

# **SG\_VERWALTUNGSGERICHT K 2023/1 vom 2. April 2025**

Sg Verwaltungsgericht, 2025-04-02, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg\\_publicationen\\_K\\_2023\\_1](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_K_2023_1)

FR: SG\_VERWALTUNGSGERICHT K 2023/1 du 2 avril 2025

IT: SG\_VERWALTUNGSGERICHT K 2023/1 del 2 aprile 2025

## **Regeste**

Forderung aus Personalrecht, Entschädigung für nicht bezogene Ferien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Gegensatz zur Arbeitsunfähigkeit, die auch teilweise vorliegen kann, gibt es keine teilweise Ferienunfähigkeit. Entweder steht eine gesundheitliche Beeinträchtigung der Erholung entgegen, sodass eine Ferienunfähigkeit vorliegt, oder sie tut es nicht, und ein Ferienbezug ist möglich und die Ferien sind voll anzurechnen. Die Beweislast für das Vorliegen einer Ferienunfähigkeit liegt beim Arbeitnehmer. Ein Arztzeugnis betreffend Arbeitsunfähigkeit beweist noch keine Ferienunfähigkeit. Vorliegend hatte sich der Arbeitnehmer in einer Vereinbarung verpflichtet, den Feriensaldo bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vollständig und soweit möglich linear im Umfang von 50% des Beschäftigungsgrades zu kompensieren. Anschliessend war er krankheitsbedingt zu 50% (halbtags) arbeitsunfähig geschrieben, an den anderen halben Tagen arbeitete er oder bezog Ferien. Mangels entsprechenden Nachweises der Ferienunfähigkeit musste er sein Ferienguthaben in jenen Zeiträumen, in denen er nicht arbeitete, vollständig kompensieren (Verwaltungsgericht, K 2023/1).

## **Erwägungen**

### **E. 30**

Juni 2020 ein Langzeitkonto aus nicht bezogenen Ferienguthaben von 918 Stunden bestehe und dieses spätestens ab Abschluss des Rechnungsjahrs 2020, was voraussichtlich im April 2021 der Fall sein werde, bis zur Pensionierung am 31. Mai 2022 durch den Arbeitnehmer vollständig und soweit möglich linear im Umfang von rund 50% des Beschäftigungsgrads kompensiert bzw. bezogen werde (act. 2/6). B. Vom 27. Oktober 2021 bis zu seiner Pensionierung Ende Mai 2022 wurde A. von seinem Hausarzt eine 50%-ige Arbeitsunfähigkeit attestiert. In der verbleibenden Arbeitszeit von 50% erledigte A. die ihm aufgetragenen Arbeiten oder kompensierte Stunden aus dem vorhandenen Ferienguthaben. Per Ende Mai 2022 betrug der Saldo des Ferienguthabens gemäss seinen Angaben 709.77 Stunden. Die Ost verweigerte die Auszahlung des Guthabens in der Folge mit der Begründung, A. hätte das Ferienguthaben trotz Krankenschreibung bis zu seiner Pensionierung beziehen können und auch müssen. C. Nach erfolgloser Vermittlung vor der Schlichtungsstelle der Ost erhob A. (Kläger) mit Eingabe seiner Rechtsvertreterin vom 14. November 2023 beim Verwaltungsgericht Klage gegen die Ost (Beklagte) mit dem Rechtsbegehren, die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 87'919.20 brutto, abzüglich AHV/V/EO/ALV, zuzüglich Verzugszins von 5% seit Beendigung der Anstellung Ende Mai 2022, eventualiter seit 22. September 2022, subeventualiter seit 28. März 2023 zu bezahlen, unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der Beklagten. Die Beklagte beantragte mit Klageantwort K 2023/1 2/24

vom 7. März 2024, die Klage sei unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Klägers abzuweisen. Der Kläger hielt mit Replik vom 16. Mai 2024 an seinen Anträgen, die Beklagte ihrerseits mit Duplik vom 16. August 2024 an deren Unbegründetheit fest. Der Kläger antwortete darauf am 20. September 2024. Am 28. November 2024 fand in Anwesenheit des Klägers und seiner Rechtsvertreterin einerseits sowie des Rechtsvertreters der Beklagten und ihres Rektors E. \_\_ andererseits die öffentliche Verhandlung statt. Der Kläger und der Rektor der Beklagten wurden persönlich befragt (vgl. act. 36). Die Parteien verzichteten auf mündliche Schlussvorträge. Am 17. Februar 2025 reichten sie schriftliche Stellungnahmen ein (act. 46 und 47). Darüber zieht das Verwaltungsgericht in Erwägung: 1. 1.1. Die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts zur Behandlung der Klage ergibt sich aus Art. 50 Abs. 1 lit. b der Vereinbarung über die Ost – Ostschweizer Fachhochschule (sGS 218.21, nachfolgend: Vereinbarung Ost) sowie insbesondere aus Art. 79quater des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (sGS 951.1, VRP) und damit nicht «nur» aus der Personalverordnung, wie von der Beklagten moniert wird, sondern aus einem kantonalen Gesetz im formellen Sinn. Die Ost ist die Rechtsnachfolgerin der HRS (vgl. Art. 2 Abs. 2 der Vereinbarung Ost). Die Klage vom 14. November 2023 erfüllt in inhaltlicher und formeller Hinsicht die gesetzlichen Anforderungen (vgl. Art. 80 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 64 und Art. 48 Abs. 1 VRP). 1.2. Nach Art. 40 Abs. 1 der Vereinbarung Ost gilt für die Arbeitsverhältnisse sachgemäss das Personalrecht des Kantons St.Gallen, soweit die Hochschule keine besonderen personalrechtlichen Bestimmungen erlässt. Nach Art. 56 des Personalreglements (sGS 218.312, Personalreglement Ost) richtet sich das Schlichtungsverfahren nach Art. 83 Abs. 2 und 3 sowie Art. 84 bis 87 des Personalgesetzes (sGS 143.1, PersG). Personalrechtliche Klagen an das Verwaltungsgericht sind innert sechs Monaten seit Abschluss des Schlichtungsverfahrens zu erheben (Art. 57 Abs. 1 des Personalreglements Ost). Vorliegend fand die Verständigungsverhandlung am 14. August 2023 statt. Es wurde keine Einigung erzielt, wie die K 2023/1 3/24

Schlichtungsstelle am 14. August 2023 schriftlich festhielt (act. 2/2). Die Klage wurde innerhalb der Frist von sechs Monaten beim Verwaltungsgericht eingereicht. Die Eintretensvoraussetzungen sind dementsprechend erfüllt und die Klage ist materiell zu behandeln. Selbst wenn eine Frist von lediglich drei Monaten anzunehmen wäre, wie von der Beklagten geltend gemacht, wäre bei Postaufgabe der Klage am 14. November 2023 von Rechtzeitigkeit der Klageerhebung auszugehen. 2. 2.1. 2.1.1. Soweit im Personalreglement Ost nicht anders geregelt, richten sich Arbeitszeit, Überzeit, Feier- und Ruhetage, Ferien sowie bezahlter und unbezahlter Urlaub nach dem Personalrecht des Kantons St. Gallen (Art. 6 Personalreglement Ost). Als ergänzendes Recht zu den kantonalen personalrechtlichen Bestimmungen werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (SR 220, OR) sachgemäss angewendet (Art. 8 PersG). Auch gemäss der bis 31. August 2020 gültigen Vereinbarung über die Hochschule Rapperswil (nGS 2016-075) galt für Arbeitsverhältnisse sachgemäss das Personalrecht des Kantons St. Gallen, soweit die Hochschule keine eigenen Bestimmungen erlassen hatte (aArt. 36). Ab dem Jahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, betragen die Ferien 30 Arbeitstage pro Jahr (Art. 61 Abs. 1 lit. c der Personalverordnung, sGS 143.11, PersV). Die Ferien werden jährlich bezogen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf den Ferienbezug von wenigstens zwei zusammenhängenden Wochen. Sie legen die Zeit des Ferienbezugs fest. Vorbehalten bleibt die von der oder dem Vorgesetzten angeordnete Einschränkung oder Zuteilung des Ferienbezugs aus betrieblichen Gründen

(Art. 63 Abs. 1 bis 3 PersV). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Ferien, die aus betrieblichen Gründen im Kalenderjahr nicht oder nicht vollständig bezogen werden konnten, im folgenden Kalenderjahr nachbeziehen. Nicht bezogene Ferien werden nicht durch Geldleistungen abgegolten. Vorbehalten bleibt eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszurichtende Entschädigung für Ferien, die aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden konnten (Art. 64 Abs. 1 und 2 PersV). 2.1.2. Das Langzeitkonto ist ein auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter lautendes Konto zum Ansparen von Zeitguthaben während wenigstens drei und höchstens fünf Kalenderjahren (Art. 49 PersV). Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann das Langzeitkonto mit Mitar-

beiterinnen und Mitarbeitern vereinbaren, die unbefristet angestellt sind und nicht im Stundenlohn entschädigt werden (Art. 50 Abs. 1 PersV). Die Vereinbarung regelt Anspardauer sowie Art und Zeitraum der Verwendung des Zeitguthabens (Art. 50 Abs. 2 PersV). Das Zeitguthaben kann unter anderem geäufnet werden mit Ferientagen, die aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Jahr bezogen werden können, wenn wenigstens vier Wochen des ordentlichen Ferientages bezogen werden (Art. 51 lit. d PersV). Das angesparte Zeitguthaben kann nach Art. 52 Abs. 1 PersV innert zweier Jahre nach Ablauf der Anspardauer verwendet werden für den Bezug von bezahltem Urlaub (lit. a) oder für die befristete Herabsetzung des Beschäftigungsgrades bei gleichbleibendem Lohn (lit. b). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Zeitguthaben während der Kündigungsfrist auszugleichen. Ist ein Ausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird das nicht verwendete Zeitguthaben entschädigt (Art. 53 Abs. 1 und 2 PersV). 2.1.3. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall (Art. 46 Abs. 1 PersG). Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter meldet der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bzw. der bezeichneten Stelle ohne Verzug Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall. Die vorgesetzte Stelle kann ein ärztliches Zeugnis verlangen (Art. 63 lit. b PersG sowie Art. 102 lit. a PersV). Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann durch vertrauensärztliche Untersuchung krankheits- und unfallbedingte Auswirkungen auf die Erfüllung der Arbeitspflicht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters abklären lassen (Art. 66 Abs. 1 PersG). Wird die Tätigkeit wegen Krankheit oder Unfalls länger als zwei Monate ausgesetzt, werden die Ferien im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bemessen (Art. 62 Abs. 1 lit. b Ziff. 1 PersV). 2.1.4. Der Zweck von Ferien liegt in der Erholung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Ferienfähigkeit liegt folglich dann vor, wenn Sinn und Zweck der Ferien – die Erholung – gewährleistet sind. Eine bestehende Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht automatisch Ferienunfähigkeit. Ferienunfähigkeit liegt vor, wenn es dem Arbeitnehmer während der Ferien nicht möglich ist, sich zu erholen, wenn wegen Bettruhe, medizinischer Behandlungen, regelmässiger Arztbesuche über längere Zeit, Spitalaufenthalts oder allgemeinen Unwohlseins eine Entspannung und Erholung nicht eintreten kann, wobei die Beeinträchtigungen ein einigermaßen erhebliches Ausmass angenommen haben müssen. Eine kleinere Verletzung wie ein verstauchter Knöchel steht dem Erholungszweck der Ferien regelmässig nicht entgegen (C. OEHRI, Arbeitsunfähigkeit, Ferienunfähigkeit und Stellensuchunfähigkeit im Arbeitsrecht, 2017, S. 3 und 17; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar, 7. Aufl. 2012, N 6 zu Art. 329a OR). Eine Krankheit führt demnach dann zu einer Beeinträchtigung des Ferienzwecks, wenn sie so gravierend und langandauernd ist, K 2023/1 5/24

dass der Arbeitnehmer sich nicht so erholen kann, wie dies vorgesehen ist. Dabei ist insbesondere auf die konkreten Umstände des jeweiligen Krankheitsfalls abzustellen (vgl. M. REHBINDER, Berner Kommentar, Band VI 2/2/1, 2010, N 5 zu Art. 329a OR). Wird dieser Erholungszweck durch die der Arbeitsunfähigkeit zugrundeliegende Krankheit nicht gefährdet, so fallen Arbeitsunfähigkeit und Ferienunfähigkeit nicht zusammen, und dem Arbeitnehmer steht kein Recht auf Nachbezug von Ferien zu. Gemäss einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Zürich kann der Erholungswert der Ferien gerade auch im Schlafen und Spazieren bestehen. Ferienunfähigkeit liegt nicht schon deswegen vor, weil keine Aktivferien mit Biken usw. unternommen werden können (Entscheidung des Arbeitsgerichts Zürich AN070563 vom 14. Dezember 2009). Im Gegensatz zur Arbeitsunfähigkeit gibt es keine teilweise Ferienunfähigkeit (vgl. Personalarbeitsrecht des Kantons St. Gallen, PHB SG 44.3). Nimmt ein Arbeitnehmer, der zu 50% krankgeschrieben ist, Ferien, wird sein Ferienanspruch nicht auf das Doppelte verlängert. Entweder steht eine gesundheitliche Beeinträchtigung der Erholung entgegen, sodass eine Ferienunfähigkeit vorliegt und es sind 50% Arbeitsleistung geschuldet, oder sie tut das nicht und ein Ferienbezug ist möglich, die Ferien sind voll anzurechnen (OEHRI, a.a.O., S. 16 mit Hinweisen; GEISER/MÜLLER/PÄRLI, Arbeitsrecht in der Schweiz, 5. Aufl. 2024, Rz. 494; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 329a OR; MÜLLER/STENGEL, Rechtsfragen um Ferien – Aktuelle Probleme, in: W. Portmann et al. [Hrsg.], Festschrift für Adrian von Kaenel, Zürich 2022, S. 336; PHB SG 44.3). Ist ein Arbeitnehmer trotz Erkrankung ferienfähig, ist eine Kompensation seines Ferienanspruchs während einer längeren Krankheitsdauer grundsätzlich möglich (PRINZ/GEEL, in: Etter/Facincani/Sutter [Hrsg.], Arbeitsvertrag, 2021, N 17 zu Art. 329a OR, mit Hinweisen). Eine in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz oder mit der Art der Arbeit stehende Arbeitsunfähigkeit wird die Erholungsfähigkeit kaum je beeinträchtigen (H.-P. EGLI, Strittige Fragen zum Thema «Ferien», ArbR 2006, S. 119 ff., S. 148).

2.2. 2.2.1. Das Klageverfahren ist ein Zweiparteienverfahren, in dem keine Verfügung ergeht und sich die Streitbeteiligten gleichberechtigt gegenüberstehen (A. LINDER, in: Rizvi/Schindler/Cavelti [Hrsg.], Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege, Praxiskommentar, 2019, N 1 zu Art. 79 VRP). Der Untersuchungsgrundsatz (Art. 12 VRP) wird im Klageverfahren vor Verwaltungsgericht zugunsten der Verhandlungsmaxime stark abgeschwächt. Der Richter klärt den Sachverhalt nur von Amtes wegen ab, wenn dies durch wesentliche öffentliche Interessen geboten ist. Ansonsten bestimmen die Parteien durch ihre Behauptungen, Bestreitungen K 2023/1 6/24

gen und Beweisanträge den Sachverhalt, über den das Gericht entscheiden soll (vgl. CAVELTI/VÖGELI, Verwaltungsgerichtsbarkeit im Kanton St. Gallen, 2003, Rz. 1158; LINDER, in: Rizvi/Schindler/Cavelti [Hrsg.], a.a.O., N 1 und 9 zu Art. 80 VRP). Stellen sich im öffentlich-rechtlichen Klageverfahren prozessuale Fragen, die im VRP nicht geregelt sind, lehnt sich das Verwaltungsgericht an die einschlägigen Normen der Schweizerischen Zivilprozessordnung (SR 272, ZPO) und die diesbezügliche Rechtsprechung an (LINDER, in: Rizvi/Schindler/Cavelti [Hrsg.], a.a.O., N 13 zu Art. 80 VRP). Für den Beweis durch Parteiaussagen, Zeugen und Sachverständige enthält Art. 13 VRP einen Verweis auf die sachgemässe Anwendung der Vorschriften der ZPO.

2.2.2. Bei der Beweislastverteilung folgt das öffentliche Verfahrensrecht den allgemeinen Beweisregeln des Einleitungstitels zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch (SR 210, ZGB; H. R. ARTA, in: Rizvi/Schindler/Cavelti [Hrsg.], a.a.O., Überblick N 20). Art. 8 ZGB enthält einen Rechtsgrundsatz von allgemeiner Bedeutung (LARDELLI/VETTER, Basler

Kommentar, 7. Aufl. 2022, N 27 zu Art. 8 ZGB). Art. 8 ZGB regelt die Beweislastverteilung und damit die Folgen der Beweislosigkeit (LARDELLI/VETTER, a.a.O., N 4 zu Art. 8 ZGB). Demnach hat, wo es das Gesetz nicht anders bestimmt, jene Partei das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, die aus ihr Rechte ableitet. Wer einen Anspruch geltend macht, hat die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen. Demgegenüber liegt die Beweislast für die rechtsvernichtenden oder rechtshindernden Tatsachen bei der Partei, welche den Untergang des Anspruchs behauptet oder dessen Entstehung oder Durchsetzbarkeit bestreitet (LARDELLI/VETTER, a.a.O., N 42 und 56 zu Art. 8 ZGB; M. KUMMER, Berner Kommentar, 1966, N 146, 160 und 164 zu Art. 8 ZGB). 2.2.3. Das Recht auf Beweis ist in Art. 152 ZPO gesetzlich vorgesehen. Danach hat die beweispflichtige Partei einen Anspruch darauf, für rechtserhebliche bestrittene Vorbringen zum Beweis zugelassen zu werden, wenn ihr Beweis Antrag nach Form und Inhalt den Vorschriften des anwendbaren Prozessrechts entspricht (vgl. BGE 133 III 295 E. 7.1, 114 II 289 E. 2a). Dieses Recht wird auch vom in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, (SR 101, BV) gewährleisteten Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst (BGE 131 I 153 E. 3 mit Hinweisen). Art. 8 ZGB ist daher insbesondere verletzt, wenn das kantonale Sachgericht unbewiesene Behauptungen einer Partei unbekümmert darum, dass sie von der Gegenpartei bestritten worden sind, als richtig hinnimmt oder über rechtserhebliche Tatsachen überhaupt nicht Beweis führen lässt (BGE 114 II 289 E. 2a). Wo das Gericht allerdings in Würdigung von Beweisen zur Überzeugung gelangt, eine Tatsachenbehauptung sei bewiesen oder widerlegt, ist die Beweislastverteilung und damit auch das Recht auf Beweis gegenstandslos. Eine beschränkte Beweisabnahme verletzt K 2023/17/24

Art. 8 ZGB daher nicht, wenn das Gericht schon nach deren Ergebnis von der Sachdarstellung einer Partei überzeugt ist, gegenteilige Behauptungen also für unbewiesen hält (vgl. zum Ganzen BGE 114 II 289 E. 2a mit zahlreichen Hinweisen; ferner 130 III 591 E. 5.3). Ebenfalls nicht verletzt wird Art. 8 ZGB, wenn ein Gericht einen Beweis nicht abnimmt, weil es den entsprechenden Sachverhalt für die Beurteilung des Rechtsstreites für irrelevant hält (BGer 4C.3072006 vom 26. März 2007 E. 2.2). 2.2.4. Das Recht auf Beweis schliesst eine vorweggenommene (antizipierte) Würdigung von Beweisen nicht aus (BGE 143 III 297 E. 9.3.2; BGer 4A\_427/2017 vom 22. Januar 2018 E. 5.1). Eine antizipierte Beweiswürdigung liegt vor, wenn das Gericht zum Schluss kommt, ein an sich taugliches Beweismittel vermöge seine Überzeugung von der Wahrheit oder Unwahrheit einer strittigen Tatsache, die es insbesondere aufgrund der bereits abgenommenen Beweismittel gewonnen hat, nicht zu erschüttern (BGE 143 III 297 E. 9.3.2, 140 I 285 E. 6.3.1, 138 III 374 E. 4.3.2). Bei dieser Überlegung hat das Gericht zu untersuchen, dass das Beweismittel zu Gunsten der Partei ausfällt, die es angerufen hat, und dafür spricht, dass die zu beweisende Behauptung zutrifft (vgl. BGer 4A\_427/2017 vom 22. Januar 2018 E. 5.1.1). Das Gericht kann auf ein beantragtes Beweismittel verzichten, wenn es ohne Willkür annehmen darf, seine aufgrund der bereits abgenommenen Beweise gewonnene Überzeugung von der Wahrheit oder Unwahrheit einer Tatsache könne durch die Abnahme weiterer Beweise nicht erschüttert werden (BGE 146 III 73 E. 5.2.2, 143 III 297 E. 9.3.2, 134 I 140 E. 5.3, je mit Hinweisen). In diesem Vorgehen liegt weder eine Verletzung des Rechts auf Beweis noch des Anspruchs auf rechtliches Gehör (BGE 146 III 73 E. 5.2.2, 140 I 285 E. 6.3.1). Diese Grundsätze sind auch auf das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis anwendbar (BGer 8C\_619/2014 vom 13. April 2015 E. 3.2.1). 2.2.5. Nach Art. 21 Abs. 3

VRP wie auch Art. 157 ZPO bildet sich das Gericht seine Überzeugung nach freier Würdigung der Beweise. Der Regelbeweis gilt als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachverhaltsdarstellung überzeugt ist. Absolute Gewissheit wird nicht verlangt. Vielmehr genügt es, wenn das Gericht am Vorliegen der Tatsachenbehauptung keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 148 III 134 E. 3.4.1, 130 III 321 E. 3.2; LARDELLI/VETTER, a.a.O., N 17 zu Art. 8 ZGB). Die Überzeugung muss von der Lebenserfahrung und Vernunft getragen und auf sachliche Gründe abgestützt sein (vgl. VerwGE B 2015/162 vom 26. Oktober 2016 E. 3.6 mit Hinweisen). Mit welchen Mitteln der Sachverhalt abzuklären und wie das Ergebnis davon zu würdigen ist, schreibt Art. 8 ZGB dem Gericht nicht vor (vgl. BGer 1C\_64/2008 vom 14. April 2008 E. 3.4 mit Hinweisen). K 2023/1 8/24

2.2.6. Der Beweis der Arbeitsunfähigkeit wird meist in Form eines ärztlichen Zeugnisses erbracht. Inhaltlich sollte das Arztzeugnis, um Unklarheiten zu vermeiden, die Dauer der Arbeitsunfähigkeit sowie den Grad der Arbeitsunfähigkeit enthalten. Liegt bloss eine teilweise Arbeitsunfähigkeit vor, sollte sich das Zeugnis konkret darüber äussern, ob sich diese auf die Arbeitszeit oder die Arbeitsleistung bezieht und welche Arbeiten noch möglich sind (OEHRI, a.a.O., S. 24). Wird ein Arztzeugnis aufgrund objektiver Kriterien vom Arbeitgeber angezweifelt, kann er vom Arbeitnehmer verlangen, dass sich dieser von einem Vertrauensarzt untersuchen lässt (OEHRI, a.a.O., S. 25). Das Arztzeugnis stellt kein absolutes Beweismittel, sondern lediglich eine Parteibehauptung dar (BGer 8C\_619/2014 vom 13. April 2015 E. 3.2.1, 4A\_227/2009 vom 28. Juli 2009 E. 3.1.3, je mit Hinweisen; vgl. auch STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 12 zu Art. 324a/b OR; R. MÜLLER, Arztzeugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, AJP 2010, S. 167 ff., S. 169). Das Vorliegen eines die Arbeitsunfähigkeit bescheinigenden Arztzeugnisses verbietet es nicht, aufgrund anderer Beweismittel zu einem gegenteiligen Schluss zu kommen, wenn sich das Gericht im Rahmen der freien Beweiswürdigung nicht von der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers überzeugen lässt (vgl. VerwGE K 2016/4 vom 28. Februar 2019 E. 3.2.1, K 2004/3 vom 14. September 2004 E. 3b f.; siehe dazu auch S. HARTMANN, Arztzeugnisse und medizinische Gutachten im Zivilprozess, in: AJP 2018, S. 1339 ff., S. 1349 mit Hinweisen auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung, insbesondere auf BGE 141 III 433 E. 2.5.3). Es bleibt eine Frage der Beweiswürdigung, ob ein Gericht darauf abstellt (BGer 8C\_607/2021 vom 19. Januar 2022 E. 5.2).

2.2.7. Die Beweislast für das Vorliegen einer Ferienunfähigkeit liegt beim Arbeitnehmer (vorstehend unter E. 2.2.2; EGLI, a.a.O., S. 149; OEHRI, a.a.O., S. 26; PRINZ/GEEL, a.a.O., N 17 zu Art. 329a OR; Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2023.00118 vom 9. November 2023 E. 7.4.2). Das Vorlegen eines unbegründeten Arztzeugnisses, das für den Beweis einer (Teil-)Arbeitsunfähigkeit in der Regel genügen mag, ist für den Beweis von Ferienunfähigkeit nicht ausreichend. Denn es attestiert nur eine Krankheit oder die Arbeitsunfähigkeit, nicht aber, dass der Ferienzweck vereitelt ist (EGLI, a.a.O., S. 149). Wenn der Arbeitnehmer mit einer teilweisen oder vollen Arbeitsunfähigkeit Ferien beziehen will, hat er vor Antritt der Ferien eine ärztliche Bestätigung der Ferienfähigkeit abzugeben (PHB SG 44.3). K 2023/1 9/24

3. 3.1. Der Kläger bringt zusammengefasst vor, als \_\_ der HRS sei es ihm wegen der grossen Arbeitslast aus betrieblichen Gründen nicht möglich gewesen, die ihm zustehenden Ferien jedes Jahr vollumfänglich zu beziehen. Ihn treffe daher kein Verschulden am nicht

mögli- chen vollständigen Ferienbezug. Aus diesem Grund sei die Vereinbarung vom 28. April 2016 für ein Langzeitkonto getroffen worden. Darin sei hinsichtlich des bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbleibenden Zeitguthabens die Entschädigung vorgesehen worden. In der Vereinbarung vom 31. August 2020, die im Zuge der Schaffung der neuen Fachhoch- schule Ost getroffen worden sei, sei das bestehende Langzeitkonto aus dem Jahr 2016 anerkannt worden. Gleichzeitig sei auch vereinbart worden, welche Tätigkeiten er bis zur Pensionierung noch ausüben solle. Es werde bestritten, dass die Vereinbarung vom 31. Au- gust 2020 jene vom 28. April 2016 ersetzt habe, insbesondere nicht bezüglich der Zusiche- rung der Auszahlung von Restferienguthaben; ebenso, dass die Kürzung seines Gehalts im Vorgang dazu thematisiert worden oder ihm mit Bezug auf NELO (Neues Lohnsystem für das Staatspersonal des Kantons St. Gallen; legislatisch umgesetzt mit dem am 4. Juli 2017 erlassenen III. Nachtrag zur PersV) ein tieferes Gehaltsangebot gemacht worden sei, wofür auch keine Grundlage bestanden hätte. Die Vereinbarung vom 31. August 2020 wi- derspiegle auch kein Austauschverhältnis (Zustimmung zum Abbau des Langzeitkontos versus Verzicht auf eine Lohnkürzung). Die Sicherstellung des bisherigen Lohnniveaus weise gerade keinen Konnex zur in § 8 der Vereinbarung formulierten Kompensationsrege- lung auf. Er habe seine Arbeitszeit stets täglich elektronisch erfasst und monatlich an die dafür zu- ständige Personalabteilung übermittelt. Die Beklagte bzw. sein Vorgesetzter hätten damit klar Kenntnis von der konkreten Zeiterfassung bzw. die Möglichkeit zur Kenntnisnahme ge- habt. Die Zeiterfassung sei von der Beklagten nie beanstandet worden. Welche Arbeitszeit- rapporte vom Rektor explizit freigegeben worden seien, sei nicht relevant. Nachlässigkeiten des Rektors seien der Beklagten anzurechnen. Ab Mai 2021 habe er kontinuierlich Ferien- guthaben abgebaut. Ab 6. Oktober 2021 sei er erkrankt und zu 50% arbeitsunfähig ge- schrieben worden. Der behandelnde Arzt habe es dabei ihm überlassen, in welchem Um- fang er pro Tag arbeiten wolle. Die entsprechenden Arztzeugnisse habe er regelmässig eingereicht. Die Beklagte habe diese ohne Einwendungen zur Kenntnis genommen und deswegen nie Einwände erhoben, insbesondere keine zeitnahe vertrauensärztliche Unter- suchung in Auftrag gegeben. Da aufgrund der spezifischen Erkrankung keine umgehende Genesung zu erwarten gewesen sei, habe der Arzt das Arztzeugnis jeweils über mehrere Wochen ausgestellt, wobei er ihn in regelmässigen Abständen behandelt und die Arbeits- fähigkeit periodisch beurteilt habe. In jener Zeit habe er die ihm aufgetragenen Arbeiten, K 2023/1 10/24

soweit es nötig gewesen sei und er sich gesundheitlich gut gefühlt habe, ausgeführt. Die restliche Zeit habe er als Ferienkompensation erfasst. Anlässlich einer Besprechung mit dem Rektor vom 28. Februar 2022 habe er erklärt, dass er voraussichtlich ab 22. März 2022 wieder voll arbeitsfähig sein werde und dann mehr als 50% Ferien kompensieren könne, habe aber gleichzeitig auch in Aussicht gestellt, dass das Ferienguthaben mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht bis am 31. Mai 2022 vollständig abgebaut werden könne, weshalb die restliche Zeit auszuzahlen sei. Dies habe er zudem mit E-Mail vom 2. März 2022 an den Rektor festgehalten. Dagegen sei kein Einwand erhoben worden. Entgegen jener Prognose sei er in der Folge bis zur Pensionierung Ende Mai 2022 zu 50% arbeitsunfähig gewesen, was ihm nicht zur Last gelegt werden könne. Ferner sei der Arbeitsaufwand in den letzten Monaten erheblich höher gewesen als ursprünglich gedacht. Entgegen der von der Personalverantwortlichen zuvor in Aussicht gestellten Auszahlung des Restguthabens von 709.77 Stunden habe die Beklagte in der Folge die Auszahlung verweigert, so der Kläger weiter. Mit der Langzeitkonto-Vereinbarung vom 28. April 2016 sei ihm seitens der

Rechtsvorgängerin der Beklagten die voraussetzungslose Entschädigung nicht kompensierter Stunden auf dem Langzeitkonto am Ende des Arbeitsverhältnisses zugesichert worden. Mit der Vereinbarung vom 31. August 2020 sei das Guthaben auf dem Langzeitkonto anerkannt worden. Als Ziel sei festgehalten worden, das Guthaben ab April 2021 bis zur Pensionierung Ende Mai 2022 vollständig zu kompensieren, und zwar durch Reduktion des Beschäftigungsgrades um 50%. Eine Regelung, wie im Fall der Unmöglichkeit der Kompensation zu verfahren sei, fehle in jener Vereinbarung. Ein Ausschluss einer Ferienentschädigung sei mit keinem Wort angedeutet worden. Solches ergebe sich auch nicht aus der Saldoklausel. Aufgrund verschiedener, teilweise unvorhersehbarer Umstände, insbesondere seiner Erkrankung ab 6. Oktober 2021, sei die vollständige Kompensation schliesslich nicht möglich gewesen. Gestützt auf die Vereinbarungen vom 28. April 2016 und 31. August 2020 habe er Anspruch auf vollumfängliche Auszahlung des verbleibenden Zeitguthabens. Eine Verweigerung derselben würde zudem einen groben Verstoss gegen Treu und Glauben darstellen, da die Beklagte aufgrund des überaus hohen Arbeitsvolumens seiner Tätigkeit über Jahre das Ferienguthaben überhaupt erst verursacht habe. Die in der Vereinbarung angedachte Zwischenbeurteilung per Ende 2021 einzufordern, habe nicht an ihm als Arbeitnehmer, sondern in der Verantwortung der Beklagten gelegen. Sofern der Rektor dazu gesundheitsbedingt nicht in der Lage gewesen sei, hätte seitens der Beklagten eine Stellvertretung organisiert werden müssen. Im Übrigen sei der Stand der Kompensation in der Zeiterfassung stets ersichtlich gewesen. Der Kläger bezeichnet die nachträgliche Geltendmachung einer angeblichen Ferienfähigkeit im Widerspruch zum vorherigen Verhalten der Beklagten als ausgeschlossen. Sinn und K 2023/1 11/24

Zweck von Ferien sei die geistige und körperliche Erholung wie auch die Selbstverwirklichung des Arbeitnehmers. Eine Erkrankung könne dazu führen, dass ein Arbeitnehmer aufgrund seines Körper- oder Gemütszustands die Ferien nicht geniessen könne und der Erholungszweck nicht gewährleistet sei. Für die Annahme der Ferienunfähigkeit werde eine ernsthafte Erkrankung vorausgesetzt. Massgebend seien stets die Umstände des Einzelfalls. In der Befragung habe er die krankheitsbedingten Einschränkungen im Alltag dargelegt. Er sei müde gewesen, habe keine Energie mehr gehabt und sei lieber auf dem Liegestuhl gelegen, als etwas zu unternehmen. Er habe sich auch körperlich wieder langsam aufbauen müssen, habe seine Ruhe haben wollen. Aus Loyalität gegenüber der Beklagten habe er nebst der 50%-igen Arbeitsunfähigkeit Stunden vom Langzeitkonto abgebaut. Gemäss Arzt habe er Ferien machen dürfen, es seien aber nicht Ferien in diesem Sinn gewesen, sondern einfach ein Abbau. Grössere Reisen habe er nicht gemacht, auch Ski fahren sei er in jenem Winter nicht gegangen. Die Erfassung als Krankheit sei dem Personalwesen bekannt gewesen, sein Ferienanspruch sei deswegen ja auch gekürzt worden. Insgesamt habe er anschaulich und glaubhaft dargelegt, dass er ab Oktober 2021 erschöpft und ausgelaugt gewesen sei. Sogar alltägliche Arbeiten wie Putzen, Kochen, die Unterstützung der kranken Ehefrau, das Hüten der Enkel und das Autofahren ohne Begleitung hätten ihn überfordert. Er habe auch an einer grossen Verunsicherung gelitten, die ihn im Alltag behindert habe. Seine freie Zeit habe er hauptsächlich im und ums Haus verbracht. Von Selbstverwirklichung könne keine Rede sein. Die Zeit, in welcher er nicht gearbeitet habe, habe nicht der Erholung gedient, sondern höchstens dem Erhalt seines damaligen Zustands bzw. dem Versuch der Wiedererlangung der Arbeitskraft. Ferienreisen ins Ausland oder nur schon mehrere Tage dauernde Abwesenheiten seien undenkbar gewesen. Davon habe der Arzt auch abgeraten. Er sei somit über mehrere Monate hinweg gesundheitlich erheblich beein-

trächtig und in seiner üblichen Freizeitgestaltung massiv eingeschränkt gewesen. Die Beklagte habe Kenntnis davon gehabt, habe es aber unterlassen, diesbezüglich weitere Abklärungen zu tätigen. Sie habe ihm auch keine Anweisungen betreffend den Umgang mit der Arbeitsunfähigkeit erteilt. Es sei daher nicht zulässig, dass ihm im Nachhinein ein Stundenabzug für den Zeitraum der Erkrankung gemacht werde. Dass er in jener Zeit teilweise selbst Ferienbezug eingetragen habe, könne ihm nicht zum Nachteil gereichen. Er habe dies einzig aus Loyalität getan, eine Rechtspflicht dazu habe nicht bestanden. 3.2. Die Beklagte hält dem im Wesentlichen entgegen, die in der Vereinbarung vom 28. April 2016 getroffene Regelung, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis dahin nicht verwendetes Zeitguthaben entschädigt werde, sei irrelevant, da jene Vereinbarung vollumfänglich und per Saldo aller Ansprüche durch die spätere Vereinbarung vom 31. August 2020 ersetzt worden sei. Letztere sei getroffen worden, da seine Stelle mit der Fusion zur Ost aufgehoben worden sei. Für den Kläger habe daher eine alternative Aufgabe gesucht K 2023/1 12/24

werden müssen, ansonsten man ihm hätte kündigen müssen. Die Beklagte habe auf eine Kündigung verzichten wollen und nach einer einvernehmlichen Lösung gesucht. In einem Gespräch vom 26. August 2019 zwischen dem Kläger und E. \_\_, dem Rektor der Beklagten, sei thematisiert worden, dass der Kläger bis zu seiner Pensionierung weiterhin gewisse Aufgaben wahrnehmen solle, das Gehalt aber massiv gekürzt werden müsste, da seine Funktion tiefer eingestuft wäre (gemäss NELO auf der Stufe "Fachbearbeitung 5" mit maximal CHF \_\_). Als \_\_ habe dem Kläger zudem ohne Weiteres klar sein müssen, dass die Höhe des zu bezahlenden Lohns zwingend mit der Funktion verbunden sei. Ein weiteres Gespräch habe am 26. Mai 2020 stattgefunden. Für den Fall der im Raum stehenden Lohnreduktion habe der Kläger damals rechtliche Schritte angekündigt und jegliche Gesprächsbereitschaft verweigert, wie aus der Zusammenfassung des Gesprächs durch den Rektor und den Aussagen beider Parteien anlässlich der Befragung vor Gericht hervorgehe. Hinsichtlich des Zeitguthabens sei angedacht worden, dieses bis zum Austritt mittels Kompensation vollständig abzubauen. Es sei klar kommuniziert worden, dass keine Auszahlung des Langzeitkontos erfolgen werde. Das Ergebnis der Verhandlungen sei die Vereinbarung vom

### **E. 31**

August 2020 war er folglich verpflichtet, das bestehende Ferienzeitguthaben bis Ende Mai 2022 vollständig abzubauen. Dass die Beklagte den Kläger während der Dauer seiner K 2023/1 22/24

Arbeitsunfähigkeit nochmals gesondert zum Ferienbezug aufforderte (Entscheid des Obergerichts des Kantons Zürich LA220006-O/U vom 2. Februar 2023 E. 3.4), war nicht erforderlich. Ihrer Verantwortung, den Ferienbezug festzulegen und dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer die Ferien bis zur Pensionierung fristgerecht bezieht, war sie bereits mit Abschluss der Vereinbarung nachgekommen. Die vom 27. Oktober 2021 bis 31. Mai 2022 als krankheitsbedingt abwesend erfassten 611.27 Stunden stellen damit Ferienbezug dar. Der per 31. Mai 2022 verbleibende Anspruch von 536.07 Stunden (ohne Kürzung wegen Krankheit) ist folglich vollständig kompensiert, womit die Klage abzuweisen ist. 5. 5.1.

Entsprechend dem Verfahrensausgang sind die amtlichen Kosten des Klageverfahrens dem Kläger aufzuerlegen (Art. 95 Abs. 1 VRP). Eine Entscheidgebür von CHF 4'000 erscheint angemessen. Da der Streitwert CHF 30'000 übersteigt, sind die amtlichen Kosten zu erheben (vgl. Art. 97bis Abs. 1 lit. b VRP). Der vom Kläger in der Höhe von CHF 4'000 geleistete Kostenvorschuss ist anzurechnen. 5.2. Das Verwaltungsgericht hat in

personalrechtlichen Streitigkeiten einen Ausnahmefall vom Grundsatz des generellen Ausschlusses eines Kostenersatzes für das Gemeinwesen an- erkannt (vgl. VerwGE K 2021/182 E. 5.2 mit Verweis auf K 2014/3 vom 26. April 2016 E. 4 mit Hinweisen). Die Beklagte hat daher Anspruch auf Entschädigung ihrer ausseramtlichen Kosten. Ihr Rechtsvertreter hat keine Kostennote eingereicht. Das Honorar vor Verwal- tungsgericht beträgt pauschal CHF 1'500 bis CHF 15'000 (Art. 22 Abs. 1 lit. b der Honora- rordnung; sGS 963.75, HonO). Innerhalb des Rahmens wird das Grundhonorar nach den besonderen Umständen, namentlich nach Art und Umfang der notwendigen Bemühungen, der Schwierigkeit des Falles und den wirtschaftlichen Verhältnissen der Beteiligten bemes- sen (Art. 19 HonO). Unter Berücksichtigung einerseits des Aufwands, der mit der Streitsa- che verbunden war, namentlich dem zweifachen Schriftenwechsel, der mündlichen Ver- handlung und des schriftlichen Schlussvortrags, und anderseits der wirtschaftlichen Bedeu- tung der Streitsache mit einem Streitwert von rund CHF 80'000 für die Beteiligten, erscheint ein pauschales Honorar von CHF 6'000 als angemessen. Zum pauschalen Honorar kom- men die pauschalen Barauslagen von CHF 240 (Art. 28bis HonO). Da die Beschwerdefüh- rerin mehrwertsteuerpflichtig ist (siehe [www.uid.admin.ch](http://www.uid.admin.ch), Stand 19. März 2025), ist man- gels gegenteiliger Begründung (Art. 29 HonO) davon auszugehen, dass eine Vorsteuerab- zugsmöglichkeit für die von ihrem Rechtsvertreter in Rechnung gestellte Mehrwertsteuer besteht, weshalb diese nicht zu entschädigen ist. K 2023/1 23/24

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht auf dem Zirkulationsweg zu Recht: 1. Die Klage wird abgewiesen. 2. Der Kläger bezahlt die amtlichen Kosten des Klageverfahrens von CHF 4'000. Diese sind mit dem Kostenvorschuss in gleicher Höhe gedeckt. 3. Der Kläger entschädigt die Beklagte für das Klageverfahren mit CHF 6'240 ohne Mehrwert- steuer. K 2023/1 24/24

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