

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00050 vom 31. Mai 2006

ZH Verwaltungsgericht, 2006-05-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2005.00050

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00050 du 31 mai 2006

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2005.00050 del 31 maggio 2006

Regeste

Forderung aus Arbeitsverhältnis / Arbeitszeugnis | Lohnfortzahlung im kantonalen Personalrecht: Geld- oder Zeitminimum? Abänderung eines Arbeitszeugnisses Beim Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Art. 324a Abs. 2 OR geht die herrschende Lehre davon aus, dass das Geld- und nicht das Zeitminimum geschuldet ist. Die Beschwerdeführerin vertritt die Auffassung, dies gelte auch im öffentlichen Personalrecht. Vorliegend bleibt jedoch kein Raum für die (ergänzende) Anwendung des Privatrechts. Nach dem klaren Wortlaut von § 99 Abs. 3 VVPG gilt im kantonalzürcherischem Personalrecht unabhängig vom Grad der Arbeitsunfähigkeit das Zeit- und nicht das Lohnminimum. Die Lohnfortzahlung dauert deshalb im zweiten Dienstjahr auch bei bloss teilweiser Arbeitsunfähigkeit nicht länger als zwölf Monate (E. 2). Der Beschwerdegegner ist seiner Verpflichtung zur Lohnfortzahlung nachgekommen und sogar darüber hinausgegangen, weshalb der vorinstanzliche Entscheid insoweit nicht zu beanstanden ist (E. 3). Ein Arbeitszeugnis hat ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei das Verhalten in der letzten Zeit für den neuen Arbeitgeber von grösserer Bedeutung ist. Unter Berücksichtigung der beiden vorliegenden Mitarbeiterbeurteilungen erweisen sich die einzelnen angefochtenen Formulierungen als wahrheitsgemäss und den Umständen angemessen (E. 4). Abweisung

Volltext

Zürich Verwaltungsgericht 31.05.2006 PB.2005.00050 Zurich Verwaltungsgericht 31.05.2006 PB.2005.00050 Zurigo Verwaltungsgericht 31.05.2006 PB.2005.00050

Forderung aus Arbeitsverhältnis / Arbeitszeugnis | Lohnfortzahlung im kantonalen Personalrecht: Geld- oder Zeitminimum? Abänderung eines Arbeitszeugnisses Beim Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Art. 324a Abs. 2 OR geht die herrschende Lehre davon aus, dass das Geld- und nicht das Zeitminimum geschuldet ist. Die Beschwerdeführerin vertritt die Auffassung, dies gelte auch im öffentlichen Personalrecht. Vorliegend bleibt jedoch kein Raum für die (ergänzende) Anwendung des Privatrechts. Nach dem klaren Wortlaut von § 99 Abs. 3 VVPG gilt im kantonalzürcherischem Personalrecht unabhängig vom Grad der Arbeitsunfähigkeit das Zeit- und nicht das Lohnminimum. Die Lohnfortzahlung dauert deshalb im zweiten Dienstjahr auch bei bloss teilweiser Arbeitsunfähigkeit nicht länger als zwölf Monate (E. 2). Der Beschwerdegegner ist seiner Verpflichtung zur Lohnfortzahlung nachgekommen und sogar darüber hinausgegangen, weshalb der vorinstanzliche Entscheid insoweit nicht zu beanstanden ist (E. 3). Ein Arbeitszeugnis hat ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei das Verhalten in der letzten Zeit für den neuen Arbeitgeber von grösserer Bedeutung ist. Unter Berücksichtigung der beiden vorliegenden Mitarbeiterbeurteilungen erweisen sich die

einzelnen angefochtenen Formulierungen als wahrheitsgemäss und den Umständen angemessen (E. 4). Abweisung

Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: PB.2005.00050 Standard Suche | Erweiterte Suche | Hilfe Druckansicht Geschäftsnummer: PB.2005.00050 Entscheidart und -datum: Endentscheid vom 31.05.2006 Spruchkörper: 4. Abteilung/4. Kammer Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht Betreff: Forderung aus Arbeitsverhältnis / Arbeitszeugnis Lohnfortzahlung im kantonalen Personalrecht: Geld- oder Zeitminimum? Abänderung eines Arbeitszeugnisses Beim Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Art. 324a Abs. 2 OR geht die herrschende Lehre davon aus, dass das Geld- und nicht das Zeitminimum geschuldet ist. Die Beschwerdeführerin vertritt die Auffassung, dies gelte auch im öffentlichen Personalrecht. Vorliegend bleibt jedoch kein Raum für die (ergänzende) Anwendung des Privatrechts. Nach dem klaren Wortlaut von § 99 Abs. 3 VVPG gilt im kantonalzürcherischem Personalrecht unabhängig vom Grad der Arbeitsunfähigkeit das Zeit- und nicht das Lohnminimum. Die Lohnfortzahlung dauert deshalb im zweiten Dienstjahr auch bei bloss teilweiser Arbeitsunfähigkeit nicht länger als zwölf Monate (E. 2). Der Beschwerdegegner ist seiner Verpflichtung zur Lohnfortzahlung nachgekommen und sogar darüber hinausgegangen, weshalb der vorinstanzliche Entscheid insoweit nicht zu beanstanden ist (E. 3). Ein Arbeitszeugnis hat ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei das Verhalten in der letzten Zeit für den neuen Arbeitgeber von grösserer Bedeutung ist. Unter Berücksichtigung der beiden vorliegenden Mitarbeiterbeurteilungen erweisen sich die einzelnen angefochtenen Formulierungen als wahrheitsgemäss und den Umständen angemessen (E. 4). Abweisung Stichworte: ABÄNDERUNG ARBEITSUNFÄHIGKEIT ARBEITSZEUGNIS DAUER GELDMINIMUM GLEICHBEHANDLUNG INHALT DES DIENSTVERHÄLTNISSES KRANKHEIT LEISTUNG LOHNDISKRIMINIERUNG LOHNFORTZAHLUNG MITARBEITERBEURTEILUNG PRIVATRECHT WAHRHEITSPFLICHT ZEITMINIMUM ZÜRCHER SKALA ZWISCHENZEUGNIS Rechtsnormen: Art. 324a Abs. 2 OR § 43 lit. c PG § 46 Abs. 2 PG § 99 Abs. 2 VVPG § 99 Abs. 3 VVPG § 103 Abs. 3 VVPG Publikationen: RB 2006 Nr. 111 RB 2006 Nr. 113 Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung) Gewichtung: 2 I. A war ab 17. April 2001 beim Spital X zu 100 % als Notfallschwester tätig. Das Spital X kündigte ihr per 31. Oktober 2003. Aufgrund zeitweiser Arbeitsunfähigkeit verlängerte sich das Arbeitsverhältnis mit A bis zum 31. Januar 2004. Mit Verfügung vom 4. Januar 2005 lehnte das Spital X eine Lohnfortzahlung über die Dauer von zwölf Monaten hinaus sowie eine Anpassung des Arbeitszeugnisses ab. Mit Einspracheentscheid vom 15. März 2005 hielt es im Wesentlichen daran fest, änderte jedoch das Arbeitszeugnis teilweise ab. II. Gegen den Einspracheentscheid rekurrierte A. Nebst Aufhebung des Entscheids beantragte sie eine Lohnfortzahlung im Umfang von Fr. 28'754.70 zuzüglich Zins zu 5 % seit 31. Januar 2004 sowie die Aus- und Zustellung eines korrekten Arbeitszeugnisses. Der Bezirksrat Y hiess das Rechtsmittel mit Beschluss vom 18. August 2005 teilweise gut; den Lohnfortzahlungsanspruch von A bejahte er für den Zeitraum von etwa fünf Wochen. III. A liess dagegen am 22. September 2005 vor Verwaltungsgericht Beschwerde führen und folgende Anträge stellen: " 1. Es sei der angefochtene Beschluss aufzuheben und es sei der Beschwerdegegner zu verpflichten, der Beschwerdeführerin einen Betrag von Fr. 28'754.70 zuzüglich Zins von 5 % seit dem 9. November 2004 zu bezahlen, 2. es sei der Beschwerdegegner zu verpflichten, der Beschwerdeführerin ein Arbeitszeugnis gemäss Anhang aus- und zuzustellen; 3. alles unter Entschädigungsfolgen zu Lasten des

Beschwerdegegners." Das Spital X beantragt Abweisung der Beschwerde; der Bezirksrat verzichtet ausdrücklich auf eine Stellungnahme. Die Kammer zieht in Erwägung: 1. 1.1 Die Beschwerde richtet sich gegen einen Rekursentscheid des Bezirksrats Y über eine personalrechtliche Anordnung. Die Vorinstanz bejahte zu Recht den Verfügungscharakter des "Anstellungsvertrags" (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 des Verwaltungspfleugesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG]). Gemäss § 74 Abs. 1 VRG ist das Verwaltungsgericht für die Behandlung zuständig (dazu Alfred Kölz/ Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungspfleugesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 74 N. 5 f.). Dies gilt auch für Streitigkeiten betreffend Arbeitszeugnisse (VGr, 9. März 2005, PB.2004.00067, E. 1 Abs. 1, www.vgrzh.ch, mit Hinweis). Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Der Streitwert beträgt mehr als Fr. 20'000.-. Zusätzlich geht es um eine Streitigkeit betreffend Arbeitszeugnis. Dieser fehlt es nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts an einem Streitwert (VGr, 9. März 2005, PB.2004.00067, E. 1 Abs. 2, www.vgrzh.ch, mit Hinweis). Die Streitsache ist folglich in Kammerbesetzung zu erledigen (§ 38 Abs. 1 VRG). 2. Die Beschwerdeführerin vertritt die Auffassung, der im Privatrecht bei Lohnfortzahlung geltende Grundsatz des Lohn- bzw. Geldminimums sei auch im öffentlichen Recht anwendbar. Demgegenüber ist der Beschwerdegegner der Ansicht, das Zeitminimum sei vorliegend massgeblich, mithin gehe die Lohnfortzahlungspflicht auch bei einer nur teilweisen Arbeitsunfähigkeit nicht über die Dauer von zwölf Monaten hinaus. 2.1 Die von der Beschwerdeführerin ins Feld geführte Regelung im Privatrecht stellt sich wie folgt dar: Art. 324a Abs. 2 des Obligationenrechts (OR) verpflichtet den Arbeitgeber in der Regel, im ersten Dienstjahr "den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten". Die früher herrschende Lehre ging davon aus, bei diesen Lohnfortzahlungsdauern handle es sich um Zeitminima. Der gegenteiligen Meinung hat sich inzwischen jedoch ein Grossteil der Lehre angeschlossen, und sie darf heute als herrschend bezeichnet werden. Das Bundesgericht hat die Frage allerdings noch nicht entschieden (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. A., Zürich etc. 2006, Art. 324a/b N. 5 S. 273, N. 15, N. 25 S. 307, mit Hinweisen; Manfred Rehbinder/Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, 2003, Art. 324a OR N. 13; Christiane Brunner et al., Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. A., Basel etc. 2005, S. 97; Jörg Zinsli, Krankheit im Arbeitsverhältnis, Zürich 1992, S. 120 ff.; vgl. sodann OGr SO, 16. November 1987, JAR 1988, S. 220 ff., und Arbeitsgericht Zürich, 5. April 1995, JAR 1999, S. 179 ff.). In der Literatur wird insbesondere kritisiert, die Anwendung des Zeitminimums führe zu unbefriedigenden Ergebnissen, da beispielsweise ein Arbeitnehmer, der zuerst drei Wochen krank sei und danach Wehrdienst leiste, drei Wochen vollen Krankenlohn erhalte, während er im umgekehrten Fall nur eine möglicherweise minimale Aufzahlung der Erwerbsersatzordnung (von 75 % auf 80 %) erhalte und während der Krankheit ganz ohne Lohn bleibe (Streiff/ von Kaenel, Art. 324a/b N. 25 S. 307). 2.2 Zwar sind Annäherungen des öffentlichen Personalrechts an den privatrechtlichen Einzelarbeitsvertrag vorhanden; privatrechtliche Regelungen bzw. die Rechtsprechung und Lehre dazu können jedoch – entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin – nicht ohne weiteres auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse übertragen werden. Eine mittelbare Anwendung des Obligationenrechts kann sich insbesondere durch Verweisungen im öffentlichen Recht ergeben; Privatrecht gelangt sodann lückenfüllend zur Anwendung oder wird im Sinn von allgemeinen Rechtsgrundsätzen vom öffentlichen Personalrecht übernommen. Schliesslich ist der Beizug des Obligationenrechts als Auslegungshilfe für öffentlich-rechtliche

Bestimmungen denkbar (vgl. zum Ganzen Tomas Poledna, Annäherungen ans Obligationenrecht, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 209 ff.; Martin Bertschi, Auf der Suche nach dem einschlägigen Recht im öffentlichen Personalrecht, ZBl 12/2004, S. 617 ff., 625). Im Folgenden ist somit zu prüfen, ob für den Beizug der privatrechtlichen Regelung der Lohnfortzahlung vorliegend grundsätzlich Raum bleibt.

2.3 Gemäss "Anstellungsvertrag" vom 22. März 2001 ist vorliegend kantonales Personalrecht anwendbar (vgl. ferner § 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 6. Juni 1926 [LS 131.1]). Mit Inkrafttreten des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) wurde – als bedeutende Neuerung – die Regelungskompetenz hinsichtlich Lohnfortzahlung an den Regierungsrat delegiert (§ 43 lit. c PG; vgl. Fritz Lang, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Helbling/Poledna, S. 49 ff., 74).

2.3.1 Nach § 99 Abs. 2 ff. der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVPG, LS 177.111) wird der Lohn "bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit" wie folgt ausgerichtet: Im ersten Dienstjahr drei Monate zu 100 %, anschliessend drei Monate zu 75 %; im zweiten Dienstjahr sechs Monate zu 100 %, anschliessend sechs Monate zu 75 % (Abs. 2); vom dritten Dienstjahr an besteht "Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten" (Abs. 3). Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass die oder der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, bewilligt die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht in der Regel die Weiterausrichtung von höchstens 75 % des Lohnes bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren (Abs. 4). Beim Entscheid ist den Umständen des einzelnen Falles, wie Versicherungsleistungen und Anzahl der Dienstjahre, angemessen Rechnung zu tragen. Taggelder der obligatorischen Unfallversicherung werden angerechnet (Abs. 5). Bei erneuter teilweiser Arbeitsunfähigkeit, nachdem die Angestellten wieder vollständig arbeitsfähig waren, wird ihnen der volle Lohn während längstens drei Monaten weiter ausgerichtet (§ 101 Abs. 3 VVPG).

2.3.2 Die Frage, ob im kantonalen Personalrecht das Geld- oder das Zeitminimum gilt, lässt sich bereits mit dem klaren Wortlaut der genannten Bestimmungen beantworten: § 99 Abs. 2 VVPG regelt die Dauer der Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit und Unfall für das erste und zweite Dienstjahr bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit. Die Dauer der Lohnfortzahlung hängt somit nicht vom Grad der Arbeitsunfähigkeit ab. Die Lohnfortzahlungsdauer ab dem dritten Dienstjahr ist zwar in einem separaten Absatz geregelt, was jedoch bezüglich des Grades der Arbeitsunfähigkeit nichts ändert: Die beiden Absätze weisen inhaltlich einen sehr engen Zusammenhang auf, die Aufteilung in zwei Absätze erscheint als eher zufällig. Zudem würde eine diesbezüglich ungleiche Regelung kaum Sinn machen. Anders als im Privatrecht ist im kantonalzürcherischen Personalrecht somit unabhängig vom Dienstjahr allgemein das Zeitminimum relevant, nicht das Geld- oder Lohnminimum, wobei dieser Grundsatz im Einzelfall durch die Regelung in § 99 Abs. 4 und 5 sowie § 101 Abs. 3 VVPG relativiert wird.

2.3.3 Die Beschwerdeführerin rügt, eine unterschiedliche Anwendung von Lohn- und Zeitminimum bei öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Dienstverhältnissen habe eine Ungleichbehandlung zur Folge. Diese Rüge ist unbegründet. Die Regelung im kantonalen Personalrecht ist in der überwiegenden Mehrheit der Fälle für die Arbeitnehmenden vorteilhafter als jene nach dem Obligationenrecht: Die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht gemäss § 99 VVPG ist um einiges länger als bei Art. 324a OR. Währenddem sie beispielsweise im dritten Dienstjahr gemäss kantonalem Personalrecht

zwölf Monate beträgt, wird bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nur während neun Wochen der Lohn fortgezahlt (so gemäss "Zürcher Skala", vgl. Streiff/von Kaenel, Art. 324a/b N. 7 S. 276). Lediglich bei einer konstanten Arbeitsunfähigkeit von deutlich unter 20 % kann sich hier eine Schlechterstellung der Arbeitnehmenden bei Anwendung des personalrechtlichen Zeitminimums anstelle des privatrechtlichen Lohnminimums ergeben. Zu den in der privatrechtlichen Lehre angeführten stossenden Ergebnissen im Fall von Krankheit/Militärdienst (vgl. oben 2.1) kann es zudem hier nicht kommen, da § 99 VVPG nur die Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit umfasst. 2.3.4 Entgegen den unsubstantiierten Ausführungen der Beschwerdeführerin ist die Anwendung des Zeitminimums im öffentlichen Personalrecht nicht geschlechtsdiskriminierend: Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kann von einer rechtsungleichen Behandlung grundsätzlich nur dann die Rede sein, wenn die gleiche Behörde gleichartige Fälle unterschiedlich behandelt (BGE 121 I 49 E. 3c mit weiteren Hinweisen). Die Verfassung und das Gleichstellungsgesetz verbieten eine Lohndiskriminierung, legen hingegen keinen bestimmten Lohn fest. Unzulässig ist eine ungerechtfertigte Lohndifferenz zu einer andern, als gleichwertig beurteilten Tätigkeit bei derselben Arbeitgeberschaft oder in einem von dieser abhängigen System (VGr, 18. Dezember 2002, PK.2000.00004, E. 4b, www.vgrzh.ch, mit Hinweisen). Die Beschwerdeführerin macht deshalb vergeblich eine geschlechtsdiskriminierende Ungleichbehandlung gegenüber Beschäftigten in der Privatwirtschaft geltend. 2.4 Nach dem Gesagten besteht vorliegend für die ergänzende Anwendung der privatrechtlichen Regeln zur Lohnfortzahlung kein Raum. Nach dem klaren Wortlaut von § 99 VVPG ist das Zeitminimum und nicht das Lohnminimum anwendbar. 3. Die Beschwerdeführerin trat ihre Stelle beim Beschwerdegegner am 17. April 2001 an. Ihre Krankheit begann am 8. Mai 2002. Damals war sie im zweiten Dienstjahr und hatte folglich Anspruch auf volle Lohnfortzahlung während sechs Monaten und Fortzahlung von 75 % ihres Lohnes für weitere sechs Monate (§ 99 Abs. 2 VVPG). Dass die Krankheit bis ins dritte Dienstjahr der Beschwerdeführerin fort dauerte, ist für den Lohnfortzahlungsanspruch nicht von Bedeutung; massgeblich ist – Härtefälle allenfalls ausgenommen – vielmehr der Zeitpunkt des Beginns der Krankheit (VGr, 19. April 2000, PB.1999.00023, E. 2d, www.vgrzh.ch). Nachdem das Zeitminimum gilt (vgl. oben 2), war der Beschwerdegegner verpflichtet, der Beschwerdeführerin vom 8. Mai 2002 bis zum 8. November 2002 den vollen Lohn und danach bis zum 8. Mai 2003 75 % des Lohnes (bei 100%-iger Arbeitsunfähigkeit bzw. anteilmässige Reduktion je nach Grad der Arbeitsunfähigkeit) zu bezahlen. Nach den Aufstellungen des Beschwerdegegners betreffend Zusammenfassung der Arbeitsunfähigkeit und Lohnkürzung, die von der Beschwerdeführerin nicht bestritten werden, ist der Beschwerdegegner – jedenfalls betragsmässig – dieser Verpflichtung nachgekommen und sogar darüber hinaus gegangen. Der Entscheid der Vorinstanz ist somit insoweit nicht rechtsverletzend. 4. 4.1 Gemäss § 46 Abs. 2 PG können die Angestellten jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Diese Formulierung entspricht derjenigen in Art. 330a OR; es kann auf die herrschende Lehre und Praxis zu Art. 330a OR zurückgegriffen werden (vgl. VGr, PB.2001.00006, E. 2a, www.vgrzh.ch). Der Arbeitnehmer hat einen klagbaren Anspruch auf Ausstellung eines klar und eindeutig formulierten, wahrheitsgemässen Zeugnisses. Die Pflicht zur Förderung des Fortkommens des Arbeitnehmers findet ihre Grenze an der Wahrheitspflicht; das Zeugnis darf und muss auch ungünstige Tatsachen und Beurteilungen enthalten (Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. A., Basel etc. 2005, S. 177). Voraussetzung ist allerdings, dass die

Negativa für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich sind, es sich also nicht um völlig isolierte Vorfälle oder unwichtigere Kleinigkeiten handelt. Das Zeugnis hat ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für den neuen Arbeitgeber von grösserer Bedeutung sind; einzelne Missstimmigkeiten, wie sie oft vor der Beendigung einer Anstellung am Schluss vorkommen, dürfen allerdings nicht überbewertet werden. Trotz zahlreicher Rahmenbedingungen steht dem Arbeitgeber bei der Schöpfung des Wortlautes ein im Rahmen der Klarheit und des noch Üblichen breites Ermessen zu; der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die Verwendung bestimmter Formulierungen (Streiff/von Kaenel, Art. 330a N. 3 S. 468).

4.2 Nach diesen Grundsätzen ist das in Frage stehende Arbeitszeugnis zu beurteilen, wobei vorab der Ablauf der Ereignisse genauer zu betrachten ist:

4.2.1 Im Dezember 2002 erfolgte erstmals eine Mitarbeiterbeurteilung. Die damalige Vorgesetzte beurteilte die Beschwerdeführerin insgesamt mit der Note "B = Gut (entspricht vollumfänglich den Anforderungen)". Zum Punkt "Fachwissen/-Können" bemerkte sie: "Setzt ihr gutes Wissen in der Notfallmedizin um, es gibt jedoch einiges zum Lernen z.B. Gipsen und Schockraum-Management". Unter "Arbeitsvolumen" stellte die damalige Vorgesetzte fest: "Sollte ihr Arbeitstempo dem Arbeitsvolumen besser anpassen und sinnvoll delegieren. Sich Hilfe holen wenn nötig."; unter "Eigeninitiative": "Ist im täglichen Ablauf sehr engagiert, sollte aber bei grossem Arbeitsanfall lernen, besser abzudelegieren."; bei "Kommunikationsfähigkeit": "Ist ausgeglichen, kann sich konstruktiv äussern, teilt sich manchmal zu langsam mit". Auf Wunsch der Beschwerdeführerin wurde ihr infolge Vorgesetztenwechsels am 16. Januar 2003 ein Zwischenzeugnis ausgestellt. Der im vorliegenden Zusammenhang relevante Absatz lautet: "Frau A führt die Grund- und Behandlungspflege sehr zuverlässig, fachgerecht und speditiv aus. Die anfallenden Arbeiten erledigt sie selbstständig und zu unserer vollsten Zufriedenheit".

4.2.2 Am 31. März 2003 führte die neue Vorgesetzte eine Mitarbeiterbeurteilung durch. Beurteilungsanlass waren "festgestellte mangelnde Leistungen". Die Beschwerdeführerin wurde insgesamt mit "C-D = Genügend bis ungenügend" beurteilt. In der Begründung zum Qualifikationsgespräch wird ausgeführt, die Beschwerdeführerin sei nicht in der Lage, ein gleichmässig hohes Arbeitsvolumen zu erbringen, wie es eine Notfallstation erfordere. Kollegen müssten einen Teil ihrer Arbeit übernehmen, um einen reibungslosen Arbeitsablauf zu gewährleisten. Das Setzen von Prioritäten gelinge ihr nicht, ebenso wenig, ihr Arbeitstempo dem Arbeitsvolumen anzupassen. Sie nehme vorhandene Ressourcen nicht wahr, weise Hilfsangebote von Kollegen ab; sie erkenne eigene Grenzen nicht und fordere keine geeignete Hilfe an. Schliesslich wurde die mangelnde Kritikfähigkeit sowie die nicht immer verständliche Ausdrucksweise der Beschwerdeführerin beanstandet. Der Beschwerdeführerin wurden Ziele vorgegeben, deren Überprüfung für Ende Juni 2003 vorgesehen war; für den Fall des Nichterreichens wurde die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt. Mit Schreiben vom 25. April 2003 wies der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin unter anderem darauf hin, dass die Qualifikation von Ende März 2003 als "ultimative Aufforderung zur drastischen Verbesserung Ihrer Leistung und Ihres Verhaltens" zu verstehen sei. Nachdem die Beschwerdeführerin sich selbst mit einer Note zwischen A und A-B beurteilte, gingen Fremd- und Selbstwahrnehmung in der Beurteilung "offensichtlich [...] in einem erschreckenden Ausmass" auseinander.

4.2.3 Nach der erfolgten Kündigung – die nicht angefochten wurde und somit nicht Gegenstand dieses Verfahrens bildet – wurde der Beschwerdeführerin ein Arbeitszeugnis ausgestellt, welches zunächst unter anderem

folgende Passage enthielt: " Frau A konnte die anfallende Arbeitsmenge einer Notfallstation bewältigen. Die ihr übertragenen Aufgaben erfüllte sie gewissenhaft und zuverlässig. Frau A war bestrebt, situationsgerecht zu handeln. [...] Frau A war bemüht, Informationen zu erfassen, zu bewerten und weiterzuleiten. Ihr Fachwissen und Fachkönnen konnte sie im pflegerischen Alltag einsetzen und selbstständig die Arbeitsabläufe, entsprechend ihrem Arbeitstempo, anpassen." 4.2.4 Der Beschwerdegegner änderte das Arbeitszeugnis nach dessen Beanstandung durch die Beschwerdeführerin ab und formulierte die oben zitierte Passage folgendermassen um: " Frau A führte die Grund- und Behandlungspflege zuverlässig, fach- und situationsgerecht aus. Die anfallenden Arbeiten erledigte sie selbstständig und zu unserer Zufriedenheit." Demgegenüber verlangt die Beschwerdeführerin nun die Abänderung (mit Fettdruck hervorgehoben) des folgenden Absatzes: " Frau A führte die Grund- und Behandlungspflege sehr zuverlässig, fachgerecht und speditiv [statt: situationsgerecht] aus. Die anfallenden Arbeiten erledigte sie selbstständig und zu unserer vollen Zufriedenheit." 4.3 "Speditiv" statt situationsgerecht: Die Beschwerdeführerin vertritt die Auffassung, das Wort "situationsgerecht" sei ein "typisches Zeugnis-Codewort", das auf eine nur genügende, knappe, minimalistische Leistung der Arbeitnehmerin hinweise und eine Überforderung impliziere. "Bezeichnenderweise" befinde sich dieses Wort weder in Band 2 noch in Band 10 des Dudens, was ein starker Hinweis auf das Vorliegen eines Codeworts sei. Demgegenüber sei "speditiv" – ein in der Schweiz, nicht aber in Deutschland geläufiges Wort – eine gute Beurteilung einer Leistung und bedeute schnell, den Punkt erkennend und wirtschaftlich. Dieser Ansicht ist nicht zu folgen. Einzig aus dem Umstand, dass der Duden ein bestimmtes Wort aufführt, lässt sich nicht dessen Eigenschaft als Zeugnis-Codewort ableiten. Zudem sind vorliegend beide Wörter in der Online-Ausgabe des Dudens aufgeführt (www.duden.de, auch zum Folgenden). Während "situationsgerecht" bedeutet, "der gegebenen Situation angemessen, gerecht werdend", wird dem Ausdruck "speditiv" die Bedeutung "rasch vorankommend, zügig" zugeschrieben; Letzterer wird insbesondere in der Schweiz verwendet. Die beiden Wörter haben somit sehr unterschiedliche Bedeutungen. "Situationsgerecht" ist keineswegs negativ besetzt, sondern bezeichnet vielmehr eine andere Eigenschaft als "speditiv". Die Eigenschaft Mitarbeitender, sich der Situation angemessen zu verhalten, kann für einen Arbeitgeber je nach den Umständen sogar wertvoller sein, als das rasche Vorankommen bei der Arbeit. In Notfall-Situationen dürften beide Eigenschaften von Belang sein. Es erscheint nachvollziehbar, dass der Beschwerdegegner sich auf den Ausdruck "situationsgerecht" beschränkte und sich nicht über das Arbeitstempo der Beschwerdeführerin aussprach. Das Arbeitstempo der Beschwerdeführerin wurde nämlich bereits anlässlich der (insgesamt guten) Mitarbeiterbeurteilung vom Dezember 2002 beanstandet. Es gelang der Beschwerdeführerin nicht, dieses Defizit aufzufangen (vgl. oben 4.2.1+2). Die Verwendung des Wortes "speditiv" würde offensichtlich dem Wahrheitsgebot widersprechen. Die Formulierung "situationsgerecht" ist somit nicht zu beanstanden. 4.4 "zu unserer vollen Zufriedenheit": Bei dieser Forderung der Beschwerdeführerin um Abänderung des Arbeitszeugnisses geht es um die grundsätzliche Frage der Bewertung ihrer Leistung. Die Beschwerdeführerin stützt sich auf die Mitarbeiterbeurteilung vom Dezember 2002, wonach ihre Leistung insgesamt als gut (Note B) beurteilt wurde. Unter Hinweis auf einen Entscheid des Verwaltungsgerichts (VGr, 4. Juli 2001, PB.2001.00006, E. 2c/ee, www.vgrzh.ch) ist die Beschwerdeführerin der Ansicht, unter solchen Umständen dränge sich die Wertung "zu unserer vollen Zufriedenheit" auf. Die Beschwerdeführerin verkennt damit, dass sich die Parteien vorliegend – anders als im von ihr angeführten Entscheid des

Verwaltungsgerichts – über die Leistungsbewertung nicht einig sind. Der Beschwerdegegner hat nämlich ausgeführt, er habe sich von seiner Mitarbeiterin trennen müssen, weil ihre Leistungen und das Verhalten "in grossen Massen nicht dem entsprach, was von der neuen Vorgesetzten gefordert wurde und auch gefordert werden durfte". Das Zeugnis hat ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für den neuen Arbeitgeber von grösserer Bedeutung sind (oben 4.1). Hier liegen zwei Mitarbeiterbeurteilungen und ein Zwischenzeugnis vor. Die Aussagekraft der Mitarbeiterbeurteilungen dürfte tendenziell höher sein als diejenige eines Zwischenzeugnisses. Wie bereits erwähnt, enthielt schon die Mitarbeiterbeurteilung vom Dezember 2002 Beanstandungen betreffend die Leistung der Beschwerdeführerin (insbesondere zum Arbeitstempo und zur Fähigkeit, Arbeit zu delegieren), fiel aber immer noch gesamthaft gut aus. Demgegenüber wurde die Leistung der Beschwerdeführerin in ihrem letzten Anstellungsjahr nur noch als genügend bis ungenügend beurteilt. Insbesondere die Mängel, die schon in der ersten Mitarbeiterbeurteilung erwähnt wurden, fielen bei der zweiten Beurteilung negativ ins Gewicht. Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin ist es durchaus denkbar, dass die Leistung einer Person innert weniger Wochen abnehmen kann. Dies gilt auch für die Belastbarkeit, die stark von der persönlichen Situation der Mitarbeitenden abhängt. Es ist nicht ersichtlich, weshalb Zweifel am Inhalt der zweiten Mitarbeiterbeurteilung aufkommen sollten. Zum einen finden sich die in der zweiten Mitarbeiterbeurteilung aufgeführten negativen Punkte – wenn auch in abgeschwächter Form – bereits in der ersten Mitarbeiterbeurteilung; der Beschwerdeführerin wurden also im Wesentlichen keine neuen Fehlleistungen vorgeworfen. Zum andern ist es nichts Ungewöhnliches, wenn ein Vorgesetztenwechsel mit einer Änderung der Anforderungen einhergeht. Wird in Betracht gezogen, dass die Leistung der Beschwerdeführerin während etwa zwei Jahren als gut und hernach während etwa eines Jahres als ungenügend bis genügend beurteilt wurde, und wird zudem der letzten Zeit des Arbeitsverhältnisses etwas grösseres Gewicht beigemessen (vgl. oben 4.1), erscheint die Formulierung "zu unserer Zufriedenheit" als wahrheitsgemäss und den Umständen angemessen. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass die Beschwerdeführerin insgesamt eine genügende Leistung erbrachte (vgl. Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 238). Auch diese Formulierung ist somit nicht abzuändern. 4.5 "Sehr zuverlässig": Die Beschwerdeführerin stützt diese Forderung auf die Mitarbeiterbeurteilung vom Dezember 2002, worin unter dem Punkt "Einhalten von Terminen" vermerkt wurde: "Ist stets pünktlich und zuverlässig". Wie zuverlässig die Grund- und Behandlungspflege ausgeführt wurde, ist jedoch nicht nur eine Frage der Einhaltung von Terminen, sondern weiterer Aspekte der Methodenkompetenz sowie beispielsweise des Verantwortungsbewusstseins. Gemäss Mitarbeiterbeurteilung von Dezember 2002 wurde die Einhaltung von Terminen mit der Note A, die Methodenkompetenz insgesamt mit der Note B und das Verantwortungsbewusstsein ebenfalls mit der Note B bewertet. Die Bewertung in der Beurteilung von Ende März 2003 fiel mit den Noten B, D bzw. C um einiges tiefer aus. Angesichts dieser Bewertungen – und erneut einer etwas höheren Gewichtung des letzten Anstellungsjahres – ist die Formulierung "zuverlässig" nicht zu beanstanden. 5. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen. Vorliegend übersteigt der Streitwert Fr. 20'000.-, weshalb das Verfahren nicht mehr kostenlos ist (§ 80b VRG). Die Gerichtskosten sind von der Beschwerdeführerin als unterliegender Partei zu tragen (§ 80c in Verbindung mit §§ 70 und 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Eine Entschädigung steht ihr nicht zu (§ 17 Abs. 2 VRG).

Demgemäss entscheidet die Kammer : 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 2'500.--; die übrigen Kosten betragen: Fr. 60.-- Zustellungskosten, Fr. 2'560.-- Total der Kosten. 3. Die Gerichtskosten werden der Beschwerdeführerin auferlegt. 4. Mitteilung an ...

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