



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

vom 10. September 2014 (810 14 81)

Personalrecht

Ablehnung der Forderung nach Ferienentschädigung

Besetzung Präsidentin Franziska Preiswerk-Vögtli, Kantonsrichter Claude
Jeanneret, Markus Clausen, Edgar Schürmann, Jgnaz Jermann,
Gerichtsschreiberin Elena Diolaiutti

Parteien **A.**____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Roman Felix, Advokat

gegen

Kantonsspital Baselland, **B.**____, Beschwerdegegner

Betreff Ablehnung der Forderung nach Ferienentschädigung
(Verfügung des Kantonsspitals Baselland vom 4. März 2014)

A. A.____, geboren 1983, war seit dem 16. April 2010 als diplomierte Pflegefachfrau Anästhesie mit einem Beschäftigungsgrad von 100% am Kantonsspital B.____ bzw. Baselland angestellt. Ab dem 25. Juni 2012 war A.____ aufgrund einer infektiösen Mononukleose (Pfeiffersches Drüsenfieber) zu 100% arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 27. August 2012 kündigte A.____ das Arbeitsverhältnis per Ende November 2012. Im Schreiben vom 29. August 2012 betätigte C.____, Personalbereichsverantwortlicher des Kantonsspitals Baselland (Kantonsspi-

tal), die durch die Arbeitnehmerin erfolgte Kündigung und hielt unter anderem fest, dass allfällige Restferien, Frei- bzw. Kompensationstage sowie Überzeit bis zum letzten Arbeitstag zu beziehen seien. Im letzten Arztzeugnis vom 29. September 2012 schrieb Dr. D.____ A.____ vom 1. Oktober 2012 bis Ende November 2012 krank.

Nach dem Austrittsgespräch vom 11. Oktober 2012 mailte C.____ A.____, dass sie Dr. D.____ bitten solle, Kontakt mit ihm aufzunehmen. Des Weiteren habe A.____ bestätigt, dass sie ferientauglich und ihr Erholung in diesem Sinne möglich sei. Dr. D.____ hielt in seinem Schreiben vom 19. November 2012 fest, dass A.____ seit dem 25. Juni 2012 bei ihm in Behandlung sei. Ab diesem Datum sei die Patientin zu 100% arbeitsunfähig gewesen und sei es bis Ende November 2012 noch. Trotz dieser Arbeitsunfähigkeit bestehe aus medizinischer Sicht keine Einschränkung bezüglich der Ferien, das heisse, die Patientin sei ferientauglich "in dieser Zeit".

Mit Schreiben vom 18. Januar 2013 wandte sich A.____ an C.____ mit der Aufforderung, die ihr zustehende Entschädigung für 25 Ferientage zu überweisen. In der E-Mail vom 22. Januar 2013 teilte C.____ A.____ mit, dass bei ihr Ferienfähigkeit bestanden habe, weshalb ihr Feriensaldo per Austrittsdatum habe ausgeglichen werden können. Nach weiterer Korrespondenz zwischen A.____ und C.____ machte A.____, nunmehr vertreten durch Christof Enderle, Advokat, mit Schreiben vom 24. Mai 2013 die Entschädigung für 23 Ferientage geltend und beantragte eventualiter den Erlass einer anfechtbaren Verfügung. Das Kantonsspital lehnte mit "Verfügung" (eine Rechtsmittelbelehrung fehlte) vom 4. März 2014 unter anderem unter Hinweis auf das Schreiben von Dr. D.____ vom 19. November 2012 die Entschädigung der geltend gemachten Ferientage ab. Am 12. März 2014 verfasste das Kantonsspital eine identische Verfügung wie die vom 4. März 2014, datierte sie auf den 12. März 2014, ergänzte sie mit einer Rechtsmittelbelehrung und liess sie dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin zukommen.

B. Gegen die Verfügung vom 4. bzw. 12. März 2014 erhob A.____, nunmehr vertreten durch Roman Felix, Advokat, mit Eingabe vom 21. März 2014 beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), Beschwerde und beantragte, es sei die Verfügung vom 4. bzw. 12. März 2014 aufzuheben und der Beschwerdegegner zu verpflichten, der Beschwerdeführerin brutto Fr. 6'923.40 nebst Zins zu 5% seit 1. Dezember 2012 zu bezahlen, unter o/e Kostenfolge. In der Beschwerdebegründung vom 26. Mai 2014 machte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen geltend, dass ihr Ferientauglichkeit lediglich für die Zeit vom 19. November 2012 bis Ende November 2012 attestiert worden sei, dass ihr aufgrund der nicht voraussehbaren Krankheitsschübe gar nicht möglich gewesen sei, Ferien von über 4.5 Wochen Dauer zu planen bzw. zu buchen und es sich zudem bei der Behauptung des Beschwerdegegners, er habe die Ferien angeordnet, um eine reine Schutzbehauptung handle.

In seiner Vernehmlassung vom 12. Juli 2014 beantragte der Beschwerdegegner die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde, unter o/e Kostenfolge. Er machte im Wesentlichen geltend, dass gemäss Arztzeugnis die Ferienfähigkeit während der ganzen Behandlungsdauer bestanden habe und davon auszugehen sei, dass die Beschwerdeführerin im Oktober und November 2012 nicht mehr in der akuten Phase der Erkrankung gewesen sei. Des Weiteren habe das Kantonsspital den Ferienbezug angeordnet. Zudem müsse bei einem durch die Arbeitnehmerin

gekündigten Arbeitsverhältnis die Arbeitnehmerin den Ferienbezug in ihre Zukunftsplanung einbeziehen, sofern der Arbeitgeber – wie vorliegendenfalls – keinen begründeten Anlass für die Kündigung gegeben habe. Diese Pflicht leite sich auch aus der Treuepflicht der Arbeitnehmerin ab. Überdies werde der Erholungszweck der Ferien nicht dadurch vereitelt, dass eine Arbeitnehmerin die Ferien zu Hause verbringe oder keine Aktivferien machen könne.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g**:

1. Gemäss § 43 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 in Verbindung mit § 25 des Spitalgesetzes (Spitalgesetz) vom 17. November 2011 ist zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde das Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), zuständig. Das Schreiben vom Dienstag, 4. März 2014, in welchem der Beschwerdegegner die Forderung der Beschwerdeführerin nach Ferienentschädigung abgelehnt hat, wurde dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin per B-Post geschickt und ging gemäss Ausführungen desselben am Dienstag, 11. März 2014, nach dem Fasnachtsmontag, bei ihm ein. Die Beweispflicht für die Zustellung dieses Schreibens trägt der Beschwerdegegner. Da der Beschwerdegegner den genannten Zustellungszeitpunkt nicht in Frage gestellt hat und nicht einen anderen Zustellungszeitpunkt nachweisen kann, gilt das Schreiben vom 4. März 2014 als am 11. März 2014 zugestellt, womit mit der Beschwerde vom 21. März 2014 die 10tägige Beschwerdefrist nach § 48 VPO gewahrt ist. Da die Beschwerdeführerin ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung des angefochtenen Entscheides hat, sie somit nach § 47 Abs. 1 lit. a VPO zur Beschwerde befugt ist, und die übrigen formellen Voraussetzungen gemäss den §§ 43 ff. VPO erfüllt sind, kann auf die vorliegende Beschwerde eingetreten werden.

2.1. Nach § 26 Abs. 3 Spitalgesetz richten sich, solange kein Gesamtarbeitsvertrag im Sinne von § 11 Spitalgesetz abgeschlossen ist, jedoch längstens bis vier Jahre ab Inkrafttreten des Spitalgesetzes, die Anstellungsbedingungen inhaltlich nach der basellandschaftlichen Personalgesetzgebung, womit vorliegendenfalls inhaltlich das Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997 und die Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 19. Dezember 2000 anwendbar sind.

2.2. Nach § 46 Personalverordnung sind die Ferientage vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beziehen (Abs. 3). Ist der Ferienbezug aus betrieblichen oder anderen wichtigen Gründen nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich, so kann die Anstellungsbehörde eine Entschädigung für nicht bezogene Ferientage gewähren (Abs. 4).

Im Schreiben vom 29. August 2012 an die Beschwerdeführerin bestätigt der Personalbereichsverantwortliche des Kantonsspitals die durch die Arbeitnehmerin erfolgte Kündigung. Zudem wurde explizit festgehalten, dass allfällige Restferien, Frei- bzw. Kompensationstage sowie Überzeit bis zum letzten Arbeitstag zu beziehen seien. Nun ist es aber unstatthaft, einem "Ferienunfähigen" Ferien zuzuteilen, solange dieser krank ist, da er die Ferien nicht geniessen und

sich nicht erholen kann (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Auflage, Zürich 2012, Rz 13 zu Art. 329c OR).

2.3. Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass es kaum denkbar sei, dass bei 100%iger Arbeitsunfähigkeit der Bezug von Ferien angeordnet werde. Der Beschwerdeführerin ist insofern zu folgen, als mit dem Schreiben vom 29. August 2012 nicht der Ferienbezug während der Arbeitsunfähigkeit und der Ferienunfähigkeit angeordnet wurde. Jedoch ist diese Aufforderung so zu verstehen, dass allfällige Restferien bis zum letzten Arbeitstag zu beziehen sind, soweit die Arbeitnehmerin die Voraussetzungen für den Ferienbezug und damit unter anderem die Voraussetzung der Ferienfähigkeit erfüllt. Damit wurde mit diesem Schreiben – entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin – der Bezug der Ferientage für den Fall der Ferienfähigkeit angeordnet. Zu prüfen ist demzufolge als nächstes, ob und allenfalls ab wann die Beschwerdeführerin ferientauglich war.

3.1. Die Beschwerdeführerin war vom 25. Juni 2012 bis Ende November 2012 zu 100% krankgeschrieben und damit arbeitsunfähig. Zu prüfen ist, ob im vorliegenden Fall die Arbeitsunfähigkeit auch zur Ferienunfähigkeit geführt hat. Dabei ist massgebend, ob der Zustand der Beschwerdeführerin der Erholung entgegenstand oder nicht. Bei Bettlägerigkeit, Spitalaufenthalt und bei regelmässigem, häufigem Arztbesuch über längere Zeit schliesst die Krankheit Ferien aus. Die Beeinträchtigungen müssen ein einigermaßen erhebliches Ausmass angenommen haben, um überhaupt den Ferienzweck vereiteln zu können (Urteil des Kantonsgerichts Graubünden ZK2 11 13 vom 6. März 2013 E. 9b, in: Entscheide des Kantonsgerichts des Kantons Graubünden; ALFRED BLESİ, Die Freistellung des Arbeitnehmers, Zürich 2010, Rz 454 ff. mit Hinweis auf das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich EAZ 2007 Nr. 11 vom 17. Oktober 2007; ROGER RUDOLPH, Fokus Arbeitsrecht: Zankapfel "Ferien", in: Der Treuhandexperte [TREX] 2013 S. 167).

3.2. Die Beschwerdeführerin war vom 25. Juni 2012 bis Ende November 2012 krankgeschrieben. Nach dem Austrittsgespräch vom 11. Oktober 2012 mailte C.____ der Beschwerdeführerin gleichentags, dass sie – wie im Gespräch erwähnt – Dr. D.____ bitten solle, Kontakt mit ihm aufzunehmen, um zu besprechen, wie bereits am 29. September 2012 durch Dr. D.____ eine Krankschreibung bis Ende November 2012 habe beschlossen werden können. Des Weiteren hielt C.____ fest, dass die Beschwerdeführerin bestätigt habe, dass sie ferientauglich und ihr Erholung in diesem Sinne möglich sei. Aus diesem Grunde wäre er froh, wenn Dr. D.____ diese Ferientauglichkeit bestätigen könne, damit das Spital das Feriensaldo entsprechend anpassen könne. Dr. D.____ hielt in seinem Schreiben vom 19. November 2012 fest, dass die Beschwerdeführerin seit dem 25. Juni 2012 bei ihm in Behandlung sei. Ab diesem Datum sei die Patientin zu 100% arbeitsunfähig gewesen. Des Weiteren wünsche er zu bestätigen, dass die Patientin bis Ende November 2012 100% arbeitsunfähig sei. Trotz dieser Arbeitsunfähigkeit bestehe aus medizinischer Sicht keine Einschränkung bezüglich der Ferien, das heisse, die Patientin sei ferientauglich "in dieser Zeit".

3.3. In ihrem Schreiben vom 18. Januar 2013 an den Beschwerdegegner stellte die Beschwerdeführerin fest, dass in den Monaten November und Dezember keine Abrechnung des

noch offen stehenden Ferienanspruchs erfolgt sei. Sie bitte die ihr noch zustehende Entschädigung für 25 nicht bezogene Ferientage zu überweisen. Mit Schreiben vom 22. Januar 2013 antwortete C.____, dass er über diesen Brief erstaunt sei. Im gemeinsamen Gespräch vor dem Austritt habe er die Beschwerdeführerin gefragt, ob es ihr im damals aktuellen Zustand (während der Krankschreibung) möglich gewesen sei, sich zu erholen. Die Beschwerdeführerin habe dies bestätigt und auch, dass es ihr möglich gewesen sei, in die Ferien zu verreisen. Daraufhin habe er bei ihrem Arzt Dr. D.____ um die Bestätigung der Ferienfähigkeit gebeten. Die Ferientauglichkeit habe Dr. D.____ mit Schreiben vom 19. November 2012 bestätigt. Ein Restferien Guthaben bestehe somit nicht. Mit Schreiben vom 12. Januar 2013 forderte die Beschwerdeführerin nochmals die Auszahlung der ihr zustehenden Entschädigung, ansonsten sie den Fall an ihre Rechtsschutzversicherung abtreten werde. Im Schreiben der E.____ Rechtsschutz-Versicherungsgesellschaft AG vom 4. März 2013 an das Kantonsspital wurde festgehalten, dass die Weigerung auf Seiten des Spitals damit begründet werde, dass die Beschwerdeführerin während der Krankschreibung ferienfähig gewesen sein soll. Diese Tatsache werde zumindest für den Zeitraum ab Herbst nicht bestritten. In der Beschwerde an das Kantonsgericht machte die Beschwerdeführerin geltend, dass die Ferienfähigkeit gestützt auf das Zeugnis von Dr. D.____ erst ab dem 19. November 2012 gegeben sei.

3.4. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beschwerdeführerin die Ausführungen von C.____ im E-Mail vom 11. Oktober 2012, dass sie bestätigt habe, ferientauglich zu sein und ihr Erholung in diesem Sinne möglich sei, über Monate nicht bestritten hat, obwohl der Zusammenhang zwischen Ferienfähigkeit und Feriensaldo aus der E-Mail eindeutig hervorging. Erst im Schreiben vom 24. Mai 2013 ihres Rechtsvertreters an das Kantonsspital bestreitet die Beschwerdeführerin ihre Ferienfähigkeit. Des Weiteren wird im Schreiben der E.____ Rechtsschutz-Versicherungsgesellschaft AG vom 4. März 2013 festgehalten, dass zumindest für den Zeitraum ab Herbst nicht bestritten werde, dass die Beschwerdeführerin ferientauglich gewesen sei. Erst im Schreiben des jetzigen Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin vom 24. Mai 2013 wird erklärt, dass "die Bestätigung von Dr. D.____ vom 19. November 2012 mit Vorsicht zu geniessen" sei. Der Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin sei keineswegs während der gesamten Dauer der Arbeitsunfähigkeit gleich bleibend gewesen. Der Zustand habe sich vielmehr im Laufe der Zeit gebessert. Die Bestätigung von Dr. D.____ müsse deshalb an dieser Stelle bestritten werden, zumal auch die an den Arzt gerichtete Fragestellung nicht bekannt gewesen sei.

3.5. Aufgrund der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin monatelang die E-Mail vom 11. Oktober 2012 von C.____ nicht bestritten oder richtig gestellt hat – obwohl darin explizit festgehalten wurde, die Beschwerdeführerin habe ihre Ferienfähigkeit bestätigt, und aus dieser E-Mail der Zusammenhang zwischen Ferienfähigkeit und Feriensaldo eindeutig hervorgeht – und die Beschwerdeführerin durch ihre Rechtsschutzversicherung die Ferienfähigkeit ab Herbst bestätigt hat, gilt die Ferienfähigkeit für die Zeit ab 22. September 2012 als erstellt. Zugunsten der Beschwerdeführerin wird vom Beginn des astronomischen Herbstes und somit dem 22. September 2012 und nicht vom meteorologischen Herbstbeginn (1. September 2012) ausgegangen. Damit kann offen bleiben, wie das Zeugnis vom Dr. D.____ verstanden werden muss.

4.1. Als nächstes ist zu prüfen, ob die spätestens ab 22. September 2012 gegebene Ferienfähigkeit der Beschwerdeführerin zum Erlöschen des Ferienentschädigungsanspruchs geführt hat.

4.2. In der Beschwerde an das Kantonsgericht führte die Beschwerdeführerin – die dort eine Ferienfähigkeit ab 19. November 2012 geltend machte – aus, dass sich der Gesundheitszustand im Spätjahr 2012 verbessert habe. Es sei jedoch keineswegs während der gesamten Dauer der 100%igen Arbeitsunfähigkeit gleich bleibend gewesen. Vielmehr seien immer wieder einzelne Krankheitsschübe zu verzeichnen gewesen, wie dies dem im vorliegenden Fall chronischen Verlauf der Krankheit entspreche. Dass es der Beschwerdeführerin unter diesen Umständen nicht möglich gewesen sei, Ferien von über 4.5 Wochen Dauer zu planen bzw. zu buchen, verstehe sich mangels Vorausssehbarkeit des Krankheitsverlaufes von selbst.

4.3. Nach Art. 329c des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht; OR) vom 30. März 1911 sind die Ferien in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen (Abs. 1). Art. 329c Abs. 2 OR statuiert, dass der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien bestimmt und dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht nimmt, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist. Nach Art. 329d Abs. 2 OR dürfen die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

4.4. Zweck der Ferien ist die Erholung des Arbeitnehmers (BGE 128 III 280 E. 4.a/aa, besprochen von ALFRED BLESİ, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] S. 14 ff.; Urteil des Kantonsgerichts Graubünden ZK2 11 13 vom 6. März 2013 E. 9.b mit weiteren Hinweisen). Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer keine Reise antreten kann, führt nicht unbedingt zum Schluss, dass dadurch der Erholungszweck der Ferien vereitelt wird. Ferien, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt, können durchaus ihren Erholungszweck erfüllen. Tagesausflüge, Spaziergänge, Besuche bei Freunden können sich für einen Arbeitnehmer, der nicht arbeitsfähig ist, ebenso erholsam auswirken wie eine oft mit vielen Umstellungen verbundene Ferienreise (Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 1. Februar 1979, in: Blätter für Zürcherische Rechtsprechung [ZR] 80/1981 S. 203).

4.5. Ob der Erholungszweck erreicht werden kann oder nicht wird unter anderem davon abhängig gemacht, ob der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber gekündigt hat und ob der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist eine Stelle suchen muss. Weiter sind für die Frage, ob Ferien bezogen werden müssen, die Länge der Ankündigungszeit bzw. der Ferienvorbereitungszeit und die Dauer der zu beziehenden Ferien von Relevanz.

Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis, kann in den meisten Fällen davon ausgegangen werden, er habe einen zukünftigen Arbeitsplatz bereits organisiert, so dass es kaum am Erholungszweck mangeln wird. Hier können die Ferien relativ unproblematisch während der Kündigungsfrist in natura bezogen werden, sofern die Ankündigungsfrist lange genug ist. Kün-

digt der Arbeitgeber, muss auf den konkreten Fall abgestellt werden (HANS PETER EGLI, Strittige Fragen zum Thema "Ferien", in: Mitteilung des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht [ArbR] 2006 S. 161 mit weiteren Hinweisen auch auf andere Lehrmeinungen).

4.6.1. Zur Länge der Ankündigungs- bzw. Vorbereitungszeit gibt es in Lehre und Rechtsprechung verschiedene Meinungen.

4.6.2. Mehrheitlich wird in der Lehre folgende Meinung vertreten: Ferien von einer Woche oder kürzer taugen erfahrungsgemäss wenig zur Erholung. Selbst mit der Stellensuche belastet wird ein Arbeitnehmer noch einige wenige Tage Ferien beziehen können, sofern die Kündigungsfrist lang genug ist. Es kommt dazu, dass die Organisation von kurzen Ferien weniger Vorbereitungszeit benötigt. Sind dagegen noch rund zwei Wochen Ferien oder mehr ausstehend, hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, diese an einem Stück zu beziehen. Dazu ist ihm eine entsprechende Vorbereitungszeit einzuräumen. Die Ankündigungszeit sollte ca. drei Monate betragen. Das hat zur Folge, dass längere Ferien, ab ca. acht bis zehn Arbeitstagen, während einer normalen Kündigungsfrist von einem bis drei Monaten nicht mehr in natura bezogen werden müssten, schon weil es an der notwendigen Vorbereitungszeit mangelt (vgl. zum Ganzen EGLI, a.a.O., S. 121 mit weiteren Hinweisen).

4.6.3. Es wird jedoch in der Lehre auch der Standpunkt vertreten, während der Kündigungsfrist könne die Zeitvorgabe für die Ankündigung und damit auch für die Ferienvorbereitung kürzer sein und bei Freistellung des Arbeitnehmers mehr oder weniger wegfallen (vgl. zum Ganzen EGLI, a.a.O., S. 121 mit weiteren Hinweisen; BGE 128 III 280 E. 4.a/cc). Dieser Standpunkt wird grundsätzlich aus folgenden Überlegungen vertreten: In der Lehre wird davon ausgegangen, dass eine Festlegung von drei Monaten im Voraus der Arbeitnehmerin genügend Zeit belässt, ihre Ferien angemessen zu organisieren. Diese Zeitvorgabe findet Anwendung unter gewöhnlichen Verhältnissen, gilt aber nur beschränkt für Ferien, die infolge einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses angeordnet werden. Die Lehre geht davon aus, dass eine dreimonatige Frist zur Ferienvorbereitung erforderlich ist, weil gewisse Ferien- und Reisedestinationen anderenfalls bereits ausgebucht wären. Diese Argumentation bezieht die Überlegung ein, dass die Angestellte ihre Wünsche, wo sie die Ferien verbringen will, möglichst sollte verwirklichen dürfen. Würde an ihr jedoch unter allen Umständen festgehalten, müssten Ferien, die – von der noch zur Verfügung stehenden Zeit im Arbeitsverhältnis betrachtet – nur noch kurzfristiger als drei Monate im voraus festgelegt werden könnten und gegen deren Zeitpunkt sich die Mitarbeiterin wehrt, stets ausbezahlt werden. Dem steht die gesetzliche Pflicht entgegen, die Ferien in natura zu beziehen bzw. beziehen zu lassen, um die Erholungsmöglichkeit für die Arbeitnehmerin sicherzustellen. Bei der Abwägung der einander gegenüberstehenden Interessen ist die Erholung der Arbeitnehmerin zweifellos stärker zu gewichten. Die erforderliche Erholung kann eine Angestellte jedoch auch dann finden, wenn sie in ihrer Freiheit, die Vorzugsdestination ihrer Ferien zu wählen, eingeschränkt ist. Diese Einschränkung hält sich denn auch in Grenzen. Namentlich sind in der heutigen Zeit die Angebote auf dem Ferienmarkt für kurzfristige Ferien zahlreich und breitgefächert. Unter diesen Umständen erweist sich eine mindestens zweiwöchige Vorbereitungszeit grundsätzlich als ausreichend. Ausnahmen von diesem Grundsatz können aufgrund besonderer Verhältnisse geboten sein, beispielsweise bei der Rücksichtnahme auf die Ferien

schulpflichtiger Kinder (Entscheid des Gewerblichen Schiedsgerichts Basel-Stadt vom 9. August 2001, in: Basler juristische Mitteilungen [BJM] 2003 S. 317 f. mit weiteren Hinweisen).

4.6.4. Wie die obigen Ausführungen zeigen, sind sich Lehre und Rechtsprechung bezüglich Ferienvorbereitungszeit während der Kündigungsfrist für Arbeitsverhältnisse, die nach Obligationenrecht geregelt sind, nicht einig. Je nachdem welchen Interessen und Überlegungen mehr Gewicht beigemessen wird, fällt diese Vorbereitungszeit anders aus. Zudem muss dem einzelnen Fall Rechnung getragen werden.

5.1. Der vorliegende Fall ist aber nicht nach Obligationenrecht zu beurteilen, sondern nach den kantonalen Bestimmungen über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons. Das Obligationenrecht kann hier grundsätzlich nur analog angewendet werden. Wie die obigen Ausführungen zeigen, hängt die Antwort auf die Frage nach der Länge der Vorbereitungszeit während der Kündigungsfrist davon ab, welchen sich widersprechenden Interessen mehr Gewicht beigemessen wird. Die Antwort auf die Frage, welche Interessen im obgenannten Spannungsfeld höher zu gewichten sind, hat die Personalverordnung selber getroffen. So statuiert – wie in der Erwägung 2.2 bereits ausgeführt – § 46 Personalverordnung, dass Ferientage vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beziehen sind (Abs. 3). Ist der Ferienbezug aus betrieblichen oder anderen wichtigen Gründen nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich, so kann die Anstellungsbehörde eine Entschädigung für nicht bezogene Ferientage gewähren (Abs. 4).

5.2. Daraus geht klar hervor, dass von der Regel, dass Ferientage vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beziehen sind, nur aus betrieblichen oder anderen wichtigen Gründen abgewichen werden darf. Eine längere Ferienvorbereitungszeit kann nicht grundsätzlich als wichtiger Grund im Sinne von § 46 Abs. 2 Personaldekret qualifiziert werden. Würde die Gewährung einer längeren Ferienvorbereitungszeit als wichtiger Grund bezeichnet werden, so wäre innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist öfters kein oder zumindest kein vollständiger Ferienbezug mehr möglich, da die Kündigungsfrist nach § 17 Personalgesetz ab dem zweiten Anstellungsjahr in der Regel drei Monate beträgt. Die Verordnung hat also ausdrücklich grundsätzlich auch eine kürzere Ankündigungs- und damit auch Vorbereitungszeit in Kauf genommen und gewollt.

5.3. Vorliegendenfalls kündigte die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis während ihrer Krankheit selber. Sie war spätestens ab dem 22. September 2012 ferientätig. Das Arbeitsverhältnis dauerte bis Ende November 2012. In der Zeit vom Mittwoch, 31. Oktober 2012, bis Freitag, 30. November 2012, hätte die Beschwerdeführerin die von ihr in der Beschwerdebegründung an das Kantonsgericht geltend gemachten 23 Ferientage am Stück beziehen können. Damit hätte sie vom 22. September 2012 bis zum 30. Oktober 2012 und damit fünfeinhalb Wochen Zeit gehabt, ihre Ferien zu planen. In Anbetracht, dass die Beschwerdeführerin selber und zudem in Kenntnis und während ihrer Krankheit gekündigt hat, § 46 Personalverordnung die Regel vorsieht, dass Ferien während der Kündigungsfrist zu beziehen sind, dass vorliegend keine wichtigen Gründe ersichtlich sind, von dieser Regel abzuweichen, und die Beschwerdeführerin zudem eine Ferienvorbereitungszeit von über einem Monat hatte, stand ihr ab 22. Sep-

tember 2012 genügend Zeit zur Verfügung, um die 23 Tage wie Ferientage zu nutzen. Sie hätte überdies ab dem 31. Oktober 2012 die ihr zustehenden 23 Ferientage am Stück als Ferientage beziehen und in dieser Zeit auch verreisen können. Dabei ist irrelevant, ob sie in die Ferien verreist ist. Die Beschwerde ist demzufolge abzuweisen.

6. Es bleibt noch über die Kosten zu entscheiden. Gestützt auf § 20 Abs. 1 VPO in Verbindung mit § 20 Abs. 3 VPO werden die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- der unterliegenden Beschwerdeführerin auferlegt und die Parteikosten gestützt auf § 21 Abs. 1 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.-- gehen zu Lasten der Beschwerdeführerin und werden mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'800.-- verrechnet. Der zuviel bezahlte Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 400.-- wird der Beschwerdeführerin zurückerstattet.
 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.
 4. Eine Kopie der Eingabe der Beschwerdeführerin vom 28. August 2014 geht an den Beschwerdegegner zur Kenntnisnahme.

Präsidentin

Gerichtsschreiberin