

Sommerhitze im Büro: Wie Unternehmen und Mitarbeitende auch an heissen Tagen einen kühlen Kopf bewahren

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 23, 2026

Die Sommer werden auch in der Schweiz zunehmend wärmer. Temperaturen von über 30 Grad sind längst keine Seltenheit mehr und können sich auch auf das Arbeitsumfeld auswirken. Besonders in Büroräumen mit grossen Fensterfronten oder wenig Luftzirkulation wird die Hitze schnell zur Belastung.

Während sich viele Menschen auf sonnige Tage freuen, bringen hohe Temperaturen im Arbeitsalltag einige Herausforderungen mit sich. Konzentration, Motivation und Leistungsfähigkeit können spürbar sinken. Umso wichtiger ist es, rechtzeitig Massnahmen zu ergreifen, die das Wohlbefinden fördern und für ein angenehmes Arbeitsklima sorgen.

Wenn die Temperaturen steigen, sinkt oft die Konzentration

Hitze beeinflusst unseren Körper stärker, als viele vermuten. Um die Körpertemperatur konstant zu halten, arbeitet der Organismus auf Hochtouren. Dadurch wird mehr Energie benötigt, was sich häufig durch Müdigkeit und Erschöpfung bemerkbar macht.

Viele Mitarbeitende kennen die typischen Anzeichen:

- Konzentrationsschwierigkeiten
- Schnelleres Ermüden
- Kopfschmerzen
- Verminderte Leistungsfähigkeit
- Kreislaufprobleme
- Unruhe oder Gereiztheit

Gerade bei Tätigkeiten, die eine hohe Aufmerksamkeit erfordern, kann dies den Arbeitsalltag deutlich erschweren. Auch die Fehleranfälligkeit steigt häufig an, wenn die Temperaturen über längere Zeit sehr hoch sind.

Ein angenehmes Raumklima schafft bessere Arbeitsbedingungen

Das Arbeitsumfeld spielt eine wichtige Rolle für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Bereits kleine Anpassungen können dazu beitragen, die Auswirkungen der Sommerhitze deutlich zu reduzieren.

Ein wirksamer Sonnenschutz gehört dabei zu den wichtigsten Massnahmen. Storen, Rollläden oder Lamellen verhindern, dass sich Büroräume durch direkte Sonneneinstrahlung zusätzlich aufheizen.

Ebenso wichtig ist das richtige Lüften. Idealerweise werden die Räume früh am Morgen gelüftet, wenn die Aussentemperaturen noch angenehm sind. Während der heissesten Stunden des Tages sollten Fenster möglichst geschlossen bleiben, um das Eindringen warmer Luft zu vermeiden.

Ausreichend trinken – ein einfacher, aber wichtiger Faktor

Bei hohen Temperaturen verliert der Körper mehr Flüssigkeit. Bereits ein leichter Flüssigkeitsmangel kann sich negativ auf die Konzentration und das allgemeine Wohlbefinden auswirken.

Deshalb sollte ausreichend Wasser jederzeit verfügbar sein. Viele Unternehmen stellen während Hitzeperioden zusätzliche Getränke bereit oder bieten Wasserspender an. Auch ungesüsste Tees oder mit Früchten aromatisiertes Wasser können eine willkommene Abwechslung sein.

Ein einfacher Tipp: Wer regelmässig kleine Mengen trinkt, bleibt oft leistungsfähiger als jemand, der erst bei starkem Durst zur Wasserflasche greift.

Die richtige Ernährung an warmen Tagen

Nicht nur die Getränke, sondern auch die Ernährung

beeinflusst, wie wir mit Hitze umgehen. Schwere Mahlzeiten können den Körper zusätzlich belasten und zu Müdigkeit führen.

Leichte Speisen eignen sich deshalb besonders gut für warme Sommertage. Salate, Gemüse, Früchte oder kleinere Mahlzeiten liefern wichtige Nährstoffe und sorgen dafür, dass der Körper weniger Energie für die Verdauung aufwenden muss.

Viele Mitarbeitende empfinden es zudem als angenehm, mehrere kleinere Mahlzeiten über den Tag verteilt zu essen, statt einer grossen und schweren Mittagsmahlzeit.

Bewegung und Erholung nicht vergessen

Auch wenn die Motivation bei hohen Temperaturen oft geringer ist, sollte auf Bewegung nicht vollständig verzichtet werden. Bereits kurze Pausen können helfen, neue Energie zu tanken und die Konzentration wiederherzustellen.

Ein kurzer Spaziergang, einige Minuten an der frischen Luft oder leichte Dehnübungen können das Wohlbefinden deutlich verbessern. Wer regelmässig kleine Erholungspausen einplant, fühlt sich häufig auch am Nachmittag noch leistungsfähig.

Pflanzen sorgen für eine angenehme Atmosphäre

Zimmerpflanzen sind nicht nur dekorativ, sondern können das Büroklima positiv beeinflussen. Sie schaffen eine angenehme Arbeitsumgebung und vermitteln Frische und Natürlichkeit.

Besonders in modernen Bürokonzepten spielen Pflanzen eine immer grössere Rolle. Sie tragen zu einer angenehmen Atmosphäre bei und können das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern.

Technische Hilfsmittel sinnvoll nutzen

Ventilatoren sind eine einfache Möglichkeit, für mehr Luftbewegung zu sorgen. Viele Menschen empfinden bereits einen leichten Luftstrom als deutlich angenehmer.

Falls Klimaanlage vorhanden sind, sollten diese mit Bedacht

eingesetzt werden. Zu grosse Temperaturunterschiede zwischen Innen- und Aussenbereich können als unangenehm empfunden werden.

Auch technische Geräte erzeugen Wärme. Computer, Drucker oder andere elektronische Geräte sollten daher ausgeschaltet werden, wenn sie nicht benötigt werden.

Wohlbefinden als Erfolgsfaktor

Ein angenehmes Arbeitsumfeld wirkt sich nicht nur auf die Gesundheit der Mitarbeitenden aus, sondern auch auf Motivation, Zufriedenheit und Produktivität. Unternehmen, die auf ein gutes Raumklima achten und ihren Mitarbeitenden während Hitzeperioden Unterstützung bieten, schaffen bessere Voraussetzungen für einen erfolgreichen Arbeitsalltag.

Oft sind es nicht die grossen Investitionen, sondern die vielen kleinen Massnahmen, die gemeinsam einen spürbaren Unterschied machen.

Fazit

Sommerhitze gehört mittlerweile auch in der Schweiz zum Arbeitsalltag. Umso wichtiger ist es, rechtzeitig auf warme Temperaturen vorbereitet zu sein. Ein angenehmes Raumklima, ausreichend Flüssigkeit, regelmässige Pausen und einfache organisatorische Massnahmen können wesentlich dazu beitragen, dass Mitarbeitende gesund, motiviert und leistungsfähig bleiben.

Wer auch an heissen Tagen für angenehme Arbeitsbedingungen sorgt, fördert nicht nur das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden, sondern schafft gleichzeitig die Grundlage für einen produktiven und erfolgreichen Arbeitstag.

Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz: Mögliche Ursachen – und was helfen könnte

geschrieben von Dr. Michael Merker | Juni 23, 2026

Psychische Erkrankungen gehören heute zu den häufigsten Gründen für längere Arbeitsausfälle in der Schweiz. Das ist inzwischen gut dokumentiert und wird regelmässig bestätigt. Weniger klar ist jedoch, *warum* sich diese Entwicklung so stark zeigt – und weshalb sie sich gerade im Arbeitskontext so deutlich manifestiert.

Auffällig ist zunächst ein scheinbarer Widerspruch: Der Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen in der Gesamtbevölkerung ist über die letzten Jahre hinweg relativ stabil geblieben. Gleichzeitig steigen aber die *Arbeitsfehlzeiten* aufgrund psychischer Ursachen deutlich an. Auch die Zahl der Menschen, die sich bei der Arbeit überfordert oder erschöpft fühlen, nimmt zu. Schätzungen zufolge leiden rund 20% der Erwerbstätigen in der Schweiz unter psychischen Problemen – und mehr als 30 % der Erwerbstätigen fühlen sich durch die Arbeit emotional erschöpft.

Diese Entwicklung lässt sich nicht allein medizinisch erklären. Vielmehr deutet sie darauf hin, dass sich das Verhältnis zwischen Menschen und Arbeit verändert hat.

Warum psychische Erkrankungen heute stärker ins Gewicht fallen

Psychische Erkrankungen unterscheiden sich grundlegend von vielen körperlichen Leiden – nicht unbedingt in ihrer Häufigkeit, aber in ihrer Wirkung auf die Arbeitsfähigkeit.

Während körperliche Beschwerden häufig klar diagnostizierbar

und zeitlich begrenzt sind, verlaufen psychische Erkrankungen oft diffus. Es gibt selten einen klaren Zeitpunkt, an dem jemand „wieder gesund“ ist. Ebenso gibt es selten eindeutige Kriterien dafür, wann jemand arbeitsfähig ist.

Das hat zwei Folgen. Erstens dauern Ausfälle deutlich länger. Durchschnittswerte von mehreren Monaten pro Fall sind keine Ausnahme. Zweitens entsteht ein grosser Interpretationsspielraum – sowohl für Ärztinnen und Ärzte als auch für Arbeitgeber und Versicherungen.

Dieser Spielraum ist ein Problem. Denn er beeinflusst, ob eine Belastung zu einer kurzen Pause, zu einer längeren Abwesenheit oder sogar zu einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit führt – ohne dass hierfür klare Kriterien zur Bestimmung dieses Spielraums vorliegen.

Arbeit ist schwerer messbar geworden

Ein eher selten diskutierter Grund für die Zunahme psychischer Probleme liegt in der Veränderung der Arbeit selbst.

In vielen Berufen hat sich der Charakter der Tätigkeit stark gewandelt. Früher war Leistung oft *konkret messbar*: produzierte Stückzahlen, bearbeitete Fälle oder klare Arbeitszeiten. Heute dominieren Tätigkeiten, bei denen Leistung schwer zu greifen ist – etwa in Projektarbeit, Wissensarbeit oder Dienstleistungsberufen.

Das führt zu einer grundlegenden Verschiebung: Nicht mehr die Arbeit ist begrenzt, sondern die eigene Belastbarkeit.

In der Praxis bedeutet das: Die Frage „Wann ist genug gearbeitet?“ lässt sich oft nicht mehr objektiv beantworten. Sie wird zur individuellen Entscheidung – und damit zur potenziellen Überforderung.

Beispiel: Wenn Leistung keine klaren Grenzen mehr hat

Ein Berater in einem Dienstleistungsunternehmen arbeitet an mehreren Projekten gleichzeitig. Es gibt *keine klaren*

Arbeitszeiten, sondern nur Deadlines und Erwartungen. Seine Leistung wird nicht anhand von Stunden gemessen, sondern an der Kundenzufriedenheit und den Ergebnissen.

Der Berater beginnt, abends und am Wochenende zu arbeiten, um „dranzubleiben“. Es gibt keinen Moment, in dem er sagen kann: „Jetzt ist die Arbeit erledigt.“ Stattdessen entsteht ein permanentes Gefühl, *noch mehr tun zu können oder zu müssen.*

Nach einiger Zeit stellt sich Erschöpfung ein. Nicht wegen einer einzelnen Belastung, sondern wegen einer dauerhaften Grenzverschiebung.

Was ist hier schiefgelaufen?

Die Struktur der Arbeit selbst setzt keine klaren Grenzen mehr. Die Verantwortung für die Begrenzung wird auf die einzelne Person übertragen.

Was hätte geholfen?

Klare Priorisierung durch Vorgesetzte, definierte Arbeitsumfänge und bewusst gesetzte Grenzen – nicht individuell, sondern organisatorisch.

Warum Konflikte eine so grosse Rolle spielen

Ein zweiter, oft genannter Faktor sind *Konflikte am Arbeitsplatz*. Ein grosser Teil der psychischen Erkrankungen im Arbeitskontext hängt mit zwischenmenschlichen Spannungen zusammen.

Das allein ist nicht überraschend. Interessant ist jedoch, warum Konflikte heute so stark wirken.

In modernen Arbeitsumgebungen sind Mitarbeitende oft stärker voneinander abhängig als früher. Projekte erfordern Zusammenarbeit, Abstimmung und gegenseitiges Vertrauen. Gleichzeitig sind Rollen weniger klar definiert, Hierarchien flacher und Erwartungen oft unausgesprochen.

Konflikte entstehen dadurch nicht nur häufiger – sie sind auch

schwerer zu lösen.

Beispiel: Wenn Unklarheit zu persönlicher Belastung wird

In einem öffentlichen Betrieb arbeitet ein Team an einem langfristigen Projekt. Die Zuständigkeiten sind nicht eindeutig geregelt, Entscheidungen werden häufig verschoben. Zwei Mitarbeitende geraten wiederholt aneinander, weil beide glauben, für denselben Bereich verantwortlich zu sein.

Die Situation bleibt über Monate ungelöst. Die Vorgesetzten greifen nicht ein, weil sie den Konflikt als „zwischenmenschlich“ betrachten. Für eine der beteiligten Personen wird die Situation zunehmend belastend. Sie fühlt sich ständig in Frage gestellt und beginnt, an sich selbst zu zweifeln.

Schliesslich fällt sie aus.

Was ist hier schiefgelaufen?

Die unklare Rollenzuteilung, die unklaren Vorgaben und ungenügende Arbeitsorganisation (des Arbeitgebers) wurden nicht erkannt und das Problem lediglich als persönlicher Konflikt behandelt.

Was hätte geholfen?

Klärung der Zuständigkeiten durch die Führung, klare Anweisungen – und dies alles nicht erst, wenn die Situation eskaliert.

Auffangnetze als Treiber?

Die Schweiz verfügt über ein sehr gut ausgebautes Netz an Absicherungen im Krankheitsfall. Lohnfortzahlungspflichten, Krankentaggeldversicherungen, Invalidenversicherung, Doppelverdienerpaare und andere Sicherheiten mehr sorgen dafür, dass Menschen bei längerer Krankheit finanziell relativ gut geschützt sind.

Das ist grundsätzlich sinnvoll und richtig und eine Errungenschaft, die nicht in Frage gestellt werden darf.

Trotzdem darf nicht übersehen werden, dass diese Absicherung das Verhalten *aller* Beteiligten beeinflusst – insbesondere auch des Arbeitgebers, der mit Blick auf die Krankentaggeldversicherung oftmals nicht genügend Anreiz hat, einen ohnehin nicht so geschätzten Mitarbeiter wieder einzugliedern. Ganz im Gegenteil: Das Problem verschwindet durch die Krankheit des Arbeitnehmers wie von selbst.

Unklare Definition von Arbeitsfähigkeit

Bei psychischen Erkrankungen gibt es oft keine klare Grenze zwischen „arbeitsfähig“ und „arbeitsunfähig“. Eine Person kann beispielsweise in einem ruhigen Umfeld gut arbeiten, aber nicht unter Zeitdruck oder in konflikthafter Situationen. Selbstverständlich versuchen die Ärzte und Ärztinnen zusammen mit dem Case Management, die Wiedereingliederung in kleineren Schritten mit Teilzeitarbeit, speziell zugewiesener Arbeit und ähnlichen flankierenden Massnahmen herbeizuführen. Der Erfolg bleibt oft aus: Niemand will sich auf Dauer mit derartigen Schwierigkeiten im Team belasten – und der Betroffene selbst stösst am Anfang auf Verständnis und Hilfe, mit der Zeit aber auf Ablehnung.

Manchmal muss man sich sagen: Ein Wechsel des Arbeitgebers wäre die bessere Lösung.

Beispiel: Das Arbeitsumfeld ist nicht auf eine teilweise Wiedereingliederung vorbereitet

Ein Mitarbeiter fällt aufgrund einer Depression aus. Nach einigen Wochen fühlt er sich stabiler, aber noch nicht voll belastbar. Sein Arzt ist unsicher, ob eine Arbeitsfähigkeit gegeben ist.

Da es keinen vordefinierten Rahmen für eine schrittweise Rückkehr gibt (meist bleiben diese Fälle eben Einzelfälle), wird der Mitarbeiter sicherheitshalber weiterhin vollständig krankgeschrieben. Nach mehreren Monaten fällt es ihm zunehmend schwer, wieder in den Arbeitsalltag einzusteigen – und er traut sich auch gar nicht mehr, dies beim bisherigen

Arbeitgeber zu tun.

Was ist hier schiefgelaufen?

Nicht die Krankheit selbst, sondern die fehlenden, klaren und von allen akzeptierten Regeln führen zu einer Verlängerung der Krankheit – und am Ende zu einem vollständigen Ausscheiden des Betroffenen aus dem konkreten Arbeitsverhältnis.

Was hätte geholfen?

Ein klar vorgegebener Prozess für Teilrückkehr mit abgestimmten Erwartungen zwischen allen Beteiligten.

Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst: Gibt es Unterschiede?

Zwischen öffentlichem Dienst und der Tätigkeit in der Privatwirtschaft bestehen kaum Unterschiede, was die Häufigkeit von Erkrankungen betrifft, sondern eher im Verlauf.

In der Privatwirtschaft besteht häufig ein stärkerer Druck zur Rückkehr, sei es durch wirtschaftliche Notwendigkeiten oder geringere Arbeitsplatzsicherheit. Das kann dazu führen, dass Mitarbeitende früher zurückkehren (müssen) – manchmal auch zu früh.

Im öffentlichen Dienst sind Arbeitsverhältnisse stabiler. Das kann dazu führen, dass mehr Zeit für das Gesundwerden bleibt, aber auch, dass Rückkehrprozesse weniger konsequent gesteuert werden. Die Organisationsgrösse dürfte ein massgeblicher Faktor sein; in kleineren Gemeinden mit weniger Mitarbeitenden dürfte der Druck ebenso hoch sein wie andernorts, da die zu übernehmende Arbeit sofort die anderen Mitarbeitenden belastet.

Warum klassische Lösungen oft zu kurz greifen

Viele vorgeschlagene Massnahmen bleiben an der Oberfläche. Stressmanagement-Kurse, Achtsamkeitstrainings oder Gesundheitsprogramme können sinnvoll sein, greifen aber oft zu kurz. Sie setzen beim Individuum an, obwohl die Ursachen häufig in der Arbeitsorganisation selber liegen – keine klaren

Regeln und Zuständigkeiten mehr, kein Ende der Arbeit in Sicht.

Das wäre dann ein Umfeld, in dem die Anforderungen ständig steigen, während die Anpassung ausschliesslich von den Einzelnen erwartet wird.

Was helfen könnte: drei Ansatzpunkte

1. Arbeit wieder begrenzbar machen

Arbeit wieder klarer zu strukturieren. Das bedeutet als Pflicht des Arbeitgebers:

- klare Prioritäten
- definierte Aufgaben
- realistische Erwartungen

Nicht alles, was möglich ist, sollte gleichzeitig verlangt werden.

2. Führung neu verstehen

Führung bedeutet nicht nur Zielvorgaben, sondern auch *Begrenzung*. Gute Führungskräfte sorgen dafür, dass Mitarbeitende nicht dauerhaft über ihre Grenzen gehen – auch dann, wenn diese dazu bereit wären.

3. Systeme besser aufeinander abstimmen

Die Zusammenarbeit zwischen Ärzten, Arbeitgebern und Versicherungen ist oft unkoordiniert. Hier liegt ein grosses Potenzial:

- klare Kriterien für Arbeitsfähigkeit
- klare Regeln und Vorgehenspläne für die Wiedereingliederung
- gemeinsame Verantwortung statt getrennter Zuständigkeiten

Ein Arbeitsumfeld im Ungleichgewicht

Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz sind kein isoliertes Gesundheitsproblem. Die steigenden Fehlzeiten sind weniger ein Zeichen dafür, dass Menschen „kränker“ werden. Sie zeigen vielmehr, dass die Arbeitsorganisation, in der sie arbeiten,

zunehmend schwieriger zu bewältigen ist.

Wer diese Entwicklung bessern will, stellt *nicht die Frage nach individueller Belastbarkeit* – sondern prüft, wie Arbeit organisiert ist und welche Anreize die Arbeitsorganisation setzt, um krank zu bleiben oder gesund zu werden.

Rechtsschutzinteresse und Begründungspflicht bei Mobbingvorwürfen

geschrieben von BLaw Nils Merker | Juni 23, 2026

Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau hatte sich mit einem prozessual und materiell gleichermassen bedeutsamen Fall aus dem Hochschulpersonalrecht zu befassen; die Erwägungen sind aber von allgemeiner Bedeutung und sind auf jeden Mobbingfall anwendbar.

Im Zentrum stand die Frage, ob eine ehemalige Institutsleiterin der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses noch ein aktuelles Rechtsschutzinteresse an der gerichtlichen Klärung von Mobbing- und Fürsorgepflichtverletzungsvorwürfen besitzt. Darüber hinaus hatte das Gericht zu prüfen, welche Anforderungen an die behördliche Begründung zu stellen sind, wenn eine Beschwerdeinstanz Mobbingvorwürfe lediglich ausschnittsweise, genauer, nur teilweise behandelt.

Das Urteil ist von Bedeutung, weil es die Eigenständigkeit des Feststellungsinteresses bei behaupteten

Integritätsverletzungen betont – und dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist (in casu: weil die Klägerin entlassen wurde) und die behördliche Pflicht zur Gesamtwürdigung mobbingrelevanter Sachverhalte feststellt.

1. Ausgangslage

Die Beschwerdeführerin war seit September 2022 als Leiterin eines Instituts an der Hochschule für Musik Basel der FHNW tätig. Bereits im Frühsommer 2023 kam es zu Unmutsäusserungen von Dozierenden und Studierenden über ihre Führung. Im November 2023 wurde deshalb ein vertrauensbildender Prozess mit externer Begleitung eingeleitet. Im März 2024 beantragte die Institutsleiterin sodann eine formelle Untersuchung wegen Verletzung ihrer persönlichen Integrität. Der Untersuchungsbericht vom April 2024 verneinte Mobbing und eine Fürsorgepflichtverletzung; der Direktionspräsident der FHNW schloss sich dieser Einschätzung mit Verfügung vom 6. Mai 2024 an.

Kurz darauf, am 24. Mai 2024, wurde die Beschwerdeführerin *fristlos entlassen*. Diese Kündigung erwies sich später als ungerechtfertigt. Gegen die Verfügung betreffend *Mobbing und Fürsorgepflicht* erhob sie im Juni 2024 Beschwerde bei der Beschwerdekommision FHNW. Diese *trat im April 2025 auf die Beschwerde nicht ein*, weil nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein aktuelles praktisches Rechtsschutzinteresse mehr bestehe. Eventualiter führte sie aus, die Vorwürfe würden inhaltlich ohnehin kein Mobbing ergeben. Gegen diesen Entscheid gelangte die Beschwerdeführerin an das Verwaltungsgericht.

2. Das zentrale prozessuale Problem: Fortbestehen des Rechtsschutzinteresses ja oder nein?

Nach aargauischem Verwaltungsverfahrensrecht ist zur Beschwerde legitimiert, wer ein schutzwürdiges eigenes Interesse an der Aufhebung oder Änderung eines Entscheids besitzt. Dieses Interesse muss grundsätzlich *nicht nur bei Einreichung des Rechtsmittels*, sondern auch noch *im Zeitpunkt*

der Urteilsfällung aktuell sein. Die Vorinstanz verneinte dieses Interesse mit der Begründung, die Beschwerdeführerin arbeite nicht mehr mit den beschuldigten Personen zusammen; damit seien die arbeitsplatzbezogenen Belastungen weggefallen.

Das Verwaltungsgericht sah dies zu Recht nicht so. Es stellte dabei zunächst auf die einschlägige Richtlinie zur persönlichen Integrität an der FHNW ab. Diese sieht für Betroffene von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing ein gestuftes Verfahren vor, das in einem formellen, anfechtbaren Entscheid darüber mündet, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt. Bereits daraus folgt nach Auffassung des Gerichts, dass die Richtlinie nicht nur auf die unmittelbare Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz zielt, sondern den Betroffenen gerade auch eine förmliche Klärung ihres Integritätsschutzes ermöglichen will.

Das schutzwürdige Interesse erschöpft sich deshalb nicht in der Verhinderung künftiger Belastungen innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Vielmehr umfasst es auch das *Interesse an einer behördlichen Feststellung*, ob eine *Persönlichkeitsverletzung stattgefunden hat*. Ein solches Feststellungsinteresse kann über die Dauer der Anstellung hinaus fortbestehen. Das Gericht hebt zwei Gesichtspunkte hervor: zum einen die *Genugtuungsfunktion* einer förmlichen Feststellung, zum anderen die mögliche Bedeutung einer solchen Klärung für Reputation und die künftigen beruflichen Chancen.

Das Gericht anerkannte auch die fortdauernden gesundheitlichen Folgen als relevanten Faktor für ein Feststellungsinteresse. Die Beschwerdeführerin berief sich auf eine posttraumatische Belastungsstörung und machte geltend, die ausbleibende behördliche Benennung des Unrechts belaste sie weiterhin. Die Sichtweise des Gerichts überzeugt.

3. Materiellrechtlicher Rahmen: Was ist Mobbing?

In materieller Hinsicht stützt sich das Verwaltungsgericht auf die gefestigte bundesgerichtliche Definition zu Mobbing:

Mobbing ist danach ein systematisches, feindliches, über längere Zeit anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person am Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar entfernt werden soll. Einzelne Konflikte, ein schwieriges Arbeitsklima oder wiederholte Spannungen genügen hierfür nicht. Erforderlich ist vielmehr ein Gesamtbild zielgerichteter, andauernder Feindseligkeit.

Die Beschwerdeführerin hatte eine Vielzahl konkreter Vorgänge geschildert: anonyme, ehrverletzende Beiträge in einer grossen Facebook-Gruppe, Aufrufe zur „Intervention“ gegen sie, koordinierte Sammlungen von Beschwerden, Druck auf Studierende, vorformulierte Schreiben sowie fortgesetzte Diffamierungen durch einzelne Dozierende und Personen aus dem Hochschulumfeld. Nach ihrer Darstellung zielte dieses Verhalten letztlich auf ihre Isolation und Entfernung aus der Leitungsfunktion. Das sah auch das Verwaltungsgericht so und bejahte eine Mobbingssituation.

4. Die Begründungspflicht als Grenze oberflächlicher Konfliktbewältigung

Das Verwaltungsgericht beanstandete nicht, dass die Vorinstanz einen strengen Mobbingmassstab anlegte. Kritisiert wurde aber die unzureichende Sachverhaltsabklärung. Obwohl die Beschwerdekommision selbst anerkannte, dass die Beschwerdeführerin zahlreiche Personen und Vorfälle benannt hatte, setzte sie sich inhaltlich nur mit zwei Teilaspekten auseinander, nämlich mit dem Verhalten zweier Dozenten. Die übrigen Vorwürfe, insbesondere die anonymen Online-Angriffe, die Mobilisierung von Beschwerden und die Rolle weiterer Beteiligten, blieben unbehandelt.

Damit verletzte die Vorinstanz nach Auffassung des Verwaltungsgerichts ihre Begründungspflicht klar. Diese verpflichtet die Behörde zwar nicht, jedes einzelne Parteivorbringen ausdrücklich zu widerlegen. Sie muss sich aber mit den wesentlichen Punkten befassen und erkennen lassen, weshalb sie einem Standpunkt nicht folgt. Gerade bei

Mobbingvorwürfen reicht es nicht, zwei isolierte Vorfälle zu prüfen und daraus auf das Fehlen systematischen Verhaltens zu schliessen.

Hinzu kam: Sowohl die Beschwerdekommision als auch die FHNW selbst räumten ein, dass der *Untersuchungsbericht hinsichtlich der Mobbingabklärung erhebliche Mängel* aufwies. Namentlich seien zentrale Personen nicht persönlich befragt worden. Wenn aber eine anerkannt mangelhafte Untersuchung vorliege, könne deren Ergebnis nicht als Grundlage dienen, um Mobbing definitiv zu verneinen. Die Vorinstanz hätte vielmehr, so das Verwaltungsgericht, eine eigenständige Würdigung sämtlicher Vorbringen vornehmen müssen. Dass dies unterblieb, macht den Entscheid rechtsfehlerhaft.

5. Drittpersonen und Fürsorgepflicht

Falsch war auch der Umgang der FNHW mit Alumni und externen Personen. Die FHNW hatte argumentiert, gegen solche Personen könne sie mangels Rechtsbeziehung nicht vorgehen; daraus leitete sie implizit ab, dass entsprechende Handlungen für die Mobbingprüfung nur begrenzt relevant seien.

Das Verwaltungsgericht wies diese Verkürzung als unzulässig zurück. Zwar seien Sanktionen gemäss Richtlinie nur gegenüber bestimmten, statusrechtlich verbundenen Personen möglich. Für die Frage, ob Mobbing vorliegt und ob die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, kommt es jedoch nicht auf die formelle Einordnung der handelnden Personen an, sondern auf die Wirkung ihres Verhaltens im Arbeitsverhältnis der betroffenen Person.

Damit macht das Gericht deutlich: Auch Angriffe aus dem erweiterten Hochschulumfeld müssen in die Gesamtwürdigung einbezogen werden, wenn sie geeignet sind, eine Mitarbeiterin am Arbeitsplatz zu isolieren oder auszugrenzen. Ist die Arbeitgeberin hiervon in Kenntnis gesetzt, treffen sie Abklärungs- und Schutzpflichten.

6. Ergebnis und Schlussbemerkung

Das Verwaltungsgericht hiess die Beschwerde gut, hob den Nichteintretensentscheid auf und wies die Sache zur korrekten Sachverhaltsabklärung und zur neuen Beurteilung an die Beschwerdekommision FHNW zurück.

Der Entscheid ist deutlich. Die FNHW war offenbar nicht gewillt, die Beschwerdeführerin ernst zu nehmen. Nachdem bereits die Widerrechtlichkeit der fristlosen Kündigung derselben Person festgestellt worden war, hätte es sich aufgedrängt, wenigstens in diesem Verfahren einigermaßen seriös vorzugehen. Das war nicht der Fall. Und bei den vom Verwaltungsgericht festgestellten rechtlichen Fehlern, kann man auch nicht von juristischer Haarspalterei sprechen. Bereits das Gefühl für Anstand und Fairness hätte einem sagen müssen, dass diese Sache beurteilt werden muss (kein Nichteintreten) und dass die Mobbingvorwürfe sauber abzuklären sind. Es bleibt abzuwarten, ob die zweite Runde nachvollziehbar korrekt vorgenommen wird.

Gesundheit am Arbeitsplatz – Wir alle können etwas dafür tun!

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 23, 2026

Wir verbringen einen grossen Teil unseres Lebens bei der Arbeit. Umso wichtiger ist es, dass wir uns dort wohlfühlen. Ein gesunder Arbeitsplatz macht nicht nur den Körper, sondern auch den Kopf fit – und sorgt dafür, dass wir mit mehr Energie und Freude durch den Tag gehen.

Kleine Dinge, die viel bewirken

- **Mehr Bewegung:** Einfach mal aufstehen, sich strecken oder ein paar Schritte gehen – das tut gut und macht den Kopf frei.
- **Den Körper schonen:** Ein bequemer Stuhl, ein gut eingestellter Bildschirm und eine entspannte Haltung sind wichtig für Rücken und Nacken.
- **Pausen machen:** Wer sich zwischendurch Zeit zum Durchatmen nimmt, kann sich besser konzentrieren und bleibt länger fit.
- **Miteinander reden:** Ein freundliches Wort und ein gutes Miteinander machen den Arbeitstag gleich leichter.
- **Gut essen und trinken:** Ein Glas Wasser mehr und ein kleiner gesunder Snack geben neue Energie.

Warum das zählt

Wir alle wollen gesund und ausgeglichen bleiben – bei der Arbeit und auch danach. Schon kleine Veränderungen können den Unterschied machen. Jeder von uns kann dazu beitragen.

Gemeinsam für mehr Wohlbefinden

Gesundheit am Arbeitsplatz ist Teamarbeit. Wenn wir alle ein bisschen darauf achten, wird der Arbeitsalltag angenehmer – für uns selbst und für alle um uns herum.

Teste dich selbst!

Möchtest du wissen, wie gesund dein Arbeitsplatz wirklich ist? [Dann mach den Check!](#) Dort findest du einfache Fragen, mit denen du herausfinden kannst, was schon gut läuft – und wo du vielleicht noch etwas verbessern kannst.

Mobbing am Arbeitsplatz – Was du dagegen tun kannst und wie du es erkennst

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 23, 2026

Mobbing am Arbeitsplatz ist ein Thema, das oft unter den Teppich gekehrt wird, aber es betrifft viele Menschen und kann ernsthafte Folgen haben. Ständiges Ausgrenzen, negative Kommentare oder sogar offene Beleidigungen – Mobbing kann in vielen Formen auftreten, und die Auswirkungen auf das Wohlbefinden sind nicht zu unterschätzen.

Vielleicht hast du schon mal von Mobbing am Arbeitsplatz gehört, oder du kennst jemanden, der betroffen ist. Aber wie erkennst du, ob du selbst betroffen bist? Und vor allem: Was kannst du tun, wenn es passiert?

Was ist Mobbing eigentlich?

Mobbing am Arbeitsplatz passiert nicht nur ab und zu – es ist wiederholte, absichtliche Schikane, die über längere Zeit geht. Dabei kann es sowohl von Kollegen als auch von Vorgesetzten kommen. Mobbing ist oft subtil und schwer zu erkennen, aber die Auswirkungen sind spürbar. Es geht nicht nur um Worte – es geht um das Gefühl, ständig angegriffen oder ausgegrenzt zu werden.

Typische Formen von Mobbing sind:

1. **Ausschluss:** Du wirst von Besprechungen oder Teamevents absichtlich ausgeschlossen, ohne klaren Grund.
2. **Gerüchte verbreiten:** Dinge, die nicht der Wahrheit entsprechen, werden über dich erzählt, um dich in ein schlechtes Licht zu rücken.
3. **Ständige Kritik:** Konstruktive Rückmeldungen werden durch ständige, unnötige Kritik ersetzt, die nichts bringt.

4. **Beleidigungen und Demütigungen:** Oft sind es kleine, abfällige Bemerkungen, die wiederholt fallen und die dich verletzen.

Und manchmal ist es eben auch das ständige Gefühl, nicht wirklich dazugehören oder ständig unter Druck gesetzt zu werden.

Wie erkennst du Mobbing?

Wenn du dich ständig unwohl bei der Arbeit fühlst oder jeden Tag mit Bauchschmerzen zur Arbeit gehst, könnte das ein Zeichen für Mobbing sein. Mobbing geht oft mit physischen und emotionalen Symptomen einher – du fühlst dich ausgelaugt, hast vielleicht Schlafstörungen oder häufig Kopfschmerzen. Du ziehst dich mehr und mehr zurück, und die Freude an der Arbeit schwindet.

Und auch wenn es nicht immer offensichtlich ist, kannst du es oft daran erkennen, wie du behandelt wirst – oder nicht behandelt wirst. Wird dir ständig das Wort abgeschnitten? Fühlst du dich isoliert oder als würde deine Arbeit nie anerkannt? Das sind alles rote Flaggen, auf die du achten solltest.

Was kannst du tun, wenn du gemobbt wirst?

1. **Sprich es an:** Klingt erstmal schwierig, aber es kann helfen, das Thema direkt anzusprechen. Vielleicht weiss die Person gar nicht, wie sehr ihr Verhalten dich verletzt. Ein ehrliches Gespräch kann Missverständnisse klären und oft das Mobbing stoppen.
2. **Hol dir Unterstützung:** Mobbing muss nicht allein durchgestanden werden. Suche dir jemanden, dem du vertraust, sei es ein Kollege, ein Freund oder ein Familienmitglied. Manchmal hilft es schon, sich Luft zu machen und das Ganze zu besprechen.
3. **Dokumentiere, was passiert:** Auch wenn es unangenehm ist,

versuche, Vorfälle zu dokumentieren. Schreibe auf, wann und was genau passiert ist, und halte fest, wer beteiligt war. Diese Aufzeichnungen können dir helfen, das Mobbing später besser zu adressieren, wenn es nötig wird.

4. **Hole dir professionelle Hilfe:** Wenn es dir zu viel wird, ist es vollkommen okay, dir Unterstützung von außen zu holen. Ein Therapeut oder Coach kann dir helfen, die emotionalen Auswirkungen des Mobbing zu verarbeiten und dir Strategien an die Hand geben, wie du mit der Situation umgehen kannst.
5. **Sprich mit deinem Arbeitgeber:** Wenn das Mobbing nicht aufhört und die Situation sich nicht verbessert, solltest du es deinem Vorgesetzten oder der Personalabteilung melden. In vielen Unternehmen gibt es klare Richtlinien, wie solche Fälle gehandhabt werden müssen. Dein Arbeitgeber ist verpflichtet, ein gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Was kann das Unternehmen tun?

Unternehmen sollten Mobbing nicht tolerieren und aktiv eine respektvolle Kultur fördern. Dazu gehört, dass alle Mitarbeiter geschult werden, um Mobbing zu erkennen und zu verhindern. Führungskräfte sollten dafür sorgen, dass alle Mitarbeiter sich sicher und respektiert fühlen.

Es ist auch wichtig, dass es klare Prozesse gibt, wie mit Beschwerden umgegangen wird, und dass jeder weiß, dass Mobbing ernst genommen wird. Wenn alle an einem Strang ziehen, lässt sich Mobbing oft schon im Keim ersticken.

Fazit: Mobbing darf kein Tabu sein

Mobbing am Arbeitsplatz ist nie in Ordnung und sollte nicht hingenommen werden. Wenn du betroffen bist, weißt du, dass es nicht nur deine Arbeit, sondern auch dein Leben beeinflussen kann. Aber du bist nicht allein – es gibt Schritte, die du

unternehmen kannst, um dich zu schützen, und es gibt Unterstützung.

Wenn du Mobbing erkennst – sei es an dir selbst oder bei anderen – zögere nicht, etwas zu tun. Denn am Ende verdient jeder einen Arbeitsplatz, an dem er sich sicher, respektiert und wohl fühlt.

STRESS BEI DER ARBEIT STEIGT

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 23, 2026

Gemäss den Daten des Bundesamt für Statistik (Gesundheitsbefragung: Arbeit und Gesundheit 2012-2022) fühlen sich immer mehr Menschen bei der Arbeit gestresst.

Diese Daten entstammen einer Befragung, die alle fünf Jahre (2012, 2017, 2022) durchgeführt wird und von ca. 10'000 erwerbstätigen Personen der ständigen Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren beantwortet wird. Die Anzahl Personen, die sich gestresst fühlt ist dabei von 18% auf 23% gestiegen. Damit stellt Stress bei der Arbeit das am stärksten gestiegene Gesundheitsrisiko dar. Dieser ist mit fast jeder dritten betroffenen Person im Gesundheits- und Sozialwesen (29%) am grössten. In dieser Branche ist jede vierte Frau erwerbstätig.

Daher erstaunt es nicht, dass das Burnout-Risiko bei Frauen von 20% im Jahr 2012 auf 25% 2022 gestiegen ist. Das Burnout-Risiko wird anhand des Gefühls der emotionalen Erschöpfung bei der Arbeit abgeleitet. Dieses Gefühl ist besonders hoch, je mehr sich die Personen bei der Arbeit gestresst fühlen. Steigende Zahlen wurden auch bei der Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz registriert. Dabei waren Frauen (21%)

deutlich öfters betroffen als Männer (16%). Diese Zahl erklärt sich mit der erhöhten Diskriminierung der Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Die vermehrt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sticht dabei besonders hervor und hat sich bei den 15-29jährigen Frauen am meisten erhöht.

Vor allem die jüngeren Arbeitnehmenden sind besonders durch Stress am Arbeitsplatz belastet. Dabei ist besonders der Stress der jungen Frauen hervorzuheben, der sich erhöht hat von 26% auf 32%. Gewalt und Diskriminierung tragen dabei am häufigsten zu diesem Stress bei.

Quelle: Bundesamt für Statistik

Krisen mit Resilienz begegnen

geschrieben von Hans Erdin | Juni 23, 2026

Neben äusseren Stressfaktoren, die nicht beeinflussbar sind und die durch die Arbeitgebenden sofort zu beheben sind, z. B. Diskriminierung, gibt es noch weitere Stressfaktoren, wie z. B. individuelle Stressfaktoren. Der Umgang mit Letzteren lässt sich zu einem gewissen Grade trainieren.

Einen wesentlichen Anteil an individuellen Stressfaktoren hat das Handy. Neben dessen vielen positiven Auswirkungen bringt es aber bei unreflektiertem Gebrauch auch viele Nachteile wie z. B. die ständige Erreichbarkeit, das Vergleichen über die sozialen Medien und der Zugang zu einer schier unbegrenzten Anzahl an Möglichkeiten für alles über das Internet, das man ja jederzeit mit sich trägt.

Im Weiteren tragen auch das Arbeitsumfeld und familiäre Umstände zu einem erhöhten Stresslevel bei.

Der Fachkräftemangel, schlechte Kommunikation, ineffiziente und überflüssige Prozesse sind nur einige Beispiele dafür. Abgrenzung und das Treffen von guten Entscheidungen ist energieraubend und kann Stress auslösen. Zu viel und anhaltender Stress kann zu tiefergreifenden Krisen führen.

Was ist Resilienz?

Als Resilienz wird die innere Widerstandskraft bezeichnet. Es wird auch vom «inneren Immunsystem» gesprochen. Dessen Aktivierung kommt dann besonders zu tragen, wenn man sich in einer Krise befindet. Es hilft, diesen mit einer gewissen Gelassenheit zu begegnen.

Menschen mit einem starken inneren Immunsystem begeben sich nicht in die Opferrolle, sondern nehmen das Steuerrad selbst in die Hand und manövrieren sich selbst aus diesen Situationen heraus.

Diese Fähigkeit ist eine wichtige Kompetenz, um Stress aller Art zu bewältigen. Wie alle Kompetenzen kann auch diese trainiert werden.

Dieses Training fängt man dann am besten dann an, wenn das innere Immunsystem noch nicht aktiviert werden musste, das heisst dann, wenn man glücklich und gesund ist. Zu diesem Zeitpunkt hat man noch genügend emotionale Kapazität, sich damit zu beschäftigen, was potenziell Stress auslösen könnte, und auch, was einem in einem solchen Fall guttut und stärkt.

Ein Stichwort diesbezüglich, das in jüngerer Vergangenheit einen grösseren Bekanntheitsgrad erreicht hat, ist: Achtsamkeit.

Wie trainiere ich Resilienz?

Achtsamkeit beginnt damit, die kleinen Dinge wahrzunehmen. Dazu zählt, dass man sich am Ende eines Tages bewusst macht, was am heutigen Tag als gut war z. B. eine erbauende Unterhaltung oder das sichere Navigieren durch den Strassenverkehr.

Dies sind Dinge, die uns selbstverständlich erscheinen, aber es nicht sind. Der Fokus richtet sich viel zu schnell und einseitig auf negative Ereignisse z. B. eine misslungene Präsentation oder das lange Anstehen für das Mittagessen.

Diese Beispiele stellen Herausforderungen betreffend den Umgang damit dar. Es geht darum, den Umgang damit zu lernen und an diesen Herausforderungen zu wachsen. Das Erlernen eines konstruktiven Umgangs mit diesen Herausforderungen, die ausserhalb der eigenen Komfortzone liegen, trainiert die Resilienz massgeblich.

Achtsamkeit bedeutet auch, Gedankenhygiene zu betreiben, um herauszufinden, was eine bestimmte Situation bei einem auslöst. Es kann auch hilfreich sein, sich zu vergegenwärtigen, weshalb man einen bestimmten Beruf ausübt.

Denn wer weiss, weshalb er/sie etwas tut, kann dies in stressigen Situationen abrufen und besser damit umgehen. Im Weiteren sollte man nach Feierabend bewusst eine Auszeit einplanen. Dazu kann es zentral sein, das Handy zur Seite zu legen.

Ein Nebeneffekt dieses bewussten Weglegens kann auch sein, dass man endlich wieder Zeit hat. Zeit, um Kontakte zu Freunden und Familie zu pflegen und sich auch über die eigenen Probleme auszutauschen.

Dieser Austausch ist eine Übersetzung der Gedanken in Worte, was die Verarbeitung von Herausforderungen massgeblich unterstützt. Dieser Austausch und die Nähe zu Menschen sind es denn auch, die in Krisenzeiten wichtige Ankerpunkte bilden, um nicht von den schwierigen Umständen weg-gespült zu werden.

Quelle: «komba magazin dbb», April 2024, 42 – 44.

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

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juni 23, 2026

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.