

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2025.00009 vom 22. Juni 2023

ZH Verwaltungsgericht, 2023-06-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2025.00009

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2025.00009 du 22 juin 2023

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2025.00009 del 22 giugno 2023

Regeste

Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses | [Die Stadtpolizei Zürich entliess den Beschwerdeführer fristlos, nachdem er anlässlich eines Dienstesatzes in der Pause und in Anwesenheit von zwei weiteren Kolleginnen und Kollegen eine 21-jährige, noch nicht lange bei der Stadtpolizei tätige Kollegin verbal sexuell belästigte, indem er sie wiederholt nach Geschlechtsverkehr gegen Bezahlung fragte.] Die wiederholt an die betroffene Kollegin gerichtete Frage nach Geschlechtsverkehr gegen Geld bzw. dieser Vorfall ist als erstellt zu erachten und als sexuelle Belästigung zu qualifizieren (E.3.2 und 4.1). Der Beschwerdeführer beging die sexuelle Belästigung in Uniform und während eines Dienstesatzes. Die Verfehlung wiegt schwer, der Beschwerdeführer hat bereits in der Vergangenheit Verhaltensmängel an den Tag gelegt und er zeigte im Nachgang an den fraglichen Vorfall keine Einsicht, Reue oder Ansätze einer Reflexion seines eigenen Verhaltens. Die fristlose Kündigung ist unter Berücksichtigung dieser Umstände verhältnismässig (E. 4.2). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2025.00009 Urteil der 4. Kammer vom 20. August 2025 Mitwirkend: Abteilungspräsidentin Tamara Nüssle (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer, Gerichtsschreiber Matthias Neumann. In Sachen A, Beschwerdeführer, gegen Stadt Zürich, vertreten durch den Stadtrat von Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses, hat sich ergeben: I. A. A (geboren 1966) war ab dem 1. Januar 1988 in unterschiedlichen Funktionen bei der Stadtpolizei Zürich angestellt, zuletzt als Mitarbeiter des Diensts B. Am 16. Februar 2024 wurde das Arbeitsverhältnis mit A fristlos aufgelöst, weil er im Rahmen eines Einsatzes an der Veranstaltung C in D eine Arbeitskollegin sexuell belästigt haben soll. B. Ein am 15. März 2024 gestelltes Gesuch von A um Neubeurteilung wies der Stadtrat Zürich mit Beschluss vom 3. Juli 2024 ab, erhob keine Verfahrenskosten und sprach keine Parteientschädigung zu. II. Einen hiergegen am 8. August 2024 erhobenen Rekurs von A wies der Bezirksrat Zürich am 5. Dezember 2024 ab und erhob keine Verfahrenskosten. III. Am 6. Januar 2025 erhob A hiergegen Beschwerde an das Verwaltungsgericht und beantragte, es sei der Beschluss des Bezirksamts aufzuheben und ihm sei eine Entschädigung in Höhe von sieben Jahreslöhnen und eine Entschädigung wegen massiver Rufschädigung zuzusprechen. Der Bezirksrat verzichtete am 10. Januar 2025 auf eine Vernehmlassung; die Stadt Zürich liess dem Verwaltungsgericht am 24. Januar 2025 das Personaldossier von A zukommen und beantragte gleichentags die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Die Kammer

erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist gemäss §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats betreffend personalrechtliche Anordnungen einer Gemeinde zuständig. Weil auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Der Bruttolohn des Beschwerdeführers betrug zuletzt Fr. 115'260.-. Der Beschwerdeführer beantragt – wie bereits im Begehren um Neubeurteilung an den Stadtrat und in der Rekursschrift an den Bezirksrat – eine Entschädigung von sieben Jahreslöhnen. Der Streitwert beträgt damit rund Fr. 800'000.-. Die Beschwerde ist demnach durch die Kammer zu behandeln (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 2. 2.1 Das kantonale Recht macht den Gemeinden im Bereich des Personalrechts nur wenige Vorgaben. Nach Art. 47 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101) untersteht das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1) wiederholt diese Regelung. Daneben sieht § 53 Abs. 2 GG vor, dass das kantonale Personalrecht sinngemäss anzuwenden ist, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. Die Stadt Zürich hat von dieser Kompetenz mit Erlass des (Stadtzürcher) Personalrechts vom 6. Februar 2002 (PR, AS 177.100) sowie der dazugehörigen Ausführungserlasse Gebrauch gemacht. 2.2 Gemäss Art. 21 Abs. 1 PR kann das Arbeitsverhältnis beidseitig aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt dabei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (Art. 21 Abs. 2 PR). Art. 21 Abs. 3 PR verweist betreffend Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ergänzend auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220). Entsprechend kann zur Auslegung von Art. 21 PR die Rechtsprechung zu Art. 337 ff. OR beigezogen werden; dabei ist den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen (BGr, 26. Juni 2014, 8C_146/2014, E. 3.3; VGr, 10. November 2022, VB.2022.00367, E. 2.2). Die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses seitens der arbeitgebenden Partei ist nur zulässig, wenn die geltend gemachten Vorkommnisse einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses ihr nicht zumutbar ist. Zudem müssen die Vorkommnisse auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 142 III 579 E. 4.2 mit Hinweisen). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem die Stellung der betroffenen Person zu berücksichtigen, namentlich ob diese eine besondere Vertrauens- oder Verantwortungsposition bekleidet (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1, 127 III 86 E. 2c). Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist auch von Bedeutung, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits gedauert hat. So vermögen Verfehlungen einer langjährigen Arbeitnehmerin oder eines langjährigen Arbeitnehmers das durch die längere Dauer gefestigte Vertrauensverhältnis weniger zu erschüttern als solche einer bzw. eines neu Eingetretenen. Die fristlose Kündigung ist ultima ratio und muss dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit entsprechen. Sie ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel Verwarnung, vorübergehende Freistellung oder ordentliche

Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (zum Ganzen VGr, 17. Dezember 2020, VB.2020.00529, E. 2.3 ff. – 11. Dezember 2019, VB.2019.00504, E. 2.2 – 31. Januar 2018, VB.2017.00654, E. 2.1 je mit weiteren Hinweisen). 2.3 Das Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 (GIG, SR 151.1) verbietet jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Art. 4 GIG; vgl. auch Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung vom 18. April 1999). Grundsätzlich werden im Gleichstellungsgesetz nur die Rechtsansprüche der belästigten Person gegenüber ihrem (potenziellen) Arbeitgeber geregelt (BGE 126 III 395 E. 7b/cc). Aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann eine sexuelle Belästigung durch einen Angestellten jedoch einen Kündigungsgrund darstellen (vgl. Wolfgang Portmann/Roger Rudolph in: Corinne Widmer Lüchinger/David Oser [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. A., Basel 2020, Art. 328 OR N. 7 und Art. 337 OR N. 25 mit Hinweis). Eine sexuelle Belästigung im Sinn von Art. 4 GIG liegt vor, wenn folgende Merkmale erfüllt sind: Zunächst handelt es sich um ein Verhalten, das sich auf den Arbeitsplatz bezieht; weiter ist das fragliche Verhalten von "sexueller Natur"; schliesslich beeinträchtigt das Verhalten die Würde der Betroffenen, das heisst, es ist unerwünscht, unangenehm und beleidigend. Unter den Begriff der sexuellen Belästigung fallen etwa unerwünschte sexuelle Annäherungen und Handlungen, die das Anstandsgefühl verletzen, sexistische Sprüche sowie anzügliche und peinliche Bemerkungen (vgl. Monika Hirzel/Rainer Mössinger in: Nicolas Facincani et al. [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Bern 2022, Art. 4 GIG N. 10 ff.; Eliane Braun/Judith Wyttenbach, Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz, Bern 2022, S. 4; BGE 126 III 395 E. 7b/bb; BGr, 21. November 2018, 4A_18/2018, E. 3.1, und 18. August 2009, 4D_88/2009, E. 3).

3. 3.1 Die Beschwerdegegnerin wirft dem Beschwerdeführer zusammenfassend das folgende Verhalten vor, das Anlass für die strittige (fristlose) Kündigung gegeben hat: Anlässlich eines Einsatzes an der Veranstaltung C soll er am 17. Januar 2024 während einer Pause eine 21-jährige, noch nicht lange für die Beschwerdegegnerin tätige Kollegin gefragt haben, ob sie es für Fr. 300.- eine halbe Stunde "machen würde". Als die Kollegin dies verneinte, habe er nachgefragt, ob sie es für Fr. 1'000.- "machen würde", und habe auf erneute Verneinung der Frage durch die Kollegin bemerkt, dass "es andere im Dienst B schon für weniger Geld gemacht hätten". Am darauffolgenden (Einsatz-)Tag an der Veranstaltung C habe der Beschwerdeführer gemeinsam mit der Betroffenen mit Kollegen der Kantonspolizei E zusammengesessen und dabei einen Kollegen aus dem Kanton E vor allen gefragt, ob dieser seine Arbeitskollegin auch schön fände, wobei er gesagt habe, dass er ihr "Geld für Sex" angeboten habe. Nachdem die betroffene Kollegin diese Vorfälle am 18. Januar 2024 dem anwesenden Einsatzleiter der Stadtpolizei berichtet hatte, wurde sie am 30. Januar 2024 von ihren Vorgesetzten dazu befragt. Gleichentags wurde eine Kollegin und am 31. Januar 2024 ein Kollege zum Vorfall vom 17. Januar 2024 befragt, da diese anwesend waren, als der Beschwerdeführer die erwähnten Äusserungen gemacht haben soll. Sie gaben beide an, dass der Beschwerdeführer die betroffene Kollegin gefragt habe, ob sie für Fr. 1'000.- mit ihm Sex haben würde. Der Beschwerdeführer wurde am 5. Februar 2024 zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen befragt, nachdem er sich unmittelbar nach dem Einsatz an der Veranstaltung C krankgemeldet hatte. Er bestätigte, die betroffene Kollegin am 17. Januar 2024 in einer Pause gefragt zu haben, ob sie es "für Fr. 300.- eine halbe Stunde machen würde", und ergänzend gefragt zu haben, ob sie es "denn für Fr. 1'000.- machen würde". Er habe keine expliziten Sexpraktiken formuliert, meinte aber, ob sie ihren Körper für Sex eine halbe Stunde zur Verfügung stellen würde. Er habe diese Frage allgemein gemeint und

nicht Sex explizit mit ihm. Den Vorfall vom 18. Januar 2024 bestritt er und gab an, nie eine solche Aussage gegenüber den Kollegen der Kantonspolizei E gemacht zu haben. Am 14. Februar 2024 eröffneten der Abteilungsleiter, die Chefin des Diensts B und der Personalbereichsleiter dem Beschwerdeführer die Absicht, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen, und gewährten ihm das rechtliche Gehör. In seiner gleichentags an den Personalbereichsleiter verfassten Stellungnahme hielt er fest, dass die Aussagen gegenüber der betroffenen Kollegin ein Fehler gewesen seien. Er habe sie davor aber angesprochen, dass es eine unangenehme Frage sei, und ihr am Schluss gesagt, dass es eine ehemalige Kollegin gegeben habe, die "es für weniger machen wollte". Zum Vorfall vom 18. Januar 2024 äusserte er sich dahingehend, dass dies nicht stimme. Er habe nie zu den Kollegen aus dem Kanton E gesagt, dass er der betroffenen Kollegin Geld für Sex angeboten habe. 3.2 Der Vorfall vom 17. Januar 2024 bzw. die vom Beschwerdeführer (wiederholt) an die betroffene Kollegin gerichtete Frage nach Geschlechtsverkehr gegen Geld und die im Anschluss daran gemachte Aussage, wonach es eine ehemalige Kollegin "schon für weniger machen wollte", ist nach dem Gesagten als erstellt zu erachten. Soweit der Beschwerdeführer nun auf Beschwerdeebene vorbringt, die Aussagen der betroffenen Kollegin und jene der anwesenden Zeugen seien falsch, diese hätten sich abgesprochen und es handle sich lediglich um Meinungen, verfängt dies nicht. Den zweiten Vorfall vom 18. Januar 2024 bestreitet der Beschwerdeführer. Es kann offenbleiben, ob sich dieser so wie von der betroffenen Kollegin geschildert zugetragen hat. Selbst wenn dieser zweite Vorfall als nicht erstellt erachtet werden würde, würde dies nichts am vorliegenden Ergebnis ändern. Vor diesem Hintergrund ist nicht zu beanstanden, wenn die Beschwerdegegnerin im Rahmen ihrer Sachverhaltsabklärung die beim zweiten Vorfall vom 18. Januar 2024 anwesenden Kollegen der Kantonspolizei E nicht befragte.

E. 4.1

Das fragliche Verhalten des Beschwerdeführers bzw. der Vorfall vom 17. Januar 2024 ist nach dem Gesagten (vgl. E. 2.3 und E. 3) als sexuelle Belästigung zu qualifizieren. Der Beschwerdeführer war über dreissig Jahre bei der Beschwerdegegnerin angestellt und damit ein langjähriger Mitarbeiter, weshalb von einer stabilen Vertrauensbasis ausgegangen werden kann. Der Vorfall ist als gewichtig zu bezeichnen und stellt eine schwere Verfehlung dar. Sie war geeignet, diese Vertrauensbasis derart tiefgehend zu erschüttern, dass der Beschwerdegegnerin eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten war. Mit den fraglichen Äusserungen hat er die Würde der jungen, betroffenen Kollegin verletzt, indem er sie objektiviert und sich ihr unangebracht sexuell angenähert hat. Hinzu kommt, dass er der jungen Kollegin die Frage nach Sex nochmals stellte, auch nachdem diese beim ersten Mal verneint hatte, und dass er am Ende hinzufügte, dass "es andere im Dienst B schon für weniger Geld gemacht hätten". Damit hat der Beschwerdeführer die persönlichen Grenzen der betroffenen Kollegin schwerwiegend missachtet. Sie sagte denn auch im Gespräch mit den Vorgesetzten, die beiden Vorfälle seien sehr unangenehm für sie gewesen; der Beschwerdeführer habe sie behandelt wie eine Prostituierte und er habe beim ersten Vorfall ihre Antwort nicht akzeptiert und nochmals nachgehakt.

E. 4.2

Es sind auch keine milderen Massnahmen (wie etwa eine Mahnung oder eine Versetzung) ersichtlich, die geeignet gewesen wären, den tiefgreifenden Vertrauensverlust zu beheben. Der Beschwerdeführer zeigt bis heute keine Einsicht oder Ansätze einer Reflexion seines

eigenen Verhaltens im Zusammenhang mit dem Vorfall. Anlässlich der erstmaligen Befragung zu den Vorfällen sagte er unter anderem, sein Fehler habe darin bestanden, der betroffenen Kollegin vor dem Stellen seiner Frage zu sagen, sie solle damit nicht zu einem Vorgesetzten gehen, und dass seiner Ansicht nach Fragen zu Sex Platz haben sollten in Gesprächen unter Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen. In seiner Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung führte er sodann aus, es sei zwar ein Fehler gewesen, er habe die betroffene Kollegin aber davor angesprochen, dass es eine unangenehme Frage sei, und ihr danach auch gesagt, dass es eine ehemalige Mitarbeiterin gegeben habe, die es für weniger machen wollte. Ausserdem hat der Beschwerdeführer in früheren Jahren mehrmals ein inadäquates Verhalten an den Tag gelegt, das namentlich seine Kommunikation und seinen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen betraf. Diese Vorfälle haben Eingang in verschiedene Mitarbeiterbeurteilungen gefunden. Diesen ist etwa zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer mit unüberlegten Äusserungen Mitarbeiter verletzen könne, manchmal die (verbale) Provokation suche und im Jahr 2017 im Dienst "nicht polizeikonforme", deplatzierte Äusserungen gegenüber einer Kollegin gemacht habe. Vor diesem Hintergrund stellte sich der Bruch im Vertrauensverhältnis als irreparabel dar. Die Beschwerdegegnerin durfte mithin davon ausgehen, dass allfällige mildere Mittel sich als untauglich erweisen würden. Das Absehen von einer Kündigung hätte denn auch der Glaubwürdigkeit der Beschwerdegegnerin als Institution geschadet und wäre mit ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin nicht vereinbar gewesen. In diesem Sinn fällt ins Gewicht, dass der Beschwerdeführer die sexuelle Belästigung beim besagten Vorfall in Uniform und während eines Dienstesatzes begangen hat. Der Beschwerdeführer war über dreissig Jahre bei der Beschwerdegegnerin beschäftigt und diese war mit Blick auf die in den Akten liegenden Beurteilungsgespräche insgesamt und über die Jahre hinweg mit seiner Leistung und seinem Verhalten grundsätzlich zufrieden. Die fristlose Kündigung trifft ihn deshalb hart. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände, der dokumentierten Verhaltensmängel in der Vergangenheit, der Schwere der Verfehlung, seines Verhaltens im Nachgang an den besagten Vorfall sowie des irreparablen Vertrauensbruchs ist aber nicht zu beanstanden, wenn die Beschwerdegegnerin im vorliegenden Fall vom Aussprechen einer ordentlichen Kündigung (im Sinn eines mildereren Mittels) abgesehen hat. Die fristlose Kündigung erweist sich als verhältnismässig.

E. 4.3

Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist somit rechtmässig.

E. 5

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 6.1

Da der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt, ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 e contrario VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Vorliegend rechtfertigt es sich, die Gerichtskosten aus Billigkeitsgründen zu reduzieren.

E. 6.2

Der Beschwerdeführer hat keine Parteientschädigung beantragt. Die in ihrem amtlichen Wirkungskreis tätig gewordene Beschwerdegegnerin hat praxisgemäss keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. VGr, 22. Juni 2023, VB.2022.00754, E. 7 mit Hinweisen).

E. 7

Weil der Streitwert Fr. 15'000.- übersteigt, 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.