Verdachtskündigung im öffentlichen Personalrecht – Anforderungen an die Sachverhaltsabklärung und Unschuldsvermutung

geschrieben von BLaw Nils Merker | August 14, 2026

Das Verwaltungsgericht Zürich hatte zu beurteilen, ob die fristlose Entlassung eines langjährigen Mitarbeiters der Stadt Zürich wegen des Verdachts sexueller Belästigung und sexueller Nötigung rechtmässig erfolgt war. Dem Arbeitnehmer wurde vorgeworfen, zwei Arbeitskolleginnen mehrfach sexuell belästigt, darunter mehrfachen Anfassens am ganzen Körper, und eine von ihnen sexuell genötigt zu haben. Die Arbeitgeberin stützte die fristlose Kündigung im Wesentlichen auf die Aussagen der beiden betroffenen Mitarbeiterinnen sowie deren sehr hohe Glaubwürdigkeit. Das vor allem aus dem Grund, dass die beiden Mitarbeiterinnen kein Näheverhältnis teilten und die Aussagen unabhängig voneinander getätigt haben. Der Beschwerdeführer bestritt alle Vorwürfe der Mitarbeiterinnen und besteht auf die Unschuldsvermutung.

Voraussetzungen der fristlosen Kündigung

Im öffentlichen Personalrecht der Stadt Zürich ist, wie in allen Personalgesetzen, eine fristlose Kündigung nur zulässig, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar macht. Für die Unzumutbarkeit muss ein Ereignis objektiv dazu geeignet sein, die Vertrauensgrundlage des Arbeitsverhältnisses zu zerstören oder tiefgreifend zu erschüttern. Die Erschütterung der Vertrauensgrundlage muss sich tatsächlich verwirklicht haben.

Aufgrund der Verweisung auf Art. 337 ff. OR gelten ergänzend die gleichen Grundsätze wie im Privatrecht. Die fristlose Kündigung stellt dabei stets die ultima ratio dar und muss dem Verhältnismässigkeitsprinzip entsprechen. Insbesondere bei weniger gravierenden Pflichtverletzungen sind zunächst mildere Massnahmen wie eine Verwarnung oder ordentliche Kündigung zu prüfen.

Abgrenzung zur unzulässigen Verdachtskündigung
Von Bedeutung ist die Abgrenzung zwischen einer zulässigen Kündigung aufgrund eines feststehenden Sachverhalts und einer unzulässigen Verdachtskündigung. Nach der Rechtsprechung darf ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis nicht allein wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung beendet werden. Dies folgt aus der in Art. 32 Abs. 1 Bundesverfassung verankerten Unschuldsvermutung. Zulässig ist hingegen eine Kündigung, wenn der zugrunde liegende und die Kündigung begründende Sachverhalt ausreichend erstellt ist, selbst wenn dessen strafrechtliche Beurteilung (etwa das Strafmass) noch aussteht. Entscheidend ist somit nicht (allein) das Strafverfahren, sondern ob der Arbeitgeber den relevanten Sachverhalt selbst genügend abgeklärt und bewiesen hat.

Untersuchungsgrundsatz und Beweismass
Im Verwaltungsverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz. Die Behörde hat den Sachverhalt von Amtes wegen vollständig und sorgfältig abzuklären und trägt die Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Grundsätzlich gilt das Regelbeweismass der vollen Überzeugung. Kann der Arbeitgeber den erforderlichen Nachweis nicht erbringen, trägt er die Folgen, dass er den Sachverhalt nicht nachweisen konnte.

Für die Beurteilung der Rechtmässigkeit einer fristlosen Kündigung ist ausschliesslich auf den Wissensstand im Zeitpunkt der Kündigung abzustellen. Kann der Kündigungsgrund zum Zeitpunkt der Kündigung nicht hinreichend nachgewiesen werden, erweist sich die Kündigung als unrechtmässig. Nachträglich gewonnene Erkenntnisse oder Ergebnisse eines

später abgeschlossenen Straf- oder Administrativverfahrens dürfen die Kündigung nicht nachträglich rechtfertigen.

Konkreter Fall
Das Verwaltungsgericht hielt fest, dass sich die Arbeitgeberin im Wesentlichen auf ein Gesprächsprotokoll mit den beiden mutmasslich Geschädigten gestützt hatte. Deren Aussagen waren jedoch nur oberflächlich protokolliert worden und enthielten keine hinreichend konkreten Angaben zu Zeitpunkt, Ort oder Ablauf der behaupteten Übergriffe. Zudem waren die Frauen lediglich als Auskunftspersonen und nicht unter Wahrheitspflicht befragt worden und wurden nicht mit kritischen Fragen konfrontiert. Nachdem der Arbeitnehmer die Vorwürfe bestritten und auf erhebliche Konflikte innerhalb des Teams sowie mögliche Motive für Falschbeschuldigungen hingewiesen hatte, wären nach Auffassung des Gerichts weitere Abklärungen erforderlich gewesen. Insbesondere hätten erneute Befragungen der Beteiligten sowie zusätzliche Untersuchungen zur Plausibilität der Vorwürfe durchgeführt werden müssen. Es bestanden somit erhebliche Zweifel an den Vorwürfen an den Beschwerdeführer.

Ausschlaggebend war schliesslich, dass die Arbeitgeberin selbst eingeräumt hatte, den Sachverhalt nicht abschliessend geklärt zu haben, da man sich die Entscheidung nicht anmassen wolle, «was wahr und was unwahr» sei und die Kündigung auszusprechen, weil der Verdacht gegen den Arbeitnehmer nicht habe entkräftet werden können. Damit stützte sie die Entlassung letztlich auf einen blossen Verdacht und nicht auf einen rechtsgenüglich festgestellten Sachverhalt. Gerade dies stellt nach der Rechtsprechung eine unzulässige Verdachtskündigung dar. Die Arbeitgeberin hätte den Arbeitnehmer vielmehr bis zum Abschluss weiterer Untersuchungen freistellen oder das Ergebnis der Administrativ- beziehungsweise Strafuntersuchung abwarten müssen.

Da die behaupteten sexuellen Übergriffe nicht erstellt waren,

konnte lediglich eine vom Arbeitnehmer selbst eingeräumte Drohung gegenüber einer Arbeitskollegin berücksichtigt werden. Das Gericht qualifizierte dieses Verhalten zwar als pflichtwidrig, erachtete es angesichts der langen beanstandungsfreien Anstellungsdauer und der konkreten Umstände jedoch nicht als ausreichend schwerwiegend, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Eine Verwarnung oder andere mildere personalrechtliche Massnahmen wären verhältnismässig gewesen.

Rechtsfolgen der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung
In der Folge entschied das Verwaltungsgericht, die fristlose Kündigung sei ungerechtfertigt. Dem Arbeitnehmer sprach es unter anderem den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, eine Entschädigung nach Art. 337c OR in der Höhe von drei Monatslöhnen, eine anteilige Treueprämie sowie eine Abfindung nach dem städtischen Personalrecht zu.

Das Urteil verdeutlicht, dass eine Verdachtskündigung nie eine gute Idee ist. Der Arbeitgeber muss den massgeblichen Sachverhalt vor Ausspruch der Kündigung ausreichend abklären und beweisen. Bestehen erhebliche Zweifel oder stützt sich die Kündigung lediglich auf einen nicht ausgeräumten Verdacht, verletzt sie die Unschuldsvermutung sowie den Untersuchungsgrundsatz und erweist sich als rechtswidrig.

Rechtsschutzinteresse und Begründungspflicht bei Mobbingvorwürfen

geschrieben von BLaw Nils Merker | August 14, 2026
Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau hatte sich mit einem

prozessual und materiell gleichermassen bedeutsamen Fall aus dem Hochschulpersonalrecht zu befassen; die Erwägungen sind aber von allgemeiner Bedeutung und sind auf jeden Mobbingfall anwendbar.

Im Zentrum stand die Frage, ob eine ehemalige Institutsleiterin der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses noch ein aktuelles Rechtsschutzinteresse an der gerichtlichen Klärung von Mobbing- und Fürsorgepflichtverletzungsvorwürfen besitzt. Darüber hinaus hatte das Gericht zu prüfen, welche Anforderungen an die behördliche Begründung zu stellen sind, wenn eine Beschwerdeinstanz Mobbingvorwürfe lediglich ausschnittweise, genauer, nur teilweise behandelt.

Das Urteil ist von Bedeutung, weil es die Eigenständigkeit des Feststellungsinteresses bei behaupteten Integritätsverletzungen betont – und dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist (in casu: weil die Klägerin entlassen wurde) und die behördliche Pflicht zur Gesamtwürdigung mobbingrelevanter Sachverhalte feststellt.

1. Ausgangslage

Die Beschwerdeführerin war seit September 2022 als Leiterin eines Instituts an der Hochschule für Musik Basel der FHNW tätig. Bereits im Frühsommer 2023 kam es zu Unmutsäusserungen von Dozierenden und Studierenden über ihre Führung. Im November 2023 wurde deshalb ein vertrauensbildender Prozess mit externer Begleitung eingeleitet. Im März 2024 beantragte die Institutsleiterin sodann eine formelle Untersuchung wegen Verletzung ihrer persönlichen Integrität. Der Untersuchungsbericht vom April 2024 verneinte Mobbing und eine Fürsorgepflichtverletzung; der Direktionspräsident der FHNW schloss sich dieser Einschätzung mit Verfügung vom 6. Mai 2024 an.

Kurz darauf, am 24 Mai 2024, wurde die Beschwerdeführerin *fristlos entlassen*. Diese Kündigung erwies sich später als

ungerechtfertigt. Gegen die Verfügung betreffend *Mobbing und Fürsorgepflicht* erhob sie im Juni 2024 Beschwerde bei der Beschwerdekommission FHNW. Diese *trat im April 2025 auf die Beschwerde nicht ein*, weil nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein aktuelles praktisches Rechtsschutzinteresse mehr bestehe. Eventualiter führte sie aus, die Vorwürfe würden inhaltlich ohnehin kein Mobbing ergeben. Gegen diesen Entscheid gelangte die Beschwerdeführerin an das Verwaltungsgericht.

2. Das zentrale prozessuale Problem: Fortbestehen des Rechtsschutzinteresses ja oder nein?

Nach aargauischem Verwaltungsverfahrensrecht ist zur Beschwerde legitimiert, wer ein schutzwürdiges eigenes Interesse an der Aufhebung oder Änderung eines Entscheids besitzt. Dieses Interesse muss grundsätzlich *nicht nur bei Einreichung des Rechtsmittels*, sondern auch noch *im Zeitpunkt der Urteilsfällung aktuell* sein. Die Vorinstanz verneinte dieses Interesse mit der Begründung, die Beschwerdeführerin arbeite nicht mehr mit den beschuldigten Personen zusammen; damit seien die arbeitsplatzbezogenen Belastungen weggefallen.

Das Verwaltungsgericht sah dies zu Recht nicht so. Es stellte dabei zunächst auf die einschlägige Richtlinie zur persönlichen Integrität an der FHNW ab. Diese sieht für Betroffene von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing ein gestuftes Verfahren vor, das in einem formellen, anfechtbaren Entscheid darüber mündet, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt. Bereits daraus folgt nach Auffassung des Gerichts, dass die Richtlinie nicht nur auf die unmittelbare Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz zielt, sondern den Betroffenen gerade auch eine förmliche Klärung ihres Integritätsschutzes ermöglichen will.

Das schutzwürdige Interesse erschöpft sich deshalb nicht in der Verhinderung künftiger Belastungen innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Vielmehr umfasst es auch das *Interesse an einer behördlichen Feststellung*, ob eine

Persönlichkeitsverletzung stattgefunden hat. Ein solches Feststellungsinteresse kann über die Dauer der Anstellung hinaus fortbestehen. Das Gericht hebt zwei Gesichtspunkte hervor: zum einen die *Genugtuungsfunktion* einer förmlichen Feststellung, zum anderen die mögliche Bedeutung einer solchen Klärung für Reputation und die künftigen berufliche Chancen.

Das Gericht anerkannte auch die fortdauernden gesundheitlichen Folgen als relevanten Faktor für ein Feststellungsinteresse. Die Beschwerdeführerin berief sich auf eine posttraumatische Belastungsstörung und machte geltend, die ausbleibende behördliche Benennung des Unrechts belaste sie weiterhin. Die Sichtweise des Gerichts überzeugt.

3. Materiellrechtlicher Rahmen: Was ist Mobbing?

In materieller Hinsicht stützt sich das Verwaltungsgericht auf die gefestigte bundesgerichtliche Definition zu Mobbing: Mobbing ist danach ein systematisches, feindliches, über längere Zeit anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person am Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar entfernt werden soll. Einzelne Konflikte, ein schwieriges Arbeitsklima oder wiederholte Spannungen genügen hierfür nicht. Erforderlich ist vielmehr ein Gesamtbild zielgerichteter, andauernder Feindseligkeit.

Die Beschwerdeführerin hatte eine Vielzahl konkreter Vorgänge geschildert: anonyme, ehrverletzende Beiträge in einer grossen Facebook-Gruppe, Aufrufe zur „Intervention“ gegen sie, koordinierte Sammlungen von Beschwerden, Druck auf Studierende, vorformulierte Schreiben sowie fortgesetzte Diffamierungen durch einzelne Dozierende und Personen aus dem Hochschulumfeld. Nach ihrer Darstellung zielte dieses Verhalten letztlich auf ihre Isolation und Entfernung aus der Leitungsfunktion. Das sah auch das Verwaltungsgericht so und bejahte eine Mobbingsituation.

4. Die Begründungspflicht als Grenze oberflächlicher Konfliktbewältigung

Das Verwaltungsgericht beanstandete nicht, dass die Vorinstanz einen strengen Mobbingmassstab anlegte. Kritisiert wurde aber die unzureichende Sachverhaltsabklärung. Obwohl die Beschwerdekommission selbst anerkannte, dass die Beschwerdeführerin zahlreiche Personen und Vorfälle benannt hatte, setzte sie sich inhaltlich nur mit zwei Teilaspekten auseinander, nämlich mit dem Verhalten zweier Dozenten. Die übrigen Vorwürfe, insbesondere die anonymen Online-Angriffe, die Mobilisierung von Beschwerden und die Rolle weiterer Beteiligter, blieben unbehandelt.

Damit verletzte die Vorinstanz nach Auffassung des Verwaltungsgerichts ihre Begründungspflicht klar. Diese verpflichtet die Behörde zwar nicht, jedes einzelne Parteivorbringen ausdrücklich zu widerlegen. Sie muss sich aber mit den wesentlichen Punkten befassen und erkennen lassen, weshalb sie einem Standpunkt nicht folgt. Gerade bei Mobbingvorwürfen reicht es nicht, zwei isolierte Vorfälle zu prüfen und daraus auf das Fehlen systematischen Verhaltens zu schliessen.

Hinzu kam: Sowohl die Beschwerdekommission als auch die FHNW selbst räumten ein, dass der *Untersuchungsbericht hinsichtlich der Mobbingabklärung erhebliche Mängel* aufwies. Namentlich seien zentrale Personen nicht persönlich befragt worden. Wenn aber eine anerkannt mangelhafte Untersuchung vorliege, könne deren Ergebnis nicht als Grundlage dienen, um Mobbing definitiv zu verneinen. Die Vorinstanz hätte vielmehr, so das Verwaltungsgericht, eine eigenständige Würdigung sämtlicher Vorbringen vornehmen müssen. Dass dies unterblieb, macht den Entscheid rechtsfehlerhaft.

5. Drittpersonen und Fürsorgepflicht

Falsch war auch der Umgang der FNHW mit Alumni und externen Personen. Die FHNW hatte argumentiert, gegen solche Personen könne sie mangels Rechtsbeziehung nicht vorgehen; daraus leitete sie implizit ab, dass entsprechende Handlungen für die Mobbingprüfung nur begrenzt relevant seien.

Das Verwaltungsgericht wies diese Verkürzung als unzulässig zurück. Zwar seien Sanktionen gemäss Richtlinie nur gegenüber bestimmten, statusrechtlich verbundenen Personen möglich. Für die Frage, ob Mobbing vorliegt und ob die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, kommt es jedoch nicht auf die formelle Einordnung der handelnden Personen an, sondern auf die Wirkung ihres Verhaltens im Arbeitsverhältnis der betroffenen Person.

Damit macht das Gericht deutlich: Auch Angriffe aus dem erweiterten Hochschulumfeld müssen in die Gesamtwürdigung einbezogen werden, wenn sie geeignet sind, eine Mitarbeiterin am Arbeitsplatz zu isolieren oder auszugrenzen. Ist die Arbeitgeberin hiervon in Kenntnis gesetzt, treffen sie Abklärungs- und Schutzpflichten.

6. Ergebnis und Schlussbemerkung

Das Verwaltungsgericht hiess die Beschwerde gut, hob den Nichteintretensentscheid auf und wies die Sache zur korrekten Sachverhaltsabklärung und zur neuen Beurteilung an die Beschwerdekommission FHNW zurück.

Der Entscheid ist deutlich. Die FNHW war offenbar nicht gewillt, die Beschwerdeführerin ernst zu nehmen. Nachdem bereits die Widerrechtlichkeit der fristlosen Kündigung derselben Person festgestellt worden war, hätte es sich aufgedrängt, wenigstens in diesem Verfahren einigermassen seriös vorzugehen. Das war nicht der Fall. Und bei den vom Verwaltungsgericht festgestellten rechtlichen Fehlern, kann man auch nicht von juristischer Haarspalterei sprechen. Bereits das Gefühl für Anstand und Fairness hätte einem sagen müssen, dass diese Sache beurteilt werden muss (kein Nichteintreten) und dass die Mobbingvorwürfe sauber abzuklären sind. Es bleibt abzuwarten, ob die zweite Runde nachvollziehbar korrekt vorgenommen wird.

Arbeitsunfähig nicht gleich ferienunfähig

geschrieben von BLaw Nils Merker | August 14, 2026

1. Einleitung

Im arbeitsrechtlichen Kontext kommt es häufig zu Auseinandersetzungen über Arbeitszeitkonten, Ferienansprüche und die Frage, unter welchen Voraussetzungen Ferien als bezogen gelten. Besonders konfliktträchtig ist die Situation, wenn Arbeitnehmende während bereits geplanter Ferien krank werden und geltend machen, sie seien in dieser Zeit **ferienunfähig** gewesen. In solchen Fällen stellt sich die Frage, ob die eingetragenen Ferientage weiterhin als Ferien gelten oder ob sie als Krankheitstage gerechnet und damit nicht als bezogene Ferientage gerechnet werden müssen.

Dem vorliegenden Beschwerdefall am Verwaltungsgericht des Kantons Zürich (Entscheid vom 28.08.2025 in Sachen A.) liegt ein Streit über die Frage, ob während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gleichzeitig eine Ferienunfähigkeit vorlag. Zentral sind dabei insbesondere die **Beweislastverteilung** und der **Beweiswert ärztlicher Zeugnisse**.

2. Sachverhalt

Der Beschwerdeführer bestritt weder, dass im Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ein negativer Arbeitszeitsaldo von **50,32 Stunden** bestand, noch stellte er grundsätzlich infrage, dass dieser gemäss § 121 Abs. 3 letzter Satz der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) mit dem Septemberlohn verrechnet werden durfte.

Er machte jedoch geltend, dass ihm noch ein **positiver Feriensaldo** zustehe. Zur Begründung führte er aus, er sei im

Zeitraum **vom 5. bis 16. April 2024** sowie **am 20. Juni 2024** krank gewesen. Obwohl er für diese Tage Ferien eingetragen habe, sei er krankheitsbedingt **nicht ferienfähig** gewesen. Folglich habe er die Ferien tatsächlich nicht beziehen können. Der negative Arbeitszeitsaldo hätte daher mit dem verbleibenden Ferienanspruch verrechnet werden müssen.

3. Beweislast für die Ferienunfähigkeit
Grundsätzlich trägt im Arbeitsrecht die **arbeitnehmende Person die Beweislast** dafür, dass während der Ferien eine Ferienunfähigkeit vorlag. Die rechtliche Begründung hierfür liegt darin, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich auf eine anspruchsbegründende Tatsache beruft – nämlich darauf, dass bereits eingetragene Ferien aufgrund einer Krankheit nicht als Ferien gelten sollen.

Ärztliche Zeugnisse stellen nach ständiger Rechtsprechung lediglich **Parteibehauptungen mit erhöhtem Beweiswert** dar. Sie führen weder automatisch zum Beweis der behaupteten Tatsache noch zu einer **Umkehr der Beweislast**. Ob eine Ferienunfähigkeit als bewiesen gilt, hängt vielmehr von der **freien Beweiswürdigung des Gerichts** ab. Entscheidend ist somit, ob das Gericht aufgrund der gesamten Umstände überzeugt ist, dass eine Ferienunfähigkeit tatsächlich vorlag.

4. Die eingereichten Arztzeugnisse
Für die relevanten Zeiträume legte der Beschwerdeführer mehrere Arztzeugnisse vor. Diese bescheinigten ihm:

– eine **vollständige Arbeitsunfähigkeit** vom 2. April bis 5. Mai 2024 sowie
– eine **Arbeitsunfähigkeit** vom 1. bis 30. Juni 2024.

Am 22. Mai 2024 stellte der behandelnde Arzt zwei weitere Bescheinigungen aus. Darin bestätigte er ausdrücklich, dass der Beschwerdeführer

– im Zeitraum vom 5. bis 16. April 2024 **trotz Krankschreibung ferienfähig** gewesen sei und

– im Zeitraum vom 1. bis 30. Juni 2024 **arbeitsunfähig,** jedoch ebenfalls **ferienfähig** gewesen sei.

Die ärztlichen Aussagen waren für die rechtliche Beurteilung (zunächst) insofern wesentlich, weil sie ausdrücklich zwischen **Arbeitsunfähigkeit** und **Ferienfähigkeit** unterschieden. Nach arbeitsrechtlicher Praxis bedeutet eine Arbeitsunfähigkeit nicht zwingend, dass eine Person auch **ferienunfähig** ist. Ferienunfähigkeit liegt nur vor, wenn der Gesundheitszustand den Erholungszweck der Ferien verunmöglicht.

Nachdem der Arbeitgeber die Verrechnung des negativen Arbeitszeitsaldos mit dem Lohn vorgenommen hatte, reichte der Beschwerdeführer im Rekursverfahren ein weiteres Arztzeugnis ein. Dieses war auf den 16. Oktober 2024 datiert. Darin erklärte der Arzt, seine frühere Einschätzung vom 22. Mai 2024 sei **irrtümlich erfolgt**. Aufgrund der Krankengeschichte ergebe sich, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum vom 5. bis 16. April 2024 **nicht ferienfähig** gewesen sei. Der Irrtum sei entstanden, weil ein Eintrag über eine telefonische Konsultation vom 9. April 2024 übersehen worden sei.

5. Beweiswürdigung durch das Gericht

Das Gericht prüfte in der Folge die **Patientendokumentation**, welche den erwähnten Eintrag vom 9. April 2024 enthielt. Aus diesem ging hervor, dass der Arzt am genannten Tag ein ausführlich mit dem Beschwerdeführer telefoniert hatte. Darin berichtete der Beschwerdeführer, dass sich seine **Atemprobleme verbessert** hätten und das verschriebene Medikament gut wirke. Allerdings leide er nachts teilweise unter **Panikgefühlen**. Zudem fand sich in der Dokumentation ein E-Mail des Beschwerdeführers vom Vortag, in welchem er um eine Verlängerung der Krankschreibung ersuchte, da er sich aufgrund der Atemprobleme erschöpft fühle und daher nicht arbeiten könne.

Nach Auffassung des Gerichts ergaben sich aus diesen Unterlagen **keine Anhaltspunkte für eine Ferienunfähigkeit**.

Insbesondere liess sich daraus nicht ableiten, dass der Beschwerdeführer während dieser Zeit nicht in der Lage gewesen wäre, Ferien im Sinne einer Erholung wahrzunehmen.

Vor diesem Hintergrund erschien dem Gericht auch nicht plausibel, weshalb die beiden Arztzeugnisse vom 22. Mai 2024 – welche ausdrücklich eine Ferienfähigkeit bestätigten – plötzlich auf einem Irrtum beruhen sollten. Das deutlich später ausgestellte Zeugnis vom 16. Oktober 2024 erweckte vielmehr den Eindruck, dass es **im Hinblick auf das laufende Rechtsmittelverfahren** erstellt worden sei und möglicherweise einen **Gefälligkeitscharakter** aufweise.

6. Weitere Umstände
Ein weiteres Element der Beweiswürdigung bestand darin, dass der Beschwerdeführer im betreffenden Zeitraum tatsächlich **ins Ausland gereist** war. Damit hatte der Beschwerdeführer die geplanten Ferien faktisch angetreten und Ferienfähigkeit dokumentiert.

7. Entscheid und rechtliche Konsequenzen
Da der Beschwerdeführer nicht hinreichend nachweisen konnte, dass er im Zeitraum vom 5. bis 16. April 2024 sowie am 20. Juni 2024 ferienunfähig gewesen war, galten die eingetragenen Ferientage als **bezogen**.

Folglich ergab sich am Ende des Arbeitsverhältnisses ein negativer Feriensaldo von 1,3 Tagen. Ein positiver Ferienanspruch, mit dem der negative Arbeitszeitsaldo hätte verrechnet werden können, bestand somit nicht.

Der Arbeitgeber war daher, so das Gericht, berechtigt, den negativen Arbeitszeitsaldo von etwas über 50 Stunden gemäss der personalrechtlichen Regelung vom Septemberlohn 2024 abzuziehen.

8. Bedeutung für die Praxis
Der Fall verdeutlicht:

1. **Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht automatisch Ferienunfähigkeit.**
   Eine Ferienunfähigkeit liegt nur vor, wenn der Gesundheitszustand die Erholung während der Ferien verunmöglicht.
2. **Die Beweislast liegt bei den Arbeitnehmenden.**
   Wer geltend macht, Ferien krankheitsbedingt nicht beziehen zu können, muss dies substantiiert nachweisen.
3. **Ärztliche Zeugnisse sind kein absoluter Beweis.**
   Sie unterliegen der freien Beweiswürdigung des Gerichts und können bei widersprüchlichen Angaben an Glaubwürdigkeit verlieren.
4. **Später ausgestellte Arztzeugnisse werden kritisch geprüft.**
   Insbesondere, wenn sie nach Beginn eines Rechtsstreits erstellt werden und frühere Aussagen korrigieren.

Der Entscheid unterstreicht somit die Bedeutung einer **klaren medizinischen Dokumentation** sowie einer **sorgfältigen Differenzierung zwischen Arbeits- und Ferienunfähigkeit** im arbeitsrechtlichen Kontext.