

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2000.00010 vom 12. Juli 2000

ZH Verwaltungsgericht, 2000-07-12, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2000.00010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2000.00010)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2000.00010 du 12 juillet 2000

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2000.00010 del 12 luglio 2000

## Regeste

Arbeitszeugnis | Begehren um Abänderung eines Arbeitszeugnisses: Zuständigkeit und Kognition des VGr (E. 1). Anwendbares Recht vor Inkrafttreten des neuen Personalgesetzes ist das OR (E. 2 a). Das Zeugnis muss inhaltlich objektiv richtig sein. Aufgrund der Wahrheitspflicht dürfen ungünstige Beurteilungen darin enthalten sein, auch wenn das Zeugnis grundsätzlich wohlwollend zu formulieren ist (E. 2b). Das Arbeitszeugnis entspricht i.c. diesen Anforderungen, weshalb die Ablehnung der angebehrten Änderungen im zustehenden Ermessen der Vorinstanz lag (E. 2 c).

## Volltext

Zürich Verwaltungsgericht 00..2.12.0 PB.2000.00010 Zurich Verwaltungsgericht 00..2.12.0 PB.2000.00010 Zurigo Verwaltungsgericht 00..2.12.0 PB.2000.00010

Arbeitszeugnis | Begehren um Abänderung eines Arbeitszeugnisses: Zuständigkeit und Kognition des VGr (E. 1). Anwendbares Recht vor Inkrafttreten des neuen Personalgesetzes ist das OR (E. 2 a). Das Zeugnis muss inhaltlich objektiv richtig sein. Aufgrund der Wahrheitspflicht dürfen ungünstige Beurteilungen darin enthalten sein, auch wenn das Zeugnis grundsätzlich wohlwollend zu formulieren ist (E. 2b). Das Arbeitszeugnis entspricht i.c. diesen Anforderungen, weshalb die Ablehnung der angebehrten Änderungen im zustehenden Ermessen der Vorinstanz lag (E. 2 c).

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: PB.2000.00010 Standard Suche | Erweiterte Suche | Hilfe Druckansicht Geschäftsnummer: PB.2000.00010 Entscheidart und -datum: Endentscheid vom 12.07.2000 Spruchkörper: 4. Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: Arbeitszeugnis Begehren um Abänderung eines Arbeitszeugnisses: Zuständigkeit und Kognition des VGr (E. 1). Anwendbares Recht vor Inkrafttreten des neuen Personalgesetzes ist das OR (E. 2 a). Das Zeugnis muss inhaltlich objektiv richtig sein. Aufgrund der Wahrheitspflicht dürfen ungünstige Beurteilungen darin enthalten sein, auch wenn das Zeugnis grundsätzlich wohlwollend zu formulieren ist (E. 2b). Das Arbeitszeugnis entspricht i.c. diesen Anforderungen, weshalb die Ablehnung der angebehrten Änderungen im zustehenden Ermessen der Vorinstanz lag (E. 2 c). Stichworte: ABÄNDERUNG ARBEITSZEUGNIS BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES PERSONALRECHTLICHE BESCHWERDE STREITWERT WAHRHEITSPFLICHT ZUSTÄNDIGKEIT Rechtsnormen: Art. 330a OR § 38 lit. II VRG § 74 lit. I VRG § 75 VRG § 80b VRG Publikationen: - keine - Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 2 I. Per 1. Mai 1998 trat A als Arbeitnehmerin in die Klinik C ein. Zunächst war sie als Praktikantin und ab 18. Mai 1998 als Schwester AKP tätig. Am 1. Juli 1998

übernahm sie probeweise die Leitung der Station 9B. Mit Verfügung vom 26. November 1998 erfolgte per 1. Dezember 1998 die Ernennung zur Stationsleiterin. Am 18. Mai 1999 kündigte A das Anstellungsverhältnis per 31. Juli 1999. Ein erstes von der Klinik C am 19. Mai 1999 ausgestelltes Arbeitszeugnis wurde auf Intervention von A in gewissen Punkten geändert und am 1. Juni 1999 neu gefasst. Weitere Abänderungsbegehren lehnte die Klinik mit Verfügung vom 5. Oktober 1999, begründet am 1. November 1999, in allen Teilen ab. II. Am 2. Dezember 1999 rekurrierte A an die Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich mit dem Begehren um Ausstellung eines neuen Arbeitszeugnisses. Die Direktion hiess den Rekurs am 20. April 2000 teilweise gut, indem sie die Klinik C im einzelnen anwies, das Arbeitszeugnis in einigen Punkten zu ändern. III. Mit Beschwerde vom 25. Mai 2000 verlangte A die Aufhebung der Verfügung vom 5. Oktober 1999/1. November 1999 betreffend ihr Arbeitszeugnis. Die Vorinstanz sei anzuweisen, ihr ein neues Arbeitszeugnis auszustellen, dessen Wortlaut die Beschwerdeführerin im einzelnen aufgeführt hat. Die Gesundheitsdirektion beantragte am 16. Juni 2000, die Beschwerde abzuweisen. Die Beschwerdeführerin hat auf eine Beschwerdeantwort verzichtet. Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung: 1. a) Gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG; gemäss der am 1. Januar 1998 in Kraft getretenen Fassung vom 8. Juni 1997) sind erstinstanzliche Rekursentscheide über personalrechtliche Anordnungen mit Beschwerde ans Verwaltungsgericht anfechtbar. Nach der Rechtsprechung zur früheren Fassung des VRG trat das Gericht auf Begehren betreffend den Inhalt von Dienstzeugnissen nicht ein (vgl. RB 1988 Nr. 15). Mit der Ausdehnung der Personalbeschwerde gemäss § 74 Abs. 1 VRG ist diese frühere Praxis überholt. Eine personalrechtliche Anordnung im Sinn von § 74 Abs. 1 VRG liegt vor, wenn ein objektives Anfechtungsinteresse des Betroffenen besteht. Im Hinblick auf die Bedeutung, die das Arbeitszeugnis für das Fortkommen des Arbeitnehmers hat, ist das Anfechtungsinteresse betreffend Streitigkeiten über den Inhalt eines Arbeitszeugnisses zu bejahen (vgl. Andreas Keiser, Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht nach dem revidierten Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, ZBl 99/1998 S. 193 ff., S. 201; Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz, 2. Aufl., Zürich 1999, § 74 N. 6). Auf die Beschwerde ist einzutreten. b) Gemäss § 38 VRG beurteilt das Verwaltungsgericht Streitigkeiten grundsätzlich in Dreierbesetzung. Rekurse, Beschwerden und Klagen, deren Streitwert Fr. 20'000.-- nicht übersteigt, behandelt dagegen der Einzelrichter, wobei die Sache in Fällen grundsätzlicher Bedeutung dennoch der Kammer übertragen werden kann. Dem Wortlaut von § 38 Abs. 2 VRG lässt sich nicht entnehmen, wann eine Beschwerde einen Streitwert hat. Die Zuständigkeit zur Beurteilung von Zivilprozessen oder deren Weiterziehbarkeit lässt sich an einen Streitwert knüpfen, sobald es sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit handelt. Eine solche liegt im Zivilrecht vor, wenn der Rechtsgrund des streitigen Anspruchs letzten Endes im Vermögenrecht ruht, mit der Klage letztlich und überwiegend ein wirtschaftlicher Zweck verfolgt wird (vgl. BGE 118 II 528 E. 2c S. 531 mit Hinweisen). Bei Zivilrechtsstreitigkeiten ist dies auch der Fall, wenn die strittige Leistung nicht unmittelbar vermögensrechtlicher Natur ist, aber, wie ein Arbeitszeugnis, die Geltendmachung vermögensrechtlicher Interessen erleichtern soll (vgl. BGE 116 II 379 E. 2b S. 380 f. mit Hinweisen). Wenn es somit für die Beurteilung, ob ein Streit vermögensrechtlich ist, auf die Natur des vorwiegend verfolgten Zwecks ankommt, unterscheidet sich der angefochtene Entscheid von einem Zivilurteil darin, dass die von beiden Parteien verfolgten Interessen nicht gleicher Natur sind. Während die von der Beschwerdeführerin verfolgten Interessen als vermögensrechtlich qualifiziert werden

könnten, sind diejenigen der Beschwerdegegnerin nicht wirtschaftlicher Natur. Das Interesse der Beschwerdegegnerin erschöpft sich darin, die von der Beschwerdeführerin für das Gemeinwesen erbrachte Arbeit korrekt zu qualifizieren und insoweit den ordnungsgemässen Gang der Verwaltung sicherzustellen. Handelt es sich somit jedenfalls aus dem Blickwinkel der Beschwerdegegnerin nicht um eine wirtschaftliche Streitigkeit, so ist das Vorliegen eines Streitwerts für die Frage der Zuständigkeit zu verneinen. Dementsprechend ist die Sache in Dreierbesetzung zu behandeln. c) Mit der Personalbeschwerde können Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts geltend gemacht werden (§ 75 VRG). 2. a) Mit Recht weist die Vorinstanz darauf hin, dass das auf den 1. Juli 1999 in Kraft getretene neue Personalgesetz vom 27. September 1998 noch nicht zur Anwendung gelangt: Gemäss § 57 Abs. 4 des Gesetzes gilt für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten des Personalgesetzes bereits gekündigt waren, das bisherige Recht. Die Beschwerdeführerin hatte das Arbeitsverhältnis bereits am 18. Mai 1999, also vor Inkrafttreten des neuen Personalgesetzes, gekündigt. Das bisherige Recht enthielt keine Bestimmungen über das Dienst- oder Arbeitszeugnis. Gemäss § 52 Abs. 1 der zur Anwendung gelangenden Angestelltenverordnung vom 26. Juni 1991 galten somit sinngemäss die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR). b) Laut Art. 330a OR können Arbeitnehmer vom Arbeitgeber jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten ausspricht. Dieser Anspruch besteht somit auch für die Beschwerdeführerin als seinerzeit öffentlichrechtlich Angestellte. In erster Linie muss das Zeugnis inhaltlich richtig sein. Die der Beurteilung zugrunde gelegten Tatsachen müssen objektiv richtig sein (Manfred Rehbinder, Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Bern 1985, Art. 330a OR N. 7, N. 14; Adrian Staehelin/Frank Vischer, Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Zürich 1996, Art. 330a OR N. 10). Wenn auch das Zeugnis grundsätzlich wohlwollend formuliert werden soll, so darf es im Hinblick auf die Wahrheitspflicht auch ungünstige Beurteilungen enthalten (Rehbinder, N. 14; Staehelin/Vischer, N. 11). Es muss in guten Treuen, im Rahmen des pflichtgemässen Ermessens und der Verkehrssitte abgefasst werden (Rehbinder, N. 7; Staehelin/Vischer, N. 10). In diesem Licht sind die Änderungs- und Ergänzungsvorschläge der Beschwerdeführerin, soweit sie mit der Beschwerde begründet werden, im einzelnen zu prüfen. c) aa) Die Beschwerdeführerin stellt sich auf den Standpunkt, die Funktion der Stationsleiterin am 1. Juli 1998 übernommen zu haben. Diese Übernahme der Stationsleitung per 1. Juli 1998 sei ins Arbeitszeugnis aufzunehmen. Laut dem angefochtenen Zeugnis erfolgte die Ernennung der Beschwerdeführerin zur Stationsleiterin demgegenüber am 1. Dezember 1998. Aus den Akten ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin die Leitung der Station 9B probeweise per 1. Juli 1998 übernommen hatte und schliesslich per 1. Dezember 1998 zur Stationsleiterin ernannt wurde. Die Vorinstanz hat die probeweise Leitung der Station nicht verkannt, jedoch festgehalten, dass über den förmlichen Funktionswechsel per 1. Dezember 1998 hinausgehende Ausführungen betreffend die Funktionsprobezeit nicht ins Zeugnis aufzunehmen seien, da solche weder üblich noch aussagekräftig seien. Die Beschwerdeführerin hat sich mit diesen Ausführungen nicht weiter auseinandergesetzt – und vor allem nicht verlangt, die probeweise Besetzung der Leiterstelle (vom 1. Juli bis 30. November 1998) als solche zu erwähnen. Vielmehr beansprucht sie den vorbehaltlosen Vermerk, die Stationsleitung am 1. Juli 1998 übernommen zu haben. Da mit dieser Formulierung die (lange) Probezeit nicht

zum Ausdruck käme, wäre sie unvollständig und zur Irreführung geeignet. Die Vorinstanz konnte die angebehrte Änderung deshalb im Rahmen des ihr zustehenden Ermessens durchaus ablehnen. bb) Weiter verlangt die Beschwerdeführerin die Bemerkung, dass unter ihrer Führung die Stationskosten erheblich gesenkt worden seien. Ebenso vermisst sie Ausführungen zu ihren initiativen Leistungen und ihrem Innovationsgeist. Die Vorinstanz vertrat dazu die Auffassung, Innovationswille und Kostensenkung seien nicht besondere Einzelleistungen, die ausdrücklich im Zeugnis zu erwähnen seien; vielmehr handle es sich dabei um Eigenschaften, die von Personen in Führungspositionen allgemein erwartet werden dürften. Wie die Beschwerdeführerin selbst erwähnt, ist es im Grundsatz dem Arbeitgeber überlassen, welche positiven und negativen Verhaltensweisen und Eigenschaften er im Zeugnis hervorheben will (vgl. Rehbinder, Art. 330a N. 9). Nur bei bloss rudimentären Qualifikationen (vgl. Rehbinder, N. 9 in Verbindung mit N. 14) oder bei Weglassung besonders hervorragender Einzelleistungen etwa im Sinn einer Erfindung (vgl. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 5. Aufl., Zürich 1992, Art. 330a N. 3) besteht ein Anspruch auf zusätzliche qualifizierende Angaben im Zeugnis. Von einem unvollständigen, rudimentären Zeugnis kann keine Rede sein. Die Vorinstanz konnte aber auch das Vorliegen hervorragender Einzelleistungen im obgenannten Sinn durchaus verneinen. Speziell mit Bezug auf die Frage der Kosten ist daran zu erinnern, dass in den vergangenen Jahren in der gesamten kantonalen Verwaltung ein enormer Kostendruck herrschte und eine Kostensenkung daher nicht als eine besondere hervorragende Einzelleistung qualifiziert werden musste. Die Ausführungen der Beschwerdeführerin zum Innovationsgeist nehmen sich im übrigen eher pauschal aus und sind ebenfalls nicht geeignet, die vorinstanzliche Auffassung als unvertretbar erscheinen zu lassen. cc) Weiter vermisst die Beschwerdeführerin Hinweise auf das Führen von Mitarbeitergesprächen und auf das Beurteilen der Mitarbeiter. Auch hier besteht kein Anlass für eine Ergänzung des Zeugnisses. Es versteht sich von selbst, dass mit der im Zeugnis erwähnten Stationsleitung auch die Führung des – im Zeugnis ebenfalls erwähnten – Personals verbunden war. Zur Personalführung wiederum gehören selbstredend auch Gespräche mit den Unterstellten und deren Beurteilung, weshalb dies keiner besonderen Erwähnung bedarf. Im Übrigen trifft es nicht zu, dass die Beschwerdeführerin diese Aufgaben immer korrekt ausgeführt hat: Gemäss einer Stellungnahme des Oberpflegers D verhielt sich die Beschwerdeführerin bei einem von ihm begleiteten Mitarbeitergespräch distanzlos, verletzend und ohne Einfühlungsvermögen. Der Oberpfleger beurteilte das Führen von Mitarbeitergesprächen als Schwachpunkt der Beschwerdeführerin (act. --). dd) Nach Meinung der Beschwerdeführerin werden ihr im Zeugnis zu Unrecht Führungsdefizite vorgeworfen. Zur Begründung verweist sie auf die Mitarbeiterbeurteilung vom 24. September 1998 sowie auf damalige Missstände auf der Station, welche sie bereits angetreten habe. In der Mitarbeiterbeurteilung seien ihr sehr gute Führungsfähigkeiten attestiert worden. Entgegen ihrer Darstellung war die Beschwerdeführerin mit Bezug auf die Führungsfähigkeiten nicht als sehr gut qualifiziert worden: Unter sechs Kriterien war sie weit überwiegend, nämlich fünfmal, mit dem Prädikat B (= entspricht vollumfänglich den Anforderungen) beurteilt worden (act. --). Somit waren ihre Führungsfähigkeiten damals in der Gesamtheit zwar als gut, nicht aber als sehr gut qualifiziert worden. Im Übrigen kann der damaligen Beurteilung gerade mit Bezug auf die Führungsfähigkeiten nur ein geringer Aussagewert zukommen: Der Beurteilungszeitraum dauerte drei Monate von Mai bis Juli 1998; in diesem ohnehin kurzen Zeitraum leitete die Beschwerdeführerin die Station zudem nur während eines Monats probeweise. Massgeblich sind daher vorab die späteren Beurteilungen ihrer

Führungsfähigkeiten. Auf die festgestellten Mängel bei der Führung von Mitarbeitergesprächen ist bereits hingewiesen worden. Laut Beurteilung des Oberpflegers D verunsicherte die Beschwerdeführerin die Mitarbeiter durch ihre autoritäre und verletzende Art (act. --). Bereits mit Schreiben vom 2. November 1998 hatte er Mängel in der Kommunikation festgestellt, so dass die Beschwerdeführerin an einem internen Führungskurs teilnahm (act. --). Auch im Rahmen der förmlichen Ernennung zur Stationsleiterin verbalisierte der Leiter Pflegedienst mit Schreiben vom 23. November 1998 gewisse Bedenken im Zusammenhang mit ihrer Art der Personalführung (act. --). Wie sich aus diesem Schreiben weiter ergibt, war die Beschwerdeführerin bereits am 22. Oktober 1998 unmissverständlich aufgefordert worden, sich betreffend Personalführung am Klinikleitbild zu orientieren. Angesichts dieser festgestellten Führungsdefizite bewegt sich die Bemerkung im Zeugnis, die Beschwerdeführerin habe sich vor dem Hintergrund der Verhältnisse auf der Station nicht in vollem Mass ihrer eigentlichen Führungsarbeit widmen können, im Rahmen des Vertretbaren. ee) Schliesslich führt die Klägerin aus, das Zeugnis hinterlasse unterschwellig einen eher negativen Eindruck. Es entspreche ganz und gar nicht ihren effektiven und ausserordentlich guten Leistungen. Auf gewisse Defizite im Umgang mit den Mitarbeitern ist bereits hingewiesen worden. Deren Andeutung im angefochtenen Zeugnis mag den im Übrigen positiven Gesamteindruck wohl trüben, selbstverständlich aber dürfen im Zeugnis auch negative Dinge stehen, soweit sie wahr sind (Streiff/von Kaenel, Art. 330a N. 3). Die Behauptung der Beschwerdeführerin, ihre Leistungen seien in ihrer Gesamtheit ausserordentlich gut, findet in den Akten keine Stütze. Im wesentlichen beruft sie sich auf die Mitarbeiterbeurteilung vom 24. September 1998. Darin hatte sie als Gesamtbeurteilung das drittbeste Prädikat (= gut) bei sieben Bewertungsstufen erhalten (act. --). Selbst wenn diese Mitarbeiterbeurteilung zum Massstab für das Arbeitszeugnis genommen würde, könnte somit insgesamt nicht von einer Qualifikation mit ausserordentlich guten Leistungen gesprochen werden. Abgesehen davon war der Beurteilungszeitraum kurz und die Qualifikation dementsprechend nicht sehr aussagekräftig. Die schliesslich festgestellten Defizite im Umgang mit den Mitarbeitern hatten noch keinen Eingang in die damalige Beurteilung gefunden, durften aber bei der Abfassung des Arbeitszeugnisses durchaus berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund besteht im Hinblick auf die Wahrheitspflicht und das den Behörden zustehende Ermessen kein genügender Anlass, um das durch die Vorinstanz neu gefasste Zeugnis in eine andere, für die Beschwerdeführerin noch günstigere oder wohlwollendere Form zu bringen. ff) Die in der Beschwerde vorgetragene Rügen erweisen sich somit als unbegründet, was zur Abweisung der Beschwerde führen muss. 3. Für personalrechtliche Streitigkeiten mit einem Streitwert von unter Fr. 20'000.-- werden keine Gerichtskosten erhoben; vorbehalten bleibt die Kostenaufgabe an die unterliegende Partei, die durch ihre Prozessführung einen unangemessenen Aufwand verursacht hat (§ 80b VRG). Wo – wie hier – ein unmittelbar bezifferbarer Streitwert fehlt, sind in sinngemässer Anwendung von § 80b VRG nur Gerichtskosten zu erheben, wenn es um Entscheidungen grosser Tragweite geht (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 80b N. 3). ... Demgemäss entscheidet das Verwaltungsgericht : 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. ...

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