Kantonsgericht
Basel-Landschaft

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht

vom 7. Dezember 2016 (810 15 357)

Personalrecht

Lohnnachzahlung

Besetzung	Abteilungs-Vizepräsident Beat Walther, Kantonsrichter Niklaus Ruckstuhl, Markus Clausen, Stephan Gass, Yves Thommen, Gerichtsschreiberin i.V. Irmgard Mostert Meier
Beteiligte	**A.**____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Guido Ehrler, Advokat gegen **Psychiatrie Baselland**, Beschwerdegegnerin, vertreten durch Doris Vollenweider, Advokatin
Betreff	Lohnnachzahlung (Verfügung der Psychiatrie Baselland vom 12. November 2015)

A. Die Psychiatrie Baselland stellte A.____ mit Arbeitsvertrag vom 28. März 2000 auf den 1. Mai 2000 als diplomierte Krankenschwester in der Funktionsstufe Diplomierte Krankenpflege II (DN II) an. Im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung vom 30. August 2004 wurde festgestellt, dass A.____ Hilfe und Unterstützung in ihrem Arbeitsalltag brauche und keine Lernenden mehr begleiten könne, was unter anderem auch an ihren mangelnden Deutschkenntnissen liege. In einem weiteren Gespräch am 25. Oktober 2004 zwischen A.____ und ihren Vorgesetzten wurde vereinbart, dass A.____ befristet von Januar 2005 bis Juni 2005 in die Funktionsstufe Diplomierte Krankenpflege I (DN I) zurückgestuft werde, da sie die Aufgaben als Pflegefachfrau DN II nicht mehr vollumfänglich erfülle. Eine entsprechende Änderung des Arbeitsvertrages wurde am 29. November 2004 von A.____ bzw. am 17. November 2004 von der Arbeitgeberin unterzeichnet. In der Folge fanden regelmässige Standortgespräche statt und A.____ besuchte auf Kosten der Arbeitgeberin Deutschkurse. Per 1. Juli 2005 wurde wieder der frühere Lohn gemäss Funktionsstufe DN II ausgerichtet.

B. Im Standortgespräch am 29. Dezember 2005 zwischen A.____ und ihren Vorgesetzten wurde festgestellt, dass es Rückschritte in der Arbeitsleistung von A.____ gegeben habe und die Anforderungen an eine Pflegefachfrau DN II nicht mehr erfüllt seien. Sodann wurde das weitere Vorgehen aufgezeigt, insbesondere auch, dass wieder eine Rückstufung in die Funktionsstufe DN I vorgesehen sei und bei Nichterreichen der entsprechenden Ziele für die Funktionsstufe DN I eine Bewährungsfrist angesetzt werde, die zu einer Kündigung führen könnte. Anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 25. Januar 2006 wurden drei Ziele mit den dazugehörigen Beurteilungskriterien vereinbart. Mit beidseitig unterzeichneter Änderung des Arbeitsvertrages vom 16. Februar 2006 wurde die Lohneinreihung von A.____ als Pflegefachfrau DN I in Lohnklasse 18 und Erfahrungsstufe 20 auf den 1. Februar 2006 vorgenommen.

C. Am 16. August 2006 fand das Mitarbeitergespräch zur Zielerreichung statt und es wurde festgehalten, dass zwei der vorgegebenen Ziele teilweise und das dritte Ziel voll erreicht worden seien. Es wurde eine Bewährungsfrist bis am 28. Februar 2007 zur vollständigen Zielerreichung gesetzt, andernfalls werde die Kündigung ausgesprochen. Mit Schreiben vom 11. Oktober 2006 des Personaldienstes der Psychiatrie Baselland wurde die Bewährungsfrist zur Erreichung der vereinbarten Ziele bestätigt und es wurde ausdrücklich festgehalten, dass die Erreichung der Ziele zur Ausübung der Funktion Krankenpflege DN I unerlässlich sei. Sollten die Ziele bis zum 28. Februar 2007 nicht vollumfänglich erreicht sein, werde das bestehende Arbeitsverhältnis gekündigt. Mit Schreiben vom 28. Februar 2007 teilten die Vorgesetzten von A.____ der Leiterin Personaldienst Psychiatrie Baselland mit, dass sie die gesetzten Ziele erreicht habe und die Funktion einer Pflegefachfrau DN l ausüben könne. Die Bewährungsfrist sei damit erfolgreich genutzt worden.

D. In der Beurteilung der Zielerreichung vom 10. November 2010 wurde betreffend die vereinbarten Ziele vom 21. Oktober 2009 festgehalten, dass die Ziele teilweise erreicht worden seien. Handschriftlich wurde in der Beurteilung beigefügt, dass bei konstanter Arbeitsweise von A.____ bis Juni 2011 ein Antrag auf eine Lohneinreihung in die Funktionsstufe DN II gestellt werden könne.

E. Anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 24. März 2011 wurde festgestellt, dass A.____ sämtliche Ziele erreicht habe, die nötig seien, um wieder die Funktion und die Aufgaben als Pflegefachfrau DN II zu übernehmen, weshalb im Juni 2011 Antrag auf Hochstufung in die Funktionsstufe DN II gestellt werden solle. Es wurde vereinbart, dass A.____ auf den 1. September 2011 die Abteilung wechseln werde, um dort die Aufgaben in der neuen Funktion zu erfüllen. Mit beidseitig unterzeichneter Änderung des Arbeitsvertrages vom 22. Oktober 2011 wurde die Lohneinreihung in Lohnklasse 16 und Erfahrungsstufe 23 befristet vorgenommen. Am 18. April 2012 erfolgte mit beidseitig unterzeichneter Änderung des Arbeitsvertrages die unbefristete Lohneinreihung von A.____ in Lohnklasse 16 und Erfahrungsstufe 24 per 1. Mai 2012.

F. Am 14. Mai 2014 kündigte A.____ ihre Arbeitsstelle, weil sie zusammen mit der Abteilung, in welcher sie zu diesem Zeitpunkt beschäftigt war, in das Altersheim Schlossacker wechseln wollte.

G. Mit Schreiben vom 28. September 2015 wandte sich A.____, vertreten durch den Verband des Personals Öffentlicher Dienste der Region Basel (VPOD), an die Psychiatrie Baselland und verlangte den Erlass einer Verfügung betreffend Lohnnachzahlung und Arbeitszeugnis. Die Höhe der geforderten Lohnnachzahlung wegen unrechtmässiger Rückstufung der Lohnklasse bzw. der Erfahrungsstufe rückwirkend über fünf Jahre bezifferte A.____ in ihrem Schreiben auf Fr. 9'519.25. Gleichzeitig verlangte A.____ die Korrektur des Arbeitszeugnisses, wobei namentlich die Erwähnung einer Rückstufung zu streichen sei.

H. Am 12. November 2015 verfügte die Psychiatrie Baselland die Abweisung des Antrags auf Lohnnachzahlung und Änderung des Arbeitszeugnisses.

I. Gegen die Verfügung vom 12. November 2015 erhob A.____, weiterhin vertreten durch den VPOD, mit Eingabe vom 30. November 2015 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), mit den Rechtsbegehren, die Verfügung vom 12. November 2015 sei aufzuheben, der Beschwerdeführerin sei rückwirkend über fünf Jahre eine Lohnnachzahlung zu leisten zum Ausgleich des Lohnverlustes infolge der Einreihung in eine tiefere Lohnklasse wegen schlechter Leistung bzw. der Beibehaltung der tieferen Lohnklasse weit über die Phase der schlechten Leistung hinaus (Differenz zwischen Lohnklasse 16 und Lohnklasse 18). Im weiteren sei der Beschwerdeführerin der Lohnverlust infolge des unrechtmässigen Abzugs von zwei Erfahrungsstufen bei der Wiedereinreihung in die höhere Lohnklasse ab 1. September 2011 zurückzuerstatten, d.h. die Differenz zwischen der Stufe 23/24 und 25/26 von September bis Dezember 2011 und das Jahr 2012, die Lohndifferenz zwischen Stufe 25/26 und Stufe 27 für das Jahr 2013 und 2014 bzw. bis zum Austritt am 31. August 2014. Die Lohnrückzahlung sei ab Fälligkeit zu 5 % zu verzinsen, unter o/e-Kostenfolge.

J. Mit Eingabe vom 3. Februar 2016 reichte A.____, vertreten durch Guido Ehrler, Advokat in Basel, eine ergänzende Beschwerdebegründung ein. Darin wurde an den gestellten Rechtsbegehren festgehalten. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die

Beschwerdeführerin den drei lohnrelevanten Änderungen des Arbeitsvertrags nur unterschriftlich zugestimmt habe, weil sie befürchtet habe, ihre Stelle im Falle einer Weigerung zu verlieren. Eine einvernehmliche Vertragsänderung sei zudem nicht zulässig gewesen, denn für die Änderung des Vertrages hätte zunächst ein Kündigungsverfahren mit Ansetzen einer Bewährungsfrist angesetzt werden müssen. Die Arbeitgeberin sei nicht berechtigt gewesen, die damals zwingend vorgesehene Bewährungsfrist durch die Abänderung eines bestehenden Vertrages zu umgehen. Die Änderungsverträge vom 17. November 2004 bzw. 29. November 2004 und vom 16. Februar 2006 würden damit eine verbotene Gesetzesumgehung darstellen.

K. In der Vernehmlassung vom 6. April 2016 beantragte die Beschwerdegegnerin, vertreten durch Doris Vollenweider, Advokatin in Liestal, die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde vom 30. November 2015 unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass eine Anpassung des Arbeitsvertrages nicht das Vorliegen eines Kündigungsgrundes voraussetze. Nur wenn die Arbeitnehmerin zu einer einvernehmlichen Änderung nicht bereit sei, müsse die Arbeitgeberin den Weg des Kündigungsverfahrens mit Ansetzen einer Bewährungsfrist beschreiten. Sei die Arbeitnehmerin aber mit der Vertragsänderung einverstanden, könne und müsse dies im Rahmen einer vertraglichen Vertragsanpassung erfolgen.

L. Mit Eingabe vom 23. Juni 2016 reichte die Beschwerdeführerin, wieder vertreten durch Guido Ehrler, Advokat, ihre Replik ein und hielt dabei an den Rechtsbegehren ihrer Beschwerde vom 30. November 2015 vollumfänglich fest. Es wurde erneut festgehalten, dass die Vertragsänderungen ohne Ansetzen einer Bewährungsfrist und ohne Einhaltung der Frist für eine allfällige Änderungskündigung durchgesetzt worden seien. Zudem sei nachgewiesen, dass die Beschwerdeführerin spätestens im Oktober 2009 wieder die Funktion einer Pflegefachfrau DN II ausübte und die für diese Funktion verlangten Ziele auch erfüllt habe. Die entsprechende Lohneinreihung sei aber erst auf 1. September 2011 erfolgt.

M. In ihrer Duplik vom 19. August 2016 hielt die Beschwerdegegnerin, weiterhin vertreten durch Doris Vollenweider, Advokatin, an den Anträgen und Ausführungen der Vernehmlassung vom 6. April 2016 ausdrücklich fest. Die in der Replik erstmals vorgebrachten Ausführungen wurden bestritten. So liege im vorliegenden Fall gerade keine Änderungskündigung vor, sondern eine einvernehmliche Vertragsänderung. Eine solche könne auf einen beliebigen Zeitpunkt erfolgen; nur bei fehlender Einigkeit, wenn schliesslich eine Änderungskündigung ausgesprochen werde, sei die Kündigungsfrist zu beachten. Sodann bestritt die Beschwerdegegnerin, dass die Beschwerdeführerin bereits 2009 die Anforderungen und Aufgaben einer Pflegefachfrau der Funktionsstufe DN II erfüllt habe.

N. Mit Präsidialverfügung vom 5. September 2016 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung im Rahmen einer Parteiverhandlung überwiesen und die Beschwerdeführerin angewiesen, an der Parteiverhandlung persönlich zu erscheinen.

O. An der heutigen Parteiverhandlung nehmen die Beschwerdeführerin und ihr Rechtsvertreter Guido Ehrler sowie ein Vertreter der Beschwerdegegnerin und Doris Vollenweider als

Rechtsvertreterin der Beschwerdegegnerin teil. Die Parteien halten an ihren bereits gestellten Rechtsbegehren fest.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g :**

1. Gemäss § 43 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 i.V.m. § 25 des Spitalgesetzes (Spitalgesetz) vom 17. November 2011 können letztinstanzliche Verfügungen und Entscheide der Organe der Psychiatrie Baselland nach den allgemeinen Bestimmungen über die Verwaltungsrechtspflege beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, angefochten werden. Gemäss § 47 Abs. 1 lit. a VPO ist zur Beschwerde befugt, wer durch die angefochtene Verfügung oder den angefochtenen Entscheid berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung hat. Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin des angefochtenen Entscheides berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Da auch die übrigen formellen Voraussetzungen erfüllt und sowohl die örtliche als auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts gegeben sind, kann auf die vorliegende Beschwerde eingetreten werden.

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

3. Die Beschwerdeführerin war bei der Psychiatrie Baselland angestellt. Nach § 26 Abs. 3 Spitalgesetz richten sich, solange kein Gesamtarbeitsvertrag im Sinne von § 11 Spitalgesetz abgeschlossen ist, jedoch längstens bis vier Jahre ab Inkrafttreten des Spitalgesetzes, die Anstellungsbedingungen nach der basellandschaftlichen Personalgesetzgebung. Der Gesamtarbeitsvertrag trat am 1. Januar 2016 in Kraft. Da A.____ den Antrag auf Lohnnachzahlung und Änderung des Arbeitszeugnisses im September 2015 gestellt, die Psychiatrie Baselland im November 2015 verfügt hat und sich der vorliegend strittige Sachverhalt insbesondere zwischen 2004 und 2006 verwirklicht hat, kommt der Gesamtarbeitsvertrag vorliegend noch nicht zur Anwendung, womit das Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997 und die Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 19. Dezember 2000 anwendbar sind.

4.1 Die Beschwerdeführerin bringt vor, dass die zwei lohnmässig relevanten Rückstufungen von Funktionsstufe DN II auf Stufe DN I von Januar 2005 bzw. Februar 2006 und der lohnmässig relevante Abzug von zwei Erfahrungsstufen im September 2011 durch die einvernehmlichen Änderungen des Arbeitsvertrags unzulässig gewesen seien. Eine Vertragsanpassung sei generell nur nach dem Verfahren der Änderungskündigung unter Ansetzung einer Bewährungs-

frist möglich. Das Arbeitsverhältnis habe nach dem am 1. Januar 2005 in Kraft stehenden Personalgesetz (altes Personalgesetz) nur gekündigt werden können, wenn wesentliche Gründe vorgelegen wären (§ 19 Abs. 2 i.V.m. § 19 Abs. 3 lit. c bis e altes Personalgesetz). Bei Unvermögen zur Leistungserfüllung infolge Mangels an Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz bzw. ungenügenden Leistungen (§ 19 Abs. 3 lit. c altes Personalgesetz) hätte eine Kündigung nur ausgesprochen werden können, wenn der Mitarbeiterin eine angemessene Bewährungsfrist von drei bis sechs Monaten eingeräumt worden wäre (§ 19 Abs. 4 altes Personalgesetz i.V.m. § 14 Abs. 1 alte Personalverordnung in Kraft bis 31. Dezember 2012). Nach Ablauf der Bewährungsfrist hätte in einem Gespräch mit der Mitarbeiterin festgehalten werden müssen, ob der Arbeitsvertrag fortgesetzt oder gekündigt werden sollte (§ 14 Abs. 4 alte Personalverordnung). Da die Beschwerdegegnerin nicht berechtigt gewesen sei, die damals zwingend vorgesehene Bewährungsfrist mit der Abänderung eines bestehenden Vertrages zu umgehen, würden die Vertragsänderungen von Januar 2005 und Februar 2006 eine verbotene Gesetzesumgehung darstellen. Sodann habe auch § 12 Abs. 1 alte Personalverordnung für den Fall schlechter Leistungen die Verzögerung des Erfahrungsstufenanstieges oder das Ansetzen einer Bewährungsfrist vorgesehen. Zudem habe die Beschwerdeführerin spätestens seit Oktober 2009 wieder die Funktion einer Pflegefachfrau DN II ausgeübt. Die entsprechende Lohneinreihung habe aber erst auf den 1. September 2011 stattgefunden.

4.2 Die Beschwerdegegnerin macht geltend, dass die Anpassung eines Arbeitsvertrags im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit zulässig sei und nur für den Fall, dass keine Einigung zustande komme, die Anstellungsbehörde eine Verfügung entsprechend den verfahrens- und materiell-rechtlichen Bestimmungen zu erlassen habe. Eine Anpassung des Arbeitsvertrages setze nicht das Vorliegen eines Kündigungsgrundes voraus. Lediglich wenn die Arbeitnehmerin zu einer einvernehmlichen Änderung nicht bereit sei, müsste die Arbeitgeberin den Weg des Kündigungsverfahrens beschreiten. Aus den Akten gehe ohne weiteres hervor, dass der Kündigungsgrund der ungenügenden Leistung erfüllt gewesen sei und die Beschwerdegegnerin daher berechtigt gewesen wäre, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses auszusprechen, ohne die Verpflichtung, der Beschwerdeführerin eine anderweitige Tätigkeit anzubieten. Sodann bestreitet die Beschwerdegegnerin, dass die Beschwerdeführerin spätestens seit Oktober 2009 wieder die Funktion einer Pflegefachfrau der Funktionsstufe DN II ausgeübt habe. Die Beschwerdeführerin habe die Voraussetzungen für die Funktionsstufe DN II erst wieder im Juni 2011 erfüllt und konnte dann nach internem Stellenwechsel ab September 2011 in dieser Funktion eingesetzt werden.

5.1 Wird eine Arbeitnehmerin in einer anderen Funktion beschäftigt als in der vertraglich vorgesehenen, bedingt dieser Funktionswechsel gemäss § 29 Personalverordnung den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags und dementsprechend die Beendigung des alten Arbeitsvertrags. Gemäss § 24 Personalgesetz i.V.m. § 18 Personalverordnung kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen schriftlich beendigt werden. Ein sogenannter Aufhebungsvertrag ist nach der Rechtsprechung zulässig, solange er weder gegen zwingende Gesetzesbestimmungen verstösst noch zu einer klaren Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_368/2011 vom 5. September 2011 E. 2.2). Das Verhältnismässigkeitsprinzip gebietet ein ausgewogenes Verhältnis der Leistungen der

Vertragsparteien, d.h. sowohl Arbeitnehmerin wie Arbeitgeberin müssen auf Rechte verzichten, so dass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur einem der Verhandlungspartner Vorteile bringt. Besteht ein eigenes vernünftiges Interesse der Arbeitnehmerin am Aufhebungsvertrag, so lässt dieses die Forderung nach einer entsprechenden Gegenleistung der Arbeitgeberin zwar nicht untergehen, so doch relativieren (vgl. zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts 2A.650/2006 vom 30. Mai 2007 E. 2.2.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-8761/2010 vom 8. Dezember 2011 E. 7.1.1; WOLFGANG PORTMANN/ JEAN-FRITZ STÖCKLI, Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., Zürich/St. Gallen 2013, N 807 f.). Liegt ein unzulässiger Aufhebungsvertrag vor, ist dieser in der Regel nichtig (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_495/2007 vom 12. Januar 2009 E. 4.3.1.2 mit weiteren Hinweisen; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR] vom 30. März 1911, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 335 OR N 10).

5.2 Vorliegend bilden die Aufhebungsvereinbarungen von November 2004 bzw. Februar 2006 jeweils Bestandteil des neuen Arbeitsvertrags zwischen A.____ und der Psychiatrie Baselland. Diese neuen Arbeitsverträge sind bis auf die ausgeübte Funktion mit der entsprechenden Lohneinreihung identisch mit den ursprünglichen Verträgen, weshalb faktisch lediglich Vertragsanpassungen infolge Funktionswechsels erfolgt sind. Wie bereits erwähnt, ist die Anpassung des Arbeitsvertrags bei Übernahme einer neuen Funktion gesetzlich vorgesehen (vgl. § 29 Personalverordnung; NICOLE SCHULER LEBER, Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, in: Biaggini/Achermann/Mathis/Ott, Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft, Liestal 2007, S. 154). Die Beschwerdeführerin wendet sinngemäss ein, dass sich § 29 Personalverordnung auf Beförderungen beziehe, nicht aber auf Herabstufungen. Deshalb seien für eine Herabstufung das Verfahren und die Fristen einer Änderungskündigung einzuhalten. Im vorliegenden Fall bedinge dies zunächst die Anordnung einer drei- bis sechsmonatigen Bewährungsfrist, sollte die Bewährungsfrist nicht bestanden werden, könnte die Kündigung erfolgen (§ 19 Abs. 4 altes Personalgesetz i.V.m. § 14 Abs. 1 und Abs. 4 alte Personalverordnung). Während der Bewährungs- und Kündigungsfrist müsste der vereinbarte bisherige Lohn bezahlt werden, erst nach Ablauf der Kündigungsfrist könnte ein neues Arbeitsverhältnis mit tieferer Funktions- und Lohneinstufung abgeschlossen werden. Bei einer einvernehmlichen Vertragsänderung durch eine Aufhebungsvereinbarung werden hingegen die Funktion und der Lohn sofort angepasst und die Beschwerdegegnerin müsste nicht die Bewährungs- und Kündigungsfrist abwarten. Der Verzicht der Beschwerdeführerin bei einer einvernehmlichen Vertragsanpassung besteht demnach in der Reduktion ihres Lohns für die Dauer der Bewährungs- und Kündigungsfrist in ihrer bisherigen Funktion. Dem entgegnet die Beschwerdegegnerin, dass die Beschwerdeführerin mit der Vertragsänderung jedoch die Möglichkeit erhalten habe, in einer anderen Funktion weiterhin für die Beschwerdegegnerin arbeiten zu können. Hätte sie einer Änderung nicht zugestimmt, hätte das Arbeitsverhältnis mangels genügender Leistungen in der bisherigen Funktion definitiv beendet werden müssen und die Beschwerdegegnerin wäre nicht verpflichtet gewesen, ihr einen neuen Arbeitsvertrag mit neuen Konditionen anzubieten. Es ist somit festzuhalten, dass durchaus ein Interesse der Beschwerdeführerin am Abschluss einer einvernehmlichen Vertragsänderung bestand. Zumal sie sich gemäss Vorakten sowie ih-

rer Aussage anlässlich der heutigen Parteiverhandlung hinsichtlich der Vertragsänderung gewerkschaftlich beraten liess. So wandte sie sich im Januar 2006 an die Gewerkschaft und stimmte nach Gesprächen mit deren Vertreter der Herabstufung auf die Funktionsstufe DN I per 1. Februar 2006 zu. Da ein vernünftiges Interesse der Beschwerdeführerin an der Aufhebungsvereinbarung bestand, stellt diese denn auch keine Umgehung des Kündigungsschutzes dar, womit die Vereinbarung gültig zustande gekommen ist. Zusammengefasst waren die einvernehmlichen Vertragsanpassungen von November 2004 bzw. Februar 2006 ohne weiteres zulässig, womit die Beschwerde in diesem Punkt abzuweisen ist.

6.1 Die Beschwerdeführerin behauptet sodann, dass beide Vertragsänderungen nicht einvernehmlich erfolgt seien. Sie macht sinngemäss geltend, ihrer Willenserklärung hafte wegen einer Drohung ein Willensmangel im Sinn von Art. 29 Abs. 1 i.V.m. Art. 30 OR an, weil sie im Falle der Nichtunterzeichnung der Vertragsänderungen mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses habe rechnen müssen bzw. weil ihr implizit die Kündigung in Aussicht gestellt worden sei. Bei der Furchterregung gemäss Art. 29 und Art. 30 OR liegt der Willensmangel in der bei der Bedrohten begründeten Furcht, die diese einen Vertrag abschliessen lässt, den sie ohne die Drohung nicht oder nicht mit dem gleichen Inhalt abgeschlossen hätte. Die Drohung besteht im Inaussichtstellen eines Übels für den Fall, dass die vom Drohenden gewünschte Willenserklärung nicht abgegeben wird (vgl. AHMET KUT, in: Furrer/Schnyder [Hrsg.], Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Obligationenrecht, Allgemeine Bestimmungen, Zürich 2016, Art. 29 - 30 OR N 1 und N 4). Die genannten Bestimmungen sehen vor, dass der Vertrag für die bedrohte Person unverbindlich ist (vgl. zum Willensmangel aufgrund einer Drohung: Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1053/2014 vom 1. Dezember 2014 E. 4.5.1.3).

6.2 Beim Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin handelt es sich um ein öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis, welches durch das kantonale Personalrecht geregelt ist. Es stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang das Obligationenrecht subsidiär zur Anwendung kommt. Ausdrücklich auf das OR verwiesen wird im Personalgesetz einzig in § 26 (Kündigung zur Unzeit; vgl. NOAH BIRKHÄUSER, in: Die Kündigung im öffentlichen Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, Basler Juristische Mitteilungen [BJM] 2009, S. 6; SCHULER LEBER, a.a.O., S. 159). Diese Verweisung ist nicht umfassend, es entspricht aber dem allgemeinen öffentlichrechtlichen Grundsatz, wonach auf Willensmängel (Irrtum, Täuschung, Drohung) bei verwaltungsrechtlichen Verträgen die Regeln von Art. 23 ff. OR analog anzuwenden sind. Sie gelten in diesem Falle allerdings als verwaltungsrechtliche und nicht als privatrechtliche Normen (vgl. BGE 132 II 161 E. 3.1; 105 Ia 207 E. 2c; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6800/2009 vom 29. Juli 2010 E. 4.2.3; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich/St. Gallen 2016, N 1356; PIERRE TSCHANNEN/ULRICH ZIMMERLI/ MARKUS MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl., Bern 2014, § 35 N 10).

6.3 Vorliegend ging es in beiden Fällen einzig um eine Vertragsänderung. Eine Kündigung war von beiden Seiten zu diesem Zeitpunkt kein Thema, etwas anderes ist den Akten nicht zu entnehmen. Denn wie die Beschwerdegegnerin in der Duplik zu Recht einwendet, hätte die Beschwerdeführerin der Herabstufung nicht zustimmen müssen, womit es Sache der Arbeitgeberin gewesen wäre, über das weitere Vorgehen zu befinden. Somit hatte die Beschwerdeführerin

die Wahl zwischen der Vertragsunterzeichnung und dem allfälligen Ansetzen einer Bewährungsfrist. Hinweise für erzwungene Vertragsunterzeichnungen bestehen somit offensichtlich nicht. Hinzu kommt, dass die Beschwerdeführerin erst im Verlauf des vorliegenden Verfahrens geltend macht, sie habe wegen Zwangs oder Drucks im Sinne von Art. 29 ff. OR der Vertragsänderung bzw. einem Funktionswechsel zugestimmt. Gemäss Art. 31 OR wäre ein solcher Willensmangel binnen Jahresfrist seit Wegfall der Furcht geltend zu machen, bei unbenutztem Fristablauf gilt der Vertrag als durch Schweigen genehmigt (KUT, a.a.O., Art. 31 OR N 21; INGEBORG SCHWENZER, in: Honsell/Vogt/Geiser [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1 - 529 OR, 6. Aufl., Basel 2015, Art. 31 OR N 12 und N 20). Diese Frist hätte allerspätestens mit der Kündigung durch die Beschwerdeführerin vom 14. Mai 2014 zu laufen begonnen, da danach kein Grund mehr bestand, aus Furcht vor dem Verlust des Arbeitsplatzes die Unverbindlichkeit der einvernehmlichen Vertragsänderungen und somit der Herabstufung auf die Funktionsstufe DN I geltend zu machen. Dies tat die Beschwerdeführerin aber erst mit Schreiben vom 28. September 2015 an die Beschwerdegegnerin, welchem sie selbst eine verjährungsrechtliche Unterbrechungswirkung zuerkennt, und somit deutlich später als ein Jahr seit Wegfall des Grundes. Zudem ist nochmals festzuhalten, dass sich die Beschwerdeführerin anlässlich der Vertragsänderung auf den 1. Februar 2006 vorgängig hat gewerkschaftlich beraten lassen. Dieses Vorgehen weist nicht darauf hin, dass die Beschwerdeführerin bei Vertragsschluss einem Willensmangel unterlegen ist, weshalb die Beschwerde in diesem Punkt abzuweisen ist.

7.1 Sodann macht die Beschwerdeführerin geltend, dass sie bereits seit Oktober 2009 die Anforderungen der Funktionsstufe DN II wieder voll erfüllt habe, die entsprechende Lohneinreihung aber erst auf den 1. September 2011 vorgenommen worden sei. Die tiefere Lohneinreihung für den genannten Zeitraum habe disziplinarischen Charakter und sei deshalb rechtswidrig. Zur Begründung verweist die Beschwerdeführerin auf das Mitarbeitergespräch mit Zielvereinbarung vom 21. Oktober 2009. Dort sei die selbständige Begleitung von Lernenden als eines der Ziele vereinbart worden. Laut den Gesprächsprotokollen kennzeichneten insbesondere die Bezugspflege und die Begleitung von Lernenden Aufgaben und Verantwortung der Funktionsstufe DN II.

7.2 Die Einreihung in eine Lohnklasse erfolgt im Lohnsystem des Kantons Basel-Landschaft ausschliesslich funktionsbezogen, d.h. aufgrund des jeweiligen Tätigkeitsinhalts. Der Stelleninhalt wird einer sog. Modellumschreibung zugeordnet, diese umfasst die zusammenfassenden und abstrahierenden Umschreibungen von in Struktur und Arbeitswert ähnlichen Funktionen (vgl. SCHULER LEBER, a.a.O., S. 150 f.). Die Modellumschreibungen sowohl der Funktion DN II wie auch der Funktion DN I sehen beide die fachliche Unterstellung von Mitarbeitenden und Lernenden vor. Grundsätzlich unterscheiden sich die beiden Funktionen gemäss Modellumschreibung durch die höheren Anforderungen an die Funktionsstufe DN II wie die Zuständigkeit für komplexe Situationen sowie die erhebliche Verantwortung. Die in der Zielvereinbarung vom 21. Oktober 2009 vereinbarte Lernbegleitung sieht zunächst die Unterstützung durch andere Lernbegleitende vor. In der Beurteilung der Zielerreichung vom 10. November 2010 wird sodann festgehalten, dass das Ziel der Lernbegleitung nur teilweise erfüllt worden sei. Erst in der Beurteilung der Zielerreichung vom 24. März 2011 wurde festgestellt, das Ziel der selbständi-

gen Begleitung von Lernenden sei vollständig erfüllt worden. Demnach ist entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin davon auszugehen, dass die grundsätzlich höheren Anforderungen an die Zuständigkeit für komplexe Situationen sowie die erhebliche Verantwortung der Funktionsstufe DN II erst wieder ab März 2011 voll erbracht wurden. Dies wird auch reflektiert in der handschriftlichen Notiz im Mitarbeitergespräch vom März 2011, dass im Juni 2011 Antrag auf Hochstufung in Funktionsstufe DN II gestellt werden solle. Nach internem Stellenwechsel wurde die Beschwerdeführerin ab September 2011 denn auch in dieser Funktion eingesetzt. Die Beschwerde ist somit in diesem Punkt abzuweisen. Bei diesem Ausgang erübrigen sich sodann Ausführungen zur Frage der Verjährung bezüglich der geforderten Lohnnachzahlungen.

8. Die Beschwerdeführerin macht zudem geltend, dass die lohnmässig relevante Herabstufung um zwei Erfahrungsstufen im Rahmen der Wiedereinreihung in die Funktionsstufe DN II im September 2011 nicht rechtmässig gewesen sei. Inwiefern eine Herabstufung vorliegen soll, wird von der Beschwerdeführerin nicht näher begründet. Gemäss § 17 des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000 erfolgt bei einer Lohneinreihung aufgrund eines Funktionswechsels eine Überprüfung der Erfahrungsstufenzuweisung durch die Anstellungsbehörde (SCHULER LEBER, a.a.O., S. 154) und zwar anhand der Richtlinien des Personalamts. Inwiefern die Einreihung in die Erfahrungsstufe 23 unrechtmässig sein soll, wird von der Beschwerdeführerin nicht substantiiert vorgebracht und ergibt sich zudem nicht aus den Akten. Mangels genügender Begründung muss die Beschwerde in diesem Punkt abgewiesen werden.

9. In der angefochtenen Verfügung der Psychiatrie Baselland vom 12. November 2015 wurde auch der Antrag der Beschwerdeführerin auf Abänderung ihres Arbeitszeugnisses abgewiesen. Im Verfahren vor dem Kantonsgericht wurde allerdings kein Bezug genommen auf das Arbeitszeugnis und insbesondere nicht begründet, ob und inwiefern das Arbeitszeugnis abzuändern wäre. Insofern fehlt es bereits an einer genügenden Begründung der Beschwerde und es ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin kein Rechtsschutzinteresse an einer Beurteilung hat.

10.1 Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren und die Beweiskosten und werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Vorliegend wird auf die Erhebung von Verfahrenskosten verzichtet (§ 4 Abs. 3 der Verordnung über die Gebühren der Gerichte [Gebührentarif, GebT] vom 15. November 2010).

10.2 Nach § 21 VPO kann der ganz oder teilweise obsiegenden Partei für den Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zu Lasten der Gegenpartei zugesprochen werden (Abs. 1). Dem Kanton wird keine Parteientschädigung zugesprochen. Gemeinden und andere Träger öffentlicher Aufgaben haben Anspruch auf eine Parteientschädigung, sofern der Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin gerechtfertigt war (Abs. 2). Nach der Rechtsprechung des Kantonsgerichts wird gestützt auf § 21 Abs. 2 VPO generell nur ein Anspruch auf Parteientschädigung eingeräumt, wenn der Beizug eines externen Rechtsvertreters im Einzelfall auch für einen Träger öffentlicher Aufgaben mit juristischer Fachkompetenz

innerhalb der eigenen Verwaltung gerechtfertigt erscheint. Das Kantonsgericht legt § 21 Abs. 2 VPO restriktiv aus, eine Parteientschädigung ist nur in den genannten Ausnahmefällen gerechtfertigt (vgl. statt vieler: Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV] vom 3. Februar 2016 [810 14 387] E. 5.2). Dies trifft vor allem dann zu, wenn für eine angemessene Prozessvertretung rechtliches Spezialwissen gefordert ist, das über die bei der Rechtsanwendungstätigkeit erforderlichen Kenntnisse hinausgeht und über welches der eigene Rechtsdienst normalerweise nicht verfügt. Die Fragestellungen erweisen sich im vorliegenden Fall nicht als derart komplex, dass in diesem Sinne juristisches Spezialwissen erforderlich gewesen wäre. Aus diesem Grund wird der Beschwerdegegnerin keine Parteientschädigung zugesprochen. Die Parteikosten sind somit wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t :**

://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
Der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'400.-- wird der Beschwerdeführerin zurückerstattet.

3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.

Vizepräsident Gerichtsschreiberin i.V.