

kret absehbare Risiko einer Arbeitsverhinderung oder doch das erhebliche Risiko einer Verminderung der Arbeitsleistung besteht. Dies dürfte z.B. bei hängigen Strafverfahren der Fall sein, bei denen eine Verurteilung mit Gefängnisstrafe als wahrscheinlich erscheint. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, wird oftmals eine sofortige Aufhebung des Vertrags unter Berufung auf einen Willensmangel möglich sein – also das Argument, dass die Arbeitgeberin bei Kenntnis der strafrechtlich relevanten Umstände die Arbeitnehmerin nicht angestellt hätte.

Beendigungsmöglichkeiten bei Strafuntersuchungen während des Arbeitsverhältnisses

Die ordentliche Kündigung öffentlich-rechtlicher Anstellungsverhältnisse setzt einen sachlichen Grund voraus. Das Bun-

despersonalgesetz nennt beispielhaft die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten sowie Mängel in der Leistung oder im Verhalten. Diese sachlichen Kündigungsgründe gelten grundsätzlich auch auf kantonaler und kommunaler Ebene, auch wenn sie in den einschlägigen personalrechtlichen Erlassen teilweise anders umschrieben werden.

Die Arbeitnehmerin wird bei strafbarem Verhalten während des Bestehens des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses regelmässig gegen die ihr obliegende Treuepflicht verstossen. Konkret wird von der Arbeitnehmerin erwartet, während und auch ausserhalb der Arbeitszeit ein Verhalten anzunehmen, das sich der Achtung und des Vertrauens würdig erweist, das ihre Stellung erfordert. Sie hat alles zu unterlassen, was die Interessen

des Staates beeinträchtigt. Insbesondere muss die Arbeitnehmerin alles vermeiden, was das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität der Verwaltung und ihrer Angestellten beeinträchtigen und die Vertrauenswürdigkeit gegenüber dem Arbeitgeber herabsetzen würde. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das zu beanstandende Verhalten in der Öffentlichkeit bekannt geworden ist und Aufsehen erregt hat. Es liegt auf der Hand, dass strafbares Verhalten mit der so umschriebenen Treuepflicht regelmässig kollidiert und ein sachlicher Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses deshalb meistens gegeben sein dürfte. Ob die genannten Voraussetzungen, wie z.B. die Beeinträchtigung des öffentlichen Vertrauens, tatsächlich erfüllt sind, muss aber in jedem Einzelfall mit Blick auf das in Frage stehende Verhalten geprüft und bewiesen werden.



Einfach gedacht von Selma Kuyas

EQ statt CAS: Was wir wirklich lernen sollten

Ich weiss nicht, wie es Dir geht, aber manchmal hab' ich das Gefühl, die halbe Schweiz steckt gerade in einem CAS. Digital Leadership hier, Change-Management-Seminar da, irgendwo noch ein Design-Thinking-Zertifikat inklusive Abschluss-Apéro. Versteh' mich nicht falsch: Ich liebe Weiterbildung und lebenslanges Lernen. Meine berufliche Fortbildung ist mir jedes Jahr einen fünfstelligen Betrag wert. Aber bei all der Theorie, die ich lerne, frage ich mich oft: Lernen wir eigentlich das richtige?

Während wir uns mit neuen Projektmanagement-Methoden befassen, die Unterschiede zwischen OKR und KPI auswendig lernen und Business Cases analysieren, traut sich im Team niemand, ehrlich Feedback zu geben. Die Führungskraft meidet Gespräche über Fehler. Der Kollege fasst Kritik sofort als persönlichen Angriff auf. Und die Projektleiterin wartet lieber ab, statt Klartext zu reden. Da hilft kein neues Tool und kein Crashkurs in Mitarbeiterführung. Wir brauchen etwas fürs Herz.

Der aktuelle Future of Jobs Report des WEF bringt es auf den Punkt: Sieben der zehn wichtigsten Zukunftskompetenzen sind emotionaler oder sozialer Natur. Empathie, Selbstreflexion, aktives Zuhören, kognitive Flexibilität, Neugier, Selbstführung, Umgang mit Unsicherheit – alles Skills, die sich nicht in einem Onlinekurs lernen lassen. Und genau deshalb entwickeln wir uns in diesen Bereichen nicht weiter. Zu unbequem.

Du kannst Dir Fachwissen aneignen, ohne Dich zu hinterfragen. Auswendig lernen, durchziehen, Zertifikat – fertig. Emotionale Intelligenz (EQ) hingegen zwingt uns, Verantwortung zu übernehmen. Für unsere Reaktionen, unsere Grenzen, unsere Trigger und Werte. Und ja, das tut weh. Aber es bringt auch Wachstum, Klarheit und echte Führungsqualität.

Ich kenne viele, die sich durch fünf Weiterbildungen in Leadership gequält haben – und immer noch keine Mitarbeitenden führen können. Weil ihnen niemand beigebracht hat, wie sie wirklich, im realen Leben, mit Menschen umgehen. Sie haben vielleicht gelernt, wie sie ihr Verhalten anpassen müssen. Aber so richtig verändert haben sie sich nicht. Ein CAS-Titel ist eine Qualifikation – aber noch lange kein Beweis dafür, dass Du wirklich lebst, was Du gelernt hast.

Emotionale Intelligenz lernst Du übrigens nicht durch Bücher, sondern im täglichen Umgang mit Deinen Mitmenschen. In jedem Gespräch. In jeder Auseinandersetzung. In jeder ehrlichen Selbstbeobachtung.

Was ich heute lerne? Wie ich schwierige Gespräche nicht mehr vermeide. Wie ich meine Reaktionen bewusst steuere, statt mich von Emotionen überrollen zu lassen. Und wie ich in stressigen Momenten die Perspektive wechsele. Für mich hat das mehr Impact als jedes Strategie-Seminar.

EQ ist keine Soft Skill. Sie ist (meine) Überlebensstrategie im Zeitalter von KI!



Hier geht's zur Grafik aus dem Future of Jobs Report «Die wichtigsten Skills 2025» (LinkedIn-Account wird benötigt)

«Einfach gedacht» ist die neue regelmässige Kolumne von Selma Kuyas.



Selma Kuyas ist Inhaberin von Selma Kuyas Consulting und berät Unternehmen beim Aufbau von Corporate-Influencer-Programmen. Sie entwickelt die Personenmarken von Management- und Geschäftsleitungsmitgliedern. Weiter führt sie als offizielle LinkedIn-Learning-Trainerin Workshops und Trainings für Corporate Teams durch. Es folgen ihr rund 50 000 Personen auf LinkedIn.