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