

# **BL\_GERICHTE 810 22 32 vom 28. Juni 2017**

BL Gerichte, 2017-06-28, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl\\_gerichte\\_810\\_22\\_32](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_22_32)

FR: BL\_GERICHTE 810 22 32 du 28 juin 2017

IT: BL\_GERICHTE 810 22 32 del 28 giugno 2017

## **Regeste**

Lohneinreihung

## **Erwägungen**

### **E. 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 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. Die weiteren formellen Voraussetzungen sind ebenfalls erfüllt, sodass auf die Beschwerde eingetreten werden kann.

### **E. 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).

### **E. 3**

Streitgegenstand ist die Frage, ob die Gemeinde zu Recht nicht auf das Gesuch des Beschwerdeführers vom 29. April 2019 eingetreten ist und der Regierungsrat diesen Entscheid zu Recht geschützt hat. 4.1 Die Vorinstanz begründet ihren Entscheid damit, dass die Frist zur Geltendmachung eines ordentlichen Rechtsmittels abgelaufen und eine rückwirkende Überprüfung des Lohns im Rahmen von § 6a der Verordnung zum Personalgesetz vom 19. Dezember 2000 (Stand 1. Januar 2019; aPersonalverordnung) ausgeschlossen sei. Das Gesuch des Beschwerdeführers sei demzufolge als Wiedererwägungsgesuch im Rahmen von § 18 des Dekrets zum Personalgesetz vom 8. Juni 2000 (Stand 1. Januar 2019; aPersonaldekret) i.V.m. § 40 Abs. 1 lit. b des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft (VwVG) vom 13. Juni 1988 zu qualifizieren. Der Beschwerdeführer habe sein Gesuch um Überprüfung seiner Lohneinreihung ab 1. November 2013 bis 1. Juli 2017 damit begründet, dass er bereits zweimal falsch eingestuft worden sei und eine Lohnkorrektur erst erhalten habe, nachdem er interveniert habe. Aufgrund dieser Erfahrungen habe er den Verdacht, dass er auch in der Zeit seit Anstellungsbeginn bis zum 1. Juli 2017 falsch eingereiht gewesen sein könnte. Dafür bringe der Beschwerdeführer jedoch keine Beweise vor und es gelinge ihm nicht, darzulegen, dass ein offensichtlicher Einreihungsfehler vorgelegen habe. Gemäss Anhang II

des Personal- und Besoldungsreglements der Gemeinde seien die Leiter von Hauptabteilungen in den Lohnklassen 8 bis 10 eingereiht. Vor diesem Hintergrund ergebe sich, dass die Gemeinde ihr Ermessen nicht offensichtlich unterschritten oder missbraucht habe, indem sie den Beschwerdeführer in die Lohnklasse 10 eingereiht habe. 4.2 Der Beschwerdeführer moniert dagegen, er habe nachgewiesen, dass die Gemeinde wegen eines offensichtlichen Einreihungsfehlers eine rückwirkende Korrektur seiner Einreihung per 1. Juli 2017 vorgenommen habe. Aufgrund dessen müsse auch für die Zeit vor dem 1. Juli 2017 ein Einreihungsfehler vorliegen, zumal für diese Zeit keine objektiven Motive für Besoldungsunterschiede zwischen den Hauptabteilungsleitenden ersichtlich seien. Es stelle ein offensichtlich widersprüchliches Verhalten der Gemeinde dar, wenn sie für die Zeit ab dem 1. Juli 2017 eine rechtsgleiche Einreihung für alle Bereichsleiter in derselben Lohnklasse anerkenne, aber für die gleichen Stellenfunktionen vor dem 1. Juli 2017 andere Sachkriterien zur Einreihung anwende. Die Führungsspanne und die Wichtigkeit der Hauptabteilungsleitung des Beschwerdeführers seien in keiner Weise verschieden oder minderwertig zu den anderen Hauptabteilungsleitungen. 5.1 Gestützt auf §§ 26a und 47 Abs. 1 Ziff. 3 des Gesetzes über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesezt) vom 28. Mai 1970 hat die Gemeinde das Personal- und Besoldungsreglement (PBR) vom 26. Mai 1999 erlassen. Gemäss § 2 Abs. 1 PBR gilt dieses für alle Arbeitsverhältnisse der Gemeinde, soweit kantonales Recht nicht zur Anwendung gelangt. Gemäss § 4 PBR gelten sinngemäss die Bestimmungen des Kantons, soweit das PBR und der jeweilige Arbeitsvertrag keine Bestimmungen enthalten. Zur Korrektur einer Lohneinreihung enthält das PBR eine Bestimmung in § 34 Abs. 1 PBR. Diese statuiert, dass bei Übernahme einer anderen Aufgabe oder Funktion die Lohneinreihung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen ist. Die Umstrukturierung der Gemeinde hatte eine Korrektur der Lohneinreihung des Beschwerdeführers ab dem 1. Juli 2017 zur Folge. Mit Schreiben der Gemeinde vom 28. August 2017 sowie vom 26. Januar 2019 wurde dem Beschwerdeführer jeweils eine Korrektur seiner Lohneinreihung rückwirkend ab 1. Juli 2017 bestätigt. Diese beiden Korrekturen der Lohneinreihung ab 1. Juli 2017 sind vorliegend nicht Streitgegenstand. Der Beschwerdeführer verlangt hingegen eine rückwirkende Korrektur seiner Lohneinreihung für den Zeitraum vom 1. November 2013 bis 1. Juli 2017. Eine solche wird von § 34 Abs. 1 PBR nicht erfasst, womit diese Bestimmung vorliegend nicht zur Anwendung gelangen kann. 5.2 Gemäss § 4 PBR i.V.m. § 6a aPersonalverordnung kann von den Mitarbeitenden die Zuweisung der Lohnklasse und der Erfahrungsstufe innert 10 Tagen nach gegenseitiger Unterzeichnung des Arbeitsvertrags beim Regierungsrat mit Beschwerde angefochten werden. Es ist unbestritten, dass diese 10-tägige Beschwerdefrist abgelaufen ist und der Beschwerdeführer die Zuweisung in die LK 10 und die ELS 19 im Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 2010 innert Frist nicht angefochten hat. Eine Korrektur der Lohneinreihung gestützt auf § 6a aPersonalverordnung ist demzufolge ausgeschlossen. 5.3.1 Wie die vorstehende Erwägung aufzeigt und die Vorinstanzen zu Recht festgestellt haben, fällt eine rückwirkende Überprüfung der rechtskräftigen ursprünglichen Lohneinreihung im Rahmen eines ordentlichen Rechtsmittels ausser Betracht und es stellt sich die Frage, ob die Voraussetzungen eines ausserordentlichen Rechtsmittels erfüllt sind. 5.3.2 Gemäss § 18 Abs. 1 lit. b aPersonaldekret ist bei einem offensichtlichen Lohneinreihungsfehler zuungunsten des Mitarbeiters die Korrektur sofort vorzunehmen und die Lohndifferenz seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für 5 Jahre nachzuzahlen. Bei dieser Bestimmung handelt es sich um einen Anwendungsfall der Wiedererwägung gemäss § 40 Abs. 2 lit. d

VwVG (Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 31. August 2011 [810 11 55] E. 1.3.). Nach § 40 Abs. 1 lit. b i.V.m. Abs. 2 lit. d VwVG tritt die erstinstanzlich zuständige Behörde auf ein Wiedererwägungsbegehren ein, wenn die Verfügung mit einem schweren und offensichtlichen Rechtsmangel behaftet ist. Der Anwendungsbereich dieses Wiedererwägungstatbestands erstreckt sich grundsätzlich nur auf Verfügungen, bei denen die Schwere des Rechtsmangels vergleichbar ist mit demjenigen einer nichtigen Verfügung, die Offensichtlichkeit des Mangels für die Annahme der Nichtigkeit aber nicht ausreicht (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Basel-Landschaft [VGE] vom 19. Juni 1991 [90/158-160] E. 6b). Im Zusammenhang mit Fehlern bei der Lohneinreihung verlangt § 18 Personaldekret das Vorliegen eines offensichtlichen Fehlers bei der Einreihung in eine Lohnklasse oder bei der Zuweisung zu einer Erfahrungsstufe. Das heisst, dass nur offensichtliche Fehleinreihungen korrigiert werden können und nicht jede mit einem Mangel behaftete, rechtskräftige Einreihungsverfügung angepasst werden kann. In Wiedererwägung gezogen werden können gemäss § 18 Personaldekret zudem nur ursprünglich fehlerhafte Verfügungen (KGE VV vom 31. August 2011 [810 11 55] E. 1.5.1 ff.; KGE VV vom 30. März 2005 [810 04 187] E. 2b). In diesem Sinne gilt, dass der Rechtsmangel eines Entscheids dann offensichtlich ist, wenn dieser ohne weiteres erkennbar ist bzw. wenn der Entscheid eindeutig, d.h. ohne vernünftigen Zweifel, unrichtig ist. Dies schliesst etwa aus, bei einer unzutreffenden Ermessensbetätigung einen Entscheid in Wiedererwägung zu ziehen. Ausgeschlossen ist eine Wiedererwägung mithin auch dann, wenn die im Entscheid berücksichtigten Rechtsbestimmungen prima vista auf den zu beurteilenden Sachverhalt anwendbar sind und der Entscheid im Ergebnis von der gesetzlich vorgesehenen Regelung nicht vollkommen abweicht (KGE VV vom 29. März 2017 [ 810 16 313] E 4.3.2 .). 5.3.3 Der Beschwerdeführer macht einen offensichtlichen Lohneinreihungsfehler für den Zeitraum vom 1. November 2013 bis 1. Juli 2017 geltend. Dabei beruft er sich auf die zweimalige Korrektur seiner Lohneinreihung per 1. Juli 2017 (vgl. E. 4.2 hiervor) und auf fehlende objektive Gründe für die unterschiedliche Lohneinreihung der Hauptabteilungsleitungen für die Zeit vor dem 1. Juli 2017. 5.3.4 Gemäss § 32 Abs. 3 PBR orientiert sich die Einreihung in Lohnklassen an verschiedenen Kriterien wie dem Aufgaben- bzw. Arbeitsbereich, der Berufs- und Fachausbildung, der Berufserfahrung, den Spezialkenntnissen, dem Alter sowie an besonderen Anforderungen. Bei Führungsfunktionen werden zudem der Führungsbereich, die Führungserfahrung sowie das Mass der Verantwortung berücksichtigt. Der Gemeinde kommt dabei ein Beurteilungsspielraum zu (KGE VV vom 27. Juni 2007 [810 06 208] E. 3.2). Gemäss § 32 Abs. 1 i.V.m. Anhang II PBR wird die Leitung einer Hauptabteilung in die Lohnbereiche 7 oder 8 und in die Lohnklassen 8 bis 12 eingereiht. Sowohl der Lohnbereich 8 als auch der Lohnbereich 7 umfassen die Lohnklasse 10 (vgl. Anhang II PBR). Die Einreihung des Beschwerdeführers bis zum 1. Juli 2017 als Hauptabteilungsleiter in die Lohnklasse 10 weicht demzufolge nicht von der gesetzlich vorgesehenen Regelung ab und kann bereits aus diesem Grund nicht offensichtlich fehlerhaft sein. Die neuen Einreihungen des Beschwerdeführers als Bereichsleiter und Mitglied der Geschäftsleitung (LK 8 und LK 7), auf welche sich auch die Ausführungen im Protokoll der Gemeinderatssitzung vom 13. Februar 2019 beziehen, ergaben sich aufgrund der Neuorganisation der Verwaltung ab Juli 2017, weshalb sie keinen offensichtlichen Einreihungsfehler für die Zeit vor der Reorganisation aufzeigen. Gleiches gilt für die Ausführungen des Beschwerdeführers zu den einzelnen Hauptabteilungen. Daraus geht lediglich hervor, dass die Hauptabteilungen in

den erwähnten Bereichen (Personal, Verantwortung sowie Budget) teilweise unterschiedlich ausgestattet sind, was jedoch für sich allein nicht auf einen offensichtlichen Einreihungsfehler beim Beschwerdeführer für die Zeit bis zum 1. Juli 2017 hinweist. Zudem zeigt sich im vom Beschwerdeführer eingereichten Protokoll der Gemeinderatssitzung vom 13. Februar 2019 sowie im Schreiben der Gemeinde vom 23. Oktober 2019, dass die Leiter der verschiedenen Hauptabteilungen vor der Reorganisation innerhalb der vorgesehenen Lohnbereichsbandbreiten in unterschiedlichen Lohnklassen (LK 7 bis LK 10) eingereiht waren und erst im Zuge der Neuorganisation der Verwaltung in dieselbe Lohnklasse eingeteilt wurden. Zu berücksichtigen ist dabei insbesondere auch der Ermessensspielraum, der den Gemeinden in Besoldungsfragen zukommt. Ein offensichtlicher Einreihungsfehler für die Anstellungszeit des Beschwerdeführers vor dem 1. Juli 2017, welcher ohne weiteres erkennbar ist und den Entscheid eindeutig, d.h. ohne vernünftigen Zweifel, unrichtig erscheinen lässt (vgl. E. 5.3.2 hiervor), ergibt sich nach dem Gesagten weder aus den Akten noch aus den Parteivorbringen. Die Eintretensvoraussetzungen für eine Wiedererwägung gemäss § 18 Abs. 1 lit. b aPersonaldekret i.V.m. § 40 Abs. 1 lit. b i.V.m. Abs. 2 lit. d VwVG liegen demzufolge nicht vor.

5.4.1 Der Beschwerdeführer bringt in diesem Zusammenhang vor, dass er im Zeitpunkt der Beschwerdebeurteilung vom 6. April 2020 alle ihm zur Verfügung stehenden Beweismittel eingereicht und die Edition wesentlicher Gemeinderatsbeschlüsse beantragt habe, um den offensichtlichen Einreihungsfehler zu belegen. Die fehlende Abnahme dieser Beweise sei nicht begründet worden, sachlich unhaltbar und damit willkürlich. Durch die Verletzung der Beweisabnahmepflicht und den Verstoss gegen die Untersuchungsmaxime sei der Sachverhalt von der Vorinstanz unvollständig abgeklärt worden. Der Beschwerdeführer moniert ferner, dass sich die Vorinstanz weder mit der Vorgeschichte der fehlerhaften Lohneinreihung beschäftigt noch mit den konkreten Beweisanträgen des Beschwerdeführers auseinandergesetzt und deren Ablehnung begründet habe.

5.4.2 Der in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 gewährleistete Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst unter anderem das Recht auf Abnahme der rechtzeitig und formrichtig angebotenen rechtserheblichen Beweismittel (BGE 136 I 229 E. 5.3; BGE 134 I 140 E. 5.3). Dieser Teilgehalt des Gehörsanspruchs steht in engem Zusammenhang mit der Pflicht der Behörde, den Sachverhalt von Amtes wegen zu ermitteln (Untersuchungsmaxime, § 9 Abs. 1 VwVG BL). Zentrale Bedeutung kommt bei der Beweisabnahmepflicht dem Moment der Erheblichkeit zu. Rechtserheblich ist eine Tatsache nur dann, wenn von deren Vorliegen abhängt, ob in einer Sache so oder anders zu entscheiden ist. Über nicht rechtserhebliche Tatsachenbehauptungen ist kein Beweis zu führen und entsprechenden Beweisanträgen ist keine Folge zu geben (BGE 125 I 127 E. 6c/cc; Urteil des Bundesgerichts 2C\_733/2012 vom 24. Januar 2013 E. 3.2.1; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1983, S. 273 f.). Art. 29 Abs. 2 BV steht auch einer vorweggenommenen Beweiswürdigung nicht entgegen. Die Behörde kann auf die Abnahme von Beweisen verzichten, wenn sie aufgrund bereits abgenommener Beweise ihre Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür annehmen kann, ihre Überzeugung werde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert (BGE 141 I 60 E. 3.3; BGE 134 I 140 E. 5.3). Ferner ergibt sich aus dem in Art. 29 Abs. 2 BV verankerten Anspruch der Betroffenen auf rechtliches Gehör unter anderem die grundsätzliche Pflicht der Behörden, ihren Entscheid zu begründen. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass der Betroffene den Entscheid gegebenenfalls sachgerecht anfechten kann. Die Begründung muss kurz die wesentlichen Überlegungen nennen, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf

die sich ihr Entscheid stützt. Nicht erforderlich ist hingegen, dass sich der Entscheid mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (BGE 133 III 439 E. 3.3; 129 I 232 E. 3.2; 126 I 97 E. 2b; je mit Hinweisen). 5.4.3 Die Voraussetzung der Offensichtlichkeit des Fehlers bzw. des Rechtsmangels impliziert, dass dieser augenscheinlich und ohne weiteres ersichtlich sein muss (vgl. E. 5.3.2 hiervor; KGE VV vom 29. März 2017 [ 810 16 313] E. 4.3.1 ). Wie vorstehend ausgeführt, war der Beschwerdeführer in der vorliegend strittigen Zeitspanne in der Lohnklasse 10 und damit im gesetzlich vorgesehenen Rahmen eingereiht. Zudem kommt der Gemeinde bei Besoldungsfragen ein Ermessensspielraum zu. Schon allein vor diesem Hintergrund ergibt sich, dass die Lohneinreihung des Beschwerdeführers vor dem 1. Juli 2017 nicht offensichtlich fehlerhaft sein kann. Die Vorinstanz durfte somit ohne die Erhebung zusätzlicher Beweise auf die in den relevanten Punkten unbestrittene Sachverhaltsdarstellung der Parteien, die vorhandenen Akten sowie die massgeblichen gesetzlichen Bestimmungen abstellen. Wie der Regierungsrat in seiner Vernehmlassung zutreffend bemerkt und wie aus den vorstehenden Erwägungen hervorgeht, ist weder dargetan noch ersichtlich, inwiefern der Beizug der nachgesuchten Unterlagen etwas an der Beurteilung der Offensichtlichkeit des Mangels geändert hätte. Die zu edierenden Gemeinderatsbeschlüsse mit Sitzungsunterlagen und Arbeitspapieren waren für die rechtliche Beurteilung der Eintretensfrage im Rahmen des Wiedererwägungsgesuchs somit nicht entscheidungswesentlich. Die Vorinstanz hat somit den entsprechenden Antrag zu Recht abgewiesen, was nicht gegen Art. 29 Abs. 2 BV verstösst. Die vorliegend ebenfalls vorgebrachte Rüge der unvollständigen Sachverhaltsfeststellung erfährt keine davon losgelöste eigenständige Bedeutung. Auch Sachverhaltsrügen sind nur relevant, wenn sie einen Sachverhalt betreffen, der rechts- bzw. entscheidenerheblich ist (KGE VV vom 27. April 2016 [810 143 12] E. 3.6; BGE 140 III 70 E. 4.4; Urteil des Bundesgerichts 2D\_29/2012 vom 21. November 2012 E. 3.1). Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen sind die im vorliegenden kantonsgerichtlichen Verfahren ebenfalls gestellten Gesuche um Beizug diverser Gemeinderatsbeschlüsse mit Sitzungsunterlagen und Arbeitspapieren sowie um Edition der Lohnvergleiche abzuweisen. Ferner beantragt der Beschwerdeführer im vorliegenden Verfahren die Durchführung einer öffentlichen Parteiverhandlung. Es ist jedoch weder ersichtlich noch dargetan, welche neuen entscheidungsrelevanten Erkenntnisse, die sich nicht bereits aus den Akten ergeben, durch eine mündliche Befragung der Parteien hätten gewonnen werden können. Der Verfahrens Antrag des Beschwerdeführers ist folglich abzuweisen. 5.4.4 Der Regierungsrat war zudem nicht gehalten, sich eingehend mit der Vorgeschichte der Lohneinreihung des Beschwerdeführers auseinanderzusetzen, zumal er zu Recht bereits das Vorliegen der Eintretensvoraussetzungen für das Wiedererwägungsgesuch des Beschwerdeführers verneinte. Eine materielle Beurteilung und eine damit einhergehende vertiefte Auseinandersetzung mit der Lohneinreihung des Beschwerdeführers war nicht vorzunehmen, zumal diese über den zu prüfenden Gegenstand hinausgegangen wäre. Es handelte sich somit nicht um ein entscheidungswesentliches Vorbringen, zu welchem sich der Regierungsrat ausdrücklich hätte äussern müssen. Aus demselben Grund hat der Regierungsrat auch die Beweisanträge, wonach diverse Dokumente bei der Gemeinde einzuholen seien, abgewiesen. Dazu führt der Regierungsrat zudem aus, dass es die Pflicht des Beschwerdeführers sei, in einem Verfahren, welches durch eine Partei eingeleitet werde, sein Begehren mit Sachverhaltsausführungen zu untermauern, die geeignet seien, die beantragte Rechtsfolge auszulösen. Der Regierungsrat ging somit im angefochtenen Entscheid auf das Editionsbegehren des Beschwerdeführers

ein und äusserte sich - wenn auch nur kurz - dazu. Gestützt darauf und zusammen mit den restlichen Erwägungen im Entscheid, war der Beschwerdeführer ohne weiteres in der Lage, den Entscheid sachgerecht anzufechten. Die Rüge der Gehörsverletzung verfährt deswegen nicht. Eine Verletzung von Art. 29. Abs. 2 BV liegt demzufolge auch hinsichtlich der Begründungspflicht nicht vor. 6.1 Der Beschwerdeführer geht schliesslich davon aus, dass er gestützt auf § 31 PBR einen Anspruch auf Überprüfung und Anpassung seines Lohnes für die Zeit vom 1. November 2013 bis zum 1. Juli 2017 habe. Gemäss § 31 PBR haben Mitarbeitende bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. § 31 PBR ist Ausfluss des in Art. 8 Abs. 1 BV statuierten Rechtsgleichheitsgebots. Dieses allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot verschafft nicht unmittelbar ein subjektives Recht auf einen rechtsgleichen Lohn (BGE 141 II 411 E. 6.1.1) und es ergibt sich daraus kein Anspruch auf rückwirkende Korrektur einer rechtsungleichen Besoldung (Urteil des Bundesgerichts 8C\_298/2014 vom 4. Mai 2015 E. 4.3). Strengere Massstäbe gelten im Bereich der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau (Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV), wo der sonst grosse Ermessensspielraum der zuständigen Behörden erheblich eingeschränkt ist (BGE 142 II 49 E. 4.7). Eine Verletzung dieses Grundsatzes wird hier nicht geltend gemacht. 6.2 Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass es sich bei § 56 aPersonaldekret mit Blick auf die Entstehungsgeschichte um eine Verwirkungsfrist handelt. Eine Verwirkung wird vom Gericht von Amtes wegen berücksichtigt und kann nicht aufgehoben oder unterbrochen werden (KGE VV vom 4. Juli 2012 [ 810 11 400] E. 4.1.2 ). Die Einhaltung einer Verwirkungsfrist ist nur dann zu beurteilen, wenn überhaupt ein vermögensrechtlicher Anspruch des Mitarbeiters gegen den Arbeitgeber besteht, dessen Geltendmachung innerhalb der Verwirkungsfrist möglich und zu prüfen ist. Da ein solcher Anspruch - wie vorstehend aufgezeigt wurde - nicht vorliegt, ist § 56 aPersonaldekret entgegen der Annahme des Beschwerdeführers nicht anwendbar.

## **E. 7**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Nichteintretensentscheid der Gemeinde rechtmässig erfolgte und zu Recht von der Vorinstanz geschützt wurde. Die Beschwerde ist demzufolge vollumfänglich abzuweisen. 8.1 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). Vorliegend sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 2'500.-- ausgangsgemäss dem Beschwerdeführer aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 2'500.-- zu verrechnen. 8.2 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. Gemeinden und andere Träger öffentlicher Aufgaben haben Anspruch auf eine Parteientschädigung, sofern der Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin gerechtfertigt war (§ 21 Abs. 2 VPO). Nach der Rechtsprechung des Kantonsgerichts wird gestützt auf § 21 Abs. 2 VPO generell nur ein Anspruch auf Parteientschädigung eingeräumt, wenn der Beizug eines externen Rechtsvertreters im Einzelfall auch für einen Träger öffentlicher Aufgaben mit juristischer Fachkompetenz innerhalb der eigenen Verwaltung gerechtfertigt erscheint. Das Kantonsgericht legt § 21 Abs. 2 VPO restriktiv aus und die Zusprechung einer Parteientschädigung ist nur in den genannten Ausnahmefällen gerechtfertigt (vgl. statt vieler KGE VV vom 3. Februar 2016 [ 810 14 387] E. 5.2 ). Dies trifft vor allem dann zu, wenn für eine angemessene Prozessvertretung rechtliches Spezialwissen gefordert ist, das

über die bei der Rechtsanwendungstätigkeit erforderlichen Kenntnisse hinausgeht und über welches der eigene Rechtsdienst normalerweise nicht verfügt. Die sich im vorliegenden Verfahren stellenden Rechtsfragen erweisen sich nicht als derart komplex, dass für eine angemessene Prozessvertretung juristisches Spezialwissen im vorgenannten Sinn erforderlich gewesen wäre. Die Voraussetzungen für die Zusprechung einer Parteientschädigung an die Gemeinde sind demzufolge nicht gegeben und die entsprechenden Parteikosten sind wettzuschlagen. Demgemäss wird erkannt: ://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 2'500.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 2'500.-- verrechnet. 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen. Vizepräsident  
Gerichtsschreiberin

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.