



St. Gallen, 20. Mai 2026

## Medienmitteilung zum Urteil A-2817/2024 vom 7. Mai 2026

### Gerichtsentscheid zur Kündigung eines Dozenten

**Die Kündigung eines Dozenten des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport war nicht missbräuchlich. Wegen fehlender vorangehender Mahnung und eines lang dauernden Arbeitsverhältnisses spricht ihm das Bundesverwaltungsgericht je eine Entschädigung zu.**

Der betroffene Dozent arbeitete seit über 25 Jahren bei einer Verwaltungseinheit des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS). Diese löste den Arbeitsvertrag des Dozenten mit Verfügung vom 21. März 2024 per 31. Juli 2024 auf. Sie begründete die Kündigung mit den schlechten Bewertungen von Leistung und Verhalten in den Perioden 2021/2022 und 2023, mit dem dauerhaften Entzug seines Lehrauftrags an einer Hochschule sowie mit dem Ablehnen einer ihm als Alternative angebotenen Stelle beim VBS. Dagegen erhob er am 6. Mai 2024 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht (BVGer). Er beantragt die unbefristete Weiterbeschäftigung. Eventualiter verlangt er die Weiterbeschäftigung bis Ende September 2024 und eine Entschädigung von 24 Monatslöhnen.

#### **Keine missbräuchliche Kündigung und kein Monopolberuf**

Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus unzulässigen Gründen ausgesprochen wird. Das BVGer kommt in seinem Urteil zum Schluss, dass die vorliegende Kündigung nicht als missbräuchlich qualifiziert werden kann. Entgegen den Behauptungen des Dozenten kann kein «verstecktes Spiel» oder eine Fürsorgepflichtverletzung im Verhalten der Verwaltungseinheit erblickt werden, sondern es bestanden dienstliche Gründe für die befristete Versetzung des Dozenten am 28. Februar 2024 und die Förderung des damaligen Assistenten. Ebenso wenig lag schikanöses Verhalten des Vorgesetzten vor. Da die ausgesprochene Kündigung nicht missbräuchlich war, entfällt der Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung. Die Kündigung beendete also das Arbeitsverhältnis mit dem Dozenten. Weil er nicht in einem Monopolberuf arbeitete, endete das Arbeitsverhältnis somit am 31. Juli 2024 und verlängerte sich wegen einer Arbeitsunfähigkeit bis am 31. Januar 2025.

#### **Kein sachlicher Grund für die Kündigung**

Im Bundespersonalrecht setzt die arbeitgeberseitige Kündigung – anders als im Privatrecht – einen sachlichen Grund voraus. Sie hat zudem verhältnismässig zu sein. Die hier geltend gemachten ungenügenden Leistungen in der Lehre

beruhen auf der Rückmeldung von sechs Studierenden eines Studiengangs an einer Hochschule. Weisungen zur Prüfungseinsicht und zu Wiederholungsprüfungen bestanden nicht und die angeführten Verfehlungen wären auch nicht als derart gravierend zu qualifizieren, dass sie eine Kündigung rechtfertigten. Dass der Dozent generell nicht bereit war, Kritik anzunehmen, ergibt sich nicht aus den Akten. Ob die Leistungen in der Forschung in den Perioden 2021/2022 und 2023 ungenügend waren, beantwortet das Gericht nicht. Es kommt aber zum Schluss, dass er jahrelang gute Leistungen in der Forschung erbrachte und einige der gesetzten Ziele in den Perioden 2021/2022 und 2023 erreichte. Eine Ferienreise des Dozenten ins Ausland wurde von seinem Arbeitgeber geduldet und stellt daher keinen Kündigungsgrund wegen eigenmächtigen Ferienbezugs dar.

Vor dem Hintergrund der über 25-jährigen mehrheitlich gut bewerteten Tätigkeit des Dozenten in der Lehre und Forschung hätte die betroffene Verwaltungseinheit des VBS ihm Gelegenheit geben müssen, sich zu verbessern. Wie die Verwaltungseinheit das nach dem Entzug des Lehrauftrags bewerkstelligt hätte, spielt keine Rolle. Die Entlassung erweist sich daher als unverhältnismässig und ist mangels einer vorgängigen Mahnung ungerechtfertigt. Die von der Vorinstanz am 18. Januar 2024 angebotene Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter im VBS hält das Gericht für unzumutbar, da sie nur befristet war. Ein sachlicher Grund für eine Kündigung lag somit nicht vor. Daher spricht das Gericht dem Dozenten eine Entschädigung von acht Monatslöhnen zu.

Bei unverschuldeter Kündigung richtet der Arbeitgeber zusätzlich eine Entschädigung aus, wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat. Da die Kündigung unverschuldet erfolgt ist und der Dozent sowohl über 25 Jahre beim Bund tätig war als auch ein bestimmtes Alter erreicht hat, erhält er eine zusätzliche Entschädigung von acht Monatslöhnen.

Dieses Urteil kann beim Bundesgericht angefochten werden.

### **Medienkontakt**

Rocco R. Maglio

Mediensprecher

+41 58 465 29 86

[medien@bvger.admin.ch](mailto:medien@bvger.admin.ch)

### **Das Bundesverwaltungsgericht in Kürze**

Das Bundesverwaltungsgericht (BVGer) besteht seit 2007 und hat seinen Sitz in St. Gallen. Mit 79 Richterinnen und Richtern (70 Vollzeitstellen) sowie 395 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (334 Vollzeitstellen) ist es das grösste eidgenössische Gericht. Es behandelt Beschwerden, die gegen Verfügungen von Bundesverwaltungsbehörden erhoben werden. In gewissen Bereichen überprüft es auch kantonale Entscheide, zudem urteilt es vereinzelt erstinstanzlich in Klageverfahren. Das BVGer, das sich aus sechs Abteilungen zusammensetzt, fällt im Durchschnitt 7000 Urteile pro Jahr.