Arbeitsunfähig nicht gleich ferienunfähig

geschrieben von BLaw Nils Merker | März 16, 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.