



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

**vom 19. April 2023 (810 22 246)**

---

**Personalrecht**

**Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bei Erkrankung während laufender Kündigungs-  
frist / Rechtsmissbrauch**

**Besetzung** Vizepräsident Daniel Ivanov, Kantonsrichter Stefan Schulthess,  
Markus Clausen, Daniel Noll, Niklaus Ruckstuhl, Gerichtsschreiberin  
Stephanie Schlecht

**Beteiligte** **A.**\_\_\_\_, Beschwerdeführer, vertreten durch Stefan Fierz, Rechtsanwalt

gegen

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

**Einwohnergemeinde B.**\_\_\_\_, Beschwerdegegnerin

**Betreff** Kündigung des Arbeitsverhältnisses  
(RRB Nr. 1600 vom 1. November 2022)

A. A.\_\_\_\_ war seit dem 1. Mai 2011 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Leiter  
Finanzen und Steuern mit einem Pensum von 100 % bei der Gemeinde B.\_\_\_\_ angestellt. Im

Jahr 2012 hatte er zusätzlich die Leitung des Bereichs Informatik, für welchen zuvor der Geschäftsleiter bzw. dessen Stellvertreter zuständig waren, übernommen. Mit Arbeitsvertrag vom 7./15. Januar 2014 wurde A.\_\_\_\_ neu als Leiter Finanzen/Ressourcen angestellt, später wurde seine Funktion wieder in Leiter Finanzen und Steuern umbenannt. Ab Stellenantritt bis und mit dem Jahr 2016 wurden die Leistungen und das Verhalten von A.\_\_\_\_ als "sehr gut" oder "herausragend" beurteilt.

B. Im Herbst 2016 kam es erstmals zu Differenzen zwischen A.\_\_\_\_ und dem Geschäftsleiter. Die Konflikte und Unstimmigkeiten insbesondere zwischen ihnen beiden spitzten sich in der Folge weiter zu, sodass A.\_\_\_\_ im November 2018 im Rahmen eines formellen Disziplinarverfahrens vom Gemeinderat B.\_\_\_\_ (Gemeinderat) ermahnt wurde. Zudem wurden Workshops auf Führungsebene mit externer Unterstützung durch die Firma C.\_\_\_\_ durchgeführt. Dennoch gestaltete sich die Zusammenarbeit zwischen A.\_\_\_\_ und dem Geschäftsleiter weiterhin als schwierig.

C. Mit Schreiben vom 10. September 2019 wurde A.\_\_\_\_ vom Geschäftsleiter über die Einleitung eines zweiten Disziplinarverfahrens informiert.

D. Seit dem 26. November 2019 war A.\_\_\_\_ krankgeschrieben. Am 14. Januar 2020 ordnete der Gemeinderat an, dass A.\_\_\_\_ sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen habe. Diese Untersuchung fand am 11. Februar 2020 statt.

E. Vom 23. März 2020 bis zum 15. November 2020 war A.\_\_\_\_ zu 50 % krankgeschrieben und seit dem 16. November 2020 wieder voll arbeitsfähig. Mit Schreiben vom 12. März 2020 teilte A.\_\_\_\_ der Gemeindeverwaltung B.\_\_\_\_ (Gemeindeverwaltung) mit, dass er ab dem 23. März 2020 mit einem Pensum von 50 % seine Arbeitstätigkeit werde aufnehmen können.

F. Mit Verfügung der Gemeinde B.\_\_\_\_ vom 23. März 2020 wurde A.\_\_\_\_ freigestellt. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass es sowohl im betrieblichen als auch im gesundheitlichen Interesse liege, den möglichen Wiedereintritt ordentlich zu planen. Die künftigen Aufgaben und Funktionen müssten geklärt werden, da der Geschäftsleiter im November 2019 die Ansicht vertreten habe, dass A.\_\_\_\_ in seiner bisherigen Funktion als Leiter Finanzen und Steuern sowie als stellvertretender Geschäftsführer überfordert und aufgrund der daraus resultierenden Verhaltensweisen gegenüber dem Personal, den Mandatsnehmern und dem Geschäftsleiter nicht länger in diesen Funktionen tragbar sei. Ein Wiedereintritt in die angestammten Funktionen würde voraussichtlich zu einer wesentlichen Verunsicherung des Personals und damit verbunden zu einer Beeinträchtigung der betrieblichen Abläufe führen.

G. Mit Beschluss vom 19. Mai 2020 erteilte der Gemeinderat der Firma C.\_\_\_\_ den Auftrag zum Newplacement von A.\_\_\_\_.

H. Anfangs Juli 2020 wurde A.\_\_\_\_ auf dessen Wunsch hin ein Zwischenzeugnis ausgestellt.

I. Mit Schreiben vom 5. November 2020 wurde A.\_\_\_\_\_ das rechtliche Gehör zur beabsichtigten Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährt, welches er mit Stellungnahme vom 16. November 2020 wahrgenommen hat.

J. Mit Beschluss Nr. 410/2020 des Gemeinderats vom 24. November 2020 wurde A.\_\_\_\_\_ per 30. November 2020 mit Austritt per 30. Mai 2021 gekündigt. Dagegen erhob A.\_\_\_\_\_ mit Eingabe vom 3. Dezember 2020 Beschwerde beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft (Regierungsrat).

K. Mit Verfügung vom 26. Februar 2021 gewährte die Gemeindeverwaltung A.\_\_\_\_\_ keine Lohnerhöhung für die Jahre 2020 und 2021 und verfügte am 10. März 2021, dass das Zwischenzeugnis nicht weiter angepasst und die beantragte Erstreckung der Kündigungsfrist aufgrund der Erkrankung von A.\_\_\_\_\_ während der Kündigungsfrist nicht gewährt würden. Die dagegen von A.\_\_\_\_\_ erhobenen Einsprachen wies der Gemeinderat mit Beschluss Nr. 139/2021 vom 18. Mai 2021 ab. Der Gemeinderat bestätigte, dass A.\_\_\_\_\_ keine Lohnerhöhung für die Jahre 2020 und 2021 gewährt werde (Ziffer 2), das Zwischenzeugnis nicht weiter angepasst werde (Ziffer 3) sowie die sechs eingereichten Krankheitstage die Kündigungsfrist nicht verlängern würden (Ziffer 4). Gegen die Ziffern 2 bis 4 des Beschlusses des Gemeinderats Nr. 139/2020 vom 18. Mai 2021 erhob A.\_\_\_\_\_ am 27. Mai 2021 Beschwerde beim Regierungsrat. Mit Verfügung vom 18. November 2021 vereinigte der Regierungsrat die Verfahren betreffend Kündigung, Lohnerhöhung, Zwischenzeugnis und Verlängerung der Kündigungsfrist.

L. Mit Regierungsratsbeschluss (RRB) Nr. 1600 vom 1. November 2022 hiess der Regierungsrat die Beschwerde von A.\_\_\_\_\_ vom 3. Dezember 2020 betreffend die Kündigung aufgrund einer mehrfachen Verletzung des rechtlichen Gehörs teilweise gut und ihm wurde eine Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen zulasten der Gemeinde zugesprochen. Die Beschwerde vom 27. Mai 2021 betreffend Lohnerhöhung, Zwischenzeugnis sowie Verlängerung der Kündigungsfrist wurde insofern gutgeheissen, als dass die Ziffern 2 und 3 des Beschlusses des Gemeinderats Nr. 139/2020 vom 18. Mai 2021 aufgehoben und zur Neubeurteilung an den Gemeinderat im Sinne der Erwägungen zurückgewiesen wurden. Soweit sich die Beschwerde gegen Ziffer 4 richtete, wurde sie abgewiesen mit der Begründung, dass sich der Antrag auf Verlängerung der Kündigungsfrist als rechtsmissbräuchlich erweise.

M. Dagegen erhob A.\_\_\_\_\_, vertreten durch Stefan Fierz, Rechtsanwalt in Basel, mit Eingabe vom 11. November 2022 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), und beantragt, es sei der Teil von Ziffer 2 des RRB Nr. 1600 vom 1. November 2022 aufzuheben, in welchem Ziffer 3 der Beschwerde vom 27. Mai 2022 abgewiesen wurde, d.h. es sei Ziffer 4 des Beschlusses Nr. 139/2020 vom 18. Mai 2021 betreffend die Verlängerung der Kündigungsfrist vollumfänglich aufzuheben und festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis bis Ende Juni 2021 bestanden habe. Die Beschwerdegegnerin sei zur Nachzahlung des Lohns zuzüglich Arbeitgeberanteil BVG für den Monat Juni 2021 in der Höhe von Fr. 20'663.--, davon Fr. 17'977.45 brutto und Fr. 2'685.50 netto, an ihn zu verpflichten; alles unter o/e-Kostenfolge zulasten der Beschwerdegegnerin. Zur Begründung führte er zusammengefasst aus, er sei während der Kündigungsfrist – nämlich vom 17. bis 19. Februar

2021 sowie vom 14. bis 18. April 2021 – krankheitshalber arbeitsunfähig gewesen, weshalb sich die Kündigungsfrist um einen Monat verlängere.

N. Am 5. Januar 2023 reichte die Unia Arbeitslosenkasse ein Schreiben ein.

O. Am 13. Januar 2023 beantragt die Gemeinde innert erstreckter Frist die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde unter o/e-Kostenfolge. Unter Verweis auf ihre bisherigen Ausführungen verzichtet sie auf eine Stellungnahme.

P. In ihrer Vernehmlassung vom 13. Januar 2023 stellt die Vorinstanz den Antrag auf kostenfällige Abweisung der Beschwerde.

Q. Mit Verfügung vom 8. Februar 2023 wurde der Fall der Kammer zur Beurteilung im Rahmen einer Urteilsberatung überwiesen.

R. Am 9. März 2023 reichte der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers seine Honorarnote ein.

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 Regierungsrates die verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht zulässig. Da weder ein Ausschlussstatbestand nach § 44 VPO noch ein spezialgesetzlicher Ausschlussstatbestand vorliegen, ist die Zuständigkeit des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde gegeben. Der Beschwerdeführer ist Adressat des angefochtenen Entscheids und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Da auch die übrigen formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. VPO gegeben sind, ist auf die vorliegende Beschwerde einzutreten.

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. Streitgegenstand bildet vorliegend die Frage, ob sich das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien infolge eines Unterbruchs der Kündigungsfrist durch eine Sperrfrist verlängert hat und die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer Lohn für den Monat Juni 2021 schuldet.

4.1 Im angefochtenen Entscheid führt die Vorinstanz aus, dass im vorliegenden Fall eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vereinbart worden sei. Zudem sei der Beschwerdeführer seit Ende März 2020 freigestellt gewesen. Unter diesen Voraussetzungen und der im Vergleich

zur Kündigungsfrist und zur Dauer der Freistellung kurzen Arbeitsunfähigkeit erweise sich der Antrag auf Verlängerung der Kündigungsfrist als rechtsmissbräuchlich.

4.2 Der Beschwerdeführer macht geltend, dass er vom 17. bis 19. Februar 2021 sowie vom 14. bis 18. April 2021 und damit während der Kündigungsfrist krank gewesen sei. Die Kündigungsfrist vom Dezember 2020 bis Ende Mai 2021 verlängere sich durch die 8-tägige Krankheit um einen Monat auf Ende Juni 2021. Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung komme die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auch bei Kurzabsenzen zum Tragen und Rechtsmissbrauch werde nur in ausserordentlichen Fällen angenommen. Bei ihm handle es sich um einen über 60-jährigen Mitarbeiter, für welchen sich die Stellensuche gerichtsnotorisch als besonders schwierig darstelle. Es sei zu berücksichtigen, dass er zwar ab März 2020 freigestellt gewesen sei. Die Freistellung sei jedoch unter dem Vorwand erfolgt, seine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu planen, und er habe sich daher bis Ende November 2020 noch in ungekündigter Stellung befunden. Demzufolge habe er keinen Anlass gehabt, sich zu bewerben. Die Freistellung vor der Kündigung im Zeitraum März bis November 2020 sei demzufolge für die Verlängerung der Kündigungsfrist bzw. den Rechtsmissbrauch unbeachtlich. Nach der Argumentation der Vorinstanz wäre es immer rechtsmissbräuchlich, wenn sich ein Mitarbeiter nach einer Erkrankung von etwas mehr als einer Woche entsprechend dem klaren Gesetzeswortlaut auf die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses berufen würde, wenn die Kündigungsfrist sechs Monate und die Kündigung unter Freistellung erfolge. Mit der zweimaligen Erkrankung von zusammen acht Tagen sei die Erkrankung nicht so kurz gewesen, dass diese keinen Einfluss auf die Bewerbungen gehabt habe, insbesondere, weil sich die Krankheiten eher gegen Ende des Arbeitsverhältnisses und somit in der entscheidenden Phase betreffend Bewerbungen ereigneten. Er sei während der Kündigungsfrist besonders schutzbedürftig gewesen, da er sich erst kurz vor der Kündigung im November 2020 von einer schweren und langwierigen Erkrankung erholt habe. Zudem sei die Kündigung – wie dies der Regierungsrat festgestellt habe – in hohem Mass missbräuchlich gewesen, was weiter zu seiner Belastung geführt und seine Fähigkeit, sich zu bewerben, beeinträchtigt habe, vor allem, weil er zahlreiche berechnete Rechtsverfahren habe einleiten müssen. Somit sei die Berufung auf die Verlängerung der Kündigungsfrist im vorliegenden Fall nicht rechtsmissbräuchlich. Selbst wenn angenommen werden müsste, dass die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auf das Ende des nächsten Monats rechtsmissbräuchlich wäre, müsste mindestens eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um die acht effektiven Krankheitstage erfolgen, was immer noch einem Lohn zuzüglich Schadenersatz in der Höhe von Fr. 5'324.70 entsprechen würde.

4.3 In ihrer Vernehmlassung führt die Vorinstanz aus, dass der Beschwerdeführer seit dem 23. März 2020 freigestellt gewesen sei und die Freistellung mit der sorgfältigen Planung eines *möglichen* Wiedereintritts des Beschwerdeführers begründet worden sei. Überdies sei der Firma C. \_\_\_\_ der Auftrag eines Newplacement erteilt worden. Vor diesem Hintergrund habe der Beschwerdeführer nicht unbeschadet von einer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ausgehen dürfen. Selbst wenn der Beschwerdeführer während seiner Freistellung von März 2020 bis November 2020 mit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hätte rechnen dürfen, sei zu berücksichtigen, dass er während der gesamten sechsmonatigen Kündigungsfrist freigestellt gewesen sei. Somit habe er seit der Kündigungsverfügung vom 24. November 2020 bis zum Ende

der Kündigungsfrist Ende Mai 2021 mehr als genügend Zeit für die Suche einer neuen Arbeitsstelle gehabt. Dabei würden die acht Krankheitstage nicht massgeblich ins Gewicht fallen, insbesondere unter Beachtung des Umstands, dass die erste Erkrankung im Februar 2021 und demzufolge auch nicht gegen Ende der Kündigungsfrist zu liegen komme. Die beiden Erkrankungen seien zudem je für sich so kurz gewesen, dass sie den Beschwerdeführer nicht übermässig an der Arbeitssuche gehindert hätten. Bereits ab dem 19. April 2021 sei der Beschwerdeführer wieder arbeitsfähig gewesen und folglich habe er noch eineinhalb Monate für die Stellensuche zur Verfügung gehabt. Überdies beziehe sich die festgestellte Rechtsmissbräuchlichkeit der vom Beschwerdeführer geltend gemachten Verlängerung der Kündigungsfrist nicht nur auf die Verlängerung der Kündigungsfrist auf den nächstmöglichen Kündigungstermin, sondern auch auf eine allfällige Verlängerung der Kündigungsfrist um die effektiven Krankheitstage.

5.1 In § 1 regelt das Personalreglement der Einwohnergemeinde B.\_\_\_\_ (Personalreglement) vom 18. September 2013 das Anstellungsverhältnis für alle Mitarbeitenden der Gemeinde B.\_\_\_\_ sowie die Stellung und Besoldung von kommunalen Behördenmitgliedern, Organen und Trägern nebenamtlicher Funktionen (Abs. 1). Soweit das Personalreglement nichts anderes bestimmt, gelten subsidiär die Bestimmungen des Obligationenrechts. § 51 Personalreglement enthält Bestimmungen zum Kündigungsschutz und legt fest, dass Arbeitnehmende bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall während zwölf Monaten vor Kündigung geschützt sind (Abs. 1) und sich die Entlöhnung während dieser Zeit nach § 33 Personalreglement richtet (Abs. 2). Nach Absatz 3 ist die betroffene Person vor Erlass jeder Kündigung anzuhören und im Übrigen gelten die Art. 336 ff. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil, Obligationenrecht [OR]) vom 30. März 1911. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR sieht eine Sperrfrist bei Krankheit vor und bestimmt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit 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 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Demnach sind gemäss Personalreglement die Sperrfristen bei einer Kündigung zur Unzeit nach der Probezeit wirksam und entsprechen abgesehen von der Länge der Sperrfristen der Regelung von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR.

5.2 Der Beschwerdeführer wurde während der laufenden Kündigungsfrist krank, was nicht in Abrede gestellt wird. Das Personalreglement enthält keine Bestimmung, welche die Folgen für den Fall des Eintritts eines Sperrfristentatbestands nach bereits erklärter Kündigung festhält. Nach Art. 336c Abs. 2 OR ist eine Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, nichtig. Tritt die Sperrfrist – wie vorliegend – während laufender Kündigungsfrist ein, wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (DENIS G. HUMBERT/ANDRÉ LERCH, in: Portmann/von Kaenel [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, Zürich/Basel/Genf 2018, R. 11.130). Das Gesetz legt dabei keine Mindestdauer der Arbeitsunfähigkeit fest. Aus Art. 336c Abs. 2 OR wird deutlich, dass der Lauf der Kündigungsfrist bei jeder der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen stillsteht, soweit die Sperrfrist in die Kündigungsfrist fällt. Es ist unbestritten, dass auch Kurzabsenzen vom Wortlaut des Absatzes 2 von Art. 336c OR erfasst werden (vgl. BGE 115 V 437 E. 3d). Demzufolge kommt die Sperrfris-

tenregelung vorliegend grundsätzlich zur Anwendung und eine generelle Einschränkung des Anwendungsbereichs von Art. 336c Abs. 2 OR ist bei Kurzkrankheiten somit nicht haltbar.

5.3 Die Kündigungsfrist wird gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung von ihrem Endtermin her berechnet (BGE 115 V 437 E. 3). Nach dem Ablauf der Sperrfrist verlängert sich die Kündigungsfrist um den in die Sperrfrist gefallenen Anteil (BGE 121 III 107); fällt das Ende der dergestalt verlängerten Kündigungsfrist nicht mit dem für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltenden Endtermin (etwa dem Monatsende) zusammen, verlängert sie sich bis zum nächsten Endtermin (Art. 336c Abs. 3 OR; Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts [PB.2001.00016] vom 10. Juni 2003, in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 104/2003 S. 185, insb. S. 215 ff.). Das System der Rückwärtsrechnung vom Endtermin verbunden mit der Erstreckung auf den nächstfolgenden Endtermin nach Art. 336c Abs. 3 OR führt dazu, dass bereits ein Sperrfristentatbestand von einem Tag zu einer Erstreckung um einen ganzen Monat führen kann. Stossend kann vor allem sein, wenn der bewusst frühzeitig kündigende Arbeitgeber wegen einer Kurzkrankheit in der Kündigungsfrist nochmals einen ganzen Monat Lohn zu bezahlen hat. Jede noch so kurze krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist unterbricht diese und führt zu deren Verlängerung. Das Bundesgericht bezeichnete dies als vom Gesetzgeber so gewollt, wobei in krassen Fällen, z.B. bei einer eintägigen Krankmeldung, das unbefriedigende Ergebnis gegebenenfalls über den Rechtsmissbrauch (Art. 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [ZGB] vom 10. Dezember 1907) korrigiert werden müsse (BGE 115 V 437 E. 3d; BGE 125 III 257 E. 2.a; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, in: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich 2012, N 3 zu Art. 336c OR). Gleiches müsse gelten bei einem Arbeitnehmer, der nur kurz erkrankt und in der freiwillig verlängerten "Stellensuchfrist" bereits wieder eine Stelle gefunden habe. Ob sich die Geltendmachung des Rechts als rechtsmissbräuchlich erweist, ist aufgrund der konkreten Umstände im Einzelfall zu beurteilen. Lehre und Rechtsprechung haben hierzu bestimmte Fallgruppen erarbeitet (BGE 125 III 257 E. 2a). Das Bundesgericht setzt die Hürde für die Annahme von Rechtsmissbrauch allerdings hoch an. So bejahte es die Sperrfristenwirkung in einem Fall einer kurzen Krankheit von zwei Tagen, welche erst noch auf die Weihnachtstage fiel, und erwog unter anderem, dass der Wortlaut von Art. 336c OR nicht zwischen Arbeits- und Feiertagen unterscheide (Urteil des Bundesgerichts 4D\_6/2009 vom 7. April 2009; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 3 zu Art. 336c OR). Das erwähnte Urteil, in welchem die Sperrfristenwirkung bei einer bloss zweitägigen Krankheit über die Weihnachtsfeiertage bejaht wurde, zeigt, wie hoch die Hürde für die Annahme von Rechtsmissbrauch durch das Bundesgericht angesetzt wird (vgl. HUMBERT/LERCH, a.a.O., Rz. 11.149). Die kantonale Praxis ist heterogen; die Geltendmachung der Sperrfrist ist aber nicht bereits deshalb rechtsmissbräuchlich, weil die Krankheit nur kurz war. In die Abwägung floss z.B. ein, ob der Arbeitnehmer freigestellt war, ob er ohnehin eine verlängerte Kündigungsfrist zur Verfügung hatte, ob die Arbeitsunfähigkeit gegen Ende der Kündigungsfrist eintrat und ob der Arbeitnehmer bereits eine neue Stelle hatte (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 3 zu Art. 336c OR m.w.H.). Weiter werden bei der Beurteilung die Dauer der Kündigungsfrist im Verhältnis zur Dauer der Arbeitsunfähigkeit oder etwa eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit berücksichtigt (HUMBERT/LERCH, a.a.O., Rz. 11.151). Sinn und Zweck der Kündigungsschutzbestimmung von Art. 336c Abs. 2 OR besteht darin, dass dem gekündigten Arbeitnehmer trotz zeitweiliger Ar-

beitsunfähigkeit eine ungekürzte Kündigungsfrist garantiert werden soll, damit er in der Lage ist, sich nach einer neuen Stelle umzusehen; dem Arbeitnehmer ist daher insbesondere während der Schlussphase des bisherigen Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit der Stellensuche zu gewährleisten (BGE 115 V 437 E. 3b; Urteil des Verwaltungsgerichts St. Gallen [K 2004/3] vom 14. September 2004 E. 2.d).

6. Zu prüfen ist somit, ob die Anrufung dieses Rechts im vorliegenden Fall einen offenbaren Missbrauch im Sinne von Art. 2 Abs. 2 ZGB darstellt. Dem Beschwerdeführer wurde im November 2020 per 31. Mai 2021 gekündigt. Wenn die Vorinstanz ausführt, dass das Arbeitsverhältnis gemäss Personalreglement (§ 48 Abs. 1 lit. c) ab dem zweiten Anstellungsjahr in der Regel mit einer Frist von drei Monaten auf ein Monatsende gekündigt werden könne und dem Beschwerdeführer somit eine längere Kündigungsfrist gewährt worden sei, übersieht sie, dass vorliegend eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vertraglich vereinbart worden war (vgl. Arbeitsvertrag vom 7. /15. Januar 2014; vgl. § 48 Abs. 2 Personalreglement). Eine verlängerte Kündigungsfrist im Sinne der Rechtsprechung liegt nur dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer freiwillig eine Kündigungsfrist gewährt, welche länger ist als diejenige, die vertraglich vereinbart wurde. Demzufolge wurde die Kündigungsfrist im vorliegenden Fall nicht verlängert, sondern das Arbeitsverhältnis schlicht unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist aufgelöst. Unter Beachtung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (vgl. E. 5.4 hiavor) ist auch die Dauer der Krankheit nicht signifikant kurz. Der Beschwerdeführer war insgesamt acht Tage krank und mit Blick auf die Kasuistik kann gestützt auf diesen Umstand nicht auf eine rechtsmissbräuchliche Rechtsausübung geschlossen werden. Schliesslich begründet die Vorinstanz die Annahme des Rechtsmissbrauchs im vorliegenden Fall mit der Freistellung des Beschwerdeführers ab März 2020. Die Freistellung ab März 2020 erfolgte unter dem Hinweis, dass der Wiedereinstieg des Beschwerdeführers sorgfältig geplant werden müsse. Überdies befand sich der Beschwerdeführer in diesem Zeitpunkt unbestritten in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis. Demzufolge hatte er keinen Anlass, sich während diesem Zeitraum zu bewerben, weshalb dieser Zeitraum für die Beurteilung des Rechtsmissbrauchs nicht massgeblich sein kann. Demgegenüber darf die Freistellung während der Kündigungsfrist bei der Beurteilung der Rechtmässigkeit der Geltendmachung der Sperrfrist berücksichtigt werden, wobei auch hier gilt, dass allein aufgrund des Umstands, dass der Beschwerdeführer während der Kündigungsfrist von sechs Monaten freigestellt war, gestützt auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung noch kein Rechtsmissbrauch angenommen wird. Die Freistellung stellt nur ein Kriterium dar, welches bei der Beurteilung einer allenfalls rechtsmissbräuchlichen Geltendmachung des Rechts zu berücksichtigen ist. Vorliegend ist zu beachten, dass der Beschwerdeführer eine Kaderstelle in der öffentlichen Verwaltung besetzte. Es ist notorisch, dass der Such- und Bewerbungsprozess bei Kaderstellen in der öffentlichen Verwaltung eine sorgfältige Suche, Evaluation und Überprüfung der Kandidierenden erfordert und deshalb länger dauert. Dies war offensichtlich auch der Grund für die vertragliche Vereinbarung einer längeren Kündigungsfrist. Je länger die Stellenbesetzung bzw. Stellensuche dauert, desto mehr Zeit benötigt die stellensuchende Person in der Konsequenz. Vor diesem Hintergrund fällt eine Stellensuchverhinderung von acht Tagen ins Gewicht. Hinzu kommen vorliegend das Alter des Beschwerdeführers und die vorangegangenen längeren gesundheitlichen Probleme, welche die Suche nach einer entsprechenden Stelle erschweren. Angesichts der vorliegenden Kündigungsumstände (mehrfache

Verletzung des rechtlichen Gehörs, zunächst Freistellung mit der Begründung eines sorgfältig geplanten Wiedereinstiegs) kann nicht von einem wohlwollenden Arbeitgeber ausgegangen werden, was allenfalls bei der Beurteilung der Rechtmässigkeit der Geltendmachung der Sperrfrist hätte einfließen können (vgl. E. 5.3). Nach dem Gesagten und unter Berücksichtigung des Umstands, dass das Bundesgericht die Hürde bei der Annahme von Rechtsmissbrauch hoch ansetzt, erweist sich die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Verlängerung der Kündigungsfrist nicht als rechtsmissbräuchlich. Damit ist die Beschwerde in diesem Punkt gutzuheissen und die Kündigungsfrist verlängert sich auf Ende Juni 2021.

7. Der Beschwerdeführer beantragt weiter, dass die Beschwerdegegnerin den Lohn für Juni 2021 in der Höhe von Fr. 20'663.--, davon Fr. 17'977.45 brutto und Fr. 2'685.50 netto, nachzuzahlen habe. Der Beschwerdeführer begründet die Höhe der beantragten Lohnnachzahlung nicht. Unabhängig davon kann das Kantonsgericht aufgrund des Rückweisungsentscheids der Vorinstanz im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens nicht darüber befinden. Der Regierungsrat wies die Angelegenheit betreffend eine Lohnerhöhung für die Jahre 2020 und 2021 an die Gemeinde zurück (Dispositiv-Ziffer 2 des RRB Nr. 1600 vom 1. November 2022). Die Gemeinde wird bei ihrem Entscheid über eine allfällige Lohnerhöhung für die Jahre 2020 und 2021 auch über die Lohnhöhe für Juni 2021 zu befinden haben. Aus diesem Grund ist die Angelegenheit in diesem Punkt an die Gemeinde zum neuen Entscheid zurückzuweisen.

8.1 Es bleibt noch 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 Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'500.-- sind demzufolge der Vorinstanz aufzuerlegen. Der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'500.-- ist dem Beschwerdeführer zurückzuerstatten.

8.2 Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei kann für den Beizug eines Anwalts oder einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zu Lasten der Gegenpartei zugesprochen werden. Ausgangsgemäss ist dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung zuzusprechen, welche vorliegend zulasten der Vorinstanz zu gehen hat. Der in der Honorarnote vom 9. März 2023 geltend gemachte Aufwand von 3.66 Stunden erweist sich als angemessen. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers weist in seiner Honorarnote einen Stundenansatz von Fr. 280.-- aus. Dieser Stundenansatz erscheint überhöht und ist praxisgemäss auf einen Ansatz von Fr. 250.-- zu kürzen (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte [Tarifordnung] vom 17. November 2003). Auslagen macht er keine geltend. Daraus ergibt sich eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 987.30 (3.66 Stunden à Fr. 250.--, zuzüglich MWST), welche von der Vorinstanz auszurichten ist.

Demgemäss wird **erkannt**:

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird Ziffer 2 des Regierungsratsbeschlusses Nr. 1600 vom 1. November 2022, soweit die beantragte Verlängerung der Kündigungsfrist abgewiesen wurde, aufgehoben und die Angelegenheit zum neuen Entscheid im Sinne der Erwägungen an die Einwohnergemeinde B.\_\_\_\_\_ zurückgewiesen.
  2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'500.-- werden dem Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft auferlegt. Der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'500.-- wird dem Beschwerdeführer zurückerstattet.
  3. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 987.30 (inkl. MWST) zu bezahlen.

Vizepräsident

Gerichtsschreiberin