

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00231 vom 15. August 2023

ZH Verwaltungsgericht, 2023-08-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00231

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00231 du 15 août 2023

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00231 del 15 agosto 2023

Regeste

Arbeitszeugnis | Der Neubeurteilungsbeschluss betreffend Kündigung blieb unangefochten. Auf die dortigen Erwägungen ist im Zusammenhang mit dem Arbeitszeugnis abzustellen, insbesondere mit Blick auf die Qualifikation des Fachwissens. Im Rahmen eines Rechtsmittelverfahrens betreffend Arbeitszeugnis sind die Kündigung bzw. deren Gründe nicht mehr Streitgegenstand. Die Beschwerdeführerin hat überdies keinen Anspruch auf die Verwendung bestimmter Formulierungen (zum Ganzen E. 4). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2023.00231 Urteil des Einzelrichters vom 15. August 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Stadt Winterthur, vertreten durch das Departement D, dieses vertreten durch RA C, Beschwerdegegnerin, betreffend Arbeitszeugnis, hat sich ergeben: I. A. A, geboren 1970, war ab dem 18. Juni 2018 mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % als "Sachbearbeiter/in Bewirtschaftung 2" beim Departement D der Stadt Winterthur angestellt. Mit Verfügung vom 28. Juli 2021 kündigte das Departement D das Anstellungsverhältnis per 31. Oktober 2021. Das Neubeurteilungsgesuch von A wies der Stadtrat der Stadt Winterthur am 3. November 2021 ab. Dieser Beschluss blieb unangefochten. B. Am 31. Oktober 2021 stellte das Departement D A ein Schlusszeugnis aus. Auf Beanstandungen hin nahm das Departement D einzelne Anpassungen desselben vor. Mit Verfügung vom 19. Januar 2022 lehnte das Departement D der Stadt Winterthur weitere Anpassungswünsche von A ab und hielt an der Formulierung des Schlusszeugnisses fest. Mit Beschluss vom 22. Juni 2022 wies der Stadtrat der Stadt Winterthur ein dagegen gerichtetes Begehren um Neubeurteilung ab. II. Hiergegen gelangte A an den Bezirksrat Winterthur und beantragte in der Hauptsache, es sei ihr ein Arbeitszeugnis mit dem folgenden Wortlaut aus- und zuzustellen: " Arbeitszeugnis [Angaben zu Person und Anstellung; unbestritten] [Beschreibung Stadt Winterthur; unbestritten] [Beschreibung Bereich Immobilien; unbestritten] [Aufgabengebiet; unbestritten] A verfügt über ein fundiertes Fachwissen und viel Erfahrung in ihrem Aufgabenbereich. Sie setzte erworbenes Wissen erfolgreich in die Praxis um und fand sich in neuen Aufgabenstellungen gut zurecht. Wir kannten und schätzten A als motivierte und interessierte Mitarbeiterin. Sie zeigte Initiative, war pflichtbewusst und war mit Freude und Engagement tätig. An veränderte Situationen konnte sie sich leicht anpassen und reagierte auf die veränderten Arbeitssituationen ruhig und flexibel. Ihre Anliegen konnte sie gut durchsetzen und eigene Standpunkte plausibel vertreten. Die ihr übertragenen Aufgaben erledigte sie äusserst kompetent, selbständig und

verantwortungsbewusst. Durch ihre Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit erzielte sie sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht jederzeit gute Arbeitsergebnisse. Unseren Anforderungen und Erwartungen entsprach sie in jeder Hinsicht. A informierte regelmässig, leitete wichtige Hinweise umfassend und rechtzeitig weiter und bezog in schwierigen Situationen Vorgesetzte mit ein. Sie brachte sich konstruktiv ein, war offen für Veränderungen und setzte Vorschläge nutzbringend um. Die Anliegen und Bedürfnisse der Kunden nahm sie ernst und achtete auf eine sachkundige Beratung. Sie unterstützte das Team und teilte eigene Ideen, Erfahrungen oder Erkenntnisse offen mit anderen. Ihr Auftreten und ihr Verhalten waren aufgeschlossen, freundlich und hilfsbereit. Von Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden war sie anerkannt und wurde aufgrund ihrer angenehmen Umgangsformen sehr geschätzt. Wir lernten A als eine verantwortungsbewusste Mitarbeiterin kennen, die sich ihren Aufgaben und dem Unternehmen in anerkennenswerter Weise verbunden fühlte. A verlässt die Stadtverwaltung per 31. Oktober 2021. Wir danken ihr für ihre Mitarbeit und wünschen ihr für die Zukunft weiterhin viel Erfolg und alles Gute. Winterthur, 31. Oktober 2021 [Unterschriften]" Mit Beschluss vom 24. Februar 2023 wies der Bezirksrat Winterthur den Rekurs ab. III. Dagegen liess A am 27. April 2023 Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Beschluss des Bezirksamtes vom 24. Februar 2023 aufzuheben und es sei die Stadt Winterthur zu verpflichten, ihr ein Arbeitszeugnis mit dem bereits vor Bezirksrat beantragten Wortlaut aus- und zuzustellen, eventualiter sei der Beschluss des Bezirksamtes vom 24. Februar 2023 aufzuheben und die Sache zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Die Stadt Winterthur beantragte mit Beschwerdeantwort vom 17. Mai 2023, die Beschwerde sei abzuweisen. Der Bezirksrat Winterthur schloss am 26. Mai 2023 ebenfalls auf Abweisung. Mit Replik vom 15. Juni 2023 hielt A an ihren Anträgen fest. Am 27. Juni 2023 verzichtete die Stadt Winterthur auf erneute Stellungnahme. Der Einzelrichter erwägt: 1. 1.1 Gegen Rekursentscheide eines Bezirksamtes 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 Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Das Verwaltungsgericht beziffert den Streitwert von Auseinandersetzungen um ein Arbeitszeugnis in der Regel auf einen (Brutto-)Monatslohn (vgl. VGr, 9. Mai 2020, VB.2019.00365, E. 1.3, und 19. November 2019, VB.2019.00414, E. 1.2 mit Hinweisen). Ein solcher Betrag zuletzte rund Fr. 3'300.-, weshalb die Angelegenheit durch den Einzelrichter zu erledigen ist (§ 38b Abs. 1 lit. c VRG). 2. Der relevante Sachverhalt ist hinreichend erstellt. Die von der Beschwerdeführerin beantragte Edition sämtlicher Stellenbeschriebe der Beschwerdeführerin zur Stelle "Sachbearbeiter/in Bewirtschaftung für die Jahre 2017 bis 2022" erweist sich als nicht notwendig. Ebenso ist kein Gutachten "über die Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens aufgrund der vorliegenden Formulierung des Arbeitszeugnisses" einzuholen. Schliesslich kann auch auf die an verschiedener Stelle beantragte (Partei-)Befragung der Beschwerdeführerin verzichtet werden. 3. 3.1 Gemäss Art. 63 Abs. 2 des Personalstatuts der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (PST, SRS 1.4.5-1) können die Angestellten jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird in jedem Fall ein Zeugnis ausgestellt. Diese Formulierung entspricht derjenigen in Art. 330a Abs. 1 des Obligationenrechts (SR 220), weshalb auf die Lehre und Praxis dazu zurückgegriffen werden kann (vgl. VGr, 9. Mai 2020, VB.2019.00365, E. 2.1 mit

Hinweisen). 3.2 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 das berufliche Fortkommen des bzw. der Arbeitnehmenden fördern. 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; Roland Müller/Philipp Thalmann, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. A., Basel 2016, S. 61). Der Anspruch des bzw. der Arbeitnehmenden geht mithin 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). Das Zeugnis soll es zukünftigen Arbeitgebenden erlauben, sich ein zutreffendes und möglichst genaues Bild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des bzw. der Arbeitnehmenden zu verschaffen. Entscheidend ist daher, wie ein unbeteiligter Dritter das Zeugnis nach Treu und Glauben verstehen darf. Dieses Verständnis soll den Tatsachen entsprechen (vgl. zum Ganzen VGr, 27. Mai 2021, VB.2020.00779, E. 2.2, und 24. Juni 2020, VB.2020.00016, E. 7.2). Das Vollzeugnis muss mindestens die Personalien des oder der Arbeitnehmenden, die rechtsgültige Unterschrift der ausstellenden Person samt Angaben zu deren eindeutiger Identifizierung und das Ausstellungsdatum enthalten sowie die notwendigen Ausführungen zum Beginn und rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses, ferner eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des oder der Arbeitnehmenden (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 330a N. 3; Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 100 ff.). Die Beurteilung der Leistung in qualitativer und quantitativer Hinsicht sowie die Bewertung der Arbeitsbereitschaft müssen sodann ebenso im Zeugnis enthalten sein wie diejenige des dienstlichen Verhaltens des oder der Arbeitnehmenden gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden sowie der Integration im Betrieb (Janssen, S. 108 ff.; vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 330a N. 3). 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 (BGr, 13. September 2007, 4A_117/2007, E. 7.1; VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00469, E. 10.2). 3.3 Bei unrichtigem, unvollständigem oder zweideutigem Inhalt oder anderen Verstössen gegen die Zeugnisgrundsätze steht dem oder der Arbeitnehmenden ein Berichtigungsanspruch zu (VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00016, E. 7.3; ferner Müller/Thalmann, S. 112 f.). Die Pflicht zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist ein Aspekt der allgemeinen Fürsorgepflicht des bzw. der Arbeitgebenden. Demnach ist grundsätzlich der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin 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 Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin 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 (zum Ganzen VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00016, E. 7.1 mit Hinweisen). In Bezug auf die im Einzelnen angebehrten Änderungen trifft dagegen die arbeitnehmende Person die (objektive) Beweislast. Der bzw. die Arbeitnehmende ist mithin für die dem beantragten Zeugnistext zugrunde liegenden Tatsachen beweispflichtig und hat die Folgen der

Beweislosigkeit zu tragen. Der Arbeitgeber hat bei der Sachverhaltsermittlung mitzuwirken (vgl. zum Ganzen BGr, 18. September 2014, 4A_270/2014, E. 3.2.1 mit Hinweis; Müller/Thalmann, S. 112). Bestreitet der bzw. die Arbeitnehmende substantiiert die Erfüllung des Zeugnisanspruchs, trägt die Arbeitgeberschaft die Beweislast für die Richtigkeit des Arbeitszeugnisses (Alex Enzler, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Zürich etc. 2012, N. 221 mit zahlreichen Hinweisen; VGr, 27. Mai 2021, VB.2020.00779, E. 2.3 Abs. 3 mit Hinweis).

E. 4.1

Wie bereits vor Vorinstanz richtet sich die Beschwerdeführerin gegen die Formulierungen des Zeugnisses in folgenden Bereichen: Fachwissen, Arbeitsweise, Arbeitsleistung, Arbeitsbereitschaft, Abschlussformulierung und Ausstellungsdatum.

E. 4.2

Unter dem Titel des Fachwissens beantragt die Beschwerdeführerin folgende Formulierung (wobei die gewünschten Ergänzungen unter- und die angebehrten Löschungen durchgestrichen sind): "A verfügte über ein abgerundetes fundiertes Fachwissen und hatte die erforderliche viel Erfahrung in ihrem Aufgabenbereich". Die Beschwerdeführerin bringt in diesem Zusammenhang vor, die von der Beschwerdegegnerin verwendete Formulierung lasse auf eine lediglich genügende Beurteilung schliessen, was den Grundsätzen der Wahrheit und des Wohlwollens zuwiderlaufe.

E. 4.2.1

Aus dem (unangefochten gebliebenen) Neubeurteilungsbeschluss des Stadtrats vom 3. November 2021 betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses geht zum Fachwissen der Beschwerdeführerin Folgendes hervor: Die Beschwerdeführerin habe bei ihrer Anstellung nicht über die erforderlichen Sachkenntnisse im Immobilienwesen verfügt und sei deshalb bereits damals darüber informiert worden, dass sie sich diese Kenntnisse im Rahmen einer Weiterbildung würde aneignen müssen. Die Fachkompetenz der Beschwerdeführerin sei von ihren Vorgesetzten regelmässig als nicht genügend beurteilt worden und diese hätten immer daran festgehalten, dass die Beschwerdeführerin ihre Kenntnisse im Rahmen eines SVIT-Kurses "Sachbearbeitung Immobilienbewirtschaftung" oder allenfalls im Rahmen eines vergleichbaren Kurses ergänzen müsse. Diese Feststellungen im Neubeurteilungsbeschluss lassen sich auf die Mitarbeitenden-Beurteilungen sowie die Probezeitbeurteilung der Beschwerdeführerin stützen. Dort heisst es unter dem Titel "Fachkompetenz" etwa was folgt: "Grundkenntnisse Immobilien nicht gegeben", "Grundkenntnisse Immobilien aneignen", "Wenn Sachbearbeiterkurs Immobilien nach wie vor nicht besucht werden kann (Arztzeugnis vorlegen), zwingend einen anderen Kurs besuchen, damit fachspezifische Grundkenntnisse angeeignet werden können".

E. 4.2.2

Die Vorbringen der Beschwerdeführerin zielen (sinngemäss) darauf ab, die Erwägungen zum Fachwissen im Neubeurteilungsbeschluss betreffend Kündigung als unzutreffend zu rügen. Damit verfängt sie jedoch nicht. Bei der Beurteilung des Arbeitszeugnisses ist darauf abzustellen, was (im Neubeurteilungsverfahren) zur Kündigung festgehalten wurde (vgl. BGr, 16. Januar 2020, 8C_701/2019, E. 5.2). Ausserdem ist die Kündigung der Beschwerdeführerin (und die Gründe dafür) hier nicht Streitgegenstand. Soweit die Beschwerdeführerin überdies rügt, die Erwägungen der Vorinstanz fänden keine Stütze in

den Akten, dringt sie damit nicht durch. Immerhin reichte sie selbst den erwähnten Neubeurteilungsbeschluss betreffend Kündigung vom 3. November 2021 als Rekursbeilage ein. Weshalb sich die Vorinstanz sodann mit der Stellenbeschreibung hätte auseinandersetzen müssen, leuchtet nicht ein; ohnehin ist durchaus nachvollziehbar, dass für eine Stelle im Bereich der Immobilienbewirtschaftung gewisse Fachkenntnisse in diesem Gebiet vorausgesetzt oder eine entsprechende Ausbildung verlangt wird, selbst wenn dies in der Stellenausschreibung nicht ausdrücklich erwähnt wird. Schliesslich gehen die Ausführungen der Beschwerdeführerin unter dem Titel "Kein 'Verzicht' auf eine Weiterbildung" an der Sache vorbei; darauf ist nicht weiter einzugehen. Anzumerken ist in diesem Kontext lediglich, dass eine abweichende Gewichtung und Würdigung der Aktenlage durch die Vorinstanz keine Gehörsverletzung darstellt. Schliesslich führen auch die Hinweise der Beschwerdeführerin zur Beweislastverteilung zu keinem anderen Ergebnis: Das fehlende Fachwissen der Beschwerdeführerin geht aus dem erwähnten Neubeurteilungsbeschluss betreffend Kündigung hervor.

E. 4.2.3

Zusammenfassend ist die Formulierung im Arbeitszeugnis der Beschwerdeführerin nicht zu beanstanden, zumal die dortige Qualifizierung des Fachwissens der Beschwerdeführerin sowohl dem Grundsatz der Wahrheit sowie demjenigen des Wohlwollens entspricht. Mit Blick auf das Fachwissen kommt somit keine Änderung des Schlusszeugnisses in Betracht.

E. 4.3

Unter dem Titel der Arbeitsweise beantragt die Beschwerdeführerin folgende Formulierungen (wobei die gewünschten Ergänzungen unter- und die angebehrten Löschungen durchgestrichen sind): (1) "An veränderte Situationen konnte sie sich leicht anpassen und reagierte auf die veränderten Arbeitssituationen ruhig und flexibel ." (2) "Ihre Anliegen konnte sie gut durchsetzen und eigene Standpunkte plausibel vertreten. Im Rahmen ihrer Aufgaben arbeitete sie stets Die ihr übertragenen Aufgaben erledigte sie äusserst kompetent, selbständig und verantwortungsbewusst." (3) "A informierte regelmässig, leitete wichtige Hinweise umfassend und rechtzeitig weiter und bezog in schwierigen Situationen Vorgesetzte mit ein." (4) "Sie brachte sich konstruktiv ein, war offen für Veränderungen und setzte Vorschläge nutzbringend ein um ." Die von der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit ihrer Arbeitsweise verlangten Änderungen des Zeugnisses zielen überwiegend auf die Verwendung bestimmter Formulierungen ab ("... ruhig und flexibel ", "... Hinweise umfassend und rechtzeitig..."). Wie aufgezeigt (vorn, E. 3.2 Abs. 3), besteht darauf jedoch kein Anspruch. In dieser Hinsicht ist auch nicht ersichtlich, inwiefern die Beschwerdegegnerin gegen die Wahrheitspflicht verstossen haben soll. Gleiches gilt mit Blick auf die beantragte Ergänzung, die Beschwerdeführerin habe sich "konstruktiv eingebracht". Den entsprechenden Änderungsanträgen ist nicht stattzugeben. Was schliesslich die Ergänzung "Die ihr übertragenen Aufgaben erledigte sie äusserst kompetent, ..." angeht, ist mit Blick auf die Erwägungen zum Fachwissen der Beschwerdeführerin (vorn, E. 4.2.1 f.) und die Mitarbeitenden-Beurteilungen Folgendes festzuhalten: Würde der Beschwerdeführerin eine "äusserst kompetente" Aufgabenerfüllung attestiert, widerspräche diese Angabe dem Wahrheitsgebot. Denn zum einen fehlte der Beschwerdeführerin das Grundwissen im Bereich der Immobilienbewirtschaftung und zum anderen geht aus den Mitarbeitenden-Beurteilungen hervor, dass das Ziel "Übernahme von Arbeiten gemäss Arbeitsbeschrieb" jeweils nur als "Teilweise" erreicht bewertet wurde. Hinzu kommt, dass in diesen Beurteilungen unter den

Aspekten Selbst- und Methodenkompetenz verschiedene Kritikpunkte vermerkt sind ("In Stresssituationen lässt sie sich leicht aus der Ruhe bringen"; "Eigene Organisation überdenken, vereinfachen, damit Zeit zur Übernahme von weiteren Aufgaben gemäss Arbeitsbeschrieb"). Die Beschwerdegegnerin kann vor diesem Hintergrund nicht verpflichtet werden, der Beschwerdeführerin eine "äusserst kompetent[e]" Aufgabenerfüllung zu attestieren.

E. 4.4

Unter dem Titel der Arbeitsleistung beantragt die Beschwerdeführerin folgende Formulierungen (wobei die gewünschten Ergänzungen unter- und die angebotenen Löschungen durchgestrichen sind): (1) " A erfüllte die Anforderungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht, mit ihren Leistungen waren wir zufrieden. " (2) "Durch ihre Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit erzielte sie eine gute Arbeitsqualität sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht jederzeit gute Arbeitsergebnisse. Unseren Anforderungen und Erwartungen entsprach sie in jeder Hinsicht ." Wie bereits im Zusammenhang mit dem Fachwissen der Beschwerdeführerin erwogen (vorn, E. 4.2), liegt ein Neubeurteilungsentscheid zur Zulässigkeit der Kündigung vor. Daraus geht hervor, dass die Beschwerdeführerin Lücken in der Fachkompetenz aufwies. Vor diesem Hintergrund würde die von der Beschwerdeführerin beantragte Formulierung, sie habe den Anforderungen und Erwartungen der Beschwerdegegnerin in jeder Hinsicht entsprochen, gerade nicht zutreffen. Indem Letztere der Beschwerdeführerin im Zeugnis eine "gute Arbeitsqualität" attestiert und ihre Zufriedenheit über deren Leistungen zum Ausdruck bringt, gibt sie sodann eine wohlwollende Bewertung ab. Dabei vermag sie sich auch auf die Mitarbeitenden-Beurteilungen abstützen; dort heisst es etwa, die Beschwerdeführerin erledige Aufträge sehr sorgfältig und überprüfe die Ergebnisse der eigenen Arbeit bzw. sie arbeite sorgfältig und in guter Qualität, wobei sie ihre eigene Organisation überdenken und vereinfachen müsse. Insgesamt sind auch unter dem Titel der Arbeitsleistung die beantragten Änderungen des Arbeitszeugnisses abzuweisen.

E. 4.5

Unter dem Titel der Arbeitsbereitschaft beantragt die Beschwerdeführerin folgende Formulierungen (wobei die gewünschten Ergänzungen unter- und die angebotenen Löschungen durchgestrichen sind): (1) " A Wir kannten und schätzten A als motivierte und interessierte Mitarbeiterin. Sie zeigte Initiative, war pflichtbewusst und war mit Freude und Engagement tätig." (2) "Wir lernten A als eine verantwortungsbewusste Mitarbeiterin kennen, die sich ihren Aufgaben und dem Unternehmen verpflichtet in anerkannter Weise verbunden fühlte." Zunächst ist erneut festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf die Verwendung bestimmter Formulierungen hat. Sodann ist aufgrund der Beschwerde nicht nachvollziehbar, weshalb die Beschwerdeführerin – neben den bereits im Zeugnis vorhandenen Qualifikationen – zusätzlich als motiviert und interessiert qualifiziert werden müsste. Eine entsprechende Änderung durch das Verwaltungsgericht kann jedenfalls nicht lediglich deshalb erfolgen, weil die Beschwerdeführerin dafürhält, "ohne Steigerung wird auf dieser Grundlage auf eine durchschnittliche Arbeitnehmerin geschlossen". Vielmehr nimmt ein unbeteiligter Dritter die im Arbeitszeugnis genannten Attribute (Initiative, Pflichtbewusstsein, Freude und Engagement) positiv auf. Mit Blick auf die relativ kurze Anstellungsdauer der Beschwerdeführerin bei der Beschwerdegegnerin drängt sich sodann keine (noch) ausführlichere Beurteilung der Arbeitsbereitschaft auf (vgl. Enzler, N. 140; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 330a N. 3a). Schliesslich schätzte die

Beschwerdegegnerin die Bereitschaft der Beschwerdeführerin, den SVIT-Kurs oder eine vergleichbare Ausbildung zu absolvieren, viel kritischer ein, als die Beschwerdeführerin selbst. Vor diesem Hintergrund kommt im Hinblick auf die Verbundenheit zur Arbeitgeberin und den Aufgaben nicht in Betracht, die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, eine zusätzliche Anerkennung auszusprechen.

E. 4.6

Betreffend Abschlussformulierung beantragt die Beschwerdeführerin folgende Formulierungen (wobei die gewünschten Ergänzungen unter- und die angebehrten Löschungen durchgestrichen sind): (1) "A verlässt die Stadtverwaltung per 31. Oktober 2021. Wir danken ihr für ihre Mitarbeit und wünschen ihr für die Zukunft weiterhin viel Erfolg und alles Gute." (2) "Winterthur, 16. Dezember 2021 31. Oktober 2021 ". Wie die Vorinstanz in diesem Zusammenhang bereits zu Recht erwog, besteht kein klagbarer Anspruch auf Aufführung von Zukunftswünschen am Ende eines qualifizierten Arbeitszeugnisses (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 330a N. 3h; Enzler, N. 157 mit weiteren Hinweisen; vgl. auch BGr, 22. Juni 2017, 8C_251/2017, E. 5.2.3). Die Beschwerdeführerin rügt, die von der Vorinstanz zitierte bundesgerichtliche Rechtsprechung sei nicht einschlägig, da sie hier nicht Zukunftswünsche an sich, sondern vielmehr eine konkrete Formulierung derselben verlange. Daraus kann sie jedoch nichts zu ihren Gunsten ableiten (vgl. vorn, E. 3.2 Abs. 3). Sodann ist nicht ersichtlich, inwiefern die Beschwerdegegnerin mit der gewählten Formulierung gegen die Grundsätze der Klarheit, der Wahrheit und des Wohlwollens verstossen hätte. Schliesslich ist das Ausstellungsdatum (das heisst, 16. Dezember 2021) nicht zu beanstanden, zumal damit dem Grundsatz der Wahrheit nachgelebt wird und dieses Datum auch nur wenige Wochen nach Ende des Anstellungsverhältnisses liegt (vgl. BVGr, 2. Oktober 2014, A-3145/2014, E. 7.1.1, und 10. August 2012, A-5588/2007, E. 4.4.2).

E. 4.7

Zusammengefasst dringt die Beschwerdeführerin mit ihren Rügen nicht durch. Das Arbeitszeugnis bleibt demnach unverändert. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde.

E. 5

Da es sich um eine personalrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert unter Fr. 30'000.- handelt, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben (§ 65a Abs. 3 VRG). Mangels Obsiegens ist der Beschwerdeführerin sodann keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 6

Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 15'000.-. Entsprechend wäre die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur zulässig, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellen würde (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Ansonsten steht die subsidiäre Verfassungsbeschwerde nach Art. 113 ff. BGG offen. Sollten beide Rechtsmittel ergriffen werden, so müsste dies in derselben Rechtschrift erfolgen (Art. 119 Abs. 1 BGG).

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