



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

vom 20. März 2019 (810 18 268)

Personalrecht

**Auflösung des Arbeitsverhältnisses / ungenügende Abklärungen für eine gleichwertige
Arbeitsstelle**

Besetzung **Vizepräsident Daniel Ivanov, Kantonsrichter Niklaus Ruckstuhl,
Markus Clausen, Hans Furer, Daniel Häring, Gerichtsschreiberin
Stephanie Schlecht**

Beteiligte **A._____, Beschwerdeführerin**

gegen

**Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, 4410 Liestal,
Beschwerdegegner**

Schulrat der Sekundarschule B._____, Beschwerdegegner

Betreff **Auflösung des Arbeitsverhältnisses
(RRB Nr. 1479 vom 25. September 2018)**

A. A.____ war seit dem 1. Juli 2000 an der Sekundarschule B.____ als Lehrperson angestellt und arbeitete ab dem 1. August 2014 in einem unbefristeten Teilzeitpensum von 29.63 %, d.h. acht Lektionen pro Woche. Sie verfügt über Unterrichtsbefähigungen für die Fächer Latein/Lingua, Deutsch und Geschichte.

B. Mit Verfügung vom 31. März 2017 kündigte der Schulrat der Sekundarschule B.____ (Schulrat) das Arbeitsverhältnis mit A.____ gestützt auf § 19 Abs. 3 lit. b des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997 infolge rückläufiger Schülerinnen- und Schülerzahlen per 31. Juli 2017. Dagegen erhob A.____ Beschwerde beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft (Regierungsrat) und beantragte die Aufhebung der Kündigung. Der Regierungsrat hiess ihre Beschwerde mit Beschluss (RRB) Nr. 31 vom 9. Januar 2018 gut, soweit er darauf eintrat, und hob die Kündigungsverfügung des Schulrats vom 31. März 2017 auf. Zur Begründung führte er aus, der Schulrat bzw. die Schulleitung B.____ (Schulleitung) hätten sich nicht an die im RRB Nr. 2356 vom 7. Dezember 2004 festgelegten Grundsätze gehalten, welche die Schulen des Kantons und der Gemeinden bei Kündigungen infolge rückläufiger Schülerinnen- und Schülerzahlen zu berücksichtigen hätten. Ferner wies er den Schulrat an, ein Verfahren zur Suche einer gleichwertigen Arbeitsstelle für A.____ einzuleiten.

C. Mit Schreiben vom 25. Januar 2018 informierte die Schulleitung den Schulrat darüber, dass an der Sekundarschule B.____ aktuell keine gleichwertige Stelle und keine Stellvertretungsmöglichkeiten vorhanden seien und sie deshalb den Stab Personal der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion (Stab Personal) mit einer Stellensuche für A.____ über acht Lektionen beauftragen werde. Mit Schreiben des Schulrats vom 31. Januar 2018 wurde die Beschwerdeführerin freigestellt und ihr wurde mitgeteilt, dass die Sekundarschule B.____ eine längerfristige Weiterbeschäftigung an ihrer Schule als unwahrscheinlich erachte und der Stab Personal beauftragt sei, Suchbemühungen für eine gleichwertige Anstellung vorzunehmen.

D. In der Folge richtete der Stab Personal am 2. Februar 2018 und am 1. März 2018 per Mail eine entsprechende Anfrage an sämtliche Schulleitungen der Sekundarschulen Basel-Landschaft.

E. Nachdem der Schulrat vom Stab Personal über die erfolglose Stellenvermittlung informiert worden war, gewährte er A.____ mit Schreiben vom 13. März 2018 das rechtliche Gehör zur beabsichtigten Kündigung. Am 21. März 2018 nahm sie dazu Stellung.

F. Mit Verfügung vom 18. April 2018 kündigte der Schulrat das Arbeitsverhältnis mit A.____ per 31. Juli 2018 und sah von der Ausrichtung einer Entschädigung gestützt auf § 20a Abs. 3 Personalgesetz ab. Zur Begründung führte er zusammenfassend aus, dass die interne Prüfung an der Sekundarschule ergeben habe, dass kein Pensum im Umfang von acht Lektionen für die Fächer Latein/Lingua, Deutsch und Geschichte verfügbar gewesen sei. Es habe auch ausserhalb des Unterrichtspensums keine gleichwertige Stelle angeboten werden können. Im Übrigen hätten die Unterrichts- und Teamkontinuität in den Klassen Priorität. Auch der umgehend eingeleitete Stellensuchlauf über den Stab Personal sei erfolglos geblieben. Es habe

somit keine gleichwertige Arbeitsstelle gefunden werden können und deshalb sei das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Kündigungstermin aufgehoben worden.

G. Gegen die Kündigungsverfügung vom 18. April 2018 erhob A._____ mit Eingabe vom 27. April 2018 Beschwerde beim Regierungsrat, welcher diese mit RRB Nr. 1479 vom 25. September 2018 insoweit guthiess, als er ihr eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zusprach. Im Übrigen wies der Regierungsrat die Beschwerde ab, soweit er darauf eintrat.

H. Dagegen erhob A._____ mit Eingabe vom 6. Oktober 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), mit dem Begehren auf Aufhebung der Kündigung. Sie beantragt ferner, es seien die Schulleitung bzw. der Schulrat anzuweisen, die unbefristete Anstellung von mindestens acht Lektionen in den Fächern Deutsch, Geschichte und Latein/Lingua zu gewährleisten und es seien ihr die im Sozialplan vereinbarten Leistungen zu bezahlen.

I. Am 31. Oktober 2018 liess sich der Beschwerdegegner vernehmen und schloss auf kostenfällige Abweisung der Beschwerde.

J. Mit Eingabe vom 6. November 2018 liess sich der Schulrat vernehmen. Er beantragt, es sei die Beschwerde unter o/e-Kostenfolge abzuweisen.

K. Mit präsidialer Verfügung vom 12. November 2018 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung im Rahmen einer Urteilsberatung überwiesen.

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

1. Gemäss § 43 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 ist gegen Verfügungen und Entscheide des Regierungsrates die verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht zulässig. Da weder ein Ausschlussstatbestand nach § 44 VPO noch ein spezialgesetzlicher Ausschlussstatbestand vorliegen, ist die Zuständigkeit des Kantonsgerichts zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde gegeben. Gemäss § 47 Abs. 1 lit. a VPO ist zur Beschwerde befugt, wer durch die angefochtene Verfügung oder den angefochtenen Entscheid berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung hat. Die Beschwerdeführerin als Adressatin des angefochtenen Entscheids weist ohne weiteres ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung auf. Da auch die übrigen formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. VPO erfüllt sind, ist auf die vorliegende Beschwerde einzutreten.

2. Bei der Beurteilung der Beschwerde ist die Kognition des Kantonsgerichts gemäss § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO darauf beschränkt, den angefochtenen Entscheid hinsichtlich allfälliger Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts zu überprüfen.

fen bzw. zu prüfen, ob der Beschwerdegegner ein allfälliges Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt hat. Die Überprüfung der Angemessenheit dagegen ist dem Kantonsgericht verwehrt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO e contrario).

3. Streitgegenstand bildet vorliegend die Frage, ob der Schulrat das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin gestützt auf § 20a Abs. 2 Personalgesetz zu Recht beendet hat.

4.1 Der Beschwerdegegner stellt sich im angefochtenen RRB auf Standpunkt, dass kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz bestehe und eine Rückkehr der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an die ursprüngliche Schule gegen den Willen der Schule nicht umgesetzt werden könne. Folglich sei nicht zu beanstanden, dass der Beschwerdeführerin keine Anstellung an der Ursprungsschule angeboten worden sei. Demgegenüber sei zu prüfen, ob ihr nicht eine Arbeitsstelle an einer anderen Schule hätte zugewiesen werden können. Dazu müsse die Anstellungsbehörde den Nachweis erbringen, dass mit einer beschränkten Anzahl von anderen Anstellungsbehörden, Vorgesetzten, Dienststellen usw. innerhalb der kantonalen Verwaltung Kontakt aufgenommen worden sei, um nach Möglichkeit eine andere gleichwertige Stelle für die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter zu finden. Vorliegend habe der Stab Personal im Auftrag der Sekundarschule B.____ zwei Anfragen an alle Sekundarschulen des Kantons Basel-Landschaft gerichtet, welche erfolglos geblieben seien. Zwar seien diese Anfragen nicht optimal formuliert gewesen, es sei jedoch nicht davon auszugehen, dass A.____ dadurch entscheidende Nachteile erwachsen seien. Die Anstellungsbehörde bzw. der von ihr beauftragte Stab Personal hätten ernsthafte Bemühungen für eine gleichwertige Arbeitsstelle getätigt, welche erfolglos geblieben seien. Damit seien die Voraussetzungen für eine Kündigung nach § 20a Abs. 2 Personalgesetz erfüllt gewesen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber sei nicht zu beanstanden.

4.2 Demgegenüber macht die Beschwerdeführerin geltend, die Suchbemühungen der Anstellungsbehörde bzw. des Stabs Personal seien ungenügend gewesen und deshalb rechtfertige sich eine Kündigung nicht. Als unbefristet angestellte Lehrperson habe sie Vorrang bei der Stundenzuteilung und es würden ausreichend viele Lektionen für die Fächer Deutsch, Geschichte und Latein/Lingua bestehen, welche ihr im laufenden Schuljahr zugeteilt werden könnten, was auch der eingereichten Stundenzuteilung der Sekundarschule B.____ für das Schuljahr 2018/2019 entnommen werden könne. Aus dieser Auflistung ergebe sich ferner, dass die Schulleitung nicht nur befristet angestellten, sondern auch neu angestellten Lehrpersonen Lektionen für das Schuljahr 2018/2019 zugeteilt habe. Dies widerspreche den Grundsätzen für das Vorgehen bei Kündigungen an den Schulen des Kantons Basel-Landschaft infolge rückläufiger Schülerinnen- und Schülerzahlen gemäss RRB Nr. 2356 vom 7. Dezember 2004. Mangelndes Vertrauen könne vorliegend nicht ins Feld geführt werden, um zu rechtfertigen, dass keine Anstellung an der ursprünglichen Schule möglich sei.

4.3 Der Schulrat führt in seiner Vernehmlassung aus, dass auch bei einer unrechtmässig erfolgten Kündigung kein Anspruch darauf bestehe, am bisherigen Arbeitsplatz weiterzuarbeiten. Dagegen bestehe ein Anspruch darauf, dass sich die Anstellungsbehörde um eine neue, gleichwertige Arbeitsstelle bemühe. Erweise es sich als unmöglich, eine solche zu finden, kön-

ne die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis gestützt auf § 20a Abs. 2 Personalgesetz beenden. Im vorliegenden Fall hätten sowohl der Schulrat als auch der Stab Personal ernsthaft geprüft, ob der Beschwerdeführerin eine gleichwertige Arbeitsstelle angeboten werden könne. Bei diesem Prozess hätten sie sich im Zeitraum von Januar bis März 2018 an den aktuellen und bekannten Fakten orientiert. Da gestützt darauf keine gleichwertige Arbeitsstelle habe gefunden werden können, sei das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Kündigungstermin beendet worden. Zu beachten sei ferner, dass die Konflikte zwischen der Schulleitung und der Beschwerdeführerin seit längerer Zeit anhalten würden und das Vertrauensverhältnis derart belastet sei, dass auch aus diesem Grund eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz ausser Betracht falle.

5.1 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. § 16 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 der betroffenen Person eine gleichwertige Arbeitsstelle anzubieten (§ 20a Abs. 1 Personalgesetz). 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).

5.2 § 20a Personalgesetz wurde im Rahmen einer Teilrevision des Personalgesetzes per 1. Januar 2013 in Kraft gesetzt. Der Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft zur Änderung der personalrechtlichen Bestimmungen über die Probezeit, Kündigung und die Abgangsentschädigung vom 17. Januar 2012 lässt sich entnehmen, dass der zuvor im Personalrecht bestehende grundsätzlich uneingeschränkte Anspruch auf Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz durch den Grundsatz einer Weiterbeschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz ersetzt werden soll. Die damalige Rechtslage der Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz sei praxisfremd gewesen, weil die Stelle nach der Kündigung in aller Regel wiederbesetzt und ein allfälliges Beschwerdeverfahren, welches mehrere Monate habe dauern können, nicht abgewartet worden sei und folglich der Anspruch auf Weiterbeschäftigung oft nicht habe erfüllt werden können. Der Kanton sei dann einseitig benachteiligt gewesen, weil der Lohn habe weiter bezahlt werden müssen, ohne dass eine Gegenleistung erbracht worden sei bzw. habe erbracht werden können. Diese Lohnfortzahlungspflicht habe grundsätzlich unbeschränkt bestanden (vgl. Landratsvorlage 2012-013 vom 17. Januar 2012 S. 11). Die Neuregelung gehe weiterhin vom Grundsatz der Weiterbeschäftigung aus, soll aber eine Lösung für die vorstehend geschilderte Problematik bieten, indem eine Kündigung ausgesprochen werden könne, wenn eine Weiterbeschäftigung effektiv unmöglich sei. In diesem Fall habe die Anstellungsbehörde den Lohn bis zum Ende der Kündigungsfrist zu zahlen (§ 20a Abs. 3 Personalgesetz). Eine Arbeitsstelle werde als zumutbar beurteilt, wenn deren Übernahme dem Mitarbeitenden sachlich und örtlich zumutbar sei. Sachlich zumutbar sei eine Stelle, wenn sie der Ausbildung, der Leis-

tungsfähigkeit und der sozialen Stellung des Arbeitnehmers entspreche. Örtlich unzumutbar seien Stellen, die den Arbeitsweg wesentlich verlängern (vgl. Landratsvorlage 2012-013 vom 17. Januar 2012 S. 12).

5.3 Mit der geltenden Regelung besteht somit – als Folge einer unrechtmässigen Kündigung – die Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn keine adäquate andere Arbeitsstelle beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft gefunden wird. Dies erfordert, dass die Anstellungsbehörde nachweist, dass eine angemessene Weiterbeschäftigung nicht möglich ist. Dabei reicht es beispielsweise nicht, wenn die Anstellungsbehörde eine einzelne Anfrage durchführt. Vielmehr müssen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten seriös abgeklärt werden. Erst wenn diese umfassenden Abklärungen negativ verlaufen sind, kommt eine Kündigung in Frage. Die Anstellungsbehörde ist somit nicht mehr einseitig auf ein Entgegenkommen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters angewiesen, sondern kann das Arbeitsverhältnis durch Kündigung auflösen und als Ausnahme zu den Regeln über die Abgangsentschädigung nach § 25 Personalgesetz eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen bezahlen (vgl. Landratsvorlage 2012-013 vom 17. Januar 2012 S. 12).

5.4 Im vorliegenden Fall wurde mit RRB Nr. 2018-31 vom 9. Januar 2018 festgestellt, dass die Kündigung nach § 19 Abs. 3 lit. b Personalgesetz unrechtmässig erfolgt ist. Die Kündigungsverfügung vom 31. März 2017 wurde aufgehoben und der Schulrat angewiesen, ein Verfahren zur Suche einer gleichwertigen Arbeitsstelle für die Beschwerdeführerin nach § 20a Personalgesetz einzuleiten. Der Regierungsrat stellte im damaligen Verfahren fest, dass der Schulrat die Grundsätze für das Vorgehen bei Kündigungen an den Schulen des Kantons Basel-Landschaft und der Gemeinden infolge rückläufiger Schülerinnen- und Schülerzahlen nicht eingehalten hatte (vgl. zu den erwähnten Grundsätzen: RRB Nr. 2356 vom 7. Dezember 2004). Wenn die Beschwerdeführerin nun geltend macht, dass diese Grundsätze auch im Rahmen der vorliegenden Kündigung gemäss § 20a Abs. 2 Personalgesetz zu beachten seien, verkennt sie jedoch, dass die Unrechtmässigkeit der Kündigung nach § 19 Abs. 3 lit. b Personalgesetz bereits mit RRB Nr. 2018-31 vom 9. Januar 2018 rechtskräftig festgestellt wurde. Die Umstände der damaligen Kündigung und deren Unrechtmässigkeit bilden somit nicht mehr Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

Zu bemerken ist in diesem Zusammenhang aber immerhin, dass die Überlegungen, welche zur Teilrevision des Personalrechts und insbesondere zur Aufhebung des Weiterbeschäftigungsanspruchs geführt haben, nicht ohne weiteres auf den Kündigungsgrund von § 19 Abs. 3 lit. b Personalgesetz passen, da die bisherige Arbeitsstelle gestützt auf diesen Kündigungsgrund nicht unbedingt wieder besetzt wird, weil dabei die Arbeitsstelle – wie vorliegend – aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird. Zu beachten ist weiter, dass im Fall einer Kündigung nach § 19 Abs. 3 lit. b Personalgesetz – im Gegensatz zu den übrigen in § 19 Abs. 3 Personalgesetz aufgelisteten Kündigungsgründen – der Kündigungsgrund nicht in der Person oder im Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegt. Vor diesem Hintergrund wäre eine Unterscheidung zwischen diesem und den übrigen abschliessend aufgezählten Kündigungsgründen in Bezug auf die Folgen denkbar gewesen. Bei der Gesetzesrevision wurde darauf jedoch keine Rücksicht genommen und es ist

offenbar gesetzgeberisch gewollt, dass § 20a Personalgesetz keine Unterscheidung betreffend die einzelnen Kündigungsgründe bzw. betreffend die einzelnen Beendigungsarten macht. Der Gesetzgeber hat somit auch für diesen Fall – zumindest gemäss dem Wortlaut der Bestimmung – einzig den Anspruch auf eine gleichwertige Arbeitsstelle vorgesehen. Wie es sich genau damit verhält, muss vorliegend nicht abschliessend beurteilt werden, weil die Beschwerde – wie nachfolgend aufzuzeigen ist – aus einem anderen Grund gutzuheissen ist.

5.5 Vorliegend richtete der Stab Personal zwei Suchanfragen an sämtliche Sekundarschulen des Kantons Basel-Landschaft. Darin führte er zum Lebenslauf der Beschwerdeführerin unter anderem aus, dass sie seit August 2007 ausschliesslich das Fach Latein unterrichtet habe, was gestützt auf die Verfahrensakten unzutreffend ist. Die Beschwerdeführerin unterrichtete nämlich nicht nur an der Sekundarschule B.____, sondern war (bzw. ist) daneben auch an einer anderen Sekundarschule für acht Lektionen in den Fächern Deutsch, Geschichte und Latein angestellt (vgl. Beschwerde vom 6. Oktober 2018, S. 3). Demzufolge unterrichtete sie in den letzten rund 10 Jahren nicht ausschliesslich Latein. Wenn der Beschwerdegegner im streitgegenständlichen Beschluss festhält, dass die Suchanfragen des Stabs Personal bei den anderen Sekundarschulen des Kantons zwar "nicht ideal formuliert" gewesen seien, der Beschwerdeführerin durch diese "Ungenauigkeit" bei den Angaben zu ihrem Lebenslauf jedoch keine entscheidenden Nachteile erwachsen seien, kann ihm nicht gefolgt werden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass grundsätzlich deutlich mehr offene Stunden für die Fächer Deutsch und Geschichte angeboten werden als für Latein und demzufolge die Chancen auf Rückmeldungen anderer Sekundarschulen für offene Stunden in Deutsch und/oder Geschichte deutlich verringert wurden. Entgegen der Auffassung des Beschwerdegegners ist darauf zu schliessen, dass die unvollständig formulierten Suchanfragen wesentlich dazu beigetragen haben, dass keine Rückmeldungen für eine gleichwertige Arbeitsstelle eingegangen sind. Folglich kann nach dem Gesagten nicht davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführerin daraus keine massgeblichen Nachteile erwachsen seien. Vor dem geschilderten Hintergrund kann nicht von einer seriösen und umfassenden Abklärung für eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit die Rede sein (wie dies die Landratsvorlage vorgesehen hat, vgl. Landratsvorlage 2012-013 vom 17. Januar 2012 S. 12). Da die Schulleitung bzw. der Schulrat nicht darzulegen vermögen, dass sie ihrer Pflicht zur Durchführung eines Verfahrens für die Suche nach einer gleichwertigen Arbeitsstelle korrekt und umfassend nachgekommen sind, kann vorliegend nicht davon ausgegangen werden, dass keine gleichwertige Arbeitsstelle im Sinne von § 20a Abs. 2 Personalgesetz besteht. Damit liegen die Voraussetzungen für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den nächstmöglichen Kündigungstermin nicht vor und demzufolge ist die Beschwerde gutzuheissen und die Kündigungsverfügung aufzuheben. Der Schulrat bzw. der Stab Personal werden eine sorgfältige und umfassende Abklärung hinsichtlich der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten der Beschwerdeführerin nachzuholen haben.

6. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird das Rechtsbegehren der Beschwerdeführerin um Ausrichtung von Leistungen aus dem Sozialplan hinfällig und es ist nicht näher darauf sowie auf die weiteren Einwände der Beschwerdeführerin einzugehen. Der Vollständigkeit halber ist noch darauf hinzuweisen, dass im vorliegenden Fall ein allfällig erschüttertes Vertrau-

ensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und dem Schulrat für die auszusprechende Kündigung nicht massgeblich ist.

7.1 Es bleibt über die Kosten zu befinden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren und die Beweiskosten und werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Die Beschwerdeführerin obsiegt und demzufolge sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- jeweils zur Hälfte, d.h. im Umfang von je Fr. 700.--, dem Regierungsrat und dem Schulrat aufzuerlegen. Der Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'400.-- ist der Beschwerdeführerin zurückzuerstatten.

7.2 Nach § 21 Abs. 1 VPO kann der ganz oder teilweise obsiegenden Partei für den Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zulasten der Gegenpartei zugesprochen werden. Die Beschwerdeführerin ist nicht anwaltlich vertreten, weshalb die Parteikosten wettzuschlagen sind.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und die Kündigungsverfügung des Schulrats der Sekundarschule B.____ vom 18. April 2018 aufgehoben.
 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- werden jeweils zur Hälfte, d.h. im Umfang von je Fr. 700.--, dem Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft und dem Schulrat der Sekundarschule B.____ auferlegt. Der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'400.-- wird der Beschwerdeführerin zurückerstattet.
 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.

Vizepräsident

Gerichtsschreiberin