



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

**vom 1. September 2022 (810 21 111)**

---

**Personalrecht**

**Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses / Längerfristige Verhinderung an der Arbeitserfüllung / Sperrfrist / Mobbing**

**Besetzung** Vizepräsident Daniel Ivanov, Kantonsrichter Niklaus Ruckstuhl, Markus Clausen, Hans Furer, Kantonsrichterin Ana Dettwiler, Gerichtsschreiberin Elena Diolaiutti

**Beteiligte** **A.**\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Stefan Fierz, Rechtsanwalt

gegen

**Behörde B.**\_\_\_\_, Beschwerdegegnerin, vertreten durch Dr. Nicola Moser, Advokat

**Betreff** Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses  
(Verfügung der Behörde B.\_\_\_\_ vom 26. April 2021)

A. A.\_\_\_\_ arbeitete seit dem 1. Januar 2013 als Chefrevisorin in der kantonalen Behörde B.\_\_\_\_ (nachfolgend: B.\_\_\_\_) mit einem Beschäftigungsgrad von 80 % vom 1. Januar 2013 bis zum 30. Juni 2016 und anschliessend zu einem 100%-Pensum.

B. Aus gesundheitlichen Gründen blieb A.\_\_\_\_ der Arbeit ab Juni 2020 wiederholt fern. Seit dem 27. November 2020 war sie ununterbrochen arbeitsunfähig. Am 26. Januar 2021 fand

eine vertrauensärztliche Untersuchung bei Dr. C.\_\_\_\_, Fachärztin für allgemeine Innere Medizin, und am 24. März 2021 bei Dr. D.\_\_\_\_, Fachärztin für Psychiatrie FMH, statt. Letztgenannte bestätigte, dass die gesundheitsbedingten Abwesenheiten seit Juni 2020 auf dem gleichen Grund beruhen würden und bis auf Weiteres mit Krankschreibungen zu rechnen sei. Mit Schreiben vom 31. März 2021 stellte die B.\_\_\_\_ A.\_\_\_\_ die ordentliche Kündigung in Aussicht. Mit Eingabe vom 13. April 2021 machte A.\_\_\_\_, nachfolgend immer vertreten durch Stefan Fierz, Rechtsanwalt, von ihrem Anspruch auf rechtliches Gehör Gebrauch.

C. Mit Verfügung vom 26. April 2021 beendete die B.\_\_\_\_ das Anstellungsverhältnis wegen längerfristiger Verhinderung an der Aufgabenerfüllung mittels ordentlicher Kündigung per 31. Juli 2021. Des Weiteren verwies die B.\_\_\_\_ A.\_\_\_\_ darauf, dass sie bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit Anspruch auf den vertraglich vereinbarten Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit und während maximal 730 Tagen habe. Im Wesentlichen führte die B.\_\_\_\_ aus, dass sie keine Fürsorgepflicht verletzt habe. A.\_\_\_\_ seien keine Kompetenzen entzogen worden und sie sei nicht an der Erfüllung ihrer beruflichen Vorgaben gehindert worden. Zudem seien keine Sperrfristen verletzt worden.

D. Mit Eingabe vom 6. Mai 2021 erhob A.\_\_\_\_ beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), Beschwerde. Sie stellte die Rechtsbegehren, es sei die Verfügung vom 26. April 2021 vollumfänglich aufzuheben und es sei das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Eventualiter sei festzustellen, dass die angefochtene Verfügung unrechtmässig sei, und es sei der Beschwerdeführerin eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten. Subeventualiter sei der Beschwerdeführerin zusätzlich zum Lohn bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den nächstmöglichen Zeitpunkt eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zuzusprechen; alles unter o/e-Kostenfolge zzgl. MWST und Spesen zu Lasten der Beschwerdegegnerin. Verfahrensrrechtlich beantragte sie unter anderem, es sei die B.\_\_\_\_ anzuweisen, ihr unverzüglich den Zugang zu ihrem Computer (Laptop) bei der Beschwerdegegnerin, insbesondere auf ihre geschäftliche E-Mail-Korrespondenz, zu ermöglichen. Sie machte geltend, dass das rechtliche Gehör verletzt worden und die Kündigung während der Dauer einer Sperrfrist erfolgt sei. Zudem sei die Kündigung mangels eines wesentlichen Grundes unrechtmässig, da einerseits noch keine längere Verhinderung an der Arbeitsleistung vorliege und andererseits die zur Kündigung führende Arbeitsunfähigkeit durch das fürsorgewidrige Verhalten der Beschwerdegegnerin herbeigeführt worden sei. Innert erstreckter Frist reichte die Beschwerdeführerin die ergänzende Beschwerdebegründung vom 27. Mai 2021 ein.

E. In ihrer Vernehmlassung vom 30. Juli 2021 beantragte die B.\_\_\_\_, nachfolgend immer vertreten durch Dr. Nicola Moser, Advokat, die kostenfällige Abweisung der Beschwerde. Sie machte geltend, der Anspruch auf rechtliches Gehör sei nicht verletzt und eine Sperrfrist sei nicht missachtet worden. Des Weiteren erklärte sie, dass sie zu Recht habe annehmen dürfen, die Beschwerdeführerin sei langfristig an der Arbeitsleistung verhindert, und dass sie an der Krankschreibung der Beschwerdeführerin keine Verantwortung treffe. Die Beschwerdegegnerin habe kein Mobbing verschuldet oder geduldet und habe sich in allen Teilen korrekt verhalten.

F. Die Beschwerdeführerin reichte am 3. September 2021 ihre Replik ein.

G. Am 12. November 2021 reichte die Beschwerdegegnerin ihre Duplik ein und beantragte unter anderem, es seien die Verfahrensanhänge der Beschwerdeführerin abzuweisen.

H. Mit Verfügung vom 26. November 2021 ordnete das Gerichtspräsidium des Kantonsgerichts eine Vorverhandlung an, welche am 31. Januar 2022 erfolglos stattfand.

I. Die Beschwerdeführerin reichte am 11. Januar 2022 unaufgefordert eine Triplik ein.

J. Am 11. Februar 2022 reichte die Beschwerdegegnerin unaufgefordert eine Quadruplik ein und beantragte in verfahrensrechtlicher Hinsicht, es sei die anzuberaumende Verhandlung unter Ausschluss der Öffentlichkeit durchzuführen. Eventualiter seien lediglich akkreditierte Medienschaffende zur Verhandlung zuzulassen unter Zusicherungen der Anonymität bezüglich der Parteien sowie der Interna der B.\_\_\_\_\_.

K. Mit Verfügung vom 24. Februar 2022 überwies das Gerichtspräsidium den Fall der Kammer zur Beurteilung im Rahmen einer Parteiverhandlung und wies den Antrag auf Ausschluss der Öffentlichkeit ab, sah jedoch davon ab, Zeugen vorzuladen, die nicht bei der Beschwerdegegnerin angestellt sind bzw. waren. Es verfügte, dass die Beschwerdeführerin und die Vorsteherin der Beschwerdegegnerin E.\_\_\_\_\_ persönlich zur Parteiverhandlung zu erscheinen hätten. Des Weiteren wurde den mit Ausnahme in Bezug auf F.\_\_\_\_\_ übereinstimmenden Beweisanträgen der Parteien auf Befragung von G.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_, I.\_\_\_\_\_, J.\_\_\_\_\_, K.\_\_\_\_\_, L.\_\_\_\_\_, M.\_\_\_\_\_, N.\_\_\_\_\_, F.\_\_\_\_\_ und O.\_\_\_\_\_ stattgegeben und es wurden diese Personen als Zeuginnen bzw. Zeugen zusätzlich zur Parteiverhandlung geladen. Im Übrigen wies das Gerichtspräsidium die weiteren Beweisanträge der Parteien ab.

L. Die Rechtsvertreter reichten mit Eingaben vom 24. März 2022 und vom 27. April 2022 ihre jeweiligen Honorarnoten ein.

M. Gemäss präsidialer Verfügung vom 25. Mai 2022 reichten die Parteien mit Eingaben vom 30. Mai 2022 und vom 28. Juni 2022 noch diverse Unterlagen ein.

N. An der zweitägigen Verhandlung vom 31. August 2022 und vom 1. September 2022 nehmen die Beschwerdeführerin, E.\_\_\_\_\_, die Rechtsvertreter der beiden Parteien sowie die oben genannten geladenen Zeugen teil. Auf Fragen des Gerichtspräsidenten antwortet die Beschwerdeführerin, dass sie immer noch zu 100 % arbeitsunfähig sei und seit dem 3. Januar 2022 an einem Belastungstraining der Invalidenversicherung (IV) mit steigendem Pensum teilnehme. Diese Massnahme dauere bis zum 31. Oktober 2022. Ab 3. Januar 2022 habe sie während sechs Monaten im Rahmen des Belastungstrainings der IV in einem berufsfremden Umfeld gearbeitet, nämlich mit Pferden. Ab 3. Juli 2022 arbeite sie im Rahmen des Belastungstrainings der IV in ihrem angestammten Beruf bzw. einem berufsnahen Beruf, wobei sie zurzeit in einem 60%-Pensum arbeite. Ab 1. November 2022 sollte sie wieder zu 100 % arbeitsfähig sein. Die Lohnfortzahlungspflicht des Kantons bestehe bis 15. September 2022. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien und Zeugen wird – soweit erforderlich – in den Erwägungen einge-

gangen. Einen vom Gericht formulierten Vergleichsvorschlag hat die Beschwerdeführerin abgelehnt.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

I. Formelles

1. Gemäss § 43 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (Verwaltungsprozessordnung, VPO) vom 16. Dezember 1993 in Verbindung mit § 71 Abs. 1 lit. b des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (PersG) vom 25. September 1997 kann gegen Verfügungen der B.\_\_\_\_ beim Kantonsgericht verwaltungsgerichtliche Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerdeführerin ist von der angefochtenen Verfügung berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Änderung oder Aufhebung, weshalb sie gemäss § 47 Abs. 1 lit. a VPO zur verwaltungsgerichtlichen Beschwerde befugt ist. Auch die weiteren formellen Voraussetzungen sind erfüllt, so dass auf die Beschwerde einzutreten ist.

II. Kognition

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

III. Rechtliches Gehör

3.1.1. Die Beschwerdeführerin macht in ihrer Beschwerdebegründung vom 27. Mai 2021 eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend. Sie sei bereits im März 2021 dazu aufgefordert worden, ihr Büro zu räumen. Aufgrund dieser Ausgangslage müsse davon ausgegangen werden, dass bereits in diesem Zeitpunkt (und somit vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs) der Entschluss festgestanden habe, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Dies zeige sich auch darin, dass in der Kündigungsverfügung nur sehr summarisch auf ihre Argumente eingegangen worden sei.

3.1.2. Die Beschwerdegegnerin führt in ihrer Beschwerdeantwort vom 30. Juli 2021 aus, sie habe der Beschwerdeführerin das rechtliche Gehör gewährt und ihr die Ergebnisse der vertrauensärztlichen Untersuchung zugestellt. Mit Schreiben vom 13. April 2021 habe sich die Beschwerdeführerin vernehmen lassen. Mit Verfügung vom 26. April 2021 habe die Beschwerdegegnerin die ordentliche Kündigung ausgesprochen und diese hinreichend begründet. Entge-

gen der Behauptung der Beschwerdeführerin sei diese im März 2021 nicht aufgefordert worden, ihr Büro zu räumen, sondern lediglich die privaten Gegenstände für eine Zwischennutzung zu entfernen. Aufgrund der Corona-Massnahmen sei das Büro der Beschwerdeführerin gebraucht worden. Bereits ein Jahr zuvor sei unter den Mitarbeitenden vereinbart worden, dass jedes Büro benutzt werden könne. Diese Anweisung habe auch für die Beschwerdeführerin gegolten und sei ihr bekannt gewesen. Ohnehin sei jedoch nicht erkennbar, inwiefern die Beschwerdeführerin aus der Nutzung ihres Büros eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ableiten wolle. Personalrechtlich bestehe kein Anspruch darauf, dass ein seit Monaten ungenutztes Büro nicht durch Arbeitskollegen genutzt werde. Dies sei im Gegenteil angezeigt, wenn die Infrastruktur für den reibungslosen Betrieb benötigt werde.

3.1.3. Die Beschwerdeführerin entgegnet in ihrer Replik vom 3. September 2021, dem Schreiben betreffend Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 31. März 2021 habe der Bericht der Vertrauensärztin Dr. D.\_\_\_\_ vom 15. Juli 2021 noch nicht beiliegen können. Des Weiteren habe der Ersatz für die Beschwerdeführerin, P.\_\_\_\_, bereits im April 2021 bei der Beschwerdegegnerin angefangen. Er habe somit bereits im März 2021 oder früher rekrutiert werden müssen. Der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin sei im März 2021 wegen eines neuen Mitarbeiters geräumt und ihr Zugang zum Computersystem gekappt worden. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs am 31. März 2021 habe somit keinen Einfluss mehr auf die bereits lange vorher getroffene Entscheidung, der Beschwerdeführerin zu kündigen, gehabt.

3.1.4. Die Beschwerdegegnerin erwidert in ihrer Duplik vom 12. November 2021, die Einstellung von P.\_\_\_\_ habe mit der Kündigung nichts zu tun, da er nicht als Ersatz für die Beschwerdeführerin eingestellt worden sei.

3.2.1. Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift (vgl. GEROLD STEINMANN, in: Die Schweizerische Bundesverfassung, St. Galler Kommentar, Zürich/St. Gallen 2014, N 42 zu Art. 29). Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheides zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (vgl. BGE 135 I 279 E. 2.3; 135 II 286 E. 5.1; 132 V 368 E. 3.1, je m.w.H.; Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 25. Januar 2017 [810 16 134] E. 3.3.1).

3.2.2. Der Anspruch auf rechtliches Gehör gilt auch im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt. Im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses darf die zuständige Behörde erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheidrelevanten Sachlage und mithin erst nach

Anhörung der betroffenen Person zu einer Entscheidung gelangen. Der Anspruch ist verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (vgl. Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C\_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.2 m.H.; KGE VV vom 25. Januar 2017 [810 16 134] E. 3.3.2; RUDOLF URSPRUNG/DOROTHEA RIEDI HUNOLD, Schwerpunkte der neueren bundesgerichtlichen Rechtsprechung zum öffentlichen Personalrecht, in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI] 114/2013 S. 306).

3.3.1. Die Beschwerdeführerin blieb der Arbeit aus gesundheitlichen Gründen ab Juni 2020 wiederholt und ab dem 27. November 2020 ununterbrochen fern. Am 26. Januar 2021 fand eine vertrauensärztliche Untersuchung bei Dr. C.\_\_\_\_ statt, welche in ihrem Bericht vom 27. Januar 2021 ausführte, dass die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit zu 100 % nachvollziehbar sei, sie aber eine spezialärztliche Abklärung empfehle. Aus diesem Grund fand am 24. März 2021 bei Dr. D.\_\_\_\_ eine weitere vertrauensärztliche Abklärung statt. Letztgenannte erklärte in ihrem Bericht vom 24. März 2021, dass die Prognose bezüglich der zukünftigen Arbeitsfähigkeit gut sei, sich aber eine Aussage über die Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit nicht machen lasse. Nachdem E.\_\_\_\_ mit einer Präzisierungsfrage an Dr. D.\_\_\_\_ gelangt war, antwortete diese mit E-Mail vom 29. März 2021, bis auf weiteres müsse mit weiteren Krankschreibungen gerechnet werden. Mit dem Schreiben betreffend Gewährung des rechtlichen Gehörs wurden der Beschwerdeführerin die vertrauensärztlichen Berichte vom 27. Januar 2021 und vom 24. März 2021 sowie die Präzisierung vom 29. März 2021 geschickt. Darauf gewährte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 31. März 2021 das rechtliche Gehör, wovon die Beschwerdeführerin am 13. April 2021 Gebrauch machte. Mit Verfügung vom 26. April 2021 beendete die B.\_\_\_\_ das Anstellungsverhältnis gestützt auf § 19 Abs. 3 lit. a PersG. Auf die genannten ärztlichen Berichte und denjenigen von Dr. D.\_\_\_\_ vom 15. Juli 2021 wird später eingehender eingegangen.

3.3.2. Die Beschwerdegegnerin stützt sich im Schreiben bezüglich Gewährung des rechtlichen Gehörs zur allfälligen Kündigung vom 31. März 2021 auf die vertrauensärztlichen Berichte von Dr. C.\_\_\_\_ vom 27. Januar 2021 sowie diejenigen von Dr. D.\_\_\_\_ vom 24. März 2021 und vom 29. März 2021. Die Beschwerdeführerin nahm mit Eingabe vom 13. April 2021 zur allfälligen Kündigung Stellung. Die Beschwerdegegnerin nahm diese Stellungnahme entgegen und kündigte der Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 26. April 2021. Vorliegend ist die Beschwerdegegnerin nach Kenntnisnahme der gesamten entscheiderelevanten Sachlage und nach Anhörung der betroffenen Person zum Kündigungsentschluss gelangt. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist nicht ersichtlich. Der Beschwerdeführerin ist insoweit beizupflichten, als der Bericht von Dr. D.\_\_\_\_ vom 15. Juli 2021 bei der Gewährung des rechtlichen Gehörs und der Kündigung nicht vorgelegen hat. Daraus lässt sich aber nichts zu Gunsten der Beschwerdeführerin ableiten, da sich die Beschwerdegegnerin für die Beurteilung der längerfristigen Verhinderung an der Arbeitserfüllung infolge Krankheit auf das Zeugnis von Dr. C.\_\_\_\_ vom 27. Januar 2021 sowie auf jene von Dr. D.\_\_\_\_ vom 24. März 2021 und vom 29. März 2021 gestützt und die Kündigung nach Entgegennahme und Berücksichtigung der Stellungnahme der Beschwerdeführerin ausgesprochen hat. Der Vollständigkeit halber wird dennoch, aber später, auf das Zustandekommen des Zeugnisses von Dr. D.\_\_\_\_ vom 15. Juli 2021 eingegangen.

3.3.3. Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass schon vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs ihr Büro geräumt und ein Ersatz für sie gesucht worden sei, weshalb der Kündigungsentscheid schon vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs gefallen sei. Aus den Akten geht nicht hervor, dass das Büro der Beschwerdeführerin geräumt worden wäre, vielmehr scheint es lediglich so hergerichtet worden zu sein, dass es von anderen Mitarbeitern genutzt werden konnte. Diese Vorgehensweise erscheint unter Berücksichtigung der mehrmonatigen Absenz der Beschwerdeführerin und der Covid-Massnahmen, wonach die Büroräume, wenn immer möglich, nur durch eine Person genutzt werden sollten, als absolut sinnvoll. Daraus kann nicht geschlossen werden, die Beschwerdegegnerin habe bereits im März 2021 entschieden, der Beschwerdeführerin zu kündigen. Die Beschwerdeführerin hat zudem nicht substantiiert dargelegt, dass der neue Mitarbeiter P.\_\_\_\_ ihre Stelle eingenommen habe. Auch haben die Aussagen verschiedener Zeugen anlässlich der Parteiverhandlung die Behauptung der Räumung des Büros der Beschwerdeführerin sowie der Besetzung der Stelle der Beschwerdeführerin durch den neuen Mitarbeiter nicht bestätigen können. Demzufolge liegt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor.

#### IV. Längerfristige Verhinderung an der Arbeitserfüllung

4.1. Die Beschwerdegegnerin hat der Beschwerdeführerin wegen längerfristiger Verhinderung an der Aufgabenerfüllung gekündigt. Die Beschwerdeführerin bestreitet das Vorliegen einer längerfristigen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung.

4.2. Gemäss § 5 Abs. 1 des [...] findet das Personalrecht des Kantons auf die Vorsteherin oder den Vorsteher sowie das Personal der Behörde B.\_\_\_\_ Anwendung. Nach § 17 des PersG 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 PersG). 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 PersG). Gemäss Literatur zum § 19 Abs. 3 lit. a PersG ist dabei insbesondere an Fälle langer Krankheit oder dauernder Invalidität zu denken. Ab wann ein Fall von längerfristiger oder dauernder Verhinderung an der Aufgabenerfüllung vorliegt, ist im Einzelfall zu klären (NOAH BIRKHÄUSER, Die Kündigung im öffentlichen Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, Basler Juristische Mitteilungen [BJM] 2009, S. 12 f.; NICOLE SCHULER LEBER, Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, in: Biaggini/Achermann/Mathis/Ott, Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft, 3. Band, 2007, S. 161 f.; KGE VV vom 2. September 2020 [810 19 283] E. 5.3.3; KGE VV vom 27. September 2017 [810 16 349] E. 3.2).

4.3.1. Die Beschwerdeführerin war gemäss Arztzeugnissen vom 26. Juni 2020 bis 17. Juli 2020 zu 100 %, vom 23. bis 31. Juli 2020 zu 100 %, vom 1. bis 14. August 2020 zu 50 %, vom 15. August 2020 bis 10. September 2020 zu 40 % und ab dem 27. November 2020 zu 100 %

krankgeschrieben. Vom 14. bis 25. September 2020 hat die Beschwerdeführerin Ferien bezogen. Wie in der E. 3.3.1 hiervor ausgeführt, hält Dr. C.\_\_\_\_ in ihrem Bericht vom 27. Januar 2021 fest, "die Tatsache der Arbeitsunfähigkeit, Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit sind aufgrund der Gegebenheiten arbeitsplatzbezogen zu 100 % zwar nachvollziehbar", sollten aber spezialärztlich abgeklärt werden. Im Bericht vom 24. März 2021 führt Dr. D.\_\_\_\_ aus, dass die Prognose bezüglich der zukünftigen Arbeitsfähigkeit gut sei. Im Zeitpunkt des Verfassens des Berichtes lasse sich nicht beurteilen, wie sich die Arbeitsfähigkeit entwickeln werde. Eine Aussage über die Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit lasse sich daher noch nicht machen. Der Tätigkeitsbereich, den die Beschwerdeführerin abdecke, wirke sich nicht krankmachend aus, jedoch müsse dies von der Art und Weise des Umgangs der Vorgesetzten mit ihr seit Herbst 2019 angenommen werden. E.\_\_\_\_ gelangte daraufhin per E-Mail mit der Präzisierungsfrage an Dr. D.\_\_\_\_, ob ihre Bestätigung bedeute, dass die Beschwerdeführerin zum "jetzigen Zeitpunkt" aufgrund einer allfälligen Konfliktsituation am Arbeitsplatz zu 100 % arbeitsunfähig oder ihre Arbeitsunfähigkeit auf anderweitige Gründe zurückzuführen sei. Sollte die Arbeitsunfähigkeit allein mit der Konfliktsituation in Verbindung stehen, stelle sich für die Beschwerdegegnerin die Frage, ob alle gesundheitsbedingten Abwesenheiten seit Herbst 2019 den gleichen Grund hätten. Mit E-Mail vom 29. März 2021 präziserte Dr. D.\_\_\_\_, dass die Beschwerdeführerin aus psychiatrischer Sicht bis zum Herbst 2019 nicht krank und vollumfänglich in der Lage gewesen sei, ihre Arbeit zu bewältigen. Die Vorgesetzten seien damals dieselben wie auch noch heute gewesen. Seit Herbst 2019 habe sich der Aufgabenkreis verändert. Der Umgang der Vorgesetzten mit der Beschwerdeführerin habe sich ebenso verändert. Es habe sich ein ausgeprägter Mitarbeiterkonflikt zu entwickeln begonnen. Die Krankschreibungen seit Sommer 2020 seien aufgrund krankmachender Konflikte am Arbeitsplatz erfolgt. Diese Konflikte würden bis heute andauern. Bis auf weiteres müsse mit weiteren Krankschreibungen gerechnet werden.

4.3.2. Bereits im Zusammenhang mit dem rechtlichen Gehör wurde in der E. 3.3.2 hiervor der Bericht von Dr. D.\_\_\_\_ vom 15. Juli 2021 erwähnt. Der Vollständigkeit halber kann hier aufgezeigt werden, wie die Beschwerdegegnerin das Zustandekommen des Zeugnisses vom 15. Juli 2021 erklärt. Die Beschwerdegegnerin führt in ihren Rechtsschriften aus, aus den Zeugnissen von Dr. D.\_\_\_\_ vom 24. März 2021 und vom 29. März 2021 gehe hervor, dass die Beschwerdeführerin ihre Erkrankung gegenüber der Vertrauensärztin offenbar damit begründet habe, dass sie seit Herbst 2019 in einem anderen Aufgabenkreis arbeite und sich der Umgang mit den Vorgesetzten verändert habe. Die Beschwerdegegnerin führt diesbezüglich aus, dass – da diese Aussage ihrer Auffassung nach nicht der Wahrheit entspreche – sie von der Vertrauensärztin habe wissen wollen, ob sie sich bei ihrer Beurteilung einzig auf die Aussagen der Beschwerdeführerin gestützt habe. Dies habe Dr. D.\_\_\_\_ telefonisch bejaht. Im Nachgang habe Dr. D.\_\_\_\_ auch schriftlich in ihrem Schreiben vom 15. Juli 2021 bestätigt, dass die vertrauensärztliche Beurteilung allein auf den Angaben, der Wahrnehmung und den eruierten Verarbeitungsmechanismen der Beschwerdeführerin beruhen würden.

4.4.1. Die Beschwerdeführerin war in den fünf Monaten zwischen dem 26. Juni 2020 und dem 26. November 2020, abgesehen von einem Unterbruch von drei Arbeitstagen (20. Juli bis 22. Juli 2020) und einem Unterbruch von rund 11 Wochen (11. September 2020 bis

26. November 2020), zwischen 40 % und 100 % arbeitsunfähig. Ab dem 27. November 2020 bis zur Gewährung des rechtlichen Gehörs am 31. März 2021 war die Beschwerdeführerin vier Monate zu 100 % arbeitsunfähig. Die Beschwerdeführerin war somit während den 9 Monaten vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs rund 2.5 Monate zu 100 % arbeitsfähig und während 6.5 Monaten ganz oder teilweise arbeitsunfähig. Gemäss Aussage im Arztzeugnis von Dr. D.\_\_\_\_\_ vom 29. März 2021 musste mit weiteren Krankschreibungen gerechnet werden.

4.4.2. Wie in der E. 4.2. hiervor ausgeführt, ist im Einzelfall zu klären, ab wann ein Fall von längerfristiger oder dauernder Verhinderung an der Aufgabenerfüllung vorliegt. Das Kantonsgericht hat in einem Fall einer Musikschullehrerin, welche im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs seit rund sechs Monaten und im Zeitpunkt der Kündigung seit rund 7.5 Monaten krankgeschrieben war, die Kündigung wegen längerfristiger oder dauernder Verhinderung an der Aufgabenerfüllung geschützt (KGE VV vom 18. November 2015 [810 15 18] E. 5.4 ff.). In einem weiteren Fall hat das Kantonsgericht die Kündigung eines Angestellten des Kantonsspitals wegen längerfristiger oder dauernder Verhinderung an der Aufgabenerfüllung geschützt, welcher im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs seit rund sechs Monaten und im Zeitpunkt der Kündigung seit rund sieben Monaten aufgrund eines Unfalls zu 100 % arbeitsunfähig war, wobei eine stufenweise Erhöhung der Arbeitsfähigkeit bis zu 100 % im siebten bis zwölften Monat nach dem Unfall von Seiten der Ärzte in Aussicht gestellt worden war (KGE VV vom 2. September 2020 [810 19 283] E. 5.2 ff.).

4.4.3. Gestützt auf die Dauer der krankheitsbedingten Absenzen der Beschwerdeführerin sowie das Arztzeugnis, welches festhält, dass mit weiteren Krankschreibungen zu rechnen sei, und den Vergleich mit den zwei genannten Fällen durfte die Beschwerdegegnerin zu Recht von einer längerfristigen oder dauernden Verhinderung an der Aufgabenerfüllung ausgehen.

## V. Sperrfrist

5.1. Die Beschwerdeführerin moniert, die Kündigung sei in der Sperrfrist erfolgt. Die Beschwerdegegnerin entgegnet, es habe keine Sperrfrist für die Kündigung bestanden und falls eine Sperrfrist bestanden habe, sei diese eingehalten worden.

5.2.1. § 26 PersG sieht 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 Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) vom 30. März 1911 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.

5.2.2. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung zu Art. 336c OR löst jeder neue Grund für eine Arbeitsverhinderung im Sinne von Art. 336c Abs. 1 OR – sei er gleichartig oder verschiedenartig – eine eigenständige Sperrfrist aus, also auch jede neue Krankheit oder jeder

neue Unfall. Krankheiten oder Unfälle sind neu, wenn sie zu früheren Krankheiten oder Unfällen in keinem Zusammenhang stehen (BGE 120 II 124 E. 3d; Urteil des BGer 8C\_275/2020 vom 6. August 2020 E. 5.1.3 m.w.H.).

5.2.3. 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. Aufl., Zürich 2012, N. 2 zu Art. 336c OR m.w.H.). 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 (STREIFF/VON KAENEL/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. Ein solcher Fall von arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer z.B. wegen einer Konflikt- oder Mobbing-situation am Arbeitsplatz nur in Bezug auf die konkrete Stelle an der Arbeit verhindert ist, im Übrigen aber ganz normal einsatzfähig und nicht daran gehindert ist, eine andere Stelle zu finden und anzutreten. In diesen Fällen muss der Kündigungsschutz von Art. 336c OR entfallen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 8 zu Art. 336c OR m.w.H.; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Widmer/Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. Aufl., Basel 2020, N. 6 zu Art. 336c OR; KGE VV vom 18. November 2015 [810 15 18] E. 3.6).

5.3.1. Die Beschwerdeführerin macht in ihrer Beschwerdebegründung geltend, sie sei seit November 2020 durchgehend krank. Entgegen der Aussage in der Ankündigung zur Kündigung seien die Abwesenheiten nicht seit Juni 2020, sondern gemäss der Aussage von Dr. D.\_\_\_\_\_ seit "Sommer 2020" auf die Konflikte am Arbeitsplatz zurückzuführen. Mit Sommer könne somit auch August/September 2020 gemeint sein. Eine klare medizinische Evidenz für den Zusammenhang zwischen dem Konflikt und der Krankheit ergebe sich somit erst ab der vollständigen Krankschreibung ab dem 27. November 2020. Somit sei die Sperrfrist von 180 Tagen voraussichtlich erst am 26. Mai 2021 abgelaufen. Die Beschwerdeführerin bestreitet in ihrer Replik vom 3. September 2021, dass zum Zeitpunkt der Kündigung eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorgelegen habe. Die von der Beschwerdegegnerin vorgebrachten Ausführungen von Dr. D.\_\_\_\_\_ würden sich lediglich auf den 24. März 2021 und nicht auf den Zeitpunkt der Kündigung einen Monat später beziehen. Ausserdem habe Dr. med. Q.\_\_\_\_\_ eine allgemeine Arbeitsunfähigkeit für den Zeitraum der Kündigung attestiert. Ebenfalls werde diese durch die andauernde allgemeine Arbeitsunfähigkeit ab dem 20. Mai 2021 bestätigt. Als Beweise nennt sie das Zeugnis von Dr. Q.\_\_\_\_\_ vom 19. August 2021 und das Zeugnis von Dr. R.\_\_\_\_\_,

Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, vom 20. August 2021, in dem diese bestätigt, dass die Beschwerdeführerin seit dem 20. Mai 2021 bei ihr in Behandlung sei und ihre Arbeitsunfähigkeit nicht im Zusammenhang mit Schwierigkeiten am letzten Arbeitsplatz stünden. Dass es sich bei der Beschwerdeführerin seit Juni 2021 um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit gehandelt habe, könne zusätzlich ausgeschlossen werden, zumal die Beschwerdeführerin ab dem 14. August 2020 bis zum 10. September 2020 lediglich 50 %, danach 40 % arbeitsunfähig gewesen sei. Eine teilweise arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit sei rechtlich/medizinisch ausgeschlossen. Der Zeitpunkt des Beginns der aktuellen Krankheit der Beschwerdeführerin könne nicht genau bestimmt werden. Sicher sei, dass diese am 27. November 2020 begonnen habe. Für einen früheren Zeitpunkt wäre die Beschwerdegegnerin beweispflichtig. Der Beweis des Krankheitsbeginnes genau im Juni 2020, und z.B. nicht im August 2020, könne mit den vorliegenden Unterlagen nicht erbracht werden. In ihrer Triplik vom 11. Januar 2022 erklärt die Beschwerdeführerin, sie selbst habe keine IV-Rente beantragt. Sie habe am 3. Januar 2022 im Rahmen der Frühintervention der IV ein Belastungstraining begonnen. Diese Massnahme sei von der IV genehmigt und im Vorfeld mit dem Kanton Basel-Landschaft, Human Resources (HR) Rechtsabteilung, abgeklärt worden. Sie verhalte sich somit nicht widersprüchlich. Aufgrund des Verhaltens der Beschwerdegegnerin sei die Beschwerdeführerin allgemein arbeitsunfähig geworden.

5.3.2. Die Beschwerdegegnerin entgegnet in ihrer Beschwerdeantwort vom 30. Juli 2021, aufgrund der vertrauensärztlichen Untersuchung stehe fest, dass die Beschwerdeführerin nicht generell arbeitsunfähig sei. Sie sei nach eigenen Aussagen und den Beurteilungen von Dr. C.\_\_\_\_ und Dr. D.\_\_\_\_ vielmehr einzig nicht mehr in der Lage, bei der Beschwerdegegnerin zu arbeiten. Infolge arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit sei damit im vorliegenden Fall die Sperrfrist nicht anwendbar. Auch wenn die Sperrfrist vorliegend jedoch zum Tragen käme, was nicht der Fall sei, läge keine Kündigung zur Unzeit vor, da bei einer Verhinderung, welche auf dieselbe Krankheit zurückzuführen sei, keine neue Sperrfrist ausgelöst werde. Wenn aufgrund derselben gesundheitlichen Ursache mehrere Absenzperioden vorkämen, seien die Fehltag bei der Berechnung der Sperrfrist zusammenzuzählen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund des gleichen Grundes laufe mit anderen Worten eine einzige Sperrfrist; eine Rahmenfrist existiere nicht. Die ab 26. Juni 2020 erfolgten Krankschreibungen würden gestützt auf die Berichte der Vertrauensärztin auf demselben Grund beruhen. Dies werde von der Beschwerdeführerin zwar sinngemäss bestritten, sei aber offensichtlich. Die ab Juni 2020 bestehenden Absenzen hätten deshalb bei der Berechnung der Sperrfrist zusammengezählt werden dürfen. Eine Verletzung der Sperrfrist liege deshalb offensichtlich nicht vor. In der Quadruplik vom 11. Februar 2022 erwidert die Beschwerdegegnerin, dass sich die Beschwerdeführerin selbst bei der IV zum Bezug der gesetzlichen Leistungen angemeldet habe. Es entspreche dem normalen Verfahrensgang, dass das Gesuch zunächst von der Wiedereingliederungsabteilung behandelt werde. Der Widerspruch ergebe sich daraus, dass die Beschwerdeführerin sich einerseits bei der IV angemeldet habe, sich andererseits jedoch konsequent auf den Standpunkt stelle, dass sie ohne weiteres wieder bei der Beschwerdegegnerin arbeitstätig sein könne, wenn der (angebliche) Konflikt am Arbeitsplatz gelöst werde. Es sei nicht nachvollziehbar, dass die Beschwerdeführerin nun plötzlich behaupte, allgemein arbeitsunfähig zu sein. Die Kündigung sei infolge monatelanger krankheitsbedingter Abwesenheit ausgesprochen worden. Bis heute leiste der Kanton

ununterbrochen Lohnfortzahlung im Umfang von 100 %. Im Übrigen halte die Beschwerdegegnerin daran fest, dass die Abwesenheiten der Beschwerdeführerin – entgegen ihrer Behauptung – in den Jahren 2017 bis 2019 gestützt auf das Zeiterfassungssystem, welches zwischen Abwesenheit infolge Krankheit und infolge Unfall unterscheidet, hauptsächlich auf Krankheit und nicht Unfall zurückzuführen seien.

5.4.1. Dr. C.\_\_\_\_ hält in ihrem Bericht vom 27. Januar 2021 fest, dass die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit nachvollziehbar sei, jedoch eine spezialärztliche Abklärung vorgenommen werden sollte. Im Bericht vom 24. März 2021 führt Dr. D.\_\_\_\_ aus, nicht der Tätigkeitsbereich, den die Beschwerdeführerin abdecke, wirke sich krankmachend aus, sondern die Art und Weise des Umgangs der Vorgesetzten mit ihr seit Herbst 2019. In der E-Mail vom 29. März 2021 präzisiert Dr. D.\_\_\_\_, dass sich seit Herbst 2019 aufgrund des veränderten Umgangs der Vorgesetzten mit der Beschwerdeführerin ein ausgeprägter Mitarbeiterkonflikt habe zu entwickeln begonnen. Die Krankschreibungen seit Sommer 2020 seien aufgrund krankmachender Konflikte am Arbeitsplatz erfolgt. Diese Konflikte würden bis heute andauern.

5.4.2. Aus den Arztzeugnissen von Dr. C.\_\_\_\_ und Dr. D.\_\_\_\_ ist der Schluss zu ziehen, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeitsunfähigkeit und somit jene ab Juni 2020 stets mit Konflikten mit den Mitarbeitern und Vorgesetzten und somit am Arbeitsplatz begründet hat. Die Vertrauensärztin hat in keiner Weise zum Ausdruck gebracht, dass für die Arbeitsunfähigkeit seit Juni 2020 ein anderer Grund als die Konflikte am Arbeitsplatz vorliege, die Arbeitsunfähigkeit auf verschiedenen Gründen basiere, es sich um mehrere Krankheiten handle oder sich der Grund der Arbeitsunfähigkeit zwischen Juni 2020 und Ende November 2020 geändert habe. Die Auffassung der Beschwerdeführerin, dass mit Sommer erst August oder September 2020 gemeint gewesen sei, kann somit nicht geteilt werden. Ebenso ist unklar und wird von der Beschwerdeführerin nicht dargelegt, welche Veränderungen sich zwischen dem 24. März 2021 und dem Kündigungszeitpunkt ereignet haben sollen und weshalb sie (rückwirkend) im Zeitpunkt der Kündigung plötzlich generell arbeitsunfähig gewesen sein soll.

5.4.3. Die Beschwerdeführerin beruft sich in ihrer Replik vom 3. September 2021 unter anderem auf den Bericht von Dr. R.\_\_\_\_ vom 20. August 2021. Die Ärztin führt darin aus, dass die Beschwerdeführerin seit 20. Mai 2021 bei ihr in ambulanter psychiatrischer Betreuung sei, die Beschwerdeführerin bis auf Weiteres zu 100 % arbeitsunfähig für alle Tätigkeiten auf dem freien Arbeitsmarkt sei und die Arbeitsunfähigkeit nicht im Zusammenhang mit Schwierigkeiten am letzten Arbeitsplatz stünde. Dieser Bericht lag weder im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs noch der Kündigung vor und wurde nach der Kündigung ausgestellt. Des Weiteren wurde die Beschwerdeführerin erst nach der Kündigung Patientin der Ärztin. Die Ärztin erklärt darin im Übrigen nicht, dass die Beschwerdeführerin schon vor Beginn des Behandlungsdatums zu 100 % auf dem freien Arbeitsmarkt arbeitsunfähig gewesen sei. Die Beschwerdeführerin kann folglich aus diesem Arztzeugnis nichts zu ihren Gunsten ableiten. In ihrer Replik erwähnt die Beschwerdeführerin auch die ärztliche Bescheinigung von Dr. med. Q.\_\_\_\_ vom 19. August 2021 und bezieht sich auf die Beilage Nr. 54 der Replik. Diese Bescheinigung wurde der Replik jedoch nicht beigelegt und lag im Übrigen bei der Kündigung auch nicht vor.

5.5. Aufgrund der obigen Darlegungen lag seit Juni 2020 bis zur Kündigung eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vor, welche keine Sperrfrist ausgelöst hat. Selbst wenn keine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorgelegen hätte, wurde die Beschwerdeführerin in der Zeit vom 26. Juni 2020 bis zur Kündigung zweifelsfrei nicht aufgrund verschiedener Krankheiten krankgeschrieben, welche in keinem Zusammenhang miteinander standen. Damit hätte eine allfällige Sperrfrist am 26. Juni 2020 begonnen, womit im Zeitpunkt der Kündigung die bei einer allgemeinen und nicht arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit einzuhaltende 180-tägige Sperrfrist eingehalten worden wäre. Demzufolge ist durch die Kündigung keine allfällige Sperrfrist verletzt worden.

## VI. Mobbing – Rechtsgrundlagen

6.1. Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Kündigung sei missbräuchlich, weil sie gemobbt worden und die Beschwerdegegnerin ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen sei. Die Beschwerdegegnerin bestreitet dies.

6.2.1. Eine ordentliche Kündigung ist unter anderem dann missbräuchlich und damit unrechtmässig, wenn der Arbeitgeber wegen einer Krankheit kündigt, die er selber verschuldet hat. Missbräuchlich ist demzufolge eine Kündigung, wenn die Anstellungsbehörde ihrer Fürsorgepflicht nicht nachkommt, dies zur Krankheit bei einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin führt und die Anstellungsbehörde dann wegen dieser von ihr selbst zumindest mitverursachten Krankheit kündigt (vgl. Urteil des BGer 8C\_707/2009 vom 22. Juni 2010 E. 4.2; KGE VV vom 15. Februar 2017 [810 16 127] E. 4.2; KGE VV vom 18. November 2015 [810 15 18] E. 7.2).

6.2.2. § 27 PersG statuiert die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, indem der Kanton die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen hat. Dazu gehört insbesondere auch der Schutz vor Mobbing (vgl. SCHULER LEBER, a.a.O., S. 144; KGE VV vom 15. Februar 2017 [810 16 127] E. 4.3.1). Nach der bundesgerichtlichen 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 (Urteile des BGer 4A\_487/2015 vom 6. Januar 2016 E. 5.3; 4A\_714/2014 vom 22. Mai 2015 E. 2.2; 8C\_900/2013 vom 5. Mai 2014 E. 4.2; 8C\_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4 ff.). 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 liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird – auch nicht auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplarmassnahmen oder einer Entlassung –, seinen Arbeitspflichten nachzukommen (Urteil des BGer 8C\_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4.1 m.w.H.). Sogenanntes Mobbing an sich begründet den Missbrauch des Kündigungsrechts nicht ohne weiteres. Missbräuchlich kann eine Kündigung allerdings sein, wenn sie wegen einer Leistungseinbusse des Arbeitnehmers ausgesprochen wurde, welche sich ihrerseits als Folge des Mobblings erweist.

Denn die Ausnutzung eigenen rechtswidrigen Verhaltens bildet einen typischen Anwendungsfall des Rechtsmissbrauchs. Der Arbeitgeber, der Mobbing nicht verhindert, verletzt seine Fürsorgepflicht. Er darf die Kündigung nicht mit den Folgen seiner eigenen Vertragsverletzung rechtfertigen. Stets muss jedoch auch in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft, um sich so vor an sich gerechtfertigten Weisungen oder Ermahnungen zu schützen (Urteile des BGer 8C\_826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 4.2; 8C\_358/2009 vom 8. März 2010 E. 5.1; 4C.179/2004 vom 14. September 2004 E. 2.1). Ferner gilt, dass eine Kündigung nicht missbräuchlich ist, 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. Hat sich der Arbeitgeber aber nicht oder ungenügend um die Lösung des Konflikts bemüht, ist er seiner Fürsorgepflicht nicht hinreichend nachgekommen, weshalb sich die Kündigung als missbräuchlich erweist (Urteil des BGer 8C\_594/2010 vom 25. August 2011 E. 5.1; BGE 132 III 115 E. 2.2 S. 117; BGE 125 III 70 E. 2c S. 74). Der Begriff des Mobbings ist für privatrechtliche wie für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse derselbe (STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 328 OR N 17; Urteil des BGer 1C\_156/2007 vom 30. August 2007 E. 4.2).

6.2.3. Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen. Dabei muss aber stets auch in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft (Urteile des BGer 8C\_826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 4.2; 8C\_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4.1 m.w.H.). Die Anforderungen an den Nachweis von Mobbing sind hoch angesetzt. Nicht jede Stresssituation und nicht bereits ein schlechtes Arbeitsklima stellen Mobbing dar. Zwar ermittelt das Kantonsgericht den Sachverhalt von Amtes wegen (§ 12 Abs. 1 VPO). Durch die Untersuchungsmaxime wird eine Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig ausgeschlossen. Der Untersuchungsgrundsatz hat jedoch keinen Einfluss auf die objektive Beweislast. Bleibt ein Sachumstand unbewiesen, so greift die allgemeine Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB) vom 10. Dezember 1907 im öffentlichen Verfahrensrecht analog. Nach diesem Grundsatz trägt jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache hätte Rechte ableiten können (KGE VV vom 12. August 2015 [810 15 94] E. 6.2.2; KGE VV vom 15. Februar 2017 [810 16 127] E. 4.3.2; KGE VV vom 17. September 2014 [810 14 179] E. 5.1; BGE 138 V 218 E. 6; BGE 117 V 261 E. 3b; KASPAR PLÜSS, in: Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. Aufl., Zürich 2014, § 7 VRG/ZH, Rz. 157 ff.).

## VII. Mobbing – Einleitung zum konkreten Fall

7.1. Die Beschwerdeführerin macht primär geltend, die Beschwerdegegnerin habe sie öffentlich blossgestellt, unsachlich kritisiert, abgestraft, gedemütigt und isoliert. Es seien ihr zu viele Mandate mit unrealistischen Terminen übertragen worden. Die Beschwerdegegnerin habe ihr zusätzliche Aufgaben aufgebürdet, ohne sie entsprechend zu entlasten. Die ihr für die Man-

datserledigung zugewiesenen Mitarbeiter seien ihr wieder weggenommen worden, ohne dies bei der Arbeitsbelastung zu berücksichtigen. In den sehr umfangreichen Rechtsschriften beschreibt sie eine Vielzahl von Situationen und Begebenheiten, welche diese Vorwürfe belegen sollen. Auf diese wird – soweit erforderlich – später eingegangen.

7.2. Die Beschwerdegegnerin vertritt die Meinung, der ständig wiederholte Vorwurf der Beschwerdeführerin, dass sie Opfer von Mobbing geworden sei, habe mit der Realität nichts zu tun. Die Beschwerdegegnerin schildert in der Beschwerdeantwort vorerst den Ablauf der Ereignisse aus ihrer Sicht und geht auf die einzelnen Vorwürfe der Beschwerdeführerin ein. Auf die einzelnen Punkte wird – soweit erforderlich – später eingegangen.

7.3. Bevor auf einzelne der Vorwürfe der Beschwerdeführerin eingegangen wird, werden einerseits zum besseren Verständnis der Schilderungen der Parteien die Arbeitstätigkeit der Beschwerdeführerin als Chefrevisorin und die Organisation der Revisorenteams bei der B.\_\_\_\_\_ anhand der Ausführungen der Zeugen an der Parteiverhandlung näher erörtert und andererseits die Geschehnisse aus Sicht der Beschwerdegegnerin wiedergegeben.

## VIII. Mobbing – Arbeitsabläufe

8. Jeweils einem Revisor wird die Leitung für ein Mandat zugeteilt, so war z.B. im Jahr 2020 die Beschwerdeführerin leitende Revisorin für den Jahresabschluss 2019 im Mandat Kantonsspital Baselland (KSBL) und L.\_\_\_\_\_ leitender Revisor für den Jahresabschluss 2019 im Mandat Psychiatrie Baselland (PBL). Der leitende Revisor wird im jeweiligen Mandat für gewisse Aufgaben bzw. Teilgebiete von den anderen Revisoren und Mitarbeitern unterstützt. So waren die jeweiligen Revisoren Teil verschiedener Arbeitsteams, wobei sie je nach Mandat leitender oder unterstützender Revisor sein konnten. So ergab sich z.B. auch die Konstellation, dass H.\_\_\_\_\_ als Vorgesetzter der Beschwerdeführerin ihm unterstellte Mitarbeiter in einem Mandat unterstützte, in welchem der ihm unterstellte Mitarbeiter die Leitung innehatte. H.\_\_\_\_\_ erklärt, die Idee dieses Systems sei, dass sich die Chefrevisoren untereinander absprechen und nach dem Prinzip arbeiten würden, "ich helfe dir, du hilfst mir". An der Parteiverhandlung äussern sich die dazu befragten Zeugen dahingehend, dass dieses System unter den Revisoren grundsätzlich gut funktioniert habe, es aber mit der Beschwerdeführerin grosse Probleme gegeben habe. An der Verhandlung wird weiter erklärt, dass mit der Vorrevision gegen Ende des Jahres und mit der Revision am Anfang des darauffolgenden Jahres begonnen werde. I.\_\_\_\_\_ beschreibt, dass sie als leitende Revisorin in einem Mandat ihre Arbeit (und damit auch die Erstellung der Reviews) nur beenden könne, wenn alle vom Team ihr ihre Arbeiten fristgerecht abliefern würden. Dabei könnten die Teammitglieder ihr auch zeitlich nacheinander jeweils gewisse bereits erledigte in sich abgeschlossene Teilarbeiten abgeben. Der unterstützende Revisor müsse also nicht notwendigerweise seine Arbeit erst abgeben, wenn sie vollständig erledigt sei. So könne sie als leitende Revisorin in einem Mandat nach und nach die Reviews verfassen und die Teilgebiete überprüfen, bis sie dann alle Teilgebiete erhalten habe und den Bericht schreiben könne. Als leitende Revisorin sei man für die Planung der Revision verantwortlich und dafür, dass die Teammitglieder ihr ihre Arbeiten bzw. Teilarbeiten abliefern würden. Wie unter an-

derem verschiedene Zeugen ausführen, würden die verschiedenen Mandate als leitender und unterstützender Revisor parallel laufen. Eine grafische Darstellung, die einen Revisionsprozess mit seinen Teilschritten (Einsatzplanung, Vorbereitung, Durchführung, Berichtsentwurf, Stellungnahmen, definitiver Bericht, Debriefing, Follow up) und mit den zum jeweiligen Teilschritt gehörenden Aufgaben aufzeigt, findet sich auf der Webseite des Kantons ([...]).

## IX. Mobbing – Geschehnisse aus Sicht der Beschwerdegegnerin

9.1. Die Beschwerdegegnerin führt aus, dass ihre Vorsteherin E.\_\_\_\_ ihre Arbeit bei der B.\_\_\_\_ im August 2018 aufgenommen habe. Gegenüber der Beschwerdeführerin sei sie unvoreingenommen gewesen. Dass es in der Vergangenheit offenbar schwierig gewesen sei, mit der Beschwerdeführerin zusammenzuarbeiten, habe E.\_\_\_\_ nicht gewusst. Die Mitarbeitenden des Teams hätten sich durch den Leitungswechsel eine Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin erhofft. E.\_\_\_\_ habe schon bald ein gutes und freundschaftliches Verhältnis zur Beschwerdeführerin herstellen können. Dies widerspiegle sich auch im Mitarbeitergespräch vom 13. September 2019, worin die Beschwerdeführerin festgehalten habe, dass sich seit der neuen Führung insgesamt auch das Arbeitsklima deutlich verbessert habe. Das gute Verhältnis zwischen E.\_\_\_\_ und der Beschwerdegegnerin habe nicht zuletzt mit gewissen gemeinsamen Interessen zusammengehängt, so etwa die gemeinsame Vorliebe für Tiere. Die alleinstehende Beschwerdeführerin habe längere Zeit in S.\_\_\_\_ gewohnt, wo sie vier Hunde in ihrer Wohnung gehalten habe. Im November 2019 habe die Beschwerdeführerin ein Haus in T.\_\_\_\_ (Frankreich) erworben, wo sie sich weitere Tiere, so z.B. Hühner, Gänse, Schildkröten und Pferde angeschafft bzw. betreut habe. Diese private Veränderung habe auch die berufliche Tätigkeit beeinflusst. Zwischen Arbeitsplatz und Arbeitsort lägen über 60 km. Der Arbeitsweg habe nunmehr über eine Stunde gedauert. Ausserdem sei die Beschwerdeführerin mit der Versorgung der Tiere und der Renovation des Hauses beschäftigt gewesen. Dies habe Ressourcen gebunden und habe das Verhältnis der Beschwerdeführerin zur Arbeitsstelle verändert. Die Beschwerdegegnerin habe sich jedoch gleichwohl sehr kulant gezeigt, wenn es darum gegangen sei, der Beschwerdeführerin zur Besorgung ihrer privaten Angelegenheiten die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Sie habe Rücksicht auf den Wohnsitzwechsel und den damit verbundenen längeren Arbeitsweg genommen, obschon damit Präsenzzeiten eingebüsst worden seien. In der Folge sei den Vorgesetzten der Beschwerdeführerin jedoch immer mehr vor Augen geführt worden, dass sich die Beschwerdeführerin fachlich und im persönlichen Umgang mit den Mitarbeitern und Kunden erheblich verbessern müsse. Am Anfang dieser Kette habe eine äusserst unangenehme Schlussbesprechung bezüglich der Zwischenrevision des KSBL für das Geschäftsjahr 2019 mit dem Generalsekretär der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion (VGD) gestanden. Vor diesem Treffen habe die Beschwerdeführerin ohne vernünftigen Grund eine „Early Warning“ ausgesprochen, was viel Wirbel verursacht habe, zumal die Beschwerdeführerin an besagtem Gespräch nicht in der Lage gewesen sei, ihre Handlung zu begründen. Auch sonst habe die Beschwerdeführerin zunehmend Mühe bekundet, die ihr übertragenen Aufgaben zeitgerecht und in einer annehmbaren Qualität zu erledigen. So habe im Dezember 2019 etwa die Zwischenrevision der Prüfung des Jahresabschlusses der PBL stattgefunden. Beteiligt an diesem Mandat seien die Beschwerdeführerin als leitende Revisorin, der

Arbeitskollege F.\_\_\_\_ sowie ein Praktikant gewesen. F.\_\_\_\_ habe bemängelt, dass die Beschwerdeführerin selten vor Ort sei, was auch dem Mandanten aufgefallen sei und den fachgerechten Abschluss der Prüfgebiete erschwert habe. Am Schluss habe der Praktikant die Ausgangsbesprechung durchführen müssen. Von einer mangelnden Leistung oder Leistungsbereitschaft ihrerseits habe die Beschwerdeführerin indes nichts wissen wollen. Stattdessen habe sie angefangen, ihre Arbeitskollegen massiv persönlich anzugreifen.

9.2. Zu erwähnen sei diesbezüglich ein Vorfall vom März 2020. Nachdem die Revision des KSBL für das Jahr 2019 am 3. März 2020 gestartet habe, habe die Beschwerdeführerin am 16. März 2020 bei der Statusbesprechung ihren Mitarbeiter F.\_\_\_\_ scharf angegriffen und ihm vorgeworfen, seine Arbeit taue nichts, worauf E.\_\_\_\_ F.\_\_\_\_ und die Beschwerdeführerin zu einer Besprechung eingeladen habe. Die Beschwerdeführerin habe sich dabei äusserst aufbrausend verhalten, habe F.\_\_\_\_ vorgeworfen, nicht einmal in der Lage zu sein, "Pipifax"-Gebiete zu bearbeiten, und ihm mitgeteilt, es sei ihm inskünftig nicht mehr erlaubt, im Mandat KSBL mitzuarbeiten. Sie wolle seine Aufgabengebiete auf diesem Mandat stattdessen fortan allein bearbeiten. E.\_\_\_\_ habe mehrfach darauf hingewiesen, dass sie dieses Vorgehen nicht sinnvoll finde. Die Beschwerdeführerin habe aber daran festgehalten. Anlässlich der Aktenübergabe, an der auch die Revisionsassistentin M.\_\_\_\_ anwesend gewesen sei, habe die Beschwerdeführerin F.\_\_\_\_ nochmals massiv angegriffen. Nur aufgrund der deeskalierenden Worte von F.\_\_\_\_ habe die Aktenübergabe stattfinden können.

9.3. Am 17. März 2020 habe sich die Beschwerdeführerin selbständig ins Homeoffice begeben, um unter anderem ihre privaten Pendenzen zu erledigen. Von dort aus habe sie ihrem Arbeitskollegen L.\_\_\_\_ per E-Mail vom 19. März 2020 mangelnde Kollegialität vorgeworfen und ihn sinngemäss als arbeitsscheu bezeichnet. Per 1. April 2020 habe ein der Beschwerdeführerin zugeteilter Praktikant die Arbeitsstelle bei der Beschwerdegegnerin angetreten. Entgegen der entsprechenden Absprache habe es die Beschwerdeführerin unterlassen, den Praktikanten zu betreuen, weshalb dieser Ende Juni 2020 einem anderen Revisor zugeteilt worden sei.

9.4. Im März und April 2020 habe sich die Beschwerdeführerin regelmässig mitten in der Nacht im Zeiterfassungssystem der Beschwerdegegnerin eingeloggt und Arbeiten erfasst, worauf die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin umgehend angewiesen habe, keine Nachtarbeiten mehr zu leisten. Mitte April 2020 sei die Beschwerdeführerin auf Veranlassung der Beschwerdegegnerin in ihr Büro zurückgekehrt.

9.5. Mit E-Mail vom 14. April 2020 habe die Leiterin Finanzbuchhaltung des KSBL die Beschwerdeführerin darauf hingewiesen, dass der ausführliche Bericht sowie der Vermerk des Jahresabschlusses 2019 KSBL noch nicht vorlägen und bis spätestens am 16. April 2020 erstellt werden müssten. Dieses Mandat hätte ursprünglich L.\_\_\_\_ übernehmen sollen, welcher seine Arbeit bei der Beschwerdeführerin am 1. Januar 2020 angetreten habe. Auf Wunsch der Beschwerdeführerin sei ihr jedoch das Mandat übertragen worden.

9.6. Weil die Beschwerdeführerin den Vermerk und den umfassenden Bericht in der Folge nicht erstellt habe, habe der CFO des KSBL die Beschwerdeführerin mit E-Mail vom 29. April

2020 nochmals darauf hingewiesen, dass er den Vermerk für die Jahresrechnung 2019 möglichst rasch benötige, da tags darauf der Protokollauszug und die Jahresrechnung unterzeichnet werden müssten. Obwohl die Beschwerdeführerin um die Wichtigkeit dieser Dokumente gewusst habe, habe sie die E-Mail des CFO jedoch nur mit einer abschätzigen Bemerkung kommentiert. Am 30. April 2020 habe der CFO nochmals darauf hingewiesen, dass er umgehend den Vermerk für die Jahresrechnung 2019 benötige. Das Regierungsratsgeschäft finde bereits am 5. Mai 2020 statt und müsse von der VGD vorbereitet werden. Am 8. Mai 2020 sei eine Medienkonferenz vorgesehen. Diese könne ohne Genehmigung des Regierungsrates nicht stattfinden. Dennoch habe die Beschwerdeführerin diesen Auftrag nicht erledigt. Die Beschwerdeführerin habe stattdessen darauf gehofft, dass die Sekretärin G.\_\_\_\_\_ die Arbeiten erledige. Diese kenne sich in der Materie jedoch nicht aus und habe auch keine Anweisungen der Beschwerdeführerin erhalten. Nachdem G.\_\_\_\_\_ überfordert zusammengebrochen sei, habe sich E.\_\_\_\_\_ um die Fertigstellung des Vermerks und die zwingend notwendigen Unterlagen des KSBL gekümmert.

9.7. Trotz der mehreren offenen Pendenzen habe die Beschwerdeführerin mit E-Mail vom 13. Mai 2020 angefragt, ob sie die Revision im Mandat der BSABB BVG- und Stiftungsaufsicht beider Basel übernehmen könne. Dies habe die Beschwerdegegnerin abgelehnt. Für E.\_\_\_\_\_ habe es höchste Priorität gehabt, dass die Beschwerdeführerin den umfassenden Bericht im Mandat KSBL fertigstelle, weshalb sie die Beschwerdeführerin mit E-Mail vom 26. Mai 2020 gebeten habe, sich um diese Pendezen zu kümmern. In der Woche vom 12. Juni 2020 habe die Beschwerdeführerin den Bericht an die Leiterin Finanzbuchhaltung des KSBL, U.\_\_\_\_\_, geschickt. Da dieser jedoch fehlerhaft gewesen sei, habe Letztgenannte die Beschwerdeführerin darauf hingewiesen. Der Fehler habe bei der Beschwerdegegnerin viel Aufsehen erregt, da eine digitale Version des umfassenden Berichts bereits im Umlauf gewesen sei. Die Beschwerdeführerin habe jedoch (zu Unrecht) die Auffassung vertreten, dass der Fehler nicht gravierend sei und kein Handlungsbedarf bestehe. Schlussendlich habe E.\_\_\_\_\_ die Angelegenheit gelöst.

9.8. In der Folge habe im Mandat KSBL die Qualitätssicherung (QS), welche stets standardmässig innerhalb von 60 Tagen erstellt werden müsse, abgeschlossen werden müssen. Mit E-Mail vom 29. Mai 2020 habe E.\_\_\_\_\_ die Beschwerdeführerin angefragt, wann sie mit den hierfür entsprechenden Grundlagen rechnen könne. Mit E-Mail vom 2. Juni 2020 habe sie geantwortet, dass sie zusammen mit ihrem Praktikanten noch "die Ordner" einscannen müsse. Für den Abschluss der Arbeiten benötige sie noch "ca. 2 Tage". Da die Beschwerdeführerin die Arbeiten in der Folge jedoch nicht abgeliefert habe, habe E.\_\_\_\_\_ mit E-Mail vom 16. Juni 2020 die Beschwerdeführerin aufgefordert, zuerst die Dokumentation der Jahresrechnungsprüfung 2019 fertigzustellen. Danach solle die Beschwerdeführerin prioritär die Dokumentation des KSBL und anschliessend alle IKS-Berichte 2019 fertigstellen. E.\_\_\_\_\_ wies die Beschwerdeführerin an, sich an diese Prioritätenliste zu halten und in der Zwischenzeit keine anderen Prüfungen vorzunehmen und bis zur Erledigung dieser Aufträge an keinen Besprechungen teilzunehmen. E.\_\_\_\_\_ habe hierbei ihre Unterstützung angeboten. So habe sie sich bereit erklärt, für allfällige Absagen von Terminen einzustehen. Auch mit E-Mail vom 17. Juni 2020 habe E.\_\_\_\_\_ der Beschwerdeführerin nochmals ihre Hilfe angeboten (Arbeit/Betreuung Praktikant, Termine absagen etc.). Den Anweisungen von E.\_\_\_\_\_ sei die Beschwerdeführerin jedoch nicht nachge-

kommen. Dies habe dazu geführt, dass die für die QS benötigten Arbeiten im Mandat KSBL liegen geblieben seien. Mit E-Mail vom 22. Juni 2020 und vom 23. Juni 2020 habe E.\_\_\_\_ unter Hinweis auf die 60-tägige Frist die Beschwerdeführerin nochmals angefragt, bis wann die Dokumentation für die QS KSBL bereit sei und was unternommen werde, um den umfassenden Bericht des KSBL fertigzustellen. Die 60-Tagesfrist habe die Beschwerdeführerin in der Folge nicht eingehalten.

9.9. Nach der Krankschreibung vom 26. Juni 2020 bis 17. Juli 2020 sei die Beschwerdeführerin am 20. Juli 2020 zur Arbeit zurückgekehrt. Die Beschwerdegegnerin sei sehr darum bemüht gewesen, der Beschwerdeführerin einen angenehmen und komplikationslosen Wiedereinstieg zu gewähren. Vorschriftsgemäss sei hierzu ein Rückkehrgespräch angesetzt worden. An diesem hätten neben der Beschwerdeführerin E.\_\_\_\_ und der stellvertretende Vorsteher der Beschwerdegegnerin, H.\_\_\_\_, teilgenommen. Die Vorsteherin habe anlässlich dieses Gesprächs betont, dass sie sich über die Rückkehr der Beschwerdeführerin freue. Auf Rückfrage ihres Stellvertreters habe die Beschwerdeführerin bestätigt, wieder arbeitsfähig zu sein. Am Gespräch sei es der Beschwerdegegnerin ein Anliegen gewesen, auf die Bedürfnisse der Beschwerdeführerin einzugehen. Gleichzeitig seien der Beschwerdeführerin jedoch auch wichtige Punkte mitgeteilt worden, welche es inskünftig zu beachten gelte. Die Beschwerdeführerin habe indes keine Kritik gelten lassen. Sie habe moniert, zu viele Mandate mit unrealistischen Terminen bearbeiten zu müssen. Die Beschwerdegegnerin habe dies zur Kenntnis genommen, habe die Reaktion jedoch nicht nachvollziehen können, da die gestellten Anforderungen den Vorgaben an die externe Revision entsprächen und die anderen Mitarbeitenden die Vorgaben bezüglich Qualität und Quantität hätten einhalten können. Gleichwohl habe die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin zugesichert, in Zukunft keine Unterstützungsarbeiten für andere mehr übernehmen zu müssen, sondern sich auf ihre eigenen Arbeiten konzentrieren zu können. Des Weiteren sei sie informiert worden, dass sie sich nicht mehr um die Betreuung des Praktikanten kümmern müsse. In der Folge sei das weitere Vorgehen besprochen und seien "Spielregeln" kommuniziert worden. Hierzu habe gehört, dass die Beschwerdeführerin keine Überzeit leisten dürfe und die Ruhezeiten einzuhalten habe. Die Beschwerdeführerin sei weiter dazu angehalten worden, sich sofort bei H.\_\_\_\_ zu melden, wenn es Probleme gebe. Mindestens einmal pro Woche sei schliesslich ein Austausch über den Stand der Arbeiten vorgesehen worden.

9.10 Vom 23. Juli 2020 bis zum 31. Juli 2020 sei die Beschwerdeführerin erneut aufgrund der Krankschreibung zu 100 % und vom 1. August 2020 bis 14. August 2020 zu 50 % arbeitsunfähig gewesen. E.\_\_\_\_ habe alles darangesetzt, die Beschwerdeführerin bei der Genesung zu unterstützen. Mit E-Mail vom 4. August 2020 habe E.\_\_\_\_ die Beschwerdeführerin gebeten, sich auf die Dokumentation des Mandats KSBL zu fokussieren, sich umgehend zu melden, wenn sie Unterstützung benötigen sollte, und zu Hause nicht zu arbeiten, sondern sich zu erholen. Es sei ferner veranlasst worden, dass die Prüfungen "IKS Wirksamkeitsprüfung" und "Rheinhäfen Arealbewirtschaftung" von anderen Mitarbeitenden vorgenommen würden. Weiter sei die "AIB Abwasserspezialprüfung" H.\_\_\_\_ zugeteilt worden und sei sichergestellt worden, dass der Bereich „IKS-Follow ups" von I.\_\_\_\_, J.\_\_\_\_ und L.\_\_\_\_ weiterbearbeitet werde (E-Mail vom 7. August 2020). Schliesslich sei der Beschwerdeführerin nach Absprache mit der

HR-Beratung der externe Coach V.\_\_\_\_ von der Firma W.\_\_\_\_ AG zur Seite gestellt worden, dessen Dienste die Beschwerdeführerin in der Folge auch in Anspruch genommen habe.

9.11. Nachdem die Beschwerdeführerin vom 15. August 2020 bis 10. September 2020 weiterhin zu 40 % krankgeschrieben gewesen sei, habe die Beschwerdegegnerin weitere Entlassungen veranlasst. So wurde in die Wege geleitet, dass die Beschwerdeführerin beim Mandat KSBL, welches sie immer noch nicht abgeschlossen gehabt habe, von L.\_\_\_\_ unterstützt werde.

9.12. Nach der Ferienrückkehr der Beschwerdeführerin am 28. September 2020 habe E.\_\_\_\_ zu einer Teamsitzung eingeladen, an welcher neben der Beschwerdeführerin auch M.\_\_\_\_ und N.\_\_\_\_ teilgenommen hätten. Dabei seien der Stand der Arbeiten im Bereich QS-Bericht betreffend Amt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (ALV) und die Reviewnotes KSBL 2019 thematisiert worden. E.\_\_\_\_ habe darauf hingewiesen, dass diese zwei Pendenzen unbedingt erledigt werden müssten. Die Beschwerdeführerin könne die ganze Woche auf M.\_\_\_\_ zurückgreifen, welche sie in der Erledigung dieser Aufträge unterstütze. Die Beschwerdeführerin habe sich diesem Auftrag jedoch widersetzt. Es sei übertrieben, so die Beschwerdeführerin, die fehlenden Nachweise nachzuliefern, zumal sie dies in anderen Mandaten auch nicht gemacht habe. Die Beschwerdeführerin habe sich regelrecht in Rage geredet und sei wütend geworden. Ohne jeglichen Kontext und völlig zu Unrecht habe sie E.\_\_\_\_ plötzlich eine strafbare Handlung im Zusammenhang mit einem anderen Mandat vorgeworfen. Auch dem Generalsekretär der FKD habe sie ohne Grund Betrug vorgeworfen. Am Geschäftsausflug vom 29. September 2020 habe sich die Beschwerdeführerin ohne ersichtlichen Grund gegenüber Dritten abschätzig über die Vorsteherin der Beschwerdegegnerin geäußert und den Anwesenden eröffnet, fortan zwei Tage im Homeoffice zu arbeiten.

9.13. Da die Prüfqualität beim ALV nicht ausreichend gewesen sei, habe die Beschwerdeführerin Unterstützung durch H.\_\_\_\_ erhalten. Mit E-Mail vom 2. Oktober 2020 habe E.\_\_\_\_ die Beschwerdeführerin ersucht, die Prüfungsdokumentation KSBL abzuschliessen, zumal die vorgeschriebene 60-tägige Frist längst abgelaufen gewesen sei. Aufgrund dieser Prioritätensetzung sei die Beschwerdeführerin zwei Mal angewiesen worden, einen angesetzten Termin mit dem Amt für Wald auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Die Beschwerdeführerin habe sich in der Folge über diese Vorgabe hinweggesetzt.

9.14. Am 5. Oktober 2020 habe die Beschwerdeführerin die Auswertung der Reviewnotes betreffend Jahresabschluss des KSBL an E.\_\_\_\_ gesendet. Letztere habe der Beschwerdeführerin hierzu tags darauf "eine Rückmeldung mit nötigen Anpassungen" erstattet und die Beschwerdeführerin um eine umgehende Rückmeldung nach Erledigung der Arbeiten gebeten. Die Beschwerdeführerin habe diese Arbeiten in der Folge offenbar schon am nächsten Tag erledigt, jedoch ohne E.\_\_\_\_ darüber zu informieren. Auf die Frage von M.\_\_\_\_, weshalb sie den Abschluss der Arbeiten nicht melde, habe die Beschwerdeführerin lediglich geantwortet, E.\_\_\_\_ könne "ruhig noch etwas warten". Ohne die Arbeiten abzuliefern, sei die Beschwerdeführerin in der Folge mit Bezug auf das Mandat Amt für Wald an E.\_\_\_\_ gelangt. Mehr oder weniger zufällig habe E.\_\_\_\_ in diesem Zusammenhang erfahren, dass die Beschwerdeführerin die Pendezenz

KSBL offenbar bereits abgearbeitet gehabt habe. Vor diesem Hintergrund habe E.\_\_\_\_ wissen wollen, welche Arbeiten die Beschwerdeführerin am 7. Oktober 2020 und 8. Oktober 2020 erledigt habe, und sie darum gebeten, ihr für diese zwei Tage eine Arbeitsübersicht zukommen zu lassen. Die Beschwerdeführerin sei daraufhin im Büro von N.\_\_\_\_ lautstark über E.\_\_\_\_ hergezogen und habe diesem kommuniziert, keine Leistungsnachweise einzureichen. Sie habe dabei von N.\_\_\_\_ und von M.\_\_\_\_ wissen wollen, wie man den Browserverlauf und die Protokolldaten lösche. Auf keinen Fall wolle sie ihre Tätigkeit an den zwei besagten Tagen offenlegen. Eine solche Forderung sei "Mobbing". Die Beschwerdeführerin habe sich bei N.\_\_\_\_ ausserdem über den Mitarbeiter L.\_\_\_\_ beklagt, da sich dieser erdreistet habe, die Rückmeldung von E.\_\_\_\_ bezüglich Reviewnotes im Mandat KSBL als "angemessen" zu bezeichnen. Sie habe L.\_\_\_\_ deshalb "zurechtrücken" müssen. Die Beschwerdeführerin habe ausserdem angegeben, mittlerweile einen Anwalt kontaktiert zu haben, da sie Beschwerde und Anzeige gegen die Vorsteherin der Beschwerdegegnerin einreichen werde.

Daraufhin sei es im Büro von E.\_\_\_\_ zu einem Wutausbruch der Beschwerdeführerin gekommen. Das Auftreten der Beschwerdeführerin sei derart bedrohlich gewesen, dass E.\_\_\_\_ einen Moment lang um Leib und Leben gefürchtet habe. Ziel des aggressiven Auftretens der Beschwerdeführerin sei gewesen, klarzumachen, dass sie zum Nachweis der geleisteten Arbeiten nicht verpflichtet sei bzw. dass sie diesen Nachweis erst bis zum 10. des Folgemonats erbringen müsse. Im Nachhinein habe sich gezeigt, dass die Beschwerdeführerin am 7. Oktober 2020 und 8. Oktober 2020 hauptsächlich Tätigkeiten ausgeübt habe, die nicht prioritär zu erledigen gewesen seien, und private Arbeiten besorgt habe. Darunter sei eine Recherche zum Datenschutzgesetz gewesen, weil die Beschwerdeführerin E.\_\_\_\_ offenbar eine Datenschutzverletzung habe vorwerfen wollen. Review-Arbeiten für das Mandat KSBL im Prüfprogramm seien an diesen Tagen demgegenüber nicht geleistet worden.

9.15. In einer E-Mail vom 9. Oktober 2020 habe E.\_\_\_\_ die Beschwerdeführerin gebeten, als nächstes den offenen Prüfpunkt aus der PPP-Prüfung (PPP: Public Private Partnership) im Prüfauftrag PPP-Nachprüfung vorzunehmen. In der PPP-Prüfung sei die Beschwerdeführerin dem Kollegen N.\_\_\_\_ zugeteilt worden, der dieses Mandat leitend geführt habe. Beim Folgeauftrag PPP-Nachtrag sei die Beschwerdeführerin als leitende Prüferin eingesetzt worden. Anlässlich einer diesbezüglichen Besprechung seien ihr ihre Aufgaben erklärt und zur Bearbeitung übergeben worden. Die Beschwerdeführerin sei indes nachträglich nicht mehr einverstanden gewesen, diese Arbeiten zu erledigen, und habe erfolglos versucht, die Aufgaben rückzudelegieren. Am 13. Oktober 2020 habe N.\_\_\_\_ die Beschwerdeführerin zur Abklärung der offenen PPP-Prüfungspunkte in deren Büro aufgesucht. Die Beschwerdeführerin habe sich bei N.\_\_\_\_ darüber beklagt, dass sie in diesem Mandat noch etwas machen müsse. Sie sehe den Sinn dahinter nicht und werde dieses Thema für eine offizielle Beschwerde gegen E.\_\_\_\_ aufnehmen.

Mit E-Mail vom 28. Oktober 2020 habe die Beschwerdeführerin den Mitarbeiter N.\_\_\_\_ für eine Rückfrage kritisiert, die dieser dem stellvertretenden Vorsteher im Zusammenhang mit der Überführung des SAP-Betriebes in eine PPP gestellt habe. In der gleichen Zeit habe die Beschwerdeführerin die Beschwerdegegnerin wissen lassen, dass sie aufgrund der Pandemie und

der Empfehlung des Bunderates (auch bei Bestehen von Schutzkonzepten) keine Präsenzveranstaltungen für die obligatorische Weiterbildung besuchen werde. Die Beschwerdeführerin habe in der Folge auch vermehrt zynische Nachrichten versandt.

9.16. Mit E-Mail vom 6. November 2020 habe H.\_\_\_\_ der Beschwerdeführerin eine umfassende Rückmeldung über den Stand der Arbeiten gegeben und habe dabei auch klargemacht, dass ihre Arbeiten teilweise mangelhaft ausgeführt worden seien. Die Beschwerdeführerin habe für dieses Feedback jedoch kein Verständnis gehabt und sich ausführlich gerechtfertigt. Am Mitarbeitergespräch vom 13. November 2020 habe H.\_\_\_\_ als direkter Vorgesetzter der Beschwerdeführerin nochmals fachliche Kritik an ihrer Arbeit angebracht. Die Beschwerdegegnerin habe der Beschwerdeführerin weiterhin Unterstützung und das externe Coaching angeboten. Die Beschwerdeführerin habe in einer umfassenden schriftlichen Stellungnahme sämtliche Kritikpunkte zurückgewiesen. Am 20. November 2020 habe H.\_\_\_\_ E.\_\_\_\_ mitgeteilt, dass es ihm nicht mehr möglich sei, mit der Beschwerdeführerin vernünftig zu kommunizieren. Jede Anweisung, die er gebe, werde von der Beschwerdeführerin verdreht und löse automatisch unkontrollierte Gegenreaktionen aus. Dies wirke sich zu seinem Schaden, zum Schaden der Mitarbeitenden und der gesamten B.\_\_\_\_ aus. Er könne so seine Führungsverantwortung nicht mehr wahrnehmen und mache sich Sorgen um die Mitarbeitenden der B.\_\_\_\_. E.\_\_\_\_ habe daraufhin ein zweites Mitarbeitergespräch mit der Beschwerdeführerin in Aussicht gestellt.

9.17. Im Oktober 2020 habe die Beschwerdegegnerin von der VGD den Auftrag erhalten, eine Abrechnungsprüfung bezüglich Mehr- und Zusatzkosten sowie Vorhalteleistungen im Zusammenhang mit Covid19 bei diversen Spitälern vorzunehmen. Dieser Auftrag sei einfach und interessant gewesen. Im Zuge dessen sei die Beschwerdeführerin am 23. November 2020 damit betraut worden, Kostenabrechnungen der X.\_\_\_\_-Klinik zu überprüfen. Im Nachhinein habe sich herausgestellt, dass die Beschwerdeführerin diese Prüfung mangelhaft vorgenommen habe. So habe sie ihr Augenmerk nicht auf das Herleiten und das Nachweisen von Zahlen gelegt, sondern habe vor allem E-Mails und Aktennotizen geprüft, die nachweisen sollten, dass die X.\_\_\_\_-Klinik im kantonalen Krisenstab aktiv gewesen sei. J.\_\_\_\_ und H.\_\_\_\_ hätten den Eindruck gehabt, die Beschwerdeführerin habe Sinn und Zweck dieser Prüfung nicht verstanden. Bereits die Vorbereitung der besagten Prüfung habe sich fragwürdig gestaltet, so habe die Beschwerdeführerin etwa das Epidemiengesetz studiert, obschon E.\_\_\_\_ ihr mitgeteilt habe, dass diese Rechtsgrundlagen für die durchzuführende Prüfung nicht relevant seien.

9.18. Am 24. November 2020 habe E.\_\_\_\_ die Beschwerdeführerin (auf deren Wunsch hin) zu einem zweiten Mitarbeitergespräch, welches am 26. November 2020 hätte stattfinden sollen, eingeladen. Unter Verweis auf starke Kopfschmerzen habe sich die Beschwerdeführerin am 25. November 2020 abgemeldet. E.\_\_\_\_ habe ihr geantwortet, sie solle sich erholen und sich nicht um die Termine kümmern. Seit 27. November 2020 sei die Beschwerdeführerin ununterbrochen krankgeschrieben.

## X. Mobbing – einzelne Vorwürfe der Beschwerdeführerin und Beurteilung

10.1. Die Beschwerdeführerin erklärt in ihrer Replik vom 3. September 2021, sie sei aktiv im Windhundsport tätig, sei langjähriges Mitglied mehrerer Windhund(sport)vereine in der Schweiz und sei auch international in dem Bereich gut vernetzt. Sie habe mit einem bzw. zwei Windhunden in S.\_\_\_\_ gelebt. Im Zusammenhang mit der Übernahme eines dritten Windhundes aus einer Notlage habe die Beschwerdeführerin ein "Windhund-geeignetes" Anwesen in T.\_\_\_\_ erworben und sei umgezogen. Der Zeitaufwand zur Versorgung der Tiere habe sich durch den Umzug nach T.\_\_\_\_ von ca. 2.5 Stunden täglich in S.\_\_\_\_ auf eine Stunde pro Tag reduziert, da die Hunde auf dem 5000 m<sup>2</sup> grossen Anwesen die Möglichkeit hätten, ihrem Bedürfnis nach Bewegung nachzukommen und mit der Beobachtung der Hühner und Gänse auch geistig ausgelastet seien. Damit sei der Zeitverlust durch den längeren Arbeitsweg weitgehend kompensiert worden. Tatsächlich hätten die Renovation des Hauses und der Umzug kurzfristig Ressourcen gebunden, dennoch habe die Beschwerdeführerin die vereinbarte Jahresarbeitszeit vollumfänglich erbracht. Dafür, dass über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinaus der Einsatz der Beschwerdeführerin aufgrund des Umzuges und der Renovierung zeitlich nur begrenzt möglich gewesen sei und sich insofern das "Verhältnis der Beschwerdeführerin zur Arbeitsstelle" verändert habe, hätte die Leitung der B.\_\_\_\_ als langjährige Arbeitgeberin ein gewisses Verständnis aufbringen sollen. Damit sei jedoch keine Verschlechterung der Leistung der Beschwerdeführerin verbunden gewesen.

10.2.1. Die Beschwerdeführerin führt in ihrer Beschwerde aus, sie sei am 1. Januar 2013 als Chefrevisorin bei der B.\_\_\_\_ angestellt worden. Gemäss Zwischenzeugnissen und MAG seien ihre Leistungen stets und bis und mit der Beurteilung des Jahres 2019 als gut bewertet worden. Im Herbst 2019 sei sie als Leiterin der Revision Jahresabschluss 2019 des KSBL eingeteilt worden, nachdem der bisherige Prüfer, H.\_\_\_\_, aufgrund fachlicher Differenzen mit dem Verwaltungsrat des KSBL diese Aufgabe nicht mehr habe ausführen können. Es sei der Beschwerdeführerin bekannt gewesen, dass diese Position als Schleudersitz gesehen werde, da alle Prüfer der Vorjahre, mit Ausnahme von H.\_\_\_\_, danach selbst gekündigt hätten. Diese Häufung sei sehr ungewöhnlich, zumal jeder Prüferwechsel für das KSBL wie auch für die B.\_\_\_\_ mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden sei. Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, dass sie im November 2019 von Mitarbeitern der B.\_\_\_\_ den Hinweis erhalten habe, dass die B.\_\_\_\_ ihr Spesenbetrug vorwerfe und dieser Vorwurf die Runde bei den Mitarbeitern mache. Sie habe auf Rückfrage erfahren, dass es dabei um eine Mittagspauschale gegangen sei. H.\_\_\_\_, eine weitere Kollegin und sie hätten an einem Seminar teilgenommen und nur sie habe eine Spesenentschädigung für ein Essen geltend gemacht. Wieso H.\_\_\_\_ und die andere Kollegin, die sich sehr gut mit den Spesenregelungen auskennen würden, keine Mittagspauschale abgerechnet hätten, sei nicht geklärt worden. Somit habe H.\_\_\_\_ wider besseres Wissen diesen Vorwurf erhoben. Nach Abklärungen sei ihr die Mittagspauschale belassen worden. Einzige Konsequenz dieses sehr schwerwiegenden, unzutreffenden Vorwurfes, der zuerst die Runde bei den Mitarbeitern der B.\_\_\_\_ gemacht habe, sei der Beschluss von E.\_\_\_\_ gewesen, dass weder H.\_\_\_\_ noch die Kollegin die Mittagessenpauschale nachträglich hätten geltend machen dürfen.

10.2.2. Die Beschwerdegegnerin führt in ihrer Beschwerdeantwort aus, dass M.\_\_\_\_, die für die Spesenkontrolle zuständig gewesen sei, habe abklären wollen, ob die Mittagspauschale berechtigt gewesen sei, da zwei weitere Teilnehmer des Seminars keine entsprechende Aufwendung geltend gemacht hätten. Die Angelegenheit habe rasch geklärt werden können. Von einem Vorwurf in Sachen Spesenbetrug könne keine Rede sein.

H.\_\_\_\_ führt an der Verhandlung aus, dass er seit 2013 der direkte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin gewesen sei, welche als Chefrevisorin angestellt worden sei. Sein grösster Fehler sei gewesen, dass er der Pensumserhöhung der Beschwerdeführerin per 1. Juli 2016 von 80 % auf 100 % zugestimmt habe. Die Beschwerdeführerin habe ein paar Mandate in Eigenverantwortung ausgeführt. Er sei zuständig für die Durchführung der Mitarbeitergespräche gewesen. Des Weiteren sei es seine Aufgabe gewesen, die Beschwerdeführerin bei schwierigen Verhandlungen zu unterstützen. In Fällen, in denen die Beschwerdeführerin die Leitung eines Mandats innegehabt habe, habe es sein können, dass er selber unterstützendes Teammitglied unter ihrer Leitung gewesen sei. Dies sei eine Eigenheit der B.\_\_\_\_. Am Anfang der Anstellung habe sich die Beschwerdeführerin in die basellandschaftlichen Eigenheiten einarbeiten müssen. Dies sei verständlich gewesen. Auf die Frage, wie die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin gewesen sei, antwortete er, dass diese einfacher gewesen sei, wenn man der Beschwerdeführerin recht gegeben habe. Seit dem Wohnsitzwechsel im Herbst 2019 sei die Situation dann schwieriger geworden. Die Beschwerdeführerin sei zu Hause sehr stark engagiert gewesen. Der Umgang mit ihr sei sehr schwierig geworden. Sie sei mit "jenem Druck nicht zu Recht gekommen". Auf die Frage, wie die Arbeitsleistungen der Beschwerdeführerin gewesen seien, antwortete er, dass sie ihre Arbeitsleistungen immer hätte verbessern können. Es habe Mitarbeiter, die mehr als die Beschwerdeführerin, und solche, die weniger als sie gearbeitet hätten. Ab Herbst 2019 sei die Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin aber schlechter geworden. Auf Frage des Gerichts, wie er diesen Arbeitsleistungsabfall bemerkt habe, antwortet er, er habe gesehen, wann sie nicht im Büro gewesen sei. Im Laufe der Jahre seien die Arbeitsleistungen immer schlechter geworden, ab Herbst 2019 habe ein Leistungseinbruch stattgefunden. Bis zum Herbst 2019 hätten ihre Leistungen hingenommen werden können. Er gesteht auf Frage ein, dass die vorherigen guten Zeugnisse auf Wunsch der Beschwerdeführerin so verfasst worden seien.

Der Umgang sei vorher "gegenseitig anständig" gewesen. In einem Herbst vor 2019, er wisse aber nicht mehr im welchem Jahr, sei der Umgang mit der Beschwerdeführerin eigenartig geworden. Er habe daraufhin eine andere Mitarbeiterin nach dem Grund gefragt. Diese habe geantwortet, der Grund bestehe darin, dass er der Beschwerdeführerin Spesenbetrug vorgeworfen haben soll. Er sei sich nicht bewusst gewesen, dass er ihr jemals Spesenbetrug vorgeworfen habe. Ab der Zeit habe er den Draht zu ihr vollkommen verloren und sei noch vorsichtiger im Umgang mit ihr geworden, weil man gedacht habe, wenn sie bereits "so etwas" als Vorwurf des Spesenbetrugs auffasse, müsse man sehr aufpassen. Nach ihrem Umzug nach Frankreich sei man vorsichtig im Umgang mit ihr geworden, man habe nie gewusst, ob man "eine Attacke produziere".

Bezüglich der Aussage der Beschwerdeführerin, es handle sich bei der Leiterfunktion der Revision des KSBL bekanntermassen um einen Schleudersitz, erklärt H.\_\_\_\_, die Beschwerdeführerin sei als Leiterin Revision KSBL eingesetzt worden, weil er wegen Differenzen mit dem Verwaltungsrat des KSBL diese Aufgabe nicht mehr habe wahrnehmen wollen bzw. können. Er habe im Jahr zuvor bei der Revision Einschränkungen im Vermerk angebracht. Der Verwaltungsrat habe seinen Vermerk in Geschäftsbericht offen kommuniziert und als nicht gerechtfertigt taxiert. Es sei unter diesen Umständen nachvollziehbar, dass der leitende Revisor ausgetauscht werde. Bei der B.\_\_\_\_ habe es im Laufe der Jahre immer Revisorenwechsel gegeben. Wenn ein Revisor gegangen sei und noch kein neuer für das KSBL eingesetzt worden sei, habe er diese Revisoren Aufgabe immer wieder wahrgenommen. Es habe sich nicht um einen Schleudersitz gehandelt. Er selber arbeite ja auch immer noch bei der B.\_\_\_\_.

M.\_\_\_\_ erklärt an der Verhandlung, dass im Zusammenhang mit der Überprüfung der Mittagspauschale von Seiten der Beschwerdeführerin das Wort Spesenbetrug gefallen sei, aber nicht von Seiten von H.\_\_\_\_.

10.2.3. Keiner der anderen Zeugen, welcher eine Aussage zum Vorwurf des Spesenbetrugs machen konnte, hat bei der Befragung bestätigen können, dass der Beschwerdeführerin Spesenbetrug vorgeworfen worden sei. Es ist damit nicht erwiesen, dass der Beschwerdeführerin Spesenbetrug vorgeworfen worden ist.

10.3.1. Die Beschwerdeführerin macht in ihrer Beschwerde begründung geltend, sie habe im November 2019 neben der Vorrevision der PBL zusätzlich die Vorrevision des KSBL durchgeführt, was durch die Verschiebung in der Jahresplanung 2019 zeitlich entsprechend ausgeglichen worden sei. Die Bitte der Beschwerdeführerin, die zwangsläufig zu Mehraufwand führende Teamplanung der Vorrevision KSBL zu korrigieren, sei jedoch abgelehnt worden.

10.3.2. Die Beschwerdegegnerin entgegnet in ihrer Beschwerdeantwort, das treffe nicht zu, dass diese Arbeiten gleichzeitig zu erfolgen hätten. Die Zwischenrevision des KSBL 2019 habe vom 6. November 2019 bis 22. November 2019 stattgefunden, jene der PBL vom 25. November 2019 bis 13. Dezember 2019. Die übrigen Mitarbeiter seien vom 11. November 2019 bis 22. November 2019 und vom 2. Dezember 2019 bis 13. Dezember 2019 "auf dem Mandat" gewesen, so dass die Beschwerdeführerin immer eine Woche Vorlaufzeit gehabt habe. Trotzdem sei die Beschwerdeführerin an den besagten Revisionsterminen nur teilweise persönlich anwesend gewesen. Es sei daher nicht ersichtlich, welchen Vorwurf die Beschwerdeführerin erheben wolle. Zudem sei die Beschwerdeführerin nicht leitende Revisorin im Mandat PBL gewesen. Beim Mandat PBL habe die Beschwerdeführerin keine zusätzlichen Aufgaben übernehmen müssen.

10.3.3. Aufgrund der zeitlichen Angaben der Beschwerdegegnerin ist nicht ersichtlich, inwiefern die von der Beschwerdeführerin geschilderten Umstände zu einem Mehraufwand geführt haben, der nicht in der ordentlichen Arbeitszeit hätte erledigt werden können.

10.4.1. Die Beschwerdeführerin macht geltend, auch der Auftrag im Zusammenhang mit dem Projekt PPP habe zu einer Überlastung geführt.

10.4.2. Die Beschwerdegegnerin erklärt, der Auftrag PPP stamme aus dem Herbst 2019. H.\_\_\_\_ führt anlässlich der Parteiverhandlung aus, dass im Mandat PPP N.\_\_\_\_ bereits die ganze Vorarbeit geleistet habe, die Beschwerdeführerin sei von E.\_\_\_\_ lediglich angefragt worden, den Bericht fertig zu stellen. Das sei keine grosse Sache gewesen. Im Zusammenhang mit dem Auftrag PPP wird der Zeuge N.\_\_\_\_ befragt. Er erklärt, dass er zertifizierter IT-Prüfer sei und oft IT-spezifische Mandate oder IT-spezifische Projekte leite und sonst bei anderen Mandaten Teil des Teams sei, in welchen sich IT-Fragen stellen würden. Er habe gleichzeitig mit der Beschwerdeführerin die Stelle bei der B.\_\_\_\_ aufgenommen. Er habe die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin schon immer als unangenehm und sinngemäss als nicht professionell empfunden und es habe in unterschiedlicher Ausprägung immer wieder schwierige Situationen gegeben. Er habe vor allem in der letzten Zeit vermieden, direkt mit der Beschwerdeführerin zusammen zu arbeiten. Nach der Strukturänderung, welche u.a. mit sich gebracht habe, dass man auch gegen aussen als Team auftrete, habe es sich nicht mehr vermeiden lassen, mit der Beschwerdeführerin zu arbeiten. Mit den anderen Teammitarbeitern klappe die Zusammenarbeit. Auf Frage antwortet N.\_\_\_\_, dass es stimme, dass sich die Beschwerdeführerin bei ihm mehrmals über andere Teamkollegen und die Geschäftsleitung beschwert habe.

10.4.3. Das Gericht teilt dem Zeugen N.\_\_\_\_ mit, die Beschwerdeführerin mache geltend, sie habe im Zusammenhang mit dem Projekt PPP einen Auftrag erhalten. Auch dieser habe zur Arbeitsüberlastung geführt. Der Zeuge N.\_\_\_\_ führt aus, dass er eine Prüfung im Bereich PPP durchgeführt habe. Es habe sich um ein IT-Projekt gehandelt. Es sei eine sehr technische Prüfung gewesen, in denen sehr viele technische Begrifflichkeiten vorgekommen seien. Er habe den Bericht zur Qualitätssicherung an die Geschäftsleitung abgegeben. Diese habe den Bericht nicht verstanden und ihn gebeten, diesen Bericht verständlicher zu verfassen. Die Beschwerdeführerin hätte ihn dabei unterstützen sollen, den technischen Bericht sprachlich zu überarbeiten und verständlicher zu machen. Der Auftragsinhalt sei vom Umfang her begrenzt gewesen. Schliesslich habe die Beschwerdeführerin, statt diesen Auftrag zu erfüllen, eine neue Prüfung eröffnet und einen Betrugsverdacht bzw. -vorwurf erhoben, der sich dann als unbegründet erwiesen habe. Die Beschwerdeführerin habe schnell die Federführung übernommen und sei der Meinung gewesen, es würden gewisse Punkte fehlen. Sie habe dann die Prüfung wieder "aufgemacht" und neue Prüfungshandlungen vorgenommen, die so nicht vorgesehen gewesen seien. Diese Prüfungshandlungen hätten dann zu den Punkten geführt, die in ihrer Abwesenheit für ihn und die anderen Beteiligten nicht mehr nachvollziehbar gewesen seien. Damit der Bericht habe abgeschlossen werden können, hätten er und die anderen involvierten Personen beschlossen, diese Punkte auszuschliessen und den Bericht ohne diese Punkte abzuschliessen und für diese Punkte einen neuen Prüfungsauftrag (Nachfolgeauftrag PPP) an die Beschwerdeführerin zu machen. So seien diese Punkte zustande gekommen. Die Prüfung dieser Punkte sei aber gar nicht Auftragsinhalt gewesen. Aus diesen Punkten heraus habe die Beschwerdeführerin einen Fehlbetrag von Fr. 1.6 Mio. errechnet und daraus geschlossen, es liege eine "Mauschelei" bzw. Unterschlagung vor. Diesen Vorwurf habe sie ihm gegenüber und auch gegenüber E.\_\_\_\_ erhoben. N.\_\_\_\_ betont diesbezüglich, dass man "auf Teufel komm raus" solche

Anschuldigungen vermeide, ohne klare Belege dafür zu haben. Die Beschwerdeführerin sei dann gebeten worden aufzuzeigen, wie sie auf diesen Fehlbetrag gekommen sei und welche Unterlagen sie dafür habe. Sie habe nie aufzeigen können, wie sie auf diesen Fehlbetrag gekommen sei. Es hätten dann mit der geprüften Einheit Gespräche stattgefunden. Dabei habe sich herausgestellt, dass dieser Fehlbetrag aufgrund falscher Annahmen und unsauberer Berechnungen der Beschwerdeführerin entstanden sei. Es sei letztlich um eine Unterfinanzierung von knapp Fr. 500'000.-- gegangen und für ihn sei die Begründung der Dienststelle nachvollziehbar gewesen und der entsprechende Betrag sei auch gegenfinanziert worden. Den Auftrag an die Beschwerdeführerin, diese Prüfungspunkte (Nachfolgeauftrag PPP) abzuhandeln und belegbar zu machen, sei seiner Meinung nie abgeschlossen worden. Irgendwann sei auch aufgrund der Rückmeldung der Dienststelle entschieden worden, die Prüfung einzustellen und die Dienststelle zu informieren. Die vermeintlich fehlenden Fr. 1.6 Mio. seien durch die Beschwerdeführerin nie richtig nachgewiesen worden. Nachdem die geprüfte Dienststelle gegenüber der B.\_\_\_\_ belegt habe, wie diese aufgrund der Verträge zwischen dem Kanton und der PPP zu rechnen habe, sei für ihn und die anderen Mitarbeiter nachvollziehbar gewesen, dass die Behauptung eines Fehlbetrags von Fr. 1.6 Mio. nicht mehr haltbar sei. Daraufhin hätten er und die anderen Mitarbeiter die Einstellung der Prüfung veranlasst.

10.4.4. Auf Frage eines Richters erklärt N.\_\_\_\_, dass er die Beschwerdeführerin als Wirtschaftsprüferin nicht beurteilen könne, weil er kein Wirtschaftsprüfer sei. Er komme aus dem Gebiet der internen Revision. Die Arbeit der Beschwerdeführerin in diesem Gebiet sei nicht immer so gewesen, wie es hätte sein sollen. Auf Frage, wie das Team die Stimmung erlebt habe, antwortet N.\_\_\_\_, die Stimmung sei ab einem gewissen Punkt sehr angespannt gewesen. Für das restliche Team sei es eine sehr unangenehme Situation gewesen. Er habe den Eindruck gehabt, die meisten Kollegen hätten eine Vermeidungsstrategie angewendet und seien der Beschwerdeführerin aus dem Weg gegangen. Auf Frage antwortet er, dass er nie den Eindruck gehabt habe, das Team sei gegenüber der Beschwerdeführerin unfreundlich gewesen oder habe sie gemobbt. Vielmehr habe das Team versucht, auf fachlicher Ebene miteinander zu kommunizieren.

10.4.5. Die Ausführungen von N.\_\_\_\_ belegen nicht die Behauptungen der Beschwerdeführerin, sondern deuten darauf hin, dass die Beschwerdeführerin in Bezug auf diesen Auftrag einen grösseren Aufwand hatte, weil sie den ihr erteilten Auftrag nicht auftragsgemäss und zielorientiert ausgeführt hat. Zudem hat sie scheinbar im Zusammenhang mit diesem Auftrag schwerwiegende Vorwürfe erhoben, ohne sie belegen zu können.

10.5.1. Die Beschwerdeführerin macht in ihrer Beschwerdebegründung bzw. Replik geltend, im Jahr 2020 sei in der Jahresplanung statt wie bisher 60 % neu 80 % der Zeit verplant worden. Zudem sei von der Geschäftsleitung der Beschwerdegegnerin im Dezember 2019 beschlossen worden, eine neue Prüfungssoftware bei den Revisionen PBL 2019 und KSBL 2019 einzusetzen. Dies habe einen erheblichen Mehraufwand zur Folge gehabt, da neben der Einarbeitung in die Software auch die allgemeinen Angaben sowie die Vorprüfung KSBL 2019 hätten erneut dokumentiert werden müssen. Die Beschwerdeführerin erklärt weiter, sie habe wiederholt auf die Überlastung hingewiesen, die von H.\_\_\_\_ durch die Umgliederung des Auftrages PBL von

K.\_\_\_\_ auf die Beschwerdeführerin im Februar 2020 erfolgt sei. Diese Überlastung sei jedoch in der Jahresplanung 2020 noch nicht vorhanden gewesen, da dort der Auftrag noch bei der Kollegin K.\_\_\_\_ ausgewiesen gewesen sei.

10.5.2. Die Beschwerdegegnerin entgegnet in ihrer Beschwerdeantwort, die Erhöhung der Planungsauslastung habe nicht zu einer höheren Belastung geführt, sondern habe lediglich dem Schnitt der Prüfungen aus den Vorjahren entsprochen. Im Gegensatz zu den Vorjahren seien ausserdem die Praktikanten und Assistenten in der Planung nicht mehr berücksichtigt worden. Aus diesem Grunde hätten entgegen dem Dafürhalten der Beschwerdeführerin sogar mehr Kapazitäten als früher zur Verfügung gestanden. Selbstverständlich sei es jedoch jedem Mitarbeiter möglich gewesen, die ihm zugeteilten Prüfungen mit den Vorgesetzten zu besprechen, wenn er zum Schluss gekommen wäre, dass er überlastet sei. Dies sei nicht geschehen. Was die Einführung der neuen Prüfungssoftware anbelange, habe die Geschäftsleitung der Beschwerdeführerin angeboten, sich vom L.\_\_\_\_ unterstützen zu lassen. Diese Hilfe habe die Beschwerdeführerin nicht in Anspruch genommen.

10.5.3. In der Jahresplanung 2019 wurden die Arbeitstage der Praktikanten an den aufgeführten Prüfungen mit 154 Tagen beziffert. Wie die Beschwerdegegnerin in ihrer Beschwerdeantwort richtig ausführt, sind in der Jahresplanung 2020 die Praktikanten nicht mehr berücksichtigt.

10.5.4. Die Beschwerdegegnerin führt in ihrer Duplik aus, dass die Beschwerdeführerin nicht überlastet worden sei. Die ursprüngliche Grobplanung sei vom leitenden Revisor in der Mandatsplanung PBL korrekt erstellt und ohne die 15 Tage von K.\_\_\_\_ geplant und durchgeführt worden. Die Beschwerdeführerin habe lediglich 69 Stunden auf diesem Mandat rapportiert. Es treffe somit in keiner Weise zu, dass sie die 15 Tage von K.\_\_\_\_ zusätzlich habe übernehmen müssen oder übernommen habe. Die Beschwerdeführerin sei mit ihren Arbeiten im Verzug gewesen. Dafür sei jedoch nicht die Beschwerdegegnerin verantwortlich. Die Beschwerdeführerin habe es vielmehr versäumt, ihre Pendenzen aus dem Jahr 2019 zeitgerecht zu erledigen. Mit dem Mandat PBL 2019 oder den angeblichen Zusatzaufgaben habe der Verzug nichts zu tun gehabt.

10.5.5. Anlässlich der Parteiverhandlung erklären sowohl K.\_\_\_\_ und L.\_\_\_\_, der die Funktion als leitender Revisor im Mandat PBL von der Beschwerdeführerin übernommen hatte, als auch H.\_\_\_\_, K.\_\_\_\_ sei nie für das Mandat PBL vorgesehen gewesen. E.\_\_\_\_ präzisiert an der Parteiverhandlung, die bei der ersten Jahresplanung für K.\_\_\_\_ vorgesehenen Arbeiten seien anders verteilt worden. Vor allem L.\_\_\_\_ als leitender Revisor im Mandat Jahresabschluss PBL habe zusätzlich Aufgaben von K.\_\_\_\_ übernommen.

10.5.6. Wie die Beschwerdegegnerin richtig ausführt, hat die Beschwerdeführerin im Januar 2020 drei Stunden, im Februar 2020 63 Stunden und im März 2020 eine Stunde und somit 67 (bzw. 69) Stunden für das Mandat PBL rapportiert. Es ist damit nicht nachvollziehbar, inwieweit die Beschwerdeführerin in dieser Zeit 15 Tage Arbeit von K.\_\_\_\_ übernommen haben soll, da sie selber lediglich 67 Stunden für dieses Mandat rapportiert hat.

10.5.7. L.\_\_\_\_ bestätigt an der Parteiverhandlung, die Beschwerdeführerin habe sein Unterstützungsangebot für das Prüfprogramm Revio nicht angenommen.

10.5.8. Auf die Frage des Gerichts an N.\_\_\_\_, die Beschwerdeführerin behaupte, es sei ein neues Prüfprogramm eingeführt worden, welches Mehraufwand verursacht habe, antwortet N.\_\_\_\_, sie hätten zwei Prüfprogramme (Prüfsoftware): einerseits das Amapro, welches zur Dokumentation und Planung etc. der Prüfung benutzt werde und andererseits das Revio für die ordentlichen Revisionen. Das sei ein anderes Programm und man müsse sich daran gewöhnen. Es sei vergleichbar mit dem Umsteigen von Samsung auf Apple. Beide könnten das Gleiche, aber die Funktionen seien an anderer Stelle. Das neue Programm sei aber nicht schwieriger oder komplexer. Das neue Programm zwingt strukturierter vorzugehen. Auf Frage des Vertreters der Beschwerdeführerin, antwortet N.\_\_\_\_, er habe auch mit dem Programm Revio gearbeitet. Die Umstellung habe nicht zu "grossartigem Mehraufwand" oder Schwierigkeiten geführt. Auch bei Kollegen habe es nicht "grossartig Schwierigkeiten" gegeben. Klar sei es am Anfang etwas aufwändiger und man müsse sich damit beschäftigen, um die einzelnen "Sachen" zu finden. Aber das Programm sei so strukturiert, dass man oben anfange und das Programm führe den Anwender durch das Programm. Wenn noch Punkte offen seien, weise das Programm darauf hin. Auf den Vorhalt des Vizepräsidenten des Gerichts, L.\_\_\_\_ habe ausgeführt, mit dem neuen Programm habe man nicht auf alte Daten zurückgreifen können, erklärt N.\_\_\_\_, es habe eine Übergangsphase gegeben, in der gewisse Daten aus dem alten System ins neue System hätten übertragen werden müssen, damit eine Basis angelegt werde. Aber letztlich habe der leitende Revisor im entsprechenden Mandat die Verantwortung, sein Mandat im Revio entsprechend einzufügen und zu planen und mit seinem Team abzuarbeiten. Das habe bei L.\_\_\_\_, der relativ wenig Vorlauf gehabt habe, da er verhältnismässig neu und genau in dieser Phase zur B.\_\_\_\_ gestossen sei, ohne grössere Probleme ganz gut geklappt. E.\_\_\_\_ ergänzt, L.\_\_\_\_ habe drei Tage gebraucht, um im Revio auf den gleichen Stand zu kommen wie vorher im Amapro. L.\_\_\_\_ erklärt an der Verhandlung, das Revio sei so geschaffen, dass die Punkte aus dem Excel herausgenommen werden und ins Revio eingearbeitet werden könnten. Es sei vergleichbar mit der Funktion "copy paste". Er habe diese Übertragung der Daten für das Mandat PBL gemacht. Der Mehraufwand habe zwei bis drei Tage betragen. L.\_\_\_\_ führt weiter aus, dass die Übertragung dieser Daten im Mandat KSBL M.\_\_\_\_ erledigt habe.

10.5.9. Die Beschwerdeführerin stellt an der Parteiverhandlung N.\_\_\_\_ die Frage, ob das Programm Revio wirklich schon am 14. Januar 2020 oder doch nicht später eingeführt worden sei. Der Referent Niklaus Ruckstuhl hält fest, dass die Beschwerdeführerin gemäss Akten am 14. Januar 2020 die Schulung zum Programm Revio besucht habe. Die Beschwerdeführerin wendet ein, zu jenem Zeitpunkt sei schon die ganze Vorprüfung mit der Planung, der Unabhängigkeitsbestätigung, der Auftragsannahme und den Unterzeichnungen gemacht worden. Sie führt weiter aus, dass im Herbst 2019 alles im Programm Amapro und im Excel erledigt worden sei. Die Prüfung beginne nicht erst mit der Hauptprüfung ab Anfang Jahr, sondern schon mit der Vorprüfung im Herbst und das sei noch alles mit Amapro und Excel ausgeführt worden. Das Programm sei ihrer Meinung nach nach dem 14. Januar 2020 "gekommen" und die ganze Arbeit, die bis dahin schon gemacht worden sei, habe in das Programm Revio übernommen wer-

den müssen. Und die Prüfung der Jahresrechnung PBL habe schon Mitte Februar 2020 angefangen.

10.5.10 N.\_\_\_\_ antwortet, seiner Meinung nach sei das Revio spätestens zu Beginn der Hauptprüfung schon im Einsatz gewesen. L.\_\_\_\_ habe die Prüfungsplanung, die er auf Excel gemacht habe, als Excel Datei in das Programm Revio "reingehängt". Man müsse nicht neu ausfüllen, man könne entsprechende Dokumente ins Programm ablegen und verlinken. So erhalte man z.B. auch die Auftragsbestätigung in der Regel als Brief. Dieser könne eingescannt und als pdf-Dokument hinterlegt werden. Es sei nicht viel in das Programm Revio zu übernehmen gewesen.

10.5.11. Die Beschwerdeführerin wendet an der Parteiverhandlung weiter ein, es sei ja nicht nur um die Planung gegangen, sondern auch um alle Prüfungsergebnisse, Prüfungshandlungen und die Dokumentationen, die im Amapro vorgenommen worden seien, die dann im Jahr 2020 neu in das Programm Revio hätten übernommen werden müssen. Diese hätten vor Beginn der Hauptrevision manuell ins neue Programm übernommen werden müssen und hätten nicht übertragen werden können.

10.5.12. N.\_\_\_\_ antwortet, dazu nicht Stellung nehmen zu können, aber er denke, im Jahr 2020, als man mit dem Programm Revio zu arbeiten begonnen habe, wäre der Hinweis möglich gewesen, dass gewisse Arbeiten noch im Amapro dokumentiert worden seien. Wie es im Einzelnen gehandhabt worden sei, könne er nicht sagen, da müsste er im System nachschauen. Aber im Zweifelsfall hätte man die einzelnen Angaben in den einzelnen Feldern über eine Funktion wie die Funktion "copy paste" machen können.

10.5.13. L.\_\_\_\_ führt an der Verhandlung aus, die neue Software sei relativ einfach gewesen. In 2 bis 3 Tagen habe man sich einarbeiten können. Er hätte die Beschwerdeführerin beim neuen Programm unterstützen können, da er im Januar 2020 für seine Revisionen die Umstellung auf das Revio schon erledigt gehabt habe. Aber die Beschwerdeführerin habe "eher zu sich geschaut". Auch von H.\_\_\_\_ wird ausgeführt, die Beschwerdeführerin habe die Hilfe von L.\_\_\_\_ nicht angenommen und sei überhaupt nicht motiviert gewesen, mit dem neuen Programm zu arbeiten.

10.5.14. Aufgrund der obigen Ausführungen und mangels entsprechender Belege kann nicht der Schluss gezogen werden, dass die Beschwerdeführerin 15 Arbeitstage von K.\_\_\_\_ übernommen hat, die Einführung des neuen Programms zu einem übermässigen Mehraufwand geführt hat und die Erhöhung der Planungsauslastung zu einer höheren Belastung geführt hat. Zudem scheint der Beschwerdeführerin für die Übernahme der Daten aus dem Amapro ins Revio die Hilfe von L.\_\_\_\_ angeboten worden zu sein, wovon sie aber nicht Gebrauch gemacht hat.

10.6. Soweit die Beschwerdeführerin ausführt, es sei ihr zu viel Arbeit auferlegt worden, ist festzustellen, dass sie im Januar 2020 5 Tage Ferien genommen hat und einen Tag krank war sowie 11.29 Minusstunden angehäuft hat. Dies führte dazu, dass die Beschwerdeführerin statt

der zu leistenden Arbeitszeit im Januar 2020 von rund 184 Stunden lediglich rund 123 Stunden leistete. Zudem hat sie im Januar 2020 rund 40 Stunden und im Februar 2020 rund 10 Stunden für interne Arbeiten für die B.\_\_\_\_ rapportiert, was gemäss H.\_\_\_\_ sehr viel Zeit sei. Diese gesamthaft rund 103 Stunden (5 Tage Ferien, 11.29 Minusstunden, 50 Stunden für interne Arbeiten) bzw. rund 61 Stunden (11.29 Minusstunden, 50 Stunden für interne Arbeiten) fehlten dann z.B. für die Erledigung der Arbeiten im Mandat KSBL. Wie auch I.\_\_\_\_ ausführt, ist jede Chefrevisorin selbst für die Planung ihrer Revisionen zuständig. Diese Darlegungen deuten darauf hin, dass die Beschwerdeführerin ihre Planung ungünstig vorgenommen bzw. die Arbeitszeit in den Monaten Januar und Februar 2020 nicht zielorientiert genutzt hat.

10.7. Die Beschwerdeführerin macht geltend, sie habe die Arbeiten im Zusammenhang mit der Revision des ALV nicht beenden können, weil im Januar 2020 noch offene Punkte hätten geklärt werden müssen und N.\_\_\_\_ nicht verfügbar gewesen sei. Da N.\_\_\_\_ nicht zur Verfügung gestanden habe, habe auch dies zum Arbeitsstau im Frühjahr 2020 geführt. N.\_\_\_\_ erklärt an der Parteiverhandlung, diese Prüfung habe im Sommer 2019 stattgefunden. Da hätten er und die Beschwerdeführerin zusammen an der Eröffnungssitzung teilgenommen. Danach habe er die Beschwerdeführerin in diesem Mandat nicht mehr gesehen. Er habe seine Arbeit in diesem Mandat erledigt, soweit sie ihm zugewiesen worden sei, und darauf gewartet, dass die Beschwerdeführerin als leitende Revisorin ihm weitere Anweisungen erteile. Die Punkte, die ihm zugewiesen worden seien, seien zu jenem Zeitpunkt abgeschlossen gewesen. Der Vorwurf, die Beschwerdeführerin habe ihre Arbeit nicht fertig stellen können, weil N.\_\_\_\_ nicht zur Verfügung gestanden habe, wird durch die Darstellung von N.\_\_\_\_ nicht bestätigt.

10.8.1. Die Beschwerdegegnerin führt ihrerseits aus, dass die Beschwerdeführerin ihrem Mitarbeiter F.\_\_\_\_ im März 2020 anlässlich der Revision des KSBL für das Jahr 2019 vorgeworfen habe, nichts zu taugen, und seine Entlassung aus dem Mandat verlangt habe. Dies wird von verschiedenen Zeugen bestätigt. Auch wird von verschiedenen Zeugen ausgeführt, es habe keinen sachlichen Grund gegeben, die Arbeit von F.\_\_\_\_ als schlecht zu qualifizieren. F.\_\_\_\_ sei früher Praktikant der Beschwerdeführerin gewesen. Die Beschwerdeführerin habe sich für seine Festanstellung stark gemacht. F.\_\_\_\_ erklärt an der Verhandlung, er habe verschiedene Arbeiten schon angefangen und bis zu jenem Punkt erledigt gehabt, an dem er die Hilfe der Beschwerdeführerin gebraucht hätte. Sie sei aber sehr schlecht erreichbar gewesen. Sie habe ihm dann vorgeworfen, nichts bzw. nur schlechte Arbeit gemacht zu haben und dass er sinn gemäss nichts taue. Sie habe ihn gar nicht angehört, als er habe darlegen wollen, welche Punkte er wie weit überprüft gehabt habe. K.\_\_\_\_ bestätigt, dass F.\_\_\_\_ nach dieser Auseinandersetzung äusserst aufgelöst gewesen sei. Obwohl E.\_\_\_\_ es eine schlechte Idee fand, F.\_\_\_\_ vom Mandat zu entfernen, kam sie dem Willen der Beschwerdeführerin nach und akzeptierte deren Entscheid.

10.8.2. Die Beschwerdegegnerin führt ihrerseits in den Rechtsschriften weiter aus, dass die Beschwerdeführerin die Kündigung von L.\_\_\_\_ verlangt habe, als dieser noch in der Probezeit gewesen sei. Auch dieser Sachverhalt wird von E.\_\_\_\_ und H.\_\_\_\_ bestätigt. Des Weiteren führen sie aus, es gebe keinen sachlichen Grund für diese Forderung, schliesslich sei L.\_\_\_\_

als qualifizierter Revisor angestellt worden. L. \_\_\_\_\_ erklärt, die Forderung der Beschwerdeführerin habe ihn sehr getroffen.

10.8.3. Die Forderungen der Beschwerdeführerin, dass F. \_\_\_\_\_ aus dem Mandat KSBL entlassen und L. \_\_\_\_\_ gekündigt werden solle, zeugen nicht von kollegialem Verhalten von Seiten der Beschwerdeführerin. Keiner der Zeugen, der darüber eine Auskunft gegeben hat, hat ausgeführt, dass es einen sachlichen Grund für den Vorwurf der Beschwerdeführerin gebe, dass die zwei Mitarbeiter ihre Arbeit nicht fachgerecht erledigen würden bzw. erledigt hätten. Des Weiteren zeigt die Tatsache, dass E. \_\_\_\_\_, welche die Entlassung von F. \_\_\_\_\_ aus dem Mandat keine gute Idee fand, die Forderung der Beschwerdeführerin akzeptiert hat und ihrem Wunsch nachgekommen ist, dass sie ihr nicht in den Rücken fallen wollte.

10.9.1. Die Beschwerdeführerin macht geltend, sie sei isoliert worden, so sei sie bei der Revision des KSBL im Kantonsspital nicht mit den anderen gewesen, sondern in einem separaten Raum untergebracht worden. H. \_\_\_\_\_ und L. \_\_\_\_\_ erklären an der Parteiverhandlung, es sei dabei um die Vorrevision des KSBL 2020 gegangen. Das Revisorenteam habe wegen Covid in einem Kellerraum gearbeitet, wobei wegen Covid nie das ganze Team vollständig anwesend gewesen sei. L. \_\_\_\_\_ führt aus, dass ihm von den anderen Mitarbeitern mitgeteilt worden sei, dass sich die Beschwerdeführerin sehr über Knieschmerzen und über das Treppensteigen beklagt habe, da der vorgesehene Raum im Keller gewesen sei. Er habe dann von sich aus, das Kantonsspital angefragt, ob ein anderer Raum für die Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellt werden könnte, was möglich gewesen sei. Zudem sei Corona-Zeit gewesen, so dass auch nur wenige Mitarbeiter im Keller gearbeitet hätten. Auf Frage antwortet er, er habe es nur gut gemeint. Die Frage des Gerichts, ob er die Beschwerdeführerin gefragt habe, ob sie in einem anderen Raum arbeiten wolle, verneint er und gibt zu bedenken, dass das wohl ein Fehler gewesen sei, sie nicht zu fragen, ob sie in einem bequemeren Zimmer arbeiten wolle. Er sei gar nicht auf die Idee gekommen, seine Bemühungen, ihr die Treppen zu ersparen, könnten negativ aufgefasst werden. Man könne wohl alles falsch verstehen, wenn man wolle.

10.9.2. Die Umstände, welche dazu geführt haben, dass die Beschwerdeführerin nicht den Keller mit den zwei oder drei anderen Revisoren geteilt hat, sondern in einem anderen Raum untergebracht wurde, deuten nicht darauf hin, dass sie isoliert werden sollte. Ihre Probleme mit dem Treppensteigen werden im Übrigen in der E-Mail von E. \_\_\_\_\_ an die Beschwerdeführerin vom 27. August 2020 erwähnt.

10.10.1. Die Beschwerdeführerin macht im Zusammenhang mit der Revision der Staatsrechnung geltend, dass ihre Prüfung von ihren Vorgesetzten von Anfang an als nicht PS-konform (PS: Prüfungsstandard) und als pauschal ungenügend eingestuft worden sei. Auch auf Anfrage habe man ihr nicht gesagt, was nicht PS-konform sein solle. H. \_\_\_\_\_ und I. \_\_\_\_\_ erwidern an der Parteiverhandlung, die PS seien von Anfang klar gewesen, die Arbeit der Beschwerdeführerin habe aber diesen Standards nicht entsprochen. Die Beschwerdeführerin führt weiter aus, an der Teamsitzung vom 4. Mai 2020 sei sie unwirsch wegen fehlender Dokumente abgemahnt worden. Sie habe H. \_\_\_\_\_ erklärt, sie werde nicht mehr in ihrer Freizeit arbeiten, worauf E. \_\_\_\_\_ und I. \_\_\_\_\_ sich über die Beschwerdeführerin lustig gemacht hätten mit Bezug auf "einen Sonntag,

an dem sie ausnahmsweise einmal gearbeitet habe". I.\_\_\_\_ erklärt an der Parteiverhandlung, dass die Beschwerdeführerin die Termine nicht eingehalten habe, was wiederum bei ihr Terminprobleme verursacht habe. Die Beschwerdeführerin habe die Berichte auf den Termin vom 2. Mai 2020 versprochen, sei aber nicht an der Sitzung erschienen. Sie habe die Unterlagen auf den 3. Mai 2020 versprochen, diese seien aber nach I.\_\_\_\_ unvollständig gewesen. Dies habe sie auch der Beschwerdeführerin mitgeteilt, worauf diese an die Decke gegangen sei. Von Lustigmachen über die Arbeit am Sonntag könne keine Rede sein, so I.\_\_\_\_ weiter. Die Beschwerdeführerin hält weiter fest, dass die Dokumentation der Prüfung wegen fehlender Ressourcen so gut wie möglich erfolgt sei. Diese sei von I.\_\_\_\_ aber als nicht PS-konform kritisiert worden und sie habe eine Überarbeitung gefordert, obwohl die Staatsrechnung nicht PS-konform revidiert werden müsse. I.\_\_\_\_ erwidert, dass sie in den Reviewnotes festhalte, was nicht ordnungsgemäss sei und was noch besprochen werden müsse. Die Beschwerdeführerin sei an der Besprechung vom 9. Juni 2020 ausgerastet und habe mitgeteilt, man müsse ihr nicht sagen, wie sie ihren Job auszuführen habe. Die Beschwerdeführerin erklärt, sie habe, um den Anpassungsbedarf festzustellen, I.\_\_\_\_ um Erläuterungen gebeten, wozu diese aber nicht bereit gewesen sei. Dennoch habe E.\_\_\_\_ die Überarbeitung der Arbeitspapiere verlangt. Die überarbeiteten Dokumente der Staatsrechnung seien dann I.\_\_\_\_ zur Verfügung gestellt worden, aber schliesslich nicht berücksichtigt worden. Die Überarbeitung sei also reine Schikane gewesen. I.\_\_\_\_ erwidert, die Beschwerdeführerin habe die Dokumente nicht überarbeitet, sondern habe Kritik an I.\_\_\_\_ geübt, dass sie ihr Handwerk nicht verstehe. Der Überarbeitungsauftrag sei nicht Schikane gewesen, sondern begründet. Die Beschwerdeführerin habe den Auftrag aber nicht ausgeführt, deshalb seien die sogenannten überarbeiteten Dokumente nicht verwendet worden. Von Schikane könne keine Rede sein. I.\_\_\_\_ führt anlässlich der Verhandlung auch aus, dass sie in ihren Ferien und ihrer Freizeit sehr viel Zeit aufgewendet habe, um der Beschwerdeführerin beim Kauf ihres Hauses (Verträge, Preis, Verhandlungen), bei der Renovation (Handwerker) sowie bei den vielen damit zusammenhängenden administrativen Tätigkeiten (z.B. diverse Hausanschlüsse) in Frankreich zu helfen, unter anderem da sie Französisch spreche.

10.10.2. Die Ausführungen zur Staatsrechnung deuten darauf hin, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeit nicht termingerecht und nicht fachgerecht ausgeführt hat. Ihre Hinweise auf Schikanen liessen sich nicht erhärten oder bestätigen.

## XI. Mobbing – Verfahrens Antrag/Beweismassnahmen

11. Die Beschwerdeführerin hat in ihren Rechtsschriften unter dem Titel "Verfahrensantrag" den Antrag gestellt, es sei die Beschwerdegegnerin anzuweisen, ihr unverzüglich den Zugang zum Geschäfts-Computer (Laptop), insbesondere auf ihre geschäftliche E-Mail-Korrespondenz, zu ermöglichen. Wie die von der Beschwerdeführerin eingereichten umfangreichen Unterlagen (u.a. auch der umfangreiche E-Mail-Verkehr) zeigen, hat die Beschwerdeführerin in der Zeit, als sie noch bei der Beschwerdegegnerin arbeitete, Dokumente gesammelt, um ihre Vorwürfe zu belegen. Des Weiteren hat sie in dieser Zeit bereits einen Anwalt kontaktiert und ein Mobbing-Tagebuch geführt, was ebenfalls dafür spricht, dass sie bereits damals Dokumente sicherte, um ihre Vorwürfe zu belegen. Zudem verweist die Beschwerdeführerin

selber im Zusammenhang mit dem von ihr geführten Mobbing-Tagebuch auf das Merkblatt des kantonalen Personalamtes zur Verhinderung von Mobbing und dessen Folgen, worin empfohlen wird, die betroffene Person solle alle Mobbing-Vorfälle schriftlich und eventuell mit Bild, Datum, Uhrzeit, Ort, Zeugen und Anwesenden dokumentieren. Überdies wurden an der Verhandlung zehn Zeugen ausführlich angehört. Aufgrund dieser Umstände ist nicht ersichtlich, inwiefern weitere Dokumente zur Sachverhaltsklärung beitragen sollten. Somit wird dieser Antrag abgewiesen. Auch erübrigen sich unter diesen Umständen die weiteren von den Parteien verlangten Beweismassnahmen.

## XII. Mobbing – Schlussfolgerungen

12.1. Anlässlich der zweitägigen Verhandlung wurden die Zeugen auch eingehend zu vielen weiteren Vorwürfen der Beschwerdeführerin befragt. Des Weiteren wurden die Zeugen allgemein zur Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin befragt.

12.2. Die Beschwerdeführerin wird von den Zeugen fast unisono als schwierig bezeichnet. Es wurde von Seiten der Zeugen geäussert, dass man es mit ihr gut gehabt habe, wenn man das gemacht habe, was sie gewollt habe, dass man mit der Zeit eine Vermeidungsstrategie an den Tag gelegt habe, weil sie unerwartet und aus für die Betroffenen unverständlichen Gründen die Beherrschung verloren habe, dass sie angegriffen habe sowie unkollegial und wenig kritikfähig gewesen sei. H.\_\_\_\_ erklärt, es sei, als ob man verschiedene Sprachen gesprochen habe. Mehrmals wurde ausgeführt, sie habe alles, was man als Angriff sehen könne, als solchen interpretiert. Auf der anderen Seite stellte das Gericht fest, dass die Beschwerdeführerin offensichtlich beim Austeilen von Kritik, beim Angreifen und sogar beim Stellen von Begehren, einem Arbeitskollegen sei zu kündigen oder ein anderer Mitarbeiter sei aus einem Mandat zu entlassen, nicht zimperlich war. Unter anderem von J.\_\_\_\_ und I.\_\_\_\_ wird ausgesagt, die Beschwerdeführerin habe während der Arbeitszeit zum Teil Arbeiten für ihr Haus in Frankreich erledigt. Ein Zeuge führt aus, die Beschwerdeführerin sei der Grund gewesen, dass er bei der B.\_\_\_\_ gekündigt habe, ein anderer erklärt, er habe sich von der Beschwerdeführerin bedrängt gefühlt, wiederum eine andere Zeugin beschreibt, es habe Momente gegeben, in denen sie vor der Beschwerdeführerin Angst gehabt habe. Einige Zeugen führen aus, dass vor allem ab circa dem Zeitpunkt des Wohnortwechsels die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin noch schwieriger geworden sei. Mehrere Zeugen erklären, dass – soweit sie das beurteilen könnten – das Arbeitsvolumen der Beschwerdeführerin nicht grösser gewesen sei als dasjenige der anderen Mitarbeiter. Zum Teil wird von Seiten der Zeugen ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin aus klar umgrenzten Aufträgen eine grosse Sache gemacht habe, an der Sache vorbei gearbeitet habe und sie zum Teil das Gefühl gehabt hätten, die Beschwerdeführerin habe den Auftrag nicht richtig verstanden. Die ganzen Aussagen lassen den Schluss zu, dass der geltend gemachte Auftragsstau im Frühjahr 2020 entstanden ist, weil die Beschwerdeführerin seit Oktober 2019 ihre Arbeit nicht mehr richtig ausgeführt, Hilfe abgelehnt, die Aufträge nicht richtig verstanden und viel Zeit nicht zielorientiert aufgewendet hat und nicht, weil sie ein zu grosses Auftragsvolumen hätte bewältigen müssen. Auch bestätigte sich ihre Behauptung nicht, dass ihr Aufträge entzogen worden seien, um sie zu schikanieren. Vielmehr deutet alles darauf hin, dass

dies geschah, weil sie offensichtlich ihre Aufträge nicht termingerecht erledigt hatte. So wurden ihr die Aufträge entzogen, einerseits damit diese von jemand anderem erledigen werden konnten, andererseits um die Beschwerdeführerin zu entlasten. Die Schilderungen der Zeugen stimmen mit der Darlegung der Geschehnisse, wie sie von der Beschwerdegegnerin in ihren Rechtsschriften umschrieben werden, im Grossen und Ganzen überein. Auch konnte die Parteibefragung nicht bestätigen, dass der Beschwerdeführerin keine Unterstützung angeboten worden sei und nicht versucht worden sei, die Konflikte zu lösen.

12.3. Die Beschwerdeführerin stellt sich auf den Standpunkt, dass die befragten Zeugen bei der B.\_\_\_\_ arbeiten bzw. gearbeitet hätten und nicht zu Ungunsten der Beschwerdegegnerin aussagen würden. Diesbezüglich ist erstens anzumerken, dass von den befragten zehn Zeugen neun (Ausnahme: F.\_\_\_\_) auch von der Beschwerdeführerin in ihren Rechtsschriften als Zeugen genannt wurden. Des Weiteren arbeiten zwei Zeugen nicht mehr bei der B.\_\_\_\_, auch wenn einer davon immer noch beim Kanton arbeitet und der andere zum Teil im Auftragsverhältnis für die B.\_\_\_\_ tätig ist. Die Schilderungen der Zeugen bestätigen zum einen die Angaben der Beschwerdegegnerin in ihren Rechtsschriften, zum anderen stimmen die Zeugenaussagen untereinander überein. Zudem haben die Zeugen einen glaubwürdigen Eindruck hinterlassen. Auch wurden gewisse Behauptungen der Beschwerdeführerin durch eingereichte Dokumente widerlegt. Aufgrund der Befragung ist vielmehr der Eindruck entstanden, dass die konfliktgeladene Situation am Arbeitsplatz durch den ressourcenbindenden Umzug der Beschwerdeführerin nach Frankreich, die Corona-Massnahmen und den nicht einfachen Charakter der Beschwerdegegnerin entstanden ist. Die Beschwerdegegnerin hat einige der Wünsche der Betroffenen erfüllt, sie soweit wie möglich entlastet, Gespräche organisiert und weitere Vorkehren getroffen, um ihr entgegenzukommen. Diese Massnahmen konnten den Konflikt offensichtlich nicht entschärfen. Aufgrund der eingereichten Unterlagen und der Zeugenaussagen bleibt der von Beschwerdeführerin behauptete Sachverhalt, sie sei gemobbt worden und die Beschwerdegegnerin habe ihre Fürsorgepflicht verletzt, unbestätigt, was sich zu Lasten der Beschwerdeführerin auswirkt.

12.4. Demzufolge kommt das Gericht zum Schluss, dass der Beschwerdegegnerin nicht der Vorwurf gemacht werden kann, sie habe der Beschwerdeführerin zu viel Arbeit auferlegt und ihr keine Hilfeleistung angeboten. Der Beschwerdegegnerin kann kein Mobbing und keine Fürsorgepflichtverletzung vorgeworfen werden. Die Beschwerde ist demzufolge abzuweisen.

### XIII. Kosten

13. Es bleibt über die Kosten des vorliegenden Verfahrens zu befinden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor Kantonsgericht kostenpflichtig. § 71 PersG trägt den Titel "Beschwerden gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde" und statuiert, dass innert 10 Tagen gegen Verfügungen der B.\_\_\_\_ beim Kantonsgericht Beschwerde erhoben werden kann (Abs. 1 lit. b) und dass das Beschwerdeverfahren unter Vorbehalt von § 20 Abs. 2 VPO kostenlos ist (Abs. 3). Gemäss § 20 Abs. 2 VPO können einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Verfahrenskosten auferlegt werden. Vorliegend liegt kein mutwilliges oder leichtsinniges Verhalten vor.

niges Verhalten der Beschwerdeführerin vor, so dass das Verfahren vor Kantonsgericht kostenlos ist. Nach § 21 VPO kann der ganz oder teilweise obsiegenden Partei für den Beizug einer Anwältin bzw. eines Anwalts eine angemessene Parteientschädigung zulasten der Gegenpartei zugesprochen werden (Abs. 1). Dem Kanton wird keine Parteientschädigung zugesprochen (Abs. 2). Die Parteikosten sind folglich wettzuschlagen.

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
  3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.

Vizepräsident

Gerichtsschreiberin