Keine Möglichkeit zur vorzeitigen Altersrente nach Eintritt der Invalidität

geschrieben von Dr. Michael Merker | Juni 4, 2025

Mit Eintritt des Vorsorgefalls «Invalidität» verliert der BVG-Versicherte die reglementarisch vorgesehene Möglichkeit, eine vorzeitige Altersrente zu beantragen – Koordination zwischen verschiedenen Vorsorgeleistungen.

Im Urteil 9C_732/2020 vom 26. März 2021 befasste sich das Bundesgericht mit der Frage, ob sich eine Person, bei der bereits der Vorsorgefall «Invalidität» eingetreten ist, danach doch noch für eine Frühpensionierung entscheiden kann. Das Gericht entschied, dass der Eintritt des Vorsorgefalls «Invalidität» den späteren Eintritt des Vorsorgefalls «Alter» ausschliesst. Was das konkret bedeutet, wird im nachstehenden Beitrag anhand des genannten Urteils besprochen.

Der konkrete Sachverhalt

A. war seit September 2014 bei B. angestellt und damit bei der Vorsorgestiftung der B. berufsvorsorgeversichert. Mit Aufhebungsvereinbarung vom 15. Juni 2016 wurde das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2016 aufgelöst. Im Oktober 2017 meldete sich A. aufgrund seiner seit Dezember 2016 bestehenden Gesundheitsbeeinträchtigung bei der Invalidenversicherung zum Leistungsbezug an.

Am 27. Juni 2019 beantragte A. bei der Vorsorgestiftung der B. die Ausrichtung vorzeitiger Altersleistungen. B. bestätigte die vorzeitige Pensionierung mit Wirkung per 1. Januar 2017. Die Altersrente wurde rückwirkend ab diesem Zeitpunkt ausgerichtet. Mit Verfügung vom 22. Oktober 2019 sprach die IV-Stelle A. eine Invalidenrente ab 1. April 2018 zu.

Im Februar 2020 machte A. gegenüber der Vorsorgestiftung der

B. geltend, er habe Anspruch auf eine Invalidenrente. Die IV-Stelle lehnte diesen Antrag mit der Begründung ab, sie richte ihm bereits eine Altersrente aus. Klageweise beantragte A. die Ausrichtung einer Invalidenrente. Mit Entscheid vom 22. September 2020 wies das Sozialversicherungsgericht die Klage ab. Dagegen gelangte A. ans Bundesgericht.

Der Entscheid des Bundesgerichts
Das Bundesgericht musste beurteilen, ob eine versicherte Person, die bereits eine IV-Meldung eingereicht hatte und während des laufenden IV-Verfahrens vorzeitige Altersleistungen beantragte, Anspruch auf eine Invalidenrente hat oder ob ihr aufgrund der vorzeitigen Pensionierung die laufende Altersrente zustehe.

Das Bundesgericht gab zuerst die ständige Rechtsprechung zur Frage des Eintritts des Vorsorgefalls Invalidität wieder und hielt fest, dass der Eintritt des Vorsorgefalls «Invalidität» mit der Entstehung des Anspruchs auf eine Rente der Invalidenversicherung zusammenfällt. Der Vorsorgefall Invalidität tritt somit nicht mit der Arbeitsunfähigkeit ein, sondern erst mit Beginn des Anspruchs auf eine Invalidenleistung.

Dabei schliesst der Umstand, dass ein definitiver Entscheid über den Anspruch auf eine Invalidenrente noch aussteht und deshalb noch keine Invalidenrente bezogen wird, den Eintritt des Vorsorgefalls zu diesem Zeitpunkt *nicht* aus. Massgebend bleibt, dass der Anspruch auf eine Invalidenrente der beruflichen Vorsorge frühestens sechs Monate nach der Anmeldung zum Rentenbezug bei der Invalidenversicherung entstehen konnte. Zu diesem Zeitpunkt gilt der Vorsorgefall Invalidität als eingetreten.

Im vorliegenden Fall ist der Vorsorgefall «Invalidität» am 1. April 2018, das heisst sechs Monate nach der im Oktober 2017 erfolgten Anmeldung zum Rentenbezug bei der Invalidenversicherung, entstanden.

Da A. den Antrag auf vorzeitige Altersleistungen erst am 27. Juni 2019 gestellt hat, nachdem der Vorsorgefall «Invalidität» bereits am 1. April 2018 eingetreten war, gelangte das Bundesgericht zum Schluss, dass dieser Antrag den Vorsorgefall «Alter» im Sinne einer vorzeitigen Pensionierung nicht mehr auslösen konnte. Aus diesem Grund konnte auch kein Anspruch auf vorzeitige Altersleistungen begründet werden.

Das Bundesgericht betonte, dies gelte unabhängig davon, dass der rentenzusprechende Entscheid der IV-Stelle erst am 22. Oktober 2019 erging und somit erst ab diesem Zeitpunkt Gewissheit über den Anspruch bestand.

Der Versicherte A. konnte die vorzeitige Pensionierung im Juni 2019 nicht mehr verlangen. Das Bundesgericht hielt zusammenfassend fest, A. steht anstelle der bisher ausgerichteten Altersrente eine Invalidenrente zu. Die bereits ausgerichteten Altersrenten sind davon in Abzug zu bringen.

Fazit
Mit Eintritt des Vorsorgefalls «Invalidität» verliert der Versicherte die reglementarisch vorgesehene Möglichkeit, eine vorzeitige Altersrente zu beantragen. Dies gilt auch, wenn die versicherte Person ihre Willenserklärung bereits vor der rentenzusprechenden Verfügung der Invalidenversicherung abgegeben hat. Es ist nicht möglich, nach dem Eintritt der Invalidität eine vorzeitige Altersrente zu beanspruchen. Die beiden Vorsorgefälle Alter und Invalidität schliessen sich gegenseitig aus.

Erfolgreich bewerben: Worauf es wirklich ankommt – und welche Fehler Sie vermeiden sollten

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 4, 2025

Der Fachkräftemangel befeuert den Stellenwechsel. Das ist insbesondere auch im öffentlichen Dienst ein Thema. Sinnstiftende Tätigkeit macht (mehr) Spass. Doch wie bekommen ich die richtige Stelle und welche vorbereitenden Überlegungen muss ich anstellen? Systematisch vorgegangen ist das keine Geheimwissenschaft.

Die Bewerbung ist der erste Eindruck, den ein Arbeitgeber von einem potenziellen neuen Mitarbeitenden erhält – und wie bekannt, gibt es keine zweite Chance für einen ersten Eindruck. Eine überzeugende Bewerbung öffnet Türen, während kleine Nachlässigkeiten schnell zu einer Absage führen können. Ob für Berufseinsteiger, Fachkräfte oder Führungspersonen: Wer sich bewirbt, muss nicht nur mit Qualifikationen überzeugen, sondern auch mit Sorgfalt, Strategie und Selbstreflexion. In diesem Artikel erfahren Sie, was eine erfolgreiche Bewerbung ausmacht und welche typischen Fehler häufig gemacht – und oft unterschätzt – werden.

I. Die Grundlage: Selbstanalyse und Zielklarheit

Bevor überhaupt der erste Satz für das Bewerbungsschreiben formuliert wird, sollte eine kritische Selbstanalyse erfolgen:
– Was kann ich wirklich gut?
– Welche Erfahrungen zeichnen mich aus?
– Welche Art von Umfeld passt zu mir?
– Welche Position strebe ich an – und warum?

Wer diese Fragen ehrlich beantwortet, bewirbt sich nicht

blindlings auf jede Stelle, sondern gezielt dort, wo es eine inhaltliche und menschliche Passung gibt. Diese Zielklarheit ist nicht nur für die persönliche Orientierung wichtig, sondern zeigt sich später auch in der Authentizität des



Bewerbungsdossiers.

Zum ausdrucken: [Checkliste-Selbstanalyse]

II. Das Bewerbungsschreiben: Persönlich, konkret, motiviert
Das Motivationsschreiben – oder „Bewerbungsschreiben" – ist kein Lebenslauf in Textform. Es soll vielmehr vermitteln, **warum** man sich für genau diese Stelle und dieses Unternehmen interessiert und **was** man konkret beitragen kann.

Wichtige Prinzipien:
– Individuell statt standardisiert: Keine Floskeln, keine

Vorlagen – jedes Schreiben muss zur Stelle passen.
– Kürze und Klarheit: Maximal eine Seite, klar strukturiert, auf das Wesentliche fokussiert.
– Sprache mit Haltung: Aktiv, direkt, selbstbewusst und gleichzeitig bescheiden, und nie überheblich.
Schreibfehler im Motivationsschreiben sind zu vermeiden.
– Bezug zur Stellenausschreibung: Konkrete Anforderungen der Stelle aufnehmen und zeigen, wie man sie
erfüllt.
– Persönliches? Da sind die Meinungen geteilt. Hinweise auf Hobbys und ausserberufliche Leidenschaften
machen die Bewerbung greifbarer und sind aus unserer Optik ein grosses Plus.
– Warum dieses Unternehmen? Zeigen Sie, dass Sie sich mit dem Arbeitgeber beschäftigt haben.

Beispiel für einen gelungenen Einstieg:
„Ihre Ausschreibung hat mich nicht nur fachlich angesprochen, sondern auch, weil ich mich mit Ihrer Haltung zur Nachhaltigkeit identifiziere – ein Thema, das mich persönlich und beruflich seit vielen Jahren begleitet.

III. Der Lebenslauf: Präzise, strukturiert, lückenlos
Der Lebenslauf ist das Kernstück jeder Bewerbung. Er muss nicht nur **formal sauber**, sondern auch **inhaltlich prägnant** sein.

Worauf es ankommt:
– Antichronologische Reihenfolge (das Aktuellste zuerst)
– Klare Gliederung mit Abschnitten zu Ausbildung, Berufserfahrung, Weiterbildungen, Sprachkenntnissen
und IT-Kenntnissen
– Keine Lücken: Zeiten ohne Beschäftigung sollten erklärt (z. B. Weiterbildungen, Pflegezeit, berufliche
Neuorientierung) und nicht verschwiegen werden.
– Quantifizierbare Leistungen: Statt „Zuständig für Budgetplanung“ lieber: „Verantwortlich für
Budgetplanung in Höhe von 2 Mio. CHF“

– Individuell angepasst: Nicht jeder Lebenslauf ist für jede Bewerbung gleich – Schwerpunktsetzung ist erlaubt und sinnvoll.

IV. Weitere Unterlagen: Zeugnisse, Referenzen, Portfolio

– Zeugnisse und Arbeitsnachweise sollten vollständig und aktuell sein – aber auch sinnvoll sortiert. Weniger ist manchmal mehr: Wichtige, relevante Nachweise haben Vorrang vor uralten Schulzeugnissen oder Kursbescheinigungen.

– Referenzen werden zumeist erst auf Anfrage angegeben – und nur solche, die wirklich aussagekräftig sind. Allerdings: Es spricht auch nichts wirklich dagegen, Referenzpersonen sofort zu nennen. Wer Referenzpersonen nennt, sollte deren Einverständnis einholen.

– Portfolio oder Arbeitsproben sind besonders in kreativen und technischen Berufen hilfreich. Sie geben Einblick in den Stil, die Herangehensweise und die Qualität der Arbeit.

V. Der digitale Auftritt: Online-Profile und E-Mail-Kommunikation

In Zeiten von LinkedIn, Xing und Co. spielt der digitale Fußabdruck eine zentrale Rolle. Ein professionelles Profil auf Karrierenetzwerken kann die Bewerbung unterstreichen – oder ihr schaden.

Darauf sollten Sie achten:

– Aktualität und Konsistenz: Daten auf LinkedIn sollten mit dem Lebenslauf übereinstimmen.
– Professionelles Foto: Kein Urlaubsbild, sondern ein klares, freundliches, authentisches Porträt.
– E-Mail-Adresse: Kein „sweetangel@…“, sondern eine neutrale Adresse mit Vor- und Nachnamen.

VI. Das Bewerbungsgespräch: Vorbereitung ist alles

Wer zum Gespräch eingeladen wird, hat die erste Hürde genommen – nun gilt es, zu überzeugen. Gute Vorbereitung zeigt sich in Form von:
– Kenntnis über das Unternehmen (Werte, Produkte, Struktur)
– Selbstpräsentation in 2–3 Minuten („Erzählen Sie von sich“)
– Klaren Antworten auf typische Fragen („Warum sollten wir Sie einstellen?“)
– Eigenen Fragen an das Unternehmen – keine Bewerbungsgespräche ohne Gegenfragen!

Tipp: Üben Sie vorab mit Freunden, Coach oder per Videoanalyse. Der Unterschied zwischen einem vorbereiteten und einem unvorbereiteten Gespräch ist enorm.

Die häufigsten Fehler – und wie man sie vermeidet

1. Standardbewerbungen ohne Bezug zur Stelle
→ Immer individuell formulieren, kein Copy-Paste.

2. Rechtschreibfehler und schlechte Formatierung
→ Immer Korrekturlesen (lassen), professionelle Vorlage nutzen.

3. Übertriebene Selbstinszenierung oder falsche Bescheidenheit
→ Authentizität ist besser als Hochstapelei oder Understatement. In der Regel werden die (behaupteten) Fähigkeiten übertrieben dargestellt – sachlich bleiben.

4. Unklare Struktur im Lebenslauf
→ Übersichtliche Gliederung und konsistente Datenangaben.

5. Unpassende Onlinepräsenz
→ Facebook-Posts und öffentliche Kommentare können mitgelesen werden – bewusst posten!

6. Fehlende Vorbereitung im Gespräch
→ Wer die Stellenanzeige nicht kennt, wird schnell aussortiert.

Fazit: Die Bewerbung als persönliche Visitenkarte
Eine Bewerbung ist mehr als eine Pflichtübung – sie ist ein persönliches Projekt. Je mehr Mühe, Präzision und Reflexion hineingesteckt wird, desto höher die Chance, die richtige Stelle zu finden. Wer sich authentisch, kompetent und strukturiert präsentiert, hat nicht nur bessere Chancen, eingeladen zu werden – sondern kann bereits im Auswahlprozess überzeugen.
Eine gute Bewerbung ist kein Zufall. Sie ist das Ergebnis von Klarheit, Vorbereitung und der Bereitschaft, sich selbst professionell darzustellen. Aber nicht nur professionell: Etwas Persönliches darf auch sein – Sie sind ja keine Maschine.

Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst der Schweiz – Ursachen, Entwicklung und Handlungsoptionen

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 4, 2025
Der Fachkräftemangel hat sich in der Schweiz in den vergangenen Jahren zunehmend verschärft – und die öffentliche Hand bleibt davon nicht verschont. Ganz im Gegenteil Bund, Kantone und Gemeinden stehen vor einer regelrechten Personalherausforderung: Laut einer Studie von PwC Schweiz in

Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen könnten bis 2030 rund 133’000 Fachkräfte im öffentlichen Dienst fehlen. Besonders dramatisch ist die Situation in der engeren öffentlichen Verwaltung, wo bis zu einem Viertel der Stellen unbesetzt bleiben wird.



Dieser Entwicklung muss frühzeitig begegnet werden – nicht nur um den Betrieb der Verwaltung sicherzustellen, sondern auch, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt nicht zu gefährden, wenn die öffentlichen Aufgaben einfach nicht mehr erfüllt werden.

Man mag aus unserer Sicht sagen: Gut so, dann gibt es zahlreiche Stellenangebote und tendenziell steigt der Lohn. Aber dies ist nur die eine Seite der Medaille: Können Stellen nicht besetzt werden, steigt der interne Druck auf die Mitarbeitenden massiv, weil die gesetzlich vorgegebenen Aufgaben erfüllt werden müssen. Von daher haben wir auch von Arbeitnehmendenseite her ein grosses Interesse daran, dass unsere Verwaltung mit gut ausgebildeten, motivierten Mitarbeitenden besetzt ist – und das in genügender Zahl!

Ursachen: Ein Zusammenspiel

I. Demografischer Wandel und Pensionierungswelle
Die Altersstruktur im öffentlichen Dienst ist ein zentrales Problem. Ein Drittel der Mitarbeitenden beim Bund wird in den nächsten zehn Jahren das Rentenalter erreichen, innerhalb von 15 Jahren fast die Hälfte. Dieser demografische Wandel ist besonders einschneidend, weil er sowohl einen gehäuften Abgang von Wissensträgern bedeutet als auch die Notwendigkeit, eine

hohe Zahl an qualifizierten Nachfolgerinnen und Nachfolgern zu rekrutieren.

Der Nachwuchs aber bleibt aus – die sogenannten Babyboomer werden in Rente gehen, ohne dass genügend jüngere Arbeitskräfte nachrücken.

II. Attraktivität des öffentlichen Sektors ?
Junge Talente orientieren sich heute stark an Flexibilität, Innovationsfreude und Karriereperspektiven – Werte, die sie im öffentlichen Dienst oft (wenn auch in weiten Teilen zu Unrecht) vermissen.

Die Wahrnehmung von Behörden als teilweise bürokratisch, etwas veraltet und wenig agil schreckt viele ab. Das Vorurteil mag in einigen Fällen noch zutreffen, die Wirklichkeit aber ist tatsächlich anders. Ausserordentlich interessante Jobs mit aktuellen Themen, bei denen es oft um gesellschaftliche Problemstellung geht, werden angeboten. Alles andere als langweilig würde man sagen. Themen wie Umwelt, Energie, Gesundheit, Bildung und vieles mehr garantieren in aller Regel eine sinnstiftende Tätigkeit.

Offenbar werden öffentliche Stellenangebote häufig nicht dort platziert, wo sich junge Arbeitnehmende bewegen, etwa in sozialen Medien oder auf modernen Jobplattformen. So erstaunt es nicht, dass rund zwei Drittel der Generation Z laut einer Umfrage noch nie eine Online-Stellenanzeige im öffentlichen Dienst gesehen haben will. Da müsste man wohl reagieren.

III. Konkurrenzdruck durch die Privatwirtschaft
In zahlreichen Berufsfeldern – insbesondere in der IT, im Gesundheitswesen oder der Technik – konkurriert der Staat direkt mit der Privatwirtschaft. Diese zwar nicht mehr höhere Löhne (so die neusten Studien), aber schnellere Entscheidungswege, attraktivere Weiterbildungsangebote und moderne Arbeitsumgebungen.

Öffentliche Arbeitgeber sind an gesetzlich geregelte

Lohnsysteme und relativ unflexible Anstellungsbedingungen gebunden, die wenig Spielraum für individuelle Verhandlungen lassen. Das macht die öffentliche Hand weniger wettbewerbsfähig. Aus Gründen der Rechtsgleichheit lässt sich dies allerdings nicht verhindern und ist trotz Fachkräftemangel hinzunehmen.

Folgen für Staat und Gesellschaft
Ein Mangel an Fachkräften im öffentlichen Dienst hat weitreichende Konsequenzen:

- **Verzögerungen bei Dienstleistungen:** Längere Bearbeitungszeiten bei Verwaltungsakten, Baugesuchen oder Sozialhilfefällen können die Regel werden.
- **Rückstand bei Digitalisierung:** Die digitale Transformation der Verwaltung droht ins Stocken zu geraten, wenn IT-Personal fehlt.
- **Überlastung des bestehenden Personals:** Weniger Mitarbeitende müssen mehr leisten – das Risiko von Burnout und Fluktuation steigt.
- **Sicherheits- und Gesundheitsrisiken:** Bei der Polizei, im Rettungswesen oder in Spitälern kann ein Personalmangel schwere Folgen haben.
- **Vertrauensverlust in staatliche Institutionen:** Wenn der Staat als ineffizient wahrgenommen wird, sinkt das Vertrauen der Bevölkerung.

Lösungsansätze: Strategien gegen den Fachkräftemangel
Der öffentliche Sektor hat zahlreiche Möglichkeiten, um gegenzusteuern – vorausgesetzt, er erkennt die Dringlichkeit der Situation und agiert vorausschauend.

I. Attraktivität steigern und Employer Branding modernisieren
Staatliche Arbeitgeber müssen ihr Image überarbeiten und sich als moderne, sinnstiftende Arbeitgeber positionieren. Dazu gehört nicht nur ein besseres Marketing – auch die Kultur muss sich wandeln: weg von Kontrolle, hin zu Vertrauen, Flexibilität und Entwicklungsmöglichkeiten. Der Slogan

„Arbeiten mit Wirkung“ könnte hier gezielt platziert werden, um auf den gesellschaftlichen Mehrwert der Tätigkeiten hinzuweisen.

II. Flexible Arbeitsmodelle ermöglichen
Nach der Pandemie sind Homeoffice, Teilzeit, Jobsharing und Workation keine Nischenmodelle mehr. Der öffentliche Sektor sollte diese Chancen ernst nehmen und konsequent umsetzen – auch um ältere Arbeitnehmende länger im Erwerbsleben zu halten oder Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

III. Gezielte Aus- und Weiterbildung
Eine engere Zusammenarbeit mit Fachhochschulen und Berufsbildungsinstitutionen ist nötig, um praxisnahe Ausbildungen zu fördern und den Nachwuchs gezielt auf Tätigkeiten im öffentlichen Sektor vorzubereiten. Auch Quereinsteigerprogramme oder Weiterbildungen für bestehende Mitarbeitende sollten stärker gefördert werden.

Innerhalb der Verwaltung sind die bestehenden Mitarbeitenden zu fördern, Weiterbildung ist nicht als teure Freizeit zugunsten des Mitarbeitenden zu begreifen. Dazu gehört dann auch, mit der Mitarbeitenden oder dem Mitarbeitenden eine Karriereplanung zu diskutieren. Dieser Planung ist zuzurechnen, wie eine Familiengründung in den Job eingepasst werden kann. Das ist zwar selten offizielles Thema, aber selbstverständlich bei den jüngeren Mitarbeitenden präsent und zentral. Von daher überzeugt die geltende Praxis, wonach man sich im Bewerbungsgespräch nicht noch Schwangerschaften erkundigen darf und diese auch im Job kaum thematisiert, solange sie noch nicht eingetreten ist, ganz und gar nicht. Die Familienplanung darf Thema sein!

IV. Technologische Unterstützung
Die Einführung von künstlicher Intelligenz, Automatisierung und digitalen Plattformen kann nicht nur Effizienzsteigerungen bringen, sondern auch dem Mangel an menschlicher Arbeitskraft entgegenwirken. Wichtig ist dabei, dass Technologie nicht als

Ersatz, sondern als Unterstützung gedacht wird.

V. Arbeitsbedingungen überdenken
Die Arbeitsbedingungen sind an manchen Orten nach wie vor etwas starr und obrigkeitlich geprägt. Das darf man nicht verallgemeinern, es gibt sehr viele engagierte, moderne öffentliche Arbeitgeber, aber eben nicht überall. Das ist im Einzelfall zu prüfen.

Fazit: Jetzt handeln, nicht abwarten
Der öffentliche Sektor steht an einem Wendepunkt. Der sich zuspitzende Fachkräftemangel bedroht nicht nur die Leistungsfähigkeit der staatlichen Institutionen, sondern auch das Vertrauen der Bevölkerung in einen funktionierenden Staat – und überfordert die Mitarbeitenden in Unterzahl.

Entschädigungen wegen sexueller Belästigung und missbräuchlicher Kündigung

geschrieben von Dr. Nicole Vögeli Galli | Juni 4, 2025
Meldet eine Arbeitnehmerin eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und nimmt ihre Arbeitsleistung in Folge ab, ist eine Kündigung wegen Fehlverhalten im öffentlichen Arbeitsverhältnis nicht gerechtfertigt. Insbesondere nicht, ohne vorgängige Abmahnung bei bisherig zufriedenstellender Arbeitsleistung.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich beurteilte den Fall einer Arbeitnehmerin (A). A absolvierte ihre Lehre in der Gemeinde und wurde danach angestellt. Ein Jahr später meldete sie, sexuell belästigt worden zu sein, ihr sei u.a. ans Gesäss

gefasst worden. Erst nach weiteren, anonymen Meldungen führte die Gemeinde eine interne Untersuchung durch und kündigte das Arbeitsverhältnis von A wegen Fehlverhaltens per Ende Juni 2021 mit der Begründung, sie habe mehrfach gegen ihre Pflichten verstossen und sich unangemessen verhalten.

Eine Kündigung im öffentlichen Personalrecht muss sachlich begründet und darf nicht missbräuchlich sein. Es gelten verfassungsrechtliche Rechte wie Treu und Glauben, das Willkürverbot und das Verhältnismässigkeitsprinzip. Bei Verstössen gegen diese Auflagen oder bei missbräuchlicher Kündigung ist eine Entschädigung nach Obligationenrecht zu zahlen. Sachliche Gründe sind ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten.

In früheren Mitarbeitergesprächen wurde festgehalten, dass A ihre Arbeit umsichtig, sorgfältig und organisiert erledigte und lernwillig war. Sie sei zudem «angenehm im Team», müsse aber das «Geschwätz mit anderen Mitarbeitern besser im Griff haben» und Aufgaben nicht aufschieben. Nach dem Vorfall der sexuellen Belästigung sei aufgefallen, dass A ihrer Arbeit nicht mehr in zufriedenstellenderweise nachkomme. In der Abteilung Z der Gemeinde arbeiten nur Männer, welche einen sehr lockeren Umgang pflegten, welcher u.a. das Teamritual «Nippeln» pflegten. F dieser Abteilung und A sollen ein vertrauensvolles Verhältnis gehabt und sich geneckt haben. A soll sich am «Nippeln» beteiligt und im Sommer 2020 eine Wasserschlacht initiiert haben. Neben dem Betatschen des Gesässes soll F gegenüber A wiederholt Bemerkungen wie «Zeig mir deine Brüste» getätigt haben. Die Leiterin der Abteilung tolerierte den lockeren Umgang und hat bis zu den Beschwerden nichts unternommen.

Insofern konnte A nicht vorgeworfen werden, sie habe mitgemacht und die Kündigung wurde als sachlich ungerechtfertigt sowie missbräuchlich qualifiziert. A hätte mindestens eine Bewährungsmöglichkeit erhalten müssen. A wurde eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen wegen

missbräuchlicher Kündigung und aufgrund des Nichtergreifens geeigneter Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung eine Entschädigung von einem Monatslohn (Art. 5 Abs. 3 GlG) sowie Schadenersatz für Therapiekosten zugesprochen (Art. 5 Abs. 5 GlG).

Weiterbildung im öffentlichen Personalrecht an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

Ein Angebot der ZHAW School of Management and Law

Sind Sie mit den Grundlagen des öffentlichen Personalrechts vertraut oder kennen Sie hauptsächlich die Regelungen für private Arbeitsverhältnisse? Suchen Sie nach einem Kurs, der sich intensiv mit dem öffentlichen Dienstverhältnis auseinandersetzt? In der Zentralverwaltung, bei öffentlichen Betrieben, privaten Erbringern von Staatsaufgaben sowie kirchlichen Institutionen werden Angestellte je nach Rechtsgrundlage und konkreter Situation unterschiedlich angestellt. Den Überblick zu behalten, stellt Personalverantwortliche und Führungskräfte vor Herausforderungen.

Am 20. Februar 2026 startet an der ZHAW School of Management and Law die sechste Durchführung des Zertifikatslehrgangs CAS Öffentliches Personalrecht. Der Lehrgang behandelt gezielt die rechtlichen Themen rund um das öffentliche Personal in der Schweiz. Er richtet sich an Fach- und Führungskräfte im Personalbereich des öffentlichen Sektors sowie an HR-Fachleute, die einen Wechsel von der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst planen oder bereits vollzogen haben.

Die Themen des Kurses umfassen Rekrutierung und Anstellung, Lohn- und Besoldungsfragen sowie Rechte und Pflichten während des Dienstverhältnisses bis hin zur Beendigung der Anstellung. In Workshops werden praxisrelevante Bereiche (z.B. Bildung, Gesundheit, öffentliche Unternehmen), spezifische Einzelthemen sowie kantonalrechtliche Unterschiede vertieft. Die Inhalte

werden an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst.

Die ZHAW School of Management and Law bietet seit mehr als zehn Jahren die Zertifikatslehrgänge CAS Arbeitsrecht und CAS Sozialversicherungsrecht für die Unternehmenspraxis an. Diese Lehrgänge, ebenso wie der CAS Öffentliches Personalrecht und der CAS Best Practice im Arbeitsrecht, können dem MAS HR & Recht der ZHAW angerechnet werden. Unsere Expertinnen und Experten des Instituts für Unternehmensrecht sowie des Instituts für Regulierung & Wettbewerb, unterstützt von Spezialistinnen und Spezialisten aus Gerichten und der Anwaltschaft, vermitteln Ihnen fundiertes Grundlagenwissen mit Praxisbezug und legen den Fokus auf aktuelle Fragestellungen des öffentlichen Personalrechts.

Zählt die Toilettenpause am Arbeitsplatz als Arbeitszeit oder müssen die Angestellten dafür ausstempeln?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juni 4, 2025

Die Praxis des Uhrenherstellers Jean Singer & Cie SA in Boudry (NE), wonach die Angestellten für die WC-Pause ausstempeln müssen, sorgte für Aufsehen. Das Unternehmen sieht in der WC-Pause eine Arbeitsunterbrechung und führt aus, dass solche Unterbrechungen unabhängig vom Grund der Pause gestempelt werden müssen. Doch ist eine solche Regelung zulässig? Sieht das Arbeitsgesetz keine bezahlten Kurzabsenzen vor? Diesen und weiteren Fragen wird im nachstehenden Beitrag unter Bezugnahme auf das Urteil des Neuenburger Kantonsgerichts vom 27. Juni

2024 nachgegangen.

Der konkrete Sachverhalt
Die Mitarbeitenden des Unternehmens Jean Singer & Cie SA in Boudry (NE) müssen für den Toilettengang ausstempeln. Dies stellte das Arbeitsinspektorat anlässlich einer Covid-19-Kontrolle im Jahr 2021 fest. Das Arbeitsinspektorat rügte die Neuenburger Unternehmung. Die Uhrenfirma wehrte sich und so musste sich das Neuenburger Kantonsgericht mit der Frage befassen, ob die Regelung des Uhrenunternehmens, wonach die Mitarbeitenden für Toilettenpausen ausstempeln müssen, rechtmässig ist.

Das Neuenburger Kantonsgericht schützte diese Pausenregelung. Das Gericht hat entschieden, dass Toilettenpausen wie andere Kurzpausen – etwa private Telefonate oder Zigarettenpausen – als Arbeitsunterbrechungen gelten. Das Gesetz regle die Bezahlung dieser kurzen Pausen nicht ausdrücklich. Der Arbeitgeber könne deshalb festschreiben, dass Arbeitnehmende für Pausen ausstempeln müssen.

Dieser Entscheid sorgte für Kritik. Auch im Parlament wurden die WC-Pausen zum Thema. So reichte der Mitte-Nationalrat Giorgio Fonio am 16. Dezember 2024 eine Motion ein. Er verlangte, dass Kurzpausen im Gesetz klar geregelt werden. Der Bundesrat beantragte die Ablehnung der Motion – der Entscheid des Nationalrats ist ausstehend.

Rechtsgrundlagen
Das Arbeitsgesetz sieht in Art. 15 vor, dass zwingend Pausen von gewisser Dauer gewährt werden müssen, die nach der Dauer der Arbeitszeit abgestuft sind: Bei einer Arbeitszeit von bis zu fünfeinhalb Stunden ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine Pause zu gewähren. Bei einer Arbeitszeit von fünfeinhalb bis sieben Stunden muss eine Pause von mindestens einer Viertelstunde gewährt werden. Je nach Präsenzzeit können sich Mindestpausen von kürzerer Dauer als einer Viertelstunde ergeben. Bei einer

Arbeitszeit von sieben bis neun Stunden ist den Arbeitnehmenden eine Mindestpause von einer halben Stunde zu gewähren. Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden ist eine Mindestpause von einer Stunde zuzugestehen. Zu beachten ist: Wenn die Arbeitszeit durch eine Mittagspause unterbrochen wird und ein Teil der dadurch geteilten Arbeitszeit fünfeinhalb Stunden überschreitet, so ist erneut eine weitere Pause von mindestens einer Viertelstunde zu gestatten.

Grundsätzlich sind Pausen nicht zu entschädigen. Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitnehmer die Pausen am Arbeitsplatz verbringen muss, etwa um Kontrollaufgaben wahrzunehmen. Dann gelten die entsprechenden Pausen als Arbeitszeit.

Was gilt für Toilettenpausen?
Das Neuenburger Gericht entschied, dass das Arbeitsgesetz den Begriff der Pause nicht klar definiere. Aufgrund dieser Lücke verbiete das Gesetz dem Arbeitgeber nicht ausdrücklich, Toilettenpausen von der Arbeitszeit auszuschliessen. Es gelte das Weisungsrecht des Arbeitgebers. Er könne entscheiden, wie er Pausen in seinem Betrieb regeln wolle.

Das Kantonsgericht wies aber auch darauf hin, dass die Stempelpflicht unter dem Gesichtspunkt des Verbots der Geschlechterdiskriminierung nach Art. 8 BV und Art. 3 GlG problematisch sei, insbesondere weil Frauen während der Menstruation vermehrt die Toilette aufsuchen müssten. Eine generelle Stempelpflicht sei daher unverhältnismässig. Das Gericht forderte von der Arbeitgeberin eine Lösung, um diese Diskriminierung zu verhindern.

Motion 24.4369 zur Einhaltung des Arbeitsgesetzes von Giorgio Fonio vom 16. Dezember 2024
Das Urteil des Kantonsgerichts Neuenburg sorgte für Aufsehen. Der Tessiner Nationalrat Giorgio Fonio forderte in einer Motion, dass der Bundesrat gemeinsam mit den Sozialpartnern die gesetzlichen Grundlagen für bezahlte WC-Pausen erarbeite.

Zur Begründung führte er aus, das Arbeitsgesetz sehe grundsätzlich keine bezahlten Pausen oder Arbeitsunterbrüche vor, sofern Arbeitnehmende dazu den Arbeitsplatz verlassen dürfen (Art. 15 ArG). Damit stehe der Artikel im Widerspruch zum Schutz der Gesundheit und der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden, welche der Arbeitgeber beachten müsse (Art. 6 ArG). Die Unterbrechung der Arbeitszeit für einen Toilettengang dürfte zudem mit dem Diskriminierungsverbot im Gleichstellungsgesetz in Konflikt stehen.

Stellungnahme des Bundesrats vom 19. Februar 2025
Der Bundesrat beantragte die Ablehnung der Motion. In seiner Stellungnahme vom 19. Februar 2025 erklärt er, dass das Arbeitsgesetz den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz regle, insbesondere die Begrenzung der Arbeitszeit und die Gewährung von Pausen. Es lege nicht explizit fest, ob der Gang zur Toilette als Pause zähle. Relevant sei aber nur, ob die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie die erforderlichen Ruhezeiten eingehalten würden. Die Bezahlung von Pausen sei hingegen eine arbeitsvertragliche Regelung, die in der Regel durch das Betriebsreglement oder einen Gesamtarbeitsvertrag bestimmt werde.

Arbeitgeber seien verpflichtet, den Arbeitnehmenden jederzeit Toiletten zur Verfügung zu stellen, die den gesetzlichen Anforderungen entsprächen. Eine Kontrolle der Nutzung dieser Toiletten durch den Arbeitgeber sei nur dann zulässig, wenn gewichtige Gründe vorlägen, um die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden zu wahren. Der Bundesrat stellt fest, dass solche Diskussionen in den meisten Unternehmen unproblematisch seien und geht davon, dass dieses Thema in einer guten Betriebskultur nicht zu Konflikten führe. Aus diesem Grund sieht der Bundesrat keine Notwendigkeit, die Bundesgesetzgebung zu ändern. Der Nationalrat wird nun über die Annahme oder Ablehnung der Motion entscheiden.

Grossraumbüro oder Einzelbüro – Wo arbeitet es sich besser?

geschrieben von Dr. Michael Merker | Juni 4, 2025

Grossraumbüro oder Einzelbüro – Wo arbeitet es sich besser?

Die Wahl des richtigen Arbeitsplatzes kann einen erheblichen Einfluss auf unsere Produktivität, unser Wohlbefinden und letztendlich auch auf unseren Erfolg im Job haben. Während die einen die offene und kommunikative Atmosphäre eines Grossraumbüros schätzen, bevorzugen andere die Ruhe und Konzentration eines Einzelbüros. Doch was ist wirklich besser? Welche Vor- und Nachteile bringen die jeweiligen Büroformen mit sich, und welche Entwicklungen gibt es in der modernen Arbeitswelt?

Dieser Artikel beleuchtet die unterschiedlichen Aspekte der beiden Arbeitsumgebungen und zeigt auf, welche Faktoren für die Wahl des idealen Arbeitsplatzes entscheidend sein können.

Das Arbeiten im Grossraumbüro – Kommunikationsfluss oder Stressfalle?

Grossraumbüros sind in vielen Unternehmen Standard. Sie sollen eine offene Unternehmenskultur fördern, den Austausch zwischen den Mitarbeitenden erleichtern und effizient Kosten sparen. Die Idee dahinter ist simpel: Wenn alle zusammen in einem großen Raum arbeiten, lassen sich Kommunikationswege verkürzen und das Teamgefühl stärken. Aber funktioniert das auch in der Praxis?

Die Vorteile eines Grossraumbüros

Einer der größten Vorteile eines Grossraumbüros ist die einfache und schnelle Kommunikation. In einer offenen Umgebung kann man sich schnell über den Schreibtisch hinweg abstimmen,

ohne umständliche E-Mails zu schreiben oder Meetings ansetzen zu müssen. Das spart Zeit und fördert den spontanen Austausch, der oft zu kreativen Ideen führt.

Zusätzlich entsteht in einem Grossraumbüro oft ein starkes Teamgefühl. Man arbeitet nicht isoliert, sondern ist immer Teil einer größeren Gemeinschaft. Gerade in dynamischen Arbeitsfeldern wie der Medienbranche, im Marketing oder in der IT kann dieser enge Austausch sehr produktiv sein.

Auch für Unternehmen bietet das Grossraumbüro viele Vorteile. Es ist wirtschaftlicher, da weniger Fläche pro Mitarbeitenden benötigt wird. Zudem sind solche Büros oft flexibler, wenn es um Umstrukturierungen geht – neue Mitarbeitende lassen sich schnell integrieren, und Teams können sich unkompliziert umsetzen, wenn es nötig ist.

Die Herausforderungen des Grossraumbüros

So viele Vorteile das Arbeiten im Grossraumbüro mit sich bringt, so viele Herausforderungen gibt es auch. Der wohl grösste Kritikpunkt ist der Lärmpegel. Ständige Gespräche, Telefonate, Tastaturgeräusche und Hintergrundaktivitäten sorgen für eine dauerhafte Geräuschkulisse. Wer konzentriert arbeiten muss, wird hier schnell an seine Grenzen stossen.

Neben dem Lärm ist auch die fehlende Privatsphäre ein grosses Problem. In einem Grossraumbüro gibt es kaum Rückzugsmöglichkeiten für vertrauliche Gespräche oder ungestörtes Arbeiten. Gerade für Mitarbeitende, die regelmäßig mit sensiblen Daten oder Kundengesprächen zu tun haben, kann das ein Problem darstellen.

Ein weiteres Problem ist die Ansteckungsgefahr. Wenn im Winter Erkältungs- und Grippewellen um sich greifen, verbreiten sich Viren in Grossraumbüros besonders schnell. Eine Person, die krank zur Arbeit kommt, kann innerhalb weniger Tage das halbe Büro lahmlegen.

Wie sich das Arbeiten im Grossraumbüro verbessern lässt
Da viele Unternehmen nicht auf Grossraumbüros verzichten möchten, gibt es mittlerweile zahlreiche Ansätze, um die Nachteile zu minimieren. Lärmschutzmassnahmen wie schallabsorbierende Wände, Teppichböden oder spezielle Telefonkabinen helfen, die Geräuschkulisse zu reduzieren. Auch klare Regeln zur Lautstärke und Rückzugsräume für konzentriertes Arbeiten können helfen, eine bessere Balance zwischen Austausch und Produktivität zu finden.

Das Einzelbüro – Ruhepol oder Isolation?
Während das Grossraumbüro vor allem auf Kommunikation und Teamarbeit ausgelegt ist, bietet das Einzelbüro genau das Gegenteil: Ruhe, Konzentration und Privatsphäre. Doch ist diese Arbeitsweise wirklich ideal, oder kann sie auch Nachteile mit sich bringen?

Die Vorteile eines Einzelbüros
Wer in einem Einzelbüro arbeitet, kann sich ungestört seinen Aufgaben widmen. Ohne Ablenkung durch Kollegen fällt es vielen Menschen leichter, sich über einen längeren Zeitraum auf komplexe Aufgaben zu konzentrieren. Gerade für Berufe, die eine hohe Denkarbeit erfordern, kann dies von großem Vorteil sein.

Ein weiterer Vorteil ist die Privatsphäre. Vertrauliche Gespräche mit Kunden oder Vorgesetzten lassen sich ohne störende Zuhörer führen. Auch persönliche Telefonate oder kurze Ruhephasen sind möglich, ohne dass man sich beobachtet oder gestört fühlt.

Auch die gesundheitlichen Vorteile sind nicht zu unterschätzen. Wer ein Einzelbüro hat, ist weniger den Krankheitserregern der Kolleginnen und Kollegen ausgesetzt und hat weniger Stress durch ständigen Lärm oder Unterbrechungen.

Die Herausforderungen eines Einzelbüros
Doch nicht alles ist perfekt am Arbeiten in einem Einzelbüro.

Ein grosses Problem kann die Isolation sein. Wer nur selten mit Kolleginnen und Kollegen spricht oder sich über seine Arbeit austauscht, kann sich schnell abgekapselt fühlen. Der fehlende soziale Kontakt kann sich negativ auf die Arbeitsmoral und die Motivation auswirken.

Auch der Informationsfluss kann in Einzelbüros erschwert sein. Während in einem Grossraumbüro viele Informationen informell weitergegeben werden, muss in Einzelbüros oft mehr Wert auf formelle Kommunikation gelegt werden. Das bedeutet mehr Meetings, E-Mails und geplante Abstimmungen, die Zeit kosten können.

Ein weiterer Punkt ist der Platzbedarf. Einzelbüros benötigen deutlich mehr Fläche als Grossraumbüros, was für Unternehmen höhere Kosten bedeutet. In Städten mit hohen Mietpreisen kann dies ein entscheidender Faktor sein.

Möglichkeiten zur Optimierung des Einzelbüros
Viele Unternehmen setzen mittlerweile auf hybride Lösungen, um die Vorteile des Einzelbüros mit denen des Grossraumbüros zu kombinieren. So gibt es beispielsweise Bürostrukturen mit Einzelbüros, die jedoch über gemeinsame Aufenthaltsbereiche oder Besprechungsräume verfügen, um den sozialen Austausch zu fördern. Auch regelmäßige Team-Meetings oder gemeinsame Projekte können helfen, die Isolation zu verhindern.

Hybride Modelle: Die Zukunft des Arbeitens?
Da sowohl das Grossraumbüro als auch das Einzelbüro Vor- und Nachteile haben, setzen viele Unternehmen mittlerweile auf flexible Arbeitsmodelle. Eine Möglichkeit ist das sogenannte „Activity-Based Working“, bei dem Mitarbeitende je nach Aufgabe den passenden Arbeitsplatz wählen können – sei es ein ruhiger Raum für konzentriertes Arbeiten oder eine offene Fläche für Teamarbeit.

Auch das Homeoffice hat in den letzten Jahren eine neue Rolle eingenommen. Viele Unternehmen bieten mittlerweile hybride

Arbeitsmodelle an, bei denen Mitarbeitende flexibel zwischen Büro und Homeoffice wechseln können. Dies ermöglicht eine individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes, je nach den eigenen Bedürfnissen und den Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit.

Fazit: Welches Büro ist das richtige?
Letztendlich gibt es keine allgemeingültige Antwort darauf, ob das Grossraumbüro oder das Einzelbüro die bessere Lösung ist. Es hängt stark davon ab, welche Art von Arbeit man macht, welche Persönlichkeit man hat und welche Anforderungen das Unternehmen stellt.

Während das Grossraumbüro für mehr Dynamik, Austausch und Teamgefühl sorgt, bietet das Einzelbüro Ruhe, Konzentration und Privatsphäre. Die beste Lösung könnte daher eine Mischung aus beiden sein: Flexible Arbeitsmodelle, die sowohl gemeinschaftliche als auch individuelle Arbeitsweisen ermöglichen.

Am Ende ist die wichtigste Frage: In welcher Umgebung fühlst du dich am produktivsten und wohlsten? Denn nur dort, wo man sich wirklich gut aufgehoben fühlt, kann man sein volles Potenzial entfalten.

Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung bei Verdacht auf

eine Straftat?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juni 4, 2025

Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau befasste sich im Urteil vom 16. Februar 2023 (WKL.2022.2) mit der Frage, ob die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den blossen Verdacht einer strafbaren Handlung hin zulässig ist oder nicht. Dabei legte es die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung dar. Des Weiteren wies es auf die Unterschiede zwischen einer Verdachtskündigung im privaten Arbeitsvertragsrecht und öffentlichen Personalrecht hin.

Sachverhalt

A war ab dem 13. Juli 2020 als Mitarbeiterin Pflege bei der Stadt B, Abteilung Pflegeheime angestellt. Mit Schreiben vom 9. September 2021 kündigte die Stadt B das Anstellungsverhältnis mit A fristlos. Argument für die fristlose Entlassung war der Verdacht, dass A von Bewohnern des Pflegeheims B unberechtigterweise Vermögenswerte entwendet habe. Gegen diese Kündigung reichte A Klage vor dem Verwaltungsgericht des Kantons Aargau ein. In der Klageantwort führte die Stadt B aus, während der Dauer des Anstellungsverhältnisses mit A sei es im Pflegeheim B mehrfach zu Diebstählen von Schmuck und Bargeld gekommen. Wegen des zeitlichen Zusammenhangs dieser Diebstähle mit den Arbeitseinsätzen von A habe sie schon seit längerer Zeit konkret unter Verdacht gestanden, die Diebstähle begangen zu haben. Weiter führte die Stadt B aus, die Diebstähle seien jedoch nicht der einzige Grund, weshalb das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien erschüttert worden sei. Die Klägerin sei bereits am 19. August 2021 wegen eines Fehlverhaltens am Arbeitsplatz verwarnt worden. Nach einer Auseinandersetzung mit ihrer Vorgesetzten habe sie den Arbeitsplatz 30 Minuten vor dem Ende ihrer Schicht ohne vorherige Absprache verlassen. In einem Pflegeheim, wo auch überlebenswichtige Arbeiten anfielen, sei die Zuverlässigkeit

der Mitarbeitenden entsprechend bedeutsam.

Begriff Verdachtskündigung

Eine Verdachtskündigung liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht wegen Handlungen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers, deren Vorliegen er zwar vermutet, die er aber im Zeitpunkt der Kündigungserklärung (noch) nicht beweisen kann.

Voraussetzungen der fristlosen Kündigung

Eine fristlose Kündigung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Bei einer fristlosen Kündigung ist der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Eine fristlose Kündigung ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel eine Verwarnung, vorübergehende Freistellung, Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben.

Verdacht auf Straftat als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung?

Allgemeines

Die Begehung einer strafbaren Handlung durch den Arbeitnehmer zum Nachteil des Arbeitgebers stellt in aller Regel eine schwere Verletzung der Treuepflicht und somit einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung dar. Grundsätzlich können auch Straftaten gegenüber Dritten eine fristlose Entlassung

rechtfertigen, wenn sie unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben. Doch wie sieht es aus, wenn die strafbare Handlung noch nicht bewiesen ist, sondern lediglich der Verdacht einer Straftat im Raum steht?

Im privaten Arbeitsvertragsrecht

Im privaten Arbeitsvertragsrecht hängt die Beurteilung, ob die fristlose Kündigung aufgrund eines blossen Verdachts gerechtfertigt ist oder nicht, davon ab, ob der Verdacht später bestätigt wird. Erhärtet sich der Verdacht und genügt der Vorwurf den Anforderungen des wichtigen Grundes, war die Entlassung gerechtfertigt. Kann dagegen die verdächtige Tat nicht bewiesen werden, treten grundsätzlich die Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung ein.

Ausnahmsweise kann auch eine Kündigung gestützt auf einen Verdacht einer schweren Straftat gerechtfertigt sein, welcher sich nachträglich nicht erhärtet bzw. nicht beweisen lässt. Ein blosser Verdacht reicht im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis namentlich aus, wenn der Arbeitnehmer die Verdachtsabklärung ungerechtfertigt vereitelt bzw. behindert. Eine Verdachtskündigung ist weiter zulässig, wenn aufgrund des Verdachts eine Weiterbeschäftigung unter den gegebenen Umständen als unmöglich erscheint und der Arbeitgeber alles Mögliche und Zumutbare vorgekehrt hat, um die Vorwürfe abzuklären.

Im öffentlichen Personalrecht

Demgegenüber ist im öffentlichen Personalrecht eine Verdachtskündigung vor dem Erlass eines rechtskräftigen Strafurteils nicht zulässig, sofern die Entlassung ausschliesslich mit einer Straftat begründet werden soll. Im öffentlichen Personalrecht ist die in Art. 32 Abs. 1 BV garantiere Unschuldsvermutung zu beachten.

Eine fristlose Entlassung gestützt auf einen blossen Verdacht ist aufgrund der Grundrechtsbindung des öffentlich-rechtlichen

Arbeitgebers nicht möglich. Es müssen zusätzliche Verfehlungen des Arbeitnehmers hinzutreten, welche objektiv derart schwer wiegen, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist.

Demgegenüber kann auch im öffentlichen Personalrecht eine fristlose Kündigung zulässig sein, wenn sie aufgrund eines bestimmten, erstellten Sachverhalts, aber unabhängig von dessen noch nicht feststehender strafrechtlicher Würdigung erfolgt. Es gilt zu prüfen, ob diese objektiv feststehenden Vorkommnisse das Vertrauensverhältnis derart erschüttert haben, dass eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint.

Der konkrete Fall

Im Kündigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses mit A lag noch keine strafrechtliche Verurteilung von A wegen Diebstahls vor. Unbestritten war jedoch, dass A am 31. August 2021 bei einem Heimbewohner von der Polizei mit einer Spurenfalle präpariertes Bargeld im Betrag von CHF 200.- aus einer Schublade an sich genommen und dieses gemäss eigenen Angaben für private Einkäufe verwendet hat. Nicht klar aufgeklärt werden konnte, ob es sich ausschliesslich um ein Entgelt für kosmetische Dienstleistungen auf eigene Rechnung (Schneiden der Augenbrauen, Nassrasur) gehandelt hat. Nebenberufliche Tätigkeiten dürfen nicht während der Arbeitszeit ausgeführt werden. Sollte es sich beim Betrag von CHF 200.- um ein Geschenk gehandelt haben, so hätte A dieses auf keinen Fall ungefragt annehmen dürfen. Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau erwog, im Umgang mit betagten Heimbewohnern sei bei der Annahme von Geschenken in speziellem Masse Zurückhaltung geboten, weil diese die Angemessenheit ihres Handelns oftmals nicht mehr richtig einstufen könnten.

Selbst wenn sich der Verdacht des Diebstahls im Strafverfahren gegen A nicht erhärtet hätte, stand im Kündigungszeitpunkt

zumindest fest, dass sie mit ihrem Verhalten gegen die oben angeführten arbeitsrechtlichen Pflichten/Verbote verstossen hat. Es stellt sich die Frage, ob diese arbeitsrechtlichen Pflichtverletzungen ohne gleichzeitigen Nachweis einer strafbaren Handlung genügten, um das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien dermassen tiefgreifend und nachhaltig zu erschüttern, dass die Stadt B das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen durfte.

Am 15. Juli 2021 wurde die Klägerin von ihrer Vorgesetzten darauf aufmerksam gemacht, dass sie sich nicht zu viele Rauchpausen gönnen dürfe. Daraufhin wurde A gegenüber ihrer Vorgesetzten verbal ausfällig, verliess den Arbeitsplatz ohne Absprache eine halbe Stunde vor Schichtende, rief die Vorgesetzte später am Abend noch einmal an und beschuldigte sie, sie psychisch krank zu machen. A wurde wegen dieses Vorfalls am 19. August 2021 schriftlich verwarnt. Mit dieser Verwarnung hat die Stadt B klar zu verstehen gegeben, dass sie das beanstandete Verhalten als untragbar beurteilt und eine Wiederholung eines nicht korrekten Verhaltens am Arbeitsplatz nicht sanktionslos hinnehmen werde.

Eineinhalb Monate nach dieser Pflichtwidrigkeit und nicht einmal zwei Wochen nach der dafür ausgesprochenen Verwarnung ereignete sich der Vorfall mit der Behändigung der mit einer Spurenfalle präparierten Banknoten eines Heimbewohners. Dieses Verhalten wäre im günstigsten Fall als schwerwiegende arbeitsrechtliche Pflichtverletzung zu qualifizieren.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau hielt fest, dass die Stadt B das Anstellungsverhältnis mit A am 9. September 2021 aus berechtigtem Anlass (wiederholte schwerwiegende Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten) fristlos auflöste. Dies insbesondere aufgrund der vorgängigen Verwarnung am 19. August 2021, die offensichtlich nicht gefruchtet und A nicht zu einem korrekten Verhalten am Arbeitsplatz bewogen habe.

Im vorliegenden Fall hat es sich nicht um eine unzulässige

Verdachtskündigung gehandelt. Bereits im Kündigungszeitpunkt stand fest, dass das Verhalten von A unabhängig von dessen strafrechtlicher Würdigung zumindest eine schwerwiegende arbeitsrechtliche Pflichtverletzung darstellt. Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A war gerechtfertigt.

Flexibleres Homeoffice oder Gefährdung der Arbeitsbedingungen?

geschrieben von Dr. Michael Merker | Juni 4, 2025

Bern, 21. Februar 2025 – Die parlamentarische Initiative **16.484 „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“** sorgt für kontroverse Diskussionen. Ihr Ziel ist es, flexiblere Rahmenbedingungen für Telearbeit zu schaffen. Doch insbesondere im öffentlichen Dienst gibt es erhebliche Vorbehalte und zahlreiche kritische Stimmen.

I. Hintergrund der Reform

Zurzeit ist eine Anpassung des Bundesarbeitsgesetzes (ArG) in Diskussion. Die parlamentarische Initiative 16.484 „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“, 2016 (!) eingebracht von Nationalrat Thierry Burkart, sorgt für kontroverse Diskussionen. Ihr Ziel ist es, flexiblere Rahmenbedingungen für Telearbeit zu schaffen. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Spätestens seit der COVID-19-Pandemie ist Homeoffice ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags vieler Beschäftigter geworden. Dennoch sind die gesetzlichen Regelungen in der Schweiz bislang nicht an diese neue Realität angepasst worden. Die parlamentarische Initiative 16.484 will diese Lücke

schließen und mehr Gestaltungsfreiheit für Arbeitnehmende im Homeoffice schaffen.

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates verabschiedete im August 2024 mit 18 zu 7 Stimmen eine Vernehmlassungsvorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484). In Anbetracht der heutigen Realitäten in der Arbeitswelt erachtet die Kommission eine flexiblere Ausgestaltung des Arbeitsrechts als unabdingbar. Eine Minderheit der Kommission beantragte Nichteintreten auf den Entwurf, der in ihren Augen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes darstellt, was schlussendlich auch hohe Kosten für die Wirtschaft mit sich bringen würde.

Mit ihrem Entwurf regelt die Kommission nicht nur den Bereich des Homeoffice, sondern die Telearbeit generell. Sie sieht – bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung – insbesondere eine Verlängerung der maximalen Zeitspanne für die tägliche Arbeitszeit und eine Reduktion der Mindestruhezeit. Zudem soll gelegentliche Sonntagsarbeit aus eigenem Antrieb erlaubt werden, was eine Minderheit allerdings ablehnt.

Die Kommission sieht die Vorlage ausdrücklich als Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, ihre Arbeitszeiten individueller zu wählen, was gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf Betreuungsarbeit grosse Vorteile verspricht. Sie nimmt Bedenken in Bezug auf den Gesundheitsschutz ernst und hat deshalb insbesondere das Recht auf Nichterreichbarkeit in ihren Entwurf integriert. In einer Variante schickt die Kommission zudem entsprechende Anpassungen im Obligationenrecht in die Vernehmlassung. Damit würden die geplanten Flexibilisierungen umgesetzt und einen weiteren Kreis von Arbeitnehmenden einschliessen.

II. Worum geht es in der Reform konkret?

Der Bericht der **Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N)** sieht eine Änderung des **Arbeitsgesetzes (ArG)** vor, um Homeoffice rechtlich besser zu regeln. Die wichtigsten Punkte der vorgeschlagenen Reform sind:

1. **Verlängerung des Zeitrahmens für Tages- und Abendarbeit** von bisher 14 auf 17 Stunden. Damit könnten Arbeitnehmende flexibler entscheiden, wann sie ihre Arbeitszeit leisten.
2. **Möglichkeit für gelegentliche Sonntagsarbeit auf freiwilliger Basis**, bis zu neun Sonntage pro Jahr mit maximal fünf Stunden Arbeitszeit.
3. **Reduktion der täglichen Mindestruhezeit** von 11 auf 9 Stunden, um eine größere Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit zu gewähren.
4. **Verankerung des Rechts auf Nichterreichbarkeit**, um zu verhindern, dass Arbeitnehmende außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar sein müssen.
5. **Neue Regeln zur Arbeitszeiterfassung**, insbesondere für Telearbeit, um eine einheitliche Regelung zu schaffen.

III. Reaktionen aus der Vernehmlassung: Wer ist dafür, wer dagegen?

Das Vernehmlassungsverfahren, das vom **10. September bis zum 10. Dezember 2024** lief, brachte **71 Stellungnahmen** hervor, darunter von **26 Kantonen, 7 Parteien, 7 Dachverbänden und 30 weiteren Organisationen**.

Unterstützung für die Vorlage

1. **FDP, SVP, Arbeitgeberverbände**: Sie sehen die Reform als notwendige Anpassung an eine moderne Arbeitswelt. Besonders betont wird, dass die Wettbewerbsfähigkeit der

Schweiz durch flexiblere Arbeitsbedingungen gesteigert werden könne.
2. **Die Mitte und EVP**: Begrüßen die Gesetzesanpassung, fordern jedoch bessere Schutzmechanismen für die Gesundheit der Arbeitnehmenden.
3. **Einige Kantone (AG, LU, SH, SZ, ZG)**: Sie unterstützen die Reform mit gewissen Vorbehalten, insbesondere in Bezug auf den Gesundheitsschutz und die Umsetzbarkeit.

Kritikpunkte und Ablehnung

1. **SP, Grüne, Gewerkschaften (SGB, Unia, VPOD)**: Sie kritisieren, dass die Reform eine „einseitige Flexibilisierung auf Kosten der Arbeitnehmenden“ sei. Sie befürchten, dass der Gesundheitsschutz und die Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit darunter leiden.
2. **Viele Kantone (BE, FR, GE, GR, NE, VD, ZH)**: Diese Kantone warnen vor erhöhten Gesundheitsrisiken und fordern klare Schutzmaßnahmen.
3. **Öffentliche Arbeitgeber (z. B. BERNMOBIL, Universität Genf, SEV)**: Sie befürchten einen erhöhten Kontrollaufwand und Schwierigkeiten bei der Erfassung der Arbeitszeiten.

IV. Bedenken aus dem öffentlichen Dienst

Die größten Herausforderungen für den öffentlichen Dienst sind:

1. **Gesundheitliche Risiken**: Die Verkürzung der Ruhezeiten könnte Stress und Burnout-Fälle erhöhen.
2. **Schwierigere Kontrolle der Arbeitszeiten**: Insbesondere bei dezentralen Arbeitsstrukturen ist eine Überprüfung komplizierter und erfordert neue digitale Lösungen.
3. **Gleichbehandlung mit Angestellten in Präsenzarbeit**: Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle könnten zu Spannungen und Ungleichheiten innerhalb der Belegschaft

führen.

V. Wie geht es weiter?

Die WAK-N wird die Eingaben aus der Vernehmlassung auswerten und mögliche Anpassungen am Gesetzesentwurf vornehmen. Danach wird der **Nationalrat** darüber entscheiden, ob er den Antrag der WAK-N annimmt; gegebenenfalls geht die Initiative an den Ständerat und durchläuft das normale Verfahren für Erlassentwürfe. Die Auseinandersetzung zwischen den Befürwortern einer größeren Flexibilisierung und denjenigen, die einen stärkeren Schutz der Arbeitnehmenden fordern, wird sich in den kommenden Monaten weiter zuspitzen.

VI. Fazit: Chance oder Risiko?

Für Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst ist die Reform eine Gratwanderung: Einerseits bietet sie mehr Flexibilität und die Möglichkeit, Arbeit und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Andererseits könnte sie bestehende Schutzmechanismen aufweichen und zu einer verstärkten Arbeitsbelastung führen. Der Gesetzesentwurf muss daher sorgfältig abgewogen werden, um einen fairen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu finden.

Wie es mit der Flexibilisierung der Arbeit im Homeoffice weitergeht, hängt von im nächsten Schritt vom Antrag der WAK-N an den Nationalrat ab.