

Geschäftsnummer: PB.2004.00085

Entscheidart: Endentscheid

Entscheiddatum: 08.02.2006

Spruchkörper: 4. Abteilung/4. Kammer

Betreff: Diskriminierung, Mobbing und personalrechtliche Anordnungen

Weiterzug: Dieser Entscheid ist noch nicht rechtskräftig.

Rechtsgebiet: Personalrecht

Résumé: Mobbing/Diskriminierung am Arbeitsplatz Zur Zulässigkeit einzelner Rechtsbegehren: Auf das sinngemässe Begehren um Feststellung einer Persönlichkeitsverletzung - verbunden mit einem Leistungsbegehren - ist einzutreten. Neue Sachbegehren sind im Beschwerdeverfahren hingegen unzulässig, weshalb auf ein weiteres Feststellungsbegehren nicht einzutreten ist. Weitere Begehren (E. 2). Der Beizug von Akten betreffend das Administrativverfahren gegen einen Dienstkollegen der Beschwerdeführerin würde zu keinen weiter gehenden Erkenntnissen führen, weshalb davon abgesehen werden kann (E. 4.1). Allgemeine Hinweise auf den Geheimnisschutz rechtfertigen die Verweigerung der Einsichtnahme in bestimmte Aktenstücke nicht (E. 4.2). Das vor Vorinstanz hängige Verfahren betreffend die Entlassung der Beschwerdeführerin vermag keine Sistierung der vorliegenden Angelegenheit zu begründen (E. 4.3). Eine Haftung des Staates für eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung kann nur bejaht werden, falls die verletzende Handlung in Ausübung amtlicher Verrichtungen erfolgte. Analoges gilt für den Feststellungsanspruch. Mobbing erfolgt im Wesentlichen in Ausübung der beruflichen Tätigkeit am Arbeitsplatz (E. 5). Die verfügende Behörde bezeichnete die Mobbing-Vorwürfe nur gegenüber einem Dienstkollegen der Beschwerdeführerin als erhärtet, nicht jedoch gegenüber einem anderen. Dessen Verhalten war jedoch durchaus geeignet, die Beschwerdeführerin im Sinne von Mobbing zu schikanieren. Mobbing kann keineswegs nur durch Vorgesetzte oder höherrangige Mitarbeitende ausgeübt werden (E. 6.3). Bei der Feststellung einer Persönlichkeitsverletzung besteht kein Anspruch des Geschädigten darauf, dass ein fehlbarer Staatsangestellter mit Namen genannt wird (E. 6.5). Die pauschale Festsetzung des Schadenersatzes ist vorliegend nicht rechtsverletzend (E. 7). Die Höhe der Genugtuung ist in erster Linie nach Recht und Billigkeit festzulegen. Angesichts der Individualität der Opfer ist eine gewisse Vorsicht bei der Orientierung an ähnlichen Fällen geboten. Gegenüber der Beschwerdeführerin erfolgte Mobbing am Arbeitsplatz; sie wurde sexuell belästigt und zu Unrecht dienstlich zurückgestuft. Dadurch wurde sie in ihrer Persönlichkeit und ihrem beruflichen Ansehen erheblich beeinträchtigt. Die Genugtuungssumme ist anzuheben und auf insgesamt Fr. 6'000.- festzusetzen (E. 8). Für die Anordnung zusätzlicher Rehabilitationsmassnahmen besteht jedoch kein Raum (E. 9). Kostenfolgen (E. 10). Teilweise Guttheissung

I.

A. Als Gruppenführerin im Dienst W der Stadtpolizei Zürich war A im Jahr 2002 unter anderem Organisatorin von Weiterbildungskursen. Am 8. Juli 2002 verfügte C, Chef X, den Abbruch ihrer Kaderlaufbahn. Sie konnte nur mehr als Y [untergeordnete Stellung] tätig sein. Die Massnahme wurde hauptsächlich mit fachlichen Defiziten, mangelnder Vorbildfunktion und gesunkener Anerkennung als Instruktorin begründet.

B. Gegen diese Anordnung wandte sich A an den Kommandanten der Stadtpolizei. Sie verlangte die Aufhebung der Verfügung unter Richtigstellung des Sachverhalts; dem Mobbing sei Einhalt zu gebieten und es sei ihre persönliche Integrität am Arbeitsplatz zu sichern. Das Polizeikommando nahm die Eingabe als Aufsichtsbeschwerde entgegen und eröffnete eine Administrativuntersuchung. Nach Befragung zahlreicher Personen und dem Beizug des Psychologischen Dienstes der Stadtpolizei hob der Kommandant die angefochtene Anordnung mit Entscheid vom 24. Januar 2003 auf. Er setzte A wieder als Gruppenführerin ein, einstweilen jedoch nicht als Instruktorin. Ihr Vorgesetzter D wurde wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ermahnt und versetzt. Die gegen den Mitarbeiter K erhobenen Vorwürfe wegen Mobbing bezeichnete der Kommandant als nicht erhärtet. Er sprach A als Schadenersatz Fr. 1'225.- und als Genugtuung Fr. 1'000.- sowie ihrer damaligen Vertreterin eine Entschädigung von Fr. 3'000.- zu.

C. Mit stadinternem Rekurs (Einsprache) gelangte A sodann an den Stadtrat von Zürich. Darin verlangte sie insbesondere, dass sie rückwirkend auch als Instruktorin einzusetzen

sei, dass D ergänzend wegen Mobbing zu ermahnen sei, sowie die Feststellung, dass K ihr gegenüber die arbeitsrechtlichen Pflichten verletzt habe (Mobbing und gezielte Angriffe auf ihr berufliches Fortkommen). Sie beantragte auch eine vollumfängliche Beseitigung ihrer dienstlichen Diskriminierung im Sinne von Art. 5 Abs. 1 lit. b des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 (GIG) und im Sinne des allgemeinen Diskriminierungsverbotes sowie ihre Rehabilitation durch geeignete Massnahmen. Zudem verlangte sie "für das vorinstanzliche Verfahren" Schadenersatz von Fr. 10'155.- und eine Genugtuung von Fr. 2'000.-; daneben ersuchte sie um Zusprechung einer zusätzlichen Genugtuung von Fr. 5'000.-. Der Stadtrat trat auf diese und weitere, namentlich prozessuale Anträge mit Beschluss vom 29. Oktober 2003 mehrheitlich nicht ein oder schrieb sie als gegenstandslos ab. Die Begehren um Anordnung von Massnahmen gegenüber K sowie zur Beseitigung der Diskriminierung und zur Rehabilitation von A wies der Stadtrat ebenso ab wie die weitergehenden finanziellen Forderungen.

II.

Den nachfolgenden Rekurs wies der Bezirksrat mit Beschluss vom 7. Oktober 2004 im Sinne der Erwägungen ab, soweit er darauf eintrat.

III.

A. Mit Beschwerde vom 19. November 2004 beantragt A, den angefochtenen Entscheid des Bezirksrats sowie die Ziffern 2 und 6 der Verfügung des Polizeikommandanten vom 24. Januar 2003 aufzuheben und festzustellen, dass K ihr gegenüber mehrfach seine arbeitsrechtlichen Pflichten verletzt habe (Mobbing und gezielte Angriffe auf ihr berufliches Fortkommen). Weiter sei sie seitens des Polizeikommandos durch geeignete Massnahmen beim Polizeikorps vollumfänglich zu rehabilitieren. Zudem wiederholt sie ihre finanziellen Begehren auf Zusprechung von Schadenersatz im Betrag von Fr. 10'155.- und einer Genugtuung von insgesamt Fr. 7'000.-, alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Stadt Zürich.

Der Bezirksrat hat auf Vernehmlassung verzichtet. Der Stadtrat von Zürich beantragt vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. In den nachfolgenden Schriftenwechseln hielten die Parteien je an ihren Anträgen fest.

B. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist per 31. Mai 2004 beendet worden. Dagegen rekurrierte A an den Bezirksrat mit den hauptsächlichen Begehren um Lohnfortzahlung und Entschädigung. Per 1. Januar 2005 hat sie eine Anstellung im Polizeikorps eines anderen Kantons gefunden.

Die Kammer zieht in Erwägung:

1.

Gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) ist das Verwaltungsgericht für die Behandlung von Beschwerden gegen personalrechtliche Rekursentscheide des Bezirksrats zuständig. Mit der Beschwerde können sowohl personalrechtliche Verfügungen angefochten als auch vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis geltend gemacht werden (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, Vorbem. zu §§ 74-80d N. 8, § 74 N. 5). Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um

einen Personalentscheid, so dass die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts grundsätzlich gegeben ist. Indes ist nachfolgend auf die Zulässigkeit der einzelnen Rechtsbegehren einzugehen.

2.

Zur Beschwerde an das Verwaltungsgericht ist berechtigt, wer durch die angefochtene Anordnung berührt ist und ein schutzwürdiges, aktuelles Interesse an deren Änderung oder Aufhebung hat (§ 21 lit. a in Verbindung mit § 70 und § 80c VRG; Kölz/Bosshart/Röhl, § 21 N. 25).

2.1 Die Beschwerdeführerin stellt unter anderem ein Feststellungsbegehren. Sie verlangt festzustellen, dass K ihr gegenüber mehrfach seine arbeitsrechtlichen Pflichten verletzt hat (Mobbing und gezielte Angriffe auf ihr berufliches Fortkommen). In der Begründung verlangt sie zusätzlich festzustellen, "dass die Beschwerdegegnerin nicht für eine vollumfängliche Rehabilitation der Beschwerdeführerin gesorgt hat".

2.1.1 Dem Begehren um eine Feststellungsverfügung ist – auch ohne gesetzliche Grundlage – zu entsprechen, wenn der Gesuchsteller ein schutzwürdiges Interesse an der Feststellung nachweist. Das Interesse kann tatsächlicher, wirtschaftlicher oder ideeller Natur sein (Kölz/Bosshart/Röhl, § 19 N. 59 f.). Wo das Gesetz einen Anspruch auf Feststellung ausdrücklich vorsieht, gelten indessen nicht dieselben strengen Anforderungen an den Nachweis des Anfechtungsinteresses. So tritt das Verwaltungsgericht auf Feststellungsbegehren betreffend ungerechtfertigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses (§ 80 Abs. 2 VRG) regelmässig bereits dann ein, wenn das Ersuchen mit einem Leistungsbegehren verbunden wird (vgl. etwa VGr, 12. Mai 2004, PB.2004.00001, E. 2.2, www.vgrzh.ch, e contrario).

Darüber hinaus hat das Verwaltungsgericht bezüglich einer strittigen Freistellung des Arbeitnehmers festgehalten, dass diese eine Persönlichkeitsverletzung darstellen könne. In einem solchen Fall müsse ein schutzwürdiges Interesse der betroffenen Person an der Klärung der Frage, ob die Freistellung rechtmässig gewesen sei oder nicht, bejaht werden. Das Gericht merkte an, dass das Interesse des Betroffenen an der Entkräftung der gegen ihn erhobenen Vorwürfe mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht geendet habe und nach wie vor aktuell sei (VGr, 25. Februar 2004, PB.2003.00040, E. 3.3+4, www.vgrzh.ch).

2.1.2 Wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, hat Anspruch auf Feststellung der Verletzung, auf Schadenersatz und, sofern die Schwere der Verletzung es rechtfertigt und diese nicht anders wieder gut gemacht worden ist, auch auf Genugtuung (§ 11 des kantonalen Haftungsgesetzes vom 14. September 1969 [HaftungsG, LS 170.1]). In dieser kantonalrechtlichen Bestimmung wird der Feststellungsanspruch ebenso wie in § 80 Abs. 2 VRG mit Leistungsbegehren verbunden. Es rechtfertigt sich daher, auf ein Feststellungsbegehren betreffend Persönlichkeitsverletzung ohne weiteres einzutreten, wenn damit ein Gesuch um Schadenersatz oder Genugtuung verbunden wird. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass sich § 11 HaftungsG von der bundesrechtlichen Regelung der Persönlichkeitsverletzung unterscheidet: Während Art. 28a Abs. 1 Ziff. 3 des Zivilgesetzbuches (ZGB) für den Feststellungsanspruch zusätzlich verlangt, dass sich die Verletzung "weiterhin störend auswirkt" (vgl. dazu Thomas Geiser, Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbing, ZBJV 2001, S. 429 ff., 444 f., betreffend einen Feststel-

lungsanspruch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses), enthält die kantonale Norm keine entsprechende Einschränkung.

2.1.3 Vorliegend fragt es sich allerdings, ob sich der Feststellungsantrag der Beschwerdeführerin unter § 11 HaftungsG subsumieren lässt. Gemäss Ziffer 4 ihres Rechtsbegehrens verlangt sie nicht die Feststellung einer Persönlichkeitsverletzung, sondern die Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten des Dienstkollegen K durch Mobbing und durch gezielte Angriffe auf ihr berufliches Fortkommen.

Mobbing ist nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (BGr, 22. April 2005, 2A.312/2004, E. 6.2; ferner BGr, 4. April 2003, 2C.2/2000, E. 2.3 [je mit Hinweisen und unter www.bger.ch]; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. A., Basel etc. 2005, S. 120; Geiser, S. 431; Margrith Bigler-Eggenberger in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel/Frankfurt a. M. 1997, Art. 5 Rz. 39; Denis Humbert, Mobbing und dessen Bedeutung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, in TREX [Der Treuhandexperte] 2004, S. 80; VGr, 10. Juli 2002, ZBl 2003, S. 185 ff., E. 6d/cc, S. 206 f.). Dies bedeutet indessen nicht, dass Mobbing stets als eine Verletzung der Persönlichkeit aufzufassen ist. Der persönlichkeitsrechtliche Schutz gewährt nur den Anspruch, von anderen Menschen im psychischen Wohlbefinden nicht gezielt und stark beeinträchtigt zu werden (Christian Brückner, Das Personenrecht des ZGB, Zürich 2000, Ziff. 610). Beschränkt sich Mobbing auf blosser Belästigungen, ohne dass das psychische Wohlbefinden des Opfers tatsächlich stark beeinträchtigt wird, liegt somit noch keine Persönlichkeitsverletzung im Sinne von Art. 28 ZGB vor (vgl. Bigler-Eggenberger, Art. 5 Rz. 39; Humbert, S. 83).

Allerdings dürfte dem Begriff "Mobbing" im allgemeinen Sprachgebrauch meist die Bedeutung einer Persönlichkeitsverletzung zugemessen werden. In diesem Sinne macht die Beschwerdeführerin in der Begründung ihrer Beschwerde explizit geltend, dass das gerügte Verhalten Mobbing bilde und letztlich ihre Persönlichkeit verletze. Ihr Antrag ist daher als ein sinngemässes Begehren um Feststellung einer Persönlichkeitsverletzung gemäss § 11 HaftungsG zu qualifizieren. Insofern ist auf das Feststellungsbegehren einzutreten.

2.2 Die Beschwerdeführerin verlangt zusätzlich festzustellen, dass die Beschwerdegegnerin nicht für eine vollumfängliche Rehabilitation gesorgt habe. Dieser nur in die Begründung der Beschwerde eingeflochtene Antrag ist neu; er war weder Bestandteil der Rekursanträge noch der Rekursbegründung. Im Beschwerdeverfahren sind neue Sachbegehren indessen grundsätzlich unzulässig (Kölz/Bosshart/Röhl, § 52 N. 3 ff.). Zudem ist daran zu erinnern, dass der Gesuchsteller bei Feststellungsbegehren in der Regel ein schutzwürdiges Interesse an der Feststellung nachzuweisen hat (Kölz/Bosshart/Röhl, § 19 N. 60). Mit Bezug auf das Feststellungsbegehren, die Beschwerdegegnerin habe nicht für eine vollumfängliche Rehabilitation gesorgt, erfüllt die Beschwerde diese Voraussetzung nicht. Für eine Lockerung der Voraussetzungen, wie sie für gesetzlich vorgesehene Feststellungsansprüche gilt (vgl. oben 2.1.2), besteht hier kein Anlass. Auf das Begehren ist demnach nicht einzutreten.

2.3 Zwar nicht in der Begründung, jedoch mit dem Antrag auf Aufhebung von Ziffer 2 des Entscheids des Polizeikommandanten vom 24. Januar 2003, richtet sich die Beschwerdeführerin dagegen, dass sie nicht als Instruktorin eingesetzt wurde. Nach erfolgter Beendi-

gung des Arbeitsverhältnisses ist für eine entsprechende Anordnung kein schützenswertes Interesse mehr ersichtlich. Auf das Begehren ist nicht einzutreten.

2.4 Eintreten ist hingegen wieder auf die ebenfalls bereits vor dem Bezirksrat gestellten Gestaltungs-, Schadenersatz- und Genugtuungsbegehren (Rechtbegehren Ziff. I.1 und 6-8), welche die Vorinstanz vollumfänglich verworfen hat.

3.

Das Verwaltungsgericht erledigt Streitigkeiten grundsätzlich in Dreierbesetzung. Beschwerden mit einem Streitwert bis zu Fr. 20'000.- werden allerdings in der Regel durch den Einzelrichter behandelt (§ 38 VRG). Betragsmässig liegen vorliegend zwar nur mehr Forderungen von insgesamt rund Fr. 15'000.- im Streit. Zumindest die gemäss Ziffer I.6 gestellten Begehren um Anordnung von Rehabilitationsmassnahmen sind indessen nicht unmittelbar vermögensrechtliche Natur. Dies schliesst eine Zuweisung der Sache an den Einzelrichter aus (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 38 N. 5).

4.

4.1 Verfahrensmässig stellte die Beschwerdeführerin den Antrag, die Akten der Vorinstanzen sowie die Akten des Verfahrens betreffend K beizuziehen. Strittig ist dieser Antrag nur betreffend die Akten im Verfahren gegen K. Die Stadtpolizei hat gegen diesen eine Administrativuntersuchung geführt. Nach Auffassung der Beschwerdegegnerin besteht kein Zusammenhang, der für die Beurteilung der von der Beschwerdeführerin gestellten materiellen Anträge wesentlich wäre. Zudem sei es in diesem Administrativverfahren um die Prüfung von Sanktionen im Interesse der Stadtpolizei als Arbeitgeberin und nicht um allfällige weitere Massnahmen zur Beseitigung von Mobbing gegen die Beschwerdeführerin gegangen. Sie könne deshalb kein schützenswertes Interesse an der beantragten Akteneinsicht haben.

Es ist offensichtlich, dass ein Zusammenhang besteht zwischen den im vorliegenden Verfahren gestellten Begehren der Beschwerdeführerin und den gegen K und D geführten Administrativuntersuchungen. Gegenstand der Untersuchungen war namentlich ein von K verfasster Bericht über das Verhalten der Beschwerdeführerin. Wie die Ausführungen zur Sache indes zeigen werden, lässt sich das Verhalten von K aufgrund der vorliegenden Akten ausreichend beurteilen. Es bestehen keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass der Beizug sämtlicher Akten des Administrativverfahrens weiter gehende Erkenntnisse bringen würde. Es kann deshalb – entsprechend der Auffassung des Bezirksrats – vom beantragten Akteneinbeizug abgesehen werden (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 7 N. 10, § 8 N. 34, je mit Hinweisen).

4.2 Die Beschwerdegegnerin hatte in diesem Zusammenhang bereits vor Bezirksrat drei Dokumente zu den Akten gegeben, jedoch ausgeführt, dass der Beschwerdeführerin keine Akteneinsicht zustehe. Zur Begründung verwies sie in allgemeiner Weise auf den Geheimnisschutz. Diese Begründung reicht zu einer Verweigerung der Einsichtnahme im Sinne vom § 9 Abs. 1 VRG nicht aus. Es besteht kein Anlass für Schutzanordnungen.

4.3 Eventualiter ersuchte die Beschwerdeführerin um Sistierung des Verfahrens bis zum Entscheid des Bezirksrats über den von ihr eingereichten Rekurs gegen die Entlassung. Die Beschwerdegegnerin lehnt eine Sistierung ab. Nach Durchführung des erweiterten Schriftenwechsels erweist sich die Sache als spruchreif. Es bestehen keine Anzeichen da-

für, dass die Entscheidung des Bezirksrats präjudiziell wäre oder anderweitig zu einer Vereinfachung des vorliegenden Verfahrens führen würde (vgl. dazu Kölz/Boss-hart/ Röhl, Vorbem. zu §§ 4-31 N. 27 ff.). Da auch andere Gründe für eine Sistierung des Verfahrens fehlen, ist dem Gesuch nicht zu entsprechen.

5.

5.1 Bewirkt Mobbing im privaten Arbeitsverhältnis eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung, so haftet der Arbeitgeber nach einem Teil der Lehrmeinung nur unter bestimmten Voraussetzungen für den entstandenen Schaden, nämlich wenn der Arbeitgeber selbst oder dessen Organe (Art. 55 ZGB) am Mobbing aktiv beteiligt waren oder wenn sie das Mobbing in Verletzung der Schutzpflichten nicht verhindert haben (vgl. dazu Ullin Streiff/ Adrian von Känel, Arbeitsvertrag, 6. A., Zürich etc. 2006, Art. 328 N. 17). Eine solche Haftungsbeschränkung kennt das öffentliche Recht des Kantons Zürich nicht.

5.2 Die in § 11 HaftungsG geregelten Ansprüche stehen jedoch in unmittelbarer Beziehung zu § 6 des Gesetzes. Danach ist die Haftung des Gemeinwesens auf Schäden beschränkt, welche seine Mitarbeiter in Ausübung amtlicher Verrichtung verursachen (vgl. dazu auch Balz Gross, Die Haftpflicht des Staates, Zürich 1996, S. 156 ff.). Somit kann eine Haftung des Staates auch für die widerrechtliche Zufügung einer Persönlichkeitsverletzung durch einen Mitarbeiter nur bejaht werden, wenn die verletzende Handlung in Ausübung amtlicher Verrichtung erfolgte. Dasselbe gilt für den Feststellungsanspruch: Da sich das Feststellungsbegehren – wie die Leistungsansprüche – gegen das Gemeinwesen richtet, lässt sich eine Persönlichkeitsverletzung nur feststellen, wenn diese durch Angestellte in Ausübung amtlicher Verrichtungen erfolgte.

Mobbing verfolgt wie gesehen das Ziel, einen Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu schikanieren, auszugrenzen oder zu verdrängen. Mobbing erfolgt somit wesentlich in Ausübung der beruflichen Tätigkeit am Arbeitsplatz. So hält denn auch das Bundesgericht im Zusammenhang mit Mobbing grundsätzlich fest, dass der Arbeitgeber den beim Arbeitnehmer entstandenen materiellen oder immateriellen Schaden auszugleichen hat, soweit der Schaden auf dem widerrechtlichen Verhalten des Arbeitgebers oder seiner Angestellten beruht (BGr, 4. April 2003, 2C.2/2000, E. 2.3, www.bger.ch; vgl. auch Kathrin Arioli/Felicitas Furrer Iseli, Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auf öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse, Basel etc. 1999, Rz. 203, wonach die staatliche Haftung bei allen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis geschehen, zu bejahen ist).

6.

6.1 Die Beschwerdeführerin ersucht sinngemäss um Feststellung, dass ihre Persönlichkeit wegen Mobbing durch K verletzt wurde. Dieses Begehren verbindet sie mit dem Ersuchen, Ziffer 6 der Verfügung des Polizeikommandanten aufzuheben, worin die gegen K erhobenen Vorwürfe wegen Mobbing als nicht erhärtet qualifiziert worden waren.

6.2 Der Polizeikommandant hat am 24. Januar 2003 verfügt, D wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu ermahnen. Zudem sprach er der Beschwerdeführerin eine Genugtuung in der Höhe von Fr. 1'000.- zu. Damit liegt dem Entscheid die Annahme einer schweren Persönlichkeitsverletzung zugrunde. Denn nur wo eine solche zu bejahen ist, besteht Anspruch auf Genugtuung (vgl. § 11 HaftungsG). Aus der Begründung der Verfügung ergibt sich ferner summarisch, welche Handlungen zur Zusprechung der Genugtu-

ung geführt haben: Der Polizeikommandant führte aus, dass der Beschwerdeführerin durch den Absetzungsentscheid, das Verhalten des Vorgesetzten und die sexuelle Belästigung seelische Unbill zugefügt worden war. Im Übrigen verwies der Kommandant auf den Bericht des Rechtsdienstes vom 18. November 2002. Dieser Bericht erachtete Mobbing und sexuelle Belästigung durch D, den damaligen Vorgesetzten der Beschwerdeführerin, als erhärtet (S. 22). Dieser Beurteilung wiederum lag der Bericht des Psychologischen Dienstes vom 14. November 2002 zugrunde. Darin war unter anderem ausgeführt worden, dass Ds Führungsverständnis zu mehreren Mobbinghandlungen geführt habe. D habe den vorschnellen Ausschluss der Beschwerdeführerin erreicht, was stark für ein gezieltes und berechnendes Vorgehen spreche.

Es besteht kein Anlass, um von der verfügbarmässigen Beurteilung von Ds Verhalten durch den Polizeikommandanten abzuweichen. Ergänzen lässt sich immerhin, dass die vorgefallene sexuelle Belästigung auch als diskriminierend im Sinne des Gleichstellungsgesetzes aufzufassen ist: Gemäss Art. 4 gilt jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde am Arbeitsplatz beeinträchtigt, als diskriminierend.

6.3

6.3.1 Die von der Beschwerdeführerin gegenüber ihrem Arbeitskollegen K erhobenen Mobbing-Vorwürfe bezeichnete der Polizeikommandant demgegenüber als nicht erhärtet. Gemäss Schlussbericht des Psychologischen Dienstes gab die vorliegende Aktenlage bezüglich des Verhaltens von K gegenüber der Beschwerdeführerin keine genügende Grundlage für die Bestätigung von Mobbing. Er betrachtete es zwar als denkbar, dass sich K im Verlauf der Entwicklung eines gewissen Schutzes von D habe sicher sein können und damit begonnen habe, ein unprofessionelles Konfliktverhalten an den Tag zu legen. Abschliessend sprach der Bericht jedoch nur von einem "schweren Arbeitskonflikt", der in der Wesensart beider Beteiligten zu suchen sei.

6.3.2 Die Beschwerdeführerin geht davon aus, dass am Anfang der Konflikt zwischen ihr und K gestanden habe. Dafür sei keine Lösung gefunden worden. In der Folge habe Ks Verhaltensweise ausnahmslos darauf abgezielt, sie konstant und wiederholt anzugreifen oder zu erniedrigen. Unter anderem habe er sie vor Dritten bloss-gestellt und beleidigt. Er sei ihr bei der Instruktion ins Wort gefallen, habe Gerüchte über sie in Umlauf gebracht, Unwahrheiten betreffend einen Studienaufenthalt in Z kolportiert und sie bei den Vorgesetzten diskreditiert. Er habe sie bis zum Eklat gereizt und durch ständige Sticheleien und Kritik ihr Fehlverhalten provoziert – in Z habe er dieses Ziel "scheinbar" erreicht.

6.3.3 K hatte am 5. Juni 2002 zuhause seines Vorgesetzten einen Bericht über die Beschwerdeführerin verfasst. Darin führte er bezüglich des Aufenthalts in Z unter anderem aus, die Beschwerdeführerin habe mit ihrem Verhalten ranghohe Persönlichkeiten aus Z vor den Kopf gestossen. Ihr Verhalten habe die Schweizer Delegation mehr als einmal in grosse Verlegenheit gebracht, und auch die Kursteilnehmer des Gastlands hätten sich über ihr Verhalten konsterniert gezeigt. Er schilderte sodann Probleme bei der Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin und zog schliesslich das Fazit, dass bei ihr das nötige Fachwissen fehle und keine Bereitschaft bestehe, Vorbild zu sein. Kritik-, Team- und Kommunikationsfähigkeit seien für die Beschwerdeführerin Fremdworte und ihre Führung beruhe nicht auf einer wohlwollenden und fairen Grundhaltung der Mannschaft gegenüber. Schliesslich fügte er an, als Leiterin von Fachkursen oder im Führungsteam des Diensts W könne er sich eine Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin nicht mehr vorstellen.

6.3.4 Im Rahmen der polizeiinternen Abklärung waren zahlreiche Personen befragt worden: Dabei konnte der Leiter der nach Z entsandten Delegation die Wahrnehmungsberichte von D, F und K nicht bestätigen. Vielmehr gab er zu Protokoll, er sei durch das Verhalten der Beschwerdeführerin "in keinster Weise vor den Kopf gestossen worden und habe sich auch nicht für sie schämen müssen". Ihr Verhalten gegenüber den Gastgebern sei weder unkorrekt noch taktlos gewesen. Dies bestätigte auch Kursteilnehmer G (in diesem Sinne offenbar auch der vom Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin telefonisch angefragte Kursorganisator aus Z). Es ergibt sich somit, dass K die Beschwerdeführerin in diesem Bericht in wichtigen Punkten zu Unrecht kritisiert hatte. Bereits eine Verfügung des Polizeikommandanten vom 13. Juni 2003 stellte deshalb fest, dass dieser Bericht in gewissen Punkten zu subjektiv gefärbten Übertreibungen neige (in diesem Sinn auch der Bezirksrat). Enthält eine förmliche Berichterstattung Übertreibungen, so liegt darin allerdings eine unzutreffende Darstellung des Sachverhalts.

Als glaubhaft erscheint auch, dass K die Beschwerdeführerin zunehmend kritisiert hat. Kursteilnehmer G schilderte auf Anfrage den Eindruck, dass die Beschwerdeführerin während des ganzen Aufenthaltes in Z nichts machen können, ohne dass K Einwände gehabt habe. Selbst D bestätigte, dass Ks Kritik immer beharrlicher geworden sei. Für einen der befragten Mitarbeiter erschien es angesichts der Sachlage als nicht abwegig, dass K "etwas konstruiert habe, dass genügend Material zum Abschluss von A gegeben habe". Erstellt durch die Auskunft eines Teilnehmers am Kurs V im Frühling 2002 ist sodann, dass K in der Gruppe gefragt hat, ob sie das Verhalten der Beschwerdeführerin im Kurs auch eigenartig fänden. Glaubhaft ist schliesslich, dass sich K über die Beschwerdeführerin gegenüber Dritten dahingehend geäussert hat, "dass sie noch zu haben und dies nur eine Frage der Bezahlung sei".

6.3.5 Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Verhalten Ks durchaus geeignet war, die Beschwerdeführerin im Sinne von Mobbing zu schikanieren. Es liegt auf der Hand, dass seine Äusserungen, welche ihren Höhepunkt in der einseitig negativen Darstellung gemäss Bericht vom 5. Juni 2002 fanden, auf eine Entbindung der Beschwerdeführerin von ihren Aufgaben als Gruppenleiterin und ihrer Instruktorentätigkeit abzielten. Dabei ist es irrelevant, dass die Beschwerdeführerin und K hierarchisch in etwa gleichgestellt waren. Mobbing kann keineswegs nur durch Vorgesetzte oder höherrangige Mitarbeiter ausgeübt werden.

6.4 Es kann offen gelassen werden, ob Ks Verhalten für sich allein zur Begründung einer Persönlichkeitsverletzung ausgereicht hätte. Im Zusammengehen mit dem schikanierenden und belästigenden Vorgehen Ds ist das Verhalten Ks aber als eine untergeordnete Teilursache für die bei der Beschwerdeführerin eingetretene Persönlichkeitsverletzung zu werten. Anzumerken bleibt, dass die für die Persönlichkeitsverletzung massgeblichen Handlungen und Äusserungen im Rahmen amtlicher Verrichtungen erfolgt sind. Es ist bereits dargelegt worden, dass Mobbing im Allgemeinen in Ausübung der beruflichen Tätigkeit am Arbeitsplatz erfolgt (vgl. oben 5.2). Dies ist vorliegend nicht anders, weshalb der Anspruch auf Feststellung grundsätzlich ausgewiesen ist.

6.5 Es fragt sich allerdings, ob bei der Feststellung einer Persönlichkeitsverletzung gemäss § 11 HaftungsG ein Anspruch des Geschädigten darauf besteht, dass ein fehlbarer Staatsangestellter – wie mit der Beschwerde beantragt – mit Namen erwähnt wird. Zur Beurteilung dieser Frage ist an das Wesen der Staatshaftung anzuknüpfen: Die Haftpflichtklage richtet sich allein gegen den Staat (vgl. Tobias Jaag, Verwaltungsrecht des

Kantons Zürich, 3. A., Zürich etc. 2005, Rz. 3110+3137). Dementsprechend muss sich eine Schädigung im Rahmen der Staatshaftung nicht auf das Verhalten eines bestimmten Beamten zurückführen lassen (Gross, S. 152). So wie der Geschädigte deshalb nicht nachzuweisen hat, welcher Beamte den Schaden verursacht hat, kann ihm umgekehrt nicht der Anspruch zukommen, dass im Urteil die an der Schädigung beteiligten Beamten namentlich aufgeführt werden. Etwas anderes könnte nur dort gelten, wo die namentliche Erwähnung einer schädigenden Person Grundlage für Massnahmen am Arbeitsplatz sind. Dies ist vorliegend, wo das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist, indes nicht der Fall (dazu unten 9.1).

6.6 In teilweiser Gutheissung der Beschwerde sowie in Anwendung von § 63 Abs. 1 VRG (in Verbindung mit § 80c VRG) ist deshalb festzustellen, dass die Persönlichkeit der Beschwerdeführerin durch Mobbing am Arbeitsplatz verletzt wurde. Da Mobbing sowohl gezielte Angriffe auf das berufliche Fortkommen als auch die Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten beinhaltet, besteht sodann kein Anlass, im Dispositiv die von der Beschwerdeführerin beantragte ausführlichere Formulierung zu wählen.

Zu beachten ist allerdings, dass der Polizeikommandant die gegen K erhobenen Vorwürfe wegen Mobbing in der angefochtenen Verfügung vom 24. Januar 2003 dispositivmässig als nicht erhärtet qualifiziert hatte. Diese Feststellung steht im Widerspruch zum heutigen Entscheid, weshalb sie antragsgemäss aufzuheben ist.

7.

7.1 Der Polizeikommandant sprach der Beschwerdeführerin unter Hinweis auf § 11 HaftungsG Schadenersatz im Umfang von Fr. 1'225.- zu, nämlich Fr. 225.- für Therapiekosten und pauschal Fr. 1'000.- für weitere Kosten. Zudem entschädigte er die damalige Rechtsbeiständin mit Fr. 3'000.-. Gefordert hatte die Beschwerdeführerin unter dem Titel Schadenersatz insgesamt Fr. 10'155.-, nämlich Fr. 2'750.- Telefonkosten, Fr. 225.- Therapiekosten, Fr. 180.- Fahrspesen und Fr. 7'000.- Parteikosten.

7.2 Im Einspracheverfahren setzte sich der Stadtrat zunächst mit den behaupteten Telefonkosten und Fahrspesen eingehend auseinander; dabei gelangte er zum Ergebnis, dass weder ein Schaden noch ein Kausalzusammenhang nachgewiesen sei. Diesen Ausführungen lässt sich ohne weiteres beipflichten. Schadenseintritt und Kausalzusammenhang sind notwendige Voraussetzungen für die Begründung der Schadenersatzpflicht (Jaag, Rz. 3113+3122). Selbst wenn davon ausgegangen wird, dass ein Schadenersatzanspruch in Anwendung von Art. 6 GIG nur glaubhaft gemacht werden muss (in diesem Sinne Sabine Steiger-Sackmann, in: Bigler-Eggenberger/Kaufmann, Art. 6 Rz. 40), so konnte die Schadenshöhe bei der gegebenen Aktenlage lediglich geschätzt werden (Art. 42 Abs. 2 des Obligationenrechts [OR] in Verbindung mit § 29 HaftungsG). Dabei kommt der Verwaltungsbehörde ein erhebliches Ermessen zu, in welche das Verwaltungsgericht gemäss § 50 VRG nicht eingreift. Weder die in diesem Punkt summarischen Ausführungen der Beschwerdeschrift noch die übrigen Akten lassen in der Festsetzung des Schadenersatzanspruchs auf pauschal Fr. 1'000.- eine Rechtsverletzung erkennen.

7.3 Unter dem Titel Schadenersatz verlangte die Beschwerdeführerin sodann Fr. 7'000.- für Parteikosten. Diese Forderung zielt offensichtlich auf Ersatz der Aufwendungen für ihre damalige Rechtsbeiständin H. Diese hatte allerdings zu Protokoll gegeben, dass sie aufgrund ihrer beruflichen Funktion keine entgeltlichen Mandate ausführe, es sei denn, sie würde um eine Bewilligung ersuchen. Entgegen der Meinung der Beschwerdeführerin

brachte H in dieser Aktennotiz deutlich zum Ausdruck, dass sie in dieser Sache für die Beschwerdeführerin unentgeltlich tätig war: Sie ergänzt, dass sie das ihr zugesprochene Honorar gemeinnützigen Zwecken habe zukommen lassen müssen. Folglich sind der Beschwerdeführerin aus dem Beizug von H keine Kosten angefallen. Welche Gespräche zwischen H und der Stadtpolizei stattgefunden haben, ist unerheblich. Eine Entschädigung für die rechtliche Vertretung dient nicht dazu, die Partei für eigene unsubstantiierte Auslagen schadlos zu halten. Die Forderung ist somit zu Recht abgewiesen worden.

8.

Über die im erstinstanzlichen Verfahren zugesprochene Genugtuung von Fr. 1'000.- hinaus verlangt die Beschwerdeführerin unter diesem Titel weitere Fr. 6'000.-, insgesamt also eine Genugtuung von Fr. 7'000.-.

8.1 Das Haftungsgesetz enthält keine Anhaltspunkte für die Bemessung einer Genugtuung. Dasselbe gilt für die zivilrechtliche Regelung in Art. 49 OR. Die Höhe der Genugtuung ist daher in erster Linie nach Recht und Billigkeit festzulegen. Immerhin kann sich der Richter bei der Bemessung an ähnlichen Fällen orientieren, wobei angesichts der Individualität der Opfer jedoch stets eine gewisse Vorsicht geboten ist (BGr, 13. Oktober 2004, 4C.343/2003, E. 8.1, www.bger.ch; Roland Brehm, Berner Kommentar, 2006, Art. 49 OR N. 84a, mit Hinweisen). Im Vordergrund für die Bemessung steht die Schwere der erlittenen physischen oder psychischen Schmerzen (BGE 130 III 699 E. 5.1; BGr, 21. Oktober 2003, 4C.177/2003, E. 4.2.2, www.bger.ch [je mit Hinweisen]).

Gemäss bundesgerichtlicher Formulierung sind die wegen Persönlichkeitsverletzung zugesprochenen Genugtuungssummen im Allgemeinen nicht sehr hoch ("pas très élevées"). Das Gericht wies darauf hin, dass die Genugtuung bei Ehrverletzungen kaum Fr. 2'000.- und selbst bei schwerer und dauerhafter Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit oder des Ansehens kaum Fr. 5'000.- bis 7'000.- übersteigt (BGer, 4. April 2003, 2C.2/2000, E. 4.8, www.bger.ch; vgl. immerhin Jean-Bernard Waeber, *Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions?*, AJP 1998, S. 792 ff., 793 f.). Im konkret zu beurteilenden Fall sprach das Bundesgericht eine Genugtuung von Fr. 12'000.- zu. Dies gründete im Wesentlichen auf der Feststellung, dass die dortige Arbeitnehmerin während mehr als zwei Jahren dem Mobbing ihrer Chefin ausgesetzt war und darunter reell gelitten hatte. Andererseits berücksichtigte das Gericht auch verschiedene Massnahmen des Arbeitgebers zur Rehabilitation des Opfers (E. 4.8). Damit sprach das Bundesgericht eine vergleichsweise hohe Genugtuung aus (in diesem Sinne auch Klaus Hütte/Petra Duksch/Kayum Guerrero, *Die Genugtuung*, 3. A., Zürich etc. 2005, XII/13 Zeitraum 2002-2005: "Von aussen gesehen erscheint die zuerkannte Genugtuung eher reichlich"; vgl. andererseits BGr, 13. Oktober 2004, 4C.343/2003, E. 8.2, www.bger.ch).

8.2

8.2.1 Der Polizeikommandant hat der Beschwerdeführerin eine Genugtuung von Fr. 1'000.- zugesprochen. Er begründete diese mit der seelischen Unbill, welche der Beschwerdeführerin durch den Absetzungsentscheid, das Verhalten des Vorgesetzten und die sexuelle Belästigung zugefügt worden sei. Stadtrat und Bezirksrat lehnten die beantragte Erhöhung der Genugtuung auf insgesamt Fr. 7'000.- ab. Der Stadtrat führte dazu namentlich aus, dass die Entkräftung der gegen die Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe der ganzen Mannschaft des Diensts W im Dezember 2002 mitgeteilt worden sei. D sei versetzt und wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ermahnt worden. Zudem sei

der Beschwerdeführerin insbesondere im Zusammenhang mit dem Arbeitskonflikt zwischen ihr und K eine Mediation angeboten worden. Die Beschwerdeführerin habe im Übrigen nicht nachgewiesen, dass die von ihr angeführte Erkrankung auf die Vorfälle im Dienst W bzw. auf die bisher durchgeführten Verfahren zurückzuführen sei. Der Bezirksrat wies ergänzend darauf hin, dass der Beschwerdeführerin ein bezahlter Urlaub im Umfang von drei Monaten gewährt wurde, was als ein bedeutender Beitrag zur Genugtuung angesehen werden dürfe.

8.2.2 Gemäss den Ausführungen der Beschwerdeführerin zur Genugtuung ist es offensichtlich, dass sie aufgrund der schweren Angriffe auf ihre körperliche und seelische Integrität schwer erkrankt und arbeitsunfähig geworden sei. Mit dem bezahlten Urlaub sei lediglich kaschiert worden, dass sie aus psychischen Gründen nicht in der Lage gewesen sei, in den Dienst zurückzukehren. Die Genugtuung hänge mit den erlittenen seelischen Schmerzen und der Demütigung zusammen.

8.2.3 Vorliegend steht fest, dass gegenüber der Klägerin Mobbing am Arbeitsplatz erfolgte, dass sie sexuell belästigt und schliesslich zu Unrecht ihrer Funktion als Gruppenleiterin enthoben wurde. Die Beschwerdeführerin ist dadurch in ihrer Persönlichkeit und ihrem beruflichen Ansehen erheblich beeinträchtigt worden. Die Anordnungen des Polizeikommandanten vom 24. Januar 2003 rehabilitierten sie zwar über weite Teile; allerdings verblieb der am Mobbing beteiligte Kollege K ohne förmliche Rüge und war in der Folge weiter als Instruktor tätig.

Angesichts dieser Vorkommnisse liegt es auf der Hand, dass die Unfähigkeit der Beschwerdeführerin, im Jahre 2004 an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, mit den Angriffen auf ihre Person und mit der teilweise unterbliebenen Rehabilitation im Zusammenhang stand. Dies legt auch das eingereichte ärztliche Zeugnis vom 27. September 2004 nahe, wonach für die Beschwerdeführerin die Fortführung der Arbeitstätigkeit beim Polizeidepartement aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar war. In dieser Formulierung kommt die Bedeutung der Situation am Arbeitsplatz deutlich zum Ausdruck.

Die Mehrheit von Angriffen auf die Persönlichkeit der Beschwerdeführerin, die bis heute teilweise unterbliebene Rehabilitation und die lang dauernde Beeinträchtigung der Arbeitsunfähigkeit lassen eine Genugtuung von Fr. 1'000.- als zu gering erscheinen. Die Beschwerde ist auch insoweit gutzuheissen.

8.3 Die Höhe der Genugtuung ist durch das Verwaltungsgericht neu festzusetzen (§ 63 Abs. 1 in Verbindung mit § 80c VRG).

Wenn die dargelegten Gründe zwar eine starke Anhebung der Genugtuung nahe legen könnten, sprechen andererseits doch verschiedene Umstände für eine nur massvolle Erhöhung: Die Belästigungen gegenüber der Beschwerdeführerin zogen sich noch nicht über eine allzu lange Zeit hin und waren auch nicht von ausserordentlicher Schwere. Abgesehen von der bereits anfangs 2003 erfolgten weit gehenden Rehabilitation unternahm die Beschwerdegegnerin zudem durchaus den Versuch, die Beschwerdeführerin wieder in den Dienst der Stadt zu integrieren. Zudem übernimmt die gerichtliche Feststellung einer Persönlichkeitsverletzung bei Eingriffen in die psychische Integrität gewissermassen auch die Funktion einer Rehabilitation des Opfers (vgl. Brückner, Ziff. 682 f.). Es rechtfertigt sich, die Genugtuungssumme um Fr. 5'000.- anzuheben und somit auf insgesamt Fr. 6'000.- festzusetzen.

9.

Die Beschwerdeführerin verlangt ihre vollständige Rehabilitation seitens des Polizeikommandos und listet dafür mögliche Massnahmen auf.

9.1 Gemäss Art. 68 des (Stadtzürcher) Personalrechts vom 28. November 2001 achtet die Stadt Zürich als Arbeitgeberin die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen. Dies entspricht der privatrechtlichen Regelung im Arbeitsrecht: Art. 328 Abs. 1 OR verpflichtet den Arbeitgeber, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis zu schützen. Gemäss Abs. 2 hat er unter anderem zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die notwendigen Massnahmen zu treffen. Beseitigungsansprüche nennt sodann Art. 5 Abs. 1 lit. b GlG. Die in diesen Bestimmungen enthaltenen Beseitigungsansprüche beziehen sich grundsätzlich auf Diskriminierungen, Belästigungen oder allgemein auf Zustände, die noch andauern, deren Beseitigung also noch möglich ist (zum Gleichstellungsgesetz vgl. Bigler-Eggenberger, Art. 5 Rz. 17).

9.2 Vorliegend geht es der Beschwerdeführerin indes ohnehin nicht mehr um die Beseitigung eines diskriminierenden oder anderweitig zu beanstandenden Zustandes durch Anordnungen am Arbeitsplatz, sondern – wie ihre Liste zeigt – darum, dass der Arbeitgeber seine Angestellten über die Vorfälle informiert und sich entschuldigt. Die Beschwerdeführerin arbeitet heute für ein Polizeikorps in einem anderen Kanton. Es ist nicht ersichtlich, dass die vorgeschlagenen Mitteilungen einen zusätzlichen relevanten Beitrag zum physischen oder psychischen Wohlergehen der Beschwerdeführerin leisten könnten. Dies umso weniger, als sie heute mit ihrem Feststellungsanspruch massgeblich durchdringt. Laut glaubhafter Darstellung hat die Beschwerdegegnerin am Arbeitsplatz zudem bereits darüber informiert, dass die Vorwürfe gegenüber der Beschwerdeführerin entkräftet worden waren. Für die Anordnung zusätzlicher Rehabilitationsmassnahmen im Sinne des Personalrechts oder von Art. 5 Abs. 1 lit. b GlG besteht somit kein Raum. Das Begehren ist abzuweisen.

10.

10.1 Im Geltungsbereich des eidgenössischen Gleichstellungsgesetzes ist das Verfahren kostenlos. Ausgenommen sind Fälle mutwilliger Prozessführung (Art. 13 Abs. 5 GlG). Die Beschwerdeführerin beruft sich zur Begründung ihre Rechtsansprüche vor Verwaltungsgericht nicht explizit auf das Gleichstellungsgesetz. Immerhin stand die Frage nach einer Diskriminierung der Beschwerdeführerin vor der Rekursinstanz noch im Vordergrund. Zudem ist offensichtlich, dass sexuelle Belästigungen, wie sie der vorliegenden Persönlichkeitsverletzung mit zugrunde lagen, diskriminierend im Sinne von Art. 4 GlG sind. Den Parteien ist folglich auch für das Beschwerdeverfahren Kostenfreiheit zu gewähren.

10.2 Gemäss § 17 Abs. 2 VRG kann die unterliegende Partei oder Amtsstelle zu einer angemessenen Entschädigung für die Umtriebe ihres Gegners verpflichtet werden. Unterliegt keine Partei vollumfänglich, ist für die Zusprechung einer Entschädigung ein überwiegendes bzw. mehrheitliches Obsiegen der einen Seite erforderlich (Köiz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 32). Vorliegend kann für die Beschwerdeführerin, welche um Zusprechung einer Entschädigung ersucht, nicht von einem überwiegenden Obsiegen gesprochen werden: Zwar hat sie mit ihrem Feststellungsbegehren und dem damit einhergehenden Antrag auf Aufhebung vorinstanzlicher Anordnungen zu wesentlichen Teilen Erfolg; zudem obsiegt sie

bezüglich der Genugtuung mehrheitlich. Andererseits vermögen ihre Begehren um Zusprechung von weiterem Schadenersatz und um Anordnung von Rehabilitationsmassnahmen nicht durchzudringen. Angesichts dieses in etwa gleichmässigen Obsiegens beider Parteien entfällt ein Anspruch auf Entschädigung.

Demgemäss entscheidet die Kammer:

1. In teilweiser Aufhebung der Beschlüsse des Stadtrats vom 29. Oktober 2003 und des Bezirksrats vom 7. Oktober 2004 werden die Dispositiv-Ziffern 6 und 10 des Entscheids des Kommandanten der Stadtpolizei Zürich vom 24. Januar 2003 aufgehoben.

a) Es wird festgestellt, dass die Beschwerdeführerin durch Mobbing am Arbeitsplatz bei der Stadtpolizei Zürich in ihrer Persönlichkeit verletzt wurde.

b) Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin eine Genugtuung von insgesamt Fr. 6'000.- auszurichten.

2. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

3. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 2'500.--; die übrigen Kosten betragen:
Fr. 220.-- Zustellungskosten,
Fr. 2'720.-- Total der Kosten.

4. Die Kosten werden auf die Gerichtskasse genommen.

5. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.

6. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen, von der Zustellung an gerechnet, Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Bundesgericht erhoben werden.

7. Mitteilung an ...