



**POUVOIR JUDICIAIRE  
GERICHTSBEHÖRDEN**

ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG

**Tribunal cantonal TC  
Kantonsgericht KG**

Augustinergasse 3, Postfach 630, 1701 Freiburg

T +41 26 304 15 00

[www.fr.ch/tc](http://www.fr.ch/tc)

601 2025 144

## Urteil vom 3. Juni 2026

### I. Verwaltungsgerichtshof

Besetzung	Präsidentin:	Anne-Sophie Peyraud
	Richter:	Dominique Gross, Dina Beti
	Gerichtsschreiber:	Steve Bangerter

Parteien **A.**\_\_\_\_\_, **Beschwerdeführer**, vertreten durch Rechtsanwalt Matthias Frey

gegen

**FONDS FÜR DIE LOHNGARANTIE WÄHREND 730 TAGEN, Vorinstanz**,  
vertreten durch Rechtsanwalt Alfred Blesi und/oder Rechtsanwältin Daniela Löttscher

Gegenstand Amtsträger der Gemeinwesen  
Lohngarantie des Staatspersonals während 730 Tagen  
Beschwerde vom 4. August 2025 gegen die Verfügung vom 1. Juli 2025

## Sachverhalt

A. A. \_\_\_\_\_ (Beschwerdeführer) wurde von der Direktion für Erziehung, Kultur und Sport am 1. Februar 2018 als Verwaltungsadjunkt beim Amt für Sport (SpA) für das B. \_\_\_\_\_ angestellt.

Aufgrund des Transfers des SpA zur Sicherheits-, Justiz- und Sportdirektion (SJSD) per 1. Januar 2022 schloss diese als neu zuständige Anstellungsbehörde mit dem Beschwerdeführer am 14. Februar 2022 einen neuen unbefristeten Arbeitsvertrag für die gleiche Stelle ab.

Der Beschwerdeführer war zwischen dem 30. Dezember 2021 und dem 30. Juni 2023 während gesamthaft 152 Tagen wegen Krankheit bzw. Unfall abwesend. Ab dem 20. Februar 2023 wurde er freigestellt und ab dem 27. Februar 2023 war er wiederum wegen eines Unfalls bzw. wegen Krankheit zu 100% krankgeschrieben.

B. Mit Entscheid vom 30. März 2023 löste die SJSD das Dienstverhältnis per 30. Juni 2023 ordentlich auf. Gegen diesen Entscheid hat der Beschwerdeführer am 11. Mai 2023 Beschwerde beim Kantonsgericht erhoben (601 2023 61). Diese wurde mit Urteil vom 21. Februar 2024 abgewiesen. Eine darauffolgende Beschwerde ist vom Bundesgericht mit Urteil 1C\_206/2024 vom 9. Oktober 2024 abgewiesen worden, soweit es darauf eingetreten ist.

C. Am 26. Juli 2023 informierte der Fonds für die Lohngarantie während 730 Tagen (Vorinstanz) den Beschwerdeführer darüber, dass aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit der vom Arbeitgeber finanzierte Lohnanspruch am 30. Juni 2023 erloschen sei. Bei Krankheit und Unfall habe er indes Anspruch auf eine Erwerbsausfallentschädigung, welche aus einem dazu geschaffenen Fonds finanziert werde. Weiter informierte die Vorinstanz den Beschwerdeführer darüber, dass eine Entschädigung in der Höhe des vom Arbeitgeber kommunizierten Nettolohns, multipliziert mit dem Prozentsatz der Arbeitsunfähigkeit, überwiesen werde. Die Dauer des Anspruchs berechne sich aufgrund der Summe der Tage, an denen er voll oder teilweise arbeitsunfähig gewesen sei und betrage maximal 730 Tage. Die Tage an denen der Arbeitgeber den Lohn weiter ausbezahlt habe, würden weiter von den 730 Tagen abgezogen. Weiter forderte die Vorinstanz die Zustellung von Dokumenten, um den Anspruch des Beschwerdeführers eingehend prüfen zu können. Dieser reichte hierauf am 7. August 2023 das Antragsformular sowie weitere Dokumente zur Prüfung des Anspruchs ein.

D. Mit Verfügung vom 21. August 2023 teilte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer namentlich mit, dass sein Arbeitsvertrag auf den 30. Juni 2023 aufgelöst worden sei und er ab dem 1. Juli 2023 und – sofern seine Arbeitsunfähigkeit bestehen bleibe – längstens bis am 27. September 2024 Anspruch auf eine Erwerbsausfallentschädigung habe. Als Grundlage für die Erwerbsausfallentschädigung diene sein Nettolohn, welcher mit dem Prozentsatz der Arbeitsunfähigkeit gewichtet werde. Aufgrund seiner Krankschreibung zu 100% bis zum 31. August 2023 bestehe damit ein Anrecht auf eine monatliche Erwerbsausfallentschädigung von CHF 9'405.55. Diese Verfügung wurde nicht angefochten.

E. Die Vorinstanz teilte dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 26. September 2024 mit, dass eine Verwechslung zwischen zwei Arten von Leistungen festgestellt worden sei. In ihrem Schreiben vom 23. Juli 2024, welches sich nicht in den Akten der Vorinstanz befindet, sei es um die Invaliditätsleistungen gegangen, auf die der Beschwerdeführer im Falle einer Anerkennung seiner Invalidität Anspruch haben könne. Mit diesem Schreiben habe man ihn darüber orientieren wollen,

dass in seinem im Jahr 2018 ausgefüllten medizinischen Fragebogen eine Anzeigepflichtverletzung entdeckt worden sei. Infolgedessen werde eine allfällige Invalidenrente nach den Bestimmungen der Gesetzgebung betreffend die berufliche Vorsorge und nicht nach den Bestimmungen des überobligatorischen Pensionsplans der Pensionskasse des Staates Freiburg (PKSF) berechnet.

Hierauf forderte der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 2. Oktober 2024 Antworten betreffend die Lohngarantie bei Krankheit sowie die potenziellen Invaliditätsleistungen. Namentlich ersuchte er um Auskunft, weshalb die Zahlung der Erwerbsausfallsentschädigung für die Dauer von 730 Tagen am 27. September 2024 ende, obwohl die Leistungspflicht per 1. Juli 2023 eingetreten sei. Weiter seien ihm für September 2024 nur der Betrag von CHF 8'465.00 statt wie bisher CHF 9'405.65 ausbezahlt worden.

Am 4. Oktober 2024 erklärte die Vorinstanz, dass gemäss den vom Arbeitgeber erhaltenen Informationen bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 30. Juni 2023 (und trotz Arbeitsunfähigkeit zu 100% wegen Krankheit) der Lohn während 276 Tagen weiter ausbezahlt worden sei, womit lediglich 454 Tage verblieben, die einen Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung durch den Fonds begründen würden (730 Tage minus 276 Tage). Bei einem Beginn der 454 Tage am 1. Juli 2023 ergebe sich somit ein Auszahlungsende per 27. September 2024.

F. Der Beschwerdeführer ersuchte die Vorinstanz am 11. Oktober 2024 namentlich darum, eine beschwerdefähige Verfügung betreffend das Ende der Erwerbsausfallentschädigung per 27. September 2024 zu erlassen. Am 18. November 2024 wandte er sich nochmals an die Vorinstanz und erklärte, die PKSF habe ihre Leistungen ohne Vorankündigung und ohne Begründung per 27. September 2024 eingestellt. Sie habe damit einen Härtefall geschaffen, und auf das Schreiben vom 11. Oktober 2024 habe er bis zum jetzigen Zeitpunkt keine Antwort erhalten. Weiter forderte er, die seit 27. September 2024 geschuldeten Leistungen im Rahmen der Leistungsdauer von 730 Tagen umgehend zu erbringen, da keine rechtskräftige Verfügung erlassen worden sei.

Am 20. November 2024 erklärte die Vorinstanz, dass der Arbeitsvertrag des Beschwerdeführers per 30. Juni 2023 aufgelöst worden sei. Gemäss Art. 6 der kantonalen Verordnung vom 16. September 2003 über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall (SGF 122.72.18) würden zur Bestimmung des Zeitpunkts, an dem der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung erlischt, die Ganztages- oder Teilabwesenheiten bis zu 365 Tagen während einer Dauer von 547 aufeinanderfolgenden Tagen zusammengezählt, rückwirkend berechnet ab jedem neuen Tag der Abwesenheit. Die genannte Frist von 547 Tagen habe vorliegend am 30. Dezember 2021 zu laufen begonnen. Gemäss der vom Arbeitgeber erhaltenen Absenzliste sei ihm der Lohn vom 30. Dezember 2021 bis zum 17. Februar 2023 während 152 Tagen weiter durch den Arbeitgeber ausbezahlt worden. Gemäss den eingereichten Arztzeugnissen sei er ab dem 27. Februar 2023 erneut krankgeschrieben gewesen. Der Arbeitgeber habe ihm indes vom 27. Februar 2023 bis zur Auflösung des Arbeitsvertrags per 30. Juni 2023 während weiteren 124 Tagen den Lohn ausbezahlt. Dies ergebe insgesamt eine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber von 276 Tagen. Für den Fonds würden somit noch 454 Tage (730-276) verbleiben. Bei einem Beginn der 454 Tage am 1. Juli 2023 ergebe dies ein Auszahlungsende am 27. September 2024, worauf er bereits im Schreiben vom 21. August 2023 aufmerksam gemacht worden sei; dieses Schreiben habe auch eine Rechtsmittelbelehrung enthalten und die Forderung nach einer Verfügung erübrige sich somit.

Am 23. Januar 2025 wandte sich schliesslich der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers an die Vorinstanz. Diese wies den Rechtsvertreter mit Schreiben vom 23. Mai 2025 erneut darauf hin, dass die Beschwerdefrist betreffend die Verfügung vom 21. August 2023, in der die Rechte hinsichtlich der vom Fonds erhaltenen Erwerbsausfallentschädigungen erwähnt worden waren, abgelaufen sei.

Der Beschwerdeführer teilte am 17. Juni 2025 mit, dass er damit nicht einverstanden sei. Er halte daran fest, dass ein Anspruch auf eine Lohnfortzahlung in der Höhe von zusätzlichen 101 Tagen bestehe. Da der Forderung offenbar nicht entsprochen werde, ersuche er wiederum um den Erlass einer anfechtbaren Verfügung.

Mit Schreiben vom 1. Juli 2025 hielt die Vorinstanz an ihren Ausführungen vom 23. Mai 2025, wonach der Anspruch auf eine Erwerbsausfallentschädigung am 27. September 2024 erlischt bzw. erloschen sei, fest.

G. Am 4. August hat der Beschwerdeführer Beschwerde gegen das Schreiben vom 1. Juli 2025 an das Kantonsgericht erhoben. Er beantragt, die Vorinstanz sei zu verurteilen, ihm eine zusätzliche Lohnfortzahlung vom 28. September 2024 bis zum 31. Dezember 2024 auszurichten, zuzüglich Verzugszins zu 5% seit jeweiliger Fälligkeit. Eventualiter sei die Sache zum Erlass einer Verfügung über den Antrag vom 8. Mai 2025 an die Vorinstanz zurückzuweisen. Zur Begründung macht er namentlich geltend, dass sich die Vorinstanz weigere, eine anfechtbare Verfügung zu erlassen und damit eine Rechtsverweigerung bzw. eine Rechtsverzögerung vorliege. Indes sei es prozessual und da die Sache liquide sei geboten, das Schreiben vom 1. Juli 2025 als Anfechtungsobjekt zu betrachten und direkt über seinen Anspruch zu entscheiden.

Am 7. Oktober 2025 beantragt die Vorinstanz, auf die Beschwerde sei nicht einzutreten. Eventualiter sei die Beschwerde abzuweisen.

H. Auf die weiteren Parteivorbringen und die eingereichten Unterlagen wird – soweit für die Entscheidungsfindung erforderlich – im Rahmen der Erwägungen eingegangen.

## Erwägungen

1.

1.1. Angefochten wird vorliegend das Schreiben vom 1. Juli 2025, mit dem der Beschwerdeführer darüber informiert wurde, dass die Vorinstanz an ihrem Schreiben vom 23. Mai 2025 und damit auch an ihrem Entscheid vom 21. August 2023 festhalte. Damit ist das Kantonsgericht grundsätzlich zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 132. Abs. 1 des kantonalen Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal [StPG; SGF 122.70.1] in Verbindung mit Art. 114 Abs. 1 Bst. b des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1]) und die Beschwerdefrist von 30 Tagen wurde eingehalten (Art. 79 Abs. 1 VRG). Ebenfalls wurde der Kostenvorschuss rechtzeitig bezahlt (Art. 128 Abs. 2 VRG).

1.2. Zu prüfen ist, ob das Schreiben vom 1. Juli 2025 als ein taugliches Anfechtungsobjekt qualifiziert werden kann.

1.2.1. Gemäss Art. 4 VRG ist eine Verfügung ein individueller, an den Einzelnen gerichteter Hoheitsakt, durch den eine konkrete öffentlich-rechtliche Rechtsbeziehung rechtsgestaltend oder

feststellend in verbindlicher und erzwingbarer Weise geregelt wird. Hierbei entspricht der Begriff der Verfügung im kantonalen Recht demjenigen des Bundesrechts (vgl. BGE 150 I 183 E. 3.4.1; Urteile BGer 2D\_42/2018 vom 11. März 2019 E. 3.3 f.; 2C\_339/2017 vom 24. Mai 2018 E. 4.3). Als Verfügungen gelten folglich hoheitliche, einseitige, individuell-konkrete Anordnungen der Behörde, die in Anwendung von Verwaltungsrecht ergangen, auf Rechtswirkungen ausgerichtet sowie verbindlich und erzwingbar sind (vgl. BGE 139 V 143 E. 1.2; 131 II 13 E. 2.2). Blosser Mitteilungen, Meinungsäusserungen, Empfehlungen oder Auskünfte gelten nicht als Verfügungen, da ihnen die rechtliche Verbindlichkeit fehlt. Verfügungen, die Rechte oder Pflichten begründen, ändern oder aufheben oder die ein entsprechendes Gesuch abweisen oder als unzulässig erklären, sind Gestaltungsverfügungen; Verfügungen, die das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechts oder einer Pflicht feststellen, sind Feststellungsverfügungen (vgl. Art. 25 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG; SR 172.021]; BGE 130 V 388 E. 2.3; Urteil BGer 2C\_603/2023 vom 21. Februar 2024 E. 5.3).

1.2.2. Vorliegend handelt es sich beim Anfechtungsobjekt wie dargestellt um ein kurzes Schreiben, mit welchem dem Beschwerdeführer mitgeteilt wird, dass an sämtlichen Punkten aus dem damaligen Schreiben vom 23. Mai 2025 und damit auch am Entscheid vom 21. August 2023 festgehalten werde. Weiter sind dem Schreiben keine Hinweise zu entnehmen. Damit handelt es sich zwar um eine hoheitliche, einseitige, individuell-konkrete Mitteilung einer Behörde; diese enthält indes keinerlei Anordnungen, welche in Anwendung von Verwaltungsrecht ergangen sind. Weiter ist das Schreiben auch nicht auf etwaige Rechtswirkungen ausgerichtet, die in irgendeiner Form verbindlich oder erzwingbar wären. Vielmehr handelt es sich beim Schreiben vom 1. Juli 2025 um eine Mitteilung der Vorinstanz, wonach sie sämtliche Anordnungen mit Rechtswirkung sowie Rechte und Pflichten des Beschwerdeführers bereits in der Verfügung vom 21. August 2023, welche unbestrittenermassen nicht angefochten wurde, verbindlich festgelegt habe.

Der Beschwerdeführer führt hiergegen aus, dass nur das Dispositiv einer Verfügung, nicht aber deren Begründung oder weitere Ausführungen, in Rechtskraft erwachse. In der Verfügung vom 21. August 2023 werde zwar rechtskräftig festgestellt, dass er einen Anspruch auf eine monatliche Erwerbsausfallentschädigung von CHF 9'505.55 (recte: CHF 9'405.55) habe. Die Dauer dieser Entschädigung sei indes nicht in einem Dispositiv, sondern nur nebenbei in einem dem Anordnungsgegenstand vorangehenden einleitenden Satz erwähnt, wobei auch eine Begründung für das angebliche Ende der Leistungsdauer fehle. Die Vorinstanz ihrerseits macht in ihrer Stellungnahme vom 7. Oktober 2025 sinngemäss geltend, dass die Verfügung vom 21. August 2023 nicht über ein eigentliches Dispositiv verfüge. Da weiter die Information zur Höhe und zur Dauer der Erwerbsausfallentschädigung im gleichen Absatz aufgeführt seien, ergebe sich in der Konsequenz der Behauptungen des Beschwerdeführers zwangsläufig, dass auch die maximale Dauer entsprechend aus dem "Dispositiv" hervorgehe.

1.2.3. Inhalt und Tragweite einer Verfügung ergeben sich in erster Linie aus dem Dispositiv. Ist das Verfügungsdispositiv unklar, unvollständig, zweideutig oder widersprüchlich, so muss die Unsicherheit durch Auslegung behoben werden (Urteil BGer 8C\_592/2025 vom 10. Dezember 2025 E. 2.2). Zu diesem Zweck kann auf die Begründung der Verfügung zurückgegriffen werden. Verwaltungsverfügungen sind nicht nach ihrem bisweilen nicht sehr treffend verfassten Wortlaut, sondern – vorbehaltlich des Vertrauensschutzes – nach ihrem wirklichen rechtlichen Bedeutungsgehalt zu verstehen (BGE 147 V 73 E. 5.2.1; 141 V 255 E. 1.2; 132 V 74 E. 2; 120 V 496 E. 1a). Eine Verfügung darf nur so ausgelegt werden, wie sie der Empfänger aufgrund aller Umstände, die ihm im Zeitpunkt der Eröffnung bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen, in guten Treuen verstehen durfte und musste (BGE 115 II 415 E. 3a; Urteile BGer 1A.42/2006 vom

6. Juni 2006 E. 2.3, 8C\_652/2016 vom 21. Februar 2017 E. 4.3 und 8C\_156/2019 vom 11. September 2019 E. 3.3). Sofern eine Verfügung kein eigentliches Dispositiv enthält, ist ebenfalls durch Auslegung zu ermitteln, welche Teile die eigentliche Anordnung (den verfügenden Teil) und welche Teile die Begründung enthalten. Massgebend ist dabei, welcher Teil des Textes das Rechtsverhältnis konkret gestaltet oder feststellt und somit für den Adressaten als verbindliche Regelung erkennbar ist, wobei der Grundsatz gilt, dass ein Entscheid nach seinem tatsächlichen Bedeutungsgehalt zu verstehen ist; die Abgrenzung zwischen verfügendem Teil und Begründung erfolgt somit inhaltlich-funktional und nicht allein aufgrund äusserer Formulierungen (BGE 147 V 369 E. 4.2.1; 132 V 74 E. 2; Urteil BGer B-5992/2022 vom 25. März 2025 E. 1.1.1; siehe auch etwa Urteil BVGer B\_2203/2018 vom 12. August 2019 E. 1.1).

1.2.4. Der vorliegend interessierende Teil der Verfügung vom 21. August 2023 hat folgenden Wortlaut:

*"Erwerbsausfallentschädigung*

*[...]*

*Ihr Arbeitsvertrag wurde auf den 30. Juni 2023 aufgelöst. Ab dem 1. Juli 2023 und – sofern Ihre Arbeitsunfähigkeit bestehen bleibt – längstens bis am 27. September 2024 haben Sie Anrecht auf eine Erwerbsausfallsentschädigung. Grundlage für die Erwerbsausfallsentschädigung ist Ihr Nettolohn. Dieser wird mit dem Prozentsatz der Arbeitsunfähigkeit gewichtet. Bis am 31. August 2023 sind Sie zu 100% krankgeschrieben. Somit haben Sie Anrecht auf die folgende Erwerbsausfallsentschädigung:*

- Monatlicher Nettolohn für Ihre Tätigkeit von 100% CHF 9'405.55;*
- Monatliche Erwerbsausfallsentschädigung CHF 9'405.55.*

Entsprechend ist festzustellen, dass sowohl die Höhe der Erwerbsausfallentschädigung, bei welcher der Beschwerdeführer selbst zugesteht, dass diese rechtskräftig verfügt worden sei, als auch die Dauer der Leistungspflicht im selben Absatz und unter demselben Betreffitel ("Erwerbsausfallentschädigung") aufgeführt sind. Aus einer inhaltlich-funktionalen Betrachtungsweise ergibt sich aus dem zitierten Absatz weiter unmissverständlich, dass die monatliche Erwerbsausfallentschädigung CHF 9'405.55 beträgt und diese – sofern die Arbeitsunfähigkeit bestehen bleibt – für die Zeit ab dem 1. Juli 2023 und längstens bis am 27. September 2024 ausbezahlt wird. Der Wortlaut der Verfügung erscheint hinsichtlich der längstmöglichen Dauer der Erwerbsausfallentschädigung eindeutig ("*längstens bis am 27. September 2024*") und lässt keinen Raum für die Interpretation, dass diese nicht verbindlich festgesetzt worden wäre. Auch der Beschwerdeführer bezieht sich für seine Auslegung schliesslich nur auf das – wie gesehen nicht treffende – Argument, dass diese Dauer nicht im Dispositiv festgelegt worden sei.

Die streitgegenständliche Höchstdauer der Zahlung der Erwerbsausfallentschädigung wurde folglich bereits mit Verfügung vom 21. August 2023 verbindlich festgesetzt. Der Beschwerdeführer musste sich der Tragweite dieser Regelung bewusst sein; dennoch hat er auf die Anfechtung dieser Verfügung verzichtet, so dass diese unangefochten in Rechtskraft erwachsen ist.

1.3. Damit ergibt sich zusammenfassend, dass das Schreiben vom 1. Juli 2025 mangels konkreter Anordnungen mit Rechtswirkung kein taugliches Anfechtungsobjekt darstellt. Eine eigentliche Verfügung mit Rechtswirkungen betreffend die Dauer und die Höhe der

Erwerbsausfallentschädigung wurde von der Vorinstanz am 21. August 2023 erlassen. Diese blieb indes unangefochten und erwuchs in Rechtskraft.

1.4. Der guten Ordnung halber bleibt zu erwähnen, dass die Schreiben des Beschwerdeführers vom 11. Oktober 2024, 18. November 2024 sowie vom 17. Juni 2025 auch nicht als Wiedererwägungsgesuche bzw. Revisionsgesuche interpretiert werden können, auf welche die Behörde mit dem Schreiben vom 1. Juli 2025 – soweit dieses als Verfügung zu qualifizieren wäre – nicht eingetreten ist.

Nach Art. 104 Abs. 2 VRG muss sich eine Behörde mit einem Wiedererwägungsgesuch nur dann befassen, wenn sich die Verhältnisse seit dem ersten Entscheid erheblich geändert haben (Bst. a), wenn der Gesuchsteller erhebliche Tatsachen oder Beweismittel geltend macht, die er beim Erlass des ersten Entscheides nicht kannte oder auf die er sich damals nicht berufen konnte oder keinen Grund dazu hatte (Bst. b), oder wenn der Gesuchsteller einen Revisionsgrund im Sinne von Art. 105 VRG geltend macht (Bst. c). Eine Wiedererwägung darf insbesondere nicht dazu dienen, die Rechtskraft von Verwaltungsentscheiden immer wieder infrage zu stellen oder die Fristen für die Ergreifung von Rechtsmitteln zu umgehen (vgl. BGE 136 II 177 E. 2.1). *In casu* brachte der Beschwerdeführer keine neuen Tatsachen oder Beweismittel vor und er erklärt auch selbst, dass in materieller Hinsicht die Berechnung der zu zählenden Tage rechnerisch korrekt sei. Indes beruft er sich auf seine Rechtsauffassung und seine Begründung, wonach die Dauer der Erwerbsausfallentschädigung kein Bestandteil des (in der Verfügung vom 21. August 2023 nicht formal vorhandenen) Dispositivs sei. Zuletzt bleibt zu erwähnen, dass der Beschwerdeführer gesamthaft während der gesetzlichen Maximaldauer von 730 Tagen in den Genuss der Leistungen aus der vollständigen Lohngarantie gekommen ist und es offensichtlich ist, dass er für diesen Zeitraum nicht doppelt entschädigt werden kann.

Damit liegt in keiner Weise ein Grund für eine Wiedererwägung vor, vielmehr versucht der Beschwerdeführer offensichtlich, die verpasste Rechtsmittelfrist zu umgehen. Es ist zu schliessen, dass die Vorinstanz mit dem Schreiben vom 1. Juli 2025 – soweit dieses überhaupt als Verfügung zu qualifizieren wäre – zu Recht keine Wiedererwägung hinsichtlich der Höchstdauer der Erwerbsausfallentschädigung vorgenommen hat. Ebenso liegt offensichtlich – sofern dies vom Kantonsgericht überhaupt zu prüfen ist – auch keine (vom Beschwerdeführer behauptete) Rechtsverweigerung bzw. Rechtsverzögerung vor.

2.

Im Ergebnis ist auf die Beschwerde nicht einzutreten.

3.

3.1. Gemäss Art. 114 Bst. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272), welche nach Art. 134a Abs. 2 VRG zur Anwendung gelangt, werden im Entscheidverfahren bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.- keine Gerichtskosten gesprochen. Vorliegend ist diese Streitwertgrenze aufgrund der Anträge des Beschwerdeführers zur Leistung einer zusätzlichen Lohnfortzahlung von 124 Tagen, zuzüglich Verzugszins zu 5% seit jeweiliger Fälligkeit, überschritten (monatliche Erwerbsausfallentschädigung: CHF 9'405.55, ausmachend etwa CHF 313.-/Tag; Antrag auf Auszahlung für weitere 124 Tage: etwa CHF 38'812.- exkl. Zins von 5% p.a.), so dass Gerichtskosten zu sprechen sind.

Die auf CHF 1'500.- festgesetzten Gerichtskosten werden dem Ausgang des Verfahrens entsprechend dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss verrechnet (vgl. Art. 131 Abs. 1 VRG; Art. 1 und 2 des kantonalen Tarifs vom 17. Dezember 1991 der Verfahrenskosten und Entschädigungen in der Verwaltungsjustiz [TarifVJ; SGF 150.12]).

3.2. Die Vorinstanz gilt als Gemeinwesen im Sinne von Art. 133 VRG, dem gestützt auf Art. 139 VRG keine Parteientschädigung gewährt wird, ausser wenn seine Vermögensinteressen betroffen sind. Da sich die Vorinstanz vorliegend in einer analogen Situation befindet wie ein privater Arbeitgeber, der arbeitsvertragliche Rechte ausübt, ist dieser Ausnahmefall gegeben und sie hat folglich Anspruch auf eine Parteientschädigung (siehe auch Urteil KG FR 601 2016 231 vom 18. August 2017 E. 4; BGE 136 I 39). Mit Blick auf die von Rechtsanwalt Alfred Blesi und Rechtsanwältin Daniela Lötscher am 21. Mai 2026 eingereichte Kostenliste wird die Parteientschädigung zu Gunsten der Vorinstanz antragsgemäss auf CHF 4'594.25 (Honorar: CHF 4'250 für 17 Stunden zu je CHF 250.-, Mehrwertsteuer von 8.1%: CHF 344.25) festgesetzt und dem unterliegenden Beschwerdeführer auferlegt.

### **Der Hof erkennt:**

- I. Auf die Beschwerde wird nicht eingetreten.
- II. Die Gerichtskosten von CHF 1'500.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss verrechnet.
- III. Der Beschwerdeführer hat der Vorinstanz zuhanden von Rechtsanwalt Alfred Blesi und Rechtsanwältin Daniela Lötscher eine Parteientschädigung in der Höhe von insgesamt CHF 4'594.25 (inkl. MwSt. von CHF 344.25) auszurichten.
- IV. Zustellung.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht werden. Gegen die Festsetzung der Höhe der Verfahrenskosten und der Parteientschädigung ist innert 30 Tagen die Einsprache an die Behörde, die entschieden hat, zulässig, sofern nur dieser Teil des Entscheides angefochten wird (Art. 148 VRG).

Freiburg, 3. Juni 2026/sba

Die Präsidentin

Der Gerichtsschreiber