Auflösung eines Arbeitsverhältnisses während der Bewährungsfrist

geschrieben von Dr. Nicole Vögeli Galli | Juni 23, 2026

Ein sachlicher Kündigungsgrund ist gegeben, wenn sich ein Arbeitnehmer konstant weigert, ein Armband aus hygienischen Gründen abzunehmen oder Handschuhe zu tragen. Ein Eingriff in die Glaubens- und Gewissensfreiheit liegt nicht vor.

Das Verwaltungsgericht Zürich beurteilte den Fall eines langjährigen Mitarbeiters (Anstellungsdauer von rund achteinhalb Jahren) der Patienten-Hotellerie des Universitätsspitals Zürich. Dieser begann Mitte 2024 ein rotes Armband zu tragen, woraufhin er von der Teamleitung mehrfach persönlich angewiesen wurde, dieses zu entfernen, da ein Verstoss gegen die Hygienevorschriften des Spitals vorliege, die sämtlichen Schmuck am Handgelenk verbieten. Der Beschwerdeführer wurde infolge mehrfach gebeten, das Armband abzulegen oder Handschuhe bzw. das Band an einem anderen Ort am Körper zu tragen. Der Mitarbeiter lehnte diese Lösungsvorschläge jedoch ab.

Nachdem er trotz wiederholter Aufforderung den Vorgaben nicht nachkam, erhielt er eine schriftliche Mahnung mit einer dreimonatigen Bewährungsfrist. Bereits nach einer Woche stellte das Spital fest, dass keine Verhaltensänderung erkennbar war, und leitete das Kündigungsverfahren ein. Der Beschwerdeführer wehrte sich gegen diese Entscheidung und machte unter anderem geltend, sein Recht auf rechtliches Gehör und Religionsfreiheit seien verletzt worden.

Das Verwaltungsgericht Zürich bestätigte die Sicht des Spitals. Das rechtliche Gehör sei durch die rasche Einleitung der Kündigung nicht verletzt worden, nachdem der

Beschwerdeführer keine Anstalten gemacht habe, das Armband zu entfernen. Somit sei der rasche Abbruch der Bewährungsfrist zulässig gewesen, da der Beschwerdeführer klar gezeigt habe, dass er den Weisungen nicht Folge leisten wird. Weiter sei die Religionsfreiheit nicht tangiert, da das Tragen des Armbandes nicht per se verboten, sondern als Alternative eine hygienische Abdeckung gefordert worden sei. Das Gericht hielt fest, dass die Kündigung sachlich begründet erfolgt und verhältnismässig sei, da der Hygiene in einem Spital zentrale Bedeutung zukomme. Es habe erwartet werden dürfen, dass der Mitarbeiter die Hygienevorschriften einhält oder eine zumutbare Alternative umsetzt. Da der Mitarbeiter dies konsequent verweigerte, war die Beendigung des Arbeitsverhältnisses laut Gericht und trotz langjähriger guter Leistungen gerechtfertigt.

Das öffentliche Personalrecht stellt HR-Fachpersonen sowie Führungskräfte und selbst interne Rechtsdienste oft vor besondere Herausforderungen: Je nach Organisation gelten unterschiedliche Rechtsgrundlagen und die Gerichtspraxis prägt die Rechtsanwendung in der Praxis massgeblich. Wer hier sicher agieren möchte, braucht fundiertes Wissen.

Am **26. Februar 2027** startet die **7. Durchführung des CAS Öffentliches Personalrecht**. Der Lehrgang vermittelt die zentralen rechtlichen Grundlagen des öffentlichen Dienstverhältnisses in der Schweiz – von Rekrutierung und Anstellung über Lohn- und Besoldungsfragen bis zu Rechten, Pflichten und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Workshops vertiefen praxisrelevante Themen und Unterschiede zwischen den vielfältigen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen.

Der CAS richtet sich ebenso an Juristen und Juristinnen, die sich Spezialwissen aneignen möchten, wie HR-Fach- und

Führungskräfte im öffentlichen Sektor sowie an Personen aus der Privatwirtschaft, die den Wechsel in den öffentlichen Dienst planen oder bereits vollzogen haben.

Die ZHAW bietet seit über zehn Jahren Weiterbildungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an. Der CAS Öffentliches Personalrecht, der CAS Best Practice im Arbeitsrecht sowie weitere Programme können dem **MAS HR & Recht** angerechnet werden. Erfahrene Dozierende aus Wissenschaft, Justiz und Praxis gewährleisten hohen Praxisbezug und aktuelle Inhalte.

Weitere Informationen unter: www.zhaw.ch/iur/cas-oep

Entschädigungen wegen sexueller Belästigung und missbräuchlicher Kündigung

geschrieben von Dr. Nicole Vögeli Galli | Juni 23, 2026

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.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Forderung aus einer Ausbildungsvereinbarung

geschrieben von Dr. Nicole Vögeli Galli | Juni 23, 2026

Urteil VB.2022.00343 des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 25. Mai 2023: Erstellt eine Arbeitnehmerin (A) einen nicht zutreffenden Leistungsnachweis mit den Logos der Arbeitgeberin und lässt diesen von einer Arbeitskollegin unterzeichnen, so liegt ein sachlicher Kündigungsgrund betreffend Arbeitnehmerin A vor.

Da dies ein begründeter Anlass zur Kündigung darstellt, ist sie zur Rückzahlung aus einer Ausbildungsvereinbarung verpflichtet.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hatte den Fall einer ehemaligen Arbeitnehmerin (A) eines Pflegezentrums der Stadt B

zu beurteilen. Sie war seit dem 15. November 2017 angestellt und absolvierte ab Januar 2018 parallel zu ihrer Arbeitstätigkeit eine zweijährige Ausbildung. Am 29. März 2018 schloss A mit der Stadt dies-bezüglich eine Ausbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsvorbehalt ab.

Am 4. März 2021 liess A einen von ihr er-stellten, nicht zutreffenden Leistungsausweis durch eine Arbeitskollegin unterzeichnen. Das Dokument benötigte A für ihre Weiterbildung. Darin wurde bestätigt, dass A während 100 Stunden im Rahmen von Lernveranstaltungen Teilnehmende ausgebildet habe. Der Leistungsausweis enthielt den Briefkopf der Stadt und des Pflegezentrums. Bereits zuvor hatte die Stadt A verwarnt, nachdem diese wiederholt Bilder vom Arbeitsplatz in den sozialen Medien veröffentlicht hatte.

Am 2. Juli 2021 kündigte die Stadt das Anstellungsverhältnis wegen mangelnden Vertrauens per 31. Oktober 2021 und forderte, gestützt auf die Ausbildungsvereinbarung, CHF 18 071.60 von A zurück.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich führte aus, dass die Ausbildungsverantwortliche von A sich zuvor ausdrücklich geweigert habe, die Bestätigung auszustellen. Indem sich A in der Folge selbst den unzutreffenden Leistungsausweis ausgestellt habe, habe A in erheblicher Weise die Treuepflicht verletzt. Hinzu komme, dass die Stadt vor weniger als zwei Wochen eine einschlägige Verwarnung ausgesprochen habe. Dies vermöge objektiv betrachtet einen Vertrauensverlust seitens der Stadt begründen. Zum Kündigungszeitpunkt sei A erst 3½ Jahre bei der Stadt angestellt gewesen, womit sich die Kündigung als verhältnismässig erweise und rechtmässig erfolgt sei.

Bezüglich der Rückzahlungspflicht erwog das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, dass es sich bei einer Ausbildungsvereinbarung um einen verwaltungsrechtlichen Vertrag handle, auf welchen sich die Rückforderung ohne

weitere, gesetzliche Grundlage direkt stützen könne. Nach dem Gebot von Treu und Glauben könne keine Rückzahlung verlangt werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer keinen sachlichen Grund für eine Kündigung gegeben haben.

Wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer liegen, aufgelöst werde, sei eine Rückforderung demgegenüber zulässig. Dies gelte unabhängig davon, welche Partei die Kündigung ausspreche. Andernfalls könne die Rückzahlungspflicht umgangen werden, indem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch Fehlverhalten die Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Anstellungsbehörde provoziere. Vorliegend habe A den Vertrauensverlust verursacht, weshalb sie zur Rückzahlung aus der Ausbildungsvereinbarung verpflichtet sei.

Lauf der Rechtsmittelfrist bei mehrfacher Zustellung einer Kündigungsverfügung

geschrieben von Dr. Nicole Vögeli Galli | Juni 23, 2026

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2950/2021 vom 20. März 2023 E.2 Wird eine Verfügung mehrfach ohne Vorbehalt zugestellt, bestimmt sich der Beginn des Fristenlaufs nach der späteren Entgegennahme der zweiten Postsendung.

Beurteilt wurde der Fall eines ehemaligen Mitarbeitenden der Parlamentsdienste (A.). Mit Verfügung vom 21. Mai 2021 kündigten die Parlamentsdienste das Arbeitsverhältnis mit A. per 31. August 2021. Gegen diese Verfügung erhob A. Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Die Parlamentsdienste argumentierten, die Beschwerde mit Postaufgabe am 23. Juni

2021 sei verspätet erfolgt, weshalb darauf nicht einzutreten sei. Sie habe die Verfügung am Freitag, 21. Mai 2021, sowohl an den Beschwerdeführer selbst als auch an dessen Rechtsvertreter jeweils einmal mit A-Post Plus und einmal mit eingeschriebener Post versendet. Die Beschwerdefrist habe deshalb mit Zustellung der A-Post-Plus Sendung am Samstag, 22. Mai 2021, zu laufen begonnen und sei am Montag, 21. Juni 2021, abgelaufen.

Das Bundesverwaltungsgericht führte aus, dass eine effektive Kenntnisnahme der Verfügung nicht notwendig sei und der Zugang in den Machtbereich des Empfängers genüge. Sodann sei grundsätzlich die spätere Entgegennahme einer zweiten Sendung durch den Betroffenen für den Fristenlauf unbeachtlich, im Rahmen öffentlich-rechtlicher Angelegenheiten könne jedoch der Vertrauensschutz zu einer Verlängerung der Rechtsmittelfrist führen. Die erneute Zustellung einer Verfügung mit einer identischen und vorbehaltlosen Rechtsmittelbelehrung
vor Ablauf der Beschwerdefrist stelle einen Anwendungsfall einer vertrauensbegründenden behördlichen Auskunft dar. Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Vertrauensschutzes sei in derartigen Fällen, dass die Person, die sich auf den Vertrauensschutz beruft, berechtigterweise auf diese Grundlage vertrauen durfte und gestützt darauf nachteilige Dispositionen getroffen habe, die sie nicht mehr ohne Nachteil rückgängig machen könne. Vorliegend wurde durch die später eingetroffenen eingeschriebenen Sendungen der identischen Verfügungen ohne Vorbehalt in einer konkreten Situation gegenüber bestimmten Personen (A. und dessen Rechtsvertreter) eine Auskunft seitens der zuständigen Stelle erteilt. Dadurch, dass A. die Beschwerdefrist der eingeschriebenen Sendung als massgebend erachtete, wäre
ihm beim Nichteintreten auf seine Beschwerde ein nicht wiedergutzumachender Rechtsnachteil erwachsen. Die Beschwerdefrist begann folglich am Tag nach der Zustellung der Verfügung mittels Einschreiben, am 26. Mai 2021, zu laufen. Somit wurde die 30-tägige Frist mit Postaufgabe vom 23. Juni

2021 gewahrt. Vorliegend hätten die Parlamentsdienste durch ein kurzes Begleitschreiben, wonach die per A-Post Plus versandte Verfügung massgebend sei, Klarheit bezüglich des Fristenlaufs schaffen können, was einen Anwendungsfall des Vertrauensschutzes zum vornherein ausgeschlossen hätte.