Entschädigungen wegen sexueller Belästigung und missbräuchlicher Kündigung

geschrieben von Dr. Nicole Vögeli Galli | Juni 4, 2025

Meldet eine Arbeitnehmerin eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und nimmt ihre Arbeitsleistung in Folge ab, ist eine Kündigung wegen Fehlverhalten im öffentlichen Arbeitsverhältnis nicht gerechtfertigt. Insbesondere nicht, ohne vorgängige Abmahnung bei bisherig zufriedenstellender Arbeitsleistung.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich beurteilte den Fall einer Arbeitnehmerin (A). A absolvierte ihre Lehre in der Gemeinde und wurde danach angestellt. Ein Jahr später meldete sie, sexuell belästigt worden zu sein, ihr sei u.a. ans Gesäss gefasst worden. Erst nach weiteren, anonymen Meldungen führte die Gemeinde eine interne Untersuchung durch und kündigte das Arbeitsverhältnis von A wegen Fehlverhaltens per Ende Juni 2021 mit der Begründung, sie habe mehrfach gegen ihre Pflichten verstossen und sich unangemessen verhalten.

Eine Kündigung im öffentlichen Personalrecht muss sachlich begründet und darf nicht missbräuchlich sein. Es gelten verfassungsrechtliche Rechte wie Treu und Glauben, das Willkürverbot und das Verhältnismässigkeitsprinzip. Bei Verstössen gegen diese Auflagen oder bei missbräuchlicher Kündigung ist eine Entschädigung nach Obligationenrecht zu zahlen. Sachliche Gründe sind ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten.

In früheren Mitarbeitergesprächen wurde festgehalten, dass A ihre Arbeit umsichtig, sorgfältig und organisiert erledigte und lernwillig war. Sie sei zudem «angenehm im Team», müsse aber das «Geschwätz mit anderen Mitarbeitern besser im Griff

haben» und Aufgaben nicht aufschieben. Nach dem Vorfall der sexuellen Belästigung sei aufgefallen, dass A ihrer Arbeit nicht mehr in zufriedenstellenderweise nachkomme. In der Abteilung Z der Gemeinde arbeiten nur Männer, welche einen sehr lockeren Umgang pflegten, welcher u.a. das Teamritual «Nippeln» pflegten. F dieser Abteilung und A sollen ein vertrauensvolles Verhältnis gehabt und sich geneckt haben. A soll sich am «Nippeln» beteiligt und im Sommer 2020 eine Wasserschlacht initiiert haben. Neben dem Betatschen des Gesässes soll F gegenüber A wiederholt Bemerkungen wie «Zeig mir deine Brüste» getätigt haben. Die Leiterin der Abteilung tolerierte den lockeren Umgang und hat bis zu den Beschwerden nichts unternommen.

Insofern konnte A nicht vorgeworfen werden, sie habe mitgemacht und die Kündigung wurde als sachlich ungerechtfertigt sowie missbräuchlich qualifiziert. A hätte mindestens eine Bewährungsmöglichkeit erhalten müssen. A wurde eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen wegen missbräuchlicher Kündigung und aufgrund des Nichtergreifens geeigneter Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung eine Entschädigung von einem Monatslohn (Art. 5 Abs. 3 GlG) sowie Schadenersatz für Therapiekosten zugesprochen (Art. 5 Abs. 5 GlG).

Weiterbildung im öffentlichen Personalrecht an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

Ein Angebot der ZHAW School of Management and Law

Sind Sie mit den Grundlagen des öffentlichen Personalrechts vertraut oder kennen Sie hauptsächlich die Regelungen für private Arbeitsverhältnisse? Suchen Sie nach einem Kurs, der sich intensiv mit dem öffentlichen Dienstverhältnis auseinandersetzt? In der Zentralverwaltung, bei öffentlichen Betrieben, privaten Erbringern von Staatsaufgaben sowie kirchlichen Institutionen werden Angestellte je nach

Rechtsgrundlage und konkreter Situation unterschiedlich angestellt. Den Überblick zu behalten, stellt Personalverantwortliche und Führungskräfte vor Herausforderungen.

Am 20. Februar 2026 startet an der ZHAW School of Management and Law die sechste Durchführung des Zertifikatslehrgangs CAS Öffentliches Personalrecht. Der Lehrgang behandelt gezielt die rechtlichen Themen rund um das öffentliche Personal in der Schweiz. Er richtet sich an Fach- und Führungskräfte im Personalbereich des öffentlichen Sektors sowie an HR-Fachleute, die einen Wechsel von der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst planen oder bereits vollzogen haben.

Die Themen des Kurses umfassen Rekrutierung und Anstellung, Lohn- und Besoldungsfragen sowie Rechte und Pflichten während des Dienstverhältnisses bis hin zur Beendigung der Anstellung. In Workshops werden praxisrelevante Bereiche (z.B. Bildung, Gesundheit, öffentliche Unternehmen), spezifische Einzelthemen sowie kantonalrechtliche Unterschiede vertieft. Die Inhalte werden an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst.

Die ZHAW School of Management and Law bietet seit mehr als zehn Jahren die Zertifikatslehrgänge CAS Arbeitsrecht und CAS Sozialversicherungsrecht für die Unternehmenspraxis an. Diese Lehrgänge, ebenso wie der CAS Öffentliches Personalrecht und der CAS Best Practice im Arbeitsrecht, können dem MAS HR & Recht der ZHAW angerechnet werden. Unsere Expertinnen und Experten des Instituts für Unternehmensrecht sowie des Instituts für Regulierung & Wettbewerb, unterstützt von Spezialistinnen und Spezialisten aus Gerichten und der Anwaltschaft, vermitteln Ihnen fundiertes Grundlagenwissen mit Praxisbezug und legen den Fokus auf aktuelle Fragestellungen des öffentlichen Personalrechts.