



Regierungsrat, 9102 Herisau

Büro des Kantonsrates

Dr. iur. Roger Nobs
Ratschreiber
Tel. +41 71 353 63 51
roger.nobs@ar.ch

Herisau, 15. Oktober 2025

Schriftliche Anfrage Wirth Barben Gabriela, Speicher; Kündigungsbedingungen im öffentlichen Dienst; Antwort des Regierungsrates

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 15. Juli 2025 reichte Kantonsrätin Gabriela Wirth Barben, Speicher, eine schriftliche Anfrage mit dem Titel "Kündigungsbedingungen im öffentlichen Dienst" ein. Die schriftliche Anfrage ersucht den Regierungsrat Stellung zu nehmen, ob die publizistische Tätigkeit von Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung des Kantons Appenzell Ausserrhoden eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründen kann.

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden beantwortet die gestellten Fragen wie folgt:

Vorab möchte der Regierungsrat festhalten, dass sich die Geschäftsprüfungskommission (GPK) im Jahr 2024 ausführlich mit dem Prozess der Auflösung von Arbeitsverhältnissen durch den Kanton befasst hat (Tätigkeitsbericht 2024 der Geschäftsprüfungskommission (GPK) des Kantonsrates vom 4. April 2025, S. 14 ff.). Die GPK hat festgestellt, dass sich der Kanton rechtmässig verhält und den erhöhten Anforderungen bezüglich Auflösung von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gerecht wird.

Frage 1

Wann kann man bei einer Entlassung im öffentlichen Dienst von politisch motiviert sprechen?

Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf eines sachlichen Grundes (Art. 24 Abs. 2 des Personalgesetzes (PG; bGS 142.21)). Eine fristlose Kündigung bedarf eines wichtigen Grundes. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar macht (Art. 24 Abs. 3 PG).

Ein sachlicher Grund liegt beispielsweise bei der Verletzung vertraglicher oder gesetzlicher Pflichten, einem Vertrauensverlust, Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, langer Krankheit oder Nichtantreten der Stelle vor. Eine politische Gesinnung kann dann einen sachlichen Grund darstellen, wenn sie direkte Auswirkungen



auf das Arbeitsverhältnis hat. Allgemein wird das Vorliegen eines sachlichen Grundes bejaht, wenn eine Weiterbeschäftigung dem öffentlichen Interesse an einer gut funktionierenden Verwaltung widerspricht. Ein Verschulden auf Seiten der Mitarbeitenden ist nicht vorausgesetzt.

Frage 2

Kann alleine das Veröffentlichen von gut dokumentierten Artikeln in der Freizeit Grund für eine Entlassung sein?

Ob publizistische Tätigkeiten von Mitarbeitenden einen sachlichen Grund für eine Kündigung darstellen, hängt vom Inhalt der Publikationen, der Häufigkeit der Publikationen sowie dem Zusammenhang zur beruflichen Funktion der Mitarbeitenden ab. Das Vorliegen eines sachlichen Grundes aufgrund publizistischer Tätigkeiten ist folglich im Einzelfall zu beurteilen.

Frage 3

Wer bestimmt, was jemand als Privatperson publizieren darf und welche Veröffentlichung als Privatperson eine Kündigung rechtfertigt?

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt durch die Anstellungsbehörde. Wer Anstellungsbehörde ist, wird in Art. 9 PG sowie Art. 7 der Personalverordnung (PGV; bGS 142.212) geregelt. Erfolgt eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist das Personalamt beizuziehen (Art. 27 Abs. 1 PG).

Ob eine publizistische Tätigkeit einen sachlichen Grund für eine Kündigung darstellt, hat – wie vorhergehend ausgeführt – die Anstellungsbehörde im konkreten Einzelfall zu beurteilen.

Frage 4

Hat der Gekündigte Anrecht auf genaue Auskunft des Kündigungsgrundes?

Eine Kündigung hat schriftlich zu erfolgen (Art. 27 Abs. 3 PG). Die schriftliche Kündigung enthält eine Begründung (Art. 43 Abs. 1 lit. f PGV).

Frage 5

Ist eine sofortige Freistellung mit Kündigung ohne vorausgehendes Gespräch oder Verwarnung rechtlich haltbar?

Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist den Mitarbeitenden das rechtliche Gehör zu gewähren (Art. 27 Abs. 2 PG). Das bedeutet, dass den Mitarbeitenden vor dem Aussprechen der Kündigung durch den Arbeitgeber die Möglichkeit gewährt wird, zu den Gründen für die beabsichtigte Kündigung Stellung zu nehmen. Das rechtliche Gehör ist grundsätzlich schriftlich zu gewähren und hat die wichtigsten Gründe für die beabsichtigte Kündigung anzuführen. Der Entscheid, das Arbeitsverhältnis zu beenden erfolgt nach der Kenntnisnahme und Prüfung der Stellungnahme der Mitarbeitenden.

Eine Freistellung kann in begründeten Fällen angeordnet werden (Art. 25 Abs. 1 PG).



Frage 6

Ist geregelt, wie und durch wen Mitarbeitergespräche und Kündigungsankündigungen protokolliert und unterschrieben werden müssen?

Die vorgesetzte Stelle ist in ihrem Bereich für die Durchführung der Mitarbeitendengespräche verantwortlich (Art. 8 Abs. 1 lit. b PGV). Die vorgesetzte Stelle ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag oder Stellenbeschrieb (Art. 11 PG).

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt durch die Anstellungsbehörde. Wer Anstellungsbehörde ist, wird in Art. 9 PG sowie Art. 7 PGV geregelt. Für die Kündigung gilt das Schriftefordernis (Art. 27 Abs. 3 PG).

Freundliche Grüsse

Im Auftrag des Regierungsrates

Dr. iur. Roger Nobs, Ratschreiber