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.

Auflösung eines Arbeitsverhältnisses während der Bewährungsfrist

geschrieben von Dr. Nicole Vögeli Galli | August 14, 2026
Ein sachlicher Kündigungsgrund ist gegeben, wenn sich ein

Arbeitnehmer konstant weigert, ein Armband aus hygienischen Gründen abzunehmen oder Handschuhe zu tragen. Ein Eingriff in die Glaubens- und Gewissensfreiheit liegt nicht vor.

Das Verwaltungsgericht Zürich beurteilte den Fall eines langjährigen Mitarbeiters (Anstellungsdauer von rund achteinhalb Jahren) der Patienten-Hotellerie des Universitätsspitals Zürich. Dieser begann Mitte 2024 ein rotes Armband zu tragen, woraufhin er von der Teamleitung mehrfach persönlich angewiesen wurde, dieses zu entfernen, da ein Verstoss gegen die Hygienevorschriften des Spitals vorliege, die sämtlichen Schmuck am Handgelenk verbieten. Der Beschwerdeführer wurde infolge mehrfach gebeten, das Armband abzulegen oder Handschuhe bzw. das Band an einem anderen Ort am Körper zu tragen. Der Mitarbeiter lehnte diese Lösungsvorschläge jedoch ab.

Nachdem er trotz wiederholter Aufforderung den Vorgaben nicht nachkam, erhielt er eine schriftliche Mahnung mit einer dreimonatigen Bewährungsfrist. Bereits nach einer Woche stellte das Spital fest, dass keine Verhaltensänderung erkennbar war, und leitete das Kündigungsverfahren ein. Der Beschwerdeführer wehrte sich gegen diese Entscheidung und machte unter anderem geltend, sein Recht auf rechtliches Gehör und Religionsfreiheit seien verletzt worden.

Das Verwaltungsgericht Zürich bestätigte die Sicht des Spitals. Das rechtliche Gehör sei durch die rasche Einleitung der Kündigung nicht verletzt worden, nachdem der Beschwerdeführer keine Anstalten gemacht habe, das Armband zu entfernen. Somit sei der rasche Abbruch der Bewährungsfrist zulässig gewesen, da der Beschwerdeführer klar gezeigt habe, dass er den Weisungen nicht Folge leisten wird. Weiter sei die Religionsfreiheit nicht tangiert, da das Tragen des Armbandes nicht per se verboten, sondern als Alternative eine hygienische Abdeckung gefordert worden sei. Das Gericht hielt fest, dass die Kündigung sachlich begründet erfolgt und verhältnismässig sei, da der Hygiene in einem Spital zentrale

Bedeutung zukomme. Es habe erwartet werden dürfen, dass der Mitarbeiter die Hygienevorschriften einhält oder eine zumutbare Alternative umsetzt. Da der Mitarbeiter dies konsequent verweigerte, war die Beendigung des Arbeitsverhältnisses laut Gericht und trotz langjähriger guter Leistungen gerechtfertigt.

Das öffentliche Personalrecht stellt HR-Fachpersonen sowie Führungskräfte und selbst interne Rechtsdienste oft vor besondere Herausforderungen: Je nach Organisation gelten unterschiedliche Rechtsgrundlagen und die Gerichtspraxis prägt die Rechtsanwendung in der Praxis massgeblich. Wer hier sicher agieren möchte, braucht fundiertes Wissen.

Am **26. Februar 2027** startet die **7. Durchführung des CAS Öffentliches Personalrecht**. Der Lehrgang vermittelt die zentralen rechtlichen Grundlagen des öffentlichen Dienstverhältnisses in der Schweiz – von Rekrutierung und Anstellung über Lohn- und Besoldungsfragen bis zu Rechten, Pflichten und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Workshops vertiefen praxisrelevante Themen und Unterschiede zwischen den vielfältigen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen.

Der CAS richtet sich ebenso an Juristen und Juristinnen, die sich Spezialwissen aneignen möchten, wie HR-Fach- und Führungskräfte im öffentlichen Sektor sowie an Personen aus der Privatwirtschaft, die den Wechsel in den öffentlichen Dienst planen oder bereits vollzogen haben.

Die ZHAW bietet seit über zehn Jahren Weiterbildungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an. Der CAS Öffentliches Personalrecht, der CAS Best Practice im Arbeitsrecht sowie weitere Programme können dem **MAS HR & Recht** angerechnet werden. Erfahrene Dozierende aus Wissenschaft, Justiz und

Praxis gewährleisten hohen Praxisbezug und aktuelle Inhalte.

Weitere Informationen unter: www.zhaw.ch/iur/cas-oep

Personalrecht: Zulässigkeit eines kantonalen Klageverfahrens, wenn der kommunale Instanzenzug nicht durchlaufen wurde

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 14, 2026

In personalrechtlichen Streitigkeiten kann sich die verfahrensrechtlich entscheidende Frage stellen, ob der *gemeindeinterne Instanzenzug* (wenn vorhanden) ausgeschöpft werden muss (und dies innert Frist), bevor der Gang an das kantonale Gericht durch Klage möglich ist. Nein, sagt das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau, massgebend ist allein das kantonale Verfahrensrecht: Wenn eine Gemeinde einen gemeindeinternen Beschwerdeweg einführt und dieser nicht genutzt wird, ist gleichwohl die Klage an das Verwaltungsgericht zulässig.

Der Fall

Die Gemeinde wendete im Klageverfahren vor Verwaltungsgericht ein, die erste Kündigung (eines Arbeitsvertrages) durch die Gemeinde (ausgesprochen durch den Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung) sei mangels Ausschöpfung des gemeindeinternen Rechtsmittelwegs (keine Anfechtung innert Frist) *in Rechtskraft erwachsen* und könne daher nicht mehr mittels Klage beim Verwaltungsgericht angefochten werden. Die

erneute, «zweite» Kündigung durch den Gemeinderat sei wegen der Rechtskraft des ersten Entscheids gegenstandslos und entfalte keinerlei Rechtswirkungen. Es fehle deshalb an einer Sachurteilsvoraussetzung für die vorliegende Klage, auf die nicht einzutreten sei.

Dieser Argumentation folgte das Verwaltungsgericht nicht. Es entschied:

- Die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts, erstinstanzlich Klagematerien aus kommunalen öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen zu beurteilen, ergibt sich aus kantonalem Recht und *kann nicht durch kommunales Recht abgeändert werden.* Deshalb spielt es für die Beurteilung der Beantwortung der Frage, ob eine mit Klage beim Verwaltungsgericht anfechtbare Vertragsauflösung (genauer die Schadenersatzfolgen aus einer fehlerhaften Vertragsauflösung) vorliegt, keine Rolle, ob ein allfälliger gemeindeinterner Rechtsmittelweg gegen die Kündigung ausgeschöpft wurde oder nicht.
- Die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts, erstinstanzlich Klagematerien aus kommunalen öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen zu beurteilen, ergibt sich aus kantonalem Recht und *kann nicht durch kommunales Recht abgeändert werden.* Deshalb spielt es für die Beurteilung der Beantwortung der Frage, ob eine mit Klage beim Verwaltungsgericht anfechtbare Vertragsauflösung (genauer die Schadenersatzfolgen aus einer fehlerhaften Vertragsauflösung) vorliegt, keine Rolle, ob ein allfälliger gemeindeinterner Rechtsmittelweg gegen die Kündigung ausgeschöpft wurde oder nicht.
- Dass der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien aufgelöst wurde, sei es durch die erste Kündigung (durch den Geschäftsführer) oder durch die zweite (den

Gemeinderat), ist unbestritten. Effektiv dürfte das Arbeitsverhältnis erst durch den Kündigungsbeschluss des Gemeinderats gültig aufgelöst worden sein. Das liegt zum einen daran, dass die Zuständigkeit für die Kündigung von Anstellungsverhältnissen gemäss Art. 6 Abs. 1 Personalreglement beim Gemeinderat liegt. Eine gültige Delegation der Kündigungsbefugnis (im Delegations- und Kompetenzreglement) an den Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung und den Chef Regionalpolizei sei zweifelhaft.

- Doch selbst wenn von einer gültigen Delegation auszugehen wäre, so das Verwaltungsgericht weiter, wurde es im ersten Kündigungsschreiben versäumt, den in Ziff. 3a des Delegations- und Kompetenzreglements vorgeschriebenen Rechtsmittelhinweis anzubringen, wonach innerhalb von zehn Tagen ein anfechtbarer Entscheid des Gemeinderats verlangt werden kann, wenn man mit einem Entscheid der delegierten Stelle nicht einverstanden ist. Ohne diesen Hinweis konnte der Kläger trotz anwaltlicher Vertretung nicht erkennen, dass es sich bei der ersten Kündigung um einen (auf Gemeindeebene) endgültigen Entscheid handelte, zumal dem Kläger das Delegations- und Kompetenzreglement unbestrittenermassen nicht ausgehändigt worden war und es sich dabei nicht um einen publizierten Erlass handelt.

- Der Kläger, so das Verwaltungsgericht, weist zu Recht darauf hin, dass dem Rechtsuchenden aus einer fehlenden Rechtsmittelbelehrung nach einem allgemeinen Rechtsgrundsatz, der den verfassungsmässigen Vertrauensschutz und Art. 29 Abs. 1 und 2 Bundesverfassung konkretisiert, keine Rechtsnachteile erwachsen dürfen (BGE 144 II 401, Erw. 3). Wie der Klägers aus § 39 Gemeindegesetz AG hätte schliessen können, dass die Einwohnergemeinde von der darin

geregelten Delegationsbefugnis in Bezug auf die Kündigung von Anstellungsverhältnissen Gebrauch gemacht hat, ohne den Inhalt des Delegations- und Kompetenzreglements zu kennen, ist nicht er- sichtlich. Deswegen hat der Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung Recht daran getan, die „Einsprache“ des Klägers, obwohl sie *ausserhalb der zehntägigen Frist* nach § 39 Abs. 2 Gemeindegesetz AG beim Gemeinderat eingereicht wurde, als rechtzeitig erfolgt entgegenzunehmen und das Geschäft zum Entscheid an den Gemeinderat zu überweisen. Alles andere hätte einen Verstoss gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV) dargestellt.

- Selbst wenn das Gericht in diesen Punkten (Delegation und Fristversäumnis bei der Anfechtung der ersten Kündigung) anders entschieden hätte, müsste auf die Klage eingetreten werden. Denn: Der Verzicht auf den Weiterzug eines Entscheids an den Gemeinderat im Sinne von § 39 Abs. 2 Gemeindegesetz AG beinhaltet *keinen Verzicht auf eine Klage beim Verwaltungsgericht* gemäss Personalgesetz AG; für die Fristwahrung der Klage beim Verwaltungsgericht gilt ausschliesslich § 48 Abs. 4 Personalgesetz AG (sechs Monate seit Zustellung der Kündigung). Selbst wenn dem Kläger bereits mit Schreiben vom 28. August 2024 (erste Kündigung) auf Gemeindeebene rechtsbeständig gekündigt worden und die Kündigung des Gemeinderats vom 14. Oktober 2024 (zweite Kündigung) dagegen unwirksam wäre, wäre damit keine Präklusions- und Rechtskraftwirkung in Bezug auf die abschliessend im kantonalen Recht geregelte Klage an das Verwaltungsgericht verbunden. Auch Entscheide einer delegierten Stelle (nicht nur des Gemeinderates), mit welchen ein Anstellungsverhältnis gültig aufgelöst wird, sind im Rahmen der kantonalen Gesetzgebung mit Klage beim Verwaltungsgericht anfechtbar.

Die Bemerkungen

Der Entscheid betrifft ein *Klageverfahren*. Das Klageverfahren (und nicht das Beschwerdeverfahren) ist gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Staat und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer *vertraglich* eingegangen wurde (und nicht durch einseitige Anstellungsverfügung). Diese Differenzierung ist wesentlich; ein Entscheid des aargauischen Verwaltungsgerichts, der eine Aussage darüber enthält, ob im Beschwerdeverfahren dasselbe gilt, fehlt.

Kann geklagt werden (auf Schadenersatz), muss (und kann!) die Kündigung selbst nicht angefochten werden, ihre Rechtmässigkeit stellt sich nur als Vorfrage. Das liegt daran, dass die bei der Kündigung eines (hier öffentlich-rechtlichen) Vertragsverhältnisses der Vertrag endet (und das Personalrecht auch keine Wiederanstellung vorsieht). Deshalb präsentieren sich gemeindeinterne «Einsprache- oder Beschwerdeverfahren» eher als Vorverfahren um Einigung als um echte Beschwerdeverfahren. Dieser Umstand rechtfertigt bereits den vorliegenden Entscheid des Verwaltungsgerichts.

Der Entscheid ist im Übrigen tendenziell personalfreundlich, weil das Gericht der Auffassung ist, selbst mit anwaltlicher Vertretung sei der Arbeitnehmer nicht gezwungen, in kommunalen Reglementen nach gemeindeinternen Rechtsmittelzügen zu suchen. Das erleichtert die Sache. Man hätte wohl auch anderer Auffassung sein können, nämlich, dass eine Anwältin oder ein Anwalt die Beschwerdewege in jedem Fall kennen muss und wissen sollte, dass delegierte kommunale Entscheidbefugnisse (zum Beispiel an eine Abteilungsleiterin) häufig durch ein gemeindeinternes Einsprache- oder Beschwerdeverfahren kompensiert werden. Ganz ungewöhnlich ist das also nicht.

Mit dem Entscheid stellt das Gericht überdies klar, dass sich die kantonalen Rechtsmittelinstanzen die im kantonalen Verfahrensrecht vorgegebenen Rechtsmittelwege (zumindest betreffend Klageverfahren) nicht durch kommunale Erlasse

einschränken lassen. Es gilt kantonales Verfahrensrecht, kommunale Ergänzungen sind vielleicht nice to have, aber unmassgeblich.

Vorsicht: Trotz der klaren Worte im Entscheid ist Vorsicht angezeigt. Man darf sich nicht darauf verlassen, dass andere Gerichte vergleichbare Verfahrenssituationen gleich beurteilen. Dass die Einhaltung kommunaler Rechtsmittelwege freiwillig ist, kann man auch anders sehen. Auch mit Anwälten geht insbesondere das Bundesgericht nicht so zimperlich um: Wer vom Fach ist oder sein sollte, kann sich nur ganz ausnahmsweise auf Treu und Glauben berufen, wenn es um Rechtsmittelfristen geht. Diese Einschränkungen sind zu machen.

(Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau vom 27. Oktober 2025 in Sachen A.; WKL.2024.10, Link: Resultate – Kanton Aargau – Erlass-Sammlung).

Solothurner Regierung crasht den GAV

geschrieben von Dr. Corinne Saner | August 14, 2026

Am 1. Januar 2005 trat im Kanton Solothurn der erste öffentlich-rechtliche GAV in Kraft, der flächendeckend für das gesamte Staatspersonal samt Lehrerschaft galt. Er regelte während 20 Jahren das Anstellungsverhältnis von rund 12‘000 Angestellten der kantonalen Verwaltung, der Gerichte, der Spitäler und der Lehrerschaft. Eine westschweizer Zeitung bezeichnete ihn damals als „miracle de Soleure“. Nun stehen im Kanton Solothurn die Zeichen auf Sturm. Der Regierungsrat hat

Ende Juni ohne Vorwarnung den Gesamtarbeitsvertrag auf Ende 2025 gekündigt. Die Verunsicherung könnte nicht grösser sein. Es droht ein Desaster.

Ein Gesamtarbeitsvertrag für öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse war vor 20 Jahren Neuland. Das kollektive Arbeitsrecht hatte seinen Platz traditioneller Weise im Privatrecht. Wie kam es, dass der Kanton Solothurn eine Pionierrolle einnahm, indem er als einziger Kanton einen öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag für das gesamte Personal hatte?

Innovatives Personalrecht von gestern
Dass 2001 die Arbeiten am über 500 Paragraphen umfassenden GAV starteten, ging auf einen kantonsrätlichen Vorstoss der FDP zurück. Diese forderte damals innovatives, zukunftsorientiertes Personalrecht in Form eines Gesamtarbeitsvertrages. Im Staatspersonalgesetz wurde die Grundlage dafür geschaffen, und das Parlament erteilte der Regierung die Kompetenz, mit den Personalverbänden einen GAV auszuhandeln über Lohn, Arbeitszeit, Ferien, vorzeitige Pensionierung und Vollzug des Staatspersonalgesetzes.

Die Arbeiten am GAV dauerten 4 Jahre und vereinten personalrechtliche Bestimmungen aus über 140 Verordnungen in einem einzigen Erlass. Schon die Vereinheitlichung und Straffung des Personalrechts in einem einzigen Erlass war ein verdienstvolles Unterfangen. Die damals geschaffene Struktur hat sich bis heute gehalten. Ein allgemeiner Teil beinhaltet Bestimmungen, die für alle gelten. Dazu ist der Arbeitgeber aufgrund des Gleichbehandlungsgebotes verpflichtet. In 9 besonderen Teilen werden branchenspezifische Besonderheiten einzelner Bereiche geregelt, z.B. die besonderen Arbeitszeiten im Spital, wo an sieben Tagen in der Woche rund um die Uhr gearbeitet wird, oder die Entschädigung für das Halten von Diensthunden bei der Polizei.

Der GAV konnte 2004 unterzeichnet werden und trat am 1.1.2005

in Kraft. Seither haben die Sozialpartner 80 Teilrevisionen beschlossen und umgesetzt. Bis zu seiner Kündigung stand er für gute Anstellungs- und Arbeitsbedingungen und gelebte Sozialpartnerschaft. Von allen Gutachtern, welche den GAV im Auftrag der Regierung untersuchten, bekam das Werk gute Noten.

Das Aus ?

Von politischer Seite hatte der GAV von allem Anfang an auch Gegenwind. Bereits 2001 sahen einige Parlamentarier in der für den Abschluss eines GAV notwendigen Kompetenzdelegation an den Regierungsrat einen ungebührlichen Machtzuwachs der Exekutive. Der Kanton Solothurn kennt als einziger Kanton in der ganzen Schweiz ein Vetorecht des Parlaments gegen Verordnungen der Regierung. Dieses Vetorecht entfällt, wenn die Regierung mit den vertragschliessenden Personalverbänden kollektives Arbeitsrecht schafft. Was vor allem bürgerlichen Parlamentariern mit der Zeit ein Dorn im Auge war.

Über die Gründe für die GAV-Kündigung kann man nur spekulieren. Die verlorene Einflussmöglichkeit des Parlaments und das Bedürfnis der Spitäler AG, ihre finanziellen Probleme u.a. mit Anpassungen im Personalrecht zu richten, haben dem GAV letztlich wohl das Genick gebrochen.

Enttäuschender Angestelltentag

Am 20 August fand in Solothurn wie jedes Jahr der von den Personalverbänden veranstalteten Angestelltentag statt. Gege 600 Besucher im Solothurner Konzertsaal erhofften sich vom regierungsrätlichen Referenten Peter Hodel Antworten. Antworten auf die Fragen, weshalb der GAV ohne Vorverhandlungen gekündigt wurde, und vor allem, wie die Zukunft des solothurnischen Personalrechts aussehen soll. Sie wurden enttäuscht.

Hodel führte aus, dass die Regierung den GAV gekündigt habe, weil es“ Zeit sei für innovatives, flexibles Personalrecht mit branchenspezifischen Lösungen für einzelne Angestelltengruppe“n. Der GAV sei in seiner heutigen Form an seine Grenzen gestossen, er könne mit den vielfältigen Anforderungen immer weniger Schritt halten. Auf die konkrete Erklärung, womit der GAV denn an Grenzen stosse und womit er nicht Schritt halten könne, wartete das Publikum vergeblich.

Trumpismus à la Soleure

Die Besucher liessen sich von den regierungsrätlichen Worthülsen nicht blenden und nutzten die Fragerunde für entsprechende Äusserungen. „Ein Erlass, der in 20 Jahren 80 Teilrevisionen erfahren hat, kann nicht als unflexibel hingestellt werden“, monierte eine Teilnehmerin. „Der gekündigte GAV hat doch branchenspezifische Lösungen für die Polizei, für den Spitalbereich und für die Schulen“, gab ein Teilnehmer seinem Unverständnis Ausdruck, „das kann also nicht der Grund für die Kündigung sein“.

Wenig vertrauensbildend wirkte auch die Aussage von Regierungsrat Hodel, dass der gekündigte GAV weitergelten werde, bis neues Personalrecht geschaffen sei. Wer § 45^{bis} des Staatspersonalgesetzes gelesen hat, stellt nämlich fest, dass der GAV längstens bis 31. Dezember 2028 gelten kann, und dies auch nur, wenn der Kantonsrat diese Verlängerung beschliesst.

Der Kantonsrat am Ruder

Hodels Ausführungen war immerhin zu entnehmen, dass der Ball für die personalrechtliche Zukunft des Kantons Solothurn aktuell vollständig beim Parlament liegt. Eine 15-köpfigen Spezialkommission hat den Auftrag zu definieren, wie das neue Personalrecht aussehen wird. Dafür gibt es verschiedene

Möglichkeiten. Das aktuelle Staatspersonalgesetz könnte in Kraft bleiben und neues Verordnungsrecht geschaffen werden. Es könnte auch wieder eine GAV-Lösung geben, mit oder ohne Revision des Staatspersonalgesetzes.

Die Spezialkommission des Kantonsrates ist nach dem Parteienproporz zusammengesetzt. Die Mitglieder wurden inzwischen gewählt. Die Arbeiten dürften im November aufgenommen werden. Einzelne Kantonsratsfraktionen haben inzwischen ihre Vorstellungen vom neuen Solothurnischen Personalrecht verlauten lassen. Die FDP will sich z.B. an privatwirtschaftlichen Prinzipien orientieren und vor allem den Kündigungsschutz an die Rahmendbedingungen des Obligationenrechts angleichen.

Vertragsfreiheit gegen Legalitätsprinzip

Wer auch nur ansatzweise eine Ahnung von öffentlich-rechtlichem Personalrecht hat, runzelt ab diesen Perspektiven die Stirn. Während im Obligationenrecht die Vertrags- und damit auch die Kündigungsfreiheit gilt, sind Bund, Kantone und Gemeinden als Arbeitgeber Träger öffentlicher Gewalt und damit an Verfassung und Rechtsstaatlichkeit gebunden. Es gilt das Legalitätsprinzip. Eine Kündigung im öffentlichen Recht ist ein Verwaltungsakt und muss im Gegensatz zum Privatrecht einen triftigen, sachlichen Grund haben. Ausserdem ist das rechtliche Gehör zu gewähren.

Der Staat tritt dem Bürger durch seine Angestellten hoheitlich entgegen. Deshalb beinhaltet das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis mehr als ein privater Arbeitsvertrag. Es ist ein Sonderstatusverhältnis, das auch Pflichten wie politische Treuepflicht, Amtsgeheimnis oder besondere Disziplinarregeln einschliesst. Diese Pflichten lassen sich im Obligationenrecht nicht adäquat abbilden. Deshalb kann auch das Kündigungsrecht nicht aus dem Obligationenrecht übernommen werden.

Kämpferische Töne und trübe Aussichten

Das Personal und seine Verbände formulierten am Angestelltentag die Forderungen an das in Aussicht gestellte neue Personalrecht: Beständigkeit, keine Verschlechterungen für die Angestellten und Mitbestimmung der Personalverbände bei der Ausarbeitung.

„Mit der Kündigung des GAV fällt die Friedenspflicht für uns Staatsangestellte weg. Wir müssen uns nicht alles gefallen lassen“, gab eine Teilnehmerin des Angestelltentages zu bedenken. Solch kämpferische Töne waren in den letzten 20 Jahren unter der Ägide des GAV nicht zu hören.

Durch die überstürzte Kündigung des GAV droht dem Kanton Solothurn ab 2029 eine Zeit ohne massgebende Teile des Personalrechts. Oder eine Zeit mit neuem Personalrecht, das massive Verschlechterungen für die Angestellten beinhaltet. Die während über 20 Jahren gepflegte Sozialpartnerschaft wurde mit der Kündigung des GAV auch über Bord geworfen. Keine schönen Aussichten.

Dr. Corinne Saner
Vize-Präsidentin Staatspersonal-Verband Solothurn

Teilrevision Personalrecht

der Gemeinde Köniz

geschrieben von Enesa Sefedini | August 14, 2026

Eine neue Personalstrategie und politische Vorstösse haben die Teilrevision des Personalrechtes in der Gemeinde Köniz angestossen. Nach mehrjährigem Prozess hat das Parlament im Juni 2025 das teilrevidierte Personalreglement beschlossen. Im Herbst 2025 zieht der Gemeinderat mit Inkraftsetzung der angepassten Personalverordnung nach. Die wichtigsten Anpassungen betreffen die Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Lohnsystem und Aus- und Weiterbildung.

Die Personalvereinigung der Gemeinde Köniz wurde von Beginn in den vertraulichen Prozess einbezogen und konnte zu den verschiedenen Arbeitspaketen Stellung beziehen.

Mit Ausnahme des Lohnsystems treten die Anpassungen per 1. Januar 2026 in Kraft. So wird die Wochenarbeitszeit von 42 auf 41 Stunden reduziert, was bei einem 100% Pensum sechs zusätzlichen Freitagen entspricht. Es werden drei Wochen vorgeburtlicher Mutterschutz und zusätzliche Elternzeit von vier Wochen eingeführt. Weiter wird die freiwillige Familienzulage auf alle Mitarbeitenden mit Kindern ausgeweitet. Das Lohnsystem wird dahingehend angepasst, dass die Lohnentwicklung einfacher und flexibler gestaltet werden kann. Die bestehenden Lohnstufen werden durch Lohnbänder ersetzt. Diese Änderung tritt allerdings erst per 1. Januar 2027 in Kraft. Ebenfalls per Januar 2026 werden die finanziellen Beiträge und Zeitgutschriften für Aus- und Weiterbildungen erweitert.

Die neue Wochenarbeitszeit wird in Abhängigkeit zur Ferienregelung gestellt; d.h. dass der bisherige Ferienanspruch von einem zusätzlichen Ferientag alle zwei Jahre ab dem 45 Altersjahr auf zusätzlich fünf Ferientage alle zehn Jahre ab dem 50 Altersjahr angepasst wird. Die Anpassung bei den Ferien wird mit einer Übergangsfrist von drei Jahren

umgesetzt. Mit dieser Umsetzung ist die Personalvereinigung Köniz nicht vollends einverstanden. Die Gesamtheit der Teilrevision beurteilt die Personalvereinigung allerdings positiv für die Arbeitnehmer:innen.

Gabriela Küng
Präsidentin Personalvereinigung Köniz

REFERENT*INNEN FACHTAGUNG BRUNNEN 2023: TEIL 1

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | August 14, 2026



MSc Leila Gisin
Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologin
Dozentin an der Hochschule für Wirtschaft in Luzern

Zur Person:
Leila Gisin hat nach einer kaufmännischen Lehre die Höhere

Fachschule für Betriebswirtschaft besucht und im Anschluss an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten sich einen Master of Science Abschluss in angewandter Psychologie erarbeitet.

Sie hat langjährige Erfahrung in Forschung und Lehre auf dem Gebiet der Betriebswirtschaft und angewandten Psychologie. Zur Zeit ist sie zum einen als Lehrbeauftragte für angweandte Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz sowie auch als Dozenting für Wirtschaft an der Hochschule Luzern angestellt. Ihre Expertise auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen wurde auch schon durch das Schweizerische Radio und Fernsehen nachgefragt.

SRF 4×4 Podcast vom 09.06.23

Link via QR-Code:

Referat:
Über die Chancen und Risiken der Digitalisierung für die Arbeitsbedingungen

Seit der industriellen Revolution kennen wir in den westlichen Kulturen eine starke Segmentation zwischen den Lebensdomänen «Arbeit» und «Privat». Die Arbeitsplätze wurden damals aus der heimischen Umgebung herausgerissen und in Fabrikhallen verlegt. Heute erleben wir durch die digitale Revolution im Gegenzug eine partielle Rückführung der Arbeit in die heimische Umgebung. Diese neue Arbeitswelt der mobil-flexiblen Arbeit führt zu einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Privat, da die heute weit verbreitete Wissensarbeit dank neuster Technologien im Grundsatz „virtuell“ und somit unabhängig von festen Zeiten und Orten erbracht werden kann.

Dies stellt Unternehmen, Führungskräfte wie auch Mitarbeitende nicht zuletzt auch durch die sehr komplexe «VUCA Welt» in welcher wir heute leben vor grosse Herausforderungen. In diesem Inputreferat werden diese aus Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologischer Perspektive beleuchtet und aufgezeigt, wie man diesen persönlich begegnen kann.



MLaw Stefan Meyer
Rechtsanwalt, Baur Hürlimann AG, Baden

Zur Person:
Stefan Meyer arbeitet als Rechtsanwalt bei der Baur Hürlimann AG. Er berät und vertritt Mandanten schwerpunktmässig im öffentlichen Personalrecht, Staats- und Verwaltungsrecht sowie Bau- und Immobilienrecht. Vor seiner Tätigkeit bei der Baur Hürlimann AG absolvierte Stefan Meyer das Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Zürich sowie Rechtspraktika am Bezirksgericht Kulm und bei der Baur Hürlimann AG. Anschliessend erlangte er das Anwaltspatent des Kantons Aargau und kehrte zur Baur Hürlimann AG zurück.

Referat:
Bundesgerichtliche Rechtsprechung 2022/2023

Auch in den letzten zwei Jahren beschäftigte sich das Bundesgericht im öffentlichen Personalrecht meist mit

Verfahrensfehlern bei Kündigungen (Stichwort: rechtliches Gehör). Daneben entschied es etwa über die Verweigerung einer Betriebspsychologin, ihre Masken-dispens vertrauensärztlich bestätigen zu lassen. Oder es prüfte die Rechtmässigkeit einer Kündigung, nachdem sich eine Lehrperson weigerte ein Schulkind nicht mehr mit dem weiblichen Geburtsnamen, sondern dem männlichen Rufnamen anzusprechen. Regelmässig wurden zudem äusserst praxisrelevante Fragen erläutert. So lassen sich der jüngsten bundesgerichtlichen Rechtsprechung die (erschreckend geringen) Anforderungen an eine Kündigung während der Probezeit, aber zumindest auch klare Voraussetzungen bei Änderungskündigungen entnehmen.

Trotz und gerade aufgrund der Vielzahl an bundesgerichtlichen Entscheidungen lohnt es sich im öffentlichen Personalrecht stets à Jour zu bleiben – das Referat bietet einen Überblick.



Dr. iur. Michael Merker
Rechtsanwalt, Baur Hürlimann AG, Baden

Zur Person:
Dr. Merker ist seit 1995 als selbständiger Rechtsanwalt tätig. Er ist Sekretär von «Öffentliches Personal Schweiz» und Partner in der Baur Hürlimann AG. Sein Tätigkeitsschwerpunkt liegt im öffentlichen Recht, insbesondere im öffentlichen

Personalrecht, Bildungsrecht und Eneregierecht. Er lehrte öffentliches Recht an der Universität St. Gallen als Lehrbeauftragter und als Dozent an der Universität Basel sowie öffentliches Personalrecht an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Darüberhinaus war er als Richter am aargauischen Verwaltungsgericht tätig.

Referat:
Musterreglement Personal