

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00244 vom 28. August 2023

ZH Verwaltungsgericht, 2023-08-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2023.00244

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00244 du 28 août 2023

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2023.00244 del 28 agosto 2023

Regeste

Arbeitszeugnis | [Die Beschwerdeführerin beanstandet drei Sätze in ihrem Arbeitszeugnis; das Arbeitsverhältnis war durch eine Auflösungsvereinbarung beendet worden] Die krankheitsbedingte Abwesenheit der Beschwerdeführerin ist aus dem Arbeitszeugnis zu streichen (E. 4). Die weiteren zwei beanstandeten Sätze stehen in einem engen sachlichen Zusammenhang. Inhaltlich widersprechen sie dem Grundsatz der Klarheit bzw. der Wahrheitspflicht (E. 5). Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Zunächst rügt die Beschwerdeführerin die "Erwähnung der Krankschreibung" als unzulässig.

E. 4.1

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gehören Krankheiten zu den negativen Tatsachen, welche in einem qualifizierten Arbeitszeugnis zu erwähnen sind, soweit sie für die Gesamtbeurteilung erheblich sind (zum Ganzen BGE 144 II 345 E. 5.2.1, 136 III 510 E. 4.1). Eine Krankheit ist zu erwähnen, wenn sie einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des bzw. der Arbeitnehmenden hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage 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 Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Massgebend sind die Umstände des Einzelfalls. 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 (zum Ganzen BGE 144 II 345 E. 5.3.3; VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00016, E. 7.4, und 19. November 2019, VB.2019.00414, E. 2.3).

E. 4.2

Die zehnmonatige krankheitsbedingte Absenz der Beschwerdeführerin fällt im Verhältnis zur gesamten Anstellungsdauer von sieben Jahren nicht erheblich ins Gewicht; die Erwähnung der Krankschreibung kann nicht damit begründet werden. Sodann stellte die

krankheitsbedingte Abwesenheit keinen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses dar. Zwar wird in der Auflösungsvereinbarung festgehalten, dass die Beschwerdeführerin krankgeschrieben war und aufgrund des aktuellen Gesundheitszustands damit zu rechnen sei, "dass dies noch bis auf weiteres so verbleibt". Gleichzeitig wurde das Anstellungsverhältnis aber einvernehmlich aufgelöst und der Beschwerdeführerin eine Abfindung von fünf Monatslöhnen zugesprochen. Die Erwähnung der Krankschreibung der Beschwerdeführerin kann somit nicht auf die zitierte Rechtsprechung abgestützt werden. Des Weiteren ist hier zu berücksichtigen, dass die Erwähnung von Krankheiten das berufliche Fortkommen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ausserordentlich erschweren kann (Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 127), was vorliegend ebenfalls gegen deren Aufnahme ins Zeugnis spricht. Gleichzeitig wird durch eine Streichung dieses Satzes auch zukünftigen Arbeitgebern kein falsches Bild der Beschwerdeführerin vermittelt; dies trifft selbst bei Berücksichtigung der (krankheitsbedingten) Abwesenheiten der Beschwerdeführerin (in den Jahren 2020 und 2021) zu. Schliesslich ist der Gesamtkontext des Arbeitszeugnisses miteinzubeziehen: Im Anschluss an den hier interessierenden Satz wird ausgeführt, die Beschwerdeführerin verlasse die Schule D, "um sich einer neuen Herausforderung zu stellen". Dies steht im Widerspruch zur Annahme der Beschwerdegegnerin, die davor erwähnte Krankheit sei (noch) nicht geheilt und es stehe deshalb in Frage, ob die Beschwerdeführerin in der Lage sei, ihre bisherige Tätigkeit als Lehrperson (wieder) auszuüben. Des Weiteren folgt der Satz betreffend die Krankschreibung auf zwei Sätze zur nicht bzw. nur teilweisen Einhaltung von sanitärischen Vorgaben sowie zur Pandemie. Aus diesem Kontext könnte ein unbeteiligter Dritter schliessen, dass die (nicht näher spezifizierte) Krankheit der Beschwerdeführerin damit in Verbindung steht bzw. gar darauf zurückzuführen ist. Dies lässt sich nicht mit dem Grundsatz vereinbaren, dass eine Krankheit – wenn eine Erwähnung derselben geboten ist – möglichst schonend erwähnt wird (vgl. Alex Enzler, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Zürich etc. 2012, N. 159 mit Hinweisen).

E. 4.3

Insgesamt erweist sich der Satz: "Seit dem 4. Oktober 2021 bis 31. Juli 2022 war sie krankgeschrieben" als unzulässig und ist deshalb aus dem Arbeitszeugnis zu streichen. Vor diesem Hintergrund braucht nicht weiter vertieft zu werden, ob hier auch nach Ausstellung des Arbeitszeugnisses eingetretene Tatsachen zu berücksichtigen sind oder nicht (Rz. 18; vgl. dazu Marco Donatsch, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 52 N. 18 f.). Ebenso kann davon abgesehen werden, das von der Beschwerdegegnerin beantragte Abklärungsergebnis der IV-Früherfassung zu edieren.

E. 5

Sodann beantragt die Beschwerdeführerin die Streichung der "Erwähnung der covid-bezogenen Aspekte".

E. 5.1

Mit Blick auf die Formulierung "sanitäre Vorgaben" stellt sich zunächst die Frage nach deren genauen Bedeutung im Gesamtkontext des Zeugnisses. Der Hinweis auf die Pandemie im vorangehenden Satz lässt zwar gewisse Rückschlüsse zu; dennoch bleibt die Formulierung vage. Es bleibt damit unklar, was der Beschwerdeführerin konkret

vorgeworfen wird. Der hier interessierende Satz widerspricht damit dem Grundsatz der Klarheit und ist deshalb unzulässig (vgl. VGr, 16. September 2015, VB.2014.00534, E. 3.2). Ohnehin ist nicht nachvollziehbar, inwiefern die Einhaltung nicht näher spezifizierter sanitärischer Vorgaben mit Blick auf die Tätigkeit der Beschwerdeführerin als Lehrperson für einen zukünftigen Arbeitgeber von Bedeutung sein soll. Wie die Vorinstanz zu Recht festhielt, trifft die Beschwerdeführerin zwar grundsätzlich eine Treuepflicht und Weisungsgebundenheit. Ein Zusammenhang dieser Verpflichtungen mit der (teilweisen) Einhaltung sanitärischer Vorgaben erschliesst sich einem unbeteiligten Dritten jedoch nicht. Insgesamt ist der Satz: "A hatte die sanitärischen Vorgaben nur teilweise beachtet." aus dem Arbeitszeugnis zu streichen.

E. 5.2

Was den Satz betreffend die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten angeht, ist zunächst festzuhalten, dass – da nach dem Gesagten die beiden weiteren hier interessierenden Sätze bereits zu streichen sind – dieser nunmehr allein am Ende des sechsten Abschnitts des Arbeitszeugnisses zu stehen käme. Bereits mit Blick auf den Grundsatz des Wohlwollens erscheint dies kritisch, zumal das Zeugnis dann relativ abrupt mit einer negativen Beurteilung der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten abschliesse (vgl. vorn, E. 3). Sodann stehen der Satz betreffend Einhaltung der sanitärischen Vorgaben und derjenige zur Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten in einem engen sachlichen Zusammenhang. Durch die verwendete Formulierung wird denn auch klargemacht, dass die teilweise Nichteinhaltung der sanitärischen Vorgaben der (Haupt-)Auslöser der erschwerten Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und ihren Vorgesetzten war. Entfällt nun der Satz betreffend die Einhaltung der sanitärischen Vorgaben aus dem Arbeitszeugnis, erscheint derjenige zur Zusammenarbeit in einem ganz anderen Licht. Für sich allein betrachtet wird daraus nicht (mehr) klar, inwiefern sich die Zusammenarbeit negativ entwickelte bzw. entwickelt haben soll. Schliesslich lässt sich die Formulierung, die Zusammenarbeit habe sich "seit der Pandemie zunehmend schwieriger" gestaltet, auch nicht hinreichend auf die Akten abstützen. Die Vorinstanz verweist zwar auf mehrere aktenkundige Vorfälle, in welchen die Schulleitung gegenüber der Beschwerdeführerin intervenierte. Dabei ging es aber inhaltlich regelmässig nicht um die Zusammenarbeit der Beschwerdeführerin mit ihren Vorgesetzten (aus den Unterlagen zu zwei Vorfällen im Mai und November 2019, die die Vorinstanz hervorhob, ergibt sich etwa, dass die Beschwerdeführerin mit der Schulleitung zusammenarbeitete und sich aktiv an der Problemlösung beteiligte). Die von der Beschwerdegegnerin gewählte Formulierung suggeriert jedoch vorbestehende Probleme in der Zusammenarbeit, welche sich während bzw. aufgrund der Pandemie noch verschärft hätten. Dies trifft jedoch nach dem Gesagten nicht zu; der hier interessierende Satz widerspricht damit auch der Wahrheitspflicht. Vor diesem Hintergrund ist auch der Satz: "Die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten gestaltete sich seit der Pandemie zunehmend schwieriger." aus dem Arbeitszeugnis zu streichen.

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. III und V der Verfügung der Bildungsdirektion vom 3. April 2023 sind vollständig und der Beschluss der Schulpflege D vom 6. Mai 2022 ist teilweise aufzuheben. Die Beschwerdegegnerin ist anzuweisen, im Arbeitszeugnis der Beschwerdeführerin den Passus " Die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten gestaltete sich seit der Pandemie zunehmend schwieriger. A hatte die sanitärischen Vorgaben nur teilweise beachtet. Seit dem 4. Oktober 2021 bis 31. Juli 2022

war sie krankgeschrieben." zu streichen und der Beschwerdeführerin ein entsprechend angepasstes Arbeitszeugnis auszustellen.

E. 7.1

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).

E. 7.2

Der Beschwerdegegnerin ist bereits mangels Obsiegens keine Parteientschädigung zuzusprechen. Sie ist jedoch zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren zu bezahlen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 7.2.1

Die Beschwerdeführerin ersucht um Fristansetzung für die Geltendmachung der Honorare für die beiden Rekursverfahren sowie für das Beschwerdeverfahren. Praxisgemäss fordert das Verwaltungsgericht Rechtsvertreter jedoch nicht ausdrücklich auf, eine Honorarnote einzureichen (anders würde es sich nur verhalten, ginge es um die Gewährung unentgeltlicher Rechtspflege, was hier nicht der Fall ist). Ohnehin wird der Begriff der "angemessenen Entschädigung" gemäss § 17 Abs. 2 VRG nach der Praxis des Verwaltungsgerichts so ausgelegt, dass in der Regel nur ein Teil des effektiven Aufwands für die Rechtsvertretung als entschädigungspflichtig angesehen wird. Eine angemessene Entschädigung ist nicht mit den effektiv angefallenen Rechtsverfolgungskosten gleichzusetzen (VGr, 26. Oktober 2022, AN.2021.00026, E. 2.3.1, und 10. November 2021, VB.2021.00405, E. 6.1 mit Hinweis).

E. 7.2.2

Bei der Bemessung der Entschädigung ist die eher geringe finanzielle Bedeutung der Streitsache zu berücksichtigen (vgl. Plüss, § 17 N. 71, auch zum Folgenden). Sodann ist zu beachten, dass die Beschwerdeführerin im Rekurs- wie auch im Beschwerdeverfahren von derselben Rechtsvertreterin vertreten wurde und sich vor beiden Instanzen dieselben Rechtsfragen stellten. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Parteientschädigung für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren von insgesamt Fr. 3'000.- als angemessen. Damit ist auch das als gegenstandslos gewordene Rekursverfahren betreffend Zwischenzeugnis abgegolten, zumal sich dort ebenfalls praktisch identische Rechtsfragen stellten.

E. 8

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 Rechtsschrift erfolgen (Art. 119 Abs. 1 BGG).

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