BAUR HÜRLIMANN

RECHTSANWÄLTE UND NOTARE

Rechtsprechung im Personalrecht 2025

ZV-Fachtagung in Brunnen, 7. November 2025

MLaw Stefan Meyer
Rechtsanwalt

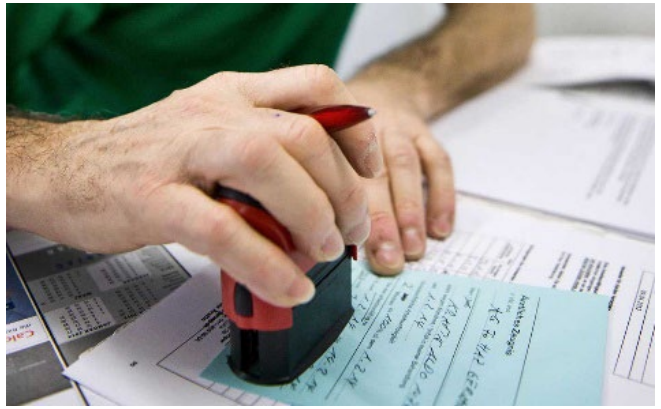


Themenbereiche

- Lohnrückforderung (BGer 1C_665/2024)
- (personalrechtliche) Krankheits- und Unfallfolgen
  - Kündigungssperrfrist (BGer 1C_499/2024)
  - Lohnfortzahlung (BGer 4A_221/2025)







Lohnrückforderung (BGer 1C_665/2024)

Sachverhalt



Eine Primarlehrerin war ab dem 1. August 2018

- mit einem Pensum von 64 % tätig (**kantonal besoldet**); und
- unterrichtete als DaZ-Lehrperson mit einem Pensum von 22 % (**kommunal besoldet**).

Per 1. August 2020 wurde ihr Pensum als kantonal besoldete Primarlehrerin auf 100 % erhöht. Das Pensum als kommunal besoldete DaZ-Lehrperson entfiel.

- Zwei Jahre später bemerkte die Schulverwaltung, dass der Lohn für die Anstellung als DaZ-Lehrperson weiterhin ausbezahlt wurde.

Lohnrückforderung (BGer 1C_665/2024)

Rechtslage



Auch im Verwaltungsrecht gilt der allgemeine Rechtsgrundsatz, dass **ungerechtfertigte Leistungen zurückzuerstatten sind** (analog Art. 62 ff. OR).

Aber:

- Die Rückerstattung kann nur insoweit gefordert werden, als der Empfänger zur Zeit der Rückforderung noch **bereichert** ist…

  … es sei denn, dass er mit der Rückerstattung rechnen musste.

Lohnrückforderung (BGer 1C_665/2024)

Entscheid des Bundesgerichts



Auch ohne genaue Durchsicht der Kontoauszüge war ein monatlich stärkerer Anstieg des Kontosaldos um Fr. 1'500.-- ***erkennbar****.*

Und vor allem ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin in der Anfangsphase des Anstellungswechsels überprüft haben dürfte, ob der Lohn den neuen Anstellungsbedingungen entsprach bzw. würde ein solches Vorgehen ***der gebotenen Sorgfalt entsprechen****.*

- Arbeitnehmerin musste mit der Rückerstattung rechnen (= war nicht gutgläubig)
- **Rückzahlung von rund CHF 30‘000.00!**

Krankheit und Unfall

Übersicht

Sind Arbeitnehmende zufolge Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert

- muss der Arbeitgeber (vorübergehend) weiterhin den Lohn ausrichten (**Lohnfortzahlung**);
- darf der Arbeitgeber (vorübergehend) keine Kündigung aussprechen (**Kündigungssperrfrist**)...

  … und im Falle einer bereits ausgesprochenen Kündigung **verlängert sich die Kündigungsfrist** (!)





Kündigungssperrfrist (BGer 1C_499/2024)

Sachverhalt



A arbeitete seit 2018 als wiss. Mitarbeiterin im Bereich Marketing bei der Fachhochschule Graubünden (FHGR). Die Parteien vereinbarten mit Arbeitsvertrag vom 19. September 2018

- eine **Kündigungsfrist von vier Monaten** sowie
- **zwei Kündigungstermine** jährlich, jeweils auf das Ende eines Fachhochschulsemesters.

Die FHGR kündigte das Arbeitsverhältnis am 5. Oktober 2023 per 28. Februar 2024 (Semesterende).

Kündigungssperrfrist (BGer 1C_499/2024)

Rechtslage





Mit Schreiben vom 4. Januar 2024 teilte A. mit, dass sie vom **27. Dezember 2023 bis 6. Januar 2024** (11 Tage) krankheitsbedingt arbeitsunfähig sei …

Kündigungssperrfrist (BGer 1C_499/2024)



Kündigung
5. Oktober 2023

Beginn Kündigungsfrist
1. November 2023

Unterbruch
(11 Tage)

Ende Kündigungsfrist
11. März 2024?

[3] Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Kündigung
5. Oktober 2023

Beginn Kündigungsfrist
1. November 2023

Unterbruch
(11 Tage)

Ende Kündigungsfrist
11. März 2024?

Ende Kündigungsfrist
31. August 2024!

Kündigungssperrfrist (BGer 1C_499/2024)

Streitfrage



*Umstritten ist, ob die Berufung auf die **Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um sechs Monate aufgrund einer elftägigen Arbeitsunfähigkeit** als rechtsmissbräuchlich zu qualifizieren ist.*

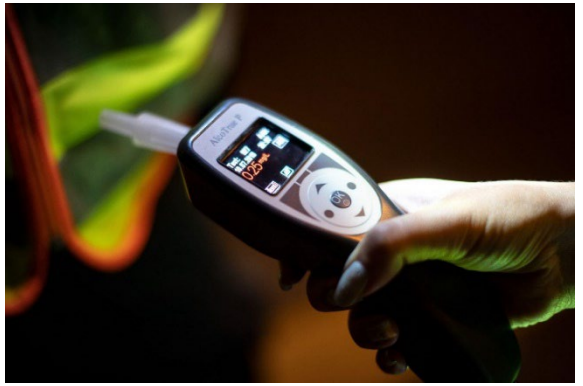
Entscheid des Bundesgerichts:

*Der arbeitnehmenden Person, die sich auf den Gesetzeswortlaut von Art. 336c Abs. 3 OR beruft, kann **nicht** die **missbräuchliche Ausübung** eines Rechts vorgeworfen werden; ausser es liegen weitere, qualifizierende Umstände vor…*

- **Arbeitsverhältnis verlängerte sich aufgrund der elftätigen Krankheit um sechs Monate!**

Lohnfortzahlung (BGer 4A_221/2025)

Sachverhalt



A war seit dem 1. Februar 2007 als Servicetechniker (im Aussendienst) bei der B AG angestellt. Am 26. September 2022 **verursachte er in alkoholisiertem Zustand (1.9 ‰) einen Verkehrsunfall**, der zum sofortigen Entzug des Führerscheins führte.

Vom 26. September 2022 – 31. Januar 2023 war er infolge einer diagnostizierten Alkoholabhängigkeit (mit teils stationärer Behandlung) zu **100% arbeitsunfähig**.

Lohnfortzahlung (BGer 4A_221/2025)

Rechtliche Grundlagen

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer **unverschuldet** an der Arbeitsleistung verhindert ist.

- Arbeitsverhinderung zufolge Alkoholerkrankung (Allgemein: unverschuldet)
- Arbeitsverhinderung zufolge Führerscheinentzug (Allgemein: verschuldet)

*Im Beispiel einer Person, die infolge **Verbüssung einer Freiheitsstrafe** nicht zur Arbeit erscheinen kann, steht ihr aufgrund ihres Verschuldens kein Anspruch auf Lohnfortzahlung zu. Erkrankt der Arbeitnehmer nach Antritt des Strafvollzugs, ändert die (unverschuldete) Krankheit daran nichts.*



Lohnfortzahlung (BGer 4A_221/2025)

Entscheid des Bundesgerichts

Der erlittene Verkehrsunfall, die fürsorgerische Unterbringung sowie der erfolgte Entzug des Führerausweises sind allesamt als ***verschiedene Manifestationen ein und derselben Ursache*** *in Form der schweren Alkoholsucht zu betrachten.*

- **Arbeitsverhinderung unverschuldet = Lohnfortzahlungsanspruch bejaht!**

Fragen?



BAUR HÜRLIMANN

RECHTSANWÄLTE UND NOTARE

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

MLaw Stefan Meyer

Baur Hürlimann AG
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden
056 200 07 07
stefan.meyer@bhlaw.ch