Rechtsprechung im öffentlichen Dienstrecht

2024/2025

ZV Fachtagung in Brunnen, 7. November 2025

Dr.iur. Corinne Saner

Rechtsanwältin und Notarin in Olten

Themen

Arbeitszeugnis (BVGer A_4885 vom 2.12.2024)

Arbeitszeugnis (BGE 1C_400/2024 vom 23.4.2025)

fristlose Kündigung (BVGer A_1979/2024 vom 28.3.2025)

fristlose Kündigung (BVGer A_4885/2023 vom 10.1.2025)

Arbeitszeugnis (BVGer A-4885 vom 2.12.2024)

Sachverhalt

Das Anstellungsverhältnis einer Sachbearbeiterin des BAG endet nach 9 Dienstjahren am 31.12.2021. Sie ist mir ihrem Arbeitszeugnis nicht einverstanden.

Nach langem Hin und Her stellt die Arbeitgeberin ein leicht angepasstes Zeugnis aus, datiert es auf 6.12.2022 und gibt ihm den Titel «Arbeitszeugnis per 31.12.2021».

Die Sachbearbeiterin reklamiert bei der Arbeitgeberin und verlangt ein rückdatiertes Zeugnis oder eine beschwerdefähige Verfügung.

Als diese erlassen wird, ficht sie sie beim BVGer an.

Arbeitszeugnis (BVGer A-4885 vom 2.12.2024)

Rechtliche Erwägungen

Weil das BPG keine Bestimmungen zum Arbeitszeugnis enthält, kommt Art. 330a OR sinngemäss zur Anwendung.

BVGer bestätigt, dass die Grundsätze aus dem OR zum Tragen kommen: Art und Dauer, Leistung und Verhalten sind zu umschreiben. Das Zeugnis muss objektiv wahr sein, was dem Grundsatz des Wohlwollens vorgeht.

Grundsatz der Wahrheit: Zeugnis muss das tatsächliche Ausstellungsdatum enthalten. Vor- oder Rückdatieren ist grundsätzlich unzulässig und gilt als Verstoss gegen die Wahrheitspflicht.

Aber….

Arbeitszeugnis (BVGer A-4885 vom 2.12.2024)

Entscheid des BVGer

Die Wahrheitspflicht kann mit den Interessen des Arbeitnehmers kollidieren, v.a. wenn ein Zeugnis erst nach längerem Gerichtsverfahren ausgestellt wird. Dann signalisiert die Datumsdifferenz Probleme im Anstellungsverhältnis.

Nach BVGer ist eine Rückdatierung auf den Tag vorzunehmen, an dem das Zeugnis hätte ausgestellt werden müssen, **wenn der Arbeitgeber die verspätete Ausstellung zu verantworten hat.**

Arbeitszeugnis (BGer 1C_400/2024)

Sachverhalt

Ein Staatsanwalt kündigt nach 8jähriger Tätigkeit. Das Anstellungsverhältnis endet per 31.10.2021.

Mit dem von der Generalstaatsanwaltschaft auf sein Ersuchen ausgestellten Arbeitszeugnis ist er nicht einverstanden.

Rekurs und Beschwerde vor kantonalen Instanzen bleiben erfolglos.

Vor BGer verlangt er u.a. Aufnahme von Führungsaufgaben, bessere Beurteilung des Fachwissens, der Arbeitsergebnisse und seines Verhaltens.

Arbeitszeugnis (BGer 1C_400/2024)

Rechtliche Erwägungen

Bundesgericht prüft die Verletzung verfassungsmässiger Rechte: rechtliches Gehör und Willkürverbot.

Dass das Schlusszeugnis schlechter ausfällt als ein 3 Jahre altes Zwischenzeugnis, wird vom Bger geschützt, weil auch die letzten Jahre vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses in die Gesamtbetrachtung einzubeziehen sind.

Dem für der Formulierung zuständigen Vorgesetzten wird ein gewisses Ermessen zugebilligt, solange sich die im Zeugnis enthaltenen Werturteile an verkehrsüblichen Massstäben orientieren.

Es hält fest, dass kein Anspruch auf Übernahme einer Formulierung aus dem Zwischenzeugnis besteht, selbst wenn sich die Umstände seither nicht wesentlich verändert haben.

Arbeitszeugnis (BGer 1C_400/2024)

Rechtliche Erwägungen

Es bestätigt, dass kein Anspruch auf eine bestimmte Formulierung besteht, weil Formulierung und Wortwahl dem Arbeitgeber überlassen sind.

Der Beschwerdeführer konnte keine überdurchschnittlichen Leistungen und kein überdurchschnittliches Fachwissen nachweisen und nicht beweisen, dass sein Sozialverhalten «sehr gut» statt nur «gut» war. Weil in allen Bereichen in der MAB nebst den A-Bewertungen auch B-Bewertungen vorkamen.

Arbeitszeugnis (BGer 1C_400/2024)

Entscheid BGer

Es weist die Beschwerde ab, weil die vorinstanzliche Beurteilung weder willkürlich noch verfassungswidrig war.

Fazit

Inhaltlich ein besseres Arbeitszeugnis vor Bundesgericht zu erstreiten, ist extrem schwierig.

fristlose Kündigung (BVGer A-1979/2024 vom 28.3.2025)

Sachverhalt

Ein Systemtechniker arbeitet seit 1.7.2022 als Systemtechniker bei Agroscope. Am 21. 3 2024 schickte er einer Mitarbeiterin ein E-Mail mit beleidigendem und sexuell anstössigem Inhalt.

Am 26.3.2024 orientiert ihn Agroscope über die beabsichtigte fristlose Kündigung, wozu er sich mündlich äussern konnte und eine kurze Frist zur schriftlichen Stellungnahme erhielt.

Mit Verfügung vom 28.3.2024 wurde ihm fristlos gekündigt.

Die Verfügung ficht er beim BVGer an.

fristlose Kündigung (BVGer A-1979/2024 vom 28.3.2025)

Rechtliche Erwägungen

Das BVGer hält fest, dass im öffentlichen Personalrecht der Anspruch auf rechtliches Gehör gewahrt sein muss, dass dafür aber auch eine kurze Frist genügen kann. Die im konkreten Fall gewährte Frist von 5 Minuten für die mündliche und 24 Stunden für die schriftliche Stellungnahme wird als zu kurz erachtet. Wobei die Gehörsverletzung im Beschwerdeverfahren geheilt wird.

In materieller Hinsicht wird festgestellt, dass nicht jede sexuelle Belästigung zwingend eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Es braucht die Abwägung im Einzelfall.

fristlose Kündigung (BVGer A-1979/2024 vom 28.3.2025)

Entscheid des BVGer

Im konkreten Fall hätte eine Verwarnung oder Kündigungsandrohung als mildere Massnahme genügt.

Das BVGer kommt zum Ergebnis, dass zwar ein Fehlverhalten vorlag, die fristlose Kündigung aber unverhältnismässig war und zudem das rechtliche Gehör verletzt wurde.

Agroscope musste den Lohn bis Ende der Kündigungsfrist bezahlen und eine Entschädigung von 4 Bruttomonatslöhnen (inkl. Anteil 13. Monatslohn) entrichten.

fristlose Kündigung (BVGer A-4885/2023 vom 10.1.2025)

Sachverhalt

A. war Angestellter des Armeestabs; zwischenzeitlich war er in psychiatrischer Behandlung.

Eine Mitarbeiterin in einem Lehrverhältnis beschuldigte ihn, sich ihr auf verschiedene Arten angenähert zu haben.

A konnte sich zu den Vorwürfen äussern. Am 7.8.2023 nahm er Stellung zur in den Raum gestellten fristlosen Kündigung. Am 11.8.2023 wurde das Anstellungsverhältnis fristlos aufgelöst.

A erhob dagegen Beschwerde beim BVGer, verlangte die Aufhebung der Verfügung und die Weiterbeschäftigung sowie 9 Monatslöhne Entschädigung, eventualiter den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.

fristlose Kündigung (BVGer A-4885/2023 vom 10.1.2025)

Rechtliche Erwägungen

Weil A ein Gesprächsprotokoll vorenthalten worden war, erkannte das BVGer eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, welche geheilt werden konnte.

Die vorliegenden Chat-Verläufe mit der Mitarbeiterin wurden als sexuelle Belästigung qualifiziert, weil A wiederholt geäusserte Ablehnung missachtet hatte. Gewichtet wurde der grosse Altersunterschied von 16 Jahren und das Machtgefälle.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist objektiv geeignet, die Treuepflicht schwer zu verletzen und damit das Vertrauen des Arbeitgebers zu zerstören. **Massgebend sind aber die individuellen betrieblichen Verhältnisse** .

fristlose Kündigung (BVGer A-4885/2023 vom 10.1.2025)

Rechtliche Erwägungen

Im konkreten Fall wurde die sexuelle Belästigung der Lernenden als schwere Treuepflichtverletzung angesehen und die fristlose Kündigung von A trotz Klinikaufenthalt als verhältnismässig. Mildere arbeitsrechtliche Massnahmen wie Verwarnung oder Versetzung wurden als nicht geeignet erachtet.

Die Kündigung wurde als rechtzeitig ausgesprochen erachtet: die Reaktionsfrist beginnt erst zu laufen, wenn der Arbeitgeber genügend sichere Kenntnis der Umstände hat.

fristlose Kündigung (BVGer A-4885/2023 vom 10.1.2025)

Rechtliche Erwägungen

Die Reaktionszeit ist im öffentliche Personalrecht länger als im Privatrecht, damit die Verfahrensvorschriften eingehalten und der Sachverhalt abgeklärt werden können. Im konkreten Fall wurde eine Reaktionszeit von etwas mehr als einem Monat zwischen Bekanntwerden der Vorwürfe und Kündigungsandrohung als nachvollziehbarer Zeitbedarf erkannt.

Wegen des vorenthaltenen Gesprächsprotokolls erhielt A gestützt auf Art. 34b Abs. 1 lit. a BPG eine Entschädigung von zwei Bruttomonatslöhnen.

Im Übrigen wurde die Beschwerde abgewiesen.

?

Danke für die Aufmerksamkeit!