Universität St.Gallen
Institut für Rechtswissenschaft
und Rechtspraxis

Personalrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts 2024 – 2025

Dr. iur. Harry Nötzli
Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Nötzli Raess Bächtold Rechtsanwälte, Zürich

Tagung zum öffentlichen Personalrecht
Donnerstag, 4. Dezember 2025 – Grand Casino Luzern

From insight to impact.

Übersicht

A. Schwerpunkt prozessrechtliche Themen

1. Streitwert / Subsidiäre Verfassungsbeschwerde (BGer 1C_362/2024 vom 28.04.2025)
2. Rechtsverweigerung (BVGer A-1691/2024 vom 28.03.2025)
3. Rechtliches Gehör / Aufhebung des Entscheids (BGer 1C_495/2024 vom 03.09.2025)
4. Rechtliches Gehör / Heilung (BVGer A-1979/2024 vom 28.03.2025)

Übersicht

B. Schwerpunkt materiell-rechtliche Themen

1. Kündigung des «Opfers» (BGer 1C_171/2024 vom 11.04.2025)
2. Kündigung ohne Mahnung (BVGer A-2586/2024 vom 19.02.2025)
3. Echte Gesetzeslücke (BGer 1C_328/2024 vom 04.03.2025)
4. Verspätet erfolgte fristlose Kündigung (BVGer A-6447/2023 vom 19.02.2025)
5. Mobbing (BGer 1C_34/2025 vom 14.03.2025)
6. Weitere Entscheide

A 1. Streitwert / Subsidiäre Verfassungsbeschwerde (BGer 1C_362/2024 vom 28.04.2025)

A. Sachverhalt

A. ist seit 2009 ordentlicher Professor an der Universität Zürich. Das Direktorium des Instituts C. beschloss 2021, dass ab 2022 neue Anstellungen im Institut der Genehmigung des Institutsdirektors bedürfen und die kantonalen Finanzmittel künftig in einem institutsinternen Pool zusammengefasst werden («Pooling»), wobei die Betriebsmittel jährlich vom Direktorium festgelegt werden.

A. beantragte bei der Universität Zürich die Aufhebung dieser Beschlüsse bzw. die Zusicherung eines jährlichen Betriebsmittelkredits von CHF 30'000.00 und von Personalressourcen im Umfang von 250 Stellenprozenten, da ihm diese bei der Anstellung zugesichert worden seien, er nur deshalb nach Zürich gekommen sei und durch die Reduktion der Betriebsmittel und der personellen Ressourcen seine Professur beeinträchtigt werde. Die Universitätsleitung wies das Gesuch am 16. Dezember 2021 ab; die Rekurskommission bestätigte diesen Entscheid am 31. August 2023, soweit sie auf den Rekurs eintrat.

A 1. Streitwert / Subsidiäre Verfassungsbeschwerde (BGer 1C_362/2024 vom 28.04.2025)

A. Sachverhalt

A. gelangte daraufhin an das Verwaltungsgericht Zürich. Dieses wies seine Beschwerde am 25. April 2024 ab und hielt fest, dass die Beschlüsse des Instituts lediglich organisatorische Massnahmen darstellten und nicht anfechtbar seien; folglich hätte die Rekurskommission auf den Rekurs nicht eintreten dürfen.

A 1. Streitwert / Subsidiäre Verfassungsbeschwerde (BGer 1C_362/2024 vom 28.04.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Der Beschwerdeführer erhebt sowohl Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten als auch subsidiäre Verfassungsbeschwerde. Letztere ist gemäss Art. 113 BGG nur zulässig, wenn die ordentliche Beschwerde nicht offensteht.

Personalrechtliche Streitigkeiten sind öffentlich-rechtlicher Natur (Art. 82 lit. a BGG). Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ist jedoch nur zulässig, wenn der Streit vermögensrechtlich ist oder die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (Art. 83 lit. g BGG). Beides trifft hier nicht zu.

Auch die Behauptung des Beschwerdeführers, die finanzielle und personelle Ausstattung seines Lehrstuhls sei Teil seines Anstellungsverhältnisses geworden, begründet keine vermögensrechtliche Streitigkeit, da der angefochtene Entscheid keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen auf ihn hat.

A 1. Streitwert / Subsidiäre Verfassungsbeschwerde (BGer 1C_362/2024 vom 28.04.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten erweist sich demnach als unzulässig. Zu prüfen bleibt, ob auf die gleichzeitig erhobene subsidiäre Verfassungsbeschwerde eingetreten werden kann. Zur subsidiären Verfassungsbeschwerde ist nach Art. 115 BGG berechtigt, wer am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen hat und ein rechtlich geschütztes Interesse an der Aufhebung oder Änderung des Entscheids geltend macht. Dieses Interesse muss sich aus der behaupteten Verletzung verfassungsmässiger Rechte ergeben.

Der Beschwerdeführer beruft sich in genügender Weise auf die Rechtsweggarantie (Art. 29a BV) und ist damit zur Verfassungsbeschwerde legitimiert. Auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen nach Art. 117 BGG sind erfüllt. Auf die Eingabe ist daher als subsidiäre Verfassungsbeschwerde einzutreten.

A 1. Streitwert / Subsidiäre Verfassungsbeschwerde (BGer 1C_362/2024 vom 28.04.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Die Rechtsweggarantie gemäss Art. 29a BV vermittelt einen individualrechtlichen Anspruch auf gerichtlichen Rechtsschutz, mithin auf Beurteilung durch eine richterliche Behörde mit voller Sachverhalts- und Rechtskontrolle, und zwar unter der Voraussetzung, dass eine Rechtsstreitigkeit vorliegt. Das Bundesgericht legt den Begriff der Rechtsstreitigkeit dahin aus, dass die Streitigkeit im Zusammenhang mit einer individuellen, schützenswerten Rechtsposition stehen muss.

Eine schützenswerte Rechtsposition kann sich aus dem Verfassungs-, Gesetzes- oder Verordnungsrecht in allen Rechtsbereichen ergeben und besteht jedenfalls dann, wenn in vertretbarer Weise geltend gemacht wird, es existiere ein Anspruch auf ein bestimmtes staatliches Handeln oder Unterlassen, der durch den umstrittenen Akt verletzt werde.

A 1. Streitwert / Subsidiäre Verfassungsbeschwerde (BGer 1C_362/2024 vom 28.04.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Verwaltungsorganisatorische Anordnungen sind nicht darauf gerichtet, unmittelbar Rechte und Pflichten der Bürgerinnen und Bürger zu begründen oder zu ändern. Sie ergehen daher nicht in Verfügungsform, und es besteht in der Regel keine Anfechtungsmöglichkeit. Eine Rechtsschutzmöglichkeit muss jedoch gestützt Art. 29a BV eröffnet werden, wenn die Anordnung geeignet ist, die Position einer Person als Trägerin von Rechten und Pflichten gegenüber dem Staat zu beeinflussen, sie mithin in einer schützenswerten individuellen Rechtsposition berührt.

Das Bundesgericht kam zum Ergebnis, dass durch die Kürzung der Betriebsmittel und der personellen Ressourcen keine schützenswerte individuelle Rechtsposition des Professors berührt sei.

A 2. Rechtsverweigerung (BVGer A-1691/2024 vom 28.03.2025)

A. Sachverhalt

Die Beschwerdeführerin, eine langjährige Mitarbeiterin des BAKOM, verlor aufgrund einer internen Umstrukturierung während einer Arbeitsunfähigkeit ihre Stelle. Es wurde vereinbart, eine Lösung für eine andere Stelle oder eine vorzeitige Pensionierung zu suchen. Im Januar 2024 lehnte das BAKOM es ab, einen Antrag auf vorzeitige Pensionierung beim EBA zu stellen, ohne eine formelle Entscheidung zu treffen.

Die Beschwerdeführerin beantragte vergeblich eine beschwerdefähige Entscheidung und reichte dann beim BVGer eine Beschwerde wegen Rechtsverweigerung ein, mit der Begründung, dass sie die Voraussetzungen für eine vorzeitige Pensionierung erfülle und Anspruch auf eine formelle Entscheidung habe.

A 2. Rechtsverweigerung (BVGer A-1691/2024 vom 28.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

Gemäss Art. 46a VwVG ist die Beschwerde zulässig, wenn die befasste Bundesverwaltungsbehörde es ohne Rechtfertigung unterlässt, eine beschwerdefähige Verfügung zu erlassen.

Die Beschwerdeführerin hat in einer E-Mail vom 29. Januar 2024 die Behörde aufgefordert, innerhalb von zehn Tagen eine ordnungsgemässe Entscheidung über die Ablehnung ihres Antrags auf vorzeitige Pensionierung zu treffen, andernfalls werde sie eine Beschwerde wegen Rechtsverweigerung einreichen.

In ihrer E-Mail vom 30. Januar 2024 antwortet die Behörde der Beschwerdeführerin, dass sie die Situation erneut prüfen und sie im Laufe des nächsten Monats per Post über die Entscheidung und die nächsten Schritte informieren werde.

Diese Mitteilung ist trotz ausdrücklichem Antrag der Beschwerdeführerin keine Verfügung.

A 2. Rechtsverweigerung (BVGer A-1691/2024 vom 28.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

Die mit einem Antrag befasste Behörde muss es unterlassen haben zu entscheiden, obwohl sie nach dem ihr vorgelegten Antrag grundsätzlich dazu verpflichtet war.

Das Recht auf eine Entscheidung setzt also voraus, dass die Behörde nach dem anwendbaren Recht verpflichtet ist, durch eine Entscheidung tätig zu werden.

Das BAKOM hatte trotz eines klaren Gesuchs keine formelle Verfügung erlassen, obwohl es hierzu nach Art. 34 Abs. 1 BPG verpflichtet gewesen wäre. Das Bundesverwaltungsgericht hiess die Beschwerde insoweit gut.

A 2. Rechtsverweigerung (BVGer A-1691/2024 vom 28.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

Stellt das Gericht eine Rechtsverweigerung fest, muss es sich grundsätzlich auf diese Feststellung beschränken.

Von diesem Grundsatz kann abgewichen werden, wenn der Beschwerdeführer Anträge zur Sache gestellt hat und die untere Instanz Gelegenheit hatte, ihren Standpunkt klar und ausführlich darzulegen.

Im vorliegenden Fall beantragt die Beschwerdeführerin nicht nur, dass die untere Behörde zur Erlassung einer Verfügung verpflichtet wird, sondern auch, dass ihr die vorzeitige Pensionierung gewährt wird.

Die Position der Vorinstanz ist bekannt. Aus Gründen der Verfahrensökonomie, gemäss Art. 61 Abs. 1 VwVG und unter Berücksichtigung der beteiligten Interessen besteht kein Anlass, die Sache an sie zurückzuweisen. Das Gericht entscheidet selbst in der Sache.

A 2. Rechtsverweigerung (BVGer A-1691/2024 vom 28.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

(Der Beschwerdeführerin gelang es nicht, erfolgreich Vertrauensschutz geltend zu machen, da keine formelle Zusicherung einer vorzeitigen Pensionierung bestand).

Damit wurde die Beschwerde lediglich im Hinblick auf die festgestellte Rechtsverweigerung gutgeheissen; im Übrigen wies das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde in der Sache ab. Da die Beschwerde teilweise gutgeheissen wurde, erhielt die Beschwerdeführerin eine teilweise Entschädigung für ihre Kosten. (Art. 64 Abs. 1 VwVG; Art. 7 Reglement über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht; die Rechtsvertretung reichte keine Honorarnote ein).

A 3. Rechtliches Gehör / Aufhebung des Entscheids (BGer 1C_495/2024 vom 03.09.2025)

A. Sachverhalt

Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Marketing an der Fachhochschule Graubünden (FHGR) erhielt vor Ausspruch der Kündigung keinen vollständigen Einblick in ihr für die beabsichtigte Kündigung wesentliches Personaldossier. Nach mehreren Gesprächen kündigte die FHGR das Arbeitsverhältnis am 5. Oktober 2022 auf das Semesterende vom 19. Februar 2023 und stellte die Mitarbeiterin ab dem 18. Oktober 2022 frei.

Die Mitarbeiterin erhob gegen die Kündigung Beschwerde und Klage beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden. Sie beantragte die Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids sowie eine Entschädigung von CHF 47'775.00 wegen ungerechtfertigter Kündigung. Mit Urteil vom 28. Mai 2024 wies das Verwaltungsgericht die Beschwerde vollumfänglich ab und bestätigte die ausgesprochene Kündigung.

A 3. Rechtliches Gehör / Aufhebung des Entscheids (BGer 1C_495/2024 vom 03.09.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Das rechtliche Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, der in die Rechtsstellung der Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht der betroffenen Person, sich vor Erlass eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen.

A 3. Rechtliches Gehör / Aufhebung des Entscheids (BGer 1C_495/2024 vom 03.09.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Zum Anspruch auf rechtliches Gehör gehört sodann wie erwähnt auch das Recht der Betroffenen, Einsicht in die Akten zu nehmen. Das Akteneinsichtsrecht bezieht sich auf sämtliche Akten eines Verfahrens, die für dieses erstellt oder beigezogen wurden, ohne dass ein besonderes Interesse geltend gemacht werden müsste und unabhängig davon, ob aus Sicht der Behörde die fraglichen Akten für den Ausgang des Verfahrens bedeutsam sind. Das Einsichtsrecht kann grundsätzlich nicht mit der Begründung verweigert werden, die betroffene Person habe den Inhalt der Aktenstücke bereits gekannt.

A 3. Rechtliches Gehör / Aufhebung des Entscheids (BGer 1C_495/2024 vom 03.09.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Das Bundesgericht hielt fest, dass der Beschwerdeführerin keine Akteneinsicht gewährt wurde, weshalb das rechtliche Gehör verletzt sei.

Die Verletzung des rechtlichen Gehörs führt ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels grundsätzlich zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 144 I 11 E. 5.3 mit Hinweisen).

A 4. Rechtliches Gehör / Heilung (BVGer A-1979/2024 vom 28.03.2025)

A. Sachverhalt

Der Beschwerdeführer war seit Juli 2022 als Systemtechniker bei Agroscope beschäftigt. Am 21. März 2024 wurde von seinem dienstlichen E-Mail-Account eine Nachricht mit sexuell anstössigem Inhalt an eine Kollegin versandt. Die HR-Abteilung erhielt am 25. März 2024 Kenntnis davon. Am folgenden Tag wurde der Beschwerdeführer angehört und über die Möglichkeit einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses informiert.

Am 28. März 2024 sprach Agroscope die fristlose Kündigung aus. Der Beschwerdeführer gelangte daraufhin an das Bundesverwaltungsgericht. Er beantragte, die fristlose Kündigung in eine ordentliche Kündigung umzuwandeln und ihm entsprechende Lohn- und Entschädigungsansprüche zuzusprechen. Zudem bestritt er, die fragliche E-Mail verfasst zu haben, und rügte eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör.

A 4. Rechtliches Gehör / Heilung (BVGer A-1979/2024 vom 28.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

Das Bundesverwaltungsgericht stellte fest, dass dem Beschwerdeführer lediglich eine 24-stündige Frist zur Stellungnahme eingeräumt worden war. Diese wurde als unzureichend beurteilt, da er zuvor nicht über die beabsichtigte Kündigung informiert worden war und daher keine realistische Möglichkeit hatte, rechtliche Unterstützung beizuziehen. Das Bundesverwaltungsgericht sah darin eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör.

Nach der Rechtsprechung können Verfahrensfehler – insbesondere eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör – ausnahmsweise im Rechtsmittelverfahren geheilt werden. Voraussetzung ist, dass der Mangel nicht schwer wiegt und die betroffene Person sich vor einer Beschwerdeinstanz äussern kann, die den Sachverhalt und die Rechtsfragen frei überprüft.

A 4. Rechtliches Gehör / Heilung (BVGer A-1979/2024 vom 28.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

Der Heilung zugänglich sind insbesondere Verstösse gegen die Orientierungs- und Begründungspflicht. Selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des rechtlichen Gehörs kann von einer Rückweisung abgesehen werden, wenn deren einziges Ergebnis ein formalistischer Leerlauf wäre und zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem Interesse der betroffenen Partei an einer raschen Beurteilung nicht vereinbar sind.

Das Bundesverwaltungsgericht sah von der Rückweisung ab, da der Mangel im Beschwerdeverfahren habe geheilt werden können. Gestützt auf Art. 34b Abs. 1 lit. a BPG hatte der Beschwerdeführer Anspruch auf eine Entschädigung wegen der festgestellten Verfahrensverletzung.

A 4. Rechtliches Gehör / Heilung (BVGer A-1979/2024 vom 28.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

Die Entschädigung wird von der Beschwerdeinstanz in Würdigung aller Umstände festgelegt und beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG). Die Verwendung des Ausdrucks «in der Regel» verdeutlicht, dass von den statuierten Eckwerten ausnahmsweise abgewichen werden kann, wenn es die Umstände rechtfertigen, und dass auch eine Entschädigung von weniger als sechs Monatslöhnen zugesprochen werden kann. Das Bundesverwaltungsgericht sprach eine Entschädigung von vier Bruttomonatslöhnen (inkl. Anteil des 13. Monatslohns) zu.

A 4. Rechtliches Gehör / Heilung (BVGer A-1979/2024 vom 28.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

In materieller Hinsicht bestätigte das Bundesverwaltungsgericht, dass die vom dienstlichen Account des Beschwerdeführers versandte sexuell anstössige E-Mail einen schweren Verstoss gegen dienstrechtliche Pflichten darstellt. Zwar bestritt der Beschwerdeführer die Urheberschaft; eine später versandte Entschuldigung über WhatsApp wertete das Gericht jedoch als implizite Bestätigung seiner Verantwortlichkeit. Die Beschwerde wurde daher in der Sache abgewiesen.

B 1. Kündigung des «Opfers» (BGer 1C_171/2024 vom 11.04.2025)

A. Sachverhalt

A. trat Ende 2018 die Stelle als stellvertretende Gemeindesekretärin der Gemeinde Nyon an. Ab Ende 2020 verschlechterte sich das Arbeitsverhältnis zu ihrem Vorgesetzten, dem Gemeindesekretär B., zunehmend. Die Zusammenarbeit brach schliesslich vollständig zusammen; beide Parteien erhoben gegenseitige Vorwürfe.

Der Gemeindepräsident veranlasste daraufhin eine Administrativuntersuchung zur Klärung allfälliger Pflichtverletzungen und zur Behebung der organisatorischen Störungen. Der Untersuchungsbeauftragte stellte fest, dass A. keine Verfehlungen anzulasten waren. Hingegen wurde das Verhalten von B. als erhebliche Verletzung seiner dienstlichen Pflichten qualifiziert. Die Probleme zwischen dem Gemeindesekretär und seiner Stellvertreterin beeinträchtigten das reibungslose Funktionieren der Verwaltung. Eine Kündigung von B. wurde aber als unverhältnismässig betrachtet.

B 1. Kündigung des «Opfers» (BGer 1C_171/2024 vom 11.04.2025)

A. Sachverhalt

Der Untersuchungsbeauftragte gelangte zum Schluss, dass aufgrund des tiefgreifenden Vertrauensbruchs eine Rückkehr von A. in ihre bisherige Funktion nicht mehr möglich sei. Die Gemeinde offerierte A. deshalb eine Versetzung in eine andere Funktion mit gleichem Gehalt, weil eine Versetzung von B. als nicht zweckmässig beurteilt wurde. A. lehnte dieses Angebot ab, worauf sie aus triftigen Gründen gekündigt wurde.

Gegen diese Kündigung erhob A. Beschwerde beim Verwaltungsgericht. Das Verwaltungsgericht wies die Beschwerde ab, worauf die Beschwerdeführerin mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht gelangte.

B 1. Kündigung des «Opfers» (BGer 1C_171/2024 vom 11.04.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Die Beschwerdeführerin kann die Feststellung von Tatsachen nur beanstanden, wenn diese unter Verletzung des Rechts im Sinne von Art. 95 BGG oder in offensichtlicher, d. h. willkürlicher Weise festgestellt wurden und wenn die Korrektur des Mangels geeignet ist, den Ausgang des Verfahrens zu beeinflussen (Art. 97 Abs. 1 BGG).

Das Bundesgericht prüfte die Zulässigkeit der Kündigung gestützt auf Art. 12 des kommunalen Personalstatuts. Es hielt fest, dass ein «triftiger Grund» nicht zwingend ein Fehlverhalten voraussetzt. Erfasst werden vielmehr sämtliche Umstände, die eine weitere Zusammenarbeit für den ordnungsgemässen Dienstbetrieb unzumutbar erscheinen lassen.

B 1. Kündigung des «Opfers» (BGer 1C_171/2024 vom 11.04.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Im vorliegenden Fall waren die erheblichen Konflikte zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten gut dokumentiert. Der Untersuchungsbeauftragte bestätigte einen nachhaltigen Vertrauensverlust. Diese Feststellungen durften vom kantonalen Gericht ohne Willkür als ausreichend gewichtig beurteilt werden, um einen triftigen Grund für eine Kündigung anzunehmen. Ein triftiger Grund setzt kein Verschulden voraus.

Die Kündigung muss aber verhältnismässig sein. Obwohl der Grundsatz der Verhältnismässigkeit Verfassungsrang hat, stellt er kein eigenständiges Verfassungsrecht dar. Wird dieser Grundsatz im Zusammenhang mit der Anwendung des kantonalen Rechts (ausserhalb des Schutzbereichs eines besonderen Grundrechts) geltend gemacht, überprüft das Bundesgericht dessen Einhaltung nicht frei, sondern nur unter dem Gesichtspunkt der Willkür.

B 1. Kündigung des «Opfers» (BGer 1C_171/2024 vom 11.04.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Das Bundesgericht erachtete das Angebot einer Versetzung in eine andere, gleichwertige Funktion als zumutbar. Die neue Stelle entsprach dem bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsniveau, das Gehalt blieb unverändert, und die Entwicklungsmöglichkeiten waren vergleichbar. Die Ablehnung dieses Angebots durfte daher als sachlicher Grund für die Kündigung gewertet werden. Das Bundesgericht wies die Beschwerde ab.

B 2. Kündigung ohne Mahnung (BVGer A-2586/2024 vom 19.02.2025)

A. Sachverhalt

Die Beschwerdeführerin war seit 2019 beim SECO tätig. Ihre Leistungen wurden zwischen 2020 und 2022 als genügend beurteilt. Nach internen Spannungen – unter anderem erhob sie zunächst Mobbingvorwürfe gegen ihren Vorgesetzten, die sie später zurückzog – verschlechterte sich das Arbeitsverhältnis zunehmend. Das SECO erachtete ihre Leistungen fortan als dauerhaft ungenügend und das Vertrauensverhältnis als erheblich beeinträchtigt.

Zwei angebotene einvernehmliche Aufhebungsvereinbarungen lehnte die Beschwerdeführerin ab. Nach wiederholten negativen Beurteilungen kündigte das SECO das Arbeitsverhältnis schliesslich ordentlich auf den 30. Juni 2024. Die Beschwerdeführerin erhob dagegen Beschwerde und verlangte ihre Weiterbeschäftigung oder eine Entschädigung.

B 2. Kündigung ohne Mahnung (BVGer A-2586/2024 vom 19.02.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

Das Bundesverwaltungsgericht hält fest, dass es bei der Überprüfung von Leistungsbeurteilungen, der internen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses der Vorinstanz einen erheblichen Beurteilungsspielraum einräumt. Die Kündigung stützte sich auf Art. 10 Abs. 3 BPG, wonach wesentliche Pflichtverletzungen und Verhaltensmängel eine Entlassung rechtfertigen können.

Einer Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a oder b BPG hat – auch wenn nicht explizit erwähnt – grundsätzlich eine Mahnung vorauszugehen. Auf eine Mahnung kann nur verzichtet werden, wenn diese von vornherein aussichtslos erscheint oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört ist. Die Schwelle für einen Verzicht ist dabei hoch anzusetzen, zudem ist Zurückhaltung angezeigt, würden andernfalls doch die Funktionen der Mahnung unterlaufen.

B 2. Kündigung ohne Mahnung (BVGer A-2586/2024 vom 19.02.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

Ein Verzicht auf eine Mahnung ist insbesondere gerechtfertigt, wenn eine schwere Verletzung von vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten vorliegt, die das Vertrauensverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber und der Öffentlichkeit zerstört.

Ein Verzicht kann sich auch in Fällen rechtfertigen, in denen dem Arbeitnehmer aufgrund der wiederholten Kritik durch den Arbeitgeber bei einem längerfristigen Geschehensablauf durchaus klar sein musste, welche Mängel in der Leistung er zu verbessern hatte.

B 2. Kündigung ohne Mahnung (BVGer A-2586/2024 vom 19.02.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

Die Beschwerdeführerin wurde bereits im Mitarbeitergespräch des Jahres 2021 explizit darauf hingewiesen, dass ihre Herangehensweise gegenüber der Linienführung problematisch sei und sich die Interaktion teilweise als schwierig erwiesen habe.

Nach einer vorübergehenden Verbesserung der Kooperation im Jahr 2022 vernachlässigte die Beschwerdeführerin Ende 2022 und im Jahr 2023 ihre Pflichten erneut mehrfach und über einen längeren Zeitraum, indem sie die E-Mails und Aufträge ihres Vorgesetzten nicht oder nur sehr verspätet beantwortete beziehungsweise nicht umsetzte (es wird auf mehrere E-Mails verwiesen).

Hinzu kommt, dass das Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Vorinstanz u.a. aufgrund der an die Adresse ihres Vorgesetzten erhobenen (in der Folge zurückgezogenen) Vorwürfe zerstört war.

B 2. Kündigung ohne Mahnung (BVGer A-2586/2024 vom 19.02.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

Unter diesen besonderen Umständen durfte die Vorinstanz davon ausgehen, dass eine Mahnung mit Kündigungsandrohung ihr weiteres Verhalten (wie bisher) nicht zu beeinflussen vermöchte respektive eine solche von vornherein aussichtslos erschien. Sie durfte dementsprechend ausnahmsweise von einer Mahnung absehen.

Das Bundesverwaltungsgericht sprach der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in der Höhe von drei Bruttomonatslöhnen zu, weil ihr die Vorinstanz das rechtliche Gehör nicht gewährt hatte, indem sie die beantragte Fristerstreckung ohne zureichende Gründe abgelehnt und ihr vor dem Erlass der angefochtenen Verfügung keine Einsicht in das Personaldossier gewährt hat.

B 3. Echte Gesetzeslücke (BGer 1C_328/2024 vom 04.03.2025)

A. Sachverhalt

A., Dozentin an der Hochschule Luzern, verlangte nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine rückwirkende Vergütung für Aufwendungen im Zusammenhang mit der geleisteten Arbeit im Homeoffice. Sie machte geltend, die Hochschule habe ihr keinen geeigneten Arbeitsplatz vor Ort zur Verfügung gestellt.

A. gelangte mit verwaltungsgerichtlicher Klage an das Kantonsgericht Luzern. Darin beantragte sie, die Hochschule Luzern sei zu verpflichten, ihr CHF 47'783.00 nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Juli 2019 zu bezahlen.

B 3. Echte Gesetzeslücke (BGer 1C_328/2024 vom 04.03.2025)

A. Sachverhalt

Das KG Luzern stellte fest, der Beschwerdegegnerin sei in den Jahren 2017 bis 2021 kein geeigneter Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellt worden. Sie sei deshalb gezwungen gewesen, private Büroräumlichkeiten zu nutzen bzw. zu mieten. Das privat von A. eingerichtete Büro bei ihr zu Hause erweise sich damit als notwendig.

Weil weder der öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag zwischen den Parteien noch die anwendbaren Bestimmungen für die Angestellten der Beschwerdeführerin eine Regelung für die Entschädigung von notwendigem Homeoffice enthalte, sei von einer Gesetzeslücke auszugehen. Im Rahmen der richterlichen Lückenfüllung gelangte das KG Luzern in analoger Anwendung der privatrechtlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung zum Ergebnis, die Auslagen für den notwendigen Heimarbeitsplatz seien durch die Hochschule LU zu entschädigen. Es hiess die Klage teilweise gut, worauf die Hochschule Luzern an das Bundesgericht gelangte.

B 3. Echte Gesetzeslücke (BGer 1C_328/2024 vom 04.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Das Legalitätsprinzip gemäss Art. 5 Abs. 1 BV ist ein allgemeiner rechtsstaatlicher Grundsatz. Er besagt, dass sich ein staatlicher Akt auf eine gesetzliche Grundlage stützen muss, die hinreichend bestimmt und vom staatsrechtlich zuständigen Organ erlassen worden ist.

Das Legalitätsprinzip ist, abgesehen von seiner spezifischen Bedeutung im Strafrecht und im Abgaberecht, kein verfassungsmässiges Individualrecht, sondern ein Verfassungsgrundsatz, dessen Verletzung nicht selbstständig, sondern nur im Zusammenhang mit der Verletzung insbesondere des Grundsatzes der Gewaltentrennung, der Rechtsgleichheit, des Willkürverbots oder eines speziellen Grundrechts gerügt werden kann.

Das Vorbringen, die Vorinstanz habe das Legalitätsprinzip verletzt, hat somit keine über das Willkürverbot hinausgehende Bedeutung.

B 3. Echte Gesetzeslücke (BGer 1C_328/2024 vom 04.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Das Bundesgericht hält fest, dass eine analoge Anwendung von Art. 327a OR im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis grundsätzlich zulässig ist, sofern eine echte Lücke besteht. Es kommt jedoch zum Schluss, dass das Kantonsgericht den Sachverhalt willkürlich festgestellt bzw. die Beweise willkürlich gewürdigt hat (Art. 97 Abs. 1 BGG) Die Beurteilung stützte sich weitgehend auf unzureichend belegte Aussagen der Klägerin, Beweisanträge der Hochschule wurden übergangen, und die Beweislast wurde zu Unrecht umgekehrt.

Da eine Analogie zu Art. 327a OR eine sorgfältige und vollständige Abklärung der tatsächlichen Verhältnisse voraussetzt, hätte das Kantonsgericht prüfen müssen, ob der Klägerin effektiv kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung stand. Dies ist nach Auffassung des Bundesgerichts nicht erstellt. Die Angelegenheit wurde zur ergänzenden Sachverhaltsfeststellung und zu einer neuen Beurteilung an das Kantonsgericht zurückgewiesen.

B 4. Verspätet erfolgte fristlose Kündigung (BVGer A-6447/2023 vom 19.02.2025)

A. Sachverhalt

A. war seit 2004 bei den SBB beschäftigt, zuletzt als Projekt- und Prozessfachmann. Nachdem interne Unregelmässigkeiten bei der Auftragsvergabe festgestellt worden waren, erstatteten die SBB im Jahr 2020 Strafanzeige gegen ihn wegen Gehilfenschaft zur ungetreuen Amtsführung und Betrugs. Im März 2021 wurde A. suspendiert; am 22. September 2021 kündigten ihm die SBB fristlos.

Das Bundesgericht hielt in einem Rückweisungsentscheid vom 19. Oktober 2023 fest (8C_311/2023), dass die fristlose Entlassung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis für die kündigende Partei mit höheren Risiken verbunden als im Privatrecht, und zwar einerseits wegen der formellen Anforderungen an eine rechtmässige fristlose Entlassung und anderseits wegen der Folgen einer formell oder materiell widerrechtlichen fristlosen Entlassung für den Arbeitgeber und damit die öffentliche Hand.

B 4. Verspätet erfolgte fristlose Kündigung (BVGer A-6447/2023 vom 19.02.2025)

A. Sachverhalt

Daraus folgt, dass dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber eine längere Reaktionszeit zuzubilligen ist, damit er die Verfahrensvorschriften einhalten und den die Kündigung begründenden Sachverhalt abklären und nachweisen kann, bevor er die Kündigung ausspricht.

Hingegen kann auch dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber nicht zugestanden werden, das Verfahren längere Zeit ruhen zu lassen bzw. den Arbeitnehmer nicht über die Überprüfung des Arbeitsverhältnisses zu informieren.

B 4. Verspätet erfolgte fristlose Kündigung (BVGer A-6447/2023 vom 19.02.2025)

A. Sachverhalt

Im hier zu beurteilenden Fall stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zwar am 11. März 2021 unter Hinweis auf die Schwere der angeblichen Handlungen und unter weiterer Lohnzahlung von der Arbeitsleistung frei. Das ändert aber nichts daran, dass sie danach die erforderlichen arbeitsrechtlichen Abklärungen nicht beförderlich vorantrieb.

Nach den verbindlichen Feststellungen der Vorinstanz vergingen mehr als fünf Monate ohne irgendwelche Sachverhaltsabklärungen seitens der Beschwerdegegnerin, ehe sie den Beschwerdeführer zu einer Befragung einlud. Es könne nicht mehr von einer angemessenen Reaktionszeit ausgegangen werden. Die fristlose Kündigung sei deshalb materiell unrechtmässig.

B 4. Verspätet erfolgte fristlose Kündigung (BVGer A-6447/2023 vom 19.02.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

Das Bundesverwaltungsgericht hält fest, dass nach Art. 34b Abs. 1 BPG in Verbindung mit dem GAV SBB sowohl eine Entschädigung als auch eine Lohnfortzahlung bis zum hypothetischen Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zwingend zuzusprechen sind. Aufgrund der krankheitsbedingten Sperrfrist gemäss Art. 336c OR hätte die sechsmonatige Kündigungsfrist erst am 8. März 2022 zu laufen beginnen können; das Arbeitsverhältnis hätte somit frühestens Ende September 2022 geendet. Der Lohn ist entsprechend bis zu diesem Zeitpunkt nachzuzahlen, wobei Taggelder der Arbeitslosenkasse gestützt auf Art. 29 Abs. 2 AVIG anzurechnen sind (Subrogation).

B 4. Verspätet erfolgte fristlose Kündigung (BVGer A-6447/2023 vom 19.02.2025)

B. Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts

Die Entschädigung wegen materiell unrechtmässiger fristloser Kündigung setzte das Gericht auf acht Monatslöhne fest (einschliesslich Anteil 13. Monatslohn). Es berücksichtigte dabei insbesondere die 17-jährige Dienstzeit, das Alter des Beschwerdeführers (58 Jahre), die belastende Wirkung der Strafanzeige sowie die festgestellte Verletzung des rechtlichen Gehörs und die Missachtung der Unschuldsvermutung.

B 5. Mobbing (BGer 1C_34/2025 vom 14.03.2025)

A. Sachverhalt

A. trat 2011 eine Stelle beim Ethnografischen Museum in Neuenburg an und erhöhte sein Arbeitspensum schrittweise. Ab 2018 kam es zunehmend zu Spannungen mit der Museumsleitung. Die Konflikte führten zu mehreren Mediationen sowie zu einer Organisationsanalyse im Jahr 2023, welche erhebliche Teamprobleme aufzeigte.

Seit Februar 2024 war A. infolge interner Konflikte vollständig arbeitsunfähig. Der Gemeinderat der Stadt Neuenburg kündigte das Arbeitsverhältnis aufgrund der langandauernden Krankheit per 31. Dezember 2024.

B 5. Mobbing (BGer 1C_34/2025 vom 14.03.2025)

A. Sachverhalt

A. erhob Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Neuenburg, welches die Kündigung grundsätzlich bestätigte, den Endtermin jedoch auf den 31. März 2025 verschob.

Im Anschluss gelangte A. ans Bundesgericht. Er beantragte entweder eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses über dieses Datum hinaus oder eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung. A. machte geltend, dass seine Arbeitsunfähigkeit auf Mobbing zurückzuführen sei, dem er ausgesetzt gewesen sei.

B 5. Mobbing (BGer 1C_34/2025 vom 14.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Die Sache wird anhand der Bestimmungen des Statuts des Gemeindepersonals und der Grundsätze von Art. 328 OR beurteilt, die auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse gelten (BGer 8C_372/2016 vom 26. September 2017).

Da es sich jedoch um die Anwendung von Bundesrecht als ergänzendes kantonales/kommunales Recht handelt, greift das Bundesgericht nur unter dem Gesichtspunkt einer Verletzung des verfassungsrechtlichen Willkürverbots ein, die gemäss den qualifizierten Begründungsanforderungen von Art. 106 Abs. 2 BGG formuliert werden muss.

Gemäss der Definition in der Rechtsprechung, die sowohl für privatrechtliche als auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse gilt (Urteil 8D_6/2021 vom 23. September 2022), ist Mobbing eine Abfolge von feindseligen Äusserungen und/oder Handlungen, die über einen längeren Zeitraum hinweg häufig wiederholt werden und mit denen eine oder mehrere Personen versuchen, eine andere Person am Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder sogar auszuschliessen.

B 5. Mobbing (BGer 1C_34/2025 vom 14.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Das Opfer wird oft in eine Situation gebracht, in der jede einzelne Handlung als erträglich angesehen werden kann, während die Gesamtheit der Handlungen eine Destabilisierung der Persönlichkeit bis hin zur beruflichen Eliminierung der betroffenen Person darstellt.

Ein Konflikt in den beruflichen Beziehungen allein stellt noch keine psychologische Belästigung dar. Gleiches gilt für ein schlechtes Arbeitsklima oder die Tatsache, dass ein Vorgesetzter seinen Pflichten gegenüber seinen Mitarbeitern nicht immer nachgekommen ist.

Aufgrund der Besonderheiten des Mobbings ist dieses in der Regel schwer nachzuweisen, sodass seine Existenz gegebenenfalls auf der Grundlage einer Reihe übereinstimmender Indizien anzunehmen ist.

B 5. Mobbing (BGer 1C_34/2025 vom 14.03.2025)

B. Erwägungen des Bundesgerichts

Da Fälle von Mobbing oft schwer nachzuweisen sind, steht dem Gericht bei der Beurteilung ein Ermessensspielraum zu.

Das Bundesgericht erkannte keine systematische Schikane, sondern einen Konflikt, der aber nicht ausreichte, um Mobbing zu begründen. Die Vorinstanz hat ebenfalls nicht willkürlich entschieden, dass die Spannungen zwischen dem Beschwerdeführer und den früheren Direktoren des Museums keinen Beweis für Mobbing darstellen. Seine Arbeitsunfähigkeit trat nämlich erst nach deren Rücktritt im Januar 2024 ein. Die Kündigung wegen langanhaltender Krankheit erwies sich deshalb nicht als willkürlich. Die Beschwerde wurde abgewiesen.

B 6. Weitere Entscheide

BGer 1C_595/2023 vom 26. März 2024 (kein Kündigungsschutz bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit)

BGer 1C_316/2024 vom 06.02.2025 (kein absolutes Recht auf «Digital Detox»)

BVGer A-4885/2023 vom 10.01.2025 (fristlose Kündigung)

Vielen Dank.

Dr. iur. Harry F. Nötzli
Nötzli Raess Bächtold Rechtsanwälte
Limmatquai 52
8001 Zürich
044 521 22 66

Universität St.Gallen
Institut für Rechtswissenschaft
und Rechtspraxis

Universität St.Gallen (HSG)
Institut für Rechtswissenschaft und
Rechtspraxis
Bodanstrasse 4
9000 St.Gallen

irphsg.ch

Akkreditierungen

EQUIS ACCREDITED
AACSB ACCREDITED
ASSOCIATION OF MBAS ACCREDITED