Arbeitszeugnis und Anspruch auf rechtliches Gehör

geschrieben von Dr. Michael Merker | Juni 24, 2026

Das Bundesgericht hat sich in einem Entscheid vom 12. Januar 2026 (kürzlich publiziert) mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit der öffentliche Arbeitgeber verpflichtet ist, einer Arbeitnehmerin vor der Zustellung des definitiven Schlusszeugnisses das rechtliche Gehör zu gewähren und Änderungsvorschläge zum Entwurf einzuholen. Umstritten war auch der Inhalt des Zeugnisses, nachdem die Mitarbeiterin während Jahren sehr gut gearbeitet hatte, das Arbeitsverhältnis dann aber mit einer konfliktbeladenen Schlussphase endete (Entscheid des Bundesgerichts 1 C 101/2026).

Das Urteil beschäftigt sich mit einem Fall aus dem Kanton Zürich. **Welche Schlüsse sind vorab aus dem Urteil zu ziehen?**

1. Wer gefragt wird, sich zu einem Zeugnistext zu äussern, sollte umgehend reagieren, sein Einverständnis oder Missfallen mitteilen und gleichzeitig einen Änderungsvorschlag unterbreiten. Wer zuwartet oder nichts sagt, kann nicht damit rechnen, nochmals gehört werden – und muss es auch nicht. Im konkreten Fall hatte sich die Mitarbeitende zudem mehrfach mit Änderungsvorschlägen gemeldet, womit sie ordentlich angehört worden war. Ob diese Änderungsvorschläge übernommen werden, ist keine Frage des rechtlichen Gehörs.

2. Das Recht des Mitarbeitenden, bei der Formulierung von Arbeitszeugnissen mitwirken zu können, wird regelmässig überschätzt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein wahres und wohlwollendes Zeugnis zu erstellen, er ist nicht verpflichtet, Formulierungen des Mitarbeitenden zu

übernehmen oder vorher im Detail mit ihm abzusprechen. Es ist ihm überdies nicht erlaubt, (zu wohlwollende) Beurteilungen abzugeben, die nichts mit den (ungenügenden) Leistungen des Mitarbeitenden zu tun haben.

3. Beschwerden gegen Formulierungen in Arbeitszeugnissen sind häufig erfolglos. Im konkreten Fall verhielte es sich vor Vorinstanz (dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich) allerdings anders. Die Mitarbeiterin hatte während Jahren sehr gute Leistungen erbracht. Das Arbeitszeugnis fokussierte bei der Beurteilung der Mitarbeitenden dann aber stark auf die letzten konfliktbeladenen Monate der Anstellung und fiel entsprechend schlecht aus. Eine schlechte Beurteilung ist nach Jahren mit guten und sehr guten Mitarbeiterbeurteilungen unzulässig.

4. Beschwerden an das Bundesgericht mit dem Inhalt, ein Arbeitszeugnis sei in einzelnen Passagen anders zu formulieren, sind angesichts der eingeschränkten Überprüfungsbefugnis des Bundesgerichts in der Regel aussichtslos. Das muss man sich bewusst sein, wenn man Zeit und Geld in dieses Verfahren investiert.

Was oftmals übersehen wird: Ein Arbeitszeugnis mit kleineren Ecken und Kanten ist für das berufliche Fortkommen nicht notwendigerweise schlechter als dasjenige, das einem Hochglanzprospekt gleicht. In diesen Fällen stellt sich ein möglicher neuer Arbeitgeber regelmässig die Frage, ob das Arbeitszeugnis vom Mitarbeiter selbst verfasst oder auf anderem Weg zur Vollendung gebracht wurde. Glauben tut man die Lobreden regelmässig nicht, aber man schliesst auf den Mitarbeiter selbst, was kein Vorteil sein muss.

Zum Entscheid des Bundesgerichts

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hatte in seinem

Entscheid vom 17.06.2025 (Geschäftsnummer: VB.2024.00704) der Mitarbeiterin noch in weiten Teilen Recht gegeben und zahlreiche Formulierungen im Abschnitt des Arbeitszeugnisses über die Leistung deutlich verbessert. Das reichte der Mitarbeiterin allerdings nicht und sie führte gegen die nur teilweise Gutheissung ihrer Begehren im verwaltungsgerichtlichen Entscheid Beschwerde beim Bundesgericht

Dieses wies die Beschwerde ab und bestätigte den Entscheid des Verwaltungsgerichts.

Ausgangslage

A. war seit dem 1. Juli 2012 als Sachbearbeiterin B. bei der Kantonspolizei Zürich angestellt. Mit Austrittsverfügung vom 22. September 2023 kündigte die Kantonspolizei das Arbeitsverhältnis per 31. März 2024 und verlängerte die bereits zuvor angeordnete Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist.

Nach der Kündigung stellte ihr die Kantonspolizei A. zunächst ein Zwischenzeugnis vom 2. Februar 2024 und später ein Arbeitszeugnis (Schlusszeugnis) vom 30. April 2024 zu. Gegen beide Zeugnisse erhob A. Rekurs. Mit Entscheid vom 15. Oktober 2024 vereinigte die Sicherheitsdirektion die beiden Verfahren, schrieb den Rekurs betreffend das Zwischenzeugnis als gegenstandslos ab und wies den Rekurs gegen das *Schlusszeugnis* ab.

Nach der (nur) teilweisen Gutheissung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde gelangte A. mit subsidiärer Verfassungsbeschwerde vom 15. September 2025 an das Bundesgericht. Sie beantragte die Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils hinsichtlich zweier Passagen des Arbeitszeugnisses (*Verhaltensbeurteilung* und *Schlusssatz*) sowie deren Ersetzung beziehungsweise Ergänzung durch einen von ihrem formulierten Text. Eventualiter sei die Sache zur neuen Beurteilung an das Verwaltungsgericht zurückzuweisen.

Aus den Erwägungen

3.1. Die Beschwerdeführerin hatte im vorinstanzlichen Verfahren vorgebracht, dass ihr die Kantonspolizei *das Schlusszeugnis nicht vorgängig zur Stellungnahme zugestellt* habe. Das Verwaltungsgericht hielt dazu fest, die anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin habe im Hinblick auf die Ausstellung des Zwischenzeugnisses mehrfach die Möglichkeit gehabt, sich zum vorgesehenen Inhalt zu äussern, was sie auch getan habe. Am 6. Februar 2024 habe sich die Kantonspolizei per E-Mail an sie gewandt und ihr mitgeteilt, dass das Schlusszeugnis inhaltlich gleich lauten werde wie das Zwischenzeugnis, die Verben jedoch in der Vergangenheitsform stehen würden. Weiter habe sie einen Schlusssatz vorgeschlagen und um eine diesbezügliche Rückmeldung gebeten. Nachdem eine solche ausgeblieben sei, habe sie am 7. Mai 2024 das Arbeitszeugnis vom 30. April 2024 als Verfügung zugestellt. Der darin enthaltene Schlusssatz sei vom vorgeschlagenen abgewichen. Die Version gemäss Vorschlag im E-Mail habe gelautet: „Frau A. verlässt uns per 30. April 2024. Wir danken ihr für ihre wertvolle Mitarbeit und wünschen ihr für ihre berufliche sowie private Zukunft alles Gute.“ Die definitive Version gemäss Verfügung sei stattdessen folgende gewesen: „Das Arbeitsverhältnis von Frau A. endete am 30. April 2024. Wir möchten A. für ihre Mitarbeit danken und wünschen ihr beruflich wie privat alles Gute.“

3.2. Die Beschwerdeführerin machte geltend, dass das E-Mail vom 6. Februar 2024 nicht als wirksame Gewährung des rechtlichen Gehörs gelten könne und dass sie von einer Zustellung des in Aussicht genommenen Zeugnisses per Post mit Fristansetzung habe ausgehen dürfen. Es widerspreche dem Grundsatz von Treu und Glauben, dass die Beschwerdegegnerin keine Rückmeldung abgewartet, sondern das Arbeitszeugnis ohne formelle Gewährung des rechtlichen Gehörs ausgestellt habe, notabene mit Verschlechterung des Standardsatzes. Die Annahme der Heilung würde den Eigenwert des rechtlichen Gehörs untergraben.

3.3. Wie die Beschwerdeführerin zur Annahme gelangt, sie hätte von einer Zustellung des Zeugnisses per Post und mit Fristansetzung ausgehen dürfen, ist nicht nachvollziehbar. Gestützt auf die vorinstanzlichen Ausführungen steht dagegen fest, dass ihr der wesentliche Wortlaut des Zeugnisses aufgrund des E-Mails vom 6. Februar 2024 bekannt gewesen war. Somit wurde ihr eine hinreichende Äusserungsmöglichkeit eingeräumt. Art. 29 Abs. 2 BV verleiht den verfahrensbeteiligten Parteien *nicht das Recht, sich zu jedem möglichen Ergebnis zu äussern, das von der entscheidenden Behörde ins Auge gefasst wird. Es genügt, dass sich die Parteien zu den Grundlagen des Entscheids, insbesondere zum Sachverhalt sowie zu den anwendbaren Rechtsnormen, vorweg äussern und ihre Standpunkte einbringen können* (vgl. BGE 145 I 167 E. 4.1; Urteil 2C_683/2023 vom 24. September 2025 E. 5.2; je mit Hinweisen). Die Beschwerdeführerin hat es sich selbst zuzuschreiben, dass sie nicht innert angemessener Frist von der ihr eingeräumten Möglichkeit Gebrauch machte, sondern sich trotz der Aufforderung zur Stellungnahme während drei Monaten nicht meldete (vgl. in diesem Zusammenhang auch BGE 138 I 484 E. 2.3 mit Hinweisen).

3.4. Selbst wenn im Umstand, dass der Schlusssatz anders lautete als ursprünglich in Aussicht gestellt, eine Verletzung des rechtlichen Gehörs zu erblicken wäre, würde diese (äusserst) leicht wiegen. Zum einen war die Abweichung des Wortlauts geringfügig, zum andern besteht nach der vorinstanzlichen Auslegung des kantonalen Rechts in Übereinstimmung mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kein Anspruch der Arbeitnehmenden auf eine bestimmte Formulierung des Schlusssatzes (vgl. Urteil 8C_251/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.2.3 mit Hinweisen).

3.5. Zu Unrecht beruft sich die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang auf den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 9 BV). Dieser Grundsatz verschafft zwar unter gewissen Voraussetzungen einen Anspruch auf Schutz berechtigten

Vertrauens in behördliche Zusicherungen oder sonstige, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten. Dies setzt jedoch unter anderem voraus, dass die betroffene Person im Vertrauen auf die Auskunft Dispositionen getroffen hat, die sie nicht ohne Nachteil rückgängig machen kann (BGE 150 I 1 E. 4.1 mit Hinweisen). Wie schon das Verwaltungsgericht dargelegt hat, ist diese Voraussetzung hier nicht erfüllt. Der angefochtene Entscheid ist im Übrigen in dieser Hinsicht – entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin – auch hinreichend begründet (vgl. BGE 138 III 30 E. 3.1 mit Hinweisen).

4.

4.1. Der Abschnitt betreffend das Verhalten der Beschwerdeführerin lautete im Arbeitszeugnis, wie es von der Kantonspolizei erstinstanzlich verfasst worden war, folgendermassen:

„Wir schätzten Frau A. als hilfsbereite, aufgeschlossene und freundliche Mitarbeiterin, die ihre Meinung offen aussprach. Sie nutzte den eigenen Handlungsspielraum, um die Anliegen der Kunden zu erfüllen und legte Wert auf eine gründliche, zuvorkommende sowie fundierte Beratung. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft war loyal und sie identifizierte sich sowohl mit dem Unternehmen als auch den Aufgaben.

Die Beschwerdeführerin beantragte im vorinstanzlichen Verfahren die folgende Neuformulierung und Ergänzung dieses Abschnitts:

„Wir schätzten Frau A. als hilfsbereite, aufgeschlossene sowie freundliche Mitarbeiterin, die andere Meinungen akzeptiert und kritikfähig war. Sie arbeitete teamorientiert, wissbegierig sowie anpackend und kommunizierte klar und offen. Frau A. nutzte den eigenen Handlungsspielraum, um die Anliegen der Kunden zu erfüllen und legte Wert auf eine gründliche,

zuvorkommende sowie fundierte Beratung.

Aufgrund ihrer sympathischen und ausgeglichenen Wesensart sowie ihrer professionellen und respektvollen Umgangsformen wurde Frau A._____ von Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft überaus geschätzt. Sie war loyal und identifizierte sich mit dem Unternehmen als auch mit ihren Aufgaben.“

4.2. Das Verwaltungsgericht hatte hierzu ausgeführt, es sei erstellt, dass ihr Verhalten seit längerer Zeit zu massiver Kritik Anlass gegeben habe. Namentlich habe sie sich gegenüber Teammitgliedern sowie Vorgesetzten wiederholt unbefriedigend verhalten. Obschon die Arbeitgeberin sie in mehreren Gesprächen aufgefordert habe, ihr respektloses und verletzendes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden anzupassen und zu verbessern, und sie formell abgemahnt worden sei, sei es zu keiner dauerhaften Veränderung ihres Verhaltens gekommen. Nachdem ihr die Beschwerdegegnerin mitgeteilt habe, sie fasse eine Kündigung ins Auge, habe die Beschwerdeführerin ein Gespräch mit einer Bürokollegin ohne deren Wissen mit dem Handy aufgezeichnet.

Weiter hatte das Verwaltungsgericht dargelegt, das Zeugnis habe ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für die neue Arbeitgeberschaft von grösserer Bedeutung seien. Das Verhalten der Beschwerdeführerin sei nach der Probezeit bis Ende 2021 stets mit „B“ bzw. „sehr gut“ bewertet worden, wobei sie als hilfsbereit, freundlich und fleissig sowie bis zur Mitarbeiterbeurteilung vom 9. Oktober 2018 als ruhiges und angenehmes Teammitglied bezeichnet worden sei. Die Kommunikation und die Konfliktfähigkeit seien jeweils mit „C“ („gut“) bewertet worden, wobei sich in den Mitarbeiterbeurteilungen explizite kritische Bemerkungen finden würden („Verständlichkeit und Selbstkritik verbessern“; „Es kommt immer wieder zu Konflikten im Team“). In der Mitarbeiterbeurteilung vom 10. Februar 2023 sei das Verhalten gesamthaft mit „C“ sowie die Kommunikation und

Konfliktfähigkeit mit „D“ („genügend“) bewertet und es sei Folgendes festgehalten worden: „Das Verhalten […] war 2022 gegenüber ihren Kollegen und Vorgesetzten nicht jederzeit angemessen und korrekt.“ Gemäss dem Personaldossier sei eine Mahnung erstmals am 24. Oktober 2022 erfolgt.

Gestützt auf diese Erwägungen kam das Verwaltungsgericht zum Schluss, angesichts der guten bzw. sehr guten Bewertungen des Verhaltens während der überwiegenden Anstellungsdauer sei der fragliche Abschnitt des Arbeitszeugnisses in Anlehnung an frühere Zwischenzeugnisse zu ergänzen:

„Wir schätzten Frau A. als hilfsbereite, aufgeschlossene und freundliche Mitarbeiterin, die ihre Meinung offen aussprach, andere Meinungen akzeptiert und kritikfähig ist. Sie arbeitete teamorientiert und kommunizierte offen. Sie nutzte den eigenen Handlungsspielraum, um die Anliegen der Kunden zu erfüllen und legte Wert auf eine gründliche, zuvorkommende sowie fundierte Beratung. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft war loyal und sie identifizierte sich sowohl mit dem Unternehmen als auch den Aufgaben.“

4.3. Während das Verwaltungsgericht allerdings davon ausging, dass eine ausdrücklich lobende Erwähnung der Wesensart und Umgangsformen dem Sachverhalt bzw. dessen angemessener Gewichtung nicht entspräche, beantragt die Beschwerdeführerin im Verfahren vor Bundesgericht, der zuletzt zitierte Satz („Ihr Verhalten…“) sei durch folgende Formulierung zu ersetzen:

„Aufgrund ihrer sympathischen und ausgeglichenen Wesensart sowie ihrer professionellen und respektvollen Umgangsformen wurde Frau A. von Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft überaus geschätzt. Sie war loyal und identifizierte sich mit dem Unternehmen als auch mit ihren Aufgaben.“

Sie wirft dem Verwaltungsgericht eine willkürliche Sachverhaltsfeststellung vor und betont, sie sei über 20 Jahre

beim Kanton angestellt gewesen, ohne dass ihr Verhalten bemängelt worden sei. Als es im Jahr 2022 zu einer personellen Umstrukturierung gekommen sei, habe sich die Dynamik im Team zunehmend verändert. Aufgrund fehlender flankierender Massnahmen hätten die Arbeitslast und der Druck zugenommen. Sie habe sich aufgrund der psychischen Überlastung aufgrund von Mobbinghandlungen in einer immer aussichtsloseren Lage befunden und nicht mehr gewusst, an wen sie sich hätte wenden können. Die Audioaufnahme sei aus einer gewissen Notsituation entstanden und sie selbst habe sie unmittelbar danach offengelegt. Bei den negativen Punkten handle es sich um völlig isolierte Vorfälle und unwichtigere Kleinigkeiten. Es sei unhaltbar, wenn sie nach einer derart langen und insgesamt positiv verlaufenen Anstellung ein Schlusszeugnis erhalte, das faktisch nur die letzten Wochen ihres Arbeitsverhältnisses widerspiegle. Ein solches Vorgehen verletze das Willkürverbot und den Grundsatz der Fairness in stossender Weise. Zu verweisen sei auch auf die durchgehend positiven (Zwischen-)Zeugnisse aus den Jahren 2022 und 2012. Weil die Vorinstanz diese klaren und übereinstimmenden Belege ausser Acht gelassen habe, werde der Zweck des Schlusszeugnisses verfehlt und das Urteil entbehre einer tragfähigen Grundlage.

4.4. Das hier zu beurteilende Arbeitszeugnis bezieht sich auf die Anstellung der Beschwerdeführerin bei der Beschwerdegegnerin, das heisst der Kantonspolizei. Diese Anstellung dauerte gemäss dem Arbeitszeugnis vom 1. Juli 2012 bis zum 30. April 2024. Es ist vor diesem Hintergrund nicht ersichtlich, weshalb das Verwaltungsgericht (Zwischen-)Zeugnisse, die sich auf andere Anstellungsverhältnisse und Zeitperioden beziehen, hätte berücksichtigen sollen. Auch ist nicht zu beanstanden, dass es der Leistung und dem Verhalten während der letzten Zeit eine erhöhte Bedeutung beimass (vgl. Urteil 1C_400/2024 vom 23. April 2025 E. 4.1). Wie aus den oben wiedergegebenen Erwägungen hervorgeht, zog es zudem die gesamte Anstellungsdauer in Betracht, wobei es sich hinsichtlich der positiven als auch der negativen Punkte auf

Belege im Personaldossier (insbesondere Mitarbeiterbeurteilungen) stützte. Die Vorbringen der Beschwerdeführerin erschöpfen sich dagegen weitgehend in einer anderen Gewichtung dieser Punkte. Ihre Behauptungen, der Arbeitsdruck sei wegen fehlender flankierender Massnahmen angestiegen, es sei zu Mobbinghandlungen gekommen und die heimliche Audioaufnahme sei aufgrund einer Notsituation entstanden, konkretisiert oder belegt sie in keiner Weise. Insgesamt ist ihre Rüge der willkürlichen Sachverhaltsfeststellung und Rechtsanwendung somit unbegründet, soweit sie hinreichend substanziiert wurde.

Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung bei Verdacht auf eine Straftat?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juni 24, 2026

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 unberechtigterweise 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 garantiere 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 verwarnt. 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.

Rechtliche Hürden bei der geschäftlichen Nutzung von privaten Geräten

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juni 24, 2026

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 anteilsmässig. 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.