Aufhebungsvereinbarung – zehn Fragen und zehn Antworten

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 13, 2025

Die Aufhebungsvereinbarung ist eine beliebte Alternative zur Kündigung. Sie ermöglicht flexible Lösungen und Vorteile für beide Parteien – birgt aber auch Risiken.

Im Folgenden werden zehn häufige Fragen zu Aufhebungsvereinbarungen beantwortet:

Was ist eine Aufhebungsvereinbarung?
Eine Aufhebungsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird. Der Vereinbarung müssen beide Parteien zustimmen – dies, im Gegensatz zur Kündigung, welche einseitig möglich ist.

Soll ich eine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnen?
Die Motive für eine Aufhebungsvereinbarung sind unterschiedlich. Im Regelfall gilt:

– Das (Haupt-) Interesse des Arbeitgebers liegt darin, dass er das Anstellungsverhältnis ohne Risiko einer (aussergerichtlichen oder gerichtlichen) Auseinandersetzung über die ansonsten erforderliche Kündigung bzw. deren Folgen definitiv beenden kann.
– Das (Haupt-) Interesse des Arbeitnehmers liegt darin, dass er Vorteile gegenüber einer «normalen» Kündigung erlangen kann. Möglich sind Entschädigungszahlungen, die Verlängerung oder Abkürzung der Kündigungsfrist, Abfindungen, Freistellung, Einfluss auf die Formulierung des Arbeitszeugnisses etc.

Vorsicht: Bei der Aushandlung einer Aufhebungsvereinbarung haben beide Parteien finanzielle Interessen und diese liegen diametral auseinander. Der Arbeitnehmer muss daher genau

prüfen, ob ihm die Vereinbarung gegenüber einer Kündigung tatsächlich Vorteile bringt.

Klar ist, dass der Arbeitnehmer eine Aufhebungsvereinbarung nur unterzeichnen soll, wenn ihm diese gegenüber einer Kündigung tatsächlich (bedeutende) Vorteile bringt. Die Unterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung rein aus «Goodwill» bzw. zur Vermeidung von Diskussionen birgt Risiken (vgl. zu zwei Nachteilen die Antwort zur übernächsten Frage).

Muss ich die Aufhebungsvereinbarung sofort unterzeichnen?
Wenn die Aufhebungsvereinbarung vom Arbeitgeber vorgelegt wird, muss dem Arbeitnehmer gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine angemessene Überlegungsfrist zugestanden werden. Das Bundesgericht liess in einem Fall eine Frist von zwei Tagen genügen – zur eingehenden Prüfung der Vereinbarung (und ggf. zur Inanspruchnahme einer Beratung) sind in der Praxis längere Fristen üblich. Vor Ort sollte eine Aufhebungsvereinbarung jedenfalls nicht unterzeichnet werden – auch und gerade nicht auf Druck des Arbeitgebers.

Wann ist eine Aufhebungsvereinbarung ungültig?
Die bundesgerichtliche Rechtsprechung lässt sowohl für privatrechtliche als auch öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse eine einvernehmliche Auflösung zu. Eine Aufhebungsvereinbarung kann für den Arbeitnehmer aber einschneidende Folgen haben. Zwei Beispiele:

– Wird der Arbeitnehmer nach einer Kündigung krank, so verlängert sich die Kündigungsfrist um bis zu 180 Tage. Schliesst der Arbeitnehmer eine Aufhebungsvereinbarung und wird im Anschluss krank, gilt dieser zeitliche Kündigungsschutz nicht.
– Eine Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen wird von der Arbeitslosenversicherung als Selbstkündigung qualifiziert. Wird in der Vereinbarung nicht (wahrheitsgetreu) festgehalten, dass der

Arbeitgeber andernfalls (ohne Verschulden des Arbeitnehmers) die Kündigung ausgesprochen hätte, drohen bis zu 60 Einstelltage.

Gemäss konstanter bundesgerichtlicher Rechtsprechung darf eine Aufhebungsvereinbarung nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringen. Sie bedarf (auch) einer Rechtfertigung durch die Interessen des Arbeitnehmers. Es muss sich um einen «echten Vergleich» handeln, in welchem beide Parteien Zugeständnisse machen.

Welche Folgen hat eine ungültige Aufhebungsvereinbarung?
In der Lehre besteht Uneinigkeit darüber, ob die Parteien in die Lage zurückzuversetzen sind, in der sie ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrags wären oder ob das Arbeitsverhältnis trotz Ungültigkeit der Aufhebungsvereinbarung aufgehoben bleibt.

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist eine unzulässige Aufhebungsvereinbarung nichtig. Die Nichtigkeit führt dazu, dass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung erforderlich ist. Wenn die Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen wurde, nachdem bereits eine Kündigung ausgesprochen worden war, entfaltet diese frühere Kündigung ihre Wirkung. Wurde jedoch vor dem Aufhebungsvertrag keine Kündigung ausgesprochen, muss die Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist nachgeholt werden.

Was muss bei der Vereinbarung einer Freistellung beachtet werden?
Mit der Aufhebungsvereinbarung vereinbaren die Parteien häufig, dass der Arbeitnehmer für die restliche Dauer des Arbeitsverhältnisses freigestellt wird. Die Freistellung entbindet einen Arbeitnehmer während deren Dauer bei voller Lohnzahlung von der Pflicht zur Arbeitsleistung. Eine solche Freistellung ist zulässig. Zu empfehlen sind folgende Ergänzungen:

– Ferien- und Überstundenguthaben: Es ist zu vereinbaren, ob und ggf. zu welchem Teil Ferien- und Überstundenguthaben durch die Freistellung abgegolten werden. Im Sinne einer Faustregel gilt, dass 1/3 der Freistellungsdauer zur Kompensation von Ferien zur Verfügung steht. Höhere Ferien- und Überstundenguthaben sind zu entschädigen. Das Bundesgericht betonte jedoch stets die Relevanz des Einzelfalls.

– Anrechnung neuer Verdienst: Es ist zu vereinbaren, ob und mit welchen Folgen der Arbeitnehmer bereits während der Freistellungsdauer eine neue Stelle antreten darf. Üblich ist, dass ein allfällig während des restlichen Anstellungsverhältnisses erzieltes Einkommen an die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers angerechnet wird.

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abgangsentschädigung?
Die Antwort ergibt sich aus dem einschlägigen Personalerlass. Abgangsentschädigungen bzw. Abfindungen sind in Personalerlassen (teilweise, teilweise aber auch nicht) für den Fall einer unverschuldeten Kündigung nach einer bestimmten Anzahl Dienst- und Altersjahre vorgesehen. Damit besteht auch eine (implizite oder explizite) Grundlage für eine Abgangsentschädigung im Falle einer unverschuldeten einvernehmlichen Auflösung.

Daneben kann sich ein Anspruch auf eine Entschädigung («Pönale») ergeben, wenn die Kündigung des Arbeitgebers rechtswidrig bzw. missbräuchlich war (oder wäre).

Kann eine Aufhebungsvereinbarung während einer Sperrfrist geschlossen werden?
Das Bundesgericht hat mehrfach bestätigt, dass Aufhebungsverträge auch während einer bereits bestehenden Sperrfrist gültig geschlossen werden können, also z.B. während Krankheit oder Schwangerschaft, sofern damit nicht die Umgehung des Kündigungsschutzes bezweckt werden soll. Bei laufender Sperrfrist misst das Bundesgericht die Zulässigkeit

eines Aufhebungsvertrags ebenfalls daran, ob dem Arbeitnehmer angemessener Ersatz – als Ausgleich für die Rechte, auf die verzichtet werden – zugesprochen wird. In diesem Fall hat der Arbeitgeber erhebliche Leistungen zu erbringen bzw. erhebliche Zugeständnisse zu machen.

Muss auch das Arbeitszeugnis geregelt werden?
Die Klausel «auf Wunsch hin wird dem Arbeitnehmer ein wohlwollendes Arbeitszeugnis ausgestellt» bringt dem Arbeitnehmer keine Vorteile – im Gegenteil: Der Anspruch auf ein wohlwollendes Arbeitszeugnis besteht bereits von Gesetzes wegen. Es empfiehlt sich, den Wortlaut (inkl. Schlusssatz) des Arbeitszeugnisses in der Vereinbarung zu regeln. Dadurch lassen sich nachträgliche Diskussionen vermeiden – und das ist das Ziel einer Aufhebungsvereinbarung.

Was ist eine Saldoklausel?
Mit einer Saldoklausel (z.B. «Mit der Erfüllung dieser Vereinbarung sind die Parteien per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche auseinandergesetzt») bestätigen die Parteien, dass sie keine weiteren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mehr haben. Die Klausel ist für beide Parteien wichtig, schafft Rechtssicherheit und verhindert nachträgliche Diskussionen. Umso wichtiger ist aber, dass der Arbeitnehmer prüft, ob mit der Vereinbarung sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geregelt wurden (z.B. auch Ferien- oder Überstundenguthaben).

Keine Möglichkeit zur vorzeitigen Altersrente nach

Eintritt der Invalidität

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 13, 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.

Zählt die Toilettenpause am

Arbeitsplatz als Arbeitszeit oder müssen die Angestellten dafür ausstempeln?

geschrieben von Claudia Schnueriger | August 13, 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 | August 13, 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 | August 13, 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 | August 13, 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.

Probezeitkündigung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis – Zulässigkeit und Schranken

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 13, 2025

Die Voraussetzungen für eine Kündigung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis sind während der Probezeit tiefer. Wie tief die Voraussetzungen tatsächlich sind, hat das Bundesverwaltungsgericht im Urteil A-2634/2022 vom 2. August 2023 mit deutlichen Worten beschrieben. Ein sachlicher Kündigungsgrund ist zwar nach wie vor notwendig, allerdings reicht es (bereits) aus, wenn eine reibungslose Zusammenarbeit und effiziente Verwaltungstätigkeit in Frage gestellt erscheinen. Was das konkret bedeutet, ist anhand des erwähnten Urteils zu besprechen.

Das Urteil

Sachverhalt

A. nahm am 15. Februar 2022 ihre Beschäftigung beim Bundesamt für Strassen (ASTRA) auf, womit gleichzeitig die dreimonatige Probezeit begann. Beim ersten Probezeitgespräch vom 24. März 2022 wurde festgehalten, dass die zu beurteilende Zeit aufgrund von ferienbedingter Abwesenheit der Vorgesetzen und krankheitsbedingter Abwesenheit von A. sehr kurz ausgefallen

sei. Am 1. April 2022 kann es zu einem Vorgesetztenwechsel.

Am 13. April 2022 erteilte der neue Vorgesetzte A. eine Mahnung, in welcher ihre Leistungen und ihr Verhalten als mangelhaft beurteilt wurden. A. wurde eine Frist bis zum 11. Mai 2022 gesetzt, um ihr Verhalten und ihre Leistung zu verbessern, andernfalls das Arbeitsverhältnis aufgelöst würde. Am 22. April 2022 kam es zu einem weiteren Gespräch zwischen A. und ihrem Vorgesetzen, in welchem erneut Leistungsdefizite von A. thematisiert wurden. A. reichte am 2. Mai 2022 eine Stellungnahme beim HR ein. Sie führte aus, dass ihr Vorgesetzter keinen Überblick habe und Arbeitsanweisungen nicht richtig lesen könne, wodurch ihr ein «absoluter Mehraufwand» resultiere. Da sich die Leistung und das Verhalten von A. nicht verbesserten, fand am 6. Mai 2022 ein erneutes Gespräch statt.

Am 12. Mai 2022 wurde A. die Absicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit mündlich mitgeteilt. Gleichzeitig wurde ihr ihm Rahmen des rechtlichen Gehörs, die Möglichkeit eingeräumt, bis am 16. Mai 2022 Stellung zu nehmen. In der Stellungnahme machte A. geltend, dass ihr Vorgesetzter sich seiner Aufgaben nicht bewusst sei, er könne Teamsitzungen nicht qualifiziert führen und seine Kompetenzen als Vorgesetzter seien zu bezweifeln.

Mit Verfügung vom 17. Mai 2022 kündigte das ASTRA das Anstellungsverhältnis mit A. in der Probezeit. Als Kündigungsgrund nannte das ASTRA *mangelndes Einvernehmen* zwischen A. und ihrem Vorgesetzen.

Gegen die Kündigungsverfügung gelangte A. ans Bundesverwaltungsgericht. Strittig war, ob die Voraussetzungen für eine Kündigung in der Probezeit erfüllt waren. Das Bundesverwaltungsgericht bejahte dies.

Rechtsgrundlagen

Nach der Gesetzgebung des Bundespersonalrechts kann das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis in der Bundesverwaltung während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aus sachlichen Gründen, unter anderem wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG), ordentlich gekündigt werden (Art. 12 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 30a Abs. 1 BPV).

Art. 6 Abs. 2 BPG statuiert, dass für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) gelten, soweit dieses Gesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen.

Weder das BPG noch die BPV enthalten nähere Angaben zu den Gründen, aus welchen ein Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst werden kann. Massgebend sind daher nebst der hierzu bereits ergangenen Rechtsprechung auch die Bestimmungen und die dazugehörende Praxis zum OR.

Zweck der Probezeit

Das Bundesverwaltungsgericht nahm zunächst Bezug auf den Zweck der Probezeit und erwog, dass die Probezeit den Vertragsparteien die Gelegenheit gibt, eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung durch gegenseitige Erprobung vorzubereiten. Es handelt sich demnach um eine lockere Vertragsbindung, die darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können. Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter Frist zu kündigen, ist ein Ausfluss der Vertragsfreiheit. Bei Abschluss des Vertrages liegt es grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers, welchen von mehreren Kandidaten er einstellen will. Ebenso entscheidet der Arbeitnehmer frei, für welche Arbeitsstelle er sich bewirbt. Diese Abschlussfreiheit wirkt in die Probezeit nach, indem die Parteien grundsätzlich den Entscheid über eine langfristige Bindung aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse frei treffen können. Soweit sich die Kündigung an

diesem Zweck der Probezeit orientiert, ist allein darin, dass ihr etwas «Willkürliches» anhaftet, kein Rechtsmissbrauch zu erblicken. Die zulässige «Willkür» entspricht der Freiheit der Parteien, darüber zu entscheiden, ob sie sich langfristig binden wollen (E. 4.2).

Kein rechtsleerer Raum – Notwendigkeit eines sachlichen Kündigungsgrunds

Gleichzeitig hielt das Bundesverwaltungsgericht fest, dass ein Probearbeitsverhälts kein rechtleerer Raum darstelle; dies gebietet der Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 Bundesverfassung [BV]). Auch wenn weder das BPG bzw. die BPV noch das OR die Rechtmässigkeit einer Kündigung während der Probezeit explizit vom Vorliegen bestimmter Gründe abhängig machen, muss eine Kündigung während der Probezeit sachlich begründet sein (E. 4.3).

(Tiefere) Anforderungen an den sachlichen Kündigungsgrund

Da die Probezeit dazu dient, die Fähigkeiten und Eignung eines Angestellten zu prüfen, sind an die Gründe, aus denen dieses naturgemäss lockere Verhältnis aufgelöst werden kann, keine allzu strengen Anforderungen zu stellen (E. 4.3).

Die Kündigung eines Probearbeitsverhältnisses durch die Verwaltung ist deshalb bereits dann zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzen die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Die Auflösung muss vom Betroffenen nicht verschuldet sein und kann sich auch auf objektive Gründe stützen. Die begründete Feststellung etwa, dass der sich um eine definitive Anstellung Bewerbende dem Stellenprofil nicht entspricht, reicht aus. Dasselbe gilt, wenn aus persönlichen Gründen ein für die vorgesehene Funktion unbedingt nötiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden kann oder aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine reibungslose Zusammenarbeit und

eine effiziente Verwaltungstätigkeit künftig in Frage gestellt erscheint. Auch rein zwischenmenschliche Faktoren oder das Unvermögen eines Arbeitnehmers, sich in gewachsene Strukturen eines Unternehmens einzufügen, mit Autoritäten (sowohl eigene als auch fremde) situationsgerecht umzugehen oder sein Arbeits- bzw. Führungsstil können dazu führen, dass ein Probearbeitsverhältnis nicht in ein ordentliches Arbeitsverhältnis überführt wird (E. 4.3 in fine).

Beurteilung des konkreten Falls

Das Bundesverwaltungsgericht machte wortwörtlich kurzen Prozess: Ohne auf die einzelnen Vorfälle während der Probezeit im Einzelnen einzugehen, erwog es, dass auch rein zwischenmenschliche Faktoren gegen die Überführung in ein ordentliches Arbeitsverhältnis sprechen können. Vorliegend lasse sich aus den Schilderungen beider Parteien und dem Gesamteindruck schliessen, dass eine reibungslose Zusammenarbeit zwischen A. und ihrem Vorgesetzten ausserhalb des Möglichen erschien. Aus den bisherigen Geschehnissen, insbesondere den beiden Stellungnahmen von A., komme deutlich zum Ausdruck, dass zahlreiche Meinungsverschiedenheiten zwischen A. und ihrem Vorgesetzten bestanden (und bestehen).

Weiter stellte das Bundesverwaltungsgericht fest, dass es aus objektiver Sicht und unabhängig vom Verschulden den Parteien nicht gelungen sei, ein für die Ausübung der Tätigkeit notwendiges Vertrauensverhältnis aufzubauen. Es sei deshalb nachvollziehbar, dass das ASTRA aufgrund des mangelnden Einvernehmens zwischen A. und ihrem Vorgesetzten eine effiziente und reibungslose Zusammenarbeit auch für die Zukunft als nicht möglich erachtete. Diese (zwischenmenschlichen) Gründe reichen aus, um das seiner Natur nach lockere Arbeitsverhältnis auf Probe nicht in ein ordentliches Arbeitsverhältnis zu überführen. Die Kündigung stützt sich damit auf ausreichende, sachliche Gründe und ist rechtmässig (E. 5.3).

Bemerkungen

Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts zeigt zweierlei:

- *Erstens* ist der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber an die Grundsätze des rechtstaatlichen Handelns gebunden – und zwar unabhängig davon, ob ein «seiner Natur nach lockeres Arbeitsverhältnis auf Probe» vorliegt oder nicht. Das Bundesverwaltungsgericht setzt das Wort «Willkür» denn auch bewusst in Anführungszeichen. Für Willkür im rechtlichen Sinn bleibt kein Raum. Auch eine Kündigung während der Probezeit setzt einen sachlichen Kündigungsgrund voraus und muss verhältnismässig sein.
- *Zweitens* wird deutlich, dass bei einer Probezeitkündigung herabgesetzte Anforderungen an den sachlichen Kündigungsgrund gelten. Können die gegenseitigen Erwartungen der Parteien nicht erfüllt werden, was auch in rein zwischenmenschlichen Differenzen begründet sein kann, ist der Entschluss der Arbeitgeberin, ein Arbeitsverhältnis in der Probezeit aufzulösen legitim und entspricht gerade dem Zweck der Probezeit.

Dem Urteil ist zuzustimmen: Eine Kündigungsfreiheit wie im privaten Arbeitsrecht gibt es im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nicht – auch nicht während der Probezeit nicht; es braucht stets einen sachlichen Kündigungsgrund. Der Zweck der Probezeit verlangt aber, dass bei einer Probezeitkündigung die Anforderungen an die Begründung weniger hoch sind. Das Urteil zeigt die tieferen Anforderungen illustrativ auf.

Das Bundesverwaltungsgericht bestätigt damit seine bisherige Rechtsprechung und entspricht der kantonalen Praxis, wie insbesondere jüngere Entscheide zeigen (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich vom 16. Mai 2024, VB.2023.00570; Urteil des Verwaltungsgerichts Aargau vom 3. Juli 2024, WKL.2023.4).

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit und Kündigungsschutz – Fragen und Antworten

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 13, 2025

Das Bundesgericht hat im Urteil 1C_595/2023 vom 26. März 2024 erstmals bestätigt, dass bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit die Sperrfristenregelung nicht zur Anwendung kommt. Der Entscheid hat tatsächlich Relevanz und sorgt(e) für Aufsehen. Doch was bedeutet das konkret? Was ist eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit? Warum gelangen Sperrfristen in diesem Fall nicht zur Anwendung? Nachfolgend finden Sie zehn Fragen und Antworten zu diesem Thema.

Was sind Sperrfristen?

Mit den Sperrfristen ist der im Obligationenrecht vorgesehene zeitliche Kündigungsschutz gemeint (Art. 336c OR). Danach ist der Arbeitnehmer während bestimmten Zeitperioden vor einer Kündigung durch den Arbeitgeber geschützt. Das Gesetz zählt

abschliessende Schutztatbestände auf; u.a. erfasst ist Krankheit. Ist der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert (arbeitsunfähig), so ist er im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem 2.-5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr während 180 Tagen vor einer Kündigung geschützt (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR).

Gelten Sperrfristen auch im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis?

Kantonale und kommunale Personalgesetze enthalten regelmässig Bestimmungen, die auf den zeitlichen Kündigungsschutz des Obligationenrechts (Art. 336c OR) verweisen. Ist das der Fall, dann gelten die Sperrfristen auch im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis. Kantone und Gemeinden sind aber auch frei, eine eigene (i.d.R. grosszügigere) Sperrfristenregelung zu erlassen und eine Frage anders zu Regeln als im Obligationenrecht.</p

Was ist der Sinn und Zweck von Sperrfristen?

Der primäre Grund für die Sperrfristenregelung liegt darin, dass eine neue Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist wegen der Unsicherheit über die Dauer und das Ausmass der Arbeitsunfähigkeit sehr unwahrscheinlich ist. Der Umstand, dass die arbeitnehmende Person aufgrund ihres Gesundheitszustandes verhindert ist, eine neue Anstellung zu suchen, wird in der Lehre zwar oft erwähnt, ist aber nicht der vom Gesetzgeber beabsichtigte Hauptzweck. Dies hat das Bundesgericht mehrfach bestätigt.

Was gilt, wenn die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen wird?

Eine nach Ablauf der Probezeit während der Sperrfrist ausgesprochene ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung (Art. 336c Abs. 2

Halbs. 1 OR). Ob die Kündigung innerhalb der Sperrfrist erfolgte, bestimmt sich nach ihrem Zugang. Das Arbeitsverhältnis dauert somit fort. Der Arbeitgeber muss nach Ablauf der Sperrfrist nochmals kündigen, wenn er das Arbeitsverhältnis auflösen will.

Zu beachten ist, dass eine fristlose Kündigung – sei sie gerechtfertigt oder nicht – auch während einer Sperrfrist Wirkung zeigt und das Arbeitsverhältnis beendet.

Was gilt, wenn die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen ist?

Die Kündigung als solche ist in diesem Falle gültig, aber der Ablauf der Kündigungsfrist wird unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 Halbs. 2 OR). Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie z.B. das Ende eines Monats, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, verlängert sich diese bis zum nächsten Endtermin (Art. 336c Abs. 3 OR).

Beispiele zur Veranschaulichung finden Sie hier.

Gilt der Sperrfristenschutz bei jeder Krankheit?

Nein. Der Sperrfristenschutz ist im Krankheitsfall nicht anwendbar, wenn sich die gesundheitliche Beeinträchtigung als so unbedeutend erweist, dass sie kein Hindernis darstellt, um eine neue Anstellung anzunehmen (BGE 128 II 121, E. 2c). Dies ist z.B. bei einer banalen Infektionskrankheit (Angina) der Fall; der Arbeitnehmer wird dadurch nicht in einem derartigen Mass eingeschränkt, dass der Antritt einer neuen Anstellung verhindert wird (Urteil des BGer 4A_227/2009, E. 3.2).

Bislang war unklar, ob der Sperrfristenschutz bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit gilt (zum Begriff,

siehe die nächste Frage). Der überwiegende Teil der Lehre und die deutschsprachigen Gerichte verneinten die Anwendung der Sperrfristenregelung bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit. Begründet wurde dies mit dem Zweck der Sperrfristen. Mit dem Entscheid vom 26.03.2024 hat das Bundesgericht diese Frage geklärt und sich der herrschenden Lehre angeschlossen (siehe dazu die übernächste Frage).

Was ist eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit?

Eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit liegt dann vor, wenn eine arbeitnehmende Person nur in Bezug auf ihre konkrete Stelle arbeitsunfähig ist, sie jedoch bei einer anderen Arbeitsstelle normal einsatzfähig ist. Auch ist die betroffene Person in ihrer privaten Freizeitgestaltung (z.B. Haushalt, Hobbys, Mobilität) regelmässig nicht eingeschränkt. Der Grund für eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit liegt typischerweise in Konflikt- oder Mobbingsituationen am Arbeitsplatz.

Es darf allerdings nicht pauschalisiert werden: Bei Arbeitsunfähigkeit wegen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz kann und darf nicht generell auf eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit geschlossen werden. Psychische Probleme können sich auf die ganze Lebensgestaltung auswirken und somit eine generelle, nicht bloss arbeitsplatzbezogene, Arbeitsunfähigkeit bewirken. Ob eine arbeitsplatzbezogene oder generelle Arbeitsunfähigkeit besteht, ist in jedem Einzelfall durch den attestierenden Arzt zu prüfen.

Was hat das Bundesgericht mit dem Entscheid vom 26.03.2024 entschieden?

Das Bundesgericht befasste sich mit der Anwendung des Sperrfristenschutzes bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit und verneinte die Anwendbarkeit der

Sperrfristenregelung.

In konkreten Fall hatte die Arbeitgeberin den Arbeitsvertrag eines Oberleutnants der Schweizer Armee während seiner ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit gekündigt. Grund für die Kündigung war, dass der Arbeitnehmer verspätet, falsche und unvollständige Angaben über seine Nebentätigkeit als Vorstandsmitglied des Vereins zur Unterstützung und Förderung der Patrouille des Glaciers (ASPdG) machte – eine (Neben-)Tätigkeit, welche die Arbeitgeberin nicht bewilligen konnte (u.a. wegen allfälligem Interessenskonflikt).

Der Arbeitnehmer argumentierte, dass die Kündigung während der laufenden Sperrfrist ausgesprochen und somit unwirksam ist. Zusätzlich bestritt er das Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes und machte die Missbräuchlichkeit der Kündigung geltend.

Das Bundesgericht hat zunächst seine *bisherige* Rechtsprechung bestätigt, wonach die Sperrfristenregelung dann nicht zur Anwendung gelangt, wenn die Gesundheitsbeeinträchtigung derart unbedeutend ist, dass der Arbeitnehmer trotzdem eine neue Arbeit antreten kann. *Neu* hat das Bundegericht festgehalten, dass dies dann vorliegt, wenn die Arbeitsunfähigkeit ausschliesslich auf den konkreten Arbeitsplatz beschränkt ist (E. 5.1).

Im vorliegenden Fall erwog das Bundesgericht, dass die Arbeitsunfähigkeit eng mit der Arbeitsstelle des Arbeitnehmers verbunden war. In den ärztlichen Berichten wurde von einer Angst- und Depressionsstörung gesprochen, ausgelöst durch problematische Situationen am Arbeitsplatz. Es bestehe ein hohes Risiko eines depressiven Rückfalls, wenn der Arbeitnehmer mit seinem früheren Arbeitsplatz konfrontiert würde. Der Gesundheitszustand werde durch nicht-medizinische Faktoren, nämlich Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, beeinflusst (E. 5.2). Mobbing konnte das Bundesgericht im konkreten Fall nicht feststellen (E. 5.3); aber ein enger Zusammenhang

zwischen dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers und der Arbeitsplatzsituation. Der Sperrfristenschutz gelangte deshalb *nicht* zur Anwendung (E. 5.4). Die Kündigung ist wirksam.

Das Bundesgericht bejahte zudem das Vorliegen eines hinreichenden Kündigungsgrundes: Für ein hohes Kadermitglied der Schweizer Armee gelten die Sorgfalts- und Treuepflicht verschärft. Die über Jahre nicht gemeldete Nebenbeschäftigung bei der ASPdG seien schwere Verfehlungen, die geeignet sind, das Vertrauensverhältnis zur Arbeitgeberin zu zerstören (E. 6). Die Kündigung ist nicht missbräuchlich (E. 8).



Ist nach dieser Rechtsprechung bei Konfliktsituation am Arbeitsplatz eine Kündigung trotz Krankheit stets möglich?

Nein. Diese Rechtsprechung gilt nur für Fälle, in denen die Arbeitsunfähigkeit rein *arbeitsplatzbezogen* ist. Das ist dann nicht der Fall, wenn die Krankheit zwar durch Schwierigkeiten

am Arbeitsplatz verursacht worden ist, sich aber auf das gesamte Leben der arbeitnehmenden Person auswirkt (und nicht ausschliesslich den Arbeitsplatz betrifft). Liegt eine *generelle* Arbeitsunfähigkeit vor, gelten die Sperrfristen. Entsprechend falsch wäre die Folgerung, dass nach dieser Rechtsprechung jede Arbeitsunfähigkeit im Kontext eines Arbeitsplatzkonfliktes den Sperrfristenschutz ausschliesst. Erforderlich ist eine Prüfung im Einzelfall.

Wie verhält es sich mit der Beweislast?

Nach der allgemeinen Beweislastregel von Art. 8 ZGB hat der Arbeitnehmer die sperrfristauslösende Arbeitsunfähigkeit zu beweisen. Das gelingt ihm in der Praxis regelmässig mittels Arztzeugnis, das der freien richterlichen Beweiswürdigung unterliegt. Hat der Arbeitgeber begründete Zweifel an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses, kann er vom Arbeitnehmer verlangen, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Mehr zu diesem Thema finden Sie hier.

Umstritten ist, wer die Beweislast einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit trägt. Muss der Arbeitnehmer beweisen, dass seine Arbeitsunfähigkeit genereller Natur ist (und er sich auf den Sperrfristenschutz berufen kann)? Oder liegt die Beweislast beim Arbeitgeber, der von seinem Kündigungsrecht Gebrauch machen will, obwohl der Arbeitnehmer wegen Krankheit nicht arbeiten kann? Beide Varianten erscheinen vertretbar, immerhin wollen beide Parteien aus bestimmten Tatsachen bestimmte Rechte ableiten (Art. 8 ZGB). Der Umstand, dass nach dem Bundesgerichtsentscheid vom 26.03.2024 bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit der Sperrfristenschutz nicht zur Anwendung gelangt, spricht (eher) dafür, dass der Arbeitnehmer die generelle Arbeitsunfähigkeit als Anspruchsvoraussetzung für den Kündigungsschutz nachweisen muss. Hinzu tritt das Argument der Beweisnähe, von welcher der Arbeitnehmer profitiert, während der Arbeitgeber aufgrund der

ärztlichen Schweigepflicht und den Persönlichkeits- und Datenschutzrechte auf die Kooperationsbereitschaft des Arbeitnehmers angewiesen ist.

Die Frage der Beweislast darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Feststellung der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt schwierig ist, tritt sie doch häufig in multifaktoriellen Belastungssituationen auf. Aufgrund der weitrechenden Folgen (Verlust des Kündigungsschutzes) wird eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt nicht leichthin angenommen werden.

Haben Sie Fragen oder etwas zu dem Thema zu Teilen? Hinterlassen Sie einen Kommentar!