

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00326 vom 18. März 2021

ZH Verwaltungsgericht, 2021-03-18, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2022.00326](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00326)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00326 du 18 mars 2021

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00326 del 18 marzo 2021

## Regeste

Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses | [Die Stadtpolizei Zürich entliess die Beschwerdeführerin fristlos, nachdem sich diese trotz förmlicher Mahnung geweigert hatte, ihren gesundheitlich begründeten Maskentragdispens vertrauensärztlich abklären zulassen.] Sofern der Beschwerdeführerin das Tragen einer Maske tatsächlich nicht möglich war, war sie in Bezug auf gewisse Aufgaben arbeitsunfähig. Da das von ihr eingereichte ärztliche Zeugnis sich einzig auf den öffentlichen Verkehr bezieht und zum massgebenden Zeitpunkt bereits mehrere Monate alt war, bestanden berechnete Zweifel an dessen Richtigkeit. Diese wurden durch die generell ablehnende Haltung der Beschwerdeführerin gegenüber der Maskentragpflicht verstärkt. Die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung war daher rechtmässig. Die Beschwerdeführerin verletzte ihre Dienst- und Treuepflicht, indem sie sowohl die weisungskonforme Ausführung ihrer Aufgaben als auch die entsprechende vertrauensärztliche Untersuchung verweigerte. Die fristlose Kündigung ist angesichts der Vorbildfunktion der Beschwerdeführerin und ihrer beharrlichen Weigerung, die Weisungen der Stadtpolizei umzusetzen, verhältnismässig (E. 4). Abweisung.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2022.00326 Urteil der 4. Kammer vom 2. März 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Selina Sigerist. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Stadt Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses, hat sich ergeben: I. A war ab dem 15. September 2015 bei der Stadtpolizei Zürich als Betriebspsychologin angestellt. Ab dem 26. Oktober 2020 galt für Mitarbeitende in den Räumlichkeiten der Stadtverwaltung eine Maskentragpflicht. A gab unter Berufung auf ein ärztliches Zeugnis an, aus gesundheitlichen Gründen keine Maske tragen zu können. In der Folge forderte die Stadtpolizei sie auf, sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen. A leistete dieser Aufforderung auch nach einer Mahnung keine Folge. Am 20. Januar 2021 entliess die Stadtpolizei A fristlos und begründete die Kündigung auf Antrag von A am 4. Februar 2021 schriftlich. Am 4. März 2021 ersuchte A beim Stadtrat der Stadt Zürich um Neubeurteilung der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Mit Beschluss vom 26. Mai 2021 bestätigte der Stadtrat die fristlose Kündigung. II. Gegen diesen Beschluss rekurrierte A am 2. Juli 2021 an den Bezirksrat Zürich. Dieser wies den Rekurs am 28. April 2022 ab. III. Am 30. Mai 2022 erhob A Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge sei der Beschluss des Bezirksamts aufzuheben und die Stadt Zürich zu verpflichten, ihr als Entschädigung Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist,

eine Entschädigung in Höhe von drei Monatslöhnen sowie eine angemessene Abfindung in Höhe von neun Monatslöhnen zu bezahlen. Weiter beantragte sie, den vorletzten Satz ihres Arbeitszeugnisses wie folgt zu korrigieren: "A verlässt die Stadtpolizei, um sich einer neuen Herausforderung zu stellen." Der Bezirksrat verzichtete am 7. Juni 2022 auf eine Stellungnahme. Die Stadt Zürich beantragte mit Beschwerdeantwort vom 22. Juni 2022 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen einer politischen Gemeinde in personalrechtlichen Angelegenheiten nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. Der Monatslohn der Beschwerdeführerin belief sich zuletzt auf rund Fr. 7'800.- (zuzüglich Anteil am 13. Monatslohn). Die Beschwerdeführerin beantragt Ersatz des Lohns bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist, eine Entschädigung in Höhe von drei Monatslöhnen, eine Abfindung in Höhe von neun Monatslöhnen sowie die Anpassung ihres Arbeitszeugnisses, wofür ein Streitwert von einem Monatslohn anzunehmen ist. Der Streitwert beträgt damit rund Fr. 140'000.-. 2. 2.1 Das kantonale Recht macht den Gemeinden im Bereich des Personalrechts nur wenige Vorgaben. Nach Art. 47 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101) untersteht das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1) wiederholt diese Regelung. Daneben sieht § 53 Abs. 2 GG vor, dass das kantonale Personalrecht sinngemäss anzuwenden ist, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. Die Stadt Zürich hat von dieser Kompetenz mit Erlass des (Stadtzürcher) Personalrechts vom 6. Februar 2002 (PR, AS 177.100) sowie der dazugehörigen Ausführungserlasse Gebrauch gemacht. 2.2 Gemäss Art. 21 Abs. 1 PR kann das Arbeitsverhältnis beidseitig aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt dabei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (Art. 21 Abs. 2 PR). Art. 21 Abs. 3 PR verweist betreffend Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ergänzend auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220). Entsprechend kann zur Auslegung von Art. 21 PR die Rechtsprechung zu Art. 337 ff. OR beigezogen werden; dabei ist den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen (BGr, 26. Juni 2014, 8C\_146/2014, E. 3.3; VGr, 10. November 2022, VB.2022.00367, E. 2.2). Die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses seitens der arbeitgebenden Partei ist nur zulässig, wenn die geltend gemachten Vorkommnisse einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses ihr nicht zumutbar ist. Zudem müssen die Vorkommnisse auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 142 III 579 E. 4.2 mit Hinweisen). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem die Stellung der betroffenen Person zu berücksichtigen, namentlich ob diese eine besondere Vertrauens- oder Verantwortungsposition bekleidet (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1, 127 III 86 E. 2c). Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist auch von Bedeutung, wie

lange das Arbeitsverhältnis bereits gedauert hat. So vermögen Verfehlungen einer langjährigen Arbeitnehmerin oder eines langjährigen Arbeitnehmers das durch die längere Dauer gefestigte Vertrauensverhältnis weniger zu erschüttern als solche einer bzw. eines neu Eingetretenen. Die fristlose Kündigung ist ultima ratio und muss dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit entsprechen. Sie ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel Verwarnung, vorübergehende Freistellung oder ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (zum Ganzen VGr, 17. Dezember 2020, VB.2020.00529, E. 2.3 ff. – 11. Dezember 2019, VB.2019.00504, E. 2.2 – 31. Januar 2018, VB.2017.00654, E. 2.1 je mit weiteren Hinweisen).

2.3 Angestellte, die aus einem Grund der Arbeit fernbleiben, für den sie die Verantwortung tragen, haben keinen Anspruch auf Lohn (Art. 60 Abs. 3 PR). Sofern eine Angestellte oder ein Angestellter aufgrund von Krankheit oder Unfall voll oder teilweise arbeitsunfähig ist, hat sie oder er Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 61 PR. Dabei liegt die Beweislast für das Vorliegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich bei der arbeitnehmenden Person (VGr, 30. September 2015, VB.2014.00739, E. 5.2; BGr, 13. April 2015, 8C\_619/2014, E. 3.2.1). Bestehen begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, darf die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber von der arbeitnehmenden Person eine Untersuchung durch eine Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt verlangen (VGr, 17. Juli 2019, VB.2018.00589, E. 3.4.1; BGr, 13. April 2015, 8C\_619/2014, E. 3.2.1 mit Hinweisen). Dies ergibt sich aus der Treuepflicht (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 324a/b N. 12 S. 424). In der Stadt Zürich ist die vertrauensärztliche Untersuchung zudem im Personalrecht vorgesehen. Gestützt auf Art. 84 PR können Angestellte in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Art. 182 Abs. 1 lit. b der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 27. März 2002 (AB PR, AS 177.101) präzisiert diesbezüglich, dass sich Angestellte einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen haben, wenn Zweifel an einer behaupteten oder bescheinigten Arbeitsunfähigkeit oder reduzierten Leistungsfähigkeit bestehen. Verweigert die arbeitnehmende Person trotz Abmahnung eine Untersuchung oder erscheint sie unentschuldigt nicht zum vorgeschlagenen Termin, spricht dieses Verhalten in der Regel gegen die Zuverlässigkeit des durch sie eingereichten ärztlichen Zeugnisses ( VGr, 21. April 2010, PB.2009.00044 , E. 2.5.3.2 [nicht publiziert] ).

3. 3.1 Der Stadtrat der Stadt Zürich beschloss am 22. Oktober 2020, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung ab dem 26. Oktober 2020 in den öffentlichen Räumlichkeiten der Stadtverwaltung eine Maske tragen mussten, die sie jedoch am Arbeitsplatz, in Sitzungszimmern sowie in Pausenräumen ablegen durften, sofern ein Abstand von 1,5 Metern eingehalten wurde oder andere Schutzmassnahmen vorhanden waren (Stadtratsbeschluss Nr. 979/2020).

3.2 Am 20. Juni 2020 trat die Verordnung über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie vom 19. Juni 2020 (Covid-19-Verordnung besondere Lage, AS 2020 2213) in Kraft. Art. 10 Abs. 1 Covid-19-Verordnung besondere Lage verpflichtete Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Einhaltung der Empfehlungen des Bundesamts für Gesundheit (BAG) betreffend Hygiene und Abstand zu gewährleisten. Der am 29. Oktober 2020 in Kraft getretene Art. 10 Abs. 1 bis Covid-19-Verordnung besondere Lage sah zudem eine Pflicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, in Innenräumen eine Gesichtsmaske zu tragen (AS 2020 4503). Eine

Ausnahme von der Maskentragpflicht bestand unter anderem für Personen, die aus medizinischen Gründen keine Gesichtsmaske tragen können (Art. 10 Abs. 1 bis lit. c Covid-19-Verordnung besondere Lage). Für Arbeitsbereiche, in denen der Abstand eingehalten werden kann, namentlich in abgetrennten Räumen, galt die Maskentragpflicht gemäss Art. 10 Abs. 1 bis Covid-19-Verordnung besondere Lage erst ab dem 18. Januar 2021 (AS 2021 7). 3.3 Die Beschwerdeführerin war nicht bereit, in den Räumlichkeiten der Beschwerdegegnerin eine Maske zu tragen. Sie machte geltend, aus gesundheitlichen Gründen keine Maske tragen zu können, und berief sich diesbezüglich auf ein ärztliches Zeugnis. Die Beschwerdegegnerin wies die Beschwerdeführerin daher nach der Einführung der Maskentragpflicht in den städtischen Gebäuden an, im Homeoffice zu arbeiten. Nach mehreren Gesprächen forderte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zudem auf, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Am 9. Dezember 2020 teilte die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin mit, sie werde der Aufforderung zum Besuch einer Vertrauensärztin oder eines Vertrauensarztes nicht nachkommen. In der Folge erläuterte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin, weshalb sie die Anordnung zum Besuch einer Vertrauensärztin oder eines Vertrauensarztes als rechtmässig erachte. Am 18. Dezember 2020 forderte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin erneut auf, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Die Beschwerdeführerin teilte der Beschwerdegegnerin am 4. Januar 2021 mit, weiterhin nicht bereit zu sein, sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen. Daraufhin sprach die Beschwerdegegnerin gegenüber der Beschwerdeführerin gleichentags eine Mahnung nach Art. 18 PR aus und forderte sie wiederum auf, sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen. Sie setzte der Beschwerdeführerin eine Frist bis zum 8. Januar 2021, um eine Ermächtigung zur vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterzeichnen. Zudem wies die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin darauf hin, dass sie die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht ziehe, falls die Beschwerdeführerin der Aufforderung nicht fristgerecht nachkomme. Die Beschwerdegegnerin verlängerte die Frist später bis zum 13. Januar 2021, die Beschwerdeführerin kam der Aufforderung jedoch nicht nach. Deshalb teilte ihr die Beschwerdegegnerin am 14. Januar 2021 mit, die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beabsichtigen, und gewährte ihr hierzu das rechtliche Gehör. Gleichzeitig bot die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin wiederum die Möglichkeit, die Ermächtigung zur vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterzeichnen. Mit Stellungnahme vom 19. Januar 2021 teilte die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin sinngemäss mit, weiterhin weder bereit zu sein, eine Maske zu tragen, noch sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen. Am 20. Januar 2021 löste die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis schliesslich fristlos auf.

#### **E. 4.1**

Die Beschwerdeführerin bringt vor, sie sei stets arbeitsfähig gewesen und hätte ohne Maske arbeiten können. Daher sei die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung unzulässig gewesen. Da die Beschwerdeführerin geltend machte, aus medizinischem Grund keine Maske tragen zu können, wies die Beschwerdegegnerin sie gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Covid-19-Verordnung besondere Lage an, im Homeoffice zu arbeiten. Der Beschwerdeführerin kamen gemäss Stellenbeschrieb jedoch einige Aufgaben zu, die ihre physische Präsenz vor Ort erforderten und nicht von zu Hause aus erledigt werden konnten. Nach Angabe der Beschwerdegegnerin zählten dazu etwa Piketteinsätze vor Ort, die Selektion sowie Schulungen. Die Beschwerdegegnerin konnte keine Gewähr dafür bieten, dass im Rahmen der Erfüllung dieser Aufgaben sowie in den Korridoren und Toiletten stets

ein Abstand von 1,5 Metern eingehalten werden konnte. Um ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen und die anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen, hielt sie für die Aufgabenerfüllung vor Ort an der Maskentragpflicht fest (vgl. zur Maskentragpflicht am Arbeitsplatz VGr, 5. Januar 2022, VB.2021.00696, E. 2.3). In Übereinstimmung mit Art. 10 Abs. 1 bis lit. c Covid-19-Verordnung besondere Lage verpflichtete die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin nicht dazu, eine Maske zu tragen. Vielmehr forderte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin auf, zu belegen, dass diese ihre Aufgaben aus medizinischen Gründen nicht weisungskonform erledigen konnte. Dieses Vorgehen der Beschwerdegegnerin ist nicht zu beanstanden. Die Beschwerdegegnerin stellte den Lohnfortzahlungsanspruch der Beschwerdeführerin für den Fall, dass diese aus medizinischen Gründen an der weisungskonformen Erledigung ihrer Aufgaben verhindert war, zu keinem Zeitpunkt infrage. Hätte die Beschwerdeführerin belegt, aus medizinischen Gründen keine Maske tragen zu können, wäre sie von der Pflicht zur Erfüllung der vor Ort zu erledigenden Aufgaben entbunden gewesen. Die Beschwerdeführerin gab an, aus gesundheitlichen Gründen keine Maske tragen zu können. Sofern es der Beschwerdeführerin tatsächlich nicht möglich war, eine Maske zu tragen, war sie in Bezug auf die vor Ort zu erledigenden Aufgaben, die das Tragen einer Maske erforderten, arbeitsunfähig.

#### **E. 4.2**

Die Vorinstanzen erwogen, an der Richtigkeit des ärztlichen Zeugnisses der Beschwerdeführerin hätten Zweifel bestanden, da dieses bereits mehrere Monate alt gewesen sei und sich lediglich auf den öffentlichen Verkehr bezogen habe. Auch die Äusserungen der Beschwerdeführerin zum Thema Maskentragpflicht hätten Zweifel geweckt. Demgegenüber ist die Beschwerdeführerin der Ansicht, es hätten keine Gründe bestanden, an der Richtigkeit des ärztlichen Zeugnisses zu zweifeln. Die Beschwerdeführerin reichte der Beschwerdegegnerin im Herbst 2020 ein ärztliches Zeugnis vom 16. Juli 2020 ein. Darin hielt Dr. med. C fest, die Beschwerdeführerin sei aus medizinischem Grund von der Maskentragpflicht für öffentliche Verkehrsmittel entbunden. Das ärztliche Zeugnis bezieht sich nicht auf den Arbeitsplatz, sondern einzig auf den öffentlichen Verkehr. Zudem war es zum massgebenden Zeitpunkt bereits mehrere Monate alt. Die Beschwerdeführerin reichte mit anderen Worten zu keinem Zeitpunkt ein aktuelles ärztliches Zeugnis ein, das ihr bescheinigt, am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen keine Maske tragen zu können. Wie die Vorinstanzen zutreffend erwogen, bestehen bereits deshalb Zweifel an den von der Beschwerdeführerin geltend gemachten gesundheitlichen Gründen. Weshalb die Beschwerdeführerin kein aktuelles, (auch) auf den Arbeitsplatz bezogenes ärztliches Zeugnis einreichte, ist nicht nachvollziehbar, sofern sie tatsächlich an gesundheitlichen Problemen litt, die ihr das Tragen einer Maske verunmöglichten. Auch die generell ablehnende Haltung der Beschwerdeführerin gegenüber der Maskentragpflicht sowie die Art und Weise ihrer entsprechenden Äusserungen weckten Zweifel an den von ihr geltend gemachten gesundheitlichen Gründen. Die Beschwerdegegnerin durfte daher die Frage, ob die Beschwerdeführerin tatsächlich keine Maske tragen kann, von einer unabhängigen Fachperson klären lassen. Die Weigerung der Beschwerdeführerin, sich der vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, spricht zusätzlich gegen die Richtigkeit ihrer Angabe (siehe vorne E. 2.3).

#### **E. 4.3**

Die Beschwerdeführerin machte sinngemäss geltend, gewisse ihrer Arbeitsaufgaben aus gesundheitlichen Gründen nicht – bzw. nicht entsprechend den Weisungen der Beschwerdegegnerin – erfüllen zu können. Weil, wie dargelegt, Zweifel an den von der Beschwerdeführerin geltend gemachten gesundheitlichen Gründen bestanden, war die Beschwerdegegnerin berechtigt, gestützt auf Art. 84 PR und Art. 182 Abs. 1 lit. b AB PR eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen. Da die Beschwerdeführerin für diverse Aufgaben zuständig war, die nur vor Ort erfüllt werden können, und im Dezember 2020 bzw. Januar 2021 nicht absehbar war, ab wann die Beschwerdeführerin diese wieder vollumfänglich würde wahrnehmen können, erweist sich die Anordnung auch als verhältnismässig. Die Aufforderung der Beschwerdegegnerin, die Beschwerdeführerin habe sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen, war folglich rechtmässig. Die Beschwerdeführerin war nicht bereit, ihre Aufgaben weisungskonform zu erfüllen und berief sich diesbezüglich auf gesundheitliche Gründe, reichte aber kein einschlägiges ärztliches Zeugnis ein. Vor diesem Hintergrund durfte die Beschwerdeführerin nach Treu und Glauben nicht von der Unzulässigkeit der Weisung ausgehen, sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen.

#### **E. 4.4**

Die Beschwerdeführerin wäre folglich verpflichtet gewesen, sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen. Dies tat sie jedoch nicht. Auch war sie nicht bereit, ihre Aufgaben mit Maske vor Ort zu erfüllen. Dass ihr dies aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich gewesen wäre, hat sie nicht rechtsgenügend belegt. Indem die Beschwerdeführerin sowohl die weisungskonforme Ausführung ihrer Aufgaben als auch die entsprechende vertrauensärztliche Untersuchung verweigerte, verletzte sie ihre Dienst- und Treuepflicht (vgl. VGr, 25. September 2007, PB.2007.00016, E. 4.4 und 12. August 2005, PB.2005.00015, E. 3.2.3 [nicht publiziert]).

#### **E. 4.5**

Die Beschwerdeführerin war während rund fünf Jahren bei der Beschwerdegegnerin als Betriebspsychologin tätig. Gemäss Stellenbeschreibung war sie unter anderem für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zuständig. Aufgrund ihrer Stellung und ihrer Aufgaben bei der Stadtpolizei kam der Beschwerdeführerin unbestrittenermassen eine Vorbildfunktion zu und trug sie grosse Verantwortung. Trotz wiederholter Aufforderung und förmlicher Mahnung durch die Beschwerdegegnerin weigerte sich die Beschwerdeführerin beharrlich, die Weisungen der Beschwerdegegnerin umzusetzen und ihre Aufgaben entsprechend zu erledigen. Angesichts der beruflichen Funktion der Beschwerdeführerin qualifizierten die Vorinstanzen das Verhalten der Beschwerdeführerin zu Recht als untragbar. Die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses war vor diesem Hintergrund nicht mehr zumutbar. Angesichts der Uneinsichtigkeit der Beschwerdeführerin war die Beschwerdegegnerin auch nicht verpflichtet, die ordentliche Kündigungsfrist abzuwarten (vgl. VGr, 10. November 2022, VB.2022.00367, E. 3.2 f.). Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses erweist sich als verhältnismässig und war zulässig.

#### **E. 5**

Die Beschwerdeführerin beantragte die Änderung des Arbeitszeugnisses mit der Begründung, die fristlose Kündigung sei unberechtigt erfolgt. Nachdem sich die fristlose Kündigung als rechtmässig erweist, besteht kein Grund, das Arbeitszeugnis antragsgemäss abzuändern.

**E. 6**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

**E. 7**

Weil der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt, ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen und ist dieser keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 und § 17 Abs. 2 VRG). Der in ihrem amtlichen Wirkungsbereich tätig gewordenen Beschwerdegegnerin steht ebenfalls keine Parteientschädigung zu (vgl. etwa VGr, 18. März 2021, VB.2020.00628, E. 6.3).

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