

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00704 vom 17. Juni 2025

ZH Verwaltungsgericht, 2025-06-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2024.00704

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00704 du 17 juin 2025

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00704 del 17 giugno 2025

Regeste

Arbeitszeugnis | [Die Beschwerdeführerin war ab 2012 beim Beschwerdegegner angestellt. 2024 löste der Beschwerdegegner das Anstellungsverhältnis wegen unbefriedigenden Verhaltens auf. Strittig ist der Inhalt des Arbeitszeugnisses.] Einige Formulierungen im Abschnitt des Arbeitszeugnisses über die Leistung lassen auf eine bloss durchschnittliche Aufgabenerfüllung und Leistung schliessen. Dies widerspiegelt die gute bis sehr gute Leistung der Beschwerdeführerin nicht, weshalb im Abschnitt gewisse Korrekturen vorzunehmen sind (E. 7.2). Da ernsthafte Probleme im Verhalten der Beschwerdeführerin erst ab 2022 belegt sind, sind auch im Abschnitt betreffend das Verhalten Korrekturen vorzunehmen (E. 8). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2024.00704 Urteil des Einzelrichters vom 17. Juni 2025 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Selina Sigerist. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Amt C, Beschwerdegegner, betreffend Arbeitszeugnis, hat sich ergeben: I. A. A war ab dem 1. Juli 2012 als ... beim Amt C angestellt. Mit Austrittsverfügung vom 22. September 2023 kündigte das Amt C das Arbeitsverhältnis per 31. März 2024 und verlängerte die bereits vorgängig angeordnete Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist. Gegen die Austrittsverfügung erhob A am 26. Oktober 2023 Rekurs (Rekurs Nr. 2023.0641). Die Sicherheitsdirektion des Kantons Zürich wies den Rekurs gegen die Austrittsverfügung am 17. Juni 2024 ab. Dieser Entscheid ist rechtskräftig. B. Am 5. Februar 2024 stellte das Amt C A das beantragte Zwischenzeugnis vom 2. Februar 2024 als anfechtbare Verfügung zu. C. Mit Schreiben vom 7. Mai 2024 sandte das Amt C A deren Arbeitszeugnis (Schlusszeugnis) vom 30. April 2024 zu. II. Am 6. März 2024 erhob A bei der Sicherheitsdirektion Rekurs gegen das Zwischenzeugnis (Rekurs Nr. 2024.0115); am 5. Juni 2024 erhob sie Rekurs gegen das Arbeitszeugnis (Rekurs Nr. 2024.0310). Mit Entscheid vom 15. Oktober 2024 vereinigte die Sicherheitsdirektion die Rekursverfahren Nr. 2024.0115 betreffend Zwischenzeugnis und Nr. 2024.0310 betreffend Arbeitszeugnis, schrieb den Rekurs betreffend Zwischenzeugnis als gegenstandslos geworden ab (E. 8.1 und Dispositiv-Ziff. II) und wies den Rekurs betreffend Arbeitszeugnis ab (Dispositiv-Ziff. II). Weiter auferlegte sie A die Rekurskosten von Fr. 1'665.- (Dispositiv-Ziff. III) und richtete sie keine Parteientschädigung aus (Dispositiv-Ziff. IV). III. Am 15. November 2024 erhob A Beschwerde beim Verwaltungsgericht. Sie beantragte, unter Entschädigungsfolge sei das Amt C anzuweisen, ihr ein korrigiertes Schlusszeugnis gemäss dem eingereichten Anhang B per Datum des Arbeitsendes auszustellen. Die Sicherheitsdirektion verzichtete

mit Schreiben vom 21. November 2024 auf Vernehmlassung; das Amt C beantragte mit Beschwerdeantwort vom 18. Dezember 2024 die Abweisung der Beschwerde. Der Einzelrichter erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Sicherheitsdirektion über Anordnungen des Beschwerdegegners betreffend die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig.
- 1.2 Im vorliegenden Beschwerdeverfahren ist bloss das Arbeitszeugnis (Schlusszeugnis) strittig, über das Zwischenzeugnis ist nicht mehr zu entscheiden.
- 1.3 Das Verwaltungsgericht beziffert den Streitwert von Auseinandersetzungen um ein Arbeitszeugnis in der Regel auf einen (Brutto-)Monatslohn (vgl. VGr, 28. August 2023, VB.2023.00244, E. 1.2 – 9. Mai 2020, VB.2019.00365, E. 1.3 – 19. November 2019, VB.2019.00414, E. 1.2 mit Hinweisen). Dieser betrug zuletzt rund Fr. 7'000.-, weshalb die Angelegenheit durch den Einzelrichter zu erledigen ist (§ 38b Abs. 1 lit. c VRG).

2. 2.1 Die Beschwerdeführerin beantragte im Rekursverfahren die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses gemäss "Anhang B". Im Beschwerdeverfahren beantragt die Beschwerdeführerin wiederum die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses gemäss "Anhang B". Dabei unterscheidet sich der im Beschwerdeverfahren eingereichte "Anhang B" aber in einigen Punkten vom im Rekursverfahren eingereichten "Anhang B".
- 2.2 Im Beschwerdeverfahren darf nicht mehr oder etwas anderes beantragt werden, als ursprünglich verlangt wurde. Auf unzulässige neue Sachbegehren ist nicht einzutreten (§ 52 Abs. 1 in Verbindung mit § 20a VRG; vgl. Marco Donatsch, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 20a N. 10 f.).
- 2.3 Im Rekursverfahren hatte die Beschwerdeführerin beantragt, aufgrund ihrer Krankschreibung sei das Enddatum im Arbeitszeugnis vom 30. April 2024 nach hinten auf den 31. Juli 2024 beziehungsweise den 31. August 2024 zu korrigieren. An diesem Antrag hält die Beschwerdeführerin im Beschwerdeverfahren nicht mehr fest. Sie beantragt jedoch neu, das Enddatum sei nach vorne auf den 31. Januar 2024 zu korrigieren. Sie führt diesbezüglich aus, aufgrund von Krankschreibungen habe sich das Arbeitsverhältnis unterdessen bis zum 30. September 2024 verlängert, da sie aber seit Februar 2024 eine neue Arbeit habe, sei es für sie vorteilhafter, wenn der 31. Januar 2024 aufgeführt würde. Damit beantragt die Beschwerdeführerin etwas anderes als noch vor der Vorinstanz und nicht etwa ein Minus des vorherigen Begehrens. Dies, obschon sie die neue Stelle bereits vor der Rekurshebung angetreten hatte. Das Begehren, das Enddatum nach vorne auf den 31. Januar 2024 zu korrigieren, stellt damit ein unzulässiges neues Begehren dar. Auf das Begehren ist nicht einzutreten und das Enddatum im Arbeitszeugnis ist zu belassen.
- 2.4 Anhang B weist im Beschwerdeverfahren weitere neue Formulierungen auf, die im Rekursverfahren noch nicht beantragt wurden. Soweit es sich nicht um die Übernahme der Formulierungen aus dem ursprünglichen Arbeitszeugnis handelt, ist insoweit ebenfalls nicht darauf einzutreten.
- 2.5 Da der Sachverhalt hinreichend erstellt ist, ist auf die von der Beschwerdeführerin beantragten Partei- und Zeugenbefragungen zu verzichten.

3. 3.1 Nach § 46 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) 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. Diese Formulierung entspricht derjenigen in Art. 330a Abs. 1 des Obligationenrechts (OR, SR 220), weshalb auf Lehre und Praxis zu dieser Bestimmung 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; VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00469, E. 10.2). Das Zeugnis soll es zukünftigen Arbeitgebenden erlauben, sich ein zutreffendes und möglichst genaues Abbild 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, 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 eindeutigen 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; VGr, 15. August 2023, VB.2023.00231, E. 3.2). Trotz zahlreicher 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). Es besteht – entgegen der Beschwerdeführerin – grundsätzlich auch kein Anspruch auf einen bestimmten Umfang des Zeugnisses in Abhängigkeit von der Anstellungsdauer. 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; 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 oder die Arbeitgebende verantwortlich dafür, die tatsächlichen Grundlagen für die Erstellung des Arbeitszeugnisses zu schaffen bzw. bereitzustellen. Ist der oder die Arbeitgebende dazu nicht in der Lage und sind seine bzw. ihre Tatsachenbehauptungen oder Werturteile nicht näher substantiiert, so darf solches auch von dem oder der Arbeitnehmenden nicht gestützt auf seine bzw. ihre Mitwirkungspflicht erwartet werden. Es geht nicht an, bei fehlendem Beweis der Tatsachen zuungunsten des oder der Arbeitnehmenden zu entscheiden (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 oder die Arbeitgebende 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 der oder die Arbeitgebende die Beweislast für die Richtigkeit des Arbeitszeugnisses (Alex Enzler, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Zürich etc. 2012, N. 221 mit zahlreichen Hinweisen; VGr, 15. August 2023, VB.2023.00231, E. 3.3 Abs. 3 mit Hinweis).

E. 4.1

Die Beschwerdeführerin rügt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Namentlich macht sie geltend, der Beschwerdegegner habe ihr das Schlusszeugnis vorgängig nicht zur Stellungnahme zugestellt, obschon sie ihr dies in Aussicht gestellt habe. Zudem habe die Verfügung, mit der das Schlusszeugnis festgesetzt wurde, keine Begründung enthalten. Die Vorinstanzen sind demgegenüber der Ansicht, die Beschwerdeführerin habe ausreichend Gelegenheit gehabt, sich zum Inhalt des Arbeitszeugnisses zu äussern. Ferner müsse ein Arbeitszeugnis nicht begründet werden.

E. 4.2

Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) fliesst unter anderem ein Anspruch der Betroffenen, sich vor Erlass eines in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern und ihren Standpunkt zu allen relevanten Fragen wirksam zur Geltung zu bringen (so auch § 31 PG). Das Äusserungsrecht setzt die Gewährung einer Äusserungsgelegenheit durch die verfügende Instanz voraus (VGr, 3. November 2020, VB.2019.00611, E. 3.1 mit Hinweisen). Der Grundsatz des rechtlichen Gehörs verpflichtet die Behörde zudem, die Vorbringen der Parteien tatsächlich zu hören, zu prüfen und in der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Die Begründung muss deshalb zumindest kurz die wesentlichen Überlegungen nennen, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sie ihren Entscheid stützt. Dagegen wird nicht verlangt, dass sich die Begründung mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (BGE 149 V 156 E. 6.1 und 147 IV 409 E. 5.3.4). Aus Gründen der Verfahrensökonomie können nicht besonders schwerwiegende Gehörsverletzungen praxisgemäss durch die Rechtsmittelinstanz geheilt werden, wenn diese über dieselbe Kognition wie die Vorinstanz verfügt und das rechtliche Gehör im Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird (VGr, 7. Januar 2021, VB.2020.00464, E. 2.3 – 3. November 2020, VB.2019.00611, E. 3.1 – 9. Juli 2020, VB.2020.00209, E. 2.3).

E. 4.3.1

Die Beschwerdeführerin hatte (gemäss Vorinstanz am 8. August 2023) die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangt. Am 5. September 2023 stellte der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin den Entwurf des Zwischenzeugnisses vom 31. August 2023 zu und gewährte ihr dazu das rechtliche Gehör. Am 18. September 2023 reichte die Beschwerdeführerin einen eigenen Zeugnisentwurf ein. Daraufhin stellte der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin am 21. Dezember 2023 das überarbeitete Zwischenzeugnis vom 20. Dezember 2023 zu. Mit E-Mail vom 15. Januar 2024 stellte die Beschwerdeführerin dem Beschwerdegegner nochmals den eigenen Zeugnisentwurf zu und bat um Unterzeichnung. Am 17. Januar 2024 erkundigte sich die Beschwerdeführerin beim

Beschwerdegegner, ob es sich beim überarbeiteten Zwischenzeugnis vom 20. Dezember 2023, das ihren Vorschlag "nicht vollumfänglich übernommen" habe, bereits um eine anfechtbare Verfügung handle. Tags darauf antwortete der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin per E-Mail, dass er die Aufzählung der Aufgaben nochmals prüfen werde und ihr das Zwischenzeugnis anschliessend als anfechtbare Verfügung zukommen lasse. Weiter wies er die Beschwerdeführerin darauf hin, dass das Schlusszeugnis – mit Ausnahme des letzten Absatzes – inhaltlich dem Zwischenzeugnis entsprechen werde. Die Beschwerdeführerin könne für diesen einen Formulierungsvorschlag einreichen. Das Schlusszeugnis werde ihr dann zur Stellungnahme (rechtliches Gehör) zugestellt. Anschliessend werde das definitive Schlusszeugnis in Form einer rekursfähigen Verfügung erlassen. Daraufhin erkundigte sich die Beschwerdeführerin beim Beschwerdegegner, wie der Standard-Schlussatz lauten würde. Mit Verfügung vom 5. Februar 2024 stellte der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin das Zwischenzeugnis vom 2. Februar 2024 zu. Am 6. März 2024 erhob die Beschwerdeführerin Rekurs gegen diese Verfügung betreffend Zwischenzeugnis. Am 6. Februar 2024 wandte sich der Beschwerdegegner per E-Mail an die Beschwerdeführerin und teilte ihr mit, dass das Schlusszeugnis inhaltlich gleich lauten werde wie das Zwischenzeugnis, die Verben jedoch in der Vergangenheitsform stehen würden. Weiter schlug der Beschwerdegegner einen Schlussatz vor und bat um eine diesbezügliche Rückmeldung. Zudem teilte er der Beschwerdeführerin mit, dass er ihr das Arbeitszeugnis in Form einer anfechtbaren Verfügung zustellen werde. Nachdem eine Rückmeldung ausblieb, versandte der Beschwerdegegner am 7. Mai 2024 das vorliegend angefochtene Arbeitszeugnis vom 30. April 2024 als Verfügung. Dabei weicht der Schlussatz vom vorgeschlagenen ab.

E. 4.3.2

Zusammenfassend: Die anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin hatte im Hinblick auf die Ausstellung des Zwischenzeugnisses mehrfach die Möglichkeit, sich zum vorgesehenen Inhalt zu äussern. Von dieser Möglichkeit machte sie auch Gebrauch. Spätestens nach Erhalt des E-Mails vom 6. Februar 2024 hatte sie Kenntnis vom vorgesehenen Inhalt des Schlusszeugnisses und wusste, dass ihr dieses demnächst als anfechtbare Verfügung zugestellt würde. Von der Möglichkeit, sich zum Schlussatz zu äussern, machte sie keinen Gebrauch. Auch zum weiteren Inhalt äusserte sie sich nicht erneut. Dass der Beschwerdegegner den Inhalt des Arbeitszeugnisses anschliessend festlegte, ohne der Beschwerdeführerin abermals eine Äusserungsmöglichkeit einzuräumen, ist nicht zu beanstanden. Ob der Beschwerdegegner das Recht auf vorgängige Anhörung verletzt hat, indem sie den letztendlich gewählten Schlussatz der Beschwerdeführerin nicht vorab zur Stellungnahme zustellte, kann offenbleiben. Sofern darin eine Verletzung des rechtlichen Gehörs der Beschwerdeführerin zu erblicken wäre, wäre diese untergeordnete Verletzung jedenfalls im Rekursverfahren geheilt worden.

E. 4.4

Der Beschwerdegegner begründete die Verfügung betreffend das Schlusszeugnis lediglich damit, dass das Arbeitszeugnis den rechtlichen Vorgaben entspreche und vollständig, wahr sowie wohlwollend formuliert sei. Inhaltlich entspreche es dem Zwischenzeugnis und der letzte Absatz sei gemäss dem Standard für Schlusszeugnisse angepasst worden. In der Verfügung betreffend das Zwischenzeugnis hatte der Beschwerdegegner zudem ausgeführt, dass sie die Formulierungsvorschläge der Beschwerdeführerin soweit wie möglich übernommen habe. Damit fällt die Begründung der Verfügung äusserst knapp aus. Ob darin

eine Verletzung des rechtlichen Gehörs der Beschwerdeführerin zu erblicken ist und ob Arbeitszeugnisse grundsätzlich zu begründen sind, kann jedoch ebenfalls offenbleiben. Eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs wäre jedenfalls im Rekursverfahren geheilt worden.

E. 4.5

Wie sich sogleich zeigt, muss die Beschwerdeführerin die Kosten des Rekursverfahrens ohnehin nicht tragen. Daher ist eine Berücksichtigung der allfälligen Verletzung des rechtlichen Gehörs bei der Kostenverlegung obsolet.

E. 5.1

Inhaltlich beanstandet die Beschwerdeführerin am Arbeitszeugnis zunächst, dass in der Auflistung ihrer Aufgaben die Aufgabe "... " fehle. Sie habe diese Aufgabe von 2012 bis 2019 ausgeübt. Danach habe sie die Aufgabe abgeben müssen.

E. 5.2

Die Aufgabe ... lässt sich unter die im angefochtenen Arbeitszeugnis angegebene Aufgabe "Allgemeine ...arbeiten" subsumieren. Daher widerspricht das angefochtene Zeugnis dem Grundsatz der Vollständigkeit nicht. Zudem hat die Beschwerdeführerin die Aufgabe – wie sie selbst angibt – nur bis 2019 ausgeübt und danach abgeben müssen. Die von der Beschwerdeführerin beantragte Ergänzung würde jedoch den Anschein erwecken, sie habe die Aufgabe bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses ausgeübt. Dies würde dem Grundsatz der Wahrheitspflicht widersprechen. Im Übrigen wurde die Aufgabe ... auch in den Zwischenzeugnissen vom 17. November 2016 und 18. November 2019 nicht erwähnt. Der Aufgabenkatalog im Arbeitszeugnis ist daher nicht zu korrigieren.

E. 6

Weiter beantragt die Beschwerdeführerin zahlreiche Änderungen in den Abschnitten betreffend ihre Leistungen sowie ihr Verhalten und eine Neuformulierung des Schlusssatzes beziehungsweise der Schlusssätze. Sie begründet dies insbesondere damit, dass sich der Beschwerdegegner im angefochtenen Arbeitszeugnis auf die Beurteilung der letzten konfliktbeladenen Monate der Anstellung beschränke. An einer bewussten und umfassenden Auseinandersetzung mit ihrer Arbeit während der ganzen Anstellungsdauer fehle es hingegen. Das Arbeitszeugnis entspreche nicht den über Jahre hinweg sehr guten Mitarbeiterbeurteilungen. Sie sei während rund 24 Jahren beim Kanton Zürich beschäftigt gewesen und durchgehend sehr positiv bewertet worden. Dem werde das angefochtene Arbeitszeugnis nicht gerecht. Der Beschwerdegegner ist demgegenüber der Ansicht, die Leistung und das Verhalten der Beschwerdeführerin seien im Arbeitszeugnis sehr wohlwollend beurteilt.

E. 7.1

Der Abschnitt des Arbeitszeugnisses, der die Leistungen der Beschwerdeführerin betrifft, lautet im angefochtenen Arbeitszeugnis wie folgt: "Wir freuen uns, Frau A das Zeugnis einer gewissenhaften, sorgfältigen, zuverlässigen und selbständigen Mitarbeiterin ausstellen zu können, die sich durch ein hohes Mass an Pflichtbewusstsein und Einsatzbereitschaft auszeichnete. Frau A verfügt über langjährige Berufserfahrung und ein gutes Fachwissen, welches sie erfolgreich in die Praxis umzusetzen vermochte. Sie zeigte eine hohe Lernbereitschaft, ging Probleme systematisch an und blieb auch in schwierigen und hektischen Situationen ausdauernd sowie belastbar. Frau A setzte Prioritäten richtig, erfüllte

ihre Aufgaben pflichtbewusst sowie anhand der Vorgaben und war offen gegenüber Neuem. Sie war bereit, Verantwortung zu übernehmen, arbeitete speditiv und erledigte ihre Aufträge zeitnah. Probleme im eigenen Aufgabenbereich nahm sie aktiv in Angriff, hielt Termine stets ein und besitzt eine gute Auffassungsgabe. Frau A überzeugte durch persönliches Engagement. Sie arbeitete fleissig und konzentriert. Mit ihrer gewissenhaften Arbeitsweise entsprach sie unseren Erwartungen in qualitativer wie quantitativer Hinsicht."

E. 7.2

Die Beschwerdeführerin beanstandet in diesem Abschnitt unter anderem die Formulierungen "erfüllte ihre Aufgaben pflichtbewusst sowie anhand der Vorgaben" und "Mit ihrer gewissenhaften Arbeitsweise entsprach sie unseren Erwartungen in qualitativer wie quantitativer Hinsicht". Auf den Antrag, es sei festzuhalten, die Aufgabenerfüllung sei "überaus pflichtbewusst" statt nur "pflichtbewusst" erfolgt, ist nicht einzutreten, da es sich um eine unzulässige Erweiterung des Streitgegenstands handelt (vgl. vorne E. 2.4). Was die weiteren Änderungsanträge der Beschwerdeführerin in Bezug auf die genannten Formulierungen betrifft, ergibt sich das Folgende: Wie die Beschwerdeführerin zutreffend vorbringt, lassen die genannten Formulierungen auf eine bloss durchschnittliche Aufgabenerfüllung und Leistung schliessen (Müller/Thalmann, S. 75; vgl auch Janssen, S. 238 f.). Dies widerspiegelt die Leistung der Beschwerdeführerin während ihrer Anstellung nicht. In den Mitarbeiterbeurteilungen fiel die Gesamtbeurteilung ab November 2013 stets sehr gut aus, die Zielerreichung wurde insgesamt ebenfalls stets mit einem "B" bzw. "sehr gut" bewertet. Nur in den ersten zwei Beurteilungen resultierte bei der Gesamtbeurteilung sowie der Zielerreichung lediglich ein "C" bzw. "gut". Die Fachkompetenzen der Beschwerdeführerin wurden mehrheitlich als "C" bzw. "gut" eingestuft. Im Zwischenzeugnis vom 17. November 2016 attestierte der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin "gute Leistungen"; in den Zwischenzeugnissen vom 18. Dezember 2019 sowie vom 23. Juni 2021 gar "sehr gute Leistungen". Selbst in der Austrittsverfügung hielt der Beschwerdegegner fest, dass die Mitarbeiterbeurteilungen in fachlicher Hinsicht gut bis sehr gut ausgefallen seien. Weshalb die Aufgabenerfüllung durch die Beschwerdeführerin sowie ihre Leistungen trotzdem bloss durchschnittlich gewesen sein sollen, vermochte der Beschwerdegegner nicht darzulegen. Die entsprechenden Formulierungen sind daher zu korrigieren. Der Zusatz "sowie anhand der Vorgaben" bezüglich der Art und Weise der Aufgabenerfüllung ist zu streichen. Die Leistung in qualitativer und quantitativer Hinsicht ist als "gut bis sehr gut" zu bezeichnen.

E. 7.3

Die Beschwerdeführerin beanstandet weiter, ihr sei nicht bloss ein "gutes Fachwissen" zu attestieren, sondern ein "sehr fundiertes Fachwissen". In sämtlichen Mitarbeiterbeurteilungen für die Zeit ab Anstellung der Beschwerdeführerin bis Ende 2021 bewertete der Beschwerdegegner die Fachkompetenzen der Beschwerdeführerin insgesamt mit einem "C", was einer Bewertung mit "gut" entspricht. Lediglich in der Mitarbeiterbeurteilung vom 10. Februar 2023 wurden diese mit einem "B" bzw. "sehr gut" bewertet. Auch das fachliche Wissen und Können der Beschwerdeführerin wurde mehrheitlich mit "C" bzw. "gut" bewertet. Zudem bezeichnete der Beschwerdegegner das Fachwissen der Beschwerdeführerin bereits in den Zwischenzeugnissen vom 17. November 2016, 18. Dezember 2019 sowie 23. Juni 2021 als "gut". Dass der Beschwerdegegner das Fachwissen der Beschwerdeführerin im angefochtenen Arbeitszeugnis wiederum als "gutes Fachwissen" bezeichnet, ist vor diesem Hintergrund nicht zu beanstanden. Die

Beschwerdeführerin bringt nicht substantiiert vor, weshalb ihr im Arbeitszeugnis – entgegen der langjährigen und konstanten Bewertung ihres Fachwissens in den Mitarbeiterbeurteilungen und den Zwischenzeugnissen als "gut" – ein "sehr fundiertes Fachwissen" attestiert werden sollte. In diesem Punkt ist das Arbeitszeugnis nicht anzupassen. Es widerspricht auch nicht den Zeugnisgrundsätzen, wenn lediglich das gute Fachwissen der Beschwerdeführerin erwähnt wird und nicht zusätzlich weiter unten im selben Abschnitt ihre "hohe Fachkompetenz". Diese Ergänzung ist daher nicht vorzunehmen.

E. 7.4

Der Beschwerdegegner hielt im Arbeitszeugnis fest, dass die Beschwerdeführerin offen gegenüber Neuem gewesen sei. Die Beschwerdeführerin beantragt hingegen eine Formulierung, wonach sie "stets" offen gegenüber Neuem gewesen sei. Die Formulierung, die Beschwerdeführerin sei offen gegenüber Neuem, fand sich so bereits in den Zwischenzeugnissen vom 17. November 2016, 18. Dezember 2019 sowie 23. Juni 2021. Der Beschwerdegegner bewertete die Lern- und Veränderungsbereitschaft der Beschwerdeführerin in den Mitarbeiterbeurteilungen während der gesamten Anstellungsdauer mehrheitlich mit "gut". Zu Beginn der Anstellungsdauer bewertete sie sie zweimal mit "sehr gut", im Jahr 2016 lediglich mit "genügend". Die Formulierung, wonach die Beschwerdeführerin offen gegenüber Neuem gewesen sei, bildet diese Bewertungen angemessen ab und ist nicht zu korrigieren. Die Beschwerdeführerin legt in ihrer Beschwerde nicht dar, inwiefern die Formulierung, sie sei offen gegenüber Neuem, den Zeugnisgrundsätzen widersprechen und der Zusatz "stets" notwendig sein soll.

E. 7.5

Die Beschwerdeführerin beantragt weiter, es sei ein zusätzlicher Satz einzufügen, der ihr sehr gute organisatorische Fähigkeiten, eine vernetzte, vorausschauende Denkweise sowie eine hohe Eigenmotivation attestiert. Aus den Mitarbeiterbeurteilungen ergibt sich, dass der Beschwerdegegner die Arbeitsorganisation und -planung der Beschwerdeführerin sowie ihre Fähigkeit, Probleme richtig zu beurteilen und Zusammenhänge zu erfassen, während der ganzen Anstellungsdauer durchgehend mit "C" bzw. "gut" bewertete, nie jedoch mit "B" bzw. "sehr gut". Sehr gute organisatorische Fähigkeiten oder eine vernetzte, vorausschauende Denkweise sind damit nicht belegt. Dieser Satz würde daher dem Grundsatz der Wahrheit widersprechen, weshalb er nicht in das Arbeitszeugnis aufzunehmen ist. Ob der Grundsatz der Vollständigkeit das Einfügen eines entsprechenden Satzes überhaupt gebieten würde, kann somit offenbleiben.

E. 7.6

Im Übrigen beantragt die Beschwerdeführerin verschiedene Verschiebungen innerhalb des Abschnitts sowie die Verwendung zusätzlicher oder anderer Adjektive und die Streichung einiger Formulierungen. Dabei legt sie jedoch nicht nachvollziehbar dar, inwiefern diese Änderungen mit Blick auf die Zeugnisgrundsätze geboten sein sollen. Hinweise darauf, dass diese von der Beschwerdeführerin beantragten Änderungen notwendig sind, liegen keine vor. Auf die Verwendung bestimmter Formulierungen besteht, wie vorne dargelegt, kein Anspruch. Die weiteren von der Beschwerdeführerin beantragten Anpassungen im Abschnitt betreffend ihre Leistung sind daher nicht vorzunehmen.

E. 7.7

Zusammenfassend ist der Abschnitt im Arbeitszeugnis betreffend die Leistung der Beschwerdeführerin wie folgt zu korrigieren: "Wir freuen uns, Frau A das Zeugnis einer gewissenhaften, sorgfältigen, zuverlässigen und selbständigen Mitarbeiterin ausstellen zu können, die sich durch ein hohes Mass an Pflichtbewusstsein und Einsatzbereitschaft auszeichnete. Frau A verfügt über langjährige Berufserfahrung und ein gutes Fachwissen, welches sie erfolgreich in die Praxis umzusetzen vermochte. Sie zeigte eine hohe Lernbereitschaft, ging Probleme systematisch an und blieb auch in schwierigen und hektischen Situationen ausdauernd sowie belastbar. Frau A setzte Prioritäten richtig, erfüllte ihre Aufgaben pflichtbewusst sowie anhand der Vorgaben und war offen gegenüber Neuem. Sie war bereit, Verantwortung zu übernehmen, arbeitete speditiv und erledigte ihre Aufträge zeitnah. Probleme im eigenen Aufgabenbereich nahm sie aktiv in Angriff, hielt Termine stets ein und besitzt eine gute Auffassungsgabe. Frau A überzeugte durch persönliches Engagement. Sie arbeitete fleissig und konzentriert. Mit ihrer gewissenhaften Arbeitsweise erbrachte sie gute bis sehr gute Leistungen und entsprach sie unseren Erwartungen in qualitativer wie quantitativer Hinsicht."

E. 8.1

Der Abschnitt betreffend das Verhalten der Beschwerdeführerin lautet im angefochtenen Arbeitszeugnis wie folgt: "Wir schätzten Frau A als hilfsbereite, aufgeschlossene und freundliche Mitarbeiterin, die ihre Meinung offen aussprach. Sie nutzte den eigenen Handlungsspielraum, um die Anliegen der Kunden zu erfüllen und legte Wert auf eine gründliche, zuvorkommende sowie fundierte Beratung. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft war loyal und sie identifizierte sich sowohl mit dem Unternehmen als auch den Aufgaben." Die Beschwerdeführerin beantragt die folgende Neuformulierung und Ergänzung des Abschnitts: "Wir schätzten Frau A als hilfsbereite, aufgeschlossene sowie freundliche Mitarbeiterin, die andere Meinungen akzeptiert und kritikfähig war. Sie arbeitete teamorientiert, wissbegierig sowie anpackend und kommunizierte klar und offen. Frau A nutzte den eigenen Handlungsspielraum, um die Anliegen der Kunden zu erfüllen und legte Wert auf eine gründliche, zuvorkommende sowie fundierte Beratung. Aufgrund ihrer sympathischen und ausgeglichenen Wesensart sowie ihrer professionellen und respektvollen Umgangsformen wurde Frau A von Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft überaus geschätzt. Sie war loyal und identifizierte sich mit dem Unternehmen als auch mit ihren Aufgaben."

E. 8.2

Für die Beurteilung des Verhaltens der Beschwerdeführerin kann darauf abgestellt werden, was im rechtskräftigen Rekursentscheid vom 17. Juni 2024 betreffend die Kündigung festgehalten wurde (vgl. VGr, 15. August 2023, VB.2023.00231, E. 4.2.2). Demgemäss ist erstellt, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin seit längerer Zeit zu massiver Kritik Anlass gegeben hat. Namentlich hat sich die Beschwerdeführerin gegenüber Teammitgliedern sowie ihren Vorgesetzten wiederholt unbefriedigend verhalten. Obschon der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin in mehreren Gesprächen aufgefordert hatte, ihr respektloses und verletzendes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden anzupassen und zu verbessern, und sie formell abgemahnt worden war, kam es zu keiner dauerhaften Veränderung ihres Verhaltens. Nachdem der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin mitgeteilt hatte, die Kündigung ins Auge gefasst zu haben, zeichnete die Beschwerdeführerin ein Gespräch mit einer Bürokollegin ohne deren Wissen mit dem Handy auf. Aufgrund dieses Vorfalls sowie der Vorgeschichte war es schliesslich

gerechtfertigt, dass der Beschwerdegegner das Arbeitsverhältnis am 22. September 2023 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist kündigte.

E. 8.3

Umgekehrt hat das Zeugnis ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für die neue Arbeitgeberschaft von grösserer Bedeutung sind (VGr, 16. September 2015, VB.2014.00534, E. 2.2). In die Betrachtung einzubeziehen ist somit, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin nach der Probezeit bis Ende 2021 stets mit "B" bzw. "sehr gut" bewertet wurde, wobei sie als hilfsbereit, freundlich und fleissig sowie bis zur Mitarbeiterbeurteilung vom 9. Oktober 2018 als ruhiges und angenehmes Teammitglied bezeichnet wurde. Die Kommunikation und die Konfliktfähigkeit wurden jeweils mit "C" ("gut") bewertet, wobei sich in den Mitarbeiterbeurteilungen vom 16. Dezember 2019 und vom 26. Januar 2022 explizite kritische Bemerkungen finden ("Verständlichkeit und Selbstkritik verbessern", "Es kommt immer wieder zu Konflikten im Team [...]"). In der Mitarbeiterbeurteilung vom 10. Februar 2023 wurden dann das Verhalten gesamthaft mit "C" sowie die Kommunikation und Konfliktfähigkeit mit "D" ("genügend") bewertet, und es wurde festgehalten: "Das Verhalten [...] war 2022 gegenüber ihren Kollegen und Vorgesetzten nicht jederzeit angemessen und korrekt". Gemäss dem Personaldossier erfolgte eine Mahnung erstmals am 24. Oktober 2022. Die Zwischenzeugnisse vom 17. November 2016, 18. Dezember 2019 und 23. Juni 2021 halten weitgehend übereinstimmend fest: "Wir schätzen Frau A als hilfsbereite[, loyale] sowie freundliche Mitarbeiterin, die andere Meinungen akzeptiert und kritikfähig ist. Sie beteiligt sich gut an der Teamarbeit, zeigt Interesse an ihren Aufgaben und spricht ihre Ansichten offen aus. Frau A nutzt den eigenen Handlungsspielraum, um die Anliegen der Kunden zu erfüllen. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft ist einwandfrei und ihre guten Umgangsformen werden allseits geschätzt."

E. 8.4

Ernsthafte Probleme sind demgemäss erst seit 2022 belegt, und sie betreffen das Verhalten und die Umgangsformen. Zwar sind seit 2019 Probleme in der Zusammenarbeit dokumentiert und sind der jüngsten Zeit sowie den Kündigungsgründen besondere Bedeutung zuzumessen. Auch kommen die positiven Eigenschaften der Beschwerdeführerin (wie Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit und Kundenorientierung) im Arbeitszeugnis zum Ausdruck. Angesichts der guten bzw. sehr guten Bewertungen des Verhaltens während der überwiegenden Anstellungsdauer erweist sich der fragliche Abschnitt aber dennoch als unvollständig und ist er zu ergänzen. Dabei ist aber zu beachten, dass eine ausdrückliche lobende Erwähnung der Wesensart und Umgangsformen dem Sachverhalt bzw. dessen angemessener Gewichtung nicht entspräche. Vielmehr entspricht der Verzicht auf die noch in den Zwischenzeugnissen enthaltene Formulierung der Verschlechterung in den letzten Jahren, die schliesslich zur Kündigung führte. Sodann belegt die Beschwerdeführerin nicht, dass sie "wissbegierig" und "anpackend" gearbeitet hätte (wobei der Verzicht auf diese Adjektive ohnehin noch im Beurteilungsspielraum des Beschwerdegegners läge) und dass sie klar kommuniziert hätte. Entsprechend ist der Abschnitt in teilweiser Gutheissung der Beschwerde wie folgt anzupassen: "Wir schätzten Frau A als hilfsbereite, aufgeschlossene und freundliche Mitarbeiterin, die ihre Meinung offen aussprach andere Meinungen akzeptiert und kritikfähig ist. Sie arbeitete teamorientiert und kommunizierte offen. Sie nutzte den eigenen Handlungsspielraum, um

die Anliegen der Kunden zu erfüllen und legte Wert auf eine gründliche, zuvorkommende sowie fundierte Beratung. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft war loyal und sie identifizierte sich sowohl mit dem Unternehmen als auch den Aufgaben."

E. 9.1

Das angefochtene Arbeitszeugnis endet mit den folgenden Sätzen: "Das Arbeitsverhältnis von Frau A endete am 30. April 2024. Wir möchten A für Ihre Mitarbeit danken und wünschen Ihr beruflich wie privat alles Gute." Die Beschwerdeführerin beantragt stattdessen: "Frau A verlässt uns per 31. Januar 2024. Wir danken ihr für ihre angenehme und wertvolle Zusammenarbeit und wünschen ihr für ihre berufliche und private Zukunft alles Gute."

E. 9.2

Wie bereits dargelegt, ist auf den Antrag, das Enddatum des Arbeitsverhältnisses nach vorne zu korrigieren, nicht einzutreten (vgl. vorne E. 2). Als Enddatum ist daher der 30. April 2024 zu belassen.

E. 9.3

Mit E-Mail vom 6. Februar 2024 hat der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin einen anderen Schlusssatz in Aussicht gestellt – dem der Vorschlag der Beschwerdeführerin im Wesentlichen entspricht. Wie bereits dargelegt, stellt das diesbezügliche Vorgehen des Beschwerdegegners allenfalls eine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar (vgl. vorne E. 4). Der Vorschlag in der E-Mail ist jedoch nicht als vertrauensbegründende Zusicherung zu verstehen, die einen Anspruch aus Vertrauensschutz begründen könnte. Auch sind – abgesehen von der unterbliebenen Stellungnahme – keine nachteiligen Dispositionen seitens der Beschwerdeführerin zu erkennen. Gestützt auf den Grundsatz von Treu und Glauben kommt der Beschwerdeführerin daher kein Anspruch auf Verwendung des in der E-Mail vom 6. Februar 2024 in Aussicht gestellten Schlusssatzes zu.

E. 9.4

Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Beschwerdegegner war rechtmässig. Die Formulierung "Das Arbeitsverhältnis von Frau A endete am [...]" ist folglich wahr und nicht zu beanstanden.

E. 9.5

Ein klagbarer Anspruch auf Dankesworte oder Zukunftswünsche im Arbeitszeugnis besteht nicht (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 330a N. 3h; Enzler, N. 156 f. mit weiteren Hinweisen; VGr, 15. August 2023, VB.2023.00231, E. 4.6; vgl. auch BGr, 8. April 2004, 4C.36/2004, E. 5 und 22. Juni 2017, 8C_251/2017, E. 5.2.3) . Sodann ist nicht ersichtlich, inwiefern der Beschwerdegegner mit der gewählten Formulierung gegen die Grundsätze der Klarheit, der Wahrheit und des Wohlwollens verstossen hätte. Die Formulierung des Danks sowie der Zukunftswünsche ist daher nicht anzupassen.

E. 9.6

Zusammenfassend: Der letzte Abschnitt des Arbeitszeugnisses ist nicht zu korrigieren.

E. 10

Das vorliegend angefochtene Arbeitszeugnis gibt lediglich Auskunft über die Leistungen und das Verhalten der Beschwerdeführerin während ihrer Anstellung beim Beschwerdegegner von 2012 bis 2024. Daraus, dass ihre Leistungen und ihr Verhalten im Rahmen früherer Anstellungen bei anderen Behörden besser beurteilt worden seien, kann die Beschwerdeführerin nichts zu ihren Gunsten ableiten (vgl. VGr, 6. Juli 2023, VB.2022.00542, E. 4.3).

E. 11

Im Rekursverfahren betreffend personalrechtliche Streitigkeiten werden grundsätzlich keine Kosten erhoben. Von diesem Grundsatz kann nur abgewichen werden, wenn eine Partei durch ihre Prozessführung einen unangemessenen Aufwand verursacht hat (§ 13 Abs. 3 VRG). Die Vorinstanz hat die Kosten des Rekursverfahrens der Beschwerdeführerin auferlegt. Sie begründete dies lediglich mit dem Ausgang des Verfahrens. Die Auflage der Kosten entsprechend dem Unterliegen ist im Rekursverfahren in personalrechtlichen Verfahren nicht zulässig. Die Beschwerdeführerin hat mit der Rekuserhebung keinen unangemessenen Aufwand verursacht. Die Kostenaufgabe der Vorinstanz ist daher zu korrigieren und die Kosten des Rekursverfahrens sind auf die Staatskasse zu nehmen.

E. 12

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Das Arbeitszeugnis ist, wie in E. 7.7 und 8.4 aufgeführt, zu korrigieren. Zudem sind die Kosten des Rekursverfahrens in Abänderung des Rekursentscheids auf die Staatskasse zu nehmen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

E. 13

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 überwiegenden Obsiegens ist der Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 14

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, 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.