Verdachtskündigung im öffentlichen Personalrecht – Anforderungen an die Sachverhaltsabklärung und Unschuldsvermutung

geschrieben von BLaw Nils Merker | August 14, 2026

Das Verwaltungsgericht Zürich hatte zu beurteilen, ob die fristlose Entlassung eines langjährigen Mitarbeiters der Stadt Zürich wegen des Verdachts sexueller Belästigung und sexueller Nötigung rechtmässig erfolgt war. Dem Arbeitnehmer wurde vorgeworfen, zwei Arbeitskolleginnen mehrfach sexuell belästigt, darunter mehrfachen Anfassens am ganzen Körper, und eine von ihnen sexuell genötigt zu haben. Die Arbeitgeberin stützte die fristlose Kündigung im Wesentlichen auf die Aussagen der beiden betroffenen Mitarbeiterinnen sowie deren sehr hohe Glaubwürdigkeit. Das vor allem aus dem Grund, dass die beiden Mitarbeiterinnen kein Näheverhältnis teilten und die Aussagen unabhängig voneinander getätigt haben. Der Beschwerdeführer bestritt alle Vorwürfe der Mitarbeiterinnen und besteht auf die Unschuldsvermutung.

Voraussetzungen der fristlosen Kündigung

Im öffentlichen Personalrecht der Stadt Zürich ist, wie in allen Personalgesetzen, eine fristlose Kündigung nur zulässig, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar macht. Für die Unzumutbarkeit muss ein Ereignis objektiv dazu geeignet sein, die Vertrauensgrundlage des Arbeitsverhältnisses zu zerstören oder tiefgreifend zu erschüttern. Die Erschütterung der Vertrauensgrundlage muss sich tatsächlich verwirklicht haben.

Aufgrund der Verweisung auf Art. 337 ff. OR gelten ergänzend die gleichen Grundsätze wie im Privatrecht. Die fristlose Kündigung stellt dabei stets die ultima ratio dar und muss dem Verhältnismässigkeitsprinzip entsprechen. Insbesondere bei weniger gravierenden Pflichtverletzungen sind zunächst mildere Massnahmen wie eine Verwarnung oder ordentliche Kündigung zu prüfen.

Abgrenzung zur unzulässigen Verdachtskündigung
Von Bedeutung ist die Abgrenzung zwischen einer zulässigen Kündigung aufgrund eines feststehenden Sachverhalts und einer unzulässigen Verdachtskündigung. Nach der Rechtsprechung darf ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis nicht allein wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung beendet werden. Dies folgt aus der in Art. 32 Abs. 1 Bundesverfassung verankerten Unschuldsvermutung. Zulässig ist hingegen eine Kündigung, wenn der zugrunde liegende und die Kündigung begründende Sachverhalt ausreichend erstellt ist, selbst wenn dessen strafrechtliche Beurteilung (etwa das Strafmass) noch aussteht. Entscheidend ist somit nicht (allein) das Strafverfahren, sondern ob der Arbeitgeber den relevanten Sachverhalt selbst genügend abgeklärt und bewiesen hat.

Untersuchungsgrundsatz und Beweismass
Im Verwaltungsverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz. Die Behörde hat den Sachverhalt von Amtes wegen vollständig und sorgfältig abzuklären und trägt die Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Grundsätzlich gilt das Regelbeweismass der vollen Überzeugung. Kann der Arbeitgeber den erforderlichen Nachweis nicht erbringen, trägt er die Folgen, dass er den Sachverhalt nicht nachweisen konnte.

Für die Beurteilung der Rechtmässigkeit einer fristlosen Kündigung ist ausschliesslich auf den Wissensstand im Zeitpunkt der Kündigung abzustellen. Kann der Kündigungsgrund zum Zeitpunkt der Kündigung nicht hinreichend nachgewiesen werden, erweist sich die Kündigung als unrechtmässig. Nachträglich gewonnene Erkenntnisse oder Ergebnisse eines

später abgeschlossenen Straf- oder Administrativverfahrens dürfen die Kündigung nicht nachträglich rechtfertigen.

Konkreter Fall
Das Verwaltungsgericht hielt fest, dass sich die Arbeitgeberin im Wesentlichen auf ein Gesprächsprotokoll mit den beiden mutmasslich Geschädigten gestützt hatte. Deren Aussagen waren jedoch nur oberflächlich protokolliert worden und enthielten keine hinreichend konkreten Angaben zu Zeitpunkt, Ort oder Ablauf der behaupteten Übergriffe. Zudem waren die Frauen lediglich als Auskunftspersonen und nicht unter Wahrheitspflicht befragt worden und wurden nicht mit kritischen Fragen konfrontiert. Nachdem der Arbeitnehmer die Vorwürfe bestritten und auf erhebliche Konflikte innerhalb des Teams sowie mögliche Motive für Falschbeschuldigungen hingewiesen hatte, wären nach Auffassung des Gerichts weitere Abklärungen erforderlich gewesen. Insbesondere hätten erneute Befragungen der Beteiligten sowie zusätzliche Untersuchungen zur Plausibilität der Vorwürfe durchgeführt werden müssen. Es bestanden somit erhebliche Zweifel an den Vorwürfen an den Beschwerdeführer.

Ausschlaggebend war schliesslich, dass die Arbeitgeberin selbst eingeräumt hatte, den Sachverhalt nicht abschliessend geklärt zu haben, da man sich die Entscheidung nicht anmassen wolle, «was wahr und was unwahr» sei und die Kündigung auszusprechen, weil der Verdacht gegen den Arbeitnehmer nicht habe entkräftet werden können. Damit stützte sie die Entlassung letztlich auf einen blossen Verdacht und nicht auf einen rechtsgenüglich festgestellten Sachverhalt. Gerade dies stellt nach der Rechtsprechung eine unzulässige Verdachtskündigung dar. Die Arbeitgeberin hätte den Arbeitnehmer vielmehr bis zum Abschluss weiterer Untersuchungen freistellen oder das Ergebnis der Administrativ- beziehungsweise Strafuntersuchung abwarten müssen.

Da die behaupteten sexuellen Übergriffe nicht erstellt waren,

konnte lediglich eine vom Arbeitnehmer selbst eingeräumte Drohung gegenüber einer Arbeitskollegin berücksichtigt werden. Das Gericht qualifizierte dieses Verhalten zwar als pflichtwidrig, erachtete es angesichts der langen beanstandungsfreien Anstellungsdauer und der konkreten Umstände jedoch nicht als ausreichend schwerwiegend, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Eine Verwarnung oder andere mildere personalrechtliche Massnahmen wären verhältnismässig gewesen.

Rechtsfolgen der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung
In der Folge entschied das Verwaltungsgericht, die fristlose Kündigung sei ungerechtfertigt. Dem Arbeitnehmer sprach es unter anderem den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, eine Entschädigung nach Art. 337c OR in der Höhe von drei Monatslöhnen, eine anteilige Treueprämie sowie eine Abfindung nach dem städtischen Personalrecht zu.

Das Urteil verdeutlicht, dass eine Verdachtskündigung nie eine gute Idee ist. Der Arbeitgeber muss den massgeblichen Sachverhalt vor Ausspruch der Kündigung ausreichend abklären und beweisen. Bestehen erhebliche Zweifel oder stützt sich die Kündigung lediglich auf einen nicht ausgeräumten Verdacht, verletzt sie die Unschuldsvermutung sowie den Untersuchungsgrundsatz und erweist sich als rechtswidrig.

Lohnschutzpaket: Auswirkungen auch auf den Kündigungsschutz im öffentlichen Dienst?

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 14, 2026
Der Bundesrat hat am 11. Februar 2026 Anpassungen am

inländischen Massnahmenpaket zur Sicherung des Lohnschutzes im Rahmen des Pakets Schweiz – EU (Bilaterale III) beschlossen. Betroffen ist die «Massnahme 14», welche die Sozialpartnerschaft im Betrieb stärkt. Die Anpassungen stützen sich auf die Ergebnisse der Vernehmlassung und sind das Resultat von Gesprächen mit den Sozialpartnern in den letzten Monaten. Sie fliessen in die Botschaft zum Paket Schweiz – EU (Bilaterale III) ein.

Lohnschutzpaket komplett: Bundesrat verabschiedet Kündigungsschutz für Personalvertretungen

Der Bundesrat hat am 11. Februar 2026 die sogenannte **«Massnahme 14»** des inländischen Lohnschutzpakets im Rahmen der Verhandlungen mit der EU (Bilaterale III) finalisiert. Damit ist das Paket aus 14 Begleitmassnahmen, das die Schweizer Löhne vor Dumping schützen soll, nun vollständig.

Die Kernpunkte der Massnahme 14

Die neue Regelung stärkt den Schutz von gewählten Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern sowie Mitgliedern paritätischer Organe. Da diese Personen im Betrieb oft direkt über Löhne und Arbeitsbedingungen verhandeln, gilt ihr Schutz als zentrales Element, um die Lohnkontrollen wirksam durchsetzen zu können.

– **Aussprachepflicht:** Bevor ein Arbeitgeber einer Personalvertretung kündigen kann, muss zwingend eine Aussprache stattfinden.
– **Keine Nichtigkeit:** Im Sinne eines Kompromisses mit der Arbeitgeberseite führt eine Verletzung des Verfahrens nicht zur Nichtigkeit der Kündigung, sondern sie wird als **missbräuchlich** eingestuft.
– **Sanktionen bei Missachtung:** Erfolgt eine Kündigung ohne diese Aussprache, drohen dem Arbeitgeber Entschädigungszahlungen von **mindestens vier bis maximal zehn Monatslöhnen**.
– **Geltungsbereich:** Der Schutz greift in Unternehmen ab einer

Grösse von **50 Mitarbeitenden**, was laut Bundesrat etwa zwei Prozent der Schweizer Betriebe betrifft.

Einordnung und Reaktionen

Die Massnahme war bis zuletzt zwischen den Sozialpartnern umstritten. Während der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) von einer notwendigen, wenn auch minimalen Lösung spricht, um Repressionen gegen Personalvertreter zu verhindern, kritisieren Arbeitgeberverbände wie der Schweizerische Gewerbeverband (sgv) und Swissmem den Beschluss als Eingriff in den flexiblen Arbeitsmarkt.

Der Bundesrat betont hingegen, dass die Lösung ausgewogen sei und die Verpflichtungen gegenüber der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) erfülle. Das gesamte Lohnschutzpaket wird nun Teil der Botschaft zum EU-Vertragspaket sein, die voraussichtlich im März 2026 an das Parlament überwiesen wird.

Kündigungsschutz und öffentlicher Dienst?

Betrifft der Kündigungsschutz auch den öffentlichen Dienst, also die in Personalverbänden und Gewerkschaften engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kantonen und Gemeinden?

Nein, die Massnahme 14 bezieht sich auf die **Privatwirtschaft**, genauer: auf Arbeitsverhältnisse, die dem Obligationenrecht (OR) unterstehen. Das können auch Arbeitsverhältnisse bei der öffentlichen Hand sein, da zahlreiche Gemeinden ihr Personal privatrechtlich bzw. nach OR anstellen.

Für die Mitarbeitenden bei **Kantonen und Gemeinden** sowie beim Bund gilt allerdings Folgendes:

– **Öffentliches Personalrecht:** Mitarbeitende im öffentlichen Dienst unterstehen in der Regel spezifischen kantonalen oder kommunalen personalrechtlichen Regeln.
– **Strengerer Schutz existiert theoretisch bereits:** Im öffentlichen Sektor ist der Kündigungsschutz bereits

gestützt auf die Verfassung und die nachfolgenden öffentlich-rechtlichen Normen stärker ausgeprägt als in der Privatwirtschaft. Eine Kündigung durch den Staat erfordert zwingend eine vorgängige Anhörung (rechtliches Gehör) und einen **sachlich hinreichenden Kündigungsgrund**.
– Fokus der Massnahme 14: Die Neuregelung zielt darauf ab, den Schutz in der Privatwirtschaft – insbesondere für Firmen mit über 50 Mitarbeitenden – an internationale Standards (IAO) anzugleichen und die Rolle von Personalvertretungen bei Lohnkontrollen zu stärken.

Die Massnahme 14 greift also dort, wo bisher die liberale Kündigungsfreiheit des OR galt, während der öffentliche Dienst seine eigenen, meist strengeren Verfahren beibehält. Immerhin: Soweit die öffentliche Hand ihre Mitarbeitenden dem OR unterstellt (was häufig auch in subsidiären Verweisungen auf das OR geschieht), sind die neuen Kündigungsschutzbestimmungen auch im öffentlichen Dienst anwendbar und können eine Anpassung der Sanktionen bei unsachlichen Kündigungen zur Folge haben –dies bei gewählten Mitgliedern von Arbeitnehmervertretungen und Personalkommissionen.

Folgen einer ungerechtfertigten Kündigung
Die **Massnahme 14** verschärft die finanziellen Folgen für Arbeitgeber massiv, wenn sie gewählten Personalvertretern ohne das vorgeschriebene Verfahren kündigen.

Hier ist der direkte Vergleich zwischen dem aktuellen Obligationenrecht (OR) und der neuen Regelung:

Vergleich der Sanktionen (Privatwirtschaft)

Merkmal	Bisheriges Recht (OR)	Neue «Massnahme 14»
Maximale Entschädigung	Bis zu **6 Monatslöhne**	Bis zu **10 Monatslöhne**

Maximale Entschädigung	Keine gesetzliche Untergrenze	**4 Monatslöhne** (bei fehlender Aussprache)
Verfahrenspflicht	Keine (Kündigungsfreiheit)	Obligatorische **Aussprache** vorab
Rechtsfolge	Kündigung ist missbräuchlich	Kündigung ist missbräuchlich (nicht nichtig)

Die wichtigsten Unterschiede im Detail

1. Höhere Abschreckung: Während Richter heute oft nur Entschädigungen von 2 bis 3 Monatslöhnen zusprechen, legt die neue Massnahme für schwere Verstösse (Kündigung ohne Aussprache) einen **Fixwert von mindestens 4 Monatslöhnen** fest.

2. Verhinderung von „Überrumpelungen“: Das neue Gesetz zwingt Arbeitgeber zu einem Dialog. Wer diesen Dialog bewusst umgeht, wird automatisch mit der hohen Sanktion bestraft.

3. Rechtssicherheit für Firmen: Um den Wirtschaftsstandort nicht zu gefährden, hat der Bundesrat darauf verzichtet, solche Kündigungen für „nichtig“ (also ungültig) zu erklären. Das Arbeitsverhältnis endet also trotz Fehlern, aber es wird für den Arbeitgeber deutlich teurer.

Voraussetzung der Anwendung

Damit die neuen Regeln der **Massnahme 14** überhaupt greifen, müssen drei spezifische Bedingungen erfüllt sein:

1. Mindestgrösse des Betriebs: Die Regelung gilt nur für Unternehmen mit **mindestens 50 Mitarbeitenden**. In kleineren Betrieben bleibt die bisherige Flexibilität des Obligationenrechts (OR) weitgehend unberührt.

2. Status der Person: Der Schutz gilt nicht für jeden Angestellten, sondern ausschliesslich für:

- Gewählte Mitglieder einer **Arbeitnehmervertretung**.
- Mitglieder von **paritätischen Organen** (z. B. Vertreter

in Vorsorgekommissionen oder
Vollzugsorganenvon Gesamtarbeitsverträgen)

3. Kündigungsgrund: Das Verfahren (die obligatorische Aussprache) muss eingeleitet werden, wenn
die Kündigung im Zusammenhang mit der **Tätigkeit in der Personalvertretung** steht oder während
der Mandatsdauer erfolgt.

Fazit:
Die Massnahme 14 kann auch im öffentlichen Dienst Platz greifen. Allerdings dürfte es bei wenigen Anwendungsfällen bleiben.

Arbeitsrechtliche Entscheide zu Freistellung, Kündigung und Bewährungsfrist, Kündigung während der Probezeit und Überstunden

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 14, 2026

Freistellung im öffentlichen Dienst und rechtliches Gehör

Bei der Freistellung handelt es sich um eine administrative Massnahme, durch welche der Arbeitnehmer freiwillig von seiner Arbeitspflicht entbunden wird, ohne dass der Lohnanspruch entfällt (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, N. 13 zu Art. 324; vgl. MERKER/CONRADIN/HÄGGI FURRER, Öffentliches Personalrecht des Wirtschaftsraums Nordwestschweiz, in: Bürgi/Bürgi-Schneider (Hrsg.), Handbuch öffentliches Personalrecht, 2017, S. 456). Da es sich um einen die

betroffene Person *belastenden Entscheid* handelt, ist das rechtliche Gehör auch hier zu wahren.

Kündigung wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten – Mahnung und Bewährungszeit

Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten ausspricht, muss sie den betreffenden Arbeitnehmer abmahnen und eine Bewährungszeit ansetzen.

Auf eine vorgängige Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungszeit kann nur in Ausnahmefällen verzichtet werden, etwa

– wenn die strengen Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss Art. 337 OR erfüllt sind, mithin die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nach Treu und Glauben als unzumutbar erscheint,
– wenn ein bestimmter Vorfall derart schwer wiegt, dass selbst ein einwandfreies Verhalten während der Bewährungszeit nicht genügen würde, um das Vertrauen seitens des Arbeitgebers wiederherzustellen oder
– wenn ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis aus anderen, objektiv nachvollziehbaren Gründen (beispielsweise bei nicht tolerierbarem Verhalten oder unüberbrückbaren Auffassungen über Kompetenzen) als nicht wiederherstellbar eingeschätzt wird (vgl. dazu das Urteil des Bundesgerichts 8C_280/2018 vom 22. Januar 2019, Erw. 3.2.4 und 3.4).

Schliesslich kann von einer Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungszeit auch dann abgesehen werden, wenn aus dem konkreten Verhalten des Beschäftigten hervorgeht, dass sich die Ansetzung einer Bewährungszeit als unnütz erweisen würde, da er unzweideutig erklärt oder auf andere Weise zu verstehen gibt, das bemängelte Verhalten nicht ändern zu wollen (Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau WKL.2018.4 vom 20. Februar 2019, Erw. II/3.3).

Kündigung während der Probezeit – Ansetzen Bewährungsfrist?
Die Probezeit soll die Parteien in die Lage versetzen, sich auf die Begründung eines auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses vorzubereiten, indem sie Gelegenheit erhalten, ihr Vertrauensverhältnis zu erproben, festzustellen, ob sie zueinander passen und zu reflektieren, bevor sie sich für einen längeren Zeitraum binden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_370/2021 vom 24. Juni 2021, Erw. 5.1).

Es handelt sich demnach um eine lockere Vertragsbindung, die darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2634/2022 vom 2. August 2023, Erw. 4.2). Vor Ablauf der Probezeit können beide Parteien mithin nicht darauf vertrauen, das Arbeitsverhältnis werde langfristig Bestand haben (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2022.00092 vom 21. Juni 2022, Erw. 2.1).

Bei der Probezeit handelt es sich selbst um eine Bewährungszeit. Da sie den Parteien die Gelegenheit geben soll, sich im Hinblick auf eine längerfristige Bindung kennenzulernen, entspricht es auch ihrem Wesen, das Arbeitsverhältnis nötigenfalls rasch auflösen zu können, sollten sich bereits in der Probezeit erste Unstimmigkeiten zeigen. Das Ansetzen einer angemessenen, weiteren bzw. zusätzlichen Bewährungszeit von in der Regel mehreren Monaten widerspricht dabei dieser Konzeption einer lockeren vertraglichen Bindung und würde dazu führen, dass eine Kündigung innerhalb der Probezeit faktisch verunmöglicht wird.

Würde man das Erfordernis des Ansetzens einer Bewährungszeit nach erfolgter Mahnung auch auf die Probezeit ausdehnen, hätte dies de facto somit zur Folge, dass das Institut der Probezeit als Ganzes ausgehöhlt würde. Dies soll nicht den Anforderungen der Praxis genügen und wird in der Rechtsprechung abgelehnt.

Kündigung in der Probezeit – Anforderungen an die *sachlichen* Kündigungsgründe

Die Kündigung eines Probearbeitsverhältnisses ist nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung bereits dann sachlich begründet, wenn aufgrund der Wahrnehmung der vorgesetzten Person(en) die Annahme hinreichend begründet scheint, dass der Ausweis der Fähigkeiten oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Entspricht eine angestellte Person dem Stellenprofil nicht oder kann ein für die vorgesehene Funktion unbedingt nötiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden, erweist sich die Kündigung des Probearbeitsverhältnisses als zulässig (vgl. BGE 120 Ib 134, Erw. 2a; Urteil des Bundesgerichts 8C_467/2013 vom 21. November 2013, Erw. 3.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6870/2017 vom 11. Juni 2018, Erw. 4.3).

Selbst *persönliche Gründe* können für eine Kündigung während der Probezeit ausreichen, wenn sie objektiviert sind, da es bei der Absolvierung der Probezeit nicht zuletzt auch um die Frage der Integrationsfähigkeit einer arbeitnehmenden Person in eine Arbeits- und Teamstruktur sowie in eine Betriebskultur geht (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013, Erw. 4.3; A-6870/2017 vom 11. Juni 2018, Erw. 4.3).

Als Grund genügt die auf Tatsachen beruhende Prognose, zwischen den Vertragsparteien lasse sich mit vernünftigem Aufwand eine befriedigende und fruchtbare Zusammenarbeit nicht erreichen (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau WKL.2020.7 vom 25. Februar 2021, Erw. II/2.1).

Liegen sachliche Kündigungsgründe vor, ist *zusätzlich zu prüfen*, ob nicht auch mildere Massnahmen zum Ziel geführt hätten und ob sich die Kündigung aufgrund einer Abwägung sämtlicher auf dem Spiel stehender Anliegen rechtfertigen lässt. Namentlich ist das Interesse der Verwaltung an einer störungsfreien und geordneten Arbeitserfüllung gegen das Interesse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an einer

Weiterbeschäftigung abzuwägen (Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau WKL.2020.7 vom 25. Februar 2021, Erw. II/2.1.).

Überstunden

Mit Überstundenarbeit ist die zeitliche Differenz zwischen der geleisteten und der normalen Arbeitszeit gemeint wobei sich die „normale Arbeitszeit“ nach Verabredung, Übung, einem Gesamtarbeitsvertrag oder einem Normalarbeitsvertrag bestimmt.

Überstunden sind nicht nur dann zu leisten, wenn sie vom Arbeitgeber (explizit oder implizit) angeordnet werden. Vielmehr hat sie der Arbeitnehmer von sich aus zu leisten, wenn er deren Notwendigkeit erkennt oder erkennen muss.

Weiss der Arbeitgeber von der Mehrarbeit des Arbeitnehmers und schreitet nicht dagegen ein, gilt die Mehrarbeit als *angeordnete Überstundenarbeit*. Die vom Arbeitnehmer auf eigene Initiative und ohne das Wissen des Arbeitgebers geleisteten Überstunden braucht sich dieser allerdings nur dann als solche anrechnen zu lassen, wenn er sie nachträglich genehmigt, die Leistung von Überstunden notwendig war oder vom Arbeitnehmer in guten Treuen als notwendig erachtet werden durfte.

Der Arbeitnehmer hat ohne das Wissen des Arbeitgebers geleistete (notwendige) Überstunden und insbesondere das Ausmass der geleisteten Mehrarbeit unverzüglich seinem Arbeitgeber zu melden, damit der Arbeitgeber die betriebswirtschaftlichen Vorkehren zur Vermeidung von Mehrarbeit treffen kann. Andernfalls riskiert der Arbeitnehmer, sofern nicht besondere Umstände vorliegen, dass sein Anspruch verwirkt ist (Urteile des Bundesgerichts 4A_403/2018 vom 11. März 2019, Erw. 4.3.1, 4A_484/2017 vom 17. Juli 2018, Erw. 2.3, und 4C.110/2000 vom 9. Oktober 2000, Erw. 2a/aa).

Sobald aber die Arbeitszeit registriert wird und die Protokolle im Besitz des Arbeitgebers sind, wird diesem die

Kenntnis der geleisteten Arbeitszeit und damit auch die Kenntnisnahme der vom Angestellten geleisteten Überstunden angelastet. Sofern also mit Arbeitszeitrapporten, Stempelkarten oder vergleichbaren Instrumenten die Arbeitszeit erfasst wird, *entbindet dies den Arbeitnehmer von der Meldepflicht* geleisteter Überstunden.

Legt der Arbeitgeber gegen die in einem Zeiterfassungssystem ausgewiesene Mehrarbeit nicht zeitnah Protest ein, gilt sein Schweigen als nachträgliche Genehmigung und die Mehrarbeit ist zu entschädigen oder kann kompens

---

Falsche Zeiterfassung als schwerer Verstoss gegen die Treuepflicht?

geschrieben von Claudia Schnueriger | August 14, 2026

Die Stadt Zürich kündigte einer Arbeitnehmerin. Zur Begründung wurden wiederholte Falschbuchungen im Zeiterfassungssystem angeführt. Letztlich musste sich das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit der Rechtmässigkeit der Kündigung beschäftigen. Zentral war dabei, ob es sich bei der falschen Zeiterfassung um einen *schwerwiegenden* Verstoss gegen die Treuepflicht handelte. Denn nur in einem solchen Fall ist eine Kündigung ohne vorgängige Mahnung und ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist zulässig.

Die Mitarbeiterin A war seit dem 1. April 2006 bei der Abteilung C im Vollpensum bzw. seit dem 1. August 2020 mit einem Pensum von 40 % tätig. Im Rahmen einer allgemeinen Überprüfung der Vergütungsansprüche von Kosten für ÖV-Billette kontrollierte die Abteilung C auch bereits eingereichte

Spesenbelege. Dabei stellte sie fest, dass die Stempelzeiten auf den Billetten nicht mit den von A im Zeiterfassungssystem erfassten Zeiten übereinstimmten. A erfasste mehrfach einen Arbeitsbeginn, der vor der auf der ZVV-Fahrkarte erfassten Stempelzeit lag. Gemäss Feststellungen des Bezirksrats hat A während knapp 8 Monaten an mindestens 35 Tagen ihre Arbeitszeit nicht korrekt erfasst. An 9 Tagen verbuchte sie mehr als 15 Minuten und an 6 Tagen gar mehr als eine halbe Stunde zu viel Arbeitszeit. In diesem Zeitraum arbeitete A aufgrund ihres 40 %-Pensums lediglich an 65 Tagen. Die Abweichungen betrafen somit mehr als die Hälfte der Arbeitstage, wobei an jedem vierten Arbeitstag eine Differenz von mehr als 15 Minuten bestand.

Daraufhin fand am 12. November 2018 ein Gespräch statt, an welchem der Abteilungsleiter die Mitarbeiterin über die Kündigungsabsicht wegen schwerwiegender Verhaltensmängel informierte. Per 16. November 2018 wurde die Mitarbeiterin vorsorglich freigestellt.

Mit Verfügung vom 29. November 2018 löste die Direktorin der Abteilung C das Arbeitsverhältnis mit A per 31. März 2019 auf und stellte sie ab dem 1. Dezember 2018 frei. Als Kündigungsgrund wurde die nicht korrekte Arbeitszeiterfassung angegeben.

Mit Entscheid vom 15. Januar 2020 wies der Stadtrat die Einsprache von A gegen die Kündigungsverfügung ab. Dagegen erhob A Rekurs beim Bezirksrat Zürich und beantragte, die Stadt Zürich sei anzuweisen, sie «mit der bisherigen Arbeit», eventualiter «mit einer anderen zumutbaren Arbeit» weiter zu beschäftigen. Subeventualiter beantragte A eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen und eine Abfindung in der Höhe von acht Monatslöhnen. Am 30. November 2022 zog A die Anträge um Weiterbeschäftigung zurück. Mit Beschluss vom 9. Februar 2023 hiess der Bezirksrat den Rekurs teilweise gut und verpflichtete die Stadt Zürich, A eine Entschädigung von drei Bruttomonatslöhnen und eine Abfindung zu entrichten.

Am 14. März 2023 führte die Stadt Zürich Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, es sei der Beschluss des Bezirksrats Zürich vom 9. Februar 2023 aufzuheben und derjenige des Stadtrats vom 15. Januar 2020 zu bestätigen.

Entscheid des Verwaltungsgerichts

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich erinnerte zunächst an die bundesgerichtliche Rechtsprechung. Gemäss Bundesgericht stellen Manipulationen des Zeiterfassungssystems oder Falschbuchungen einen schwerwiegenden Verstoss gegen die Treuepflicht der Arbeitnehmerin dar, welche gar eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Dabei ist nicht die Höhe des beim Arbeitgeber entstandenen Schadens, sondern der damit verbundene Treuebruch entscheidend. Ob ein solches Verhalten die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, hängt aber von den Umständen des Einzelfalls ab. Von Bedeutung ist, wie lange das Arbeitsverhältnis bisher gedauert hat, ob das Verhalten wiederholt vorkam und ob der Arbeitnehmerin bekannt sein musste, dass Täuschungen oder Manipulationen im Bereich der Zeiterfassung nicht toleriert würden.

Die Stadt Zürich qualifizierte die Falschbuchungen der Mitarbeiterin im Zeiterfassungssystem als schwerwiegenden Verhaltensmangel im Sinne von Art. 18 Abs. 3 ihres Personalreglements. Als schwerwiegenden Verhaltensmangel gelten Fälle von grobem Fehlverhalten, die zwar keine fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses zulassen, aber auch keine Bewährungsfrist mehr rechtfertigen.

Gemäss Verwaltungsgericht ist die Qualifikation des vorliegenden Falls als schwerwiegenden Verhaltensmangel nicht zu beanstanden. Die Arbeitnehmerin hatte ihre Arbeitszeit selbständig mittels einer Zeiterfassungs-Applikation zu erfassen und dokumentieren. Die Selbsterfassung ist grundsätzlich fehleranfälliger und auch leichter manipulierbar als etwa technische Zeiterfassungsgeräte wie Stempeluhren,

weshalb sie von den Mitarbeitenden eine grössere Disziplin verlangt. Gleichzeitig bringt der Arbeitgeber allen Mitarbeitenden, die ihre Arbeitszeit selbständig mittels «ProTime» erfassen, ein grosses Vertrauen bezüglich der korrekten Erfassung der Arbeitszeit entgegen. Gemäss Verwaltungsgericht nehme die Stadt Zürich auf dieses Vertrauen ausdrücklich Bezug, indem sie auf den Arbeitsort bzw. die Arbeitsorte der Arbeitnehmerin A hingewiesen habe. Die Arbeitnehmerin A habe nicht nur in ihrem Büro in Zürich gearbeitet, sondern auch regelmässig Aussentermine wahrgenommen. Zu Recht habe die Stadt Zürich betont, dass eine Kontrolle der Arbeitszeiten bei Aussenterminen schlicht nicht möglich sei. Das Verwaltungsgericht erwog, es sei nachvollziehbar, dass das Vertrauen der Stadt Zürich in ihre Mitarbeiterin durch die Entdeckung der falschen Arbeitszeiterfassung (an einer Vielzahl von Arbeitstagen innerhalb eines kurzen Zeitraums) erheblich beeinträchtigt worden sei. Der von der Stadt Zürich geltend gemachte Vertrauensverlust erweise sich als erstellt.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich kam zum Schluss, dass es aufgrund dieses Vertrauensverlusts nicht notwendig gewesen sei, gegenüber der Arbeitnehmerin A zunächst eine Mahnung auszusprechen. Die Kündigung erweise sich als recht- und verhältnismässig, weshalb der Arbeitnehmerin weder ein Anspruch auf Entschädigung noch auf Abfindung zustehe.

Aufhebungsvereinbarung – zehn Fragen und zehn Antworten

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 14, 2026

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).

Probezeitkündigung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis – Zulässigkeit und Schranken

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 14, 2026

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 14, 2026

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!

Ausgewählte Fragen zum Thema fristlose Kündigung

geschrieben von Claudia Schnueriger | August 14, 2026

Eine fristlose Kündigung hat einschneidende Folgen für das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmenden. Die fristlose Kündigung ist nur unter strengen Voraussetzungen möglich. Welche das sind und welche Folgen eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung nach sich zieht, sind nur einige Fragen, welche im vorliegenden Beitrag beantwortet werden.

Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen?

Eine fristlose Kündigung ist ausnahmsweise zulässig, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der eine weitere Zusammenarbeit unmöglich macht.

Was sind wichtige Gründe?

Als wichtiger Grund gilt ein Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien muss derart gestört sein, dass die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint.

Nur ein besonders schwerer Verstoss erlaubt eine fristlose Kündigung. Sie ist ultima ratio und somit sehr zurückhaltend auszusprechen. Ist ein Versäumnis weniger schwerwiegend, fällt eine fristlose Kündigung nur dann in Betracht, wenn es trotz

Verwarnung wiederholt stattgefunden hat.

Ob die Voraussetzung des wichtigen Grundes erfüllt ist, entscheidet sich nicht allgemein, sondern hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, der Natur und Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Art, Häufung und Schwere der Vertragsstörungen und einer allfällig vorausgegangenen Verwarnung.
Fristlose Kündigungen werden vor Gericht nur selten als gerechtfertigt qualifiziert.

Bei einer fristlosen Kündigung ist der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu wahren. Was bedeutet das konkret?
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.

Auf welchen Zeitpunkt darf fristlos gekündigt werden?
Bei einer fristlosen Kündigung müssen weder eine feste Vertragsdauer noch Kündigungsfristen oder -termine eingehalten werden. Die fristlose Kündigung kann auch schon vor dem Stellenantritt erfolgen. Dies ist beispielsweise dann möglich, wenn sich in der Zwischenzeit herausgestellt hat, dass der zukünftige Arbeitnehmer bei der Bewerbung für seine Beurteilung wesentliche Angaben verschwiegen hat.

Innert welcher Frist nach Entdeckung eines Vorfalls muss die fristlose Kündigung ausgesprochen werden?
Die Anstellungsbehörde, welche wichtige Gründe geltend macht, muss die Kündigung umgehend aussprechen, also sofort ab Kenntnis des Vorfalls oder spätestens nach einer kurzen Bedenkfrist. Während im privaten Arbeitsvertragsrecht eine fristlose Kündigung in der Regel innert weniger Arbeitstage auszusprechen ist und eine längere Frist nur zugestanden wird,

sofern praktische Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens dies als berechtigt erscheinen lassen, vermögen im öffentlichen Personalrecht weitere sachliche Gründe (z.B. rechtliches Gehör, Sachverhaltsabklärung von Amtes wegen, Entscheidkompetenz liegt bei einem mehrköpfigen Gremium [Regierungs-/Gemeinderat]) ein längeres Zuwarten zu rechtfertigen.

Wiegt die Verfehlung weniger schwer, ist eine fristlose Entlassung nur möglich, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt erfolgte. Wie viele Verwarnungen sind diesfalls notwendig?
Präzise Regeln über die Anzahl der Verwarnungen lassen sich nicht aufstellen.

Welchen Inhalt sollte eine Verwarnung haben?
Eine Verwarnung muss nicht zwingend die fristlose Kündigung androhen, aber klar werden lassen, dass das beanstandete Verhalten als untragbar beurteilt und eine Wiederholung desselben nicht sanktionslos hingenommen wird. Der Arbeitnehmer muss genau wissen, welches Verhalten künftig nicht mehr toleriert wird.

In welchen Fällen kann auch eine weniger gewichtige Verfehlung zur fristlosen Entlassung führen?
Weniger gewichtige Vorkommnisse, die für sich allein eine fristlose Kündigung nicht rechtfertigen, können in Verbindung mit anderen Vorfällen unter Umständen einen wichtigen Grund darstellen.

Muss die fristlose Kündigung schriftlich erfolgen?
In der kantonalen und kommunalen Personalgesetzgebung ist oftmals vorgesehen, dass die Kündigung beidseits, also sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer, schriftlich zu erfolgen hat.

Darf die fristlose Entlassung gegen den Willen des Arbeitnehmers im Arbeitszeugnis erwähnt werden?
Über die Umstände des Austritts, insbesondere die

Kündigungshintergründe oder wer die Kündigung aussprach, darf das Zeugnis gegen den Willen des Arbeitnehmers nichts enthalten, ausser wenn ohne einen solchen Hinweis ein unwahres Zeugnis entstehen würde. Einer fristlosen Kündigung liegt eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zugrunde. Bei Nichterwähnen der fristlosen Kündigung würde ein täuschender Gesamteindruck und somit ein unwahres Arbeitszeugnis entstehen. Aus dem Arbeitszeugnis muss hervorgehen, dass das Arbeitsverhältnis fristlos beendet wurde.

Ist eine fristlose Entlassung während der Sperrfristen (Krankheit, Unfall, Militär- oder Zivildienst, Schwangerschaft) zulässig?
Die fristlose Auflösung kann auch während Sperrfristen ausgesprochen werden.

Was sind die Rechtsfolgen einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber?
Eine ausserordentliche Kündigung löst das Arbeitsverhältnis per sofort auf.

Was sind die Rechtsfolgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber?
Bei Verweis der kantonalen und kommunalen Personalgesetzgebung auf das Obligationenrecht gilt folgendes: Eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung. Die Sanktionen bestehen lediglich in einem Schadenersatzanspruch und in einer besonderen Entschädigung. Die Sanktionen sind rein finanzieller Natur. Es besteht kein Anspruch auf Wiederanstellung.
Vereinzelte Personalgesetze bzw. Personalreglemente sehen einen Anspruch auf eine gleichwertige Arbeitsstelle/Weiterbeschäftigung vor. Bei Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung.

Dürfen auch Arbeitnehmende fristlos kündigen?

Ja, auch der Arbeitnehmer kann fristlos kündigen. Die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers ist ebenfalls nur bei Vorliegen wichtiger Gründe zulässig. Beispielsweise in folgenden Fällen ist der Arbeitnehmer berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu beenden:
– Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, gegen welche der Arbeitgeber trotz Kenntnis keine Massnahmen ergreift
– Schweres Mobbing, das klar über die üblichen Konflikte am Arbeitsplatz hinausgeht und die Gesundheit des Arbeitnehmers beeinträchtigt
– Tätlichkeiten seitens des Arbeitgebers
Nicht ausreichend ist die Enttäuschung des Arbeitnehmers bezüglich seiner Erwartungen an die neue Stelle.

Was sind die Rechtsfolgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung durch den Arbeitnehmer?
Bei Verweis der kantonalen bzw. kommunalen Personalgesetzgebung auf das Obligationenrecht gilt folgendes: Der Arbeitgeber hat bei ungerechtfertigter fristloser Vertragsauflösung durch den Arbeitnehmer Anspruch auf eine Pauschalentschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Überdies hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des weiteren Schadens (vgl. Art. 337d Abs. 1 OR).