



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

vom 6. Februar 2019 (810 18 249)

Personalrecht

Entschädigung bei Kündigung

Besetzung Präsidentin Franziska Preiswerk-Vögtli, Kantonsrichter Claude
Jeanneret, Markus Clausen, Niklaus Ruckstuhl, Stefan Schulthess,
Gerichtsschreiberin i.V. Manuela Stierli

Beteiligte **A.**____, Beschwerdeführer

gegen

Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, 4410 Liestal,
Beschwerdegegner

Schulrat der Sekundarschule B.____, Beschwerdegegner

Betreff Abgangsentschädigung (RRB Nr. 1348 vom 4. September 2018)

A. A.____, geboren 1958, war seit August 2009 als Lehrer an der Sekundarschule B.____
angestellt, wo er zuletzt als Fachlehrer für Englisch unterrichtete.

B. Mit Verfügung vom 4. April 2017 kündigte der Schulrat der Sekundarschule B.____
(Schulrat) A.____ fristlos.

C. Gegen die fristlose Kündigung erhob A.____ mit Eingabe vom 12. April 2017 Beschwerde beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft (Regierungsrat).

D. Mit Regierungsratsbeschluss (RRB) Nr. 1180 vom 29. August 2017 hiess der Regierungsrat die Beschwerde gut und hob die Kündigungsverfügung vom 4. April 2017 auf. Zudem wies er den Schulrat an, ein Verfahren zur Suche einer gleichwertigen Arbeitsstelle für A.____ gemäss § 20a des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997 einzuleiten.

E. Mit Schreiben vom 15. September 2017 teilte der Schulrat A.____ mit, dass er an der Kündigung festhalten und das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Zeitpunkt auflösen werde. Weiter wurde ihm mitgeteilt, dass die Schulleitung beauftragt werde, in Zusammenarbeit mit dem Generalsekretariat der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion (BKSD), Stab Personal, eine gleichwertige Arbeitsstelle gemäss § 20a Personalgesetz für ihn zu finden und er bis zur nächsten Standortbestimmung, welche voraussichtlich im Januar 2018 stattfinden werde, freigestellt sei.

F. Vom 18. September 2017 bis zum 30. September 2017 war A.____ als Bezirksschullehrperson an der Schule C.____ (AG) im Stundenlohn beschäftigt und verdiente während dieser Zeit Fr. 4'786.80 netto.

G. Mit Schreiben vom 9. Februar 2018 teilte der Schulrat A.____ mit, dass bis zu diesem Datum die Suche nach einer gleichwertigen Arbeitsstelle intern und mit der Unterstützung durch den Stab Personal der BKSD kantonsweit bei allen Sekundarschulen erfolglos verlaufen sei, weshalb der Schulrat das Arbeitsverhältnis gemäss § 20a Personalgesetz aufzulösen beabsichtige. Der Schulrat gewährte A.____ das rechtliche Gehör in Bezug auf die beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Mit Schreiben vom 16. März 2018 nahm A.____ dazu Stellung.

H. Mit Verfügung vom 18. April 2018 kündigte der Schulrat das Arbeitsverhältnis mit A.____ gestützt auf § 20a Abs. 2 Personalgesetz per 31. Juli 2018. Mit demselben Schreiben teilte der Schulrat A.____ mit, dass keine Abgangentschädigung entrichtet sowie unpräjudiziell auf die Rückforderung des Arbeitsentgelts von Fr. 4'786.80, welches A.____ für seine Tätigkeit an der Schule C.____ erhalten hatte, verzichtet werde.

I. Dagegen erhob A.____ mit Eingabe vom 30. April 2018 Beschwerde beim Regierungsrat. Er beantragte in der Hauptsache, es sei ihm gestützt auf § 20a Abs. 3 Personalgesetz, auf § 25 Personalgesetz und auf § 50a Abs. 4 des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000 sowie unter analoger Berücksichtigung von Art. 337c des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR]) vom 30. März 1911 eine Abgangentschädigung in der Höhe von 12 Monatslöhnen zuzusprechen.

J. Mit RRB Nr. 1348 vom 4. September 2018 hiess der Regierungsrat die Beschwerde teilweise gut und verpflichtete den Schulrat, A.____ eine Entschädigung in der Höhe von zwei

Monatslöhnen (abzüglich Sozialversicherungsbeiträge) auszurichten. Im Übrigen wurde die Beschwerde abgewiesen.

K. Gegen den RRB Nr. 1348 vom 4. September 2018 erhob A._____ am 17. September 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), und beantragt, es sei ihm gestützt auf § 20a Abs. 3 Personalgesetz, auf § 25 Personalgesetz und auf § 50a Abs. 4 Personaldekret sowie unter analoger Berücksichtigung von Art. 337c OR eine Abgangsentschädigung in der Höhe von 12 Monatslöhnen zuzusprechen, unter o/e-Kostenfolge.

L. Mit Vernehmlassung vom 17. Oktober 2018 beantragt der Regierungsrat die Abweisung der Beschwerde, unter o/e-Kostenfolge.

M. Mit Vernehmlassung vom 18. Oktober 2018 beantragt der Schulrat sinngemäss die Abweisung der Beschwerde.

N. Mit Verfügung vom 26. Oktober 2018 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung im Rahmen einer Urteilsberatung überwiesen.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

1. Gemäss § 43 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 ist gegen Verfügungen und Entscheide des Regierungsrats die verwaltungsrechtliche Beschwerde beim Kantonsgericht zulässig. Da weder ein Ausschlussstatbestand nach § 44 VPO noch ein spezialgesetzlicher Ausschlussstatbestand vorliegt, ist die Zuständigkeit des Kantonsgerichts zur Beurteilung der vorliegenden Angelegenheit gegeben. Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Entscheids berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Auch die weiteren formellen Voraussetzungen sind erfüllt, sodass auf die Beschwerde eingetreten werden kann.

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. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die Frage, ob dem Beschwerdeführer im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von § 20a Personalgesetz zu Recht eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen zugesprochen wurde.

4.1.1 Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, der Regierungsrat habe im Rahmen des regierungsrätlichen Beschwerdeverfahrens seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt.

Der Beschwerdeführer habe in seiner Beschwerde vom 30. April 2018 an den Regierungsrat beantragt, es sei ihm nach Eingang der Stellungnahme des Schulrats ein Replikrecht zu gewähren. Dies sei versäumt worden, weshalb der Beschwerdeführer nicht auf die Stellungnahme des Schulrats habe reagieren können.

4.1.2 Mit Vernehmlassung vom 17. Oktober 2018 bringt der Regierungsrat vor, dass dem Beschwerdeführer am 12. Juni 2018 - zusammen mit der Zustellung der Stellungnahme des Schulrats - die Möglichkeit gegeben worden sei, dem verfahrensleitenden Stab Recht der BKSD bis zum 22. Juni 2018 allfällige Bemerkungen einzureichen, der Beschwerdeführer jedoch von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht habe.

4.1.3 Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift (vgl. GEROLD STEINMANN, in: Ehrenzeller/Schindler/Schweizer/Vallender [Hrsg.], Die Schweizerische Bundesverfassung, St. Galler Kommentar, Zürich/Basel/St. Gallen 2014, N 42 zu Art. 29 BV). 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 (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 4.3.2). Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (vgl. BGE 135 I 279 E. 2.3; 135 II 286 E. 5.1; 132 V 368 E. 3.1, jeweils mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 8C_110/2013 vom 2. September 2013 E. 8.1; Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 25. Januar 2017 [810 16 134] E. 3.3.1). Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst auch das Recht, von den beim Gericht eingereichten Stellungnahmen Kenntnis zu erhalten und sich dazu äussern zu können (sog. Replikrecht, siehe BGE 133 I 98 E. 2.1). Die Wahrnehmung des Replikrechts setzt voraus, dass die fragliche Eingabe der Partei zugestellt wird. Das Bundesgericht hat wiederholt festgehalten, dass den Verfahrensbeteiligten ein Anspruch auf Zustellung von Vernehmlassungen zusteht, unabhängig davon, ob diese Eingaben neue und erhebliche Gesichtspunkte enthalten (BGE 137 I 195 E. 2.3.1). Der Anspruch auf Stellungnahme besteht unabhängig davon, ob förmlich ein zweiter Schriftenwechsel angeordnet oder eine Frist zur allfälligen Stellungnahme angesetzt oder ob die Eingabe lediglich zur Kenntnisnahme zugestellt ist und dabei angenommen wird, die Partei äussere sich umgehend oder ersuche darum oder verzichte aber auf eine weitere Stellungnahme (STEINMANN, a.a.O., N 47 zu Art. 29 BV).

4.1.4 Im vorliegenden Fall ist aus den Akten ersichtlich, dass der Stab Recht der BKSD dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 12. Juni 2018 die Stellungnahme des Schulrats vom 4. Juni 2018 zustellte und ihn aufforderte, allfällige Bemerkungen dazu bis zum 22. Juni 2018 einzureichen. Weder innerhalb dieser Frist noch nach Fristablauf ging eine Stellungnahme des

Beschwerdeführers ein. Es ist damit erstellt, dass der Beschwerdeführer im Rahmen des vorinstanzlichen Verfahrens die Möglichkeit hatte, sich zur Stellungnahme des Schulrats zu äussern und von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch machte. Eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör in Bezug auf die Gewährung des Replikrechts ist somit nicht ersichtlich.

4.2.1 Der Beschwerdeführer rügt zudem die vorinstanzliche Heilung der durch den Schulrat begangenen Verletzung des rechtlichen Gehörs hinsichtlich der fehlenden Begründung für die Verweigerung einer Entschädigung in der Kündigungsverfügung vom 18. April 2018. Er bringt sinngemäss vor, anstelle der Heilung der Verletzung seines rechtlichen Gehörs wäre eine Rückweisung an die Vorinstanz in seinem Interesse gewesen, da dies eine Ungültigerklärung der Kündigung vom 18. April 2018 und damit eine Lohnfortzahlung zur Folge gehabt hätte.

4.2.2 Der Regierungsrat erwog mit Entscheid vom 4. September 2018, die Kündigung vom 18. April 2018 habe sich betreffend die Ausrichtung einer Entschädigung darauf beschränkt, dem Beschwerdeführer mitzuteilen, dass ihm keine Abgangsentschädigung zugesprochen werde. Die Gründe dafür seien in der Kündigungsverfügung nicht dargelegt worden, weshalb die Verfügung den Anforderungen an eine ausreichende Begründung nicht zu genügen vermöge und der Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör verletzt worden sei. Der Schulrat habe in seiner Vernehmlassung an den Regierungsrat vom 4. Juni 2018 die Begründung seiner Kündigungsverfügung ergänzt und es sei aufgrund dieser Vernehmlassung nicht anzunehmen, dass ein neuer Entscheid nach einer Rückweisung durch den Regierungsrat anders ausfallen würde. Eine Rückweisung würde zu einem blossen formalistischen Leerlauf führen und sei mit dem Interesse des Beschwerdeführers an einer beförderlichen materiellen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren, weshalb es aus verfahrensökonomischen Gründen angezeigt sei, die Gehörsverletzung als geheilt zu betrachten.

4.2.3 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 wie 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 (BGE 137 I 195 E. 2.3.2; BGE 136 V 117 E. 4.2.2.2; BGE 133 I 201 E. 2.2).

4.2.4 Die durch den Regierungsrat festgestellte Verletzung des rechtlichen Gehörs durch den Schulrat aufgrund der fehlenden Begründung für den Verzicht auf die Ausrichtung einer Entschädigung in der Kündigung vom 18. April 2018 wurde im vorliegenden Verfahren nicht bestritten. Zu beurteilen bleibt lediglich, ob die Heilung der Verletzung durch den Regierungsrat zu Recht erfolgte. Der Schulrat begründete den Verzicht auf die Ausrichtung einer Entschädigung nachträglich in seiner Stellungnahme vom 4. Juni 2018. Er führte im Wesentlichen aus, die Ausrichtung einer Entschädigung von maximal drei Monatsgehältern gemäss § 20a Perso-

nalgesetz liege im Ermessen des Schulrats. Der Schulrat habe den Antrag des Beschwerdeführers unter Berücksichtigung aller Umstände diskutiert und sei zum Schluss gelangt, keine Entschädigung zu bezahlen. Der Beschwerdeführer habe seit Ende des Jahres 2016 nicht mehr an der Sekundarschule B._____ unterrichtet, jedoch bis zum 31. Juli 2018 sein bisheriges Gehalt ausbezahlt erhalten, weshalb der Schulrat eine weitere Entschädigung als nicht angemessen erachte. Zudem liege eine Entschädigung von mehr als drei Monatsgehältern, wie sie der Beschwerdeführer fordere, nicht im Kompetenzbereich des Schulrats. Aufgrund dieser Stellungnahme durfte der Regierungsrat zu Recht davon ausgehen, dass die Aufhebung der Kündigungsverfügung vom 14. April 2018 in Bezug auf den angefochtenen Punkt der Ausrichtung einer Entschädigung und eine Rückweisung an den Schulrat zu einem formalistischen Leerlauf geführt hätten. Es ist an dieser Stelle des Weiteren anzumerken, dass eine Rückweisung entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers nicht zur Aufhebung der Kündigung vom 14. April 2018 geführt hätte, da die geltend gemachte Gehörsverletzung einzig die Entschädigung und nicht die Kündigung als solche tangiert hätte. Somit hätte selbst die Bejahung der Gehörsverletzung nicht die Aufhebung der Kündigung und die Lohnfortzahlung zur Folge gehabt. Überdies hatte der Beschwerdeführer wie bereits ausgeführt (E. 4.1.4 hiavor) die Möglichkeit, sich im regierungsrätlichen Beschwerdeverfahren zur Stellungnahme des Schulrats vom 4. Juni 2018 und damit zur Begründung des Verzichts auf die Ausrichtung einer Entschädigung zu äussern. Eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör ist somit auch in diesem Zusammenhang nicht erkennbar.

5.1 In materieller Hinsicht macht der Beschwerdeführer geltend, es sei ihm gestützt auf § 20a Abs. 3 Personalgesetz, auf § 25 Personalgesetz und auf § 50a Abs. 4 Personaldekret sowie unter analoger Berücksichtigung von Art. 337c OR eine Entschädigung in der Höhe von 12 Monatslöhnen zuzusprechen. Er bringt sinngemäss vor, die Begründung des Regierungsrats für den Ausschluss einer Entschädigung von mehr als drei Monatslöhnen gemäss § 25 Personalgesetz sowie § 50 Abs. 4 Personaldekret sei nicht haltbar. Die fristlose Kündigung vom 4. April 2017 sei mit RRB Nr. 1180 vom 29. August 2017 aufgehoben worden, womit nicht der "Automatismus" von § 20a Personalgesetz Anwendung finde, sondern eine ordentliche Kündigung erforderlich sei. Die fristlose Kündigung stelle einen grobfahrlässigen oder mutwilligen Rechtsbruch dar, bei welchem der Schulrat die Unrechtmässigkeit der fristlosen Kündigung in Kauf genommen habe, um sich anschliessend mit Verweis auf § 20a Personalgesetz von einem missliebigen Angestellten trennen zu können. Zudem stelle die fristlose Kündigung einen Verstoss gegen Art. 10 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) vom 24. März 1995 dar, da aus Art. 10 Abs. 2 GIG ein Kündigungsschutz bis sechs Monate über den Abschluss des innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens bzw. Schlichtungsverfahrens erwachse. Bei der fristlosen Kündigung vom 4. April 2017 handle es sich um einen Akt der Willkür, weshalb die Kündigung vom 18. April 2018 als eigenständige ordentliche Kündigung gemäss § 19 Abs. 3 lit. b Personalgesetz behandelt werden müsse, womit auch § 25 Personalgesetz und § 50 Abs. 4 Personaldekret anwendbar seien. Zudem verletze eine strikte Beschränkung der Entschädigung auf die Anwendung von § 20a Personalgesetz das Gebot der Verhältnismässigkeit.

5.2 Im angefochtenen Entscheid führte der Regierungsrat aus, dass § 25 Personalgesetz sowie § 50a Abs. 4 Personaldekret nicht einschlägig seien. Auch sei eine analoge Anwendung von Art. 337c OR nicht angezeigt. Der Regierungsrat prüfte in der Folge einen Anspruch auf Entschädigung gestützt auf § 20a Abs. 3 Personalgesetz und führte aus, dass diese Bestimmung eine Obergrenze von drei Monatslöhnen als Entschädigung vorsehe. Er kam nach Auslegung der Voraussetzungen für eine Entschädigung sowie für deren Bemessung zum Schluss, dass es nach dem Sinn und Zweck von § 20a Abs. 3 Personalgesetz und in Anbetracht des fortgeschrittenen Alters des Beschwerdeführers sowie seinen damit verbundenen geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt gerechtfertigt erscheine, ihm eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen zuzusprechen.

5.3 Das Personalgesetz regelt unter anderem das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden mit Voll- oder Teilpensum der öffentlichen Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden (§ 1 Abs. 1 lit. c Personalgesetz). Es enthält Bestimmungen zu den Voraussetzungen der fristlosen und der ordentlichen Kündigung (vgl. § 17 ff. Personalgesetz). § 20a Personalgesetz regelt die Folgen für den Fall, dass eine solche Kündigung unrechtmässig erfolgt ist. Erweist sich eine ausgesprochene Kündigung als unrechtmässig, ist gemäss § 20a Abs. 1 Personalgesetz der betroffenen Person eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten. Besteht keine Möglichkeit einer gleichwertigen Arbeitsstelle oder lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die angebotene gleichwertige Arbeitsstelle ab, wird das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Kündigungstermin aufgelöst (§ 20a Abs. 2 Personalgesetz). Kann keine gleichwertige Arbeitsstelle durch den Arbeitgeber gefunden werden, kann eine Entschädigung in der Höhe von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden (§ 20a Abs. 3 Personalgesetz). Diese Bestimmung wurde im Rahmen einer Teilrevision des Personalgesetzes per 1. Januar 2013 neu in Kraft gesetzt und ersetzte den zuvor bestehenden grundsätzlich uneingeschränkten Anspruch auf Weiterbeschäftigung (vgl. Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft [LRV] Nr. 2012-013 vom 17. Januar 2012 S. 4 und 11 f.). Da dieser Anspruch als unzweckmässig, zu unbilligen Ergebnissen führend und den Kanton als Arbeitgeber unverhältnismässig benachteiligend angesehen wurde, sollte mit der neuen Bestimmung für Fälle, in welchen eine Weiterbeschäftigung effektiv nicht möglich ist, eine Kündigungsmöglichkeit mit einer allfälligen Entschädigung geschaffen werden (vgl. LRV Nr. 2012-013 vom 17. Januar 2012 S. 4 und 11 f.).

5.4 Im vorliegenden Fall wurde mit RRB Nr. 1180 vom 29. August 2017 rechtskräftig festgestellt, dass die fristlose Kündigung unrechtmässig erfolgt ist. Die Kündigungsverfügung vom 4. April 2017 wurde aufgehoben und der Schulrat angewiesen, ein Verfahren zur Suche einer gleichwertigen Arbeitsstelle für den Beschwerdeführer gemäss § 20a Personalgesetz einzuleiten. Die Umstände der fristlosen Kündigung und deren Unrechtmässigkeit bilden demnach nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Der Beschwerdeführer macht zudem die Anwendung von § 25 Personalgesetz, § 50a Abs. 4 Personaldekret, Art. 10 GIG sowie die analoge Anwendung von Art. 337c OR geltend. § 25 Abs. 1 Personalgesetz sieht vor, dass eine Abgangsentschädigung zugesprochen werden kann, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird (lit. a) oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle gemäss § 19 Abs. 3 lit. b nicht möglich ist (lit. b). Auch § 50a Abs. 4 Personaldekret ist einzig im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 19 Abs. 3 lit. b Personalgesetz an-

wendbar. § 19 Abs. 3 lit. b Personalgesetz betrifft jedoch die ordentliche Kündigung aus dem Grund, dass die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird, was im vorliegenden Fall nicht gegeben ist. Da somit weder eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses noch eine Kündigung nach § 19 Abs. 3 lit. b Personalgesetz vorliegt, sind § 25 Personalgesetz und § 50a Abs. 4 Personaldekret nicht anwendbar. Art. 10 GIG betrifft den Kündigungsschutz im Zusammenhang mit einem innerbetrieblichen Beschwerdeverfahren oder einem Schlichtungs- oder Gerichtsverfahren in Bezug auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Ein solcher Anwendungsfall ist vorliegend nicht gegeben. Die Folgen einer unrechtmässigen Kündigung sind im Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft in § 20a Personalgesetz ausdrücklich geregelt. Es besteht somit auch keine Gesetzeslücke, welche eine analoge Anwendung von Art. 337c OR erlauben würde. Im vorliegenden Verfahren stellt sich damit einzig die Frage, ob § 20a Personalgesetz rechtsfehlerhaft angewendet wurde, wobei ausschliesslich die Höhe der Entschädigung angefochten wird. Gemäss § 20a Abs. 3 Personalgesetz kann eine Entschädigung in der Höhe von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden. Eine über diese gesetzliche Maximalhöhe hinausgehende Entschädigung ist nicht möglich. In Bezug auf die Ausrichtung einer Entschädigung in der Höhe von bis zu drei Monatslöhnen kommt der Anstellungsbehörde ein Ermessensspielraum zu, welcher der Regierungsrat im Beschwerdeverfahren gemäss § 32 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft (VwVG BL) vom 13. Juni 1988 mit voller Kognition überprüft hat. Der Regierungsrat berücksichtigte in seiner Entscheid vom 4. September 2018 das Alter des Beschwerdeführers, dessen berufliche und persönliche Situation, die Dauer seiner Anstellung sowie den Zusatzverdienst während seiner Freistellung, auf dessen Rückerstattung der Schulrat verzichtete, und erachtete infolgedessen die Ausrichtung einer Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen – bei einer maximal möglichen Ausrichtung von drei Monatslöhnen – als angemessen. Eine rechtsfehlerhafte Ermessenausübung ist nicht ersichtlich. Demzufolge ist die Beschwerde abzuweisen.

6. 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). Vorliegend sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- dem unterliegenden Beschwerdeführer aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- zu verrechnen. Der zu viel geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 400.-- ist dem Beschwerdeführer zurückzuerstatten. Die Parteikosten sind wettzuschlagen.

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- verrechnet. Der zu viel geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 400.-- wird dem Beschwerdeführer zurückerstattet.
 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.

Präsidentin

Gerichtsschreiberin i.V.