



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

vom 3. Mai 2023 (810 23 2)

Personalrecht

Kündigung / Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

Besetzung	Vizepräsident Daniel Ivanov, Kantonsrichter Niklaus Ruckstuhl, Markus Clausen, Stefan Schulthess, Kantonsrichterin Ana Dettwiler, Gerichtsschreiber Sandro Jaisli
Beteiligte	A.____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Georg Gremmelspa- cher, Advokat gegen Kantonsspital Baselland , Rechtsdienst, Postfach 46, 4101 Bruderholz, Vorinstanz
Betreff	Kündigung (Verfügung des Kantonsspitals Baselland vom 30. November 2022)

A. A.____ (geb. 1961) ist gemäss den Arbeitsverträgen vom 17. September 2019 und 1. November 2021 seit dem 1. Dezember 2019 beim Kantonsspital Baselland (nachfolgend Kantonsspital) als Leiterin Bereich B.____ respektive Leiterin Bereich C.____ in einem Arbeitspensum von 100% angestellt. Mit Schreiben vom 2. August 2022 bat A.____ ihre Arbeitgeberin um Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und machte gleichzeitig ein Angebot für einen Aufhebungsvertrag. Zur Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, dass das Kantonsspital in Verlet-

zung seiner arbeitgeberrechtlichen Fürsorgepflicht den Arbeitsvertrag vom 1. November 2021 verletzt habe, indem die zu ihrer Unterstützung und Entlastung vereinbarten zusätzlichen zweihundert Stellenprozente nicht erfüllt worden seien. Seit dem 4. August 2022 ist A.____ durchgehend krankgeschrieben und ihre Hausärztin Dr. med. D.____, Fachärztin für Allgemeine Innere Medizin, attestierte ihr für die ganze Zeit eine Arbeitsunfähigkeit zu 100%.

B. Mit Schreiben vom 2. Dezember 2022 informierte das Kantonsspital A.____ darüber, dass es aufgrund der langandauernden Arbeitsunfähigkeit eine Kündigung in Betracht ziehe, und gewährte ihr dazu mit Fristansetzung bis am 12. Dezember 2022 das rechtliche Gehör.

C. Mit Schreiben vom 12. Dezember 2022 nahm A.____ Stellung zur beabsichtigten Kündigung und hielt am Standpunkt fest, dass sich das Kantonsspital nicht an die vertragliche Vereinbarung gehalten und damit seine Fürsorgepflicht verletzt habe. Zudem verwies sie auf die Sperrfristen und den Kündigungsschutz gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag Kantonsspital/Psychiatrie Baselland (GAV) vom 1. Juli 2015.

D. Mit Verfügung (fälschlicherweise) datiert auf den 30. November 2022 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit A.____ infolge Verhinderung an der Aufgabenerfüllung per 31. März 2023.

E. Gegen diese Verfügung erhob A.____, vertreten durch Dr. Georg Gremmelspacher, Advokat in Basel, mit Eingabe vom 29. Dezember 2022 beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), Beschwerde und beantragt unter Kosten- und Entschädigungsfolge, es sei die Verfügung des Kantonsspitals Baselland vom 30. November 2022 für nichtig zu erklären (Ziffer 1). Eventualiter sei die Verfügung des Kantonsspitals Baselland vom 30. November 2022 vollumfänglich aufzuheben (Ziffer 2). Zur Begründung macht die Beschwerdeführerin im Wesentlichen geltend, dass die Kündigung während der Sperrfrist gemäss Ziffer 10.11 lit. b GAV ausgesprochen worden sei und deshalb nichtig sei.

F. Mit Verfügung vom 6. März 2023 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung überwiesen.

G. Mit Eingabe vom 24. März 2023 stellt das Kantonsspital dem Kantonsgericht das vollständige Personaldossier zu.

H. Mit Schreiben vom 27. März 2023 reicht der Rechtsvertreter eine Bestätigung der Hausärztin der Beschwerdeführerin sowie seine Honorarnote ein.

I. Auf die mit Eingabe vom 4. April 2023 eingereichten weiteren Beweismittel wird soweit erforderlich in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

1. Gemäss § 43 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 i.V.m. § 25 des Spitalgesetzes (Spitalgesetz) vom 17. November 2011 und Ziffer 18.4 Abs. 3 GAV können letztinstanzliche Verfügungen und Entschiede der Organe des Kantonsspitals Baselland und der Psychiatrie Baselland nach den allgemeinen Bestimmungen über die Verwaltungsrechtspflege beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, angefochten werden. Da die Beschwerdeführerin als Adressatin der Kündigung ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung hat und die übrigen formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. VPO erfüllt sind, kann auf die Beschwerde eingetreten werden.

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 dagegen – abgesehen von hier nicht vorliegenden Ausnahmefällen – untersagt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO).

3. Strittig ist vorliegend die Frage, ob die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin rechtmässig gekündigt hat. Die Beschwerdeführerin war beim Kantonsspital angestellt. Für die Angestellten des Kantonsspitals gelten die Bestimmungen des GAV, welche am 1. Januar 2016 in Kraft traten.

4.1 In formeller Hinsicht rügt die Beschwerdeführerin eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör. Die Vorinstanz habe dieses verletzt, weil sie nicht entscheidoffen entschieden und damit ihre Begründungspflicht verletzt habe. Dies ergebe sich daraus, dass die Kündigungsverfügung auf den 30. November 2022 datiert sei, während der Beschwerdeführerin am 2. Dezember 2022 das rechtliche Gehör gewährt worden sei. Entsprechend habe sie ihre Stellungnahme erst am 12. Dezember 2022 eingereicht, weshalb diese am 30. November 2022 vom Kantonsspital noch gar nicht zur Kenntnis genommen werden können. Damit stehe fest, dass die Vorinstanz den Entscheid zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gefällt habe, bevor sie die Beschwerdeführerin angehört habe. Der Anspruch auf rechtliches Gehör sei verletzt, weil dessen Gewährung in casu eine reine Formsache gewesen sei.

4.2.1 Die Garantie des rechtlichen Gehörs hat für das rechtsstaatliche Verfahren eine zentrale Bedeutung (Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 5. September 2007 [810 06 199] E. 9.1 m.w.H.). 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 (KGE VV vom 17. Oktober 2018 [810 18 108] E. 5.2 m.w.H.). Der Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 verlangt, dass die Behörde die Vorbringen des vom Entscheid in ihrer Rechtsstellung Betroffenen auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen. Dabei ist es

nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 143 III 65 E. 5.2 m.w.H.).

4.2.2 Der Anspruch auf rechtliches Gehör beinhaltet weiter, dass die Behörde die betroffene Person vor ihrer Entscheidung anhört. 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 (Urteil des Bundesgerichts 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 4.3.2; KGE VV vom 17. Oktober 2018 [810 18 108] E. 5.2). Der Anspruch auf rechtliches Gehör besteht unbestritten auch im öffentlichen Personalrecht und ist insbesondere im Vorfeld der Auflösung sowie bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einem öffentlich-rechtlichen Angestellten in all seinen Teilgehalten zu beachten (TOBIAS JAAG, Das öffentliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich – ausgewählte Fragen, Zentralblatt [ZBI] 1994, S. 461 ff.).

4.3 Das Recht auf vorgängige Äusserung und Anhörung ("Anspruch auf rechtliches Gehör i.e.S.") weist einen engen Bezug zur Menschenwürde auf (LORENZ KNEUBÜHLER, Gehörsverletzung und Heilung, ZBI 1998, S. 99). Der Mensch ist nicht nur als Objekt, sondern auch als Subjekt staatlicher Verfahren ernst zu nehmen; es soll nicht über ihn "verfügt" werden, sondern er ist in den ihn betreffenden Entscheidprozess einzubeziehen mit der Möglichkeit, seine Sicht, Argumente und Widersprüche frühzeitig zu äussern. Die beteiligte Privatperson soll im Hinblick auf ihre persönliche Eigenwürde nicht ohne vorherige Anhörung rechtlich belastet werden (statt vieler BGE 117 Ia 262 E. 4b; KGE VV vom 5. September 2007 [810 06 199] E. 9.2). Mit dem Anspruch auf effektive Mitwirkung korrespondiert, dass die Behörde die Vorbringen der Beteiligten tatsächlich hört, prüft und berücksichtigt sowie ihren Entscheid vor diesem Hintergrund begründet. Die Behörde muss diese Äusserungen zur Kenntnis nehmen und sich damit in der Entscheidungsfindung und -begründung sachgerecht auseinandersetzen (KGE VV vom 27. Juli 2016 [810 15 223] E. 3.3).

4.4 Im Einzelnen lässt sich nicht generell, sondern unter Würdigung der konkreten Interessenlage beurteilen, wie weit das Äusserungsrecht geht. Wegleitend muss der Gedanke sein, einer Partei zu ermöglichen, ihren Standpunkt wirksam zu vertreten. Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörananspruch genügen, sofern der betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hat. Dabei hat sie nicht bloss die ihr zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern muss darüber hinaus auch wissen, dass gegen sie eine Verfügung mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (Urteil des Bundesgerichts 8C_158/2009 vom 2. September 2009 E. 5.2). Im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhält-

nisses darf die zuständige Behörde erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheidungsrelevanten 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 (Urteil des Bundesgerichts 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.2; 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, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 114/2013 S. 306).

4.5 Der Anspruch auf vorgängige Anhörung als Teilgehalt des rechtlichen Gehörs ist schliesslich formeller Natur. Dies bedeutet, dass seine Missachtung die Aufhebung des angefochtenen Entscheids zur Folge hat, ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst (BGE 126 V 130 E. 2b; KGE VV vom 11. Dezember 2019 [810 18 169] E. 5.1). Die formelle Rüge betreffend eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist daher im Folgenden vor einer allfälligen inhaltlichen Beurteilung zu prüfen (BGE 137 I 195 E. 2.2).

4.6 Die angefochtene Verfügung erfüllt die formellen Voraussetzungen an die Begründungsanforderungen ohne weiteres. Die Vorinstanz hat sich mit den relevanten Aspekten befasst und die Gründe für ihren Entscheid in den Erwägungen in ausreichender und nachvollziehbarer Weise im Sinne der hiervor dargelegten Rechtsprechung aufgezeigt. Zu prüfen ist dagegen, ob das Kantonsspital entscheidoffen entschieden hat oder ob die Anhörung der Beschwerdeführerin ein formeller Leerlauf war, weil sich die Vorinstanz bereits vorher innerlich festgelegt hatte und dementsprechend die Stellungnahme inhaltlich gar nichts mehr am bereits feststehenden Entscheid ändern konnte. Nur durch eine vorgängige entscheidoffene Anhörung erfüllt das rechtliche Gehör seinen Zweck, nämlich der verfügenden Behörde zu ermöglichen, in Kenntnis aller Umstände zu entscheiden (also auch in Kenntnis der Gründe, welche die betroffene Person zu den Vorkommnissen und der ins Auge gefassten Sanktion vorbringt). Auf den ersten Blick und aus rein formeller Perspektive betrachtet, fällt in der Tat auf, dass die Kündigungsverfügung auf den 30. November 2022 datiert ist, was seltsam anmutet. Auf den zweiten Blick und nach genauer Durchsicht der Kündigungsverfügung und deren Begründung wird dagegen klar, dass sich die Vorinstanz mit den Vorbringen der Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme auseinandergesetzt und diese in ihre Begründung miteinbezogen hat. Es ist aus praktischer Sicht auch nicht unredlich, im Vorfeld bereits einen Entwurf zu erstellen und in diesem Zusammenhang selber das Vorliegen der Voraussetzungen der konkreten Kündigung zu prüfen. Sofern dies vorliegend der Fall war, würde es sich um einen reinen Schreibfehler handeln, indem die Vorinstanz vergessen hatte, das Datum des Entwurfes mit dem Datum der eigentlichen Verfügung zu ersetzen. Schlussendlich kann die Frage nach dem Grund dieses Fehlers aber offengelassen werden, weil materiell aus der Kündigungsverfügung klar ersichtlich wird, dass das Kantonsspital auf die Ausführungen der Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 12. Dezember 2022 Bezug nimmt und sich ausführlich mit diesen auseinandergesetzt hat (vgl. S. 1 Absatz 3 ff. der Kündigungsverfügung). Aus der entscheidenden materiellen Perspektive ist deshalb festzustellen, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin das rechtliche Gehör entscheidoffen gewährt hatte, weshalb die Rüge der Gehörsverletzung als unbegründet abzuweisen ist.

5.1 Zu prüfen ist nachfolgend, ob die Kündigung rechtmässig ist. Dabei stellt sich insbesondere die Frage, ob die Kündigung während einer durch Krankheit ausgelösten Sperrfrist erfolgte und deshalb nichtig ist oder ob aufgrund des Vorliegens einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit keine Sperrfrist ausgelöst wurde und deshalb kein zeitlicher Kündigungsschutz besteht.

5.2 Die Vorinstanz führt aus, dass sie im Schreiben vom 2. August 2022 erstmals mit dem Vorwurf der Vertragsverletzung und der Nichteinhaltung der Fürsorgepflicht sowie mit dem Entschluss seitens Beschwerdeführerin, den Arbeitsvertrag mittels Aufhebungsvertrag mit einer Abfindung in Höhe eines Jahresgehalts zu beenden, konfrontiert worden sei. Danach, und zwar ab dem 4. August 2022, habe sich die Beschwerdeführerin krankgemeldet. Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Vertragsverletzung und Nichteinhaltung der Fürsorgepflicht seien nicht gegeben und würden in grundsätzlicher Hinsicht vollumfänglich bestritten. Insbesondere sei zu betonen, dass weder vor noch nach der Krankschreibung der Beschwerdeführerin Indikatoren vorgelegen hätten, die Hinweise auf einen Verstoss gegen die Fürsorgepflicht geben würden. Am 19. August 2022 habe der zuständige HR Berater des Kantonsspitals die Beschwerdeführerin per E-Mail um ein klärendes Gespräch zur Lösungsfindung gebeten. Die Beschwerdeführerin habe dies abgelehnt und ihren einseitigen Entscheid zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich bekräftigt. Gestützt auf ihre Antwort-E-Mail vom 22. August 2022 sei fraglich, ob die Beschwerdeführerin mit ihrer schriftlichen Äusserung "Meine Entscheidung zur Aufhebung unseres Arbeitsverhältnisses ist mit dem Anschreiben an Herrn E.____ getroffen" ihre einseitige Willensäusserung im Sinne einer Kündigung nicht bereits selber zum Ausdruck gebracht habe. Zudem sei der Beschwerdeführerin am 7. September 2022 per E-Mail ein Gegenvorschlag zur Aufhebung im gegenseitigen Einvernehmen unterbreitet worden, auf welchen sie nicht mehr reagiert habe.

5.3 Ausserdem habe man die Beschwerdeführerin wiederholt gebeten, auf den Arztzeugnissen zu deklarieren, ob es sich um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handle, und habe auch mehrfach versucht (letztmals am 23. September 2022), mittels detailliertem Zeugnis Nordwestschweiz, den Sachverhalt zu klären. Die Vorinstanz sei damit nicht wie von der Beschwerdeführerin ausgeführt "ohne nähere Abklärung davon ausgegangen, dass eine Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin arbeitsplatzbezogen sei". Indem die Beschwerdeführerin nicht auf diese Bemühungen eingegangen sei, habe sie ihre Treue- und Mitwirkungspflicht verletzt und der Arbeitgeberin die Sachverhaltsabklärung praktisch verunmöglicht. Hinzu komme, dass das Kantonsspital am 4. November 2022 durch die Krankentaggeldversicherung darüber in Kenntnis gesetzt worden sei, dass die Beschwerdeführerin trotz wiederholter Anfrage die Vollmacht zur Fallabklärung nicht innerhalb der gesetzten Frist bis 31. Oktober 2022 erteilt habe, weswegen die Taggeldzahlungen bis auf weiteres eingestellt worden seien. Vor diesem Hintergrund habe die Vorinstanz nach der allgemeinen Lebenserfahrung von einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ausgehen können. Als Folge der Einstellung der Taggeldzahlungen und der mangelnden Mitwirkung seitens der Beschwerdeführerin habe das Kantonsspital ein Lohnstopp verfügt. Daraufhin habe die Beschwerdeführerin am 28. November 2022 die Vollmacht zur Fallabklärung erteilt. Nachdem der Beschwerdeführerin am 2. Dezember 2022 das rechtliche Gehör mit Frist bis am 16. Dezember 2022 gewährt worden sei, sei ihr die Verfü-

gung "Kündigung des Arbeitsverhältnisses infolge Verhinderung an der Aufgabenerfüllung" am 16. Dezember 2022 per Einschreiben zugestellt worden.

5.4 Am 17. Januar 2023 sei die Beschwerdeführerin von der Krankentaggeldversicherung zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung aufgeboten worden. Aufgrund dieser Untersuchung habe das Kantonsspital die Rückmeldung erhalten, dass die Beschwerdeführerin ab sofort in der bisherigen Tätigkeit voll arbeitsfähig sei. Jedoch bestehe keine Arbeitsfähigkeit am bisherigen Arbeitsplatz. Zusätzlich sei bestätigt worden, dass es sich seit Fallbeginn um dasselbe Krankheitsbild handle. Aus den Berichten der vertrauensärztlichen Untersuchung gehe hervor, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeit in einer anderen Umgebung beziehungsweise bei einer anderen Arbeitgeberin ohne Einschränkung leisten könne und damit lediglich eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliege. Eine interne Versetzung habe infolge der Verweigerung der Beschwerdeführerin für ein Gespräch sowie ihres Wunsches nach Aufhebung des Vertrages nicht geprüft werden können, weshalb auch keine Fürsorgepflichtverletzung vorliege.

5.5 Die Beschwerdeführerin macht sowohl eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts als auch eine unrichtige Rechtsanwendung geltend und hält fest, dass sie bereits im Rahmen des rechtlichen Gehörs darauf hingewiesen habe, dass sich die Vorinstanz nicht an die vertraglichen Vereinbarungen gehalten und dadurch ihre Fürsorgepflicht verletzt habe. Sie sei seit dem 4. August 2022 krankheitsbedingt arbeitsunfähig und habe die Arztzeugnisse jeweils der Arbeitgeberin zukommen lassen. Zudem habe sie ihrer behandelnden Ärztin am 28. November 2022 zur fallbezogenen Auskunftserteilung an die Krankenkasse eine Vollmacht erteilt. Damit sei sie ihrer Beweispflicht nachgekommen und habe ihre Arbeitsunfähigkeit hinreichend dargelegt. Das Kantonsspital sei fälschlicherweise und ohne nähere Abklärungen davon ausgegangen, dass ihre Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen sei, obwohl die behandelnde Ärztin in ihrem Bericht an die Krankenkasse vom 21. Dezember 2022 bestätigt habe, dass die vorliegend zu beurteilende Arbeitsunfähigkeit nicht arbeitsplatzbezogen sei. Es stehe auf jeden Fall fest, dass die Beschwerdeführerin die abklärende Ärztin in einem angemessenen Zeitrahmen ermächtigt habe, Auskunft gegenüber der Krankenkasse zu erteilen, womit sie ihrer Treuepflicht vollumfänglich nachgekommen sei. Die Vorinstanz hingegen habe vorliegend den Sachverhalt nicht sorgfältig abgeklärt und dadurch ihre Fürsorgepflicht verletzt.

5.6 Hinsichtlich der geltend gemachten Rechtsverletzung führt die Beschwerdeführerin aus, dass sie seit dem 1. Dezember 2019 beim Kantonsspital angestellt sei und sich im Zeitpunkt der Kündigungsverfügung im vierten Dienstjahr befunden habe, in welchem gemäss Ziffer 10.11 lit. b GAV eine Sperrfrist von 180 Tagen gelte. Gemäss Ziffer 10.11 Abs. 3 GAV sei eine Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, nichtig. Weil sie seit dem 4. August 2022 arbeitsunfähig sei, habe sie sich zum Zeitpunkt der Kündigungsverfügung noch in der Sperrfrist von 180 Tagen befunden, weshalb die Kündigung nichtig sei. Eventualiter sei die Verfügung vom 30. November 2022 vollumfänglich aufzuheben.

6.1 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird in Ziffer 10.5 GAV geregelt. Der GAV ist öffentlich-rechtlicher Natur. Er stützt sich auf § 11 des Spitalgesetzes (Ziffer 4. Abs. 1 GAV). Das Spitalgesetz geht dem GAV vor. Können dem Spitalgesetz und dem GAV keine Vorschrif-

ten entnommen werden, so gelten sinngemäss die Bestimmungen des OR und das Arbeitsgesetz (Ziffer 4 Abs. 2 GAV).

6.2 Ziffer 10.5 Abs. 4 GAV sieht vor, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen kann, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Ein wesentlicher Grund liegt vor, wenn die Mitarbeitenden längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert sind (Ziffer 10.5 Abs. 4 lit. a GAV). Ziffer 10.11 Abs. 1 lit. b GAV regelt die Sperrfristen und statuiert, dass nach Ablauf der Probezeit der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen darf, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 90 Tagen, ab zweitem Dienstjahr während 180 Tagen. Ziffer 10.5 Abs. 4 lit. a GAV ist identisch mit § 19 Abs. 3 lit. a des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (PersG) vom 25. September 1997 und Ziffer 10.11 Abs. 1 lit. b GAV entspricht § 26 PersG. Da diese Bestimmungen demzufolge aus dem Personalgesetz, welches vor dem Inkrafttreten des GAV für die Arbeitnehmer des Kantonssspitals anwendbar war, übernommen wurden, rechtfertigt sich ein Blick auf die Materialien zum Personalgesetz und die diesbezügliche Literatur.

6.3 In der Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft Nr. 96/177 zur Totalrevision des Beamtengesetzes (Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kanton; Personalgesetz) vom 3. September 1996 wird zu § 19 Personalgesetz ausgeführt, dass der Begriff "langfristig" gemäss § 19 Abs. 3 lit. a PersG unabhängig von den Sperrfristen gemäss § 26 PersG ausgelegt werden soll. Gemäss Literatur zum § 19 Abs. 3 lit. a Personalgesetz 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 (KGE VV vom 2. September 2020 [810 19 283] E. 5.3.3; 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.). Fest steht somit, dass weder der GAV noch das gleichlautende PersG eine zeitliche Dauer für die Frage festlegen, ab wann ein Fall von längerfristiger oder dauernder Verhinderung an der Aufgabenerfüllung vorliegt. Vielmehr spricht sich die Literatur zum PersG dafür aus, dass im Einzelfall zu klären ist, ab wann ein Fall von längerfristiger oder dauernder Verhinderung an der Aufgabenerfüllung vorliegt, und dass die Dauer unabhängig von den krankheits- bzw. unfallbedingten Sperrfristen festzulegen ist.

6.4 Das Obligationenrecht regelt die Sperrfrist für die Kündigung nach Ablauf der Probezeit, während welcher der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, in Art. 336c Abs. 1 lit. b OR. Diese beträgt im ersten Dienstjahr 90 Tage und ab sechstem Dienstjahr 180 Tage. Im Anwendungsbereich des OR ist nach dem Ende des zeitlichen Kündigungsschutzes eine Kündigung grundsätzlich nicht missbräuchlich, auch wenn die Krankheit oder die Unfallfolgen andauern (WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Widmer Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommen-

tar, Obligationenrecht I, Art. 1 - 529 OR, 7. Aufl., Basel 2020, Rz 6 zu Art. 336c OR). 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 (Urteil des Bundesgerichts 8C_275/2020 vom 6. August 2020 E. 5.1.3 m.w.H.).

6.5.1 Der Zweck der Sperrfrist besteht darin, den arbeitsunfähigen Arbeitnehmer in Zeiten, in denen seine Chancen gering sind, während der Kündigungsfrist eine neue Arbeit zu finden, vor dem Verlust seines Arbeitsplatzes zu schützen. Die Arbeitnehmenden sollen während der Sperrfrist, 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 (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar 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. Um eine Sperrfrist auszulösen, muss jedenfalls bewiesen sein, dass die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Krankheitswert hat, das heisst ihn auch bei der Suche oder Annahme einer neuen Stelle hindert (WOLFGANG PORTMANN/ANNE MEIER/HUBERT FRITSCH, in: Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2022, S. 561 m.w.H.). 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). Wenn die attestierte Arbeitsunfähigkeit also nur in Bezug auf die laufende Arbeitsstelle vorliegt, so löst sie grundsätzlich keine Sperrwirkung aus, weil diese die Suche und die Annahme einer neuen Anstellung nicht hindert (Urteil des Obergerichts des Kantons Bern Doss.-Nr. ZK 21 132 vom 26. November 2021; KGE VV vom 18. November 2015 [810 15 18] E. 3.6; PORTMANN/MEIER/FRITSCH, a.a.O., S. 561). Diese den Sperrfristenschutz ausschliessende Konstellation trifft insbesondere auf die typischen Fälle arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit zu, bei welchen der Arbeitnehmer zum Beispiel wegen einer Konflikt- oder Mobbingsituation nur in Bezug auf die konkrete Stelle an der konkreten Arbeitsverrichtung verhindert, 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. Der Arbeitnehmer ist also im Falle einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht daran gehindert, eine andere Stelle zu finden und anzutreten (KGE VV vom 1. September 2022 [810 21 111] E. 5.2.3; ROGER RUDOLPH/ADRIAN VON KAENEL, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit – Eine rechtliche Auslegeordnung zu einem um sich greifenden Phänomen, in: Schweizerische Juristen-Zeitung [SJZ] 106/2010, S. 364; MICHAEL MERKER/SIMONE WITTEW, Kündigung bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit, Durchsetzung, Hindernisse und Lösungsansätze, in: Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 2020, S. 1157).

6.5.2 In solchen Konstellationen stellt sich deshalb für den Arbeitgeber, und zwar sowohl im privatrechtlichen als auch im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis, die Frage, ob eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt, und falls ja, ob diese den Sperrfristenschutz ausschliesst. Während die herrschende Lehre, die kantonale Rechtsprechung sowie das Bundesverwaltungsgericht bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit den zeitlichen Kündigungsschutz verneinen und damit eine Kündigung im Grundsatz zulassen, hat das Bundesgericht die Frage bisher weder bejaht noch verneint (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A_2752/2019 vom 15. April 2020 E. 6.4.1; MERKER/WITTWER, a.a.O., S. 1157; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 8 zu Art. 336c OR m.w.H.; KGE VV vom 18. November 2015 [810 15 18] E. 3.6).

7.1 Unabhängig von den materiellen Folgen stellt sich die Frage, wer den Nachweis für das Vorliegen einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit zu erbringen hat, das heisst wer die objektive Beweislast für diesen Nachweis trägt. Der Untersuchungsgrundsatz hat keinen Einfluss auf die objektive Beweislast, welche sich nach dem materiellen Recht richtet. Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweis), gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist nicht erforderlich; es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2). Bleibt eine rechtserhebliche Tatsache unbewiesen, gilt auch im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz (FLAVIO LARDELLI/MEINARD VETTER, in: Geiser/Fountoulakis [Hrsg.], Basler Kommentar zum Zivilgesetzbuch, 7. Auflage, Basel 2022, N 27 zu Art. 8 ZGB). Dieser Generalklausel zufolge ist eine behauptete (und bestrittene) rechtserhebliche Tatsache von derjenigen Partei zu beweisen, die aus deren Vorhandensein Rechte ableitet, unabhängig von der Parteirollenverteilung im Prozess (LARDELLI/VETTER, a.a.O., N 38 zu Art. 8 ZGB). Kann die fragliche Tatsache nicht bewiesen werden, muss das Gericht davon ausgehen, dass sie nicht existiert, und folglich zuungunsten derjenigen Partei entscheiden, die aus ihrem Vorhandensein einen Anspruch abgeleitet hätte.

7.2 Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde die objektive Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die – allenfalls behauptete – Nichtigkeit beziehungsweise Missbräuchlichkeit der Kündigung (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A_2752/2019 vom 15. April 2020 E. 3.2; MERKER/WITTWER, a.a.O., S. 1165 m.w.H.). Entsprechend liegt der Nachweis einer längerfristigen oder dauernden Verhinderung an der Aufgabenerfüllung bei der Vorinstanz und derjenige der Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit bei der Beschwerdeführerin. Sowohl der Kündigungsgrund als auch die Arbeitsunfähigkeit sind vorliegend unbestritten. Uneinigkeit besteht dagegen über die Frage, ob die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin arbeitsplatzbezogen ist.

7.3.1 Was den Nachweis der Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit betrifft, ist in der Lehre umstritten, ob der Arbeitnehmer oder die Arbeitgeberin dafür den Beweis zu erbringen hat (MERKER/WITTWER, a.a.O., S. 1166 m.w.H.). Die Frage der objektiven Beweislast für die

Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit kann indessen offengelassen werden, weil das Ergebnis im vorliegenden Verfahren wie die nachfolgenden Erwägungen zeigen, so oder anders dasselbe ist. Das Gesagte ist wie folgt zu präzisieren:

7.3.2 Das geeignete Mittel zum Nachweis von Krankheit ist in der Regel ein Arztzeugnis. Die Berufung auf andere taugliche Beweismittel (z.B. auf unbefangene glaubwürdige Zeugen) darf dem Arbeitnehmer jedoch nicht verwehrt werden, selbst wenn der Arbeitsvertrag die Vorlage eines Arztzeugnisses vorschreibt (WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht I, 7. Auflage, Basel 2020, N 24 zu Art. 324a OR m.w.H.). Ob und in welchem Umfang der Arzt, und zwar sowohl der vom Patienten selber Aufgesuchte als auch der vom Arbeitgeber eingesetzte Vertrauensarzt, dem Arbeitgeber berichten darf, hängt davon ab, ob er seitens des Arbeitnehmers vom Berufsgeheimnis entbunden worden ist (BGE 143 IV 209 E. 1.2). Liegt keine konkrete beziehungsweise umfassende Entbindung vom Berufsgeheimnis vor, sondern ermächtigt der Arbeitnehmer den Arzt lediglich dazu, dem Arbeitgeber ein einfaches Arztzeugnis zuzustellen, darf der Vertrauensarzt dem Arbeitgeber keine über den Rahmen von Art. 328b OR hinausgehende Informationen erteilen. Dazu gehören Tatsache, Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit sowie die Antwort auf die Frage, ob es sich um eine Krankheit oder einen Unfall handelt. Die medizinische Diagnose darf indes nicht erhoben werden (BGE 143 IV 209 E. 2.2 f.) Dem einfachen Arztzeugnis ist deshalb keine Aussage beziehungsweise Einschätzung betreffend die Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit zu entnehmen (MERKER/WITTWER, a.a.O., S. 1161).

7.3.3 Zweifelt der Arbeitgeber begründeterweise an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses, so kann er auf seine Kosten vom Arbeitnehmer eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen. Diese Obliegenheit ergibt sich aus der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers gemäss Art. 321a Abs. 1 OR, so dass dafür keine vertragliche Grundlage erforderlich ist (PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., N 25 zu Art. 324a OR). Verweigert der Arbeitnehmer eine berechnete ärztliche/vertrauensärztliche Untersuchung, wird dadurch das bestehende Arbeitsfähigkeitszeugnis entkräftet (MERKER/WITTWER, a.a.O., S. 1165 f.). Diese allgemeinen Regeln gelten auch im Hinblick auf die Abklärung des Vorliegens einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit (RUDOLPH/VON KAENEL, a.a.O., S. 365).

7.3.4 Wenn der Arbeitgeber den Vertrauensarzt zwar aufsucht, ihm aber untersagt, dem Arbeitgeber Auskunft über eine allfällige arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit zu erteilen, ist der Vertrauensarzt an das Berufsgeheimnis gebunden und darf dem Arbeitgeber keine entsprechenden Angaben machen (vgl. E. 7.3.2 hiavor). In der Lehre wird dagegen auch die Ansicht vertreten, der Arbeitgeber habe in grundsätzlicher Hinsicht ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis der Arbeitsplatzbezogenheit der zur Arbeitsunfähigkeit führenden Krankheit. Diese Beurteilung hätte allerdings zur Konsequenz, dass der Vertrauensarzt im Arztzeugnis entgegen der Instruktion des Arbeitnehmers festhalten müsste, ob die Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen ist oder nicht. Auch diese Frage braucht vorliegend nicht entschieden zu werden, denn selbst wenn man der Meinung folgt, dass grundsätzlich der Arbeitgeber die Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit zu beweisen hat, ist gemäss der Lehre dann von einer Beweislastumkehr zulasten des Arbeitnehmers auszugehen, wenn sich dieser weigert, den

Arzt/Vertrauensarzt in Bezug auf die Frage der Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit von der Schweigepflicht zu entbinden (MERKER/WITTWER, a.a.O., S. 1166 m.w.H.). Das Bundesgericht hält dazu fest: "Dem Arbeitnehmer obliegt der Beweis, dass er infolge Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert ist. Der Umstand, dass er sich hinter der ärztlichen Schweigepflicht versteckt, um einen medizinischen Befund an den Arbeitgeber oder ein detaillierteres Attest über seinen Gesundheitszustand abzuwehren, lässt darauf schliessen, dass er seine Arbeitsunfähigkeit nicht belegen kann. In einem solchen Fall kann ohne Willkür erwogen werden, dass die behauptete Arbeitsunfähigkeit nicht erstellt ist [...]" (Urteil des Bundesgerichts 8C_760/2012 vom 4. September 2013 E. 3; vgl. auch Zeitschrift für Schweizerisches Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht [ARV], 2013, S. 307 ff.).

7.3.5 Diese Beweislastumkehr hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer – um in den Genuss der Sperrfrist zu gelangen – positiv zu beweisen hat, dass keine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt, sondern die geltend gemachte Arbeitsunfähigkeit genereller Natur ist. Gelingt ihm dieser Beweis nicht, hat er zudem die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Diese aus der Beweislastumkehr resultierenden Konsequenzen sind im Ergebnis gerechtfertigt, denn anders zu entscheiden, würde bedeuten, dem Arbeitgeber die objektive Beweislast für etwas aufzuerlegen, dass er ohne (freiwillige) Mitwirkung des Arbeitnehmers gar nicht in der Lage ist, zu beweisen.

7.4.1 Indem die Vorinstanz moniert, die Beschwerdeführerin habe es trotz mehrfacher Aufforderungen unterlassen, zu deklarieren, ob ihre Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen sei oder nicht, macht sie indirekt eine Beweislastumkehr geltend, ohne sich aber explizit darauf zu berufen. Mit E-Mail vom 23. August 2022 wurde die Beschwerdeführerin von F._____ (Personalberater bei der Vorinstanz) aufgefordert, auf dem gleichentags eingereichten Arztzeugnis deklarieren zu lassen, ob es sich um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handle oder nicht. Die Beschwerdeführerin wurde zudem darauf hingewiesen, dass die Vorinstanz diese Information für den gesamten Zeitraum ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit brauche. Eine Antwort der Beschwerdeführerin auf diese Frage ist nicht bekannt und lässt sich auch den Verfahrensakten nicht entnehmen. Klar ist dagegen, dass sich das Arztzeugnis vom 23. August 2022 zur Frage der Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit nicht explizit äussert. Entsprechend forderte F._____ die Beschwerdeführerin am 23. September 2023 erneut auf, das so genannte detaillierte Arbeitsunfähigkeitszeugnis Nordwestschweiz durch ihre Ärztin ausfüllen zu lassen und anschliessend der Arbeitgeberin zuzustellen. Dieses detaillierte Arbeitsunfähigkeitszeugnis Nordwestschweiz fragt unter dem Punkt "Bemerkungen" explizit danach, ob die Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen sei. Auch dazu findet sich in den Akten keine Antwort der Beschwerdeführerin, weshalb davon auszugehen ist, dass sie dieses Zeugnis weder von ihrer Ärztin hat ausfüllen lassen noch an das Kantonsspital zurückgesandt hatte.

7.4.2 Die unbegründete Weigerung der Beschwerdeführerin, den Arbeitgeber über die Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit zu informieren, wird als Treupflichtverletzung qualifiziert (MERKER/WITTWER, a.a.O., S. 1165; vgl. auch E. 7.3.3 hiervor). Dass dieser Auffassung zuzustimmen ist, ergibt sich bereits aus dem Umstand, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Information über die Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit hat, um zu

wissen, inwiefern er für den Fall der Kündigung eine Sperrfrist zu beachten hat oder nicht. Auch aus den Eingaben und Beilagen, welche die Beschwerdeführerin nach Erhalt der Vernehmlassung der Vorinstanz eingereicht hatte, wird aus objektiver Sicht kein Rechtfertigungsgrund für diese Unterlassungen ersichtlich. Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass die Beschwerdeführerin ihre Ärztin auch gegenüber der Krankentaggeldversicherung nicht ermächtigt hatte, die nachgefragten Angaben zu erteilen, weil die von der Versicherung verlangte Vollmacht viel zu weit ausgestaltet gewesen sei. Der Inhalt dieser Vollmacht kann nicht überprüft werden, da sich diese nirgends in den Verfahrensakten und auch nicht im Personaldossier befindet (auch wenn sie in der Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 12. Dezember 2022 als Beilage 3 aufgeführt wird). Unabhängig davon führte dies dazu, dass die Versicherung ihre Taggeldzahlungen einstellte und die Vorinstanz am 15. November 2022 einen Lohnstopp verfügte. Daraufhin erteilte die Beschwerdeführerin ihrer Ärztin am 28. November 2022 eine entsprechende Vollmacht.

7.4.3 Die Beschwerdeführerin stellt sich auf den Standpunkt, dass zu Beginn der Krankheit noch nicht klar gewesen sei, ob die Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen gewesen sei oder nicht. Weil die Frage der Arbeitsplatzbezogenheit dannzumal gar nicht habe beantwortet werden können, habe sie ihre Treuepflicht nicht verletzt. Dieser Ansicht kann nicht gefolgt werden, denn es wäre der Beschwerdeführerin ohne weiteres zumutbar gewesen, das ihr zugesandte detaillierte Arbeitsunfähigkeitszeugnis Nordwestschweiz (in welchem ausdrücklich nach der Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit gefragt wird; vgl. dazu E. 7.4.1 hiervor) durch ihre Ärztin zu Händen der Arbeitgeberin ausfüllen zu lassen. Unabhängig von der Frage nach der Zumutbarkeit wäre sie dazu gemäss Ziffer 13.1 Abs. 4 GAV vielmehr sogar verpflichtet gewesen. Wäre die Ärztin im Rahmen dieser Abklärung der Meinung gewesen, dass sie diese Frage nicht oder noch nicht beantworten kann, hätte sie das auf dem Arztzeugnis entsprechend vermerken können und die Beschwerdeführerin wäre ihrer Obliegenheit vorerst nachgekommen. Eine solche ärztliche Einschätzung kann dagegen nicht durch den Parteistandpunkt "die Frage habe man dannzumal gar noch nicht beantworten können" ersetzt werden, weshalb die Beschwerdeführerin daraus nichts weiteres zu ihren Gunsten ableiten kann.

7.4.4 Wie hiervor aufgezeigt, hat das Kantonsspital wiederholt verlangt, dass die Ärztin der Beschwerdeführerin bescheinigen solle, ob die Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen ist oder nicht. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs hätte die Beschwerdeführerin erneut Anlass gehabt, das bisher Verpasste nachzuholen und zumindest eine Bestätigung ihrer Ärztin einzureichen, aus welcher hervorgeht, dass ihre Arbeitsunfähigkeit nicht arbeitsplatzbezogen ist, was sie aber nicht getan hat. In ihrer Stellungnahme vom 12. Dezember 2022 hält sie fest, dass sie wegen Arbeitsüberlastung am Arbeitsplatz im Juli 2022 bei ihrer Ärztin um einen Termin gebeten habe. In den weiteren Ausführungen bestreitet die Beschwerdeführerin, dass sie ihre Verpflichtungen gemäss Ziffer 13.2 Abs. 1-3 GAV verletzt habe, und verkennt dabei, dass ihr eine solche Pflichtverletzung gar nicht vorgeworfen wird. Die Arbeitgeberin moniert lediglich, dass die Beschwerdeführerin die Auskunft darüber, ob ihre Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen sei oder nicht, verweigert habe. Solche Angaben zur Krankheit hat die Arbeitnehmerin gemäss Ziffer 13.1 Abs. 4 GAV auf Verlangen mittels ärztlichem Zeugnis zu machen, was vorliegend nicht erfolgte. Mit der Beschwerde reicht die Beschwerdeführerin als Beilage 14 eine E-Mail ihrer

Hausärztin vom 22. Dezember 2022 an sich selbst ein (diese Beilage ist aber weder im Beilagenverzeichnis aufgeführt noch wird in der Beschwerdebegründung auf eine Beilage 14 Bezug genommen). In diesem Mail hält die Hausärztin fest, dass ihre Arbeitsunfähigkeitszeugnisse nicht arbeitsplatzbezogen seien. Wiederum ist unklar, ob die Beschwerdeführerin diese Mail an die Versicherung und/oder an die Arbeitgeberin weitergeleitet hat. Auf jeden Fall befindet sich die Mail nicht im Personaldossier der Beschwerdeführerin, weshalb davon ausgegangen werden muss, dass sie die Arbeitgeberin auch über diesen Umstand nicht informiert hat. Damit steht nach dem Gesagten fest, dass die Beschwerdeführerin ihre Treuepflicht gegenüber der Arbeitgeberin verletzt hat, indem sie diese trotz mehrfacher entsprechender Nachfrage nicht darüber informiert hatte, ob ihre Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen ist oder nicht.

7.4.5 Entsprechend den vorstehenden Erwägungen (vgl. E. 7.3.3 ff.) führt die beschriebene Verletzung der Treuepflicht einerseits zur Entkräftung der bestehenden Arbeitsunfähigkeitszeugnisse und andererseits zu einer Beweislastumkehr. Letztere führt dazu, dass die Beschwerdeführerin – um in den Genuss der Sperrfrist zu gelangen – positiv beweisen können muss, dass keine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt, sondern dass ihre Krankheit eine generelle Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Gelingt ihr dieser Beweis nicht, hat sie die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen (vgl. E. 7.3.5 hiervor).

7.5.1 Zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit reicht die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde Arztzeugnisse ein (Beilagen 7-10). Aus diesen gleichlautenden Arztzeugnissen wird ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin aus medizinischen Gründen arbeitsunfähig sei. Ob diese Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen ist oder nicht, wird dagegen nicht ausgeführt. Zudem beruft sich die Beschwerdeführerin auf einen Bericht ihrer Ärztin an die Krankentaggeldversicherung vom 21. Dezember 2022, aus welchem ersichtlich werde, dass ihre Arbeitsunfähigkeit nicht arbeitsplatzbezogen sei. Diesen Bericht hat die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde vom 29. Dezember 2022 zur Edition offeriert und mit Eingabe vom 27. März 2023 dem Gericht eingereicht. Der Bericht datiert allerdings nicht vom 21. Dezember 2022, sondern vom 3. Januar 2023 und ist betitelt mit "Attest betreffend A.____". Aus diesem "Attest" ist nicht ersichtlich, an wen es zugesandt wurde, weil das Schreiben keinen Adressaten enthält. Ob dieses Attest der Krankentaggeldversicherung tatsächlich zugestellt wurde, ist deshalb unbekannt und unbewiesen. Auf jeden Fall befindet sich das Attest auch nicht im Personaldossier der Beschwerdeführerin, woraus erhellt, dass es der Arbeitgeberin nicht zugestellt wurde, obwohl diese seit langem ein solches verlangt hatte.

7.5.2 Nach dem Gesagten stellt sich schliesslich die Frage, ob die Beschwerdeführerin mit den hiervor beschriebenen Arztzeugnissen und dem separaten "Attest" ihrer Hausärztin ihrer Beweispflicht (im Hinblick auf den Nachweis einer generellen Arbeitsunfähigkeit) nachgekommen ist, was wie nachfolgend zu zeigen sein wird, zu verneinen ist. Aus formeller Sicht ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin der Vorinstanz dieses Attest nicht eingereicht hatte (vgl. E. 7.5.1 hiervor). Im vorliegenden Verfahren wurde das Attest dagegen mit Eingabe vom 27. März 2023 eingereicht, womit das Kantonsgericht dieses materiell beurteilen kann. Das Attest der Hausärztin ist äusserst knapp abgefasst und beinhaltet gerade mal vier Zeilen. Demgegenüber steht der Bericht über die vertrauensärztliche Untersuchung, welcher dem Kantonsge-

richt zwar nicht vorliegt (und deshalb auch nicht materiell beurteilt werden kann), sich aber offensichtlich über mehrere Seiten zum Krankheitsbild der Beschwerdeführerin äussert. Auf jeden Fall reicht die Beschwerdeführerin mit der zusätzlichen Eingabe vom 4. April 2023 eine Mail ihrer Hausärztin (augenscheinlich datierend vom 10. Februar 2023) ein, in welchem diese zum erwähnten vertrauensärztlichen Gutachten gegenüber der Beschwerdeführerin Stellung nimmt. Die Hausärztin, welche bisher immer die These vertreten hatte, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht arbeitsplatzbezogen sei, hält in ihrer Stellungnahme fest, dass die Vertrauensärztin "eine Einschätzung abgegeben habe, welche stimmen könne, die man aber noch in gewissen Punkten anfechten könnte". Daraus wird ersichtlich, dass im relevanten Grundsatz die Hausärztin die Einschätzung der Vertrauensärztin teilt beziehungsweise dieser zumindest nicht widerspricht. Die vorbehaltenen Punkte, welche nach der Ansicht der Hausärztin "fragwürdig" seien, sind dagegen für die grundlegende Frage nach der Arbeitsplatzbezogenheit nicht relevant. Diese hausärztliche Einschätzung in Verbindung mit den nicht weiter begründeten bisherigen Arztzeugnissen stellen deshalb klarerweise keinen positiven Beweis im erforderlichen Ausmass für den Nachweis des Vorliegens einer generellen Arbeitsunfähigkeit dar. Demgegenüber kann das Kantonsspital mindestens glaubhaft machen, dass gemäss dem Vertrauensarzt im Zeitpunkt vom 17. Januar 2023 eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt (vgl. Beilage 16 der vorinstanzlichen Vernehmlassung vom 24. Februar 2023). Aus der Ergänzung der Krankentaggeldversicherung, dass es sich seit Fallbeginn immer um das gleiche Krankheitsbild handle (vgl. Beilage 17 der vorinstanzlichen Vernehmlassung vom 24. Februar 2023), lässt sich auch der Rückschluss vertreten, dass die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin von Anbeginn weg nur arbeitsplatzbezogen war, obwohl das Kantonsspital vorliegend weder für den Zeitpunkt noch für den Umstand, dass überhaupt eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt, beweispflichtig ist. Damit misslingt der beweisbelasteten Beschwerdeführerin der Beweis dafür, dass die von der Vertrauensärztin angenommene arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit unzutreffend oder falsch ist beziehungsweise dass eine generelle Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

7.5.3 Sofern sich die Beschwerdeführerin auf den Standpunkt stellt, das Kantonsspital habe die Gründe für die Arbeitsunfähigkeit nicht genügend abgeklärt, kann sie daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten, denn sie übersieht, dass es wegen der aufgezeigten Beweislastumkehr vielmehr ihre Aufgabe ist, die Gründe und die Auswirkungen ihrer Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. Nach dem Gesagten ist deshalb zusammengefasst festzuhalten, dass der Beschwerdeführerin der Beweis dafür, dass es sich bei ihrer Arbeitsunfähigkeit nicht nur bloss um eine arbeitsplatzbezogene, sondern um eine generelle handelt, nicht gelingt. Da die zu beurteilende Arbeitsunfähigkeit deshalb als arbeitsplatzbezogen zu betrachten ist, kommt die Sperrfrist von Ziffer 10.11 Abs. 1 GAV vorliegend nicht zur Anwendung. Weil im Übrigen der Kündigungsgrund unbestritten ist (vgl. E. 7.2 hiervor), erweist sich die Kündigung als rechtmässig.

7.6 Liegt ein Kündigungsgrund vor, muss sich der Arbeitgeber darüber hinaus an den Grundsätzen staatlichen Handelns orientieren (HARRY NÖTZLI, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar zum Bundespersonalgesetz, Bern 2013, Rz 5 f. zu Art. 12 BPG). Als Eingriff in die Rechte der Betroffenen muss die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses damit insbesondere den Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachten (BGE 101 Ia 172 E. 3). Die Kündigung setzt demnach eine Interessenabwägung voraus und erweist sich dann

als verhältnismässig, wenn sie zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels geeignet und notwendig ist (ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl., Zürich/St. Gallen 2020, Rz 514 ff. und 2018). Damit ist eine Kündigung grundsätzlich sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung widerspricht (KGE VV vom 18. November 2015 [810 15 18] E. 6.2 m.w.H.). Die vorliegende Kündigung ist als verhältnismässig zu betrachten, da die Beschwerdeführerin ihre Treuepflicht verletzt hat. Das Kantonsspital konnte der Beschwerdeführerin auch kein Angebot für einen internen Stellenwechsel machen, weil sie diesbezüglich das Gespräch verweigerte und auf ihrem Vorschlag eines Auflösungsvertrages mit einer maximalen Abgangsentschädigung von zwölf Monatslöhnen gemäss Ziffer 10.10 Abs. 2 GAV beharrte. Indem die Beschwerdeführerin das Gespräch über andere Lösungen des Konfliktes als durch die von ihr vorgeschlagene Aufhebungsvereinbarung explizit verweigert hatte, hat sie es der Vorinstanz verunmöglicht, eine mildere Lösung als die Kündigung zu erarbeiten. Damit erweist sich die Kündigung im Ergebnis auch als zumutbar, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist.

8. Es bleibt über die Kosten des vorliegenden Verfahrens zu entscheiden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren sowie die Beweiskosten und werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Vorliegend sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'500.-- der unterliegenden Beschwerdeführerin aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'500.-- zu verrechnen. Die Parteikosten sind wettzuschlagen (§ 21 VPO).

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'500.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'500.-- verrechnet.
 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.

Vizepräsident

Gerichtsschreiber