

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00120 vom 21. September 2022

ZH Verwaltungsgericht, 2022-09-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00120

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00120 du 21 septembre 2022

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00120 del 21 settembre 2022

Regeste

Kündigung/Arbeitszeugnis | Die Vorinstanz befand, die Kündigung durch den Arbeitgeber sei mangelhaft, sprach dem Angestellten eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zu und verpflichtete den Arbeitgeber, das Arbeitszeugnis anzupassen. Dagegen wendet sich der Arbeitgeber (Beschwerdeführer). Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, die Leistungen und das Verhalten des Beschwerdegegners seien zum Zeitpunkt der Kündigung mangelhaft gewesen, legt er hierfür keinerlei Belege vor. Es ist nicht Aufgabe der Rechtsmittelbehörde, Abklärungen vorzunehmen, die der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber unterlassen hat bzw. die für eine Kündigung notwendigen Beweismittel zu beschaffen (E. 4.3). Die von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigung in Höhe von drei Monatslöhnen ist zu hoch und auf zwei Monatslöhne zu reduzieren (E. 5.1). Hinweise im Arbeitszeugnis auf die Kündigung durch den Arbeitgeber und auf erhebliche Mängel in der Leistung des Angestellten sind nicht belegt und damit nicht wahrheitsgemäss (E. 6.4). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2022.00120 Urteil der 4. Kammer vom 21. September 2022 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber Elias Ritzi. In Sachen Spitalverband Limmattal, vertreten durch RA A, Beschwerdeführer, gegen B, vertreten durch RA C Beschwerdegegner, betreffend Kündigung/Arbeitszeugnis, hat sich ergeben: I. B, geboren 1991, war seit dem 1. April 2018 mit einem Pensum von 100 % beim Spitalverband Limmattal angestellt. Mit Schreiben vom 23. Juni 2020, unterzeichnet von der Leiterin Betriebe und der Bereichsleiterin Personal, wurde das Arbeitsverhältnis per 30. September 2020 aufgelöst. Am 22. Juli 2020 liess B beim Verwaltungsrat des Spitals Limmattal um Neubeurteilung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ersuchen. Mit Verfügung vom 21. August 2020 bestätigte dieser die Kündigung. II. Dagegen liess B am 23. September 2020 beim Bezirksrat Dietikon rekurrieren, welcher das Rechtsmittel mit Beschluss vom 27. Januar 2022 teilweise guthiess und feststellte, dass "die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit B in formeller und materieller Hinsicht mangelhaft war" (Dispositiv-Ziff. Ia). Der Spitalverband Limmattal wurde verpflichtet, B eine Entschädigung in Höhe von Fr. 17'136.25 auszurichten (Dispositiv-Ziff. Ib) und das per 30. September ausgestellte Arbeitszeugnis wie folgt abzuändern (Dispositiv-Ziff. Ic): - Im letzten Satz des 4. Abschnitts ist das Wort "oft" zu streichen, sodass dieser Satz wie folgt zu lauten hat: "Mit seinen qualitativen und quantitativen Leistungen waren wir zufrieden." - Im ersten Satz des 7. Abschnitts ist der Hinweis auf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses

durch den Spitalverband zu streichen, sodass dieser Satz wie folgt zu lauten hat: "Herr B verlässt uns per 30. September 2020." Im Übrigen wies der Bezirksrat den Rekurs ab, verpflichtete den Spitalverband Limmattal, B das geänderte Arbeitszeugnis innert 7 Tagen nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses vom 27. Januar 2022 zuzustellen (Dispositiv-Ziff. II), erhob keine Verfahrenskosten (Dispositiv-Ziff. III) und sprach B eine Parteientschädigung von Fr. 1'000.- (zzgl. 7.7 % MwSt.) zu (Dispositiv-Ziff. IV). III. Der Spitalverband Limmattal liess am 28. Februar 2022 Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Beschluss des Bezirksrats Dietikon vom 27. Januar 2022 aufzuheben und der Rekurs von B vollumfänglich abzuweisen, eventualiter die Sache an die Vorinstanz zurückzuweisen, subeventualiter die Höhe der Entschädigung auf einen Monatslohn (Fr. 5'712.10) zu reduzieren. Der Bezirksrat Dietikon schloss mit Vernehmlassung vom 15. März 2022 auf Abweisung der Beschwerde. B beantragte am 6. April 2022 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Mit Replik vom 2. Mai 2022 hielt der Spitalverband Limmattal an seinen Anträgen fest. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats in personalrechtlichen Angelegenheiten steht die Beschwerde an das Verwaltungsgericht offen (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Der Beschwerdeführer beantragt die Aufhebung von Dispositiv-Ziff. Ib des angefochtenen Beschlusses, womit dem Beschwerdegegner eine Entschädigung von Fr. 17'136.25 zugesprochen wurde. Weiter beantragt der Beschwerdeführer die Aufhebung von Dispositiv-Ziff. Ic, womit er verpflichtet wurde, das für den Beschwerdegegner ausgestellte Arbeitszeugnis abzuändern. Zum Streitwert dieses Antrags äussert sich der Beschwerdeführer nicht; es rechtfertigt sich deshalb, als Streitwert einen Monatslohn anzunehmen (VGr, 16. September 2015, VB.2014.00534, E. 1.2; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 330a N. 6). Ein solcher betrug zuletzt Fr. 5'712.10.-, woraus insgesamt ein Streitwert von Fr. 22'848.35 resultiert (vgl. zum Ganzen VGr, 5. März 2014, VB.2013.00685, E. 1.3). Die Beschwerde ist demnach durch die Kammer zu behandeln (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 2. 2.1 Der Beschwerdeführer ist ein Zweckverband im Sinn von Art. 92 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (KV, LS 101). Das Arbeitsverhältnis der Angestellten von Zweckverbänden untersteht dem öffentlichen Recht. Enthält das Recht eines Zweckverbands keine personalrechtlichen Bestimmungen (oder erweisen sich diese als lückenhaft), so gilt sinngemäss das kantonale Personalrecht, namentlich das Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) und die zugehörigen Ausführungserlasse (§ 53 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1); Tobias Jaag in: ders./Markus Rüssli/Vittorio Jenni [Hrsg.], Kommentar zum Zürcher Gemeindegesetz [Kommentar GG], Zürich etc. 2017, § 73 N. 30; Vittorio Jenni, Kommentar GG, § 53 N. 8 f., N. 16 f.). Der Beschwerdeführer hat mit seinem Personalreglement eigene personalrechtliche Normen aufgestellt (vgl. das Personalreglement des Spitals Limmattal [PR], in der hier anwendbaren Fassung, in Kraft seit 1. Juli 2015). Demzufolge endet das unbefristete Arbeitsverhältnis unter anderem durch Kündigung (Ziff. II/1.3 PR; vgl. bezüglich Form und Frist der Kündigung Ziff. II/1.3.2 f.). Dabei wird nach Ziff. II/1.3.4 PR keine Abfindung gemäss § 26 PG ausgerichtet. Mit Ausnahme der Vorschriften zum Vorgehen bei einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten (vgl. Ziff. II/1.3.1 PR) schweigt sich das Reglement über die Gründe, welche eine ordentliche Kündigung rechtfertigen, aus. Diesbezüglich ist somit auf

die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts abzustellen (vgl. Ziff. I/3 Satz 2 PR; zum Ganzen VGr, 28. Mai 2020, VB.2019.00673, E. 2.1) . 2.2 Gemäss § 18 Abs. 2 PG darf eine Kündigung nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sein und muss sie zudem auf einem zureichenden Grund beruhen. Auch darf die Kündigung nicht zur Unzeit im Sinn von Art. 336c OR erfolgen (Ziff. II/1.3.3 lit. c PR). Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts (BGr, 14. Dezember 2012, 8C_649/2012, E. 8.1 – 25. August 2011, 8C_594/2010, E. 4.4 mit Hinweisen) . Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund besteht namentlich etwa, wenn eine mangelhafte Leistung oder ein unbefriedigendes Verhalten vorliegt (§ 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [VVO, LS 177.111]). Letzteres kann beispielsweise angenommen werden, wenn das Verhalten des oder der Arbeitnehmenden zu einer Störung der Arbeitsgemeinschaft oder des Betriebsablaufs führt (vgl. BGr, 22. Januar 2019, 8C_280/2018, E. 3.4 – 1. November 2010, 8C_690/2010, E. 4.2.2 mit Hinweisen), wenn sich die arbeitnehmende Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt (VGr, 18. Februar 2021, VB.2020.00334, E. 3.2). 2.3 Wird eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens in Aussicht gestellt, ist dies gemäss Ziff. II/1.3.1 Abs. 1 PR dem oder der Mitarbeitenden im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung zu eröffnen. Danach wird eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt. Nach Ablauf der Bewährungsfrist wird eine erneute Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt und der Entscheid über die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses eröffnet. Das Vorgehen gemäss Ziff. II/1.3.1 PR gibt dem oder der Mitarbeitenden Gelegenheit , Leistung bzw. Verhalten zu verbessern, um so eine in Aussicht stehende Kündigung abzuwenden. Bei einer erheblichen Arbeitspflichtverletzung kann von der Bewährungsfrist ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann (Ziff. II/1.3.1 Abs. 2 PR) . 2.4 Die Beweislast für das Vorliegen sachlich zureichender Gründe für eine Kündigung liegt beim öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden, weshalb Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, durch eine objektive Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt sein müssen (vgl. Ziff. II/1.2.1 PR; vgl. Marco Donatsch, Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 24; VGr, 15. April 2021, VB.2020.00752, E. 2.1; 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 4.3). Zudem ist er durch den Untersuchungsgrundsatz (§ 7 Abs. 1 VRG) verpflichtet, den rechtserheblichen Sachverhalt richtig und vollständig abzuklären und alle Sachverhaltsabklärungen zu dokumentieren (Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 7 N. 10, 40). 3. Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde: 3.1 Der Beschwerdegegner war seit dem 1. April 2018 mit einem Arbeitspensum von 100 % beim Beschwerdeführer angestellt. Anlässlich einer Standortbestimmung am 27. Mai 2019 wurden die Leistungen des Beschwerdegegners insgesamt als ungenügend bewertet. Deshalb wurden "Entwicklungsmöglichkeiten/Ziele" vereinbart; der Beschwerdegegner sollte die Qualität und Quantität der Abteilungsbewirtschaftung erhöhen, gegebene Dienstzeiten einhalten und eine positive Einstellung entwickeln. Am 19. Juli 2019 fand eine "Zielüberprüfung gemäss Standortbestimmung vom 27. Mai 2019" statt. Aus der entsprechenden Gesprächsnotiz ergibt sich, dass die Leistungen des Beschwerdegegners nach wie vor ungenügend waren. In Bezug auf die Umgangsformen sei dagegen eine positive Entwicklung zu beobachten. Sodann wurde in dem Gespräch

festgehalten, dass vom Beschwerdegegner bis zum nächsten Standortgespräch Ende August 2019 eine deutliche Verbesserung in Bezug auf die bemängelten Punkte erwartet werde. Im Falle der Nichterreicherung dieser Ziele wurde dem Beschwerdegegner die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt. Ende August 2019 ist kein Gespräch dokumentiert. In der Personalakte finden sich erst im Frühling 2020 wieder Einträge. 3.2 Am 15. Mai 2020 äusserte die beim Beschwerdeführer angestellte D gegenüber dem Beschwerdeführer, sie werde vom Beschwerdegegner belästigt. Sie sei seit etwa Herbst 2019 in privatem Kontakt zum Beschwerdegegner gestanden und habe ungefähr im März 2020 die Beziehung zu diesem abbrechen wollen. Seither werde sie vom Beschwerdegegner belästigt. Unter anderem habe sie ein anonymes Schreiben mit vulgärem Inhalt erhalten und ihr privater Briefkasten sei mit wasserfestem Filzstift verschmiert und mit Farbe gefüllt worden. Der Beschwerdegegner habe ihr gegenüber behauptet, dass Drittpersonen sie vergewaltigen wollten. Wenn sie ihm begegne, beschimpfe er sie mit diversen unflätigen Ausdrücken. Ihr sei zudem aufgefallen, dass Teile von Büchern, die sie an den Beschwerdegegner ausgeliehen habe, im Aschenbecher am Arbeitsort hinterlassen worden seien. Auch seien in der S-Bahn Ausdrucke mit ihrem Namen, ihrem Foto, ihrer Telefonnummer und ihrem Social-Media-Accountnamen gefunden worden. Sie habe in diesem Zusammenhang bei der Polizei bereits Anzeige gegen den Beschwerdegegner erstattet. 3.3 Mit Schreiben vom 19. Mai 2020 stellte der Beschwerdeführer dem Beschwerdegegner die Kündigung des Anstellungsverhältnisses in Aussicht, stellte ihn frei und gewährte ihm hierzu das rechtliche Gehör. Zu den Gründen der in Aussicht gestellten Kündigung wurde im Schreiben ausgeführt, die Leistungen und das persönliche Verhalten des Beschwerdegegners entsprächen weiterhin nicht den nötigen Anforderungen und es wurde auf das Standortgespräch vom 19. Juli 2019 verwiesen. Hierzu nahm der Beschwerdegegner am 18. Juni 2020 Stellung. Mit Schreiben vom 23. Juni 2020 löste der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdegegner per 30. September 2020 auf. Zur Begründung verwies der Beschwerdeführer auf "bereits genannte Gründe". Am 30. September 2020 stellte der Beschwerdeführer dem Beschwerdegegner ein Arbeitszeugnis aus.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer verwies zur Begründung der Kündigung einzig auf "bereits genannte Gründe". In welchem Zusammenhang diese Gründe genannt worden sein sollen, ergibt sich aus dem Kündigungsschreiben nicht. Im Schreiben vom 19. Mai 2020, mit welchem dem Beschwerdegegner die Kündigung in Aussicht gestellt wurde, wurde diese damit begründet, "dass sowohl Ihre Leistungen wie auch Ihr persönliches Verhalten weiterhin nicht den nötigen Anforderungen entsprechen", wobei der Beschwerdegegner auf das Standortgespräch vom 19. Juli 2019 verwies. Wie die Vorinstanz zutreffend festhält, genügt dieses Vorgehen weder den Anforderungen an die Gewährung des rechtlichen Gehörs noch der Begründungspflicht beim Erlass der Kündigungsverfügung.

E. 4.2

Aus den Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer dem Beschwerdegegner am 27. Mai 2019 und 19. Juli 2019 mitteilte, er erachte seine Leistung und sein Verhalten als mangelhaft. Am 19. Juli 2019 wurde dem Beschwerdegegner eine Frist zur Verbesserung der bemängelten Punkte bis zu einem Standortgespräch Ende August 2019 gesetzt und ihm anderenfalls die Kündigung des Anstellungsverhältnisses angedroht. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass sich auch danach die Leistung und das Verhalten des

Beschwerdegegners nicht verbessert hätten und weiterhin ungenügend gewesen seien. Trotzdem habe der Beschwerdeführer von einer früheren Kündigung abgesehen, um dem Beschwerdegegner Zeit zur Verbesserung der bemängelten Punkte zu gewähren. Der Beschwerdegegner sei auch nach August 2019 in wiederholten Gesprächen auf die Mängel hingewiesen worden. Die am 19. Juli 2019 gesetzte Bewährungsfrist sei verlängert worden, bis am 19. Mai 2020 die Kündigung in Aussicht gestellt und am 23. Juni 2020 das Anstellungsverhältnis aufgelöst worden sei.

E. 4.3

In den Akten finden sich keine Anhaltspunkte, dass das auf Ende August 2019 angesetzte Standortgespräch stattfand oder - wie der Beschwerdeführer behauptet - "auf den Mai 2020 verschoben" wurde. Auch bleibt unbelegt, dass nach dem August 2019 Gespräche mit dem Beschwerdegegner über dessen Leistung und Verhalten geführt wurden. Ebenso ergeben sich aus den Akten keine Hinweise, dass die Leistung oder das Verhalten des Beschwerdegegners nach dem Sommer 2019 mangelhaft waren. Der Beschwerdeführer verlangt in diesem Zusammenhang die Einvernahme der Leiterin Betriebe und rügt als Gehörsverletzung (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV]), dass die Vorinstanz auf die entsprechende Zeugeneinvernahme verzichtete. Dem ist nicht zu folgen. Der Beweiswert einer Aussage derjenigen Person, welche vorliegend die Kündigung der Anstellung des Beschwerdegegners aussprach, ist beschränkt. Zudem hätte der Beschwerdeführer seiner Aktenführungspflicht nachkommen und unter anderem die Gespräche, deren Inhalte er nun mit einer Zeugenaussage zu beweisen versucht, protokollieren müssen (Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 7 N. 40). Entgegen dem Beschwerdeführer ist es nicht Aufgabe der Rechtsmittelbehörde, Abklärungen vorzunehmen, die der Beschwerdeführer zuvor unterlassen hatte, bzw. die für eine Kündigung notwendigen Beweismittel für den Beschwerdeführer zu beschaffen. Aus diesen Gründen durfte die Vorinstanz auf eine Einvernahme der Leiterin Betriebe des Beschwerdeführers verzichten und ist eine solche auch im Beschwerdeverfahren nicht angezeigt. Somit bleibt unbelegt, dass Leistung und Verhalten des Beschwerdegegners mangelhaft blieben. Die Kündigung erweist sich damit als unrechtmässig.

E. 4.4

Es gibt erhebliche Anhaltspunkte dafür, dass die Kündigung des Anstellungsverhältnisses nicht aufgrund der Nichterreichung der am 19. Juli 2019 kommunizierten Erwartungen, sondern wegen der Belästigungsvorwürfe von D erfolgte. Nur vier Tage nachdem D die Vorwürfe erhoben hatte, wurde dem Beschwerdegegner die Kündigung in Aussicht gestellt und er wurde bis zum Ende der Kündigungsfrist freigestellt. Wie es sich damit verhält, kann vorliegend jedoch offenbleiben. Auch wenn die Kündigung aufgrund der Vorwürfe von D ausgesprochen worden wäre, wäre sie ungerechtfertigt, zumal die Vorwürfe nicht untersucht wurden und der Beschwerdegegner zu diesen nie angehört wurde. Ob der Kündigungsgrund die angeblich mangelhafte Leistung und das Verhalten oder die Belästigungsvorwürfe war, ist sodann für die Bemessung der Entschädigung nicht entscheidend.

E. 5.1

Gemäss § 18 Abs. 3 Satz 1 PG ist bei einer sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung eine Entschädigung geschuldet, welche sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts

über die missbräuchliche Kündigung bemisst. Nach Art. 336a Abs. 2 OR ist die Entschädigung durch das Gericht in Würdigung aller Umstände festzusetzen und darf sie den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen (vgl. zur Höhe der Entschädigung und dem diesbezüglichen richterlichen Ermessen Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 336a N. 3 f.). Im Rahmen der ermessensweisen Festsetzung der Höhe der Entschädigung ist dabei zu berücksichtigen, dass diese sowohl eine pönale Komponente als auch eine Wiedergutmachungsfunktion beinhaltet, weshalb es zum einen der Schwere der Verfehlung der arbeitgebenden Person und der Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der arbeitnehmenden Person Rechnung zu tragen gilt und zum anderen den wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung für Letztere (zum Ganzen VGr, 17. November 2020, VB.2020.00300, E. 4.2).

E. 5.2

Die Vorinstanz sprach dem Beschwerdegegner eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zu. Der Beschwerdegegner befand sich im Kündigungszeitpunkt im dritten Dienstjahr, weshalb praxisgemäss eine eher tiefe Entschädigung geschuldet ist (vgl. hierzu VGr, 3. September 2019, VB.2019.00031, E. 2.2.1). Mit Blick auf das Alter des Beschwerdegegners im Kündigungszeitpunkt (29 Jahre), seine Ausbildung sowie die Tatsache, dass er keine Unterstützungspflichten hat, liegen keine besonderen Umstände für eine Erhöhung der Entschädigung vor. Insgesamt erweist sich die von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigung als zu hoch und damit rechtsfehlerhaft. Unter Würdigung aller vorgenannten Umstände ist die Entschädigung auf zwei Monatslöhne festzusetzen. Massgebend ist der zuletzt bezogene Bruttomonatslohn. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 28. Januar 2022, VB.2021.00479, E. 4.4.2; 18. März 2009, PB.2008.00041, E. 5).

E. 6

Der Beschwerdeführer macht sodann geltend, die von der Vorinstanz angeordneten Änderungen des Arbeitszeugnisses seien als wahrheitswidrig abzulehnen.

E. 6.1

Nach Ziff. 2.3 PR können die Mitarbeitenden jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Diese Formulierung entspricht derjenigen in Art. 330a des Obligationenrechts (SR 220), weshalb auf die Lehre und Praxis dazu zurückgegriffen werden kann (vgl. VGr, 16. September 2015, VB.2014.00534, E. 2.1 mit Hinweisen).

E. 6.2

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 Negative 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 (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 330a N. 3b mit Hinweisen). Das Zeugnis soll es Dritten erlauben, sich ein zutreffendes Bild über den bzw. die Arbeitnehmende(n) zu verschaffen. Entscheidend ist daher, wie eine unbeteiligte Drittperson 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. 6.3

Das vom Beschwerdeführer per 30. September 2020 ausgestellte Arbeitszeugnis enthält die folgende Formulierung: "Mit seinen qualitativen und quantitativen Leistungen waren wir oft zufrieden." Die Vorinstanz verpflichtete den Beschwerdeführer, diese Formulierung wie folgt anzupassen: "Mit seinen qualitativen und quantitativen Leistungen waren wir zufrieden."

E. 6.4

Die Formulierung "oft zufrieden", wie sie im vom Beschwerdeführer per 30. September 2020 ausgestellten Arbeitszeugnis verwendet wird, würde von einer unbeteiligten Drittperson nach Treu und Glauben dahingehend verstanden, dass der Beschwerdegegner erhebliche Defizite in seinen qualitativen und quantitativen Leistungen aufwies. Der Beschwerdeführer vermag jedoch keine erheblichen Defizite zu belegen. Vor diesem Hintergrund ist die Formulierung "oft zufrieden" weder wohlwollend noch wahrheitsgemäss. Folglich ist der Vorinstanz zuzustimmen, dass das Wort "oft" im letzten Satz des vierten Abschnitts ersatzlos zu streichen ist. Entgegen dem Beschwerdeführer bedeutet eine solche Formulierung nicht, dass die Leistungen des Beschwerdegegners stets zufriedenstellend waren, vielmehr wird damit eine durchschnittliche Leistung bescheinigt.

E. 6.5

Das vom Beschwerdeführer per 30. September 2020 ausgestellte Arbeitszeugnis enthält sodann die folgende Formulierung: "Herr B verlässt uns per 30. September 2020, da wir sein Anstellungsverhältnis kündigen mussten." Die Vorinstanz verpflichtete den Beschwerdeführer, diese Formulierung wie folgt anzupassen: "Herr B verlässt uns per 30. September 2020." Da sich aus dem vorstehend Ausgeführten ergibt, dass der Beschwerdeführer keinen sachlichen Grund für die Kündigung hatte, wäre ein entsprechender Hinweis unzutreffend und würde einer unbeteiligten Drittperson ein falsches Bild vermitteln. Folglich ist auch hier der Vorinstanz zuzustimmen, dass die Formulierung ", da wir sein Anstellungsverhältnis kündigen mussten" ersatzlos zu streichen ist.

E. 7

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. In Abänderung von Dispositiv-Ziff. I b) des Beschlusses des Bezirksrats Dietikon vom 27. Januar 2022 ist der Beschwerdeführer zu verpflichten, dem Beschwerdegegner eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen zu bezahlen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 8.1

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 nicht erreicht (vgl. vorn, E. 1.2), weshalb die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind.

E. 8.2

Die unterliegende Partei kann gemäss § 17 Abs. 2 VRG zu einer angemessenen Entschädigung für die Umtriebe ihrer Gegenpartei verpflichtet werden. Vorliegend erscheint im Ergebnis der Beschwerdegegner als mehrheitlich obsiegend und der Beschwerdeführer als mehrheitlich unterliegend. Damit ist dem Beschwerdegegner für das Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 2'000.- zuzusprechen.

E. 9

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.