



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

vom 13. August 2014 (810 14 88)

Personalrecht

Lohnfortzahlung

Besetzung Abteilungs-Vizepräsident Beat Walther, Kantonsrichter Markus
Clausen, Claude Jeanneret, Niklaus Ruckstuhl, Stefan Schulthess,
Gerichtsschreiberin i.V. Sabine Eichenberger

Parteien **A.**____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Doris Vollenweider, Ad-
vokatin

gegen

Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, 4410 Liestal,
Beschwerdegegner

Einwohnergemeinde B.____, Beschwerdegegnerin

Betreff Lohnfortzahlung (RRB Nr. 355 vom 18. März 2014)

A. Seit dem 11. Oktober 2010 war A.____ jeweils befristet für ein Jahr als Lehrperson
an der Primarschule der Einwohnergemeinde B.____ angestellt. Dabei wurden für jedes Schul-
jahr entsprechend der jährlich ändernden Anzahl Wochenlektionen, die sie unterrichtete, unter-
schiedliche Arbeitsverträge abgeschlossen. Die Arbeitsverträge wurden befristet, da A.____

nicht über ein staatlich anerkanntes Fachdiplom als Lehrperson verfügt und somit die Voraussetzungen für eine unbefristete Anstellung nicht erfüllte. Mit zwei wiederum auf ein Schuljahr befristeten Arbeitsverträgen vom 24. Juli 2012 (Dauer von 1. August 2012 bis 31. Juli 2013) vereinbarten die Parteien ein Lehrpensum von insgesamt 9.5 Wochenlektionen. Ab dem 21. August 2012 war A.____ ununterbrochen zu 100% arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 10. September 2013 teilte die Einwohnergemeinde B.____ A.____ mit, dass die Lohnfortzahlung per Ende der befristeten Verträge am 31. Juli 2013 eingestellt worden sei. Dem widersprach A.____ mit Eingabe vom 26. September 2013 und verlangte den Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung, wenn an der Einstellung der Lohnfortzahlung festgehalten werde. Die Einwohnergemeinde B.____ verfügte am 14. Oktober 2013, dass ab dem 1. August 2013 keine weiteren Lohnzahlungen an die Beschwerdeführerin ausgerichtet würden.

B. Am 25. Oktober 2013 erhob A.____, vertreten durch Doris Vollenweider, Advokatin in Liestal, gegen diese Verfügung Beschwerde beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft (Regierungsrat). Sie beantragte die Fortbezahlung des ab 1. August 2013 weiterhin vertraglich und gesetzlich geschuldeten Lohnes. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, die befristeten Arbeitsverträge seien als ein einheitliches Arbeitsverhältnis anzusehen. Die Arbeitsverhältnisse seien befristet worden, da dies den Bedürfnissen der Anstellungsbehörde entsprochen habe und sie selbst die Ausbildungsvoraussetzungen nicht erfüllt habe. Die Arbeitsverhältnisse seien nahtlos ineinander übergegangen. Die Vertragsdauer von mehr als 14 Monaten führe zu einer gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht während maximal 730 Tagen. Der Regierungsrat wies die Beschwerde am 18. März 2014 ab. Zur Begründung führte er an, die Arbeitsverhältnisse seien jeweils zu Recht befristet worden, somit sei nicht von einem einheitlichen Vertragsverhältnis auszugehen.

C. Mit Eingabe vom 28. März 2014 liess A.____, weiterhin vertreten durch Doris Vollenweider, Advokatin, beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), Beschwerde führen. Sie begehrte, der Entscheid des Regierungsrates Nr. 0355 vom 18. März 2014 sei unter o/e-Kostenfolge aufzuheben und es sei der Beschwerdeführerin ab August 2013 weiterhin der vertraglich und gesetzlich geschuldete Lohn auszurichten. In der innert erstreckter Frist nachgereichten Beschwerdebegründung vom 16. Mai 2014 führte sie im Wesentlichen aus, dass bei zulässigerweise befristeten Arbeitsverhältnissen, wie dem vorliegenden, für die Beurteilung der Lohnfortzahlungspflicht die gesamte Dauer der Anstellung zu berücksichtigen sei. Es könne von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden, wenn bei den jeweiligen befristeten Arbeitsverhältnissen die Vertragsparteien dieselben und der Vertragsinhalt derselbe sei. Dies müsse im Sinne des Sozialschutzes und der Gleichbehandlung von vergleichbaren Arbeitsverhältnissen gelten. Ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung von befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen sei nicht gegeben.

D. Der Regierungsrat sowie die Einwohnergemeinde B.____ schlossen mit Vernehmlassungen vom 10. Juni 2014 bzw. vom 18. Juni 2014 auf Abweisung der Beschwerde.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung**:

1. Gemäss § 43 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 ist die verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht zulässig gegen Verfügungen und Entscheide des Regierungsrates, somit stellt der angefochtene Entscheid des Regierungsrates vom 18. März 2014 ein taugliches Anfechtungsobjekt dar. Nach § 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. Da die Beschwerdeführerin Adressatin des angefochtenen Entscheids ist, ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung hat und die übrigen formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. VPO erfüllt sind, kann auf die vorliegende Beschwerde eingetreten werden.

2. Mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde können nach § 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 Unangemessenheit von Verfügungen kann dagegen gemäss § 45 Abs. 1 lit. c VPO bloss ausnahmsweise und in ganz bestimmten, vorliegend nicht zu beurteilenden Sachbereichen geltend gemacht werden. Eine Überprüfung der Angemessenheit des angefochtenen Entscheids ist dem Gericht somit vorliegend verwehrt.

3. Strittig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin aus dem Umstand, dass sie in der Zeit vom 11. Oktober 2010 bis zum 31. Juli 2013 mit jeweils befristeten Arbeitsverträgen durchgehend an der Primarschule B._____ angestellt war, einen Anspruch auf Lohnfortzahlung von maximal 730 Tagen aufgrund eingetretener Arbeitsunfähigkeit ableiten kann.

4.1 Gemäss § 1 Abs. 1 lit. c des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz, PersG) vom 25. September 1997 unterstehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Schulen der Einwohnergemeinden dem kantonalen öffentlichen Dienstrecht (vgl. auch § 1 Abs. 1 lit. b der Verordnung zum Personalgesetz [Personalverordnung, PersVO] vom 19. Dezember 2000). Nach § 14 PersG sowie § 5 PersVO ist der Arbeitsvertrag in der Regel unbefristet abzuschliessen. Voraussetzung für eine unbefristete Anstellung als Lehrerin oder Lehrer ist nach § 73 Abs. 1 des Bildungsgesetzes (BildG) vom 6. Juni 2002 der für die betreffende Schulart erforderliche Fähigkeitsausweis. Ist die Ausbildung von Lehrpersonen unvollständig, so sind für deren Anstellungen befristete Arbeitsverträge abzuschliessen (§ 6 Abs. 1 lit. c PersVO). Laut § 6 Abs. 2 PersVO darf die Gesamtdauer aller befristeten Verträge 48 Monate in der Regel nicht überschreiten. Gemäss § 6 Abs. 5 PersVO können zudem befristete Arbeitsverträge von der Anstellungsbehörde für die gleiche Funktion und mit der- oder demselben Mitarbeitenden in der Regel nicht mehr als dreimal hintereinander abgeschlossen werden.

4.2 Befristete Arbeitsverhältnisse enden gemäss § 16 lit. b PersG und § 20 lit. a PersVO unter anderem mit dem Ablauf der Befristung. Soll das befristete Arbeitsverhältnis nach dessen Ablauf weitergeführt werden, so ist ein neuer Arbeitsvertrag abzuschliessen (§ 6 Abs. 4 Pers-

VO). Gemäss § 19 Abs. 1 Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret, PersD) vom 8. Juni 2000 entsteht der Anspruch auf Lohn mit dem vertraglich vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und erlischt am Tag seiner Beendigung. Vorbehalten bleiben nach Abs. 2 dieser Bestimmung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall (vgl. hierzu § 32 Abs. 2 lit. a PersG und die darauf gestützte Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls [Vo Lohnfortzahlung] vom 27. Juni 2000). § 4 Vo Lohnfortzahlung (Probezeit und befristetes Arbeitsverhältnis) gewährleistet einen von der Vertragsdauer abhängigen Lohnanspruch: Gemäss lit. a. besteht kein Anspruch bei einer Vertragsdauer bis zu einem Monat. Bei einer Vertragsdauer von mehr als einem und bis zu drei Monaten statuiert lit. b einen Anspruch auf Lohn für eine Woche (entsprechend sieben Kalendertagen). Bei einer Vertragsdauer von mehr als drei und bis zu 14 Monaten gewährt lit. c einen Anspruch für drei Monate zum vollen und für weitere drei Monate zum halben Lohn. Gemäss lit. d wird der Lohn analog § 3 Vo Lohnfortzahlung (unbefristetes Arbeitsverhältnis) während maximal 730 Tagen ausbezahlt, wenn die Vertragsdauer 14 Monate übersteigt.

5.1 Die Beschwerdeführerin vertritt den Standpunkt, dass vorliegend von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden müsse. Die Arbeitsverträge seien jeweils zulässigerweise befristet abgeschlossen worden. Der Abschluss der verschiedenen befristeten Arbeitsverträge sei im Interesse der Beschwerdegegnerin erfolgt. Diese flexible Einsatzmöglichkeit je nach Bedarf der Beschwerdegegnerin habe für die Beschwerdeführerin keine Vorteile enthalten. Da die Arbeitsverträge jeweils mit denselben Vertragsparteien und mit demselben Inhalt, dem Unterricht an der Primarschule, abgeschlossen worden seien, sei von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis auszugehen. Der Einsatz der Beschwerdeführerin als Klassenlehrperson und die geringe Erweiterung des Pensums hätten keine wesentliche Änderung des Arbeitsverhältnisses bewirkt. Zudem seien die befristeten Arbeitsverträge mit unterschiedlichen Pensum nahtlos ineinander übergegangen. Daher bestehe das Arbeitsverhältnis schon seit 2010. Somit sei von einem befristeten Arbeitsverhältnis auszugehen, welches länger als 14 Monate gedauert habe, weshalb gemäss § 4 Abs. 1 lit. d Vo Lohnfortzahlung ein Anspruch von max. 730 Tagen Lohnfortzahlung bestehe. Gemäss § 19 Abs. 2 PersD blieben nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall vorbehalten. Dieser Vorbehalt gelte für befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse, da im Gesetz keine Unterscheidung getroffen werde. Es würden zudem keine gesetzlichen Bestimmungen bestehen, die besagten, dass die Lohnfortzahlung beim befristeten Arbeitsverhältnis in jedem Fall mit Ablauf der Vertragsdauer zu Ende gehe. Daher könne die Lohnfortzahlungspflicht über den Ablauf der befristeten Vertragsdauer hinausgehen.

5.2 Der Beschwerdegegner hält dem im Wesentlichen entgegen, die Beschwerdeführerin sei zu Recht befristet angestellt worden, weshalb die normalen gesetzlichen Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit für befristet angestellte Personen zur Anwendung gelangten. Selbst wenn für die Berechnung des Lohnanspruchs wie gefordert von der Gesamtdauer aller Arbeitsverträge ausgegangen würde, ändere dies im Ergebnis nichts, da die Lohnfortzahlung in keinem Fall über das Arbeitsverhältnis hinaus andauere. Die Beschwerde-

gegnerin weist zusätzlich darauf hin, dass das Kantonsgericht in einem vergleichbar gelagerten Fall das Vorliegen eines Kettenarbeitsverhältnisses verneint habe.

6.1 Vorweg ist festzuhalten, dass vorliegend die Zulässigkeit der befristet abgeschlossenen Arbeitsverträge von keiner Partei in Frage gestellt wird. Da die Beschwerdeführerin nur über eine unvollständige Ausbildung und kein staatlich anerkanntes Fachdiplom als Lehrperson verfügt, war nach § 73 Abs. 1 BildG eine unbefristete Anstellung von vornherein ausgeschlossen. § 6 Abs. 1 lit. c PersVO schreibt denn auch für Anstellungen von Lehrpersonen mit unvollständiger Ausbildung explizit vor, dass befristete Arbeitsverträge abzuschliessen sind. Es kann somit keine Rede davon sein, dass die Verträge einzig im Interesse und zum Vorteil der Anstellungsbehörde befristet abgeschlossen wurden, vielmehr boten sie der Beschwerdeführerin überhaupt erst die (einzige) Möglichkeit, im Kanton Basel-Landschaft an einer öffentlichen Primarschule unterrichten zu können. Im Weiteren macht die Beschwerdeführerin zu Recht nicht geltend, die befristeten Arbeitsverträge seien zwecks Umgehung der Kündigungsfristen oder der gesetzlichen Sozialleistungen vereinbart worden (sog. Kettenarbeitsverhältnis), denn das Kantonsgericht anerkennt in seiner Rechtsprechung, dass die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Anstellungsverträge für die in § 6 Abs. 1 PersVO aufgezählten Arbeitsverhältnisse prinzipiell durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist (Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV] vom 19. Januar 2011 [810 10 230] E. 5.2.2; Urteil des Verwaltungsgerichts [VGE] vom 27. März 1997, in: BLVGE 1996 S. 55 E. 2, jeweils mit weiteren Hinweisen). Somit kommen im vorliegenden Fall die in § 4 Abs. 1 Vo Lohnfortzahlung für befristete Arbeitsverhältnisse statuierten Bestimmungen über die Lohnansprüche bei Arbeitsunfähigkeit zur Anwendung, die je nach Vertragsdauer unterschiedliche Ansprüche auf Lohnzahlung gewähren.

6.2 Es ist weiter zu prüfen, wie der in § 4 Abs. 1 Vo Lohnfortzahlung verwendete Begriff "Vertragsdauer" auszulegen ist.

6.2.1 Ziel der Auslegung ist die Ermittlung des Sinngehalts einer Bestimmung. Für die Auslegung des Verwaltungsrechts gelten dabei die allgemeinen Regeln über die Gesetzesauslegung. Das Bundesgericht hält in ständiger Rechtsprechung fest, dass das Gesetz in erster Linie nach seinem Wortlaut auszulegen ist. Ist der Text nicht ganz klar und sind verschiedene Auslegungsvarianten möglich, so muss nach seiner wahren Tragweite gesucht werden unter Berücksichtigung aller Auslegungselemente, namentlich von Sinn und Zweck sowie der dem Text zu Grunde liegenden Wertung. Wichtig ist ebenfalls der Sinn, der einer Norm im Kontext zukommt. Vom klaren, d.h. eindeutigen und unmissverständlichen Wortlaut darf nur ausnahmsweise abgewichen werden, u.a. dann nämlich, wenn triftige Gründe dafür vorliegen, dass der Wortlaut nicht den wahren Sinn der Bestimmung wiedergibt. Solche Gründe können sich aus der Entstehungsgeschichte der Bestimmung, aus ihrem Grund und Zweck oder aus dem Zusammenhang mit andern Vorschriften ergeben (BGE 138 V 86 E. 5.1; BGE 137 V 167 E. 3.1; BGE 135 II 78 E. 2.2).

6.2.2 Die Auslegung nach dem Wortlaut stellt auf Wortsinn und Sprachgebrauch ab. Wenn das Gesetz keinen juristischen Fachausdruck oder sonstigen Ausdruck des professionellen

Sprachgebrauchs verwendet, ist es nach dem aktuell herrschenden allgemeinen Sprachgebrauch zu interpretieren (ERNST A. KRAMER, Juristische Methodenlehre, 3. Aufl., Bern 2010, S. 84 f.; ULRICH HÄFELIN/WALTER HALLER/HELEN KELLER, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 8. Aufl., Zürich 2012, Rz. 91). Je weiter der Adressatenkreis oder der Kreis der möglichen von einer Norm betroffenen Personen gezogen wird, desto mehr muss bei der Ermittlung des Wortsinns die Umgangs- oder Alltagssprache massgeblich sein, denn um überhaupt vernünftigerweise verständlich zu sein, muss der Wortlaut eines an die Allgemeinheit gerichteten Gesetzes umgangssprachlich abgefasst, vor allem aber ausgelegt werden (ERNST ZELLER, Auslegung von Gesetz und Vertrag, Zürich 1989, Rz. 100). Dabei ist auf eine objektive Verständnismethode abzustellen, der individuelle Adressat mit seinen subjektiven Vorstellungen und persönlichen Ansichten ist nicht relevant. Es ist vielmehr vom Normverständnis des idealtypischen Adressatenkreises auszugehen, des vernünftigen und korrekten Bürgers, der eine Rechtsnorm und ihren rechtlichen Kontext nach dem herrschenden Sprachgebrauch unvoreingenommen betrachtet (PETER FORSTMOSER/HANS-UELI VOGT, Einführung in das Recht, 5. Aufl., Bern 2012, § 19 Rz. 23 ff.; KGE VV vom 20. November 2013 [810 12 359] E. 5.1).

6.2.3 Beim befristeten Arbeitsverhältnis besteht gemäss § 4 Abs. 1 Vo Lohnfortzahlung ein von der Vertragsdauer abhängiger Anspruch auf den vertraglich vereinbarten Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen. Im vorliegenden Fall handelt es sich beim verwendeten Begriff "Vertragsdauer" nicht um einen juristischen Fachausdruck. Unmittelbare Adressaten der Norm sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im persönlichen Geltungsbereich des Personalgesetzes (vgl. § 1 Abs. 1 Vo Lohnfortzahlung i.V.m. § 1 f. PersG), die in ihrer Vielfalt ein repräsentatives Abbild der Gesamtbevölkerung darstellen, weshalb bei der Interpretation auf den allgemeinen Sprachgebrauch abzustellen ist. Landläufig wird unter dem Ausdruck "Vertragsdauer" nach allgemeiner Auffassung die Dauer eines bestimmten Vertrages verstanden (vgl. z.B. Duden online, Stichwort: Vertragsdauer, zuletzt besucht am 16. Oktober 2014). Die Dauer ergibt sich aus dem im Vertrag festgelegten Beginn und Ende der rechtlichen Wirkung der Vereinbarung. Zu beachten ist dabei insbesondere, dass der Begriff zwingend das Vorhandensein eines einzelnen Vertrags impliziert. Für die von der Beschwerdeführerin vertretene Auslegung, dass alle ohne Unterbruch aneinandergereihten Arbeitsverhältnisse beim gleichen Arbeitgeber zu addieren seien, findet sich dagegen im Wortlaut keine Stütze. Der Wortlaut ist somit nach der massgeblichen gebräuchlichen Umgangssprache klar und eindeutig. Wie der Regierungsrat im angefochtenen Entscheid korrekt festgehalten hat, können nur der jeweilige einzelne Vertrag und dessen konkret vereinbarte Dauer gemeint sein. Eine andere, ebenso plausible Variante, wie der Wortlaut bei objektiver Betrachtungsweise verstanden werden könnte, ist nicht ersichtlich. Es sind somit keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass der Wortlaut des in der Norm verwendeten Ausdrucks "Vertragsdauer" nicht dem wahren Sinn der Bestimmung entsprechen könnte. Von diesem unmissverständlichen Wortlaut darf nach dem oben Gesagten nicht abgewichen werden.

Dieses Ergebnis wird im Weiteren auch von gesetzgebungstechnischen Überlegungen untermauert: Wäre - wie in der Beschwerde vorgebracht - die Gesamtdauer der bisherigen Beschäftigung durch die Anstellungsbehörde das entscheidende Kriterium für die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht, so hätte die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit nicht

in einem separaten Absatz geregelt werden müssen (so jedoch § 4 Abs. 2 Vo Lohnfortzahlung). Des Weiteren ist auf § 6 Abs. 2 PersVO zu verweisen, welcher von der "Gesamtdauer aller befristeten Verträge" und gerade nicht von "Vertragsdauer" spricht, um die Zeitspanne zwischen der erstmaligen befristeten Anstellung bis zum Ablauf des letzten befristet vereinbarten Arbeitsvertrages zu bezeichnen.

6.2.4 Nach dem Gesagten lässt der klare Wortlaut des Gesetzes in der vorliegenden Konstellation bezüglich der Lohnfortzahlung keine Umdeutung in ein einheitliches Arbeitsverhältnis zu. Die Lohnfortzahlung bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist vom Gesetz vollständig abgedeckt, für den von der Beschwerdeführerin geforderten Analogieschluss zur unbefristeten Anstellung bleibt kein Raum (vgl. dazu KRAMER, a.a.O., S. 192 ff.). Ebenfalls nicht zielführend ist sodann das weitere Vorbringen der Beschwerdeführerin, wonach sie im Vergleich zu unbefristet angestellten Personen ungleich behandelt werde. Es entspricht der gesetzgeberischen Konzeption, dass sich die Anstellungsbedingungen von befristet angestellten Mitarbeitenden in verschiedener Hinsicht von denjenigen unbefristet angestellter Personen unterscheiden (z.B. Probezeit, Kündigung, Lohnfortzahlung). Das befristete Arbeitsverhältnis ist in der Tat unter verschiedenen Aspekten vergleichsweise prekär. Aus diesem Grund lässt das kantonale Personalrecht den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen auch nur unter einschränkenden Bedingungen und im Regelfall für höchstens vier Jahre zu. Wurde jedoch aus einem vertretbaren Grund und damit zulässigerweise ein befristeter Vertrag abgeschlossen, so haben die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die gegenüber unbefristet angestellten Mitarbeitenden gesetzlich vorgesehene teilweise Schlechterstellung hinzunehmen (vgl. KGE VV vom 19. Januar 2011 [810 10 230] E. 5.4.4).

6.3 Im vorliegenden Fall schloss die Beschwerdeführerin mit der Schulleitung der Primarschule B._____ am 24. Juli 2012 zwei befristete Arbeitsverträge als Lehrperson über ein Gesamtpensum von insgesamt 9.5 Wochenlektionen ab. Im Rahmen der individuellen Anstellungsbedingungen findet sich jeweils die Bestimmung: "Dauer des Arbeitsvertrages: 01.08.2012 bis 31.07.2013". Die vorliegend einzig relevante Dauer des letzten befristeten Arbeitsverhältnisses betrug somit 12 Monate. Bei dieser Vertragsdauer - mehr als drei und weniger als 14 Monate - hatte die Beschwerdeführerin Anspruch auf den vollen Lohn während dreier Monate und für weitere drei Monate auf den halben Lohn (vgl. § 4 Abs. 1 lit. c Vo Lohnfortzahlung). Die Beschwerdeführerin kann somit entgegen ihrer Auffassung keinen Anspruch auf Lohnzahlung im Umfang von 730 Tagen geltend machen, da dies § 4 Abs. 1 lit. d Vo Lohnfortzahlung erst bei einer Vertragsdauer von mehr als 14 Monaten vorsieht. Aus den Akten ist weiter ersichtlich, dass die Einwohnergemeinde B._____ der Beschwerdeführerin nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit am 21. August 2012 bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses am 31. Juli 2013 den vollen Lohn ausbezahlte. Damit ist sie ihrer Pflicht zur Lohnzahlung vollumfänglich und darüber hinaus nachgekommen. Die Frage der Lohnfortzahlungspflicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus stellt sich bei diesem Ergebnis nicht.

6.4 Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass im vorliegenden Fall zulässigerweise befristete Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Die Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen führt sodann zum Ergebnis, dass für die Frage des Umfangs der

Lohnzahlung im Krankheitsfall bei mehreren befristeten Anstellungen einzig die Vertragsdauer des zuletzt abgeschlossenen Vertrags massgebend ist und nicht die Gesamtdauer aller befristeten Verträge. Auf dieser Grundlage verfügt die Beschwerdeführerin über keinen Anspruch auf weitere Lohnzahlungen, weshalb der Regierungsrat ihre Beschwerde zu Recht abgewiesen hat. Die vorliegende Beschwerde erweist sich dementsprechend als unbegründet.

7. Das Verfahren vor dem Kantonsgericht ist kostenpflichtig und die diesbezüglichen Kosten werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 1 und 3 VPO). Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- (bestehend aus einer Gerichtsgebühr einschliesslich Auslagen) gehen somit zu Lasten der Beschwerdeführerin und werden mit dem geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 1'800.-- verrechnet. Die Parteikosten werden in Anwendung von § 21 Abs. 1 und 2 VPO wettgeschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t**:

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

Vizepräsident

Gerichtsschreiberin i.V.