



## Die Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde; Zusammenstellung des Personalamts

### 1. Überblick

	<b>Ordentliche Kündigung</b> (§ 16 lit. a sowie §§ 17 bis 21 PG)	<b>Fristlose Auflösung</b> (§ 16 lit. d PG sowie § 22 PG)
Materielle Voraussetzung(en)	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>keine Missbräuchlichkeit</b> im Sinne von Art. 336 OR (negative Voraussetzung)</li><li>- Vorliegen eines <b>sachlich zureichenden Grundes</b> (positive Voraussetzung), wie<ul style="list-style-type: none"><li>- mangelhafte Leistungen;</li><li>- unbefriedigendes Verhalten (dazu gehört auch das Missachten von Weisungen sowie die Störung des Arbeitsklimas);</li><li>- Aufhebung sowie Umgestaltung einer Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen, sofern eine andere, zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird;</li><li>- gesundheitsbedingte länger dauernde (ganze oder teilweise) Verhinderung an der Erfüllung der Aufgaben;</li><li>- Verweigerung einer nach § 28 PG zumutbaren Versetzung;</li><li>- ...</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vorliegen eines <b>wichtigen Grundes</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einmal mehr bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar ist.</li></ul></li><li>- Die fristlose Auflösung ist ein Notventil und als solche stets zurückhaltend zu handhaben. Tendenziell rechtfertigen nur Straftaten (Diebstahl, Veruntreuung, Amtsgeheimnisverletzung, passive Bestechung) sowie besonders schwere Arbeitspflichtverletzungen (wiederholte längere unerlaubte Arbeitsunterbrüche, Ferienantritt trotz klarem Verbot) eine fristlose Entlassung.</li><li>- Die Behörde darf sich - wie die Angestellten - nur dann auf Unzumutbarkeit berufen, wenn dies unverzüglich nach Kenntnisnahme des wichtigen Grundes geltend gemacht wird. Die Verfahrensschritte des Verwaltungsverfahrens (inkl. rechtl. Gehör! ev. auch Administrativuntersuchung) müssen aber eingehalten werden und die hierfür notwendige Zeit darf eingesetzt werden.</li></ul>
Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Beachtung der Kündigungsfristen</li><li>- Beachtung der Sperrfristen gemäss Art. 336c OR</li><li>- schriftlich</li><li>- mit Begründung oder</li><li>- ohne Begründung: Begründung kann innerhalb von 30 Tagen verlangt werden (in der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch sowie auf die Verwirkungsfolge hinzuweisen<sup>1</sup>)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- keine Fristen (fristlos!)</li><li>- keine Sperrfristen</li><li>- schriftlich</li><li>- mit Begründung</li></ul>

Einer ordentlichen Kündigung aufgrund **mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens** müssen in aller Regel **zwei Mitarbeiterbeurteilungen (MAB)** vorausgehen (§ 19 PG, § 18 VVO). Mit der ersten Mitarbeiterbeurteilung wird eine **Bewährungsfrist** von ein bis sechs Monaten angesetzt, wobei die

<sup>1</sup> Wird innerhalb von 30 Tagen keine Begründung verlangt, so wird das Recht auf Anfechtung verwirkt (§ 18 Abs. 1 PG).



Bewährungsfrist ab dem zweitem Dienstjahr in der Regel mindestens drei Monate beträgt. Gleichzeitig wird informiert, dass bei Nichtbestehen der Bewährungsfrist eine Kündigung in Aussicht genommen wird. Nach Ablauf der Bewährungsfrist ist eine weitere Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen. Dabei wird entweder eine genügende Leistung festgestellt oder festgehalten, dass die Bewährungsfrist nicht bestanden wurde. Wird das Nichtbestehen der Bewährungsfrist festgestellt und soll das Arbeitsverhältnis infolge dessen aufgelöst werden, ist das rechtliche Gehör zu gewähren.

In Ausnahmefällen kann auf die Durchführung der Mitarbeiterbeurteilung bzw. der Bewährungsfrist verzichtet werden:

	<b>Verzicht auf Mitarbeiterbeurteilung</b> (§ 19 Abs. 2 PG und § 18 Abs. 1 und 2 VVO)	<b>Verzicht auf Bewährungsfrist</b> (§ 19 Abs. 1 PG und § 18 Abs. 3 VVO)
Voraussetzung	Verzicht auf die MAB ist möglich, wenn ein gleichwertiges Verfahren durchgeführt worden ist.	Von der Bewährungsfrist kann - im Einvernehmen mit der Direktion - ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.
Beispiel	Betr. Fehlverhalten einer oder eines Angestellten wurde bereits ein umfassendes Administrativverfahren zur Abklärung des Sachverhaltes durchgeführt.	Es steht fest, dass die betroffene Person auch mit angemessenen Fördermassnahmen nicht in der Lage sein wird, die Bewährungsfrist zu bestehen. Oder die betroffene Person ist nicht gewillt, ihre Leistung oder ihr Verhalten während der Bewährungsfrist zu ändern.
Bemerkungen	Es wird in der Regel nur auf die erste MAB verzichtet werden können, nicht aber auf jene nach Ablauf der Bewährungsfrist.	Konsequenterweise erübrigt sich in diesen Fällen die nach Ablauf der Bewährungsfrist vorgesehene zweite MAB.

## 2. Missbräuchlichkeit im Sinne von Art. 336 OR

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:	Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
- wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sein denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb (Abs. 1 lit. a);	- weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit ausübt (Abs. 2 lit. a);
- weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb (Abs. 1 lit. b);	- während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte <sup>2</sup> (Abs. 2 lit. b);
- ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln (Abs. 1 lit. c);	- im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Abs. 2 lit. c).
- weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (Abs. 1 lit. d);	

<sup>2</sup> Hier führt eine im Sinne dieser Bestimmung ausgeübte Funktion dazu, dass für die Dauer dieser Funktion eine Umkehr der Beweislast stattfindet. In allen anderen Fällen muss nämlich die oder der gekündigte Angestellte beweisen, dass die Kündigung missbräuchlich erfolgt ist.



- weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt (Abs. 1 lit. e).

### 3. Kündigungsfristen

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage. **Nach Ablauf der Probezeit** sind nachfolgende Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten:

Dienstjahr	Kündigungsfrist	
	Sonderregelung für Angestellte, deren Stelle in Lohnklasse 21 oder höher eingereicht ist	
1. Dienstjahr	Ein Monat	
2. Dienstjahr	Zwei Monate	
3. Dienstjahr	Zwei Monate	Sechs Monate
4. bis 9. Dienstjahr	Drei Monate	Sechs Monate
Ab dem 10. Dienstjahr	Sechs Monate	

Massgebend für die Kündigungsfrist ist das im Zeitpunkt der Zustellung der Kündigung laufende Dienstjahr.

### 4. Sperrfristen

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (§ 20 PG). Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber dem oder der Angestellten gemäss **Art. 336c Abs. 1 OR** in folgenden Fällen nicht kündigen:

- während der oder die Angestellte schweizerischem obligatorischem Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher (lit. a);
- bei ganzer oder teilweiser Verhinderung durch unverschuldete Krankheit oder Unfall im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen der Arbeitsunfähigkeit (1 lit. b);
- während der ganzen Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin (lit. c);
- während der bewilligten Teilnahme an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland (lit. d).

Eine von der Anstellungsbehörde **innerhalb der vorstehenden Sperrfristen** ausgesprochene Kündigung (Art. 336c Abs. 2 Satz 1 OR) ist **nichtig** (und bleibt deshalb auch nach Ablauf der Sperrfristen wirkungslos). Die Kündigung ist deshalb nach Ablauf der Sperrfristen zu wiederholen. Hat dagegen die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis **vor einer Sperrfrist gekündigt** (Art. 336c Abs. 2 Satz 2 OR) und ist die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so **steht die Kündigungsfrist während der Sperrfrist still und läuft erst nach deren Ablauf weiter**. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende. Wird eine längere als die gesetzliche oder vereinbarte Kündigungsfrist eingehalten, gilt nur die gesetzliche oder vereinbarte Dauer vor der Beendigung als Kündigungsfrist. So hat das Bundesgericht in langjähriger Praxis entschieden. Ein gegenteiliges neueres Urteil (BGE 131 III 467) wird von der Lehre einhellig abgelehnt.



**Anhang: Checkliste**

<b>Frage: Liegt ein sachlich zureichender oder ein wichtiger Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor?</b>	
<b>Es liegt ein sachlich zureichender Grund vor</b>	<b>Es liegt ein wichtiger Grund vor</b>
- Liegt keine missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 OR vor?	- Soll die betroffene Person zunächst vorsorglich im Amt eingestellt werden?  Falls ja: Dies können wegen Unaufschiebbarkeit <sup>3</sup> alle vorgesetzten Personen anordnen. Die Anordnung ist jedoch unverzüglich der Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde zur Genehmigung <sup>4</sup> zu unterbreiten.
- Handelt es sich um leistungs- oder verhaltensbedingte Vorwürfe?  Falls ja: Es muss in aller Regel zunächst eine Mitarbeiterbeurteilung bzw. eine Bewährungsfrist durchgeführt werden (Ausnahmen s. oben unter Punkt 1.)	
- Besteht zur Zeit eine Sperrfrist?	
<b>Entlassungsverfahren</b>	
- Pflicht zur Feststellung des Sachverhaltes von Amtes wegen.	- Pflicht zur Feststellung des Sachverhaltes von Amtes wegen.
- Die betroffene Person ist vor Erlass der Verfügung anzuhören.	- Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.
- Bei Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten ist der betroffenen Person durch die Anstellungsbehörde Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme einzuräumen.	
<b>Entlassungsverfügung<sup>5</sup></b>	
- schriftlich	- schriftlich
- mit Begründung und Rechtsmittelbelehrung	- mit Begründung und Rechtsmittelbelehrung
- ohne Begründung oder Rechtsmittelbelehrung. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass innerhalb von 30 Tagen eine Begründung verlangt werden kann <sup>6</sup> und dass andernfalls das Recht auf Anfechtung verwirkt wird.	
<b>„Sachlich zureichender Grund“</b>	<b>„Wichtiger Grund“</b>

<sup>3</sup> Ohne diese Voraussetzung ist die Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde für vorsorgliche Massnahmen zuständig.

<sup>4</sup> Mit der Genehmigung ist über die Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes zu entscheiden.

<sup>5</sup> Wurde die betroffene Person vorsorglich im Amt eingestellt, so ist in der Entlassungsverfügung auch über die Nach- oder Rückzahlung des weiterausgerichteten, gekürzten oder entzogenen Lohnes zu entscheiden.

<sup>6</sup> Wird innerhalb von 30 Tagen eine Begründung verlangt, so ist die Verfügung zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.