

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00011 vom 23. Oktober 2024

ZH Verwaltungsgericht, 2024-10-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2024.00011

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00011 du 23 octobre 2024

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00011 del 23 ottobre 2024

Regeste

Kündigung und Entschädigung bzw. Genugtuung wegen sexueller Belästigung / Wiederaufnahme von VB.2023.00131 | [Die Beschwerdeführerin meldete ihren Vorgesetzten Ende August 2020 einen Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Nach einer internen Untersuchung löste die Beschwerdegegnerin das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin wegen Fehlverhaltens per 30. Juni 2021 auf.] Aus den Akten ergibt sich, dass die Angestellten der betroffenen Abteilung einen unangemessenen und grenzüberschreitenden Umgang pflegten, an dem sich auch die Beschwerdeführerin beteiligte. Der fragwürdige Umgang untereinander wurde seitens der Abteilungsleitung bis zum Vorfall im August 2020 allerdings stillschweigend toleriert, weshalb der Beschwerdeführerin, die sich in ihrer ersten Anstellung nach der Lehre befand, das unangemessene Verhalten nicht vorgeworfen werden kann. Der Vorwurf, sie habe wiederholt Weisungen nicht befolgt, ist nicht gerechtfertigt. Selbst unter der Annahme, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin einen hinreichenden Grund für ihre Kündigung geboten haben sollte, hätte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin zunächst eine angemessene Bewährungsmöglichkeit einräumen müssen (zum Ganzen E. 5.1-5.3). Die Beschwerdegegnerin schuldet der Beschwerdeführerin eine Entschädigung wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung (E. 5.4) sowie eine Entschädigung gestützt auf das Gleichstellungsgesetz wegen des Nichtergreifens geeigneter Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigungen (E. 6.2). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2024.00011 Urteil der 4. Kammer vom 23. Oktober 2024 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Gemeinde C, vertreten durch den Stadtrat der Gemeinde C, dieser vertreten durch RA I, Beschwerdegegnerin, betreffend Kündigung und Entschädigung bzw. Genugtuung wegen sexueller Belästigung / Wiederaufnahme von VB.2023.00131, hat sich ergeben: I. A war ab dem 15. Oktober 2018 mit einer zunächst auf ein Jahr befristeten Anstellung als Sachbearbeiterin für die Abteilung X der Gemeinde C tätig; die Anstellung wurde per 1. Juni 2019 in eine unbefristete überführt. Ende August 2020 meldete A ihren Vorgesetzten einen Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Nachdem Anfang September 2020 auch noch anonyme Schreiben bei der Gemeinde C eingegangen waren, die sie in diesem Zusammenhang zum Handeln anhielten, wurde eine interne Untersuchung betreffend unangemessenen Umgang unter Angestellten in Auftrag gegeben und A mit Verfügung

vom 22. September 2020 unter voller Lohnfortzahlung im Amt eingestellt. Mit Beschluss vom 22. März 2021 löste der Stadtrat der Gemeinde C das Anstellungsverhältnis mit A per 30. Juni 2021 auf. II. Der Bezirksrat D wies einen hiergegen erhobenen Rekurs mit Beschluss vom 2. Februar 2023 ab (Dispositiv-Ziff. I), erhob keine Verfahrenskosten (Dispositiv-Ziff. II), sprach keine Parteientschädigungen zu (Dispositiv-Ziff. III), schrieb das Gesuch von A um Gewährung unentgeltlicher Rechtspflege in Bezug auf die Verfahrenskosten als gegenstandslos geworden ab (Dispositiv-Ziff. IV) und trat auf ihr Gesuch um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege, einschliesslich Bestellung eines unentgeltlichen Rechtsbeistands für das Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungsbehörde nach dem Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 (GIG, SR 151.1) nicht ein (Dispositiv-Ziff. V). In Dispositiv-Ziff. VI setzte der Bezirksrat A ausserdem eine Frist von 30 Tagen ab Zustellung seines Entscheids an, um für die Prüfung der Voraussetzungen zur Bestellung eines unentgeltlichen Rechtsbeistands für das Rekursverfahren ihre aktuellen monatlichen Einkünfte und Auslagen zu belegen. III. A. A liess dagegen am 7. März 2023 Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Rekursentscheid aufzuheben und festzustellen, dass die Kündigung sachlich nicht gerechtfertigt bzw. missbräuchlich gewesen sei, sowie die Gemeinde C zu verpflichten, ihr eine Entschädigung wegen diskriminierender missbräuchlicher Kündigung von Fr. 16'865.- (vier Monatslöhne), eine Entschädigung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von Fr. 19'506.- sowie Schadenersatz und Genugtuung im Betrag von Fr. 13'257.60 zu bezahlen. Das Verwaltungsgericht zog in der Folge die Rekursakten bei und trat mit Verfügung vom 14. März 2023 auf die Beschwerde von A nicht ein. Die Verfahrenskosten wurden dem Rechtsvertreter von A auferlegt und keine Parteientschädigungen zugesprochen. B. Das Bundesgericht hiess eine hiergegen erhobene Beschwerde von A mit Urteil vom 19. Dezember 2023 (8C_219/2023) gut, hob die Verfügung des Verwaltungsgerichts vom 14. März 2023 auf und wies die Sache an das Verwaltungsgericht zurück, damit es auf die Beschwerde eintrete und materiell entscheide. Das Verwaltungsgericht eröffnete in der Folge das vorliegende Geschäft und zog die eigene Verfügung vom 14. März 2023 sowie die vom Bundesgericht zurückerhaltenen bisherigen Akten bei. Die Gemeinde C beantragte am 19. Februar 2024, unter Entschädigungsfolge sei die Beschwerde abzuweisen. Die Kammer erwägt: 1. Das Verfahren VB.2023.00131 ist als Geschäft VB.2024.00011 wiederaufzunehmen. 2. Gemäss bundesgerichtlichem Urteil vom 19. Dezember 2023 hat das Verwaltungsgericht die Beschwerde der Beschwerdeführerin vom 7. März 2023 materiell zu prüfen bzw. einen Entscheid in der Sache zu treffen. Die Beschwerdeführerin fordert eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung im Betrag von Fr. 16'865.- (vier Monatslöhne), eine Entschädigung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von Fr. 19'506.- sowie Schadenersatz und Genugtuung im Betrag von Fr. 13'257.60. Aufgrund ihres Fr. 20'000.- übersteigenden Streitwerts ist die Beschwerde daher durch die Kammer zu behandeln (§ 38 Abs. 1 und § 38b Abs. 1 lit. c des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). 3. Die Beschwerdegegnerin begründet die Ausgangsverfügung vom 22. März 2021 damit, die von ihr in Auftrag gegebene interne Untersuchung bzw. Administrativuntersuchung habe ergeben, dass die Beschwerdeführerin wiederholt die personalrechtliche Pflicht zum anstands- und rücksichtsvollen gegenseitigen Umgang verletzt habe, indem sie sich an einer im Sommer 2020 während der Mittagspause auf dem Gelände der Abteilung X stattgefundenen Wasserschlacht zumindest beteiligt habe, "sehr mitteilungsbedürftig und sehr offen" sei und ihren Arbeitsplatz, den Bereich Y, trotz Abmahnung oft und lange

unbesetzt gelassen habe, um die Büros der Angestellten des Bereichs Z aufzusuchen. Diese Pflichtverletzungen seien ursächlich für eine tiefgreifende Störung des gegenseitigen Vertrauens. Insbesondere müsse davon ausgegangen werden, dass bei einer Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin weitere, von ihr initiierte Diskussionen aufkommen würden. Dem hält die Beschwerdeführerin im Wesentlichen entgegen, dass sie nachweislich vom Leiter des Bereichs Z sexuell belästigt worden sei und ihr Anstellungsverhältnis nur deshalb aufgelöst worden sei, um ihr ein faires Verfahren zu verweigern. So handle die Beschwerdegegnerin "bewusst treuwidrig, unverhältnismässig und unwürdig" und "verunglimpf[e]" sie in treuwidriger Weise als Täterin. Objektiv betrachtet lägen nämlich keine ausreichenden sachlichen Gründe vor, die ihre Kündigung rechtfertigen könnten. Auch sei nicht erkennbar, dass irgendwelche Abmahnungen ihr gegenüber ausgesprochen worden seien.

E. 4.1

Gemäss § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1) untersteht das Arbeitsverhältnis der Angestellten von Gemeinden dem öffentlichen Recht. Soweit die Gemeinden keine eigenen Regelungen erlassen, gilt sinngemäss das kantonale Personalrecht (§ 53 Abs. 2 GG).

E. 4.2

Die Gemeinde C hat mit der Personalverordnung (PVO) eigene personalrechtliche Bestimmungen erlassen. Gemäss Art. 18 lit. a PVO kann ein Arbeitsverhältnis der öffentlichen Hand durch Kündigung beendet werden. Diese darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (Art. 21 Abs. 2 PVO), welcher von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber nachzuweisen ist (vgl. Marco Donatsch, *Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst*, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 24; VGr, 28. Januar 2022, VB.2021.00479, E. 3.1). Ein sachlich zureichender Grund liegt nach Art. 22 Abs. 1 lit. a PVO insbesondere vor bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten. Grundsätzlich ist eine Kündigung sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht, etwa weil das Verhalten der arbeitnehmenden Person zu einer Störung der Arbeitsgemeinschaft oder des Betriebsablaufs führt. Einmalige geringfügige Beanstandungen reichen hierfür nicht aus, es wird vielmehr ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt (vgl. zum Ganzen VGr, 6. Juli 2023, VB.2022.00542, E. 2.3 mit Hinweisen; ferner BGr, 22. Januar 2019, 8C_280/2018, E. 3.4 – 19. März 2015, 8C_647/2014, E. 5.2 – 1. November 2010, 8C_690/2010, E. 4.2.2 mit Hinweisen). Vorbehalten bleiben stets die allgemeinen verfassungsrechtlichen Schranken wie das Willkürverbot, der Grundsatz von Treu und Glauben sowie das Verhältnismässigkeitsprinzip (zum Ganzen VGr, 30. März 2023, VB.2022.00612, E. 3.3). Erweist sich eine Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (Art. 21 Abs. 3 PVO).

E. 4.3

Bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts stehen den Arbeitnehmenden sodann weitergehende Rechtsbehelfe zur Verfügung. Gemäss Art. 24 PVO richtet sich der

Kündigungsschutz nach dem Gleichstellungsgesetz, ausgenommen dessen drittem Abschnitt (Besondere Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht) betreffend das Verfahren bei diskriminierender Ablehnung der Anstellung und bei diskriminierender Kündigung sowie den Kündigungsschutz bei missbräuchlichen Rachekündigungen. Gemäss Art. 3 Abs. 1 GIG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung (Art. 3 Abs. 2 GIG). Besteht die Diskriminierung in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses, hat die betroffene Person nach Art. 5 Abs. 2 Satz 1 GIG Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet (Art. 5 Abs. 2 Satz 2 GIG). Eine Entschädigung zulasten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde ausserdem gestützt auf Art. 5 Abs. 3 GIG einer Person zusprechen, die Opfer einer Diskriminierung im Sinn von Art. 3 und Art. 4 GIG wurde, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht beweist, dass sie bzw. er Massnahmen getroffen hat, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihr bzw. ihm billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet. Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche (Art. 5 Abs. 5 GIG).

E. 5.1

Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

E. 5.1.1

Die Beschwerdeführerin (geboren 1998) war seit Mitte Oktober 2018 bei der Beschwerdegegnerin als Sachbearbeiterin in der Abteilung X tätig, zunächst im Rahmen eines befristeten und ab Juni 2019 im Rahmen eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses. Anlässlich ihres ersten ordentlichen Mitarbeitergesprächs Anfang Januar 2020 attestierte ihr ihre direkte Vorgesetzte, E, sorgfältig, gut und umsichtig zu arbeiten, lernfähig und lernwillig zu sein, sich gut zu organisieren und Weisungen und Termine wann immer möglich einzuhalten. Sie sei zudem "angenehm im Team", sehr freundlich und zuvorkommend mit "Aussenstellen" und ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten ebenfalls "sehr angenehm". Auch gegenüber Mitarbeitenden verhalte sich die Beschwerdeführerin kollegial; sie müsse allerdings das "Geschwätz mit anderen Mitarbeitern besser im Griff haben" sowie "daran arbeiten, dass ihr nicht Aufgaben abgeschoben werden, die nicht in ihren Aufgabenbereich gehören". Sämtliche beurteilten Bereiche, mithin die Arbeitsausführung, das Arbeitsergebnis, die Persönlichkeit wie auch das Verhalten der Beschwerdeführerin erhielten daher die Bewertung "gut", woraus eine gute Gesamtbeurteilung resultierte. Die nächsten Einträge im Personaldossier der Beschwerdeführerin datieren erst vom August 2020. Laut einer Aktennotiz von E vom 26. August 2020 sei die Beschwerdeführerin am 20. August 2020 später zur Arbeit erschienen und habe "etwas zerstreut gewirkt". Auf ihre Nachfrage hin, was mit ihr los sei, habe die Beschwerdeführerin ihrer Vorgesetzten mitgeteilt, dass es ihr nicht gut gehe, weil der Leiter des Bereichs Z, F, sie am 7. August 2020, seinem letzten Arbeitstag vor seinen Ferien, sexuell belästigt und "am Hinterteil angefasst habe". Als E die Beschwerdeführerin

angewiesen habe, den Vorfall G, dem Leiter der Abteilung X zu melden, habe die Beschwerdeführerin erklärt, dies selbst mit F regeln zu wollen. Am 23. August 2020 habe die Beschwerdeführerin E per WhatsApp darüber in Kenntnis gesetzt, nochmals mit F gesprochen zu haben und G nicht über das Vorgefallene informieren zu wollen. Am 25. August 2020, unmittelbar nach seiner Rückkehr aus den Ferien, habe sie (E) F dennoch zu sich bestellt und ihm klargemacht, dass die seitens der Beschwerdeführerin geschilderte Handlung "(Betatschen einer Arbeitskollegin)" als sexuelle Belästigung gelte und er dies ab sofort unterlassen solle. F habe den Vorwurf nicht abgestritten und erklärt, dass es ihm leidtue und er sich bereits bei der Beschwerdeführerin entschuldigt habe. Am gleichen Tag hätten sich F und die Beschwerdeführerin in ihrem Beisein (von E) im Sitzungszimmer getroffen und "nochmals über diese unangenehme Sache gesprochen". F habe sich bei der Beschwerdeführerin entschuldigt und sie gefragt, ob sie noch mit ihm zusammenarbeiten könne. Die Beschwerdeführerin habe hierauf geantwortet, dass dies kein Problem für sie darstelle, aber das Vertrauensverhältnis im Moment etwas angekratzt sei und sie etwas Zeit brauche, um das Geschehene zu verarbeiten. E habe die Beschwerdeführerin abschliessend darauf hingewiesen, dass sie ihr als Vorgesetzte nicht mehr erlaube, in den Büros des Bereichs Z zu arbeiten. In den folgenden Tagen sei die Beschwerdeführerin allerdings trotzdem immer wieder bei den Angestellten dieses Bereichs angetroffen worden. Sie habe sich ausserdem nicht wirklich auf ihre Arbeit konzentrieren können. Am 28. August 2020 habe die Beschwerdeführerin E darüber orientiert, sich nun doch an G gewandt und ihm "die ganze Sache" erzählt zu haben. Auf ihre Nachfrage hin, weshalb sie ihre Meinung geändert habe, habe die Beschwerdeführerin E beschuldigt, sie nicht unterstützt, sondern im Gegenteil noch wegen ihrer Kleidung getadelt zu haben, "was jedoch aus einem ganz anderen Zusammenhang geschehen" sei. G habe ihr gesagt, dass sie sich anziehen könne, wie sie wolle und es in Ordnung sei, wenn sie sich weiterhin in den Büros des Bereichs Z aufhalte. In der Folge habe E mit G gesprochen und der Beschwerdeführerin gegenüber am 31. August 2020 erneut versichert, dass die Gemeinde C "in keiner Art und Weise sexuelle Übergriffe" dulde. Sie habe die Beschwerdeführerin ausserdem gebeten, "das Thema im Moment auf Eis zu legen". An diese "Vereinbarung" habe sich die Beschwerdeführerin nicht gehalten, sondern in der Mittagszeit und nach Feierabend "immer wieder dieses Thema mit den anwesenden Angestellten" besprochen. "Gemäss heutigem Stand am 01.09.2020" wüssten jetzt alle Angestellten des Bereichs Z "von diesem sehr leidigen Vorfall".

E. 5.1.2

Am 1. September 2020 schrieb die Beschwerdeführerin G per Mail, dass es ihr immer schlechter gehe und sie mit der Situation überfordert sei. Sie wolle ihn "einfach informieren", dass es sein könne, dass ihn ihre Therapeutin kontaktiere. "(Da sie merkt, wie schlecht es mir geht.)". Sie fühle sich im Betrieb nicht mehr wohl und ihre Therapeutin habe ihr klar gemacht, dass sie nicht mehr mit F zusammenarbeiten könne, zumal sie merke, wie dieser die Schuld immer mehr ihr zuschiebe. Sie habe ihm eine Chance gegeben, aber eigentlich habe er nicht einmal diese verdient. Er werde sich nicht ändern und die Angst, dass es nochmals zu einem Übergriff komme, überwältige sie. Zusätzlich gingen in den Folgewochen verschiedene anonyme Schreiben bei der Beschwerdegegnerin ein, wonach sie etwas unternehmen müsse und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht einfach dulden könne. Die Beschwerdegegnerin beauftragte vor diesem Hintergrund Mitte September 2020 ein Anwaltsbüro mit der "Untersuchung des generellen, gegenseitigen Umgangs der Angestellten von ... [...] insbesondere seit 2018 (bis heute) hinsichtlich

Pflichtverletzungen und strafbares Verhalten" und "der von Frau A sowie von einem anonymen Hinweisgeber respektive einer anonymen Hinweisgeberin gegen Herrn F erhobenen Vorwürfe [...]". Darüber hinaus wurde die Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 22. September 2020 per sofort vorsorglich im Amt eingestellt unter voller Lohnzahlung.

E. 5.1.3

Aus den Protokollen der im Folgenden im Rahmen der Administrativuntersuchung durchgeführten Mitarbeiterbefragungen und den weiteren Akten ergibt sich, dass die – ausnahmslos männlichen – Angestellten des Bereichs Z bereits seit Längerem einen lockeren Umgang untereinander pflegten (gegenseitiges Necken mit Spitznamen, kollegiales Schlagen auf die Schulter oder den Oberarm etc.), das zuletzt so weit ging, dass sie sich als – wie einzelne Betroffene es nannten – "Teamritual" bzw. "Männerritual" gegenseitig "nippelten", das heisst in die Brustwarze einer anderen Person kniffen "(genippelt/Nippelklemmer)". Seit Februar 2019 sind die Bereiche Y und Z gemeinsam an einem Ort untergebracht, im neuen Verwaltungs- und Werkgebäude der Beschwerdegegnerin. Anlässlich der Einweihung des Gebäudes machte F gegenüber H, einer früheren Kollegin der Beschwerdeführerin, die ihre Stelle damals gerade angetreten hatte, eine anzügliche Bemerkung; bereits zuvor hatte er gegenüber ihm unterstellten Mitarbeitern erklärt, dass er mit H noch schlafen werde ("die fick i no"). Obschon die Vorgesetzte von H, E, Kenntnis von diesem Vorfall erlangt hatte, zeitigte dieser – soweit ersichtlich – keinerlei personalrechtliche Konsequenzen für F. Spätestens ab Beginn des Jahres 2020 arbeiteten F und die Beschwerdeführerin direkt zusammen zwecks Implementierung einer neuen Software. Die Zusammenarbeit führte dazu, dass sich die Beschwerdeführerin häufig in den Büros der Angestellten des Bereichs Z aufhielt und mit ihnen auch die Pausen verbrachte. F und die Beschwerdeführerin unterhielten gemäss übereinstimmenden Aussagen bald schon ein vertrauensvolles Verhältnis zueinander, gaben sich gegenseitig Spitznamen und neckten sich während der Arbeitszeit. Ab einem bestimmten, zeitlich nicht genau festzumachenden Zeitpunkt beteiligte sich die Beschwerdeführerin auch am "Nippeln". Im Sommer 2020 soll sie ausserdem während einer Mittagspause im Innenhof des Verwaltungs- und Werkgebäudes respektive vor dem Aufenthaltsbereich der Angestellten eine "Wasserschlacht" initiiert haben. F tanzte die Beschwerdeführerin zudem einmal in seinem Büro an bzw. tanzte vor ihr und machte ihr gegenüber wiederholt grenzüberschreitende – als sexuelle Belästigungen einzustufende – verbale Bemerkungen ("mini Bitch", "Zeig mir deine Brüste" bzw. "Zeig mir doch gleich deine Brüste" oder "Sitz mir auf den Schoss"). Am 7. August 2020 fasste er ihr anlässlich eines "Feierabendhöcks" in der Garderobe des Bereichs Z bzw. vor der Herrentoilette unvermittelt ans Gesäss. Ob es gleichentags zu einem zweiten ähnlichen Übergriff "(Anfassen des Hinterteils)" kam, ist umstritten.

E. 5.2

Angesichts dieser Sachlage fehlt bereits ein sachlicher Grund für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses der Beschwerdeführerin:

E. 5.2.1

Zwar ist anhand der Akten als erstellt anzusehen und bestreitet auch die Beschwerdeführerin (so jedenfalls bezüglich des "Nippelns") nicht substantiiert, dass sie sich am unangemessenen und grenzüberschreitenden Umgang der Angestellten des

Bereichs Z teilweise beteiligte. Im Rahmen der Befragung im Administrativverfahren erklärten aber alle Mitarbeitenden der Beschwerdegegnerin, die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin sei angenehm bzw. problemlos gewesen. Der fragwürdige Umgang untereinander wurde seitens der Vorgesetzten bis zum Vorfall im August 2020 zudem stillschweigend toleriert. Bezüglich des nachträglich als pflicht- bzw. treuwidrig eingestuften Verhaltens der Beschwerdeführerin gab deren Vorgesetzte jedenfalls anlässlich ihrer Befragung zu Protokoll, sie habe sich daran gestört, "was da manchmal so an anzüglichen Bemerkungen von beiden [von der Beschwerdeführerin und F] gefallen sei", und zu ihnen gesagt, dass sie "Kindsköpfe" seien und dies unterlassen sollten. Als sie G darauf angesprochen habe, habe dieser aber bloss gemeint, dass die beiden halt noch jung seien und das nur Spass sei, sie solle das nicht so ernst nehmen. Sie selbst habe nichts weiter gegen das "Herumblödeln" unternommen. Der Beschwerdeführerin, die sich in ihrer ersten Anstellung nach der Lehre befand, kann das unangemessene Verhalten unter diesen Umständen nicht vorgeworfen werden.

E. 5.2.2

Was den Vorwurf des Organisierens einer Wasserschlacht anbelangt, vermag auch dieser die Kündigung einer Mitarbeiterin, die sich zuvor nichts hat zuschulden kommen lassen, offenkundig nicht zu rechtfertigen. Es handelt sich um eine einmalige Angelegenheit, bei der sich einige Mitarbeitende der Beschwerdegegnerin mehr oder weniger spontan an einem heissen Sommertag über Mittag auf dem Gelände eingefunden und sich mit einem Wasserschlauch, einem Wasserkübel sowie allenfalls einer Wasserpistole abgekühlt haben.

E. 5.2.3

Bezüglich des Vorhalts, die Beschwerdeführerin habe sich wiederholt nicht an Abmahnungen gehalten und ihre Arbeit vernachlässigt, findet sich dieser in den Akten nicht bzw. nur teilweise belegt. Schriftliche Ab- bzw. Ermahnungen fehlen – abgesehen vom Hinweis in der Mitarbeiterbeurteilung vom Januar 2020, das "Geschwätz mit anderen Mitarbeitern besser im Griff" zu haben. Der Vorhalt stützt sich primär auf die Aussagen von E anlässlich der Administrativuntersuchung, wonach sie nach Beginn der Zusammenarbeit von F und der Beschwerdeführerin gemerkt habe, dass Letztere zusehends mehr in den Büros der Mitarbeitenden des Bereichs Z gewesen und das Schalterbüro nicht mehr besetzt gewesen sei. Sie habe ihr (der Beschwerdeführerin) mehrmals gesagt, dass sie das nicht möchte; sie solle ihre Arbeit in ihrem eigenen Büro erledigen. Die Beschwerdeführerin habe sich leider nicht an diese Weisung gehalten, was ihr "Vertrauen in sie ein wenig erschüttert" habe. Bis dahin bzw. "bis Anfang Sommer 2020" habe sich die Beschwerdeführerin korrekt verhalten. Die Beschwerdeführerin bestreitet, diesbezüglich ermahnt worden zu sein, und F sagte entgegen dem im Schlussbericht der Administrativuntersuchung erweckten Eindruck nur aus, die Beschwerdeführerin an gewissen Tagen in Absprache mit E "wirklich lange beschäftigt" zu haben, wobei die Beschwerdeführerin die Situation auch ein bisschen ausgenutzt habe und oft nach unten gekommen sei zu den Büros des Bereichs Z. Die sich teilweise mit der von E deckende Aussage von H, sie habe die Beschwerdeführerin oftmals nicht am Arbeitsplatz angetroffen, weil sie vermutlich "mit der Ausrede Lagerbeschriftung" bei F gewesen sei, ist ebenfalls zu relativieren, war H doch lediglich bis Mitte Juni 2020 für die Beschwerdegegnerin tätig und waren sie und die Beschwerdeführerin vor dem Austritt von H – "während der Coronazeit" – bloss abwechselnd im Büro anwesend. Auch wirft die Letztgenannte der Beschwerdeführerin gleichzeitig vor, ihr sämtliche Arbeit weggenommen zu haben.

E. 5.2.4

Hinsichtlich der von der Beschwerdeführerin unstreitig missachteten Weisung von E, wegen des Vorfalls vom 7. August 2020 nicht mehr die Büros des Bereichs Z aufzusuchen, lässt sich den Aussagen der (weiteren) befragten Mitarbeitenden der Beschwerdegegnerin entnehmen, dass die Beschwerdeführerin sich dort offenbar in der Folge nur noch während der Pausen und nach Feierabend aufgehalten hat. Wie im Schlussbericht zur Administrativuntersuchung zu Recht angemerkt wird, dürfte die Beschwerdeführerin sodann primär deshalb den Kontakt mit den Angestellten des Bereichs Z gesucht haben, weil sie die Reaktion von E auf ihre Meldung des Übergriffs seitens F verunsichert hatte und sie nicht wusste, wie sie mit dem Ganzen umgehen sollte. Verschiedene Befragte betonen denn auch, dass die damals erst 21-jährige Beschwerdeführerin, die noch im Elternhaus wohnt(e), familiäre Probleme hatte und zu Hause mit niemandem über Privates sprechen konnte. Einem in den Akten liegenden psychiatrisch-psychotherapeutischen Bericht vom 4. Juni 2021 lässt sich entnehmen, dass die Beschwerdeführerin "[a]ufgrund einer (chronisch) angespannten Lage im Elternhaus" nicht offen über die Vorfälle habe sprechen können und "somit ungenügende psychische Unterstützung" erhalten habe, weshalb es "in den [bei ihr ab August 2020] regelmässig, alle 1–2 Wochen, stattgefundenen psychotherapeutischen Einzelsitzungen [...] inhaltlich fast ausschliesslich um die sehr belastenden Umstände rsp. um das seit August 2020 im-Stich-gelassen-werden durch zunächst nur die direkten Vorgesetzten und ab September zusätzlich durch die HR Verantwortliche" gegangen sei. G gestattete der Beschwerdeführerin ausserdem anlässlich ihres Gesprächs am 28. August 2020, sich ausserhalb der Arbeitszeit in den Büros des Bereichs Z aufzuhalten. Eine Pflichtverletzung liegt nicht vor.

E. 5.3

Selbst wenn das Verhalten der Beschwerdeführerin einen hinreichenden Grund für ihre Kündigung geboten haben sollte, hätte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin zunächst eine angemessene Bewährungsmöglichkeit einräumen müssen, zumal das Verhalten und die Leistungen der Beschwerdeführerin bis zum Sommer 2020 als gut eingestuft worden waren und die ihr angelasteten Verfehlungen allesamt von untergeordneter Natur sind. In diesem Zusammenhang ist denn auch nochmals zu betonen, dass die Vorgesetzten der Beschwerdeführerin deren später gerühtes Verhalten zuvor wochen- bzw. monatelang geduldet haben. Darüber hinaus schufen sie dadurch, dass sie nichts gegen den allgemein bekannten, problematischen Umgang der Mitarbeitenden untereinander unternommen, ja nicht einmal eine Reaktion auf die sexuelle Belästigung von H gezeigt haben, eine Arbeitsatmosphäre, die förderlich war für (weitere) sexuelle Belästigungen.

E. 5.4

In Anwendung von Art. 21 Abs. 3 PVO ist der Beschwerdeführerin demnach eine Entschädigung geschuldet, die sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung richtet. Nach Art. 336a Abs. 2 OR ist die Entschädigung durch das Gericht in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf sie den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. zur Höhe der Entschädigung und zum diesbezüglichen richterlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Höhe der Entschädigung ist zu berücksichtigen, dass diese sowohl eine pönale Komponente als auch eine Wiedergutmachungsfunktion beinhaltet, weshalb zum

einen der Schwere der Verfehlung der arbeitgebenden Person und der Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der arbeitnehmenden Person Rechnung zu tragen ist und zum anderen den wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für letztere (zum Ganzen VGr, 20. April 2023, VB.2022.00691, E. 5.3, und 21. September 2022, VB.2022.00120, E. 5.1). Die Beschwerdeführerin war zum Kündigungszeitpunkt 22 Jahre alt und erst seit gut zweieinhalb Jahren im Dienst der Beschwerdegegnerin. Die Kündigung war nicht gerechtfertigt bzw. unverhältnismässig und die Beschwerdegegnerin hat ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Beschwerdeführerin verletzt, indem sie den fragwürdigen Umgang der Angestellten untereinander geduldet und als Reaktion auf die Meldung des sexuellen Übergriffs vom 7. August 2020 von der Beschwerdeführerin zunächst lediglich Stillschweigen verlangt hat und sie in der Folge freistellte. Unter diesen Umständen ist der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen zuzusprechen. Massgebend ist der zuletzt bezogene Bruttomonatslohn, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen sind (VGr, 8. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb). Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 18. März 2009, PB.2008.00041, E. 5).

E. 6.1

Die Beschwerdeführerin verlangt zusätzlich eine Entschädigung wegen Diskriminierung durch sexuelle Belästigung gestützt auf Art. 5 Abs. 3 GIG sowie Schadenersatz und Genugtuung gestützt auf Art. 5 Abs. 5 GIG. Über die betreffenden Ansprüche wurde in der Ausgangsverfügung (zu Recht) nicht befunden, hatte die anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin anlässlich des ihr im Vorfeld der Kündigung gewährten rechtlichen Gehörs doch nichts dergleichen geltend gemacht. Darüber hatte demnach bereits die Vorinstanz nicht zu befinden, das heisst, sie hätte auf den betreffenden Antrag nicht eintreten dürfen. Ein entsprechendes Begehren hätte die Beschwerdeführerin vielmehr zunächst an die Beschwerdegegnerin richten müssen, welche darüber zu verfügen gehabt hätte (vgl. VGr, 26. Mai 2015, VB.2014.00333, E. 1.3.1 [nicht publiziert], und 7. Januar 2004, PB.2003.00022, E. 7.2.5). Die Beschwerdegegnerin hat sich im Lauf des vorliegenden Verfahrens jedoch wiederholt zu den geltend gemachten Ansprüchen geäussert; ihre ablehnende Haltung ist mithin klar, weshalb eine Rückweisung bloss zu einem prozessualen Leerlauf und damit zu einer (weiteren) unnötigen Verzögerung führte. Von einer Rückweisung der Sache an die Beschwerdegegnerin ist daher abzusehen und über die geltend gemachten Ansprüche materiell zu entscheiden.

E. 6.2

Die Voraussetzungen von Art. 5 Abs. 3 GIG sind erfüllt. Die Beschwerdeführerin wurde von F, dem Leiter des Bereichs Z, wiederholt am Arbeitsplatz sexuell belästigt, wobei schon lange vor der Meldung des jüngsten Übergriffs durch die Beschwerdeführerin eine allgemeine Verrohung der Umgangsformen innerhalb des genannten Bereichs entstanden war. Die Beschwerdegegnerin bzw. die Vorgesetzten der Betroffenen wussten um die aufgeladene, von Grenzüberschreitungen geprägte Stimmung am Arbeitsplatz, sie unterliess es dennoch, einzuschreiten und den Mitarbeitenden zu signalisieren, welche Umgangsformen am Arbeitsplatz erwünscht sind und welche nicht geduldet werden. Vor Verwaltungsgericht weist die Beschwerdegegnerin in diesem Zusammenhang einzig darauf hin, sämtlichen Mitarbeitenden bei ihrem Eintritt ein Merkblatt betreffend sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz abgegeben zu haben. Der Beschwerdeführerin ist demzufolge auch eine Entschädigung nach Art. 5 Abs. 3 GIG zuzusprechen. Wie

eingangs dargelegt, ist die Entschädigung unter Würdigung aller Umstände festzusetzen, wobei sie den Betrag nicht übersteigen darf, der sechs Monatslöhnen entspricht (Art. 5 Abs. 4 GIG). Hier erscheint eine Entschädigung von einem Monatslohn als angemessen. Die junge und ohnehin schon psychisch angeschlagene Beschwerdeführerin belastete die erfahrene sexuelle Belästigung und vor allem der Umgang der Beschwerdegegnerin damit bzw. deren Reaktion auf ihre Meldung (Vereinbarung des Stillschweigens, Freistellung, Schuldzuweisungen etc.) ohne Frage erheblich. Im Vergleich mit anderen Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist die von der Beschwerdeführerin erfahrene Diskriminierung aber eher von untergeordneter Schwere. Massgebend für die Bemessung der Entschädigung ist nicht der individuelle Lohn der Beschwerdeführerin, sondern der schweizerische Durchschnittslohn. Die sexuelle Belästigung ereignete sich im Jahr 2020. Gemäss der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik zu diesem Jahr (privater und öffentlicher Sektor/Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte/Total) ist daher von einem Durchschnittslohn von Fr. 6'290.- pro Monat auszugehen, sodass eine Entschädigung in dieser Höhe resultiert (<<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnstruktur.html>>; vgl. zur Berechnung BGr, 17. Januar 2008, 4A_330/2007, E. 4.2 f.).

E. 6.3.1

Diskriminierungen wegen des Geschlechts stellen immer auch Verletzungen des Persönlichkeitsrechts dar und sind als solche widerrechtlich im Sinn von Art. 41 OR bzw. § 6 und § 11 des Haftungsgesetzes vom 14. September 1969 (HaftungsG, LS 170.1). Erleidet das Opfer einer Diskriminierung einen damit (kausal) zusammenhängenden Schaden ist ihr dieser Schaden zu ersetzen (Art. 5 Abs. 5 GIG; Jakob Ueberschlag, in: Claudia Kaufmann/Sabine Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3. A., Basel 2022, Art. 5 N. 66 ff., welcher allerdings [kritisch] anmerkt, dass die herrschende Lehre und Rechtsprechung verlangt, dass sich die Rechtswidrigkeit aus einem anderen Grund als der Diskriminierung selbst ergeben müsse). Rechtfertigt die Schwere der Verletzung eine Genugtuung, ist zusätzlich eine solche geschuldet (Art. 5 Abs. 5 GIG und § 11 HaftungsG; dazu Ueberschlag, Art. 5 N. 73 ff.).

E. 6.3.2

Die Beschwerdeführerin macht unter dem Titel Schadenersatz geltend, eine finanzielle Einbusse in Höhe von Fr. 8'257.60 erlitten zu haben. Sie habe sich von Anfang September 2020 bis Mitte März 2021 wöchentlich in Therapie zu einer Psychotherapeutin des Psychiatrie-Zentrums Linthgebiet begeben müssen, wodurch ihr (nicht erstattete) Kosten in Höhe von Fr. 1'257.60 entstanden seien (Selbstbehalt und Fahrtkosten). Darüber hinaus habe sie sich im Zusammenhang mit der seitens der Beschwerdegegnerin eingeleiteten Administrativuntersuchung sowie ihrer Freistellung anwaltlich vertreten und – bei der Befragung – begleiten lassen müssen, wofür ihr Rechtsvertreter ein Honorar in Höhe von Fr. 7'000.- in Rechnung gestellt habe.

E. 6.3.3

Die Ausgaben für die Psychotherapie sind belegt und ein Zusammenhang mit dem der Beschwerdegegnerin vorgeworfenen Fehlverhalten ist gegeben: In den eingereichten Arztberichten wird nachvollziehbar begründet, dass es der Beschwerdeführerin infolge des Umgangs ihrer Vorgesetzten mit dem von ihr erhobenen Vorwurf der sexuellen Belästigung psychisch schlecht ging und sie eine (intensivere) psychotherapeutische Begleitung und

Behandlung benötigte. Unter diesen Umständen ist die Beschwerdegegnerin zur Leistung von Schadenersatz im geltend gemachten Umfang von Fr. 1'257.60 zu verpflichten.

E. 6.3.4

Demgegenüber besteht kein Anspruch auf Ersatz der in den Verfahren vor der Beschwerdegegnerin entstandenen Anwaltskosten. Nach § 17 Abs. 1 VRG werden im Verfahren vor Verwaltungsbehörden keine Parteienschädigungen zugesprochen. Über die Rechtmässigkeit der Freistellung wurde sodann bereits rechtskräftig entschieden und die Durchführung einer Administrativuntersuchung war nicht widerrechtlich, weshalb auch ein Ersatz dieser Kosten gestützt auf das Haftungsgesetz nicht in Betracht fällt. Ob die Beschwerdegegnerin gestützt auf die Fürsorgepflicht gehalten gewesen wäre, die Kosten der Beschwerdeführerin für eine rechtskundige Begleitung an der Befragung im Administrativverfahren zu übernehmen, kann schliesslich offenbleiben, weil dies jedenfalls ein vorgängiges Gesuch der Beschwerdeführerin vorausgesetzt hätte.

E. 6.3.5

Schliesslich ist die mit der Auflösung des Anstellungsverhältnisses verbundene Unbill bereits in der Entschädigung für die unrechtmässige Kündigung berücksichtigt, weshalb kein Raum für die Zusprechung einer zusätzlichen Genugtuung besteht.

E. 7

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. I und III des Rekursentscheids vom 2. Februar 2023 sind aufzuheben und es ist festzustellen, dass die Kündigung der Beschwerdeführerin unrechtmässig war. Zudem ist die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, der Beschwerdeführerin im Sinn der Erwägungen eine Entschädigung nach Art. 21 Abs. 3 PVO in Höhe von zwei Bruttomonatslöhnen, eine Entschädigung nach Art. 5 Abs. 3 GIG in Höhe von Fr. 6'290.- und Schadenersatz im Umfang von Fr. 1'257.60 zu bezahlen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 8

Die Gerichtskosten sind auf die Gerichtskasse zu nehmen. Die Beschwerdegegnerin hat der mehrheitlich obsiegenden Beschwerdeführerin für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren eine angemessene Parteienschädigung von insgesamt Fr. 5'000.- (inklusive Mehrwertsteuer) zu bezahlen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 9

Nachdem der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.