

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00016 vom 24. Juni 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-06-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2020.00016

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00016 du 24 juin 2020

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00016 del 24 giugno 2020

Regeste

Kündigung | [Kündigung eines 36-Jährigen nach rund 3-jähriger Anstellung wegen mangelhafter Leistung und unbefriedigenden Verhaltens] Vereinigung mit dem Verfahren VB.2020.00017 betreffend Arbeitszeugnis (E. 1.2). Die von der Beschwerdegegnerin für die Kündigung angeführten Gründe sind vor Februar 2017 nicht dokumentiert. Im Oktober 2015 wurde der Beschwerdeführer in der ersten und einzigen MAB mit "sehr gut" beurteilt. Insgesamt ist ein sachlicher Grund für die Kündigung nicht nachgewiesen (E. 5.2 f.). Die vom Beschwerdeführer erhobenen Mobbingvorwürfe wurden von der Beschwerdegegnerin nicht abgeklärt, worin eine Verletzung ihrer Fürsorgepflicht zu erblicken ist (E. 5.4). Insgesamt erweist sich die Kündigung als rechtswidrig, weshalb dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von 5 Monatslöhnen zuzusprechen ist (E. 6). Im Arbeitszeugnis sind die krankheitsbedingten Abwesenheiten des Beschwerdeführers nicht zu erwähnen, da vorliegend nicht davon auszugehen ist, dass dadurch ein falscher Eindruck über seine Berufserfahrung erweckt wird (E. 8.2). Der Hinweis darauf, dass das Arbeitsverhältnis von der Beschwerdegegnerin gekündigt wurde, ist ebenfalls zu streichen. Im Übrigen hat der Beschwerdeführer jedoch keinen Anspruch auf ein sehr vorteilhaft formuliertes und ausführliches Zeugnis (E. 8.3 f.). Teilweise Gutheissung im Verfahren VB.2020.00016. Teilweise Gutheissung im Verfahren VB.2020.00017.

Erwägungen

E. 4

Hinsichtlich der Sachumstände der Streitsache ergibt sich aus den Akten Folgendes:

E. 4.1

Der Beschwerdeführer war seit dem 1. November 2014 bei der Beschwerdegegnerin angestellt; zunächst zu 100 %, ab dem 1. August 2015 zu 80 %. Anlässlich der Mitarbeiterbeurteilung (MAB) vom 30. Oktober 2015 (zum Zeitraum vom 1. November 2014 bis am 30. September 2015) wurden die Leistungen des Beschwerdeführers insgesamt mit "sehr gut" bewertet. Mit Beschluss vom 18. November 2016 (korrekt wohl 2015) gewährte der Gemeinderat der Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer eine individuelle Lohnerhöhung um drei Lohnstufen ab dem 1. Januar 2016.

E. 4.2

Vom 18. Januar 2017 bis am 15. Februar 2017 war der Beschwerdeführer wegen Krankheit zu 100 % arbeitsunfähig. Am 16. Februar 2017 fand ein "Mitarbeitergespräch" zwischen dem Chef, E, und dem Beschwerdeführer statt, anlässlich desselben vom Chef E verschiedene Vorwürfe zur Leistung und zum Verhalten des Beschwerdeführers seit der "MAB im September 2015" erhoben wurden. So sollte der Beschwerdeführer bei Krankheit

"ab dem ersten Tag" ein ärztliches Zeugnis beibringen und herrsche "bei Schäden [...] eine Nulltoleranz". Ausserdem würden Überstunden nur noch bezahlt, wenn sie angeordnet würden. Dem Beschwerdeführer wurde eine Probezeit von einem Monat eingeräumt; "bei negativem Verlauf ergibt sich automatisch eine ausserordentliche MAB daraus". Der Beschwerdeführer bestritt anlässlich des Gesprächs alle Vorwürfe, die gegen ihn erhoben wurden. Der Beschwerdeführer seinerseits hatte sich während des Jahrs 2016 mehrfach beim Chef E. über das Verhalten seines Arbeitskollegen F ihm gegenüber beschwert und diesem Mobbing vorgeworfen. Er hat diese Vorwürfe in der Folge auch an den Gemeindeschreiber herangetragen und diesen um Unterstützung gebeten. Zu einem nicht genau bekannten Zeitpunkt reichte der Beschwerdeführer Anzeige gegen F wegen Mobbings bei der Kantonspolizei Zürich ein.

E. 4.3

Am 23. Februar 2017 fand eine erneute Besprechung statt, an welcher neben dem Beschwerdeführer auch der Chef E., dessen Stellvertreter F, der Gemeindeschreiber G sowie der Gemeinderat H teilnahmen. Es wurde festgestellt, dass das "Verhältnis zwischen A und den zwei anderen Mitarbeitenden (F und E) massiv zerrüttet ist. Ob eine weitere Zusammenarbeit unter diesen Umständen noch möglich ist, soll in den nächsten Tagen festgestellt werden". Der Beschwerdeführer war in der Folge ab dem 27. Februar 2017 bis am 31. August 2017 zu 100 % krankgeschrieben. Mit Beschluss des Gemeinderats vom 24. Mai 2017 kündigte die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis per 31. August 2017.

E. 5.1.1

Als Gründe für die Kündigung nannte die Beschwerdegegnerin die mangelhafte Leistung und das unbefriedigende Verhalten des Beschwerdeführers; dabei verzichtete sie auf die in Art. 23 Abs. 1 PVO grundsätzlich vorgeschriebene Ansetzung einer Bewährungsfrist. Zur Begründung führte die Beschwerdegegnerin aus, dass eine solche "im Vornhinein zum Scheitern verurteilt" gewesen wäre.

E. 5.1.2

Zu den angeführten Kündigungsgründen ist zunächst festzuhalten, dass eine Verschlechterung der Leistungen und des Verhaltens des Beschwerdeführers zwar vom Chef E in seinen Gesprächsnotizen vom 16. Februar 2017 festgehalten wurde. In den Akten und insbesondere im Personaldossier des Beschwerdeführers finden sich jedoch vor diesem Datum keine Hinweise auf schlechte Leistungen oder unangemessenes Verhalten. Vielmehr wurden die Leistungen des Beschwerdeführers am 30. Oktober 2015, anlässlich der ersten und einzigen Mitarbeiterbeurteilung, insgesamt mit "sehr gut" bewertet (vgl. dazu Art. 53 Abs. 1 PVO, der anders als § 136 Abs. 1 VVO keine jährliche MAB vorschreibt). Kurz darauf wurde dem Beschwerdeführer eine individuelle Lohnerhöhung gewährt. Der "Akttenotiz vom 26.08.2016 Schaden I" ist zwar zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer verdächtigt wurde, an einem Dienstfahrzeug eine Beule verursacht zu haben. Es ist aber nicht erstellt, dass er tatsächlich dafür verantwortlich ist. Das anonyme "Bekennerschreiben", welches einige Tage nach dem Vorfall beim Chef E einging, belegt keine (absichtliche oder fahrlässige) Schädigung des Arbeitsmaterials durch den Beschwerdeführer. Bezüglich des Verhaltens des Beschwerdeführers ist zu berücksichtigen, dass er gemäss eigenen Angaben im Herbst 2015 festgestellt habe, dass der Arbeitsbeginn immer später werde. Deshalb habe er im Jahr 2016 den Arbeitsbeginn von sich und seinen Mitarbeitern sowie "exzessive Pausen" notiert. Ausserdem habe er "während zwei Wochen

mit Video festgehalten, wann man tatsächlich mit der Arbeit begonnen hat". Die von ihm notierten Arbeitszeiten sollen zeigen, dass der Beschwerdeführer regelmässig früher als die anderen Mitarbeiter und teilweise auch allein die Arbeit aufnahm. Vor diesem Hintergrund erscheint die vom Chef E gemachte Feststellung, "der Teamplayer zog sich in sich zurück", nachvollziehbar. Die weiteren dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verhaltensweisen (Verhalten anlässlich eines Kurses im Jahr 2016, anstössige Facebook Kommentare auf der Seite von A, "Partylaune" usw.) sind jedoch nicht weiter belegt.

E. 5.2.1

Gemäss Art. 23 Abs. 2 PVO müssen Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden. Diese Bestimmung bringt klar zum Ausdruck, dass die Beweislast für das Vorliegen zureichender Gründe für eine Kündigung bei der Beschwerdegegnerin liegt. Diese hat demnach auch die Folgen eines fehlenden Beweises zu tragen.

E. 5.2.2

Die Beschwerdegegnerin verzichtete gemäss Kündigungsverfügung "aufgrund der aktuellen Situation (...) auf die Durchführung einer Mitarbeiterbeurteilung". Die Verwaltungsführung habe versucht, das ordentliche Verfahren bei mangelhafter Leistung und unbefriedigendem Verhalten durchzuführen, was aber nicht gelang. Dieses Vorgehen hält vor Art. 23 Abs. 2 PVO nicht stand: Die vom Vorgesetzten des Beschwerdeführers am 16. Februar 2017 erhobenen Vorwürfe sind nicht in einer Mitarbeiterbeurteilung festgehalten; eine "ausserordentliche MAB" wird erst für den Fall des Nichtbestehens der "Probezeit" angekündigt. Diese sollte bis am 20. März 2017 laufen. Sinn und Zweck von Art. 23 Abs. 2 PVO ist denn auch, dass eine umfassende Abklärung der Sachlage stattfindet und strukturiert wiedergegeben wird, in welchen Bereichen die Leistungen und/oder das Verhalten der beurteilten Person bemängelt wird (vgl. VGr, 29. August 2019, VB.2018.00588, E. 5.1; Weisung des Regierungsrats zur Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 6. Dezember 2005, ABI 2005, 1550 ff., 1553). Die vom Chef E gemachten Gesprächsnotizen erfüllen diese Voraussetzungen nicht; vielmehr werden darin zu verschiedensten Themen Vorhalte gemacht, die teilweise auch das Privatleben des Beschwerdeführers und dessen Freizeitgestaltung betreffen. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer die gegen ihn erhobenen Vorwürfe anlässlich des Gesprächs bestritt. Die Besprechung vom 23. Februar 2017, an welcher auch der Gemeinbeschreiber und der zuständige Gemeinderat der Beschwerdegegnerin anwesend waren, ersetzt sodann ebenfalls keine Mitarbeiterbeurteilung. Ob ausnahmsweise auch unter Geltung von Art. 23 Abs. 2 PVO ein einer Mitarbeiterbeurteilung gleichwertiges Verfahren zulässig wäre (vgl. dazu § 19 Abs. 2 PG; § 18 Abs. 1 Satz 2 VVO), kann hier offenbleiben, da die Besprechung vom 23. Februar 2017 (zusammen mit derjenigen am 16. Februar 2017) ohnehin kein solches darstellen würde. Denn der anwesende Gemeinderat und der Gemeinbeschreiber der Beschwerdegegnerin als Vorgesetzte des Chefs E haben keine weiteren Sachverhaltsabklärungen getätigt oder veranlasst; vielmehr stellten sie vollumfänglich auf die Vorhaltungen des Chefs E ab. Im Protokoll zur genannten Besprechung wird diesbezüglich festgehalten, dass sich die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers seit der Mitarbeiterbeurteilung Ende Oktober 2015 "massiv verschlechtert" habe; "die konkreten Vorwürfe können dem Besprechungsprotokoll vom 16.02.2017 entnommen werden". Insgesamt verletzt dieses Vorgehen die Vorgaben der Personalverordnung. Weshalb eine Ansetzung einer Bewährungsfrist und gleichzeitige

organisatorische Massnahmen innerhalb der Gemeinde nicht möglich gewesen wären, geht nicht aus dem Gesprächsprotokoll vom 23. Februar 2017 hervor. In der Kündigung vom 24. Mai 2017 wird diesbezüglich ausgeführt, der Beschwerdeführer habe "unmissverständlich erklärt, dass er die Zielsetzung nicht einhalten möchte (insbesondere Pikettdienst). Aufgrund dieses Entscheids wird er die vorhandenen Mängel nicht beheben und eine Weiterbeschäftigung somit verunmöglicht". Dieser Schluss findet jedoch in den Akten keine genügende Stütze [HR1] . Insbesondere wird auch die Nicht- bzw. Schlechterfüllung des Pikettdiensts im Personaldossier des Beschwerdeführers vor dem 16. Februar 2017 nicht erwähnt.

E. 5.2.3

Es kommt hinzu, dass der Beschwerdeführer sich wiederholt und substantiiert über Mobbinghandlungen durch F beklagte. In den Akten finden sich hierzu drei Fotos: [...]. F soll sich zudem abfällig über das Aussehen der Ex-Freundin des Beschwerdeführers geäussert und dem Beschwerdegegner gegenüber regelmässig einen unangemessenen Ton angeschlagen haben. Unter Mobbing versteht die Praxis 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. Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen. Dabei muss aber stets auch in Erwägung gezogen werden, dass die betroffene Person ein Verhalten zu Unrecht als Mobbing empfindet oder einen Mobbingvorwurf sogar missbräuchlich erhebt (vgl. zum Ganzen BGr, 25. Januar 2011, 8C_446/2010, E. 4.1 mit zahlreichen Hinweisen zur bundesgerichtlichen Rechtsprechung). Machen Angestellte glaubhaft geltend, Mobbing ausgesetzt zu sein, ist die Arbeitgeberin verpflichtet, diese Vorwürfe näher abzuklären und gegebenenfalls Massnahmen gegen die Mobbingssituation zu ergreifen; tut sie dies nicht, verletzt sie ihre Fürsorgepflicht (VGr, 5. November 2013, VB.2013.00018, E. 3.2 mit Hinweisen). Die mit Fotos dokumentierten Vorfälle begründen einen konkreten Verdacht, dass der Beschwerdeführer tatsächlich einem Mobbing ausgesetzt war. Die Beschwerdegegnerin wäre deshalb gehalten gewesen, die Mobbingvorwürfe des Beschwerdeführers näher abzuklären. Dem kam sie nicht nach: Der direkte Vorgesetzte führte zwar verschiedene Gespräche, erachtete die Mobbingvorwürfe aber ohne nähere Abklärung als nicht erstellt; er begnügte sich offenbar mit der fragwürdigen Vereinbarung, wonach der Beschwerdeführer F als "Arschloch" bezeichnen dürfe, wenn dieser in den Augen des Beschwerdeführers "zu weit ging". Am 23. Februar 2017 fand sodann zwar ein Gespräch mit dem Gemeindeschreiber sowie dem zuständigen Gemeinderat statt; diese begnügten sich indes ohne weitere Untersuchungshandlung damit, die Bestreitung von F als glaubhaft anzusehen und in der Folge das Anstellungsverhältnis mit dem Beschwerdeführer aufzulösen. Indem die Beschwerdegegnerin die Mobbingvorwürfe des Beschwerdeführers nicht näher abklärte und stattdessen das Anstellungsverhältnis auflöste, verletzte sie ihre Fürsorgepflicht (vgl. Art. 34 PVO) in schwerer Weise.

E. 5.3

Zusammenfassend erweist sich die Kündigung gemäss Beschluss vom 24. Mai 2017 als rechtswidrig.

E. 6.1

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (Art. 23 Abs. 3 PVO). Nach Art. 336a Abs. 2 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) ist die Entschädigung in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf sie den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. zur Höhe der Entschädigung und dem diesbezüglichen behördlichen Ermessen Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 336a N. 3 f.). Diese Bestimmung dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung und ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ein mit der Konventionalstrafe vergleichbares Rechtsinstitut eigener Art (BGE 123 III 391 E. 3c). Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Entschädigungshöhe sind sowohl die pönale Komponente als auch die Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung zu berücksichtigen. Im Hinblick auf die pönale Komponente sind die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers sowie seine wirtschaftlichen Verhältnisse und die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu berücksichtigen. Das Verschulden bemisst sich dabei insbesondere nach dem Anlass der Kündigung, allfälligem Mitverschulden der Arbeitnehmenden, dem Vorgehen bei der Kündigung und der Art des Arbeitsverhältnisses. Im Hinblick auf die Wiedergutmachungsfunktion sind sodann die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für die Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, namentlich deren Alter, berufliche Stellung, soziale Situation, die Schwierigkeiten einer Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. zum Ganzen VGr, 22. August 2018, VB.2018.00330, E. 3.4 mit Hinweisen).

E. 6.2

Der Beschwerdeführer war zum Kündigungszeitpunkt rund 36 Jahre alt und seit ungefähr 3 Jahren bei der Beschwerdegegnerin angestellt. Wie aufgezeigt, ist die Kündigung mangelhaft und wiegt das Fehlverhalten der Beschwerdegegnerin schwer, da sie den vom Beschwerdeführer erhobenen Mobbingvorwürfen nicht ernsthaft nachgegangen ist und diesem überdies keine Bewährungsmöglichkeit einräumte. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer ein minderjähriges Kind hat. Aufgrund der breiten Ausbildung und Berufserfahrung des Beschwerdeführers ist hingegen nicht von einer stark erschwerten beruflichen Wiedereingliederung auszugehen. Insgesamt erscheint es gerechtfertigt, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen zuzusprechen. Massgebend ist der zuletzt bezogene Bruttomonatslohn, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen sind (VGr, 8. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb). Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 18. März 2009, PB. 2008.00041, E. 5, und 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb). Demnach ist die Beschwerde im Verfahren VB.2020.00016 teilweise gutzuheissen.

E. 7.1

Gemäss Art. 54 PVO können die Angestellten jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken. Diese Regelung entspricht inhaltlich § 46 Abs. 2 PG sowie Art. 330a OR, weshalb auf Lehre und Praxis zu diesen Bestimmungen zurückgegriffen werden kann (vgl. VGr, 16. September 2015,

VB.2014.00534, E. 2.1 mit Hinweisen). Die Pflicht zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist ein Aspekt der allgemeinen Fürsorgepflicht des bzw. der Arbeitgebenden. Demnach ist grundsätzlich der oder die Arbeitgeber/in verantwortlich dafür, die tatsächlichen Grundlagen für die Erstellung des Arbeitszeugnisses zu schaffen bzw. bereitzustellen. Es geht nicht an, bei fehlendem Beweis der Tatsachen zuungunsten des oder der Arbeitnehmenden zu entscheiden. Ist der oder die Arbeitgeber/in dazu nicht in der Lage und sind seine bzw. ihre Tatsachenbehauptungen oder Werturteile nicht näher substantiiert, so darf solches auch vom Arbeitnehmer bzw. von der Arbeitnehmerin nicht gestützt auf seine bzw. ihre Mitwirkungspflicht erwartet werden (VGr, 2. Dezember 2009, PB.2009.00023, E. 11.5).

E. 7.2

Der bzw. die Arbeitnehmende hat Anspruch auf Ausstellung eines klar und eindeutig formulierten, wahrheitsgemässen Zeugnisses. Das Zeugnis muss wohlwollend abgefasst sein, das heisst, es soll einerseits das berufliche Fortkommen des bzw. der Arbeitnehmenden fördern, andererseits zukünftigen Arbeitgebenden ein möglichst genaues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des bzw. der Arbeitnehmenden geben. Indessen findet die Pflicht zur Förderung des Fortkommens des bzw. der Arbeitnehmenden ihre Grenze an der Wahrheitspflicht; das Zeugnis darf und muss auch ungünstige Tatsachen und Beurteilungen enthalten (Frank Vischer/Roland M. Müller, Der Arbeitsvertrag, 4. A., Basel 2014, § 16 Rz. 50). Voraussetzung ist allerdings, dass die Negativa für die Gesamtbeurteilung des bzw. der Arbeitnehmenden erheblich sind, es sich also nicht um völlig isolierte Vorfälle oder unwichtige Kleinigkeiten handelt. Der Anspruch des bzw. der Arbeitnehmenden geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor (BGr, 17. Juli 2002, 2A.118/2002, E. 2.2). Trotz zahlreichen Rahmenbedingungen steht dem bzw. der Arbeitgebenden bei der Formulierung ein im Rahmen der Klarheit und des noch Üblichen breites Ermessen zu; der bzw. die Arbeitnehmende hat keinen Anspruch auf die Verwendung bestimmter Formulierungen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 330a N. 3b mit Hinweisen). Das Zeugnis soll es Dritten erlauben, sich ein zutreffendes Bild des bzw. der Arbeitnehmenden zu schaffen. Entscheidend ist daher, wie ein unbeteiligter Dritter bzw. eine unbeteiligte Dritte das Zeugnis nach Treu und Glauben verstehen darf. Dieses Verständnis soll den Tatsachen entsprechen (vgl. BGr, 28. April 2005, 4C.60/2005, E. 4.1).

E. 7.3

Die Beurteilung der Leistung in qualitativer und quantitativer Hinsicht sowie die Bewertung der Arbeitsbereitschaft müssen ebenso in einem Vollzeugnis enthalten sein wie diejenige des dienstlichen Verhaltens des oder der Arbeitnehmenden gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden sowie der Integration im Betrieb. Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass es über alle in Art. 330a Abs. 1 OR erwähnten Punkte Auskunft geben muss (BGE 129 III 177 E. 3.2). Der Beurteilung der Leistung und des Verhaltens ist ein objektiver Massstab zugrunde zu legen; sie muss objektiv der Wahrheit entsprechen. Bei unrichtigem, unvollständigem oder zweideutigem Inhalt oder anderen Verstössen gegen die Zeugnisgrundsätze steht dem oder der Arbeitnehmenden ein Berichtigungsanspruch zu. Kleinliche Korrekturwünsche bei einem an sich zutreffenden Zeugnis werden vom Richter jedoch zurückgewiesen (VGr, 9. Mai 2001, PB.2001.00009, E. 2 Abs. 2).

E. 7.4

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gehören Krankheiten zu den negativen Tatsachen, welche in einem qualifizierten Arbeitszeugnis zu erwähnen sind, soweit sie sich auf die Gesamtbeurteilung auswirken. Demnach ist eine Krankheit aufzuführen, wenn sie einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des bzw. der Arbeitnehmenden hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben infrage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Eine geheilte Krankheit, welche die Beurteilung der Leistung und das Verhalten nicht beeinträchtigt, darf dagegen nicht erwähnt werden. Hingegen sind längere Zeitunterbrüche – auch wenn sie krankheitsbedingt waren – in einem qualifizierten Zeugnis zu nennen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Anstellungsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Massgebend sind die Umstände des Einzelfalls (zum Ganzen BGE 144 II 345 E. 5.2.1; BGE 136 III 510 E. 4.1). Müssen Arbeitsunterbrüche erwähnt werden, gebietet es der Grundsatz der Vollständigkeit und das Gebot der Klarheit eines Arbeitszeugnisses, auch die Gründe für die Abwesenheit aufzuführen. Dabei ist der Grund für jede längere Abwesenheit anzugeben; ob dieser Abwesenheit eine Krankheit, Militärdienst, Mutterschaftsurlaub, unbezahlter Urlaub oder Freistellungen zugrunde liegt, spielt keine Rolle (BGE 144 II 345 E. 5.3.3).

E. 8.1

Das Arbeitszeugnis ist in fünf Abschnitte gegliedert, wobei der erste und zweite die Personalien des Beschwerdeführers sowie den Beginn und das rechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses beschlagen bzw. eine detaillierte Auflistung seiner wichtigsten Funktionen und Tätigkeiten enthalten. Auf die Notwendigkeit der Korrektur des falschen Austrittsdatums hat die Vorinstanz zu Recht bereits hingewiesen. Mit Ausnahme dieses Datums weicht die vor Verwaltungsgericht beantragte Formulierung dieser Abschnitte denn auch nicht von derjenigen im Zeugnis ab; die diesbezüglich gestellten Begehren des Beschwerdeführers sind somit von vornherein gegenstandslos.

E. 8.2.1

Der dritte Abschnitt des Zeugnisses lautet wie folgt: "[...]"

E. 8.2.2

Der Beschwerdeführer war in den Jahren 2015 und 2016 vereinzelt krankgeschrieben. Die von der Beschwerdegegnerin in der Kündigung aufgeführten Abwesenheiten für diese Jahre finden im Personaldossier jedoch keine Stütze und können somit nicht als erstellt erachtet werden. Nachweislich war der Beschwerdeführer aber vom 18. Januar 2017 bis am 15. Februar 2017 und vom 27. Februar 2017 bis am 31. August 2017 zu 100 % arbeitsunfähig. Diese Krankheit war gemäss ärztlichen Zeugnissen arbeitsplatzbezogen und ist demnach im Zeugnis zu erwähnen, wenn sie der Grund für einen längeren Arbeitsunterbruch war, welcher im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fällt, und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Die Erwähnung einer Krankheit ist dabei immer möglichst schonend vorzunehmen, da sie das berufliche Fortkommen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ausserordentlich erschweren kann (Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 127). Der Beschwerdeführer war während insgesamt 34 Monaten bei der Beschwerdegegnerin angestellt und im Jahr 2017 während rund

7 Monaten abwesend. Gemäss der MAB vom Oktober 2015 verstand der Beschwerdeführer die ihm übertragenen Aufgaben schnell und wurden diese vollständig und exakt ausgeführt. Demnach ist in Anbetracht der Umstände des vorliegenden Falls nicht davon auszugehen, dass bei Nichterwähnung der Krankheit bei zukünftigen Arbeitgebern ein falscher Eindruck bezüglich der erworbenen Berufserfahrung entstehen könnte.

E. 8.2.3

Die Krankheit und die damit verbundenen Abwesenheiten des Beschwerdeführers sind somit im Zeugnis nicht zu erwähnen, und der dritte Abschnitt des Arbeitszeugnisses ist demnach gänzlich zu streichen.

E. 8.3.1

Der vierte Abschnitt des Arbeitszeugnisses lautet gemäss Beschluss der Vorinstanz wie folgt: "[...]"

E. 8.3.2

Soweit der Beschwerdeführer beantragt, der Passus betreffend "[...]" sei im Zeugnis aufzunehmen, ist sein Antrag von vornherein gegenstandslos, da der entsprechende Satz bereits im vorzitierten Abschnitt enthalten ist. Wie dargelegt, ist der von der Beschwerdegegnerin behauptete Leistungsabfall des Beschwerdeführers nicht belegt. Der entsprechende zweite Teil des vierten Abschnitts wurde von der Vorinstanz somit zu Recht gestrichen. Die von der Beschwerdegegnerin verwendete Formulierung "in Bezug auf Qualität und Quantität" ist sodann im Sinn der Klarheit anzupassen, da der Einschub "in Bezug auf" suggeriert, dass gewisse Bereiche ausgeklammert werden sollten. Zum Verhalten des Beschwerdeführers erwog die Vorinstanz, dieses sei nicht durchwegs einwandfrei gewesen, weshalb sich eine Abschwächung rechtfertige. Dieser Argumentation kann jedoch nicht gefolgt werden; die Notizen des Chefs E belegen nicht ausreichend, dass das Verhalten des Beschwerdeführers am Arbeitsplatz tatsächlich zu Kritik Anlass gegeben hat. Das Verhalten anlässlich der Gespräche vom 16. und 23. Februar 2017 und im Nachgang dazu ist im Gesamtzusammenhang der damals bestehenden Konfliktsituation zu würdigen und ist dementsprechend nicht allzu stark zu gewichten. Demnach ist der Einschub "grundsätzlich" wieder zu streichen. Im Übrigen widerspricht diese Formulierung dem Grundsatz der Klarheit und ist bereits deshalb unzulässig.

E. 8.3.3

Die vom Beschwerdeführer besuchten Weiterbildungen sind belegt und können antragsgemäss in das Arbeitszeugnis aufgenommen werden. Ebenfalls ist darin zu erwähnen, dass der Beschwerdeführer und sein Einsatz auch von der Bevölkerung geschätzt wurden; dies kommt in der Mitarbeiterbeurteilung deutlich zum Ausdruck. Was der Beschwerdeführer jedoch darüber hinaus beantragt, kann nicht berücksichtigt werden. Zwar wurden seine Leistung in der MAB vom Oktober 2015 insgesamt mit "sehr gut" bewertet; dies bedeutet jedoch nicht, dass in seinem Arbeitszeugnis zu jedem darin aufgeführten Beurteilungskriterium eine Aussage gemacht werden muss. Da kein Anspruch auf Aufnahme konkreter Formulierungen besteht und der Beschwerdegegnerin bei der Formulierung des Arbeitszeugnisses überdies breites Ermessen zukommt, sind die weiteren verlangten Ergänzungen des Beschwerdeführers nicht zu berücksichtigen. Indem eine Beurteilung der Leistung in qualitativer und quantitativer Hinsicht, eine Bewertung der Arbeitsbereitschaft, des dienstlichen Verhaltens gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Bevölkerung sowie der Integration im Betrieb im Zeugnis enthalten sind, ist den

Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses Genüge getan.

E. 8.3.4

Insgesamt ist der vierte Abschnitt des Zeugnisses somit wie folgt zu formulieren: "[...]"

E. 8.4.1

Der letzte Abschnitt des Zeugnisses lautet wie folgt: "[...]"

E. 8.4.2

Nachdem die Kündigung der Beschwerdegegnerin rechtswidrig ist, vermittelt der Hinweis auf die arbeitgeberseitige Kündigung einen falschen Eindruck. Die vom Beschwerdeführer beantragte Alternative (" A verlässt uns per 31. August 2017 ") ist neutral formuliert und entspricht den tatsächlichen Gegebenheiten; sie kann somit aufgenommen werden. Dagegen sind der Einleitungssatz sowie die wohlwollend formulierte Schlussformel nicht zu beanstanden. Denn der Beschwerdeführer hat keinen Anspruch darauf, dass die von ihm gewünschte Formulierung aufgenommen bzw. ihm im Arbeitszeugnis gedankt wird (vgl. BGr, 8. April 2004, 4C.36/2004, E. 5).

E. 8.4.3

Demnach ist der letzte Abschnitt des Zeugnisses wie folgt neu zu fassen: "[...]"

E. 8.5

Insgesamt ist die Beschwerde im Verfahren VB.2020.00017 teilweise gutzuheissen und die Beschwerdegegnerin anzuweisen, dem Beschwerdeführer ein neues Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen: "Arbeitszeugnis für A [...]"

E. 9.1

Bei personalrechtlichen Angelegenheiten ist das verwaltungsgerichtliche Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- kostenfrei (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Dieser Schwellenwert wird vorliegend im Verfahren VB.2020.00016 erreicht (vgl. oben E. 1.2), weshalb für dieses Verfahren Kosten zu erheben sind. Hingegen erreicht der Streitwert des Verfahrens VB.2020.00017 den genannten Grenzwert nicht, weshalb für dieses Verfahren keine Kosten zu erheben sind. Ausgangsgemäss sind die Kosten für das Verfahren VB.2020.00016 der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen (§ 13 Abs. 2 VRG).

E. 9.2

Diese ist zudem zu verpflichten, dem Beschwerdeführer für die Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung von insgesamt Fr. 4'000.- zuzüglich Mehrwertsteuer auszurichten (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 17 Abs. 2 VRG). Für das Rekursverfahren steht dem Beschwerdeführer dagegen keine Parteientschädigung zu (vgl. Plüss, Kommentar VRG, § 17 N. 40).

E. 10

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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