[AZA 0/2]
2P.263/2000/bol

II. OEFFENTLICHRECHTLICHE ABTEILUNG **********

27. März 2001

Es wirken mit: Bundesrichter Wurzburger, Präsident der
II. öffentlichrechtlichen Abteilung, Bundesrichter Hartmann,
Hungerbühler und Gerichtsschreiber Hugi Yar.

_____

In Sachen
A._____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Dieter M. Troxler, Wasserturmplatz 2, Liestal,

gegen
Kantonsspital X._____, Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, Verwaltungsgericht des Kantons B a s e l - L a n d -s c h a f t,

betreffend
Art. 8, 9, 29 und 30 BV,
Art. 6 EMRK, § 9 KV/BL
(Kündigung), hat sich ergeben:

A.- Am 25. November 1994 stellte das Kantonsspital X._____ - in Fortsetzung eines seit 1968 dauernden Arbeitsverhältnisses - A._____ als kaufmännische Angestellte zu einem Beschäftigungsgrad von 70% an. Wegen ungenügender Arbeitsleistungen und wiederholter Missachtung der Arbeitszeiteinteilung setzte ihr die Spitalverwaltung am 23. Juli 1998 eine Bewährungsfrist von drei Monaten. Am 30. Oktober 1998 löste sie das Dienstverhältnis auf den

31. Januar 1999 auf, da A._____ die ihr für diese gesetzten Ziele nicht erreicht habe.

B.- Hiergegen gelangte A._____ am 10. November 1998 an den Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, der ihre Beschwerde am 3. August 1999 abwies: A._____ habe auch in der Bewährungsfrist die ihr vorgegebenen Arbeitszeiten nicht eingehalten und damit vertragliche und gesetzliche Verpflichtungen im Sinne von § 19 Abs. 3 lit. d des Gesetzes vom 25. September 1997 über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz, PG) verletzt, was die ordentliche Kündigung rechtfertige. Ob - wie die Spitalverwaltung zusätzlich angenommen habe - auch der Kündigungsgrund von § 19 Abs. 3 lit. c PG gegeben wäre, wonach das Dienstverhältnis aufgelöst werden kann, wenn aus "Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz" die zugewiesenen Aufgaben nicht erfüllt oder ungenügende Leistungen erbracht würden, könne dahingestellt bleiben.

C.- Am 5. Juli 2000 bestätigte das Verwaltungsgericht des Kantons Basel-Landschaft auf Beschwerde hin seinerseits die Rechtmässigkeit der Entlassung: Die Kündigung sei formell korrekt erfolgt, und die materiellrechtliche Überprüfung ergebe, "dass die Beschwerdeführerin die Blockzeiten klar verletzt" habe; da sie "unbestrittenermassen verschiedene Male verwarnt und nachhaltig auf die Blockzeiten hingewiesen worden" sei, könne der angefochtene Entscheid "nicht als unverhältnismässig gelten". Die Zeugen und Auskunftspersonen seien auch eingehend zur Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz von A._____ befragt worden; dabei habe sich nichts ergeben, was auf eine fachliche oder soziale Inkompetenz hinwiese.
Dies sei mit Blick auf die Blockzeitverstösse, welche die Entlassung rechtfertigten, jedoch ohne Bedeutung, weshalb darauf nicht weiter eingegangen werde.

D.- A._____ hat hiergegen am 10. November 2000 beim Bundesgericht staatsrechtliche Beschwerde eingereicht mit folgenden Anträgen:

"1. Das angefochtene Urteil vom 5. Juli 2000 sei aufzuheben und die Streitsache mit verbindlicher Weisung zu neuer ergänzender Beurteilung an das Verwaltungsgericht des Kantons Basel-Landschaft zurückzuweisen.

2. Eventuell sei das angefochtene Urteil vom 5. Juli 2000 im Sinne der Erwägungen aufzuheben.

3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge.. "

A._____ macht geltend, das Verwaltungsgericht habe ihren Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt; in der Sache selber sei sein Entscheid willkürlich und offensichtlich unverhältnismässig.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft beantragt, die Beschwerde abzuweisen. Das Verwaltungsgericht hat auf eine Vernehmlassung verzichtet.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:

1.- a) Der angefochtene Entscheid ist ein letztinstanzlicher Endentscheid, der sich auf kantonales Recht stützt und gegen den im Bund kein anderes Rechtsmittel als die staatsrechtliche Beschwerde gegeben ist (vgl. Art. 84, 86 Abs. 1 OG). Das Personalgesetz des Kantons Basel-Landschaft knüpft die Auflösung des Dienstverhältnisses an formelle und materielle Voraussetzungen, deren verfassungswidrige - insbesondere willkürliche - Handhabung gerügt werden kann (vgl.
Art. 88 OG; BGE 120 Ia 110 ff.). Auf die Eingabe ist deshalb unter folgenden Vorbehalten einzutreten:

b) aa) Von hier nicht zutreffenden Ausnahmen abgesehen ist die staatsrechtliche Beschwerde rein kassatorischer Natur. Soweit die Beschwerdeführerin mehr verlangt als die Aufhebung des angefochtenen Entscheids, sind ihre Anträge unzulässig (vgl. BGE 126 II 377 E. 8c S. 395).

bb) Nach Art. 90 Abs. 1 lit. b OG muss die staatsrechtliche Beschwerde die wesentlichen Tatsachen und eine kurz gefasste Darlegung darüber enthalten, welche verfassungsmässigen Rechte bzw. welche Rechtssätze inwiefern durch den angefochtenen Entscheid verletzt worden sind. Als ausserordentlicher Rechtsbehelf führt die staatsrechtliche Beschwerde nicht das kantonale Rechtsmittelverfahren weiter; sie löst vielmehr ein neues, selbständiges Verfahren gegen einen an sich rechtskräftigen und vollstreckbaren kantonalen Hoheitsakt aus (BGE 107 Ia 269 E. 1 S. 271). Das Bundesgericht prüft in dessen Rahmen nur klar und detailliert erhobene Rügen hinsichtlich konkreter Verletzungen verfassungsmässiger Rechte; auf nicht substantiierte Vorbringen und rein appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid tritt es nicht ein (BGE 125 I 492 E. 1b S. 495, 71 E. 1c S. 76; 110 Ia 1 E. 2a; 107 Ia 186 E. b). Soweit die vorliegende Eingabe diesen Anforderungen nicht genügt und sich in appellatorischen Ausführungen erschöpft, ist darauf nicht weiter einzugehen.

2.- Die Beschwerdeführerin macht in verschiedener Hinsicht geltend, das Verwaltungsgericht habe in verfassungswidriger Weise ihre Verfahrensrechte missachtet.

a) aa) Sie rügt vorab eine Verletzung der Ausstandsregeln:
B._____, welche als zuständige Sachbearbeiterin das Beschwerdeverfahren vor dem Regierungsrat instruiert habe, sei eine Arbeitskollegin von Frau C._____, "der Gattin des massgeblichen Drahtziehers der angefochtenen Kündigung". Das kantonale Recht kenne eine strengere Ausstandsregelung als jene, die der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zu Art. 4 aBV zugrunde liege, denn nach § 8 Abs. 1 lit. d des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 13. Juni 1988 genüge bereits, dass der Betroffene "in der Sache befangen sein könnte".

Ein solcher Anschein habe hier aufgrund des kollegialen Verhältnisses bestanden.

bb) Der Einwand überzeugt nicht: Soweit sich die Beschwerdeführerin auf § 9 Abs. 3 der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984 (KV; SR 131. 222.2) beruft, welcher den Anspruch auf rechtliches Gehör und eine faire Behandlung gewährt, legt sie nicht dar, inwiefern diese Garantien über die entsprechenden bundesverfassungsrechtlichen hinausgehen sollten (vgl. aber oben E. 1b/bb). Dasselbe gilt bezüglich § 8 des Verwaltungsverfahrensgesetzes. Auch nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kann ein Beamter im Übrigen bereits dann abgelehnt werden, wenn Umstände vorliegen, die ihn als befangen erscheinen lassen, d.h. objektive Anhaltspunkte auf einen "Anschein der Befangenheit" deuten; dass er tatsächlich befangen wäre, ist auch nach dem Bundesverfassungsrecht nicht erforderlich (vgl. BGE 125 I 119 ff.; 112 Ia 142 E. 2d S. 147 f.). Solche Hinweise bestanden hier nicht. Dass die instruierende Beamtin eine Arbeitskollegin der Ehefrau des in das Entlassungsverfahren involvierten Vorgesetzten der Beschwerdeführerin war, reicht hierzu nicht, nachdem die beiden in unterschiedlichen Abteilungen des Personalamts beschäftigt sind und die betroffene Kollegin mit dem vorliegenden Fall nichts zu tun hatte. Daran ändert auch
nichts, dass die instruierende Beamtin nach Eingang der Vernehmlassung des Kantonsspitals nachgefragt hatte, ob die Beschwerdeführerin an ihrer Beschwerde festzuhalten wünsche, und dabei zu erkennen gab, dass sie dieser eher wenig Erfolgsaussichten einräumte. Entscheidorgan war der Regierungsrat; im Übrigen konnte es sich bei ihrer Einschätzung zum Vornherein nur um eine erste Grobbeurteilung handeln, musste der Beschwerdeführerin doch in der Folge noch Gelegenheit gegeben werden, sich ihrerseits erneut zu äussern.
Unberechtigt - wenn nicht gar missbräuchlich - ist der Vorwurf, der Anschein der Befangenheit ergebe sich aus der zu kurz angesetzten Frist hierzu. Die Beschwerdeführerin erhielt am 7. April Gelegenheit, sich bis zum 7. Mai 2000 zu äussern; diese Frist wurde ihr anschliessend wiederholt bis zum 11. Juni 2000 verlängert.

b) aa) Unter Berufung auf § 45 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit §§ 6, 12 und 16 des basellandschaftlichen Gesetzes vom 16. Dezember 1993 über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (Verwaltungsprozessordnung, VPO) sowie auf den - vorliegend noch nicht anwendbaren (vgl.
BGE 126 II 377 E. 8d/bb S. 396 f.) - Art. 29a BV (Rechtsweggarantie) und auf Art. 6 EMRK rügt die Beschwerdeführerin weiter eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör durch eine "gesetzwidrige Beschränkung der Kognition im verwaltungsgerichtlichen Verfahren". Streitgegenstand habe die Kündigung und deren gesamte Begründung gebildet; bereits der Regierungsrat habe sich "mit der Beschwerde nur rudimentär befasst" und insbesondere die Vorhaltungen der mangelnden Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz, welche angefochten waren, überhaupt nicht geprüft. Mit dieser Ausklammerung seien die wesentlichen Gründe, auf die sich die Kündigung ursprünglich gestützt habe, gar nicht mehr beurteilt worden.
Das Verwaltungsgericht habe seinerseits zwar zur Frage der ihr vorgeworfenen "mangelnden Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz" ein umfassendes Beweisverfahren durchgeführt, worin die entsprechenden Vorwürfe "klar widerlegt" worden seien, im Anschluss hieran aber lediglich erklärt, dass Prozessstoff nur die Frage bilde, ob sie die Arbeitszeiten eingehalten habe. Ihre angeblich ungenügenden fachlichen Qualitäten seien unbeurteilt geblieben, da das Verwaltungsgericht seine Kognition zu Unrecht auf die Einhaltung der Blockzeiten beschränkt habe.

bb) Diese Ausführungen überzeugen nicht: Wie (im Sachverhalt) erwähnt, erachtete der Regierungsrat die Kündigung bereits gestützt auf § 19 Abs. 3 lit. d PG als rechtmässig und prüfte deshalb nicht, ob auch die Voraussetzungen gemäss § 19 Abs. 3 lit. c PG erfüllt wären. Das Verwaltungsgericht führte sein Beweisverfahren zu beiden angerufenen Kündigungsgründen durch. Dabei stellte es fest, dass sich aus der Befragung der Zeugen und Auskunftspersonen "nichts ergeben" habe, "was auf die fachliche und soziale Inkompetenz der Rekurrentin hingewiesen hätte". Mit dem Regierungsrat teilte es indessen die Ansicht, dass die Blockzeitverletzungen während der Bewährungsfrist Grund genug für eine Kündigung im Sinne von § 19 Abs. 3 lit. d PG gebildet haben.
Dieses Vorgehen lässt sich nicht beanstanden, müssen die beiden Kündigungsgründe doch nicht kumulativ erfüllt sein; es genügt, dass einer von ihnen gegeben ist.

c) Fehl geht auch der Einwand, das Verwaltungsgericht habe der Beschwerdeführerin bei der Prüfung, ob sie die Arbeitszeiten eingehalten habe, das "Beweisführungsrecht verweigert":

aa) Der Anspruch auf rechtliches Gehör gebietet, rechtzeitig und formrichtig angebotene Beweismittel abzunehmen, es sei denn, diese beträfen eine nicht erhebliche Tatsache oder seien offensichtlich untauglich, über die streitige Tatsache Beweis zu erbringen (BGE 117 Ia 262 E. 4b S. 268/269). Eine vorweggenommene Beweiswürdigung wird dadurch nicht ausgeschlossen; der Richter kann das Beweisverfahren schliessen, wenn er aufgrund der bereits abgenommenen Beweise seine Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür annehmen darf, dass diese auch durch weitere Erhebungen nicht geändert würde (sog. "antizipierte Beweiswürdigung"; BGE 122 II 464 E. 4a S. 469; 119 Ib 492 E. 5b/bb S. 505 f.; 115 Ia 97 E. 5b S. 101; 103 Ia 490 E. 5 S. 491).

bb) Das Verwaltungsgericht ging davon aus, die Beschwerdeführerin sei im Monat September 1998 innert 18 Tagen an sechs Tagen verspätet zur Arbeit erschienen, wobei die drei "Verspätungen um 3, 9 und 7 Minuten von der Rekurrentin nicht bestritten" würden. "Bezüglich der Einhaltung der Blockzeiten" habe sich trotz einer entsprechenden Weisung vom 14. November 1997 und zweier mündlicher Verwarnungen im Februar und März 1998 nichts geändert, obwohl die Ansetzung der Bewährungsfrist eine massive Warnung dargestellt habe.
Hinsichtlich der krankheitsbedingten Schwäche, auf die sich die Beschwerdeführerin zur Begründung der anderen Verspätungen berufe, sei es ihr "trotz ihrer Mitwirkungspflicht" nicht gelungen, einen direkten Zusammenhang zwischen dem Zuspätkommen und einer Krankheit darzutun; ein solcher gehe auch aus den ärztlichen Zeugnissen nicht hervor. Soweit sie geltend mache, bei den Verspätungen am 4. September 1998 um 3 Minuten, am 11. September 1998 um 9 Minuten und am 25. September 1998 um 7 Minuten handle es sich um Bagatellfälle, verkenne sie, dass sie wiederholt verwarnt und nachhaltig auf die Notwendigkeit der Einhaltung der Blockzeiten hingewiesen worden sei. Dies möge ihr kleinlich erscheinen; im Zusammenhang gesehen sei die Einhaltung der Blockzeiten - insbesondere während der Bewährungsfrist - jedoch wesentlich gewesen.

cc) Erachtete das Gericht den von ihm geprüften Kündigungsgrund damit aber, d.h. mit diesen wenigen und an sich geringfügigen Verspätungen, bereits als gegeben, musste es diesbezüglich keine weiteren Abklärungen mehr treffen; namentlich war es nicht gehalten, "von sich aus und vor Beginn der Beratung (...) seine Bewertung des Beweisergebnisses" noch bekannt zu geben, wie die Beschwerdeführerin meint. Entgegen ihrer Auffassung ergibt sich aus Art. 29 Abs. 2 BV keine solche Pflicht. Inwieweit eine zusätzliche Beweiserhebung ihre drei - an sich unbestrittenen - Verspätungen noch hätte relativieren können, legt die Beschwerdeführerin nicht dar und ist auch nicht ersichtlich. Soweit sie einwendet, ihre Verspätungen vor Ansetzung der Bewährungsfrist seien "bewiesenermassen immer entschuldigt" gewesen, übersieht sie, dass sie in ihrer Stellungnahme vom 8. August 1998 selber zugestanden hat, dass das Schreiben vom 23. Juli 1998 Punkte enthalte, "über die man sprechen" könne; sie sei bereit, ihr Verhalten "berechtigten Forderungen anzupassen (z.B. Einhaltung der Blockzeiten)". Damit ging auch sie davon aus, dass ihr Verhalten insofern zu Beanstandungen Anlass geben durfte, womit sich weitere Beweisabnahmen diesbezüglich erübrigten. Ob die
vom Verwaltungsgericht vorgenommene Würdigung des so erstellten Sachverhalts rechtens war, ist nicht eine Frage des rechtlichen Gehörs, sondern bildet - im Rahmen der erhobenen Rügen (vgl. oben E. 1b/bb) - Gegenstand der materiellen Prüfung.

3.- a) Die Beschwerdeführerin macht in der Sache selber geltend, ihre Entlassung sei willkürlich. Es hätten weder wesentliche Gründe zur Ansetzung einer Bewährungsfrist noch der anschliessenden Kündigung bestanden. Diese sei grob unverhältnismässig und verletze klares Verfassungs- und Gesetzesrecht.
Auch andere Personen missachteten die Blockzeiten, ohne dass sie gleich entlassen würden.

b) Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung liegt Willkür nicht schon dann vor, wenn eine andere Lösung ebenfalls vertretbar erscheint oder sogar vorzuziehen wäre, sondern bloss wenn der angefochtene Entscheid klares Recht grob verletzt. Das Bundesgericht hebt einen kantonalen Entscheid wegen materieller Rechtsverweigerung nur auf, wenn er offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft (BGE 125 II 129 E. 5b S. 134).

c) Mag die angefochtene Entlassung nach 30 Dienstjahren hart erscheinen und wäre eine andere Lösung durchaus auch in Betracht gefallen, besteht hier doch keine solche qualifizierte Verfassungsverletzung:

aa) Soweit sich die Beschwerdeführerin gegen die Anordnung der Bewährungsfrist wendet, übersieht sie, dass die Voraussetzungen hierzu angesichts der mehrfachen Ermahnungen bereits allein aufgrund der wiederholten Verletzung der Vorschriften über die Arbeitszeiten gegeben waren. Insoweit erfüllte sie nämlich "ihre Aufgaben nicht gemäss den gestellten Anforderungen" (§ 12 der Verordnung vom 17. März 1998 zum Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons [Personalverordnung, PV]), was sie in ihrem Schreiben vom 8. August 1998 letztlich auch zugestand, wenn sie dort festhielt: "Es ist richtig, dass ich der Einhaltung der Blockzeiten zuwenig Beachtung geschenkt habe". Sie habe sich den umstrittenen Arbeitsrhythmus angewöhnt, weil von 1994-96 für "6 MitarbeiterInnen nur eine EDV-Anlage zur Verfügung stand, zu der man während den üblichen Arbeitszeiten kaum Zutritt fand". Bereits am 14. November 1997 war sie nach Bereinigung dieser Situation aber darauf hingewiesen worden, dass "gemäss der kantonalen Verordnung über die Einteilung der Arbeitszeit (GS 153. 11), § 11 Absatz 2, [...]während der Blockzeit von 08.30 bis 11.30 Uhr und von 14.15 bis 16.15 Uhr jede/r Mitarbeiter/in im Arbeitsprozess" zu
stehen habe. Aufgrund dieser klaren Regelung und im Sinne einer Gleichbehandlung aller Bediensteten könnten keine Ausnahmen bewilligt werden, weshalb sie gebeten sei, künftig ihre "Arbeitszeit spätestens um 08.30 Uhr aufzunehmen und innerhalb der Normalarbeitszeit wieder zu beenden". Dieser Aufforderung kam sie in der Folge trotz weiterer mündlicher Mahnungen (am 18. Februar und 25. März 1998) nicht nach, worauf die Spitalverwaltung die umstrittene Bewährungsfrist ansetzte, da sie feststellen müsse, dass sich die Beschwerdeführerin "konstant der gesetzlich festgelegten Blockzeitenregelung (kantonale Verordnung 153. 11 § 11 und Reglement zur Arbeitszeiterfassung am Kantonsspital X._____ vom 19. Dezember 1996 § 4)" widersetze. Unter diesen Umständen kann nicht gesagt werden, "dass nachweisbar keine Gründe vorgelegen" hätten, "der Beschwerdeführerin eine Bewährungsfrist anzusetzen".

bb) Die Beschwerdeführerin hat während dieser weiterhin gegen die Arbeitszeitregelung verstossen und damit den Kündigungsgrund von § 19 Abs. 3 lit. d PG (Verletzung vertraglicher oder gesetzlicher Verpflichtungen) erfüllt.
Die zugestandenen und unbestrittenermassen nicht gesundheitlich bedingten Verspätungen mögen bei bloss zeitlicher Betrachtung als geringfügig erscheinen, vor dem gesamten Hintergrund und den wiederholten Ermahnungen war es indessen nicht offensichtlich unhaltbar, anzunehmen, die Beschwerdeführerin sei nicht gewillt oder fähig, von ihren bisherigen Angewohnheiten und Eigenheiten trotz veränderter Umstände abzusehen und sich nunmehr an die ihr auferlegten zeitlichen Vorgaben zu halten, weshalb ihr Dienstverhältnis ordentlicherweise aufgelöst werden dürfe. Wenn das Verwaltungsgericht die Verspätungen nicht mehr als Bagatelle abtun mochte, sondern mit Blick auf die Bewährungsfrist als gravierend genug erachtete, um die ausgesprochene Kündigung trotz der langen Dauer des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen, ist dies nicht willkürlich. Die Beschwerdeführerin musste sich der Tragweite der Bewährungsfrist, welche gerade im Hinblick auf eine allfällige Auflösung des Dienstverhältnisses angeordnet worden war (§ 19 Abs. 4 PG), bewusst sein, nachdem sie am 8. August 1998 erklärt hatte, zukünftig die entsprechenden Vorgaben nun einhalten zu wollen. Es durfte von ihr erwartet werden, dass sie sich diesbezüglich während der Bewährungszeit
nichts zuschulden kommen liess, ansonsten sie die Konsequenzen ihres Verhaltens zu tragen hatte. Hieran ändert nichts, dass sie während dieser einen Monat krank geschrieben war; es hätte für sie umso ringer sein müssen, in der restlichen Zeit die Vorgaben einzuhalten. Soweit sie einwendet, andere Mitarbeiter würden es mit der Blockzeit auch nicht so genau nehmen, übersieht sie, dass ihr Fall nicht mit diesen verglichen werden kann, da sie dies ihrerseits in einer Bewährungszeit tat, welche gerade auch angeordnet worden war, weil sie trotz wiederholten Ermahnungen hierzu ihren Arbeitsstil offenbar nicht den neuen Gegebenheiten anzupassen bereit war. Die Beschwerdeführerin beruft sich deshalb vergeblich auf eine "Gleichbehandlung im Unrecht", vermag sie doch nicht aufzuzeigen, dass in einem gleichen oder auch nur ähnlichen Fall von Verstössen gegen die Arbeitszeitregelung keine Bewährungszeit angesetzt bzw.
anschliessende Kündigung ausgesprochen worden wäre. Weitere Beweisvorkehren erübrigten sich demzufolge auch hierzu.
4.- Die Beschwerde erweist sich nach dem Gesagten als unbegründet, soweit darauf einzutreten ist. Dem Verfahrensausgang entsprechend wird die Beschwerdeführerin kostenpflichtig (Art. 156 Abs. 1, 153 und 153a OG). Parteientschädigungen sind nicht geschuldet (Art. 159 Abs. 2 OG analog).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.- Die staatsrechtliche Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.- Die Gerichtsgebühr von Fr. 3'000.– wird der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.- Dieses Urteil wird der Beschwerdeführerin und dem Kantonsspital X._____ sowie dem Regierungsrat und dem Verwaltungsgericht des Kantons Basel-Landschaft schriftlich mitgeteilt.

_____
Lausanne, 27. März 2001

Im Namen der II. öffentlichrechtlichen Abteilung
des SCHWEIZERISCHEN BUNDESGERICHTS
Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber: