

Voraussetzungen der Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses sowie Folgen einer ungerechtfertigten Kündigung: Ein Vergleich der Rechtslage und Rechtsprechung in den Kantonen Bern und Zürich

Rebecca Trachsel

AUSGANGSLAGE

- Das öffentliche Dienstrecht fällt in den Zuständigkeitsbereich der Kantone.
- Die Kantone können die Kündigungsvoraussetzungen und die Folgen einer ungerechtfertigten Kündigung selbst bestimmen.
- Daher sind die Kündigungsvoraussetzungen und die Folgen einer ungerechtfertigten Kündigung in jedem Kanton individuell geregelt.

Ziel der Arbeit

Anhand eines Rechtsvergleichs der Kantone Bern und Zürich soll herausgefunden werden, aus welchem Grund die jeweilige Regelung erlassen wurde, wie sie in der Praxis angewendet wird, und ob sie mit der Bundesverfassung übereinstimmt. Die Vor- und Nachteile der kantonalen Regelungen werden abgewogen und zusammengefasst.

Forschungsleitende Fragen

- Welche Unterschiede zum Obligationenrecht bestehen?
- Welche Vorgaben macht die Bundesverfassung?
- Rechtsvergleich zwischen den Kantonen Bern und Zürich:
 - Welche Kündigungsvoraussetzungen gelten?
 - Was sind die Folgen einer ungerechtfertigten Kündigung?
 - Wie werden die Regelungen in der Praxis angewendet?
 - Was sind die Vor- und Nachteile der jeweiligen Regelungen?

ERGEBNISSE



- Das öffentliche Dienstrecht unterscheidet sich wesentlich vom privaten Arbeitsrecht: Das Prinzip der Kündigungsfreiheit gilt nicht; es muss ein ernsthafter sachlicher Grund vorliegen. Ausserdem muss die Kündigung verhältnismässig sein und im öffentlichen Interesse liegen. Die Rechtsweggarantie und der Anspruch auf rechtliches Gehör sind zu beachten.
- Die Voraussetzungen einer Kündigung sind in beiden Kantonen vergleichbar
- Gravierende Unterschiede ergeben sich hingegen bei den Folgen einer ungerechtfertigten Kündigung:
 - **Kanton Bern:** Weiterbeschäftigung und subsidiäre Abgangsentschädigung. Gerichtlich werden Kündigungen oft als rechtmässig bewertet.
 - **Kanton Zürich:** Entschädigungs- und allenfalls Abfindungsanspruch. Gerichtlich werden viele Kündigungen als mangelhaft bewertet.

METHODE



Überblick über die gesetzlichen Grundlagen verschaffen



Lehrmeinungen lesen und vergleichen



Rechtsprechung studieren und auswerten



Unterschiede herausarbeiten



Ergebnisse zusammenfassen



Persönliche Schlussfolgerung

DISKUSSION

Fazit

- Ist es mit der Rechtsweggarantie zu vereinbaren, dass eine zu Unrecht entlassene Person keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung hat?
- Möchte eine arbeitnehmende Person nach einer Kündigung überhaupt weiterbeschäftigt werden?
- Aus Sicht der Autorin sollte die betroffene Person die Wahl haben zwischen einer Weiterbeschäftigung und einer Entschädigung.

Ausgewählte Literatur

- Donatsch, M. (2010, 3. Mai). Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst. *Jusletter*, 1-10.
- Griffel, A. (2015). Auswirkungen der Rechtsweggarantie auf die Entscheidungsbefugnis eines Gerichts. In P. Breitschmid, I. Jent-Sorensen, H. Schmid, & M. Sogo (Hrsg.), *Tatsachen, Verfahren, Vollstreckung : Festschrift für Isaak Meier zum 65. Geburtstag* (S. 263-277). Schulthess.
- Jaag, T. (1994). Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich – ausgewählte Fragen. *ZBI*, 95, 433 ff.