

Falsche Zeiterfassung als schwerer Verstoss gegen die Treuepflicht?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 2, 2025

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.

Zählt die Toilettenpause am Arbeitsplatz als Arbeitszeit oder müssen die Angestellten dafür ausstempeln?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 2, 2025

Die Praxis des Uhrenherstellers Jean Singer & Cie SA in Boudry (NE), wonach die Angestellten für die WC-Pause ausstempeln müssen, sorgte für Aufsehen. Das Unternehmen sieht in der WC-Pause eine Arbeitsunterbrechung und führt aus, dass solche Unterbrechungen unabhängig vom Grund der Pause gestempelt werden müssen. Doch ist eine solche Regelung zulässig? Sieht das Arbeitsgesetz keine bezahlten Kurzabsenzen vor? Diesen und weiteren Fragen wird im nachstehenden Beitrag unter Bezugnahme auf das Urteil des Neuenburger Kantonsgerichts vom 27. Juni 2024 nachgegangen.

Der konkrete Sachverhalt

Die Mitarbeitenden des Unternehmens Jean Singer & Cie SA in Boudry (NE) müssen für den Toilettengang ausstempeln. Dies stellte das Arbeitsinspektorat anlässlich einer Covid-19-Kontrolle im Jahr 2021 fest. Das Arbeitsinspektorat rügte die Neuenburger Unternehmung. Die Uhrenfirma wehrte sich und so musste sich das Neuenburger Kantonsgericht mit der Frage befassen, ob die Regelung des Uhrenunternehmens, wonach die Mitarbeitenden für Toilettenpausen ausstempeln müssen, rechtmässig ist.

Das Neuenburger Kantonsgericht schützte diese Pausenregelung. Das Gericht hat entschieden, dass Toilettenpausen wie andere Kurzpausen – etwa private Telefonate oder Zigarettenpausen – als Arbeitsunterbrechungen gelten. Das Gesetz regle die Bezahlung dieser kurzen Pausen nicht ausdrücklich. Der Arbeitgeber könne deshalb festschreiben, dass Arbeitnehmende für Pausen ausstempeln müssen.

Dieser Entscheid sorgte für Kritik. Auch im Parlament wurden die WC-Pausen zum Thema. So reichte der Mitte-Nationalrat Giorgio Fonio am 16. Dezember 2024 eine Motion ein. Er verlangte, dass Kurzpausen im Gesetz klar geregelt werden. Der Bundesrat beantragte die Ablehnung der Motion – der Entscheid des Nationalrats ist ausstehend.

Rechtsgrundlagen

Das Arbeitsgesetz sieht in Art. 15 vor, dass zwingend Pausen von gewisser Dauer gewährt werden müssen, die nach der Dauer der Arbeitszeit abgestuft sind: Bei einer Arbeitszeit von bis zu fünfeinhalb Stunden ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine Pause zu gewähren. Bei einer Arbeitszeit von fünfeinhalb bis sieben Stunden muss eine Pause von mindestens einer Viertelstunde gewährt werden. Je nach Präsenzzeit können sich Mindestpausen von kürzerer Dauer als einer Viertelstunde ergeben. Bei einer Arbeitszeit von sieben bis neun Stunden ist den Arbeitnehmenden eine Mindestpause von einer halben Stunde zu

gewähren. Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden ist eine Mindestpause von einer Stunde zuzugestehen. Zu beachten ist: Wenn die Arbeitszeit durch eine Mittagspause unterbrochen wird und ein Teil der dadurch geteilten Arbeitszeit fünfeinhalb Stunden überschreitet, so ist erneut eine weitere Pause von mindestens einer Viertelstunde zu gestatten.

Grundsätzlich sind Pausen nicht zu entschädigen. Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitnehmer die Pausen am Arbeitsplatz verbringen muss, etwa um Kontrollaufgaben wahrzunehmen. Dann gelten die entsprechenden Pausen als Arbeitszeit.

Was gilt für Toilettenpausen?

Das Neuenburger Gericht entschied, dass das Arbeitsgesetz den Begriff der Pause nicht klar definiere. Aufgrund dieser Lücke verbiete das Gesetz dem Arbeitgeber nicht ausdrücklich, Toilettenpausen von der Arbeitszeit auszuschliessen. Es gelte das Weisungsrecht des Arbeitgebers. Er könne entscheiden, wie er Pausen in seinem Betrieb regeln wolle.

Das Kantonsgericht wies aber auch darauf hin, dass die Stempelpflicht unter dem Gesichtspunkt des Verbots der Geschlechterdiskriminierung nach Art. 8 BV und Art. 3 GlG problematisch sei, insbesondere weil Frauen während der Menstruation vermehrt die Toilette aufsuchen müssten. Eine generelle Stempelpflicht sei daher unverhältnismässig. Das Gericht forderte von der Arbeitgeberin eine Lösung, um diese Diskriminierung zu verhindern.

Motion 24.4369 zur Einhaltung des Arbeitsgesetzes von Giorgio Fonio vom 16. Dezember 2024

Das Urteil des Kantonsgerichts Neuenburg sorgte für Aufsehen. Der Tessiner Nationalrat Giorgio Fonio forderte in einer Motion, dass der Bundesrat gemeinsam mit den Sozialpartnern die gesetzlichen Grundlagen für bezahlte WC-Pausen erarbeite. Zur Begründung führte er aus, das Arbeitsgesetz sehe grundsätzlich keine bezahlten Pausen oder Arbeitsunterbrüche

vor, sofern Arbeitnehmende dazu den Arbeitsplatz verlassen dürfen (Art. 15 ArG). Damit stehe der Artikel im Widerspruch zum Schutz der Gesundheit und der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden, welche der Arbeitgeber beachten müsse (Art. 6 ArG). Die Unterbrechung der Arbeitszeit für einen Toilettengang dürfte zudem mit dem Diskriminierungsverbot im Gleichstellungsgesetz in Konflikt stehen.

Stellungnahme des Bundesrats vom 19. Februar 2025

Der Bundesrat beantragte die Ablehnung der Motion. In seiner Stellungnahme vom 19. Februar 2025 erklärt er, dass das Arbeitsgesetz den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz regle, insbesondere die Begrenzung der Arbeitszeit und die Gewährung von Pausen. Es lege nicht explizit fest, ob der Gang zur Toilette als Pause zähle. Relevant sei aber nur, ob die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie die erforderlichen Ruhezeiten eingehalten würden. Die Bezahlung von Pausen sei hingegen eine arbeitsvertragliche Regelung, die in der Regel durch das Betriebsreglement oder einen Gesamtarbeitsvertrag bestimmt werde.

Arbeitgeber seien verpflichtet, den Arbeitnehmenden jederzeit Toiletten zur Verfügung zu stellen, die den gesetzlichen Anforderungen entsprächen. Eine Kontrolle der Nutzung dieser Toiletten durch den Arbeitgeber sei nur dann zulässig, wenn gewichtige Gründe vorlägen, um die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden zu wahren. Der Bundesrat stellt fest, dass solche Diskussionen in den meisten Unternehmen unproblematisch seien und geht davon, dass dieses Thema in einer guten Betriebskultur nicht zu Konflikten führe. Aus diesem Grund sieht der Bundesrat keine Notwendigkeit, die Bundesgesetzgebung zu ändern. Der Nationalrat wird nun über die Annahme oder Ablehnung der Motion entscheiden.

Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung bei Verdacht auf eine Straftat?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 2, 2025

Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau befasste sich im Urteil vom 16. Februar 2023 (WKL.2022.2) mit der Frage, ob die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den blossen Verdacht einer strafbaren Handlung hin zulässig ist oder nicht. Dabei legte es die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung dar. Des Weiteren wies es auf die Unterschiede zwischen einer Verdachtskündigung im privaten Arbeitsvertragsrecht und öffentlichen Personalrecht hin.

Sachverhalt

A war ab dem 13. Juli 2020 als Mitarbeiterin Pflege bei der Stadt B, Abteilung Pflegeheime angestellt. Mit Schreiben vom 9. September 2021 kündigte die Stadt B das Anstellungsverhältnis mit A fristlos. Argument für die fristlose Entlassung war der Verdacht, dass A von Bewohnern des Pflegeheims B unberechtigt Vermögenswerte entwendet habe. Gegen diese Kündigung reichte A Klage vor dem Verwaltungsgericht des Kantons Aargau ein. In der Klageantwort führte die Stadt B aus, während der Dauer des Anstellungsverhältnisses mit A sei es im Pflegeheim B mehrfach zu Diebstählen von Schmuck und Bargeld gekommen. Wegen des zeitlichen Zusammenhangs dieser Diebstähle mit den Arbeitseinsätzen von A habe sie schon seit längerer Zeit konkret unter Verdacht gestanden, die Diebstähle begangen zu haben. Weiter führte die Stadt B aus, die Diebstähle seien jedoch nicht der einzige Grund, weshalb das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien erschüttert worden sei. Die Klägerin sei bereits am 19. August 2021 wegen eines Fehlverhaltens am Arbeitsplatz verwarnt worden. Nach einer

Auseinandersetzung mit ihrer Vorgesetzten habe sie den Arbeitsplatz 30 Minuten vor dem Ende ihrer Schicht ohne vorherige Absprache verlassen. In einem Pflegeheim, wo auch überlebenswichtige Arbeiten anfielen, sei die Zuverlässigkeit der Mitarbeitenden entsprechend bedeutsam.

Begriff Verdachtskündigung

Eine Verdachtskündigung liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht wegen Handlungen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers, deren Vorliegen er zwar vermutet, die er aber im Zeitpunkt der Kündigungserklärung (noch) nicht beweisen kann.

Voraussetzungen der fristlosen Kündigung

Eine fristlose Kündigung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Bei einer fristlosen Kündigung ist der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Eine fristlose Kündigung ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel eine Verwarnung, vorübergehende Freistellung, Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben.

Verdacht auf Straftat als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung?

Allgemeines

Die Begehung einer strafbaren Handlung durch den Arbeitnehmer

zum Nachteil des Arbeitgebers stellt in aller Regel eine schwere Verletzung der Treuepflicht und somit einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung dar. Grundsätzlich können auch Straftaten gegenüber Dritten eine fristlose Entlassung rechtfertigen, wenn sie unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben. Doch wie sieht es aus, wenn die strafbare Handlung noch nicht bewiesen ist, sondern lediglich der Verdacht einer Straftat im Raum steht?

Im privaten Arbeitsvertragsrecht

Im privaten Arbeitsvertragsrecht hängt die Beurteilung, ob die fristlose Kündigung aufgrund eines blossen Verdachts gerechtfertigt ist oder nicht, davon ab, ob der Verdacht später bestätigt wird. Erhärtet sich der Verdacht und genügt der Vorwurf den Anforderungen des wichtigen Grundes, war die Entlassung gerechtfertigt. Kann dagegen die verdächtige Tat nicht bewiesen werden, treten grundsätzlich die Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung ein.

Ausnahmsweise kann auch eine Kündigung gestützt auf einen Verdacht einer schweren Straftat gerechtfertigt sein, welcher sich nachträglich nicht erhärtet bzw. nicht beweisen lässt. Ein blosser Verdacht reicht im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis namentlich aus, wenn der Arbeitnehmer die Verdachtsabklärung ungerechtfertigt vereitelt bzw. behindert. Eine Verdachtskündigung ist weiter zulässig, wenn aufgrund des Verdachts eine Weiterbeschäftigung unter den gegebenen Umständen als unmöglich erscheint und der Arbeitgeber alles Mögliche und Zumutbare vorgekehrt hat, um die Vorwürfe abzuklären.

Im öffentlichen Personalrecht

Demgegenüber ist im öffentlichen Personalrecht eine Verdachtskündigung vor dem Erlass eines rechtskräftigen Strafurteils nicht zulässig, sofern die Entlassung ausschliesslich mit einer Straftat begründet werden soll. Im

öffentlichen Personalrecht ist die in Art. 32 Abs. 1 BV garantierte Unschuldsvermutung zu beachten.

Eine fristlose Entlassung gestützt auf einen blossen Verdacht ist aufgrund der Grundrechtsbindung des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers nicht möglich. Es müssen zusätzliche Verfehlungen des Arbeitnehmers hinzutreten, welche objektiv derart schwer wiegen, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist.

Demgegenüber kann auch im öffentlichen Personalrecht eine fristlose Kündigung zulässig sein, wenn sie aufgrund eines bestimmten, erstellten Sachverhalts, aber unabhängig von dessen noch nicht feststehender strafrechtlicher Würdigung erfolgt. Es gilt zu prüfen, ob diese objektiv feststehenden Vorkommnisse das Vertrauensverhältnis derart erschüttert haben, dass eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint.

Der konkrete Fall

Im Kündigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses mit A lag noch keine strafrechtliche Verurteilung von A wegen Diebstahls vor. Unbestritten war jedoch, dass A am 31. August 2021 bei einem Heimbewohner von der Polizei mit einer Spurenfalle präpariertes Bargeld im Betrag von CHF 200.- aus einer Schublade an sich genommen und dieses gemäss eigenen Angaben für private Einkäufe verwendet hat. Nicht klar aufgeklärt werden konnte, ob es sich ausschliesslich um ein Entgelt für kosmetische Dienstleistungen auf eigene Rechnung (Schneiden der Augenbrauen, Nassrasur) gehandelt hat. Nebenberufliche Tätigkeiten dürfen nicht während der Arbeitszeit ausgeführt werden. Sollte es sich beim Betrag von CHF 200.- um ein Geschenk gehandelt haben, so hätte A dieses auf keinen Fall ungefragt annehmen dürfen. Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau erwog, im Umgang mit betagten Heimbewohnern sei bei der Annahme von Geschenken in speziellem Masse Zurückhaltung

geboten, weil diese die Angemessenheit ihres Handelns oftmals nicht mehr richtig einstufen könnten.

Selbst wenn sich der Verdacht des Diebstahls im Strafverfahren gegen A nicht erhärtet hätte, stand im Kündigungszeitpunkt zumindest fest, dass sie mit ihrem Verhalten gegen die oben angeführten arbeitsrechtlichen Pflichten/Verbote verstossen hat. Es stellt sich die Frage, ob diese arbeitsrechtlichen Pflichtverletzungen ohne gleichzeitigen Nachweis einer strafbaren Handlung genügten, um das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien dermassen tiefgreifend und nachhaltig zu erschüttern, dass die Stadt B das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen durfte.

Am 15. Juli 2021 wurde die Klägerin von ihrer Vorgesetzten darauf aufmerksam gemacht, dass sie sich nicht zu viele Rauchpausen gönnen dürfe. Daraufhin wurde A gegenüber ihrer Vorgesetzten verbal ausfällig, verliess den Arbeitsplatz ohne Absprache eine halbe Stunde vor Schichtende, rief die Vorgesetzte später am Abend noch einmal an und beschuldigte sie, sie psychisch krank zu machen. A wurde wegen dieses Vorfalls am 19. August 2021 schriftlich verwarnet. Mit dieser Verwarnung hat die Stadt B klar zu verstehen gegeben, dass sie das beanstandete Verhalten als untragbar beurteilt und eine Wiederholung eines nicht korrekten Verhaltens am Arbeitsplatz nicht sanktionslos hinnehmen werde.

Eineinhalb Monate nach dieser Pflichtwidrigkeit und nicht einmal zwei Wochen nach der dafür ausgesprochenen Verwarnung ereignete sich der Vorfall mit der Behändigung der mit einer Spurenfalle präparierten Banknoten eines Heimbewohners. Dieses Verhalten wäre im günstigsten Fall als schwerwiegende arbeitsrechtliche Pflichtverletzung zu qualifizieren.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau hielt fest, dass die Stadt B das Anstellungsverhältnis mit A am 9. September 2021 aus berechtigtem Anlass (wiederholte schwerwiegende Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten) fristlos auflöste. Dies

insbesondere aufgrund der vorgängigen Verwarnung am 19. August 2021, die offensichtlich nicht gefruchtet und A nicht zu einem korrekten Verhalten am Arbeitsplatz bewogen habe.

Im vorliegenden Fall hat es sich nicht um eine unzulässige Verdachtskündigung gehandelt. Bereits im Kündigungszeitpunkt stand fest, dass das Verhalten von A unabhängig von dessen strafrechtlicher Würdigung zumindest eine schwerwiegende arbeitsrechtliche Pflichtverletzung darstellt. Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A war gerechtfertigt.

Zulässigkeit von Anstellungen mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 2, 2025

**Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich
VB.2017.00257 vom 10. Januar 2018**

Lehrpersonen und Dozierende werden an Schweizer Schulen und Hochschulen oftmals mit einem unregelmässigen Beschäftigungsgrad angestellt. So auch die Dozierenden an der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK). Dieses Anstellungsmodell wird von der Anstellungsbehörde mit stark schwankenden Unterrichtsverpflichtungen begründet. Doch darf das Risiko, dass die Anstellungsbehörde keine Einsatzmöglichkeit für ihre Mitarbeitenden hat, überhaupt auf die Angestellten abgewälzt werden oder handelt es sich nicht um das Betriebsrisiko der Arbeitgeberin? Unter welchen Voraussetzungen sind Anstellungsverfügungen mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad erlaubt? Diese und weitere Fragen werden im nachstehenden Beitrag unter Bezugnahme auf das Urteil des

Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2017.00257 vom 10. Januar 2018 beantwortet.

Der konkrete Sachverhalt Mit (Grund-)Verfügung vom 23. Mai 2014 wurde A ab dem 1. August 2014 unbefristet und mit einem Pensum in einer Bandbreite von 50 bis 80 % angestellt. Mit Schreiben vom 15. Juni 2016 teilte die ZHdK A mit, ihr Pensum für das Herbstsemester 2016/2017 betrage 58.92 %. Der Beschäftigungsgrad der früheren Semester sah wie folgt aus: Herbstsemester 2014/2015 und Frühjahrssemester 2015 je 100 %, Herbstsemester 2015/2016 73.55 %, 66.28 % für das Frühjahrssemester 2016 und 58.92 % für das Herbstsemester 2016/2017. Gegen die individuelle Leistungsvereinbarung vom 15. Juni 2016 erhob A am 6. Juli 2016 Rekurs bei der Rekurskommission der Zürcher Hochschule, welche das Rechtsmittel mit Beschluss vom 9. März 2017 abwies. Am 18. April 2017 reichte A Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich ein und beantragte, die Verfügung «Pensum Herbstsemester 2016/2017» vom 15. Juni 2016 sei dahingehend abzuändern, dass ihr für das Herbstsemester 2016/2017 und für die künftigen Semester ein fixes Arbeitspensum von 80 oder 100 % zugewiesen werde. Die Beschwerdeführerin brachte in ihrer Begründung nichts gegen die angefochtene individuelle Leistungsvereinbarung für das Herbstsemester 2016/2017 vor. Tatsächlich wendete sie sich ausschliesslich gegen die Grundverfügung vom 23. Mai 2014, indem sie die Zulässigkeit des Bandbreitenmodells als solches bestritt. Das Zürcher Verwaltungsgericht wies die Beschwerde von A ab. **Das sog. Bandbreitenmodell in Anstellungsverfügungen** Bei Anstellungsverfügungen mit einem Bandbreitenmodell wird ein minimaler und maximaler Beschäftigungsgrad (bspw. ein Pensum zwischen 50 und 80 %) definiert. Der konkrete Beschäftigungsgrad wird für jedes Semester mittels individueller Leistungsvereinbarung neu festgelegt. Die Grundlage für das Bandbreitenmodell findet sich bei der ZHdK in § 10 des Anstellungsreglements. Dieses Beschäftigungsmodell dient dazu, die Ungewissheit hinsichtlich der Studierendenzahl

oder des Zustandekommens einzelner Studienfächer abzufedern. Dadurch wird ein an sich vom Arbeitgeber zu tragendes unternehmerisches Risiko faktisch auf die Arbeitnehmenden überwältzt. Dies ist nicht unproblematisch. **Zulässigkeit des Bandbreitenmodells** Da mit dem Bandbreitenmodell eine Übertragung des unternehmerischen Risikos auf den Arbeitnehmenden einhergeht, ist gemäss Zürcher Verwaltungsgericht zwingend eine gesetzliche Grundlage erforderlich.

Das Bandbreitenmodell der ZHdK ist in ihrem Anstellungsreglement festgelegt. Bei diesem Anstellungsreglement handelt es sich um eine Regelung, welche von einem schulinternen Organ erlassen wurde und somit nicht demokratisch legitimiert ist. Das Zürcher Verwaltungsgericht erwog, das Bandbreitenmodell könne sich nicht allein auf ein schulinternes Anstellungsreglement stützen. Weder das kantonale Fachhochschulgesetz noch die Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule sehe ein solches Bandbreitenmodell vor. Ein solches Modell müsse zumindest in der Personalverordnung vorgesehen sein.

Grundverfügung und individuelle Leistungsvereinbarung Mit der Grundverfügung wurde A unbefristet als Dozentin in einem Bandbreitenmodell (Beschäftigungsgrad zwischen 50 und 80 %) angestellt. Der konkrete Beschäftigungsgrad wurde für jedes Beschäftigungsjahr mittels individueller Leistungsvereinbarung neu festgelegt.

Die Problematik der Rechtskraft der Grundverfügung Die Grundverfügung vom 23. Mai 2014 erwuchs unangefochten in Rechtskraft. Es stellt sich die Frage, ob sich A ungeachtet dessen auch zum jetzigen Zeitpunkt noch gegen die Verfügung vom 23. Mai 2014 wenden kann oder sich die unterlassene Anfechtung enthalten lassen muss.

1. Argumentation der Angestellten A

A brachte vor Verwaltungsgericht vor, die individuellen Leistungsvereinbarungen der Jahre 2013 bis 2015 seien für sie «nicht zu beanstanden» gewesen, weshalb sie auch keinen Grund gesehen habe, die Anstellungsverfügung anzufechten. Ein Nachteil sei ihr erst mit der Verfügung vom 15. Juni 2016 entstanden. Aus diesem Grund sei zu prüfen, ob § 10 des Anstellungsreglements eine genügende Rechtsgrundlage für eine «zulässige variable Bandbreitenanstellung» darstelle.

2. Erwägungen des Verwaltungsgerichts

Das Verwaltungsgericht erwog, die Verfügung vom 15. Juni 2016 stütze sich gerade nicht auf den von A beanstandeten § 10 des Anstellungsreglements der ZHdK. In der Verfügung vom 15. Juni 2016 wird kein Bandbreitenmodell bzw. keine Anstellung mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad festgelegt, sondern vielmehr das genaue Pensum für das Herbstsemester 2016/2017. Gemäss Verwaltungsgericht gehe aus der Beschwerdebegründung klar hervor, dass es A einzig um das mit der Anstellungsverfügung vom 23. Mai 2014 eingeführte Bandbreitenmodell bzw. ihre Anstellung in einem solchen gehe. Seit dem Erlass der Anstellungsverfügung vom 23. Mai 2014 musste A klar sein, dass der ZHdK die Befugnis zukam, ihr nach Bedarf bzw. Studierendenzahl ein Pensum innerhalb der Bandbreite zuzuweisen. Die von A vorgebrachte «Schlechterstellung» erfolgte gemäss Verwaltungsgericht nicht erst mit der Verfügung vom 15. Juni 2016, sondern bereits mit der Grundverfügung vom 23. Mai 2014.

Das Verwaltungsgericht führte weiter aus, A habe es nicht nur unterlassen, die Verfügung vom 23. Mai 2014 anzufechten; vielmehr habe sie sich auch gegen keine der seither ergangenen individuellen Leistungsvereinbarungen gewandt. Bei den Leistungsvereinbarungen für das Herbstsemester 2015/2016 und Frühlingssemester 2016 wurde, genau wie mit der individuellen Leistungsvereinbarung vom 15. Juni 2016 ein in der Bandbreite liegendes Pensum festgelegt. Im Hinblick auf die Leistungsvereinbarung vom 15. Juni 2016 fand am 11. Mai 2016

ein Gespräch mit der zuständigen Gesamt- und Betriebsleitung statt. Die Gesprächsnotiz lässt keinen Widerspruch von A hinsichtlich des in Aussicht gestellten Pensums erkennen.

Das Verwaltungsgericht entschied, die Dozierende A habe sich treuwidrig bzw. rechtsmissbräuchlich verhalten, wenn sie sich nun plötzlich, ungeachtet dieser jahrelangen Widerspruchslosigkeit, gegen ein wie bereits in den beiden vorangegangenen Semestern in der Bandbreite liegendes Pensum wehre.

Fazit Das Urteil liefert zwei wichtige Erkenntnisse: Zum einen bedarf das Bandbreitenmodell einer Grundlage in einem Gesetz oder einer Verordnung. Eine Regelung des Bandbreitenmodells auf Stufe eines Anstellungsreglements einer Hochschule ist unzulässig.

Zum anderen muss sich der Angestellte bei einer Anstellungsverfügung mit einem Bandbreitenmodell sofort dagegen wehren. Denn der Angestellte muss nach dem Erlass der Grundverfügung mit einem Bandbreitenmodell damit rechnen, dass ihm ein Pensum innerhalb dieser Bandbreite zugewiesen wird. Dieser Widerspruch ist selbst dann notwendig, wenn dem Angestellten in Aussicht gestellt wird, dass er im ersten Semester einen höheren Beschäftigungsgrad ausserhalb der Bandbreite zugewiesen erhält.

Nach Ablauf der Rechtsmittelfrist wird die Grundverfügung rechtskräftig und die Anstellungsbehörde erhält die Befugnis, dem Angestellten nach Bedarf bzw. Studierendenzahl ein Pensum innerhalb der Bandbreite zuzuweisen. Liegt das Pensum innerhalb der Bandbreite, kann sich der Angestellte nicht mehr gegen das Bandbreitenmodell wehren. Und zwar auch dann nicht, wenn das Bandbreitenmodell in einer ungenügenden gesetzlichen Grundlage vorgesehen und damit unzulässig ist.

Rechtliche Hürden bei der geschäftlichen Nutzung von privaten Geräten

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 2, 2025

In der Arbeitswelt zeichnet sich folgender Trend ab: Die Arbeitgeber setzen darauf, dass Mitarbeitende ihre eigenen mobilen Geräte bei der Arbeit nutzen. Durch die geschäftliche Nutzung privater Geräte wie Laptops, Tablets und Smartphones (sog. Bring Your Own Device [BYOD]) stellen sich in rechtlicher Hinsicht insbesondere Fragen in Bezug auf die Zulässigkeit, Kostentragung, Haftung, Datensicherheit und Zugriffsrechte der Arbeitgeberin. Im Folgenden wird auf die wichtigsten arbeits- und datenschutzrechtlichen Aspekte eingegangen.

Zulässigkeit

Die Nutzung von privaten Geräten wie Laptop, Tablet und Smartphone für den geschäftlichen Gebrauch ist im Unternehmensalltag auch ohne explizite Regelung vielfach bereits Realität. Gemäss Art. 327 OR muss grundsätzlich die Arbeitgeberin die Arbeitsgeräte zur Verfügung stellen. Durch eine Vertragsabrede kann hiervon aber abgewichen werden und die Arbeitnehmenden können zur Anschaffung oder zur Nutzung eines privaten Geräts verpflichtet werden. Die Arbeitnehmenden haben jedoch keinen Anspruch auf Nutzung der privaten Geräte und sie sind aufgrund des Weisungsrechts der Arbeitgeberin nach Art. 321d OR verpflichtet, die von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Arbeitsgeräte zu nutzen. Allerdings setzen Arbeitnehmende im Arbeitsalltag immer häufiger ihre eigenen Laptops, Tablets und Mobiltelefone als Arbeitsgeräte ein, ohne dass die Arbeitgeberin davon Kenntnis hat. Falls die

Arbeitgeberin von einer faktischen Nutzung privater Geräte für Arbeitszwecke Kenntnis hat und diese duldet, können sich daraus für die Arbeitgeberin Kosten- und Haftungsrisiken ergeben. Diese faktische Nutzung von privaten Geräten für den geschäftlichen Gebrauch kann mittels eines Reglements verboten werden.

Kostentragung

Arbeitsmittel sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Stellt der Arbeitnehmer die Arbeitsmittel, so ist er dafür grundsätzlich zu entschädigen, sofern die Parteien keine abweichende Regelung getroffen haben. Es kann somit vorgesehen werden, dass der Arbeitnehmer sein eigenes Gerät beschafft und die entsprechenden Kosten vollständig selbst trägt. Diese Kostentragung setzt aber eine explizite Regelung voraus.

Alternativ kann der Arbeitnehmer sein eigenes Gerät beschaffen, muss dafür aber gemäss Art. 327 Abs. 2 OR angemessen entschädigt werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber mit der Verwendung eigener Geräte durch den Arbeitnehmer einverstanden ist. Ein solches Einverständnis ist auch stillschweigend möglich. Sofern der Arbeitgeber toleriert, dass sein Arbeitnehmer private Geräte verwendet, trägt er ein Kostenrisiko. Der Arbeitnehmer kann einen Entschädigungsanspruch nach Art. 327 Abs. 2 OR geltend machen. Nebst der Frage der Kostentragung bezüglich Anschaffungskosten muss auch geklärt werden, wer die wiederkehrenden Kosten trägt. Gemäss Obligationenrecht sind dem Arbeitnehmenden zwingend die notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen. Dazu gehören variablen Verbindungs- und Datenkosten infolge geschäftlicher Nutzung sowie Wartungs- und Reparaturkosten. Aus Praktikabilitätsgründen empfiehlt es sich, die Kostentragung explizit zu regeln und ersatzpflichtige Auslagen mit einer Spesenpauschale zu vergüten. Diese Pauschale muss jedoch alle durchschnittlich notwendig entstehenden Auslagen decken.

Haftung

Die geschäftliche Nutzung privater Geräte kann auf beiden Seiten der Arbeitsvertragsparteien Haftungsfragen aufwerfen. Es stellt sich die Frage, wer im Falle einer Beschädigung oder einem Verlust bzw. Diebstahl des privaten Geräts die Kosten der Reparatur bzw. Wiederbeschaffung zu tragen hat. Bei Beschädigung oder Diebstahl des privaten Geräts während des geschäftlichen Einsatzes, trägt grundsätzlich die Arbeitgeberin, unter Berücksichtigung eines allfälligen Mitverschuldens des Arbeitnehmers, die Reparatur- bzw. Wiederbeschaffungskosten.

Demgegenüber haftet der Arbeitnehmer für den Schaden, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt. Ist eine Beschädigung bzw. der Verlust des Geräts auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen, so hat er für die entsprechenden Kosten aufzukommen. Je nach Fallkonstellation und Verschulden des Arbeitnehmers haftet er allenfalls auch nur anteilmässig. Die Frage der Haftung des Arbeitnehmers stellt sich auch dann, wenn der Arbeitnehmende vertrauliche Geschäftsdaten unsorgfältig behandelt und dadurch die arbeitsvertragliche Geheimhaltungspflicht verletzt oder wenn das private Gerät das Netzwerk der Arbeitgeberin mit Computerviren beschädigt. Voraussetzung für die Haftung des Arbeitnehmenden ist die schuldhafte Verletzung seiner Sorgfaltspflicht.

Datensicherheit

Die Arbeitgeberin muss nach Art. 7 des Datenschutzgesetzes die Datensicherheit durch angemessene technische und organisatorische Massnahmen sicherstellen und Personendaten gegen unbefugtes Bearbeiten schützen. In diesem Zusammenhang sind nicht nur technische Massnahmen zu treffen, sondern auch in organisatorischer Hinsicht Weisungen und Verhaltensregeln notwendig, um private und geschäftliche Daten zu trennen. Als technische Massnahmen zur Trennung von privaten und geschäftlichen Daten eignen sich eine zentrale Datenhaltung in Verbindung mit einem Fernzugriff vom privaten Gerät oder sog.

Container-Apps. Die Nutzungsregeln, als organisatorische Massnahme, sollten vorsehen, dass Privatgeräte Dritten nicht zugänglich gemacht werden dürfen. Des Weiteren sollten folgende Aspekte geregelt werden: Mindestsicherheitseinstellungen, Passwortvorgaben, Nutzungsverbot für unsichere Programme, Vorgehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffend Löschung der Daten.

Bei Speicherung geschäftlicher Daten auf einem privaten Gerät kann es erforderlich sein, dass die Arbeitgeberin zwecks Wartung oder Löschung von Daten Zugriff auf das private Gerät erhält. Ein Zugriff auf das Privatgerät ist jedoch nur mit Einwilligung des Arbeitnehmenden erlaubt. Damit eine solche Einwilligung rechtsgültig ist, muss die Zugriffsmöglichkeit klar umschrieben sein (Zweck, Umfang, Zeitpunkt und Berechtigter). Dabei darf die Arbeitgeberin nicht auf die privaten Daten des Arbeitnehmenden zugreifen, ansonsten die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden verletzt wird.

Mögliche Inhalte einer BYOD-Regelung

Im Rahmen einer BYOD-Vereinbarung sind folgende Punkte zu regeln:

- Liste der erlaubten Geräte
- Jederzeitiges Widerrufsrecht betreffend die Zulässigkeit von BYOD
- Kostentragungsregel für Anschaffungs- und wiederkehrende Kosten
- Grundsätze der Datensicherheit, Datenverwendung und Datenaufbewahrung
- Nutzungsregeln und Hinweis auf die Haftung der Arbeitnehmenden
- Zugriffsrechte des Arbeitgebers auf das private Gerät
- Vorgehen bei verlorenen und gestohlenen Geräten
- Regelung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Löschung der Daten)

Fazit

Die geschäftliche Nutzung von privaten Geräten wirft zahlreiche rechtliche Fragen auf. Jede Arbeitgeberin sollte sich mit diesen Punkten auseinandersetzen. Hat eine Arbeitgeberin Kenntnis von einer faktischen BYOD-Nutzung und duldet diese, können sich daraus Kosten- und Haftungsfolgen ergeben. Eine explizite Regelung der wichtigsten Punkte in einem Reglement oder dergleichen ist demzufolge empfehlenswert.

Wie weit reicht die Auskunfts- und Offenlegungspflicht von persönlichen Angaben im Bewerbungsverfahren?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 2, 2025
Urteil des Bundesgerichts 8C_387/2022 vom 21. August 2023

Das Bundesgericht musste im Entscheid vom 21. August 2023 die Rechtmässigkeit einer Kündigung durch die SBB wegen angeblich unwahrer und unvollständiger Angaben über Gesundheitsdaten im Bewerbungsverfahren beurteilen. Die SBB warf der Arbeitnehmerin A vor, auf einem Fragebogen betreffend bestehende Gesundheitsbeeinträchtigungen falsche Angaben gemacht zu haben. Gemäss SBB habe die Arbeitnehmerin A mit diesem Verhalten gegen die vorvertragliche Treuepflicht verstossen. Das Bundesgericht stand vor der Frage, ob die Arbeitnehmerin A ihre Auskunfts- und Offenlegungspflichten im Bewerbungsverfahren verletzt hat und dies ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund darstellt. Zudem musste das

Bundesgericht prüfen, ob die Kündigung allenfalls als missbräuchlich zu qualifizieren ist.

Der konkrete Sachverhalt A musste sich anlässlich des Bewerbungsverfahrens für eine Stelle als «Zweitausbildung zur Kundenassistentin SBB» einer medizinischen Eignungsuntersuchung unterziehen. Im Zusammenhang mit der Frage *«Leiden Sie zurzeit an einer Gesundheitsstörung?»* wurde Folgendes festgehalten: *«Unter Gesundheitsstörungen sind Krankheiten oder Einschränkungen zu verstehen, die wiederholt auftreten und eine periodische Kontrolle durch einen medizinischen Spezialisten und/oder die Einnahme von Medikamenten erfordern. Bitte geben Sie auch dann mögliche Gesundheitsstörungen an, wenn Sie im Alltag keine Schmerzen haben und sich arbeitsfähig fühlen.»* A beantwortete die obengenannte Frage mit «Nein».

Die Vorgesetzten stellten erst nach mehrjähriger Anstellung und erfolgreichem Abschluss der Zweitausbildung zur SBB-Kundenbetreuerin fest, dass die Arbeitnehmerin hinkte. Das Hinken blieb während des Vorstellungsgesprächs und Arztbesuchs unbemerkt. Ein beigezogener Arzt diagnostizierte bei A eine chronische Beeinträchtigung aufgrund eines länger zurückliegenden Unfalls. Abgesehen von einem leichten Hinken beim Gehen gäbe es gemäss Arzt keine Auswirkungen auf ihre berufliche Tätigkeit. Der Arzt fügte hinzu, dass A zwar keiner Behandlung bedürfe, jedoch von einem erhöhten Morbiditäts- und Invaliditätsrisiko auszugehen sei. Auf Nachfrage der SBB teilte er mit, dass A den Einstellungsfragebogen nicht korrekt ausgefüllt habe.

Mit Schreiben vom 12. Februar 2021 teilte die SBB A mit, sie beabsichtige, das Dienstverhältnis aufgrund von Verhaltensmängeln ordentlich zu kündigen. Mit Verfügung vom 25. Februar 2021 kündigte die SBB das Arbeitsverhältnis per 31. Mai 2021. Mit Urteil vom 3. Mai 2022 wies das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde von A gegen die Kündigungsverfügung ab und schützte die Kündigung des

Arbeitsverhältnisses. Gegen den Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts hat A Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht erhoben.

Der Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts Das Bundesverwaltungsgericht hielt fest, A wäre angesichts der Bedeutung der medizinischen Untersuchung im Rahmen des Anstellungsverfahrens zur Kundenbetreuerin und der erhaltenen Anweisungen zum vollständigen und wahrheitsgetreuen Ausfüllen des Gesundheitsfragebogens verpflichtet gewesen. Durch das Verschweigen ihrer gesundheitlichen Probleme, die sich auf ihre Arbeit auswirken könnten, hatte die Beschwerdeführerin gegen ihre vorvertragliche Treuepflicht verstossen. Für das Bundesverwaltungsgericht waren nicht das Hinken und die chronische Krankheit der Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Ausschlaggebend war vielmehr, dass A durch ihre unwahren Angaben zu entscheidenden Vertragselementen zum Zeitpunkt ihrer Anstellung, ihre vorvertragliche Treuepflicht verletzt und das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und dem Arbeitgeber endgültig zerstört habe. Da sie ihre Anstellung insbesondere auf der Grundlage einer Lüge erhalten hatte, konnte ihr danach kein Vertrauen mehr entgegengebracht werden. Das Bundesverwaltungsgericht war der Auffassung, der Arbeitgeber habe über objektiv hinreichende Gründe im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG verfügt. Da das Verhalten der Arbeitnehmerin geeignet gewesen sei, das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber unwiederbringlich zu zerstören, könne dem Arbeitgeber auch nicht vorgeworfen werden, dass er gegenüber der Arbeitnehmerin keine Kündigungsandrohung ausgesprochen habe.

Die Erwägungen des Bundesgerichts Das Bundesgericht führte zunächst aus, der Zweck des Vorstellungsgesprächs sei es, den potentiellen Vertragsparteien eine konkrete Vorstellung von den Bedingungen zu vermitteln, welche die verschiedenen Aspekte des künftigen Arbeitsverhältnisses betreffen. Beide Seiten benötigten bestimmte Informationen. Auf Seiten des Arbeitgebers wird diesem Informationsbedarf

dadurch Rechnung getragen, dass er grundsätzlich berechtigt ist, Auskünfte über den Bewerber bei Dritten einzuholen. Der Bewerber ist verpflichtet, die für die Auswahl erforderlichen und geforderten persönlichen Angaben wahrheitsgemäss zu machen. Der Bewerber muss die Fragen des Arbeitgebers beantworten (Auskunftspflicht) und ihm spontan bestimmte Informationen zur Verfügung stellen (Offenlegungspflicht). Der Bewerber ist im Rahmen seiner Auskunftspflicht verpflichtet, Fragen, die in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und der auszuführenden Arbeit stehen, wahrheitsgemäss zu beantworten, wenn die verlangten Informationen von direktem objektivem Interesse für das Arbeitsverhältnis sind. Dies wird anhand der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, der auszuführenden Aufgaben, der Art des Unternehmens und der zukünftigen Stellung des Arbeitnehmers beurteilt.

Unabhängig von der zu besetzenden Stelle muss der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Offenbarungspflicht von sich aus alles mitteilen, was ihn als (absolut) ungeeignet für die Besetzung dieser Stelle erscheinen lässt und was die vertragsgemäss Erbringung der Arbeitsleistung praktisch ausschliesst oder erheblich behindert.

Das Bundesgericht hielt fest, es müsse in jedem konkreten Fall unter Berücksichtigung der besonderen Umstände geprüft werden, ob der Schutz der Persönlichkeit des Bewerbers die Interessen des Arbeitgebers auf Information überwiege.

Gesundheitsdaten gehören zu den besonders schützenswerten Personendaten. Wenn das Anstellungsverfahren eine Untersuchung durch einen Arzt beinhaltet, dürfen dem Arbeitgeber nur die Schlussfolgerungen über die Eignung für die vorgesehene Arbeit mitgeteilt werden. Das Arztgeheimnis und der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers verhindern die Mitteilung einer ärztlichen Diagnose. Bei einer unzulässigen Frage, die gegen den Persönlichkeitsschutz, den Datenschutz oder das Diskriminierungsverbot verstösst, ist der Arbeitnehmer nach überwiegender Lehre berechtigt, unrichtig zu antworten (sog.

Notwehrrecht der Lüge).

Die bundesgerichtliche Beurteilung des konkreten Falls

1. Sachlich hinreichende Kündigungsgründe?

Das Bundesgericht erwog, die betreffende Stelle als SBB-Kundenbetreuerin gehöre unbestrittenermassen zu den sicherheitsrelevanten Berufstätigkeiten im Eisenbahnverkehr und unterstehe deshalb einem medizinischen Eignungstest. Es könne der Arbeitnehmerin zwar vorgeworfen werden, dass sie ihre Gesundheitsbeeinträchtigung im Fragebogen nicht erwähnt habe. Allerdings habe die Gehbehinderung nachweislich keine Auswirkungen auf ihre Arbeitsfähigkeit gehabt und auch keine medizinische Behandlung notwendig gemacht. Der Arbeitnehmerin könne keine Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3 lit. a BPG und Art. 173 Abs. 1 lit. a GAV SBB 2019) vorgeworfen werden.

Das Bundesgericht kam in der Folge zum Schluss, dass vorliegend keine objektiv hinreichenden Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses nach dem Bundespersonalgesetz vorliegen würden. Das Bundesgericht führte aus, das Verhalten der Arbeitnehmerin sei nicht geeignet gewesen, das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und der Arbeitgeberin unwiderruflich zu zerstören.

2. Missbräuchliche Kündigung?

Nachdem das Bundesgericht festgestellt hat, dass die Kündigung nicht auf sachlich hinreichenden Gründen im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG beruhte, hatte das Bundesgericht die Frage zu prüfen, ob die Kündigung allenfalls als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR zu qualifizieren war. Das Bundesgericht hielt fest, dass die aufgrund einer Gesundheitsbeeinträchtigung ausgesprochene Kündigung nicht missbräuchlich sei, wenn die Gesundheitsbeeinträchtigung die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmenden beeinträchtige. Missbräuchlichkeit liege nur vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit

auf eine Pflichtverletzung seitens der Arbeitgeberin zurückzuführen sei.

Selbst wenn die Kündigung aufgrund des Gesundheitszustands und des erhöhten Invaliditätsrisikos der Arbeitnehmerin erfolgt sein sollte, sei diese gemäss Bundesgericht nicht missbräuchlich.

3. Fazit

Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass die Kündigung zwar nicht missbräuchlich sei, die Arbeitnehmerin aber ohne sachlich hinreichenden Gründe entlassen wurde. Aus diesem Grund hatte die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Entschädigung.

Ausgewählte Fragen zum Thema fristlose Kündigung

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 2, 2025

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 Wiederaanstellung.

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
- Tötlichkeiten 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).

Ausgewählte Fragen zum Thema Ferien im Arbeitsverhältnis

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 2, 2025

Die Sonne scheint, die heissen Temperaturen halten an und die Sommerferien sind bereits im Gange. Aus diesem Grund ist es höchste Zeit für die Beantwortung einiger bedeutsamer Fragen zum Ferienrecht:

Wer bestimmt den Zeitpunkt der Ferien?

Der Zeitpunkt der Ferien wird vom Arbeitgeber bestimmt. Er muss jedoch auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, sofern dies die Interessen des Betriebs zulassen. Bei Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern sind die Schulferien zu beachten.

Wie wird der Ferienanspruch bei unterjährigem Arbeitsverhältnis aufgrund eines Ein- oder Austritts berechnet?

Bei unterjährigem Arbeitsverhältnis sind die Ferien anteilmässig zu berechnen. Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile, rundet die Praxis auf halbe oder ganze Ferientage auf. Das nachfolgende Beispiel soll dies verdeutlichen: Der Arbeitnehmer hat jährlich Anspruch auf 25 Ferientage. Bei unterjährigem Eintritt per 1. April arbeitet der Arbeitnehmer in diesem Jahr 8 Monate. Der Ferienanspruch berechnet sich wie folgt: $25 \text{ Ferientage} / 12 \text{ Monate} \times 8 \text{ Monate} = 16.67 \text{ Ferientage}$. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 16.5 Ferientage.

Muss der Arbeitnehmer für einen gesetzlichen Feiertag einen Ferientag beziehen?

Nein. Gesetzliche Feiertage gelten als bezahlte Freitage. Fällt daher ein Feiertag in die Ferien, muss für diesen Feiertag kein Ferientag bezogen werden.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer während der Ferien krank wird?

Es ist wichtig, zwischen der Arbeitsunfähigkeit und Ferienunfähigkeit zu unterscheiden. Ferienunfähigkeit liegt nur vor, wenn durch die Krankheit oder den Unfall der Erholungszweck der Ferien vereitelt wird. Dazu braucht es ein erhebliches Mass an Beeinträchtigung und eine gewisse Intensität der Gesundheitsstörung. Wann eine solche vorliegt, ist im Einzelfall zu bestimmen. Ferienunfähigkeit besteht insbesondere bei Krankheiten, welche mit Bettruhe oder wiederholten Behandlungen oder Arztbesuchen verbunden sind. Falls der Arbeitnehmer als ferienunfähig gilt, werden die entsprechenden Ferientage als nicht bezogen betrachtet und die verpassten Ferien können nachbezogen werden.

Dürfen Ferien mit einer Geldzahlung abgegolten werden?

Die Ferien dienen der Erholung des Angestellten. Wenn der Ferienanspruch in eine Geldzahlung umgewandelt werden könnte, würde der Zweck der Ferien vereitelt. Art. 329d Abs. 2 OR sieht für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse ein Verbot vor, während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses Ferien durch finanzielle Leistungen abzugelten. Gewisse Kantone und Gemeinden haben diese Regelung dahingehend übernommen, dass nicht bezogene Ferien nur bei Austritt entschädigt werden. Andere Personalgesetzgebungen sehen einen allgemeinen Verweis auf die Bestimmungen des Obligationenrechts vor. Zusammenfassend gilt im öffentlichen Personalrecht ein Verbot der Abgeltung der Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses (siehe zur Ausnahme des Abgeltungsverbots bei Freistellung die nachfolgenden Ausführungen).

Wird mit der Freistellung ein noch bestehender Ferienanspruch des Arbeitnehmenden abgegolten?

In der Freistellung kann unter Umständen auch eine Naturalabgeltung gesehen werden. Der Arbeitnehmende muss das noch vorhandene Ferienguthaben nach Möglichkeit beziehen. Dazu ist keine ausdrückliche Weisung des Arbeitgebers nötig. Falls der Ferienbezug in der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbleibenden Zeit nicht möglich oder

zumutbar ist, sind die Ferien am Ende des Arbeitsverhältnisses in Geld abzugelten. Die Frage, ob dem Arbeitnehmenden der Bezug der restlichen Ferientage zumutbar ist oder nicht, beurteilt sich danach, ob er während der restlichen Freistellungsdauer Zeit für die Stellensuche hat. Dem Anspruch auf Zeit für die Stellensuche kommt Vorrang gegenüber dem Ferienbezug zu, weshalb das Abgeltungsverbot entsprechend eingeschränkt wird. Die Zulässigkeit der Ferienkompensation muss im Einzelfall beurteilt werden.

Ist die Abgeltung des Ferienlohns mit den laufenden Lohnzahlungen zulässig?

Der Arbeitnehmende darf während der Ferien lohnmässig nicht schlechter gestellt werden, als wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte. Eine Ausnahme des Verbots der Abgeltung des Ferienlohns mit dem laufenden Lohn hat das Bundesgericht bei unregelmässigen Beschäftigungen zugelassen. Diese Ausnahme ist aber an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Unregelmässige Beschäftigung
- Klare und ausdrückliche Ausscheidung des Ferienlohnanteils
- Ausweisen des Ferienlohnanteils in den einzelnen schriftlichen Lohnabrechnungen

Das Verbot der Abgeltung des Ferienlohns stellt sicher, dass der Arbeitnehmende während seiner Ferien auch über das notwendige Geld verfügt. Eine Ausnahme kann deshalb nur äusserst zurückhaltend angenommen werden. Es müssen unüberwindbare Schwierigkeiten vorliegen, die eine Auszahlung während der Ferien als praktisch nicht durchführbar erscheinen lassen. Im Urteil 4A_357/2022 vom 30. Januar 2023 hat das Bundesgericht entschieden, dass bei einer Vollzeitanstellung keine solche unüberwindbaren Schwierigkeiten bestehen würden.

Dürfen Ferien auf das nächste Kalenderjahr verschoben werden?

Die Ferien sind grundsätzlich in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht. Falls die Ferien infolge

zwingender betrieblicher Gründe, Krankheit oder Unfall nicht im entsprechenden Kalenderjahr bezogen werden, sind sie im Folgejahr zu beziehen. In einzelnen Kantonen müssen die aus dem Vorjahr übertragenen Ferientage bis zu einem bestimmten Zeitpunkt des Folgejahres (z.B. 30. Juni; vgl. Personalgesetz des Kantons Genf) bezogen werden.

Darf der Arbeitnehmer während der Ferien einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen?

Die Ferien sollen der Erholung dienen. Eine Nebenbeschäftigung während der Ferien ist nur zulässig, wenn dadurch der Erholungszweck nicht vereitelt wird. Zusätzlich ist zu beachten, dass Nebentätigkeiten nur zulässig sind, wenn keine Interessenkollision mit der Haupttätigkeit droht. Die personalrechtlichen Bestimmungen einzelner Kantone bzw. Gemeinden knüpfen die Erteilung der Bewilligung einer Nebentätigkeit an weitere Voraussetzungen (Entgeltlichkeit, keine Beeinträchtigung der Arbeitserfüllung). Einzelne Personalgesetzgebungen unterstellen jede entgeltliche Nebentätigkeit der Bewilligungspflicht (vgl. bspw. das Personalgesetz des Kantons Genf).

Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber die Ferien kürzen?

Im privaten Arbeitsrecht ist bei unverschuldeter Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall eine Ferienkürzung ab dem zweiten vollen Monat der Abwesenheit zulässig. Das öffentliche Personalrecht ist in der Regel grosszügiger und sieht eine Kürzung erst nach einer längeren unverschuldeten Abwesenheit vor. Da die kantonale und kommunale Personalgesetzgebung nicht einheitliche Regelungen vorsieht, ist das entsprechende Personalgesetz oder -reglement zu konsultieren.

Welche Folgen hat die verspätete Rückkehr des Arbeitnehmers aus den Ferien?

Für die verspätete Rückreise des Arbeitnehmers aus den Ferien können verschiedene Gründe verantwortlich sein, z.B. Naturkatastrophen, Flugverbot, Streik, Krieg, Vulkanausbruch,

Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung den Lohn nur dann bezahlen, wenn die Gründe für die Verhinderung in der Person des Arbeitnehmers liegen. Dies trifft bei Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers zu. Verhinderungsgründe, die auf äussere Umstände und höhere Gewalt zurückzuführen sind, liegen nicht in der Person des Arbeitnehmers. Eine solche unfreiwillige Verlängerung der Ferien geht zu Lasten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber kann die zusätzlichen Abwesenheitstage vom Ferienanspruch oder Lohn abziehen.