist grundsätzlich auch nicht verpflichtet, seine Arbeitnehmer über die Dauer dieser Sperrfrist hinaus zu behalten und für einen nicht absehbaren Zeitraum auf ihre Arbeitskraft zu verzichten (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich PB.2002.00001 vom 17. April 2002 E. 3 f/cc).

6.4 Bereits am 22. August 2013 wurde die Beschwerdeführerin schriftlich vom Schulleiter der Musikschule angefragt, ab wann sie wieder arbeitsfähig sei bzw. wieder an der Musikschule unterrichten werde, um die Unterrichtsstunden planen zu können. Aus den vorliegenden Akten ist ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin in der Folge jeweils für die Dauer von einem Monat krankgeschrieben wurde (vgl. Arztzeugnisse von Dr. med. F.\_\_\_\_ vom 3. September 2013, vom 30. September 2013 und vom 4. November 2013 sowie von Dr. med. G.\_\_\_\_ vom 27. November 2013 und vom 10. Januar 2014). Aus diesen eingereichten ärztlichen Bescheinigungen ging nicht hervor, wie lange die Arbeitsunfähigkeit dauern werde bzw. wann mit einer Besserung des Gesundheitszustandes der Beschwerdeführerin gerechnet werden könne. Aufgrund dieser ungewissen Situation musste die Musikschule eine Stellvertretungslösung finden. Auch zum Zeitpunkt der Kündigung im Januar 2014, nachdem die Beschwerdeführerin erneut ein ärztliches Zeugnis eingereicht hatte, musste der Musikschulrat damit rechnen, dass die Beschwerdeführerin ihre Unterrichtsstunden an der Musikschule B.\_\_\_\_ in absehbarer Zeit nicht wieder aufnehmen würde. Die Musikschule hatte somit die Wahl, die Stelle der Beschwerdeführerin neu ordentlich zu besetzen oder weiterhin für eine nicht absehbare Zeit mit Stellvertretungslösungen zu arbeiten. Das Interesse der Musikschule, die Stelle nach mehr als einem halben Jahr wieder ordentlich zu besetzen, ist offensichtlich. Durch eine ordentliche Neuanstellung war es der Musikschule wieder möglich, längerfristig die Unterrichtsstunden zu planen und zu organisieren sowie den Schülerinnen und Schülern eine gewisse Konstanz im Blockflötenunterricht und einheitliche Zielsetzungen zu ermöglichen. Schliesslich ist es auch im Interesse der Musikschule, dass sich die einzelnen Lehrerinnen und Lehrer in das Kollegium und den internen Schulalltag längerfristig integrieren können, was bei Stellvertretungslösungen schwierig ist. Das persönliche Interesse der Beschwerdeführerin am Erhalt ihrer Arbeitsstelle ist hingegen mit Ausnahme des Lohnausfalls kaum erkennbar. Hierzu ist jedoch auszuführen, dass die Be-

schwerdeführerin lediglich mit einem Pensum von 33.33% an der Musikschule B.\_\_\_\_ angestellt war, nachweislich an anderen Schulen unterrichtet und durch ihre arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht an der Stellensuche gehindert wurde. Weitere persönliche Interessen der Beschwerdeführerin werden von dieser nicht geltend gemacht und sind aus den Akten auch nicht ersichtlich. Unter diesen Umständen ist das öffentliche Interesse an einem geordneten und verlässlichen Schulbetrieb höher zu gewichten als das persönliche Interesse der Beschwerdeführerin am Erhalt der Arbeitsstelle. Auch eine mildere Massnahme, wie beispielsweise eine Teilzeitanstellung der Beschwerdeführerin hätte zu einer Weiterführung der Stellvertreterlösung geführt, was der Musikschule aufgrund der vorstehenden Ausführungen gerade nicht mehr zumutbar gewesen war.

6.5 Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass die Musikschule im Zeitpunkt der Kündigung von einem überwiegenden öffentlichen Interesse an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin ausgehen durfte. Die Kündigung erweist sich somit als verhältnismässig.

7.1 Schliesslich führt die Beschwerdeführerin aus, die Kündigung sei missbräuchlich erfolgt, da der Musikschulrat seine Fürsorgepflichten im Zusammenhang mit dem Vorfall der verbalen sexuellen Belästigung verletzt habe, indem er das Verfahren abrupt und unbegründet abgebrochen habe. Der Arbeitgeber habe damit eine wesentliche Mitursache für die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin gesetzt, weshalb eine missbräuchliche Kündigung vorliege.

7.2 Eine Kündigung ist unter anderem missbräuchlich, wenn der Arbeitgeber wegen einer Krankheit kündigt, die er selber verschuldet hat. Missbräuchlich ist demzufolge eine Kündigung, wenn das Gemeinwesen seiner Fürsorgepflicht nicht nachkommt, dies zur Krankheit bei einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin führt und das Gemeinwesen dann wegen dieser von ihr selbst zumindest mitverursachten Krankheit kündigt (Entscheid des Bundesgerichts 8C\_707/2009 vom 22. Juni 2010 E. 4.2).

7.3 Gemäss § 5 Abs. 3 der Verordnung über den Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz vom 3. November 1998 haben die Vorgesetzten die Pflicht, eine Person, die sich beschwert, zu unterstützen und in Zusammenarbeit mit ihr, der Vertrauensperson und gegebenenfalls den zuständigen Personalverantwortlichen die zweckmässigen vorsorglichen Massnahmen zu treffen. Aus den vorliegenden Akten geht hervor, dass der Leiter der Musikschule – unmittelbar nachdem die Beschwerdeführerin ihn über die verbale sexuelle Belästigung informiert hatte – Massnahmen zur Klärung der Vorfälle ergriff. Der betreffende Lehrerkollege wurde umgehend mit den Anschuldigungen der Beschwerdeführerin konfrontiert und der Schulleiter versuchte, zusammen mit der damaligen Musikschulratspräsidentin, alle an den Vorfällen Beteiligten zu einem klärenden Gespräch einzuladen. Dies ist jedoch nicht gelungen; stattdessen wurden verschiedene Einzelgespräche mit den Beteiligten geführt. Mit Schreiben vom 27. November 2012 wendete sich die Beschwerdeführerin schliesslich an den Musikschulrat und verlangte von diesem eine Untersuchung der Vorfälle. In der Folge beschloss der Musikschulrat, die Untersuchung der Vorfälle an die kantonale Fachstelle für Gleichstellung für Frauen und Männer weiterzuleiten (vgl. Vernehmlassung des Musikschulrates vom 20. Mai 2014). Am 12. Februar 2013

reichte die beauftragte Vertrauensperson ihren Bericht betreffend die Vorfälle der verbalen sexuellen Belästigung dem Musikschulrat ein. Die darin aufgezeigten Empfehlungen an den Musikschulrat wurden von diesem in der Folge umgesetzt und das Verfahren betreffend sexuelle Belästigung der Beschwerdeführerin am 26. April 2013 zu Recht abgeschlossen (vgl. E 5.6.1 ff. hiavor). Der Schulleiter hat nach Kenntnisnahme der verbalen sexuellen Belästigung umgehend reagiert, den Musikschulrat involviert und schliesslich die kantonale Fachstelle mit der Klärung der Verhältnisse beauftragt. Damit sind der Schulleiter sowie der Musikschulrat ihrer Fürsorgepflicht in genügendem Mass nachgekommen. Die Kündigung erweist sich demzufolge nicht als missbräuchlich.

8.1 Ferner macht die Beschwerdeführerin geltend, die Kündigung verstosse gegen den Kündigungsschutz nach Art. 10 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995, da davon auszugehen sei, dass der Musikschulrat die Kündigung ausgesprochen habe, um die Auseinandersetzung mit der Beschwerdeführerin nicht weiterführen und keine weiteren Bemühungen unternehmen zu müssen.

8.2 Die "Rachekündigung" nach Art. 10 GIG wird als Folge davon ausgesprochen, wenn sich eine Person gegen geschlechtsspezifische Diskriminierungen zur Wehr setzt (vgl. GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Auflage, Basel 2009, N. 1 zu Art. 10 GIG). Eine Kündigung nach Art. 10 GIG kann auch in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen angefochten und gegebenenfalls aufgehoben werden (vgl. GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, a.a.O., N. 6 zu Art. 10 GIG mit weiteren Hinweisen). Die Anwendbarkeit von Art. 10 GIG setzt einen Kausalzusammenhang zwischen der beanstandeten Diskriminierung und der Kündigung voraus, welcher im Unterscheid zu Art. 336 Abs. 1 lit. d OR vermutet wird, sofern die Kündigung auf eine innerbetriebliche Beschwerde, die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts folgt sowie sechs Monate über den Abschluss dieses Verfahrens hinaus (vgl. GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, a.a.O., N. 13 zu Art. 10 GIG). Soweit hingegen ein begründeter Anlass für eine Kündigung besteht, gelangt der in Art. 10 GIG geregelte Kündigungsschutz nicht zur Anwendung (GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, a.a.O., N. 14 zu Art. 10 GIG). Die Beweislast für den begründeten Anlass zu einer Kündigung trifft die Arbeitgeberschaft. Diese hat dabei nicht nur zu beweisen, dass sie begründeten Anlass zur Kündigung hatte, sondern auch, dass sie tatsächlich aus diesem Anlass kündigte (GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, a.a.O., N. 17 zu Art. 10 GIG).

8.3 Wie der Regierungsrat in seiner Stellungnahme vom 26. Mai 2015 zutreffend ausführt, hat der Musikschulrat bereits am 26. April 2013 den Abschluss des Verfahrens betreffend verbale sexuelle Belästigung schriftlich festgestellt, d.h. über neun Monate vor der Kündigung. Die Sperrfrist von 6 Monaten gemäss Art. 10 Abs. 2 GIG wäre zum Kündigungszeitpunkt somit abgelaufen gewesen. Zudem hat die Beschwerdeführerin zu keinem Zeitpunkt ein formelles Verfahren, wie in Art. 10 Abs. 1 GIG verlangt, eingeleitet. Überdies bestand nach dem bereits Gesagten ein sachlicher Grund bzw. begründeter Anlass für die Kündigung der Musikschule (vgl. E. 5.4 ff.). Von einer "Rachekündigung" im Sinne von Art. 10 GIG kann somit nicht die Rede sein. Die diesbezügliche Rüge der Beschwerdeführerin ist unbegründet.

9. Gesamthaft ist festzuhalten, dass sich die Kündigung der Musikschule vom 31. Januar 2014 nach den vorstehenden Erwägungen als rechtmässig sowie verhältnismässig erweist. Folglich ist die Beschwerde abzuweisen.

10. Es bleibt über die Kosten zu entscheiden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren sowie die Beweiskosten. Sie werden in der Regel und in angemessenem Ausmass der ganz oder teilweise unterliegenden Partei, nicht jedoch der Vorinstanz, auferlegt. Gemäss dem Ausgang des vorliegenden Verfahrens sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- der Beschwerdeführerin aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 1'800.-- zu verrechnen. Der zuviel bezahlte Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 400.-- ist der Beschwerdeführerin zurückzuerstatten. Nachdem die Beschwerde abzuweisen ist, sind die Parteikosten gemäss § 21 Abs. 1 und 2 VPO wettzuschlagen.

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.

Präsidentin

Gerichtsschreiberin