



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

vom 14. Juni 2023 (810 22 270)

Personalrecht

Kündigung / Akteneinsicht im vorinstanzlichen Verfahren / Rechtsfolgen der Verletzung des rechtlichen Gehörs

Besetzung Präsidentin Franziska Preiswerk-Vögtli, Kantonsrichter Niklaus Ruckstuhl, Markus Clausen, Daniel Ivanov, Kantonsrichterin Ana Dettwiler, Gerichtsschreiber Marius Wehren

Beteiligte **A.**____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Peter Epple, Advokat

gegen

Kantonsspital Baselland, Rechtsdienst, Postfach 46,
4101 Bruderholz, Vorinstanz

Betreff Kündigung
(Verfügung des Kantonsspitals Baselland vom 22. November 2022)

A. A.____ [...] war seit 1986 im Kantonsspital Baselland (KSBL), Standort B.____, als "Mitarbeiterin Küche" mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % angestellt. Während der Anstellungsdauer kam es wiederholt zu Beanstandungen betreffend ihr Verhalten gegenüber Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Im Jahr 1994 wurde sie deswegen personalrechtlich verwarnt und im Jahr 2005 wurde ihr die Ansetzung einer Bewährungsfrist in Aussicht gestellt.

B. In einer "Akttenotiz mit Zielvereinbarung" des KSBL vom 13. November 2020 wurde festgehalten, dass A._____ einen sehr groben Umgangston habe, sich als Chef aufspiele und Kolleginnen und Kollegen korrigiere. A._____ wurde im Sinne einer (von ihr nicht unterzeichneten) Zielvereinbarung aufgefordert, ihr Verhalten entsprechend zu verbessern. Würden die Ziele nicht sofort und nachhaltig erreicht, folge eine Verwarnung und danach die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

C. Mit Schreiben vom 1. April 2022 sprach das KSBL gegenüber A._____ mangels Verbesserung des Verhaltens eine Verwarnung aus. Man erwarte, dass sie ihr Verhalten mit sofortiger und nachhaltiger Wirkung anpasse. Bei Wiederholung des bemängelten Verhaltens werde eine Kündigung nach Ziffer 10.5 Absatz 4 Buchstabe c des GAV Kantonsspital Baselland / Psychiatrie Baselland (GAV) vom 1. Juli 2015 in Betracht gezogen.

D. Mit Schreiben des KSBL vom 27. September 2022 wurde A._____ unter Verweis auf eine am 15. September 2022 durchgeführte mündliche Anhörung mitgeteilt, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht gezogen werde und es wurde ihr Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt.

E. Am 8. November 2022 reichte A._____, neu vertreten durch Peter Epple, Advokat, eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung ein.

F. Mit Verfügung des KSBL vom 22. November 2022 wurde das Arbeitsverhältnis mit A._____ unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten per 28. Februar 2023 gekündigt und A._____ per sofort freigestellt.

G. Mit Eingabe vom 5. Dezember 2022 erhob A._____, vertreten durch Peter Epple, Advokat, gegen die Verfügung des KSBL vom 22. November 2022 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht. Sie stellt das Begehren, es sei die Verfügung aufzuheben und festzustellen, dass die Kündigung nichtig, eventualiter unrechtmässig sei. Subeventualiter sei die Verfügung aufzuheben und die Sache an die Vorinstanz zur Neubeurteilung zurückzuweisen (Ziff. 1). Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Vorinstanz (Ziff. 2). In verfahrensrechtlicher Hinsicht wurde beantragt, es seien die Verfahrensakten durch das Gericht beizuziehen und der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu erteilen.

H. Mit Verfügung vom 7. Dezember 2022 wurde das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung abgewiesen.

I. Am 25. Januar 2023 reichte die Beschwerdeführerin die Beschwerdebegründung ein.

J. Mit Vernehmlassung vom 28. März 2023 beantragt die Vorinstanz, die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf eingetreten werde.

K. Mit Verfügung vom 5. April 2023 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung überwiesen.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss § 25 des Spitalgesetzes vom 17. November 2011 in Verbindung mit § 43 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 können letztinstanzliche Verfügungen und Entscheide der Organe des Kantonsspitals Baselland beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, angefochten werden. Die Zuständigkeit des Kantonsgerichts zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde ist demnach gegeben.

1.2 Nach § 47 Abs. 1 lit. a VPO ist zur Beschwerde befugt, wer durch die angefochtene Verfügung oder den angefochtenen Entscheid berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an der Änderung oder Aufhebung hat. Die Beschwerdeführerin ist durch den angefochtenen Entscheid in schutzwürdigen Interessen betroffen und somit zur Beschwerde legitimiert. Die weiteren formellen Voraussetzungen sind ebenfalls erfüllt, weshalb auf die Beschwerde einzutreten ist.

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 des angefochtenen Rechtsaktes ist dem Kantonsgericht dagegen – abgesehen von hier nicht vorliegenden Ausnahmefällen – verwehrt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO e contrario).

3. Strittig ist, ob die Kündigung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin rechtmässig ist.

4.1 Die Beschwerdeführerin macht in formeller Hinsicht eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend. Sie moniert, dass die Vorinstanz zum Gespräch vom 15. September 2022 keine Notiz erstellt habe und das Schreiben vom 27. September 2022, welches den Inhalt des Gesprächs wiedergeben solle, aus der reinen Erinnerung heraus verfasst habe. Der Vorinstanz sei zudem bekannt gewesen, dass sie der deutschen Sprache nur sehr beschränkt mächtig sei. Anlässlich der Anhörung seien ihr jedoch durchwegs auf Deutsch Vorwürfe gemacht und verlangt worden, dass sie sich ebenfalls auf Deutsch rechtfertige. Dieses Vorgehen verletze das Recht auf ein faires Verfahren in grundlegender Weise. Im Weiteren macht die Beschwerdeführerin geltend, dass sich die in der angefochtenen Verfügung angeführten E-Mails von Mitarbeitenden nicht in den ihr im vorinstanzlichen Verfahren zugestellten Akten befunden hätten und sie somit nicht wisse, worauf sich die Vorinstanz dabei beziehe. Sie könne sich gegen die entsprechenden, in den E-Mails vorgebrachten Behauptungen nicht verteidigen und die Vorinstanz begehe durch ihren Verweis auf diese E-Mails einen klaren Verstoß gegen den Anspruch auf rechtliches Gehör.

4.2 Die Vorinstanz führt hinsichtlich der gerügten Verfahrensmängel zusammengefasst aus, dass der Beschwerdeführerin am 15. September 2022 mündlich das rechtliche Gehör bezüglich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewährt worden sei. Mit Schreiben vom 27. September 2022 sei ihr zudem Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme zur beabsichtig-

ten Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewährt worden. Das fragliche Schreiben beziehe sich auf das Gespräch vom 15. September 2022 und gebe dessen Inhalt wieder. Von Mitarbeitenden seien Reklamationen geäussert worden, welche die Vorinstanz der Beschwerdeführerin auch mündlich mitgeteilt habe. Die Reklamationen seien mündlich gegenüber der Vorinstanz vorgebracht und im Nachgang noch verschriftlicht worden.

4.3.1 Das rechtliche Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich zur Sache zu äussern, bevor darüber entschieden wird. Wie weit dieses Recht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Umstände beurteilen. Massgebend ist, ob es dem Betroffenen ermöglicht worden ist, seinen Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen. Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (vgl. BGE 144 I 11 E. 5.3; BGE 136 I 265 E. 3.2; BGE 135 II 286 E. 5.1 mit Hinweisen).

4.3.2 Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst insbesondere auch das grundsätzlich uneingeschränkte Recht der Parteien, in die verfahrensbezogenen Akten Einsicht zu nehmen (vgl. BGE 144 II 427 E. 3.1.1 mit Hinweisen; BGE 132 V 387 E. 3.2; BGE 129 I 85 E. 4.2; RENÉ RHINOW/HEINRICH KOLLER/CHRISTINA KISS/DANIELA THURNHERR/DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 4. Aufl., Basel 2021, N 333). Das Akteneinsichtsrecht bezieht sich auf sämtliche Akten eines Verfahrens, die für dieses erstellt oder beigezogen wurden, ohne dass ein besonderes Interesse geltend gemacht werden müsste und unabhängig davon, ob die fraglichen Akten aus Sicht der Behörde für den Ausgang des Verfahrens bedeutsam sind oder nicht (vgl. BGE 144 II 427 E. 3.1.1; BGE 132 V 387 E. 3.2; BGE 129 I 249 E. 3). Die Wahrnehmung des Akteneinsichtsrechts setzt die Vollständigkeit der Akten voraus. Dessen Korrelat bildet daher die Aktenführungspflicht, nach welcher die Behörde verpflichtet ist, alles aktenkundig zu machen, was zur Sache gehört (vgl. BGE 142 I 86 E. 2.2; BGE 130 II 473 E. 4.1; BERNHARD WALDMANN, in: Waldmann/Belser/Epiney [Hrsg.], Basler Kommentar Bundesverfassung, Basel 2015, N 54 zu Art. 29 BV).

4.3.3 Eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs kann ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Rechtsmittelinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt als auch die Rechtslage frei überprüfen kann. Unter dieser Voraussetzung ist darüber hinaus, im Sinne einer Heilung des Mangels, selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör von einer Rückweisung der Sache an die Vorinstanz abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (vgl. BGE 137 I 195 E. 2.3.2; BGE 136 V 117 E. 4.2.2.2; BGE 133 I 201 E. 2.2).

4.4.1 Die Beschwerdeführerin erblickt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs zunächst darin, dass sich in den Akten kein Protokoll des Gesprächs vom 15. September 2022 befinde. Im Weiteren macht sie geltend, ihre Muttersprache sei Französisch und sie beherrsche die deutsche Sprache nicht in einer Art und Weise, welche ihr eine wirksame Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs anlässlich der mündlichen Anhörung vom 15. September 2022 ermöglicht hätte.

4.4.2 Die Vorinstanz führt schlüssig aus, dass der Inhalt der Anhörung vom 15. September 2022 im Schreiben vom 27. September 2022 festgehalten werde. Aus dem Umstand, dass das fragliche Schreiben rund zwei Wochen nach der Anhörung datiert, kann die Beschwerdeführerin nichts zu ihren Gunsten ableiten. Die Beschwerdeführerin legt namentlich nicht substantiiert dar, inwiefern die wesentlichen Punkte der Anhörung im Schreiben vom 27. September 2022 nicht enthalten sein sollen. Den Anforderungen an die Protokollierung gemäss Ziff. 10.5 Abs. 3 GAV wurde damit hinreichend entsprochen. Soweit die Beschwerdeführerin beanstandet, die Anhörung sei in deutscher Sprache erfolgt, kann ihr ebenfalls nicht gefolgt werden. Zwar mag zutreffen, dass sich die Beschwerdeführerin in deutscher Sprache nicht gleich gut wie in ihrer Muttersprache Französisch verständigen kann. Wie die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung nachvollziehbar ausführt, ist mit Blick auf die langjährige Anstellungsdauer der Beschwerdeführerin im KSBL von 36 Jahren jedoch von einer hinreichenden Verständigungsmöglichkeit in deutscher Sprache auszugehen. Dem entspricht, dass sich in den Akten keine Anhaltspunkte finden, wonach der Beschwerdeführerin eine Verständigung auf Deutsch in Mitarbeiterbelangen nicht möglich wäre. Vielmehr ergibt sich aus den in den Akten befindlichen Unterlagen (Gesprächsnotizen, Protokolle Mitarbeitergespräche etc.), dass die Kommunikation mit der Beschwerdeführerin durchwegs in deutscher Sprache erfolgte. Vor diesem Hintergrund ist nicht ersichtlich, inwiefern sich die Beschwerdeführerin zu den ihr vorgeworfenen Verhaltensmängeln im Rahmen der Anhörung vom 15. September 2022 nicht angemessen hätte äussern können. Die Beschwerdeführerin macht zudem nicht geltend, dass sie anlässlich der Anhörung auf Verständigungsschwierigkeiten hingewiesen oder um den Beizug einer Übersetzungsperson ersucht hätte. Zu berücksichtigen ist schliesslich, dass der Beschwerdeführerin über die mündliche Anhörung hinaus Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme eingeräumt wurde. Die im Zusammenhang mit der mündlichen Anhörung erhobenen Rügen erweisen sich nach dem Gesagten als unbegründet.

4.5.1 Im Weiteren macht die Beschwerdeführerin geltend, die E-Mails von Mitarbeitenden, auf welche sich die Vorinstanz in der Kündigungsverfügung berufe, seien in den ihr zugestellten Personalakten nicht enthalten gewesen.

4.5.2 Die Beschwerdeführerin ersuchte im vorinstanzlichen Verfahren unbestrittenermassen um Zustellung der Personalakten. In ihrer Stellungnahme vom 8. November 2022 führte sie aus, in den zugestellten Akten befänden sich keine Unterlagen bezüglich der von der Vorinstanz angeführten Mängel im Verhalten, soweit diese nach der Verwarnung vom 1. April 2022 erfolgt seien. Die Vorinstanz führt in der angefochtenen Verfügung aus, es lägen diverse E-Mails von Mitarbeitenden des KSBL vor, welche auf Verhaltensmängel hinweisen würden. Zur Frage, ob der Beschwerdeführerin Einsicht in diese E-Mails gegeben worden war, äussert sich die Vorinstanz indes nicht. Die Vorinstanz geht auch in der Vernehmlassung nicht auf das Vorbringen der Beschwerdeführerin ein, wonach sich die E-Mails der Mitarbeitenden nicht in

den ihr zugestellten Akten befunden hätten. Sie beschränkt sich auf den allgemeinen Hinweis, die Beanstandungen von Mitarbeitenden seien der Beschwerdeführerin anlässlich des Gesprächs vom 15. September 2022 mündlich bekannt gegeben und im Nachgang noch verschriftlicht worden. In den Akten, welche dem Kantonsgericht zusammen mit der Vernehmlassung eingereicht wurden, sind die E-Mails der Mitarbeitenden enthalten. Zudem reichte die Vorinstanz die fraglichen E-Mails als Beilagen zur Vernehmlassung ein. Dabei wies sie im Beilagenverzeichnis darauf hin, die E-Mails seien "bei Weiterleitung" zu schwärzen. Der fragliche Hinweis lässt sich in Verbindung mit dem Umstand, dass sich in den Akten keine Anhaltspunkte über eine durch die Vorinstanz vorgenommene Anonymisierung der E-Mails finden, nur dadurch sinnvoll erklären, dass die Beschwerdeführerin bis anhin keine Einsicht in die E-Mails der Mitarbeitenden erhalten hat. Dies hätte der Vorinstanz bereits aufgrund der Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 8. November 2022 bzw. des darin enthaltenen Vorbringens, in den Akten würden sich keine Unterlagen bezüglich eines Fehlverhaltens der Beschwerdeführerin nach der Verwarnung vom 1. April 2022 befinden, bewusst sein müssen. Entsprechend hätte sie der Beschwerdeführerin die E-Mails der Mitarbeitenden vor dem Entscheid über die Kündigung mit der Möglichkeit zur ergänzenden Stellungnahme zustellen müssen.

4.5.3 Nach dem Gesagten wurde der Beschwerdeführerin im vorinstanzlichen Verfahren die Akteneinsicht lediglich unvollständig gewährt und ihr Anspruch auf rechtliches Gehör wurde insofern verletzt.

4.6.1 Es stellt sich die Frage, ob aufgrund der Verletzung des rechtlichen Gehörs der Beschwerdeführerin von einer unzulässigen oder unrechtmässigen Kündigung im Sinne von Ziff. 10.7 GAV auszugehen ist.

4.6.2 Vorab ist festzustellen, dass die Gehörsverletzung nicht unter einen der in Ziff. 10.7 Abs. 1 GAV genannten Anwendungsfälle einer unzulässigen bzw. nichtigen Kündigung fällt. Die Verletzung des Akteneinsichtsrechts begründet im vorliegenden Fall zudem keinen derart gravierenden Verfahrensmangel, welcher die Nichtigkeit der Kündigungsverfügung nach sich ziehen würde (vgl. auch Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (KGE VV), vom 28. März 2019 [810 18 281] E. 6.4 mit Hinweisen).

4.6.3 Einer näheren Betrachtung bedarf die Frage, ob die Verletzung des rechtlichen Gehörs dazu führt, dass die Kündigung als unrechtmässig im Sinne von Ziff. 10.7 Abs. 3 GAV zu qualifizieren ist. Nach Ziff. 10.7 Abs. 3 GAV ist im Fall einer unrechtmässigen Kündigung eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten. Das Arbeitsverhältnis kann erst in einem zweiten Schritt unter der Voraussetzung einseitig aufgelöst werden, dass keine Möglichkeit einer gleichwertigen Arbeitsstelle besteht oder der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin die angebotene gleichwertige Arbeitsstelle ablehnt. Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin erhält diesfalls eine Entschädigung in der Höhe von maximal drei Monatslöhnen (Ziff. 10.7 Abs. 4 GAV). Die dargelegte Regelung entspricht derjenigen von § 20a des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997, welche im Zuge der Teilrevision des Personalrechts am 1. Januar 2013 in Kraft getreten ist (vgl. KGE VV vom 28. März 2019 [810 18 281] E. 5.2 mit Hinweisen). Mithin besteht im Fall einer unrechtmässigen Kündigung ein (beschränkter) Anspruch des betroffenen Mitarbeiters bzw. der betroffenen Mit-

arbeiterin auf Weiterbeschäftigung. Umgekehrt ist die Anstellungsbehörde verpflichtet, dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten. Die Rechtmässigkeit der ausgesprochenen Kündigung ist angesichts dieser Regelung – mit Blick auf den grundsätzlichen Weiterbeschäftigungsanspruch – nach materiellen Gesichtspunkten zu beurteilen (vgl. auch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6519/2016 vom 3. Mai 2017 E. 6.3.1). Ein formeller Mangel – wie er vorliegend in Bezug auf die Verletzung des Akteneinsichtsrechts gegeben ist – begründet als solches demgegenüber keine Unrechtmässigkeit der Kündigung im Sinne von Ziff. 10.7 Abs. 3 GAV. Andernfalls wäre die Anstellungsbehörde zur Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin verpflichtet, ohne dass feststünde, ob die Kündigung materiell rechtmässig war.

4.7.1 Zu prüfen bleibt, ob die festgestellte Verletzung des rechtlichen Gehörs im kantonsgerichtlichen Verfahren geheilt werden kann.

4.7.2 Die Vorinstanz darf praxisgemäss erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheidungsrelevanten Sachlage und nach Anhörung der betroffenen Person zu einer Entscheidung über die formelle Kündigung gelangen (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_395/2009 vom 10. November 2009 E. 7.4; 8C_158/2009 vom 2. September 2009 E. 6.5). Vorliegend konnte die Beschwerdeführerin ihren Standpunkt hinsichtlich der ihr vorgeworfenen Verhaltensmängel mangels vollständiger Akteneinsicht im vorinstanzlichen Verfahren nicht umfassend zur Geltung zu bringen. Dabei fällt erschwerend ins Gewicht, dass es sich bei den E-Mails der Mitarbeitenden, auf welche die Vorinstanz in der Kündigungsverfügung verweist, soweit ersichtlich um die einzigen Unterlagen handelt, welche für die Zeit nach der Verwarnung auf Mängel im Verhalten der Beschwerdeführerin hinweisen. Die fraglichen E-Mails sind somit von ausschlaggebender Bedeutung für die Frage, ob das geltend gemachte Fehlverhalten der Beschwerdeführerin nach der Verwarnung angehalten hat. Zu berücksichtigen ist zudem, dass der Vorinstanz beim Entscheid über die Kündigung ein erheblicher Ermessensspielraum zusteht und die Kognition des Kantonsgerichts diesbezüglich beschränkt ist. Eine Heilung der Gehörsverletzung fällt deshalb im vorliegenden Fall ausser Betracht.

5. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen und die angefochtene Verfügung aufzuheben. Die Angelegenheit ist an die Vorinstanz zurückzuweisen, damit diese der Beschwerdeführerin nach vollständiger Akteneinsicht erneut Gelegenheit zur Stellungnahme einräumt und im Anschluss daran neu über die Kündigung entscheidet.

6.1 Es bleibt über die Kosten zu befinden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren und die Beweiskosten und werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Die Rückweisung mit offenem Ausgang gilt praxisgemäss als Obsiegen, weshalb die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'500.-- der unterliegenden Vorinstanz aufzuerlegen sind.

6.2 Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei kann gemäss § 21 Abs. 1 VPO für den Beizug eines Anwalts oder einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zulasten der Gegenpartei zugesprochen werden. Ausgangsgemäss ist der Beschwerdeführerin für das vor-

liegende Verfahren eine Parteientschädigung zulasten der Vorinstanz zuzusprechen. Der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin macht in seiner Honorarnote vom 25. Januar 2023 für die Zeit vom 10. Oktober 2022 bis 25. Januar 2023 einen Aufwand von 22.92 Stunden geltend. Auf das kantonsgerichtliche Verfahren entfällt ein Zeitaufwand von 12.33 Stunden, was nicht zu beanstanden ist. Hinsichtlich der Auslagen für Kopien ist vom Ansatz für Massenkopien von Fr. 0.50 pro Seite auszugehen (§ 15 Abs. 2 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte [TO] vom 17. November 2003). Der Beschwerdeführerin ist somit für das Verfahren vor Kantonsgericht eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'124.25 zulasten der Vorinstanz zuzusprechen. Über die Zusprechung einer allfälligen Parteientschädigung für die Aufwendungen im vorinstanzlichen Verfahren wird die Vorinstanz zu befinden haben.

Demgemäss wird **erkannt**:

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird die Verfügung des Kantonsspitals Baselland vom 22. November 2022 aufgehoben und die Angelegenheit zu neuem Entscheid im Sinne der Erwägungen an das Kantonsspital Baselland zurückgewiesen.
 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'500.-- werden dem Kantonsspital Baselland auferlegt.
Der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'500.-- wird der Beschwerdeführerin zurückerstattet.
 3. Der Beschwerdeführerin wird eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'124.25 (inkl. Auslagen und 7.7 % MWST) zulasten des Kantonsspitals Baselland zugesprochen.

Präsidentin

Gerichtsschreiber