

AG_VERWALTUNGSGERICHT WBE.2022.466 vom 29. August 2023

AG Verwaltungsgericht, 2023-08-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_verwaltungsgericht_WBE.2022.466

FR: AG_VERWALTUNGSGERICHT WBE.2022.466 du 29 août 2023

IT: AG_VERWALTUNGSGERICHT WBE.2022.466 del 29 agosto 2023

Erwägungen

E. 1

A. war ab 5. Januar 2015 als Sachbearbeiterin Baupolizei bei der Stadt Q., Abteilung Planung und Bau, angestellt, zunächst mit einem Pensum von 90%, ab 1. Juli 2020 mit einem Vollzeitpensum.

E. 2

Im Oktober 2020 erkrankte A. an Krebs und war aufgrund dieser Erkrankung vom 28. Oktober 2020 bis 14. November 2021 zu 100% arbeitsunfähig. Ab 16. November 2021 nahm sie ihre Arbeit mit einem 20%- Pensum wieder auf, das sie per 1. Dezember 2021 auf 50% steigerte.

E. 2.1

Die von der Beschwerdeführerin beanstandete Passage im zweitletzten Absatz des vom Stadtrat ausgestellten Arbeitszeugnisses lautet wie folgt: Leider erkrankte A. Ende Oktober 2020 schwer und musste ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend einstellen. Es freute uns sehr, dass sie ihre Arbeit am 16. November 2021 wieder aufnehmen und bis zu ihrem Austritt mit einem Pensum von 50% ausüben konnte.

- 6 - Dazu erwog der Stadtrat, dass die Beschwerdeführerin während rund 21 Monaten (zu 100% von Ende Oktober 2020 bis 15. November 2021, zu 80% bis 30. November 2021 und zu 50% bis 31. Juli 2022) nur eingeschränkt arbeits- und leistungsfähig gewesen sei, was rund einem Viertel ihrer gesamten Anstellungsdauer bei der Stadt Q. entspreche. Die gesundheitlichen Einschränkungen hätten auch im Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses fortbestanden. Folglich könne nicht von einer geheilten Krankheit ausgegangen werden, die gemäss Rechtsprechung (BGE 144 II 345, Erw. 5.2.1; 136 III 510, Erw. 4.1) im Arbeitszeugnis nicht erwähnt werden dürfe. Daran vermöge auch der Umstand nichts zu ändern, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis von sich aus gekündigt habe. Die Stadt Q. habe als Arbeitgeberin die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beurteilen und dabei unter anderem dem Zeugnisgrundsatz der Vollständigkeit und dem Wahrheitsgebot Rechnung zu tragen. Der für eine lange Zeit beeinträchtigte Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin habe einen wesentlichen Einfluss auf ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit gehabt. Diese Einschränkungen seien im Sinne des Wahrheits- und Vollständigkeitsgebots im Arbeitszeugnis zu erwähnen, zumal das Weglassen dieser Absenzen zu einem falschen Eindruck bezüglich der geleisteten Arbeit führen würde. Demgegenüber seien im einleitenden Absatz eines qualifizierten Arbeitszeugnisses nur die Anstellungsdauer und das Anstellungspensum, nicht hingegen das tatsächlich geleistete Pensum anzugeben. Diese Angaben seien somit unabhängig von der Frage der Erwähnung der gesundheitsbedingten Einschränkungen und den damit ein-

hergehenden Abwesenheiten so im Zeugnistext stehen zu lassen.

E. 2.2

Die Beschwerdeführerin hält dagegen, das Arbeitszeugnis dürfe grundsätzlich keine Angaben über den Gesundheitszustand und Krankheiten der Zeugnisempfängerin enthalten, da das Arbeitszeugnis keine Krankengeschichte sei und weil Daten über die Gesundheit zu den besonders schützenswerten Personendaten zählten, deren Bekanntgabe gemäss Art. 328b des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220) i.V.m. Art. 3 lit. c Ziff. 2 des Bundesgesetzes über den Datenschutz vom 19. Juni 1992 (DSG; SR 235.1) eines besonderen Rechtfertigungsgrundes bedürfe. Nach der vom Stadtrat zitierten bundesgerichtlichen Rechtsprechung dürfe eine Erkrankung der Arbeitnehmerin nur dann im Arbeitszeugnis erwähnt werden, wenn die daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht falle. Dies treffe auf Krankheiten zu, die einen erheblichen Einfluss auf die Leistung oder das Verhalten der Arbeitnehmerin hätten oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellten und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildeten.

- 7 - Hier könne nicht ausschlaggebend sein, wie lange die Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin eingeschränkt gewesen sei, sondern wie lange sie krankheitsbedingt vollständig ausgefallen sei. Der vollständige Arbeitsunterbruch der Beschwerdeführerin habe rund 17 Monate gedauert, was einem Anteil von einem Fünftel der Anstellungsdauer entspreche. Schon unter diesem Aspekt sei fraglich, ob überhaupt von einem erheblich ins Gewicht fallenden Arbeitsunterbruch gesprochen werden könne. Die Nichterwähnung des Arbeitsunterbruchs würde zudem nicht zu einem falschen Eindruck betreffend die bei der Stadt Q. erworbene Berufserfahrung führen. Schon bei ihrem Stellenantritt bei der Stadt Q. habe sich die Beschwerdeführerin nicht erst grundlegend in die ihr anvertrauten Aufgabengebiete einarbeiten müssen. Vielmehr habe sie auf ihre umfangreiche Erfahrung aus der vorherigen gleichartigen Anstellung in S. zurückgreifen können, bei deren Antritt per 1. März 2013 ebenfalls schon ein Fundus an Fachwissen vorhanden gewesen sei, welches sie danach laufend erweitert habe. Bis zur Erkrankung im Oktober 2020 habe sie eine rund siebenjährige Berufserfahrung aufgewiesen. Das abschliessende Erfahrungsniveau habe sie spätestens Ende 2019 erreicht, was einerseits aus dem Zwischenzeugnis vom 15. Dezember 2021 (Beschwerdebeilage 7), andererseits aus den jährlichen Mitarbeiterbeurteilungen für die Jahre 2015 bis 2019 (Beschwerdebeilagen 8–12) ersichtlich sei. In den Jahren vor der Erkrankung habe sich an der beruflichen Erfahrung der Beschwerdeführerin kaum noch etwas verändert. Auch ohne den Arbeitsunterbruch wären die Berufserfahrung und deren Beurteilung auf diesem Niveau fortgesetzt worden. Vor diesem Hintergrund habe die Erwähnung des krankheitsbedingten Arbeitsunterbruchs keinen Aussagewert hinsichtlich der Berufserfahrung der Beschwerdeführerin und das rechnerische Verhältnis zwischen der Dauer des Arbeitsunterbruchs und derjenigen der Anstellung sei zweitrangig. Ergänzend sei darauf hinzuweisen, dass die Beschwerdeführerin ihre Erkrankung im Kündigungszeitpunkt und bei der Beendigung der Anstellung bereits überwunden habe, d.h. sie sei kreisfrei gewesen. Die teilweise Einschränkung bei der Arbeitsunfähigkeit sei in dieser Phase auf die Nebenfolgen der zur Krebsbekämpfung angewandten Therapien zurückzuführen gewesen. Somit erzeuge die Erwähnung der Erkrankung und der damit verbundenen Arbeitsunterbrüche keinen relevanten Mehrwert für einen künftigen Arbeitgeber, der sich

auch ohne deren Nennung ein realistisches Bild von der Berufserfahrung der Beschwerdeführerin machen könne, zumal mit der von ihr beantragten Anpassung des einleitenden Absatzes klargestellt werde, dass sie ab Herbst 2020 nur noch ein reduziertes Arbeitspensum geleistet habe.

- 8 - 3.

E. 3

Mit Schreiben vom 25. April 2022 kündigte A. ihr Anstellungsverhältnis bei der Stadt Q. per 31. Juli 2022.

E. 3.1

Gemäss § 2 Abs. 3 Personalreglement i.V.m. Art. 330a Abs. 1 OR können die Mitarbeitenden der Stadt Q. jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und die Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. Das darin geregelte Vollzeugnis (in Abgrenzung zur Arbeitsbestätigung nach Art. 330a Abs. 2 OR) muss mindestens die Personalien des Arbeitnehmers, die notwendigen Angaben zur eindeutigen Individualisierung des ausstellenden Arbeitgebers und dessen rechtsgültige Unterschrift samt Ausstellungsdatum, Beginn und rechtliches Ende des Arbeitsverhältnisses, eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeit des Arbeitnehmers und deren Zeitdauer, eine aussagekräftige Bewertung der Leistung (Arbeitsqualität und -quantität) des Arbeitnehmers und seines Verhaltens enthalten (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 330a N 3 mit zahlreichen Hinweisen auf die Rechtsprechung). Rechtsprechung und Lehre haben Grundsätze herausgearbeitet, die bei der Abfassung von Arbeitszeugnissen zwingend ihren Niederschlag finden müssen. Es handelt sich dabei um die Zeugnisgrundsätze der Wahrheit, des Wohlwollens, der Klarheit, der Vollständigkeit, der Individualität und der Einheitlichkeit (ALEX ENZLER, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Diss. Zürich/Basel/Genf 2012, S. 57). Aufgrund der Wahrheitspflicht müssen Tatsachenangaben objektiv richtig sein und Werturteile sich an einem objektiven Massstab orientieren, wobei eine gewisse subjektive Färbung bei der Beurteilung von Leistung und Verhalten nicht ausgeschlossen bzw. nach dem Grundsatz der Individualität sogar wünschenswert ist (ENZLER, a.a.O., S. 57 ff.). Um das berufliche Fortkommen eines Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu fördern oder zumindest nicht unnötig zu erschweren, ist das Arbeitszeugnis wohlwollend zu formulieren, wobei das Interesse eines künftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der im Arbeitszeugnis gemachten Angaben höher zu gewichten ist als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Arbeitszeugnis (ENZLER, a.a.O., S. 59 f.). Das Arbeitszeugnis ist in verkehrsüblicher, allgemein verständlicher und klarer Sprache abzufassen und muss in seiner Aussage eindeutig sein (ENZLER, a.a.O., S. 61). Sogenannte Geheimcodes, die dazu dienen, dem Arbeitnehmer die wirkliche Qualifikation zu verheimlichen, sind verboten (ROLAND MÜLLER/PHILIPP THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Auflage, Basel 2016, S. 64 ff.). Der Grundsatz der Vollständigkeit wird mit den oben angeführten Angaben, die zwingend in das Arbeitszeugnis gehören, gewahrt. Begrenzt wird er durch Art. 328b Satz 1 OR und das Verhältnismässigkeitsprinzip, indem sich die Angaben auf die Eignung für das Arbeitsverhältnis oder die Durchführung des Arbeitsvertrages be-

- 9 - ziehen müssen und Unwesentliches weggelassen werden darf. Das Arbeitszeugnis muss sich auf die gesamte vergangene Tätigkeitsdauer beziehen und hat sämtliche für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers wesentlichen Tatsachen, an deren Erwähnung ein künftiger Arbeitgeber ein schutzwürdiges Interesse hat, zu berücksichtigen. Einmalige negative Vorfälle, die für den Gesamteindruck unerheblich sind, dürfen nicht aufgeführt werden (ENZLER, a.a.O., S. 61 f.).

E. 3.2.1

Über den Gesundheitszustand und Krankheiten des Zeugnisempfängers darf das Arbeitszeugnis – wie die Beschwerdeführerin zutreffend anmerkt – grundsätzlich keine Aussagen enthalten; das Arbeitszeugnis ist keine Krankengeschichte und Daten über die Gesundheit sind besonders schützenswerte Personendaten, deren Bekanntgabe eines besonderen Rechtfertigungsbedarfs bedarf (ENZLER, a.a.O., S. 80; STEPHAN FISCHER, Arbeitszeugnis – Beurteilung und Durchsetzung, ein Handbuch für die Praxis, Zürich/St. Gallen 2016, S. 17). Vorbehalten bleiben die in der bundesgerichtlichen Rechtsprechung beschriebenen Ausnahmen, in welchen eine Krankheit die Leistung und/oder das Verhalten eines Arbeitnehmers erheblich negativ beeinflusste oder die Eignung zur Erfüllung bisheriger Aufgaben in Frage stellte und deswegen einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Diese Ausnahmen gelten jedoch nicht für geheilte Krankheiten, die sich zwischenzeitlich in keinerlei Hinsicht mehr negativ auf die Leistung oder das Verhalten des betreffenden Arbeitnehmers auswirken; überwundene Krankheiten sollen im Arbeitszeugnis nicht erwähnt werden. Zu erwähnen sind hingegen längere krankheitsbedingte Arbeitsunterbrüche, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertrags- bzw. Anstellungsdauer (mithin nicht im Verhältnis zur effektiven Tätigkeitsdauer) erheblich ins Gewicht fielen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Massgebend sind die Umstände im Einzelfall (BGE 144 II 345, Erw. 5.2.1; 136 III 510, Erw. 4.1; ENZLER, a.a.O., S. 80 f.). Es ist somit nicht in jedem Fall und von vornherein einzig und allein auf das rechnerische Verhältnis zwischen der Dauer der Arbeitsunterbrüche und der Anstellungsdauer abzustellen. Ergibt sich aus anderen Umständen, dass ein Arbeitnehmer an der fraglichen Arbeitsstelle nur (noch) wenig (neue) Berufserfahrung erwerben konnte und entsteht insoweit kein falsches Bild, gebieten die Wahrheitspflicht und der Zeugnisgrundsatz der Vollständigkeit keine Erwähnung von Krankheitsabsenzen, selbst wenn die Dauer derselben gesamthaft betrachtet (erheblich) ins Gewicht fällt (vgl. zum Ganzen den Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2021.9 vom 3. November 2021, Erw. II/3.2.1). Allein aus dem rechnerischen Verhältnis von 1:5,4 zwischen den im Arbeitszeugnis erwähnten Arbeitsunterbrüchen während rund 17 Monaten – von Ende Oktober 2020 bis Ende November

- 10 - 2020 fiel die Beschwerdeführerin praktisch vollständig aus, von Anfang Dezember 2021 bis Juli 2022 zu 50% – und ihrer vertraglichen Anstellungsdauer von etwas mehr als 7,5 Jahren lässt sich somit noch nichts für die Rechtmässigkeit der Erwähnung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin ableiten. Nichts Gegenteiliges ergibt sich aus dem vom Stadtrat angeführten Urteil des Bundesgerichts 4A_574/2017 vom 14. Mai 2018, Erw. 4, worin das Bundesgericht dafürhielt, dass eine krankheitsbedingte Abwesenheit von 6,5 Monaten bei neunjähriger Anstellungsdauer erheblich ins Gewicht falle. Auch in jenem Entscheid stellte das Bundesgericht nicht nur auf das schiere Verhältnis zwischen krankheitsbedingter Absenz und Anstellungsdauer ab,

sondern berücksichtigte zusätzlich, dass die Absenz in eine Zeit fiel, in welcher der betroffene Arbeitnehmer erst seit 3,75 Jahren eine leitende Position innehatte, wodurch die Nichterwähnung der Absenz zu einem falschen Eindruck bezüglich der von ihm diesbezüglich erworbenen Berufserfahrung (Führungserfahrung) führen könnte.

E. 3.2.2

Soweit aus den Akten ersichtlich, bekleidete die Beschwerdeführerin bei der Stadt Q. stets die gleiche Position als Sachbearbeiterin Baupolizei in der Abteilung Planung und Bau. Während sie selbst eine berufliche Weiterentwicklung innerhalb dieser Position mit sich laufend verändernden Aufgabengebieten und der Übernahme von zunehmend anspruchsvolleren Aufgaben bis hin zu ihrem krankheitsbedingten Arbeitsunterbruch ab Ende Oktober 2020, in welchem Zeitpunkt sich ihr fachliches Niveau nicht mehr wesentlich hätte verbessern lassen, beschreibt (siehe Replik, S. 3 ff.), stellt sich der Stadtrat unter Hinweis auf die jährlichen Mitarbeiterbeurteilungen (Beschwerdebeilagen 8–12) mehr oder weniger auf den Standpunkt, die Beschwerdeführerin sei in ihrer beruflichen Entwicklung schon seit längerer Zeit stagniert. Die Art und Weise der Tätigkeit sei das eine, ob eine wirkliche Entwicklung oder gar Fortschritte eintreten würden, das andere. Und diese seien bei der Beschwerdeführerin in erheblichem Umfang ausgeblieben, was darin zum Ausdruck komme, dass ihre Bewertungen in der Bewertungsskala von A (für eine herausragende Leistung) bis F (für eine stark verbesserungsbedürftige Leistung) meistens bei C verharrt hätten (Duplik, S. 3). Der weitaus grösste Teil ihrer Arbeit habe bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses in der Bearbeitung von einfacheren Baugesuchen bestanden. Komplexere Bauvorhaben habe sie immer nur in engmaschiger Begleitung durch ihre Vorgesetzte und unter entsprechender Kontrolle betreut (Duplik, S. 4). Sie habe einfach ihre Arbeit erledigt und es trotz der von ihr beschriebenen Situation der personellen Unterbesetzung vermeiden, Überstunden entstehen zu lassen. Ihre Arbeitseinstellung könne daher durchaus als minimalistisch bezeichnet werden. Von erheblichen tatsächlichen Entwicklungen oder fachlichen Fortschritten könne keine Rede sein (Duplik, S. 5). Für eine berufliche Weiterentwicklung der Beschwerdeführerin sei daher bis zuletzt noch viel Steigerungspotenzial und Luft nach

- 11 - oben vorhanden gewesen (Duplik, S. 6). Ohnehin nehme die Berufserfahrung mit jedem Arbeitstag per se zu und diese Steigerung könne somit gar nie einen Abschluss finden (Duplik, S. 3). Die Beschwerdeführerin sei jedoch überhaupt nicht daran interessiert gewesen, ihre Berufserfahrung zu erweitern und das fachliche Niveau zu heben, weil ihr der Status Quo genügt habe. Dies dürfte unter anderem der minimalistischen Einstellung der Beschwerdeführerin geschuldet sein, welche die von ihr behauptete Entwicklung und damit auch das Erreichen eines "finalen fachlichen Niveaus" verhindert habe (Duplik, S. 6). Aus diesen sich grundsätzlich diametral widersprechenden Ausführungen bezüglich der beruflichen Entwicklung der Beschwerdeführerin ergibt sich dennoch ein gemeinsamer Nenner, nämlich derjenige, dass die mit der Sammlung von neuen Berufserfahrungen verbundene Weiterentwicklung der Beschwerdeführerin innerhalb ihrer Funktion zu irgendeinem nicht näher bestimmtem Zeitpunkt vor ihrer Erkrankung im Oktober 2020 effektiv abgeschlossen war, sei es, wie der Stadtrat geltend macht, dass die Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin auf nicht allzu hohem Niveau verharrte, weil ihr die Bereitschaft fehlte, sich neuen Herausforderungen zu stellen und sich hinsichtlich ihrer Arbeitsquantität und -qualität zu verbessern, oder sei es, wie die Beschwerdeführerin selbst schildert, weil sie für die Ausübung ihrer Funktion nichts Neues mehr dazulernen konnte.

Daraus ist mit hoher Wahrscheinlichkeit zu schliessen, dass die Beschwerdeführerin ihren beruflichen Erfahrungshorizont in der Zeit während ihres vollständigen Arbeitsunterbruchs von Ende Oktober 2020 bis Mitte November 2021 und ihrer teilweisen Arbeitsunfähigkeit von Mitte November 2021 bis zu ihrem Austritt per Ende Juli 2022 kaum noch erheblich ausgebaut hätte, auch wenn es dafür ein Potenzial gegeben hätte; denn es ist nicht anzunehmen, dass sie urplötzlich mehr Engagement, Initiative und Einsatzwillen als bislang gezeigt hätte. Der Argumentation des Stadtrats, es komme nicht darauf an, ob effektiv eine Weiterentwicklung stattgefunden hätte, was letztlich immer spekulativ sei, sondern in abstrakter Weise darauf, ob noch Steigerungen des Erfahrungs- und Qualitätsniveaus möglich gewesen wären (Duplik, S. 10), ist entgegenzuhalten, dass ein Arbeitszeugnis die konkreten Fähigkeiten einer Arbeitnehmerin abbilden soll. Ergibt sich aus einer wahrheitsgemäss abgefassten Leistungs- und Verhaltensbeurteilung einer Mitarbeiterin, dass es ihr nicht gelang, das Potenzial für die berufliche Entwicklung, welches ihr die Stelle an sich geboten hätte, voll auszuschöpfen, und dass sie eher Dienst nach Vorschrift leistete, anstatt eine hohe Arbeitsquantität und -qualität anzustreben, macht es keinen grossen Unterschied, ob sie die Funktion während 6 oder 7,5 Jahren ausübte. Die allenfalls unter den Erwartungen der Arbeitgeberin zurückgebliebene Berufserfahrung rührt in einer solchen Situation nicht primär daher, dass die Arbeitnehmerin einen längeren Arbeitsunterbruch hatte, sondern, dass sie sich während ihrer Tätigkeit nicht voll entfaltete bzw. zu wenig engagierte. Um ein derart begründetes Erfahrungsdefizit im Arbeitszeugnis aufzuzeigen, steht die

- 12 - Leistungs- und Verhaltensbeurteilung zur Verfügung. Nur wenn das entstandene Erfahrungsdefizit hauptsächlich auf einen krankheitsbedingten Arbeitsunterbruch zurückzuführen ist, was im Fall der Beschwerdeführerin nicht plausibel erscheint, rechtfertigt es sich, speziell darauf hinzuweisen, um einem potenziellen neuen Arbeitgeber diesbezüglich kein falsches Bild über die gewonnene Berufserfahrung zu vermitteln. Andernfalls bringt ein solcher Hinweis einem neuen Arbeitgeber, wie die Beschwerdeführerin zu Recht betont, keinen grossen Mehrwert, wohingegen das berufliche Fortkommen einer Arbeitnehmerin durch einen Hinweis auf einen längeren krankheitsbedingten Arbeitsunterbruch in hohem Masse erschwert werden kann. Insofern ist schon aus Verhältnismässigkeitsgründen im Einzelfall sorgfältig abzuwägen, ob die Erwähnung eines krankheitsbedingten Arbeitsunterbruchs im Arbeitszeugnis nicht viel mehr einer Arbeitnehmerin bei der Suche nach einer neuen Stelle schadet (wegen befürchteter weiterer Absenzen), als einem künftigen Arbeitgeber für die Einschätzung der Berufserfahrung der Stellenbewerberin von Nutzen ist. In Anbetracht dessen, dass die Arbeit als Sachbearbeiterin bei einer Baupolizeibehörde zu einem wesentlichen Teil Aufgaben beinhaltet, bei deren Erledigung sich mit dem vorausgesetzten Engagement der Stelleinhaberin schon nach wenigen Jahren eine gewisse Routine einstellt (vgl. zu den Aufgabengebieten der Beschwerdeführerin bei der Stadt Q. entsprechenden Katalog im Arbeitszeugnis), fällt auch ein längerer Arbeitsunterbruch von fast 1,5 Jahren während einer Anstellungsdauer von rund 7,5 Jahren nicht dermassen erheblich ins Gewicht, dass ohne dessen Erwähnung ein falsches Bild über die Berufserfahrung der Beschwerdeführerin entstünde. Dies gilt umso mehr, als die Beschwerdeführerin der Arbeit "nur" während ca. eines Jahres vollständig fernblieb und in den restlichen acht Monaten (vor ihrem Austritt) immerhin halbe Zeit am Arbeitsleben teilnahm und in dieser Zeit keine neuen Entwicklungen verpasste. Abgesehen davon führen die sich verändernden rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. eine Gesamtrevision der kommunalen Bau- und

Nutzungsordnung) auch in diesem Bereich nicht dazu, dass der Beruf neu erlernt werden müsste. Vielmehr lassen sich die dafür benötigten Fachkenntnisse, allenfalls mit Weiterbildungsmaßnahmen, relativ rasch auf den neuen Stand bringen. Im Hinblick auf eine vollständige und wahrheitsgetreue Abbildung ihrer Berufserfahrung erscheint somit eine Erwähnung der (schweren) Erkrankung der Beschwerdeführerin und des damit verbundenen längeren Arbeitsunterbruchs im Arbeitszeugnis nicht angezeigt. Eine andere, nachfolgend zu behandelnde Frage ist, ob die Erkrankung und der daraus resultierende Arbeitsunterbruch im Arbeitszeugnis erwähnt werden dürfen und müssen, weil die Beschwerdeführerin ihre Krankheit im Zeitpunkt der Beendigung ihres Anstellungsverhältnisses bei der Stadt Q. noch nicht vollständig überwunden hatte oder zumindest die Folgeerscheinungen aus deren Therapie weiterhin einen negativen Einfluss auf ihre berufliche Leistung oder ihr Verhalten hatten.

- 13 -

E. 3.2.3

Der Stadtrat misst dem Umstand, dass die Beschwerdeführerin bei ihrem Austritt per Ende Juli 2022 weiterhin zu 50% krankgeschrieben und folglich nicht voll arbeitsfähig war (vgl. Beschwerdeantwortbeilage 1), einen erheblich negativen Einfluss auf ihre Leistung bzw. ihre Leistungsfähigkeit bei (vgl. Beschwerdeantwort, S. 7; Duplik, S. 7 f.). Effektiv war die Beschwerdeführerin auch noch in dieser Phase (der Rekonvaleszenz) aus gesundheitlichen Gründen offenbar nicht in der Lage, ein volles Pensum zu leisten. Insofern war ihre Leistungsfähigkeit mit entsprechenden Nachteilen für die Stadt Q. quantitativ eingeschränkt. Ein künftiger Arbeitgeber braucht jedoch nicht über (quantitative) Leistungseinschränkungen einer Arbeitnehmerin an ihrem ehemaligen Arbeitsplatz orientiert zu werden, welche nur für die ehemalige Arbeitgeberin von Bedeutung waren, ihn hingegen nicht (mehr) betreffen. Solange die Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr als ein 50%-Pensum bewältigen konnte (zwischenzeitlich dürfte dieser Zustand ohnehin behoben sein, falls die Erkrankung Ende Juli 2022 ausgeheilt war), wird sie sich kaum für eine Vollzeitstelle beworben, nach allfälligem Antritt der neuen Stelle dann aber gleichwohl nur 50% gearbeitet und für die restliche Arbeitszeit ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorgelegt haben. In einer solchen Konstellation hätte die Beschwerdeführerin die neue Stelle kaum behalten können, wenn denn ein neuer Arbeitsvertrag überhaupt gültig zustande gekommen wäre und nicht an einem entsprechenden Willensmangel des neuen Arbeitgebers gelitten hätte, der von einer uneingeschränkten Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin hätte ausgehen dürfen. Dass die Beschwerdeführerin im Rahmen ihres krankheitsbedingt auf 50% reduzierten Arbeitspensums bei der Stadt Q. während der gleichen Arbeitszeit (von 50% ihres Vollpensums) quantitativ weniger geleistet oder eine qualitativ schlechtere Leistung erbracht hätte als vor ihrer Erkrankung im Oktober 2020, wird vom Stadtrat nicht geltend gemacht.

E. 4

Per 31. Juli 2022 stellte ihr die Stadt Q. das Arbeitszeugnis aus, das im zweitletzten Absatz darauf hinweist, dass A. Ende Oktober 2020 schwer erkrankte und ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend einstellen musste. Ab 16. November 2021 habe sie ihre Arbeit wiederaufnehmen und bis zu ihrem Austritt mit einem Pensum von 50% ausüben können.

E. 5

Mit Eingaben vom 21. August 2023 und 23. August 2023 verzichteten die Parteien auf eine mündliche Verhandlung und die Einreichung von Schluss- sätzen, der Stadtrat Q. unter der Bedingung, dass die aus seiner Sicht unzutreffenden Behauptungen der Beschwerdeführerin betreffend die tat- sächliche Entwicklung ihrer beruflichen Fähigkeiten seit Stellenantritt für den Ausgang des vorliegenden Verfahrens nicht als relevant erachtet wür- den. D. Das Verwaltungsgericht hat den Fall auf dem Zirkularweg entschieden (§ 7 des Gerichtsorganisationsgesetzes vom 6. Dezember 2011 [GOG; SAR 155.200]). Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung: I. 1. Gemäss § 48 Abs. 1 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts vom 16. Mai 2000 (Personalgesetz, PersG; SAR 165.100) gelten bei Strei- tigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zwischen Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlich-rechtlichen Kör- perschaften und ihren Mitarbeitenden die Bestimmungen über das gericht- liche Klage- und Beschwerdeverfahren nach den §§ 39 ff. PersG; das Schlichtungsverfahren nach § 37 PersG entfällt. § 40 Abs. 1 PersG sieht vor, dass gegen Verfügungen in Personal- und Lohnfragen Beschwerde erhoben werden kann. Das Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien ist unstreitig öffentlich- rechtlicher Natur (§ 2 Abs. 1 Satz 1 des Personalreglements der Stadt Q. vom 23. Oktober 2015, Stand: 1. Januar 2021). In Nachachtung von § 2 Abs. 1 Satz 2 Personalreglement wurde es durch Anstellungsbeschluss

- 5 - vom 30. September 2014 und dessen Annahme seitens des Beschwerde- führerin begründet und durch Beschluss vom 24. Juni 2020 angepasst (Er- höhung des Pensums auf 100%), beruht mithin nicht auf Vertrag, sondern einer mitwirkungsbedürftigen Verfügung (vgl. den Entscheid des Personal- rekursgerichts KL.2002.50003 vom 16. April 2003, Erw. I/2a). Folgerichtig wurde der hier angefochtene Entscheid des Stadtrats vom 25. Oktober 2022 betreffend Arbeitszeugnis als Beschluss ausgestaltet und mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen. Das Verwaltungsgericht ist somit zustän- dig, den vorliegenden Rechtsstreit aufgrund des Verfügungscharakters des angefochtenen Entscheids im Beschwerdeverfahren zu beurteilen. 2. Die weiteren Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist einzu- treten. 3. Mit der Beschwerde ans Verwaltungsgericht können die unrichtige oder un- vollständige Feststellung des Sachverhalts sowie Rechtsverletzungen ge- rügt werden (§ 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Dezember 2007 [Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG; SAR 271.200]). Ausserdem ist in personalrechtlichen Streitigkeiten die Rüge der Unangemessenheit zulässig (§ 42 Abs. 2 PersG), womit das Verwaltungs- gericht über eine uneingeschränkte Überprüfungsbefugnis verfügt. II. 1. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet der Inhalt des vom Stadtrat Q. für die Beschwerdeführerin ausgestellten Arbeitszeugnisses (Beschwerdebeilage 16), dessen zweitletzter Absatz eine (nicht spezifizier- te) Erkrankung der Beschwerdeführerin und die daraus resultierende Ar- beitsunfähigkeit während eines längeren Zeitraums anführt, den die Be- schwerdeführerin aus dem Zeugnistext entfernt haben möchte, weil er ihr berufliches Fortkommen erschwere. Dafür möchte die Beschwerdeführerin den einleitenden Absatz dahingehend ergänzen, dass sie kurz nach der Erhöhung ihres Pensums von 90% auf 100% per Juni 2020 nur noch 50% für die Stadt Q. tätig war. 2.