

Geschäftsnummer: PB.2006.00023
Entscheidart und -datum: Endentscheid vom 25.10.2006
Spruchkörper: 4. Abteilung/4. Kammer
Weiterzug: Dieser Entscheid ist noch nicht rechtskräftig.
Rechtsgebiet: Personalrecht
Betreff: Arbeitszeugnis

Regeste:

Arbeitszeugnis: Zu den Grundsätzen bei der Formulierung eines Arbeitszeugnisses (E. 2). Die Behauptung der Beschwerdegegnerin, der Beschwerdeführer habe sich nur in einzelne Aufgabenbereiche gut eingearbeitet, ist nur dann zulässig, wenn sie objektiv wahr ist. Dies lässt sich aber nicht belegen. Jedenfalls unter den vorliegenden Umständen darf das Arbeitszeugnis nicht zuungunsten des Arbeitnehmers formuliert werden (E. 3). Beweislast liegt beim öffentlichen Arbeitgeber (E. 3.3) Gutheissung

I.

A trat Anfang März 2002 in den Dienst der Gemeinde X. Per Ende Oktober 2005 kündigte er dieses Anstellungsverhältnis. Der Gemeinderat X und A konnten sich in der Folge nicht auf den Inhalt des Arbeitszeugnisses einigen.

II.

A rekurrierte gegen die Formulierung des Arbeitszeugnisses an den Bezirksrat Z. Dieser hiess mit Beschluss vom 13. Juni 2006 den Rekurs sowohl hinsichtlich der Umschreibung des Aufgabenbereichs als auch der Abschiedsformel gut; einzig betreffend den Wortlaut der Aufgabenerfüllung lehnte er ihn ab.

III.

Dagegen erhob A am 11./12. Juli 2006 Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, das Arbeitszeugnis auch in Bezug auf die "Aufgabenerfüllung" zu ändern.

Der Bezirksrat Z beantragte, die Beschwerde abzuweisen; die Gemeinde X verzichtete stillschweigend auf Beschwerdeantwort.

Die Kammer zieht in Erwägung:

1.

Das Verwaltungsgericht ist gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) für die Behandlung von Beschwerden gegen personalrechtliche Rekursentscheide des Bezirksrats zuständig. Das gilt auch für Streitigkeiten betreffend Arbeitszeugnisse (VGr, 9. März 2005, PB.2004.00067, E. 1 Abs. 1, mit Hinweis, www.vgrzh.ch). Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

Nach der verwaltungsgerichtlichen Praxis fehlt Streitigkeiten über das Arbeitszeugnis ein Streitwert (VGr, 4. Juli 2001, PB.2001.00006, E. 1b, www.vgrzh.ch). Die Beschwerde ist demnach durch die Kammer zu erledigen ist (§ 38 Abs. 1 VRG).

2.

Auf Arbeitsverhältnisse des Gemeindepersonals sind die Bestimmungen des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10) sinngemäss anwendbar, soweit die Gemeinden keine eigenen Vorschriften erlassen (§ 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 6. Juni 1926; LS 131.1). Da dies vorliegend unbestrittenermassen der Fall ist, ist betreffend die Formulierung des Arbeitszeugnisses auf § 46 PG abzustützen: Gemäss Absatz 2 dieser Bestimmung können Angestellte jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Für die Auslegung dieser Vorschrift sind sinngemäss Lehre und Rechtsprechung zu Art. 330a des Obligationenrechts (OR), dessen Wortlaut praktisch gleich lautend ist, heranzuziehen (VGr, 4. Juli 2001, PB.2001.00006, E. 2a, www.vgrzh.ch).

Bei der Formulierung von Arbeitszeugnissen sind – nebst weiteren Grundsätzen – insbesondere die Grundsätze der Wahrheit und des Wohlwollens zu beachten. Oberstes Gebot für die Arbeitgeber ist dabei die Wahrheitspflicht: In erster Linie muss das Zeugnis inhaltlich richtig sein; die ihm zugrunde liegenden Tatsachen müssen wahr sein. Dabei darf und muss das Zeugnis auch ungünstige Tatsa-

chen und Beurteilungen enthalten, sofern diese charakteristisch sind und nicht bloss einmalige Vorfälle oder Umstände betreffen. Die Pflicht zur Förderung des Fortkommens des Arbeitnehmers findet demnach ihre Grenze an der Wahrheitspflicht. Hinzu kommt schliesslich, dass die gewählte Formulierung wahr und eindeutig sein muss (VGr, 31. Mai 2006, PB.2005.00050, E. 4.1, und 9. März 2005, PB.2004.00067, E. 3.1, je unter www.vgrzh.ch; Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, 2006, Art. 330a OR N. 10; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. A., Zürich etc. 2006, Art. 330a N. 3; Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. A., Basel etc. 2005, S. 177).

3.

3.1 Hinsichtlich der Aufgabenerfüllung hat das Arbeitszeugnis der Beschwerdegegnerin folgenden Wortlaut: "Dank seinem raschen Auffassungsvermögen arbeitete er sich gut in einzelne Aufgabenbereiche ein".

Die Vorinstanz schützte diese Formulierung mit der Begründung, dass es ihr nicht möglich sei, die Einarbeitung des Beschwerdeführers in die einzelnen Arbeitsbereiche zu prüfen und zu qualifizieren. Daher bleibe es der Beschwerdegegnerin überlassen, wie sie insofern das Zeugnis formulieren wolle.

Der Beschwerdeführer wendet dagegen ein, dass die Formulierung der Beschwerdegegnerin bewusst suggeriere, dass er sich in verschiedene – und zwar die meisten – andere Bereiche nicht gut eingearbeitet habe. Diese Behauptung sei aber von der Beschwerdegegnerin im vorinstanzlichen Verfahren nicht substantiiert bzw. belegt worden und dürfe daher nicht zu seinen Ungunsten im Zeugnis stehen. – Entsprechend beantragt der Beschwerdeführer, das Arbeitszeugnis wie folgt zu ändern: "Dank seiner raschen Auffassungsgabe arbeitete er sich gut in die einzelnen Aufgabenbereiche ein" bzw. eventualiter: "... arbeitete er sich gut ein".

3.2 Wie aufgezeigt muss das Arbeitszeugnis die Leistungen und Tätigkeiten des Arbeitnehmers wahrheitsgemäss wiedergeben. Entscheidend ist dabei, wie ein unbeteiligter Dritter das Zeugnis nach Treu und Glauben verstehen darf. Dieses Verständnis soll den Tatsachen entsprechen (BGr, 28. April 2005, 4C.60/2005, E. 4.1, www.bger.ch).

Die Formulierung der Beschwerdegegnerin betreffend die Aufgabenerfüllung des Beschwerdeführers kann nur so verstanden werden, dass Letzterer sich in einzelne Aufgabenbereiche gut einarbeitete, in andere oder gar in die meisten anderen Aufgabenbereiche jedoch nicht.

Die Beschwerdegegnerin führte dazu im vorinstanzlichen Verfahren lediglich aus, dass es bei einer Anstellungsdauer von drei Jahren und sieben Monaten gar nicht möglich sei, sich in alle Bereiche gut einzuarbeiten und sich eine gewisse Routine anzueignen. Sie sei mit der Aufgabenerfüllung des Beschwerdeführers insgesamt nicht ganz zufrieden gewesen, was allerdings aufgrund fehlender Mitarbeiterbeurteilungen nicht belegt werden könne.

3.3 Im privaten Arbeitsvertragsrecht ist umstritten, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer die Beweislast für die Richtigkeit der im Zeugnis angeführten Tatsachen und Werturteile trägt (vgl. nur Staehelin, Art. 330a N. 21, und Streiff/von Kaenel, Art. 330a N. 5 S. 473, je mit zahlreichen Hinweisen). Nach Art. 8 des Zivilgesetzbuches (ZGB) hat grundsätzlich derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Dabei wird auch zivilprozessual zwischen der subjektiven und der objektiven Beweislast unterschieden: Erstere betrifft die Frage, wer den Beweis zu führen hat, Letztere, wer das Risiko der Beweislosigkeit zu tragen hat. Dabei entfällt die subjektive Beweislast in Verfahren, bei welchen die unbeschränkte Untersuchungsmaxime gilt (vgl. Oscar Vogel/Karl Spühler, Grundriss des Zivilprozessrechts, 8. A., Bern 2006, S. 258).

Das Verfahren nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz wird vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, der freilich durch die Mitwirkungspflicht der am Verfahren Beteiligten eingeschränkt wird (§ 7 Abs. 1 und 2 VRG): Die entscheidende Behörde ist für die Ermittlung des massgebenden Sachverhalts verantwortlich, und der Betroffene hat insbesondere im Rechtsmittelverfahren die seine Rügen stützenden Tatsachen substantiiert darzulegen und allenfalls Beweismittel einzureichen. Vor allem aber hat der Untersuchungsgrundsatz keinen Einfluss auf die objektive Beweislast. Diese richtet sich in erster Linie nach dem materiellen Recht und subsidiär nach dem allgemeinen Rechtsgrundsatz von Art. 8 ZGB. So trägt auch im Verwaltungsverfahren grundsätzlich derjenige die (objektive) Beweislast, der aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache hätte Rechte ableiten können (VGr, 21. Dezember 2005, PB.2005.00034 [= RB 2005 Nr. 107], E. 4.1, www.vgrzh.ch; Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 7 N. 5 f., Vorbem. zu §§ 19-28 N. 69, § 60 N. 1 und 3).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszustellen (§ 46 PG und Art. 330a OR). Diese Bestimmung ist ein Aspekt der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Manfred Rehbindler/Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, 2003, Art. 328 OR N. 3 und 26). Schon daraus erhellt, dass grundsätzlich der Arbeitgeber verantwortlich dafür ist, die tatsächlichen Grundlagen für die Erstellung des Arbeitszeugnisses zu schaffen bzw. bereitzustellen. Ist er dazu nicht in der Lage und sind seine Tatsachenbehauptungen oder Werturteile nicht näher substantiiert, so darf solches auch vom Arbeitnehmer gestützt auf seine Mitwirkungspflicht nicht erwartet werden. Es geht jedenfalls vorliegend nicht an, bei fehlendem Beweis der Tatsachen zuungunsten des Arbeitnehmers zu entscheiden.

3.4 Ob sich der Beschwerdeführer in die einzelnen Aufgabenbereiche gut einarbeitete, ist in erster Linie eine Tatsachenfrage, da das eigentliche Werturteil über die Arbeitsleistung erst im nachstehenden Satz des Arbeitszeugnisses folgt: "Er erledigte seine Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit". Die Behauptung der Beschwerdegegnerin, der Beschwerdeführer habe sich nur in einzelne Aufgabenbereiche gut eingearbeitet, ist nach dem oben Gesagten folglich nur dann zulässig, wenn sie objektiv wahr ist. Dies lässt sich aber, wie die Beschwerdegegnerin selbst einräumt, nicht belegen. Nicht nachvollziehbar ist schliesslich auch der Einwand, dass es bei einer Anstellungsdauer von drei Jahren und sieben Monaten gar nicht möglich gewesen sei, sich in die einzelnen Aufgabenbereiche gut einzuarbeiten.

Nach dem Gesagten ist daher die Beschwerde gutzuheissen. Dabei steht der Formulierung "Dank ... arbeitete er sich gut in die einzelnen Aufgabenbereiche ein" nichts entgegen. Das Gericht hat zwar im Hinblick auf das dem Arbeitgeber zustehende Ermessen bei der Beurteilung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers Zurückhaltung zu üben; indessen handelt es sich vorliegend um eine objektive, eine durchschnittliche Leistung kennzeichnende Formulierung, welche bei Fehlen erheblicher Vorwürfe durchaus angezeigt ist und der Verkehrssitte entspricht (vgl. Streiff/von Kaenel, Art. 330a N. 5 S.473; Staehelin, Art. 330a N. 21; Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 161 f.).

Nicht entsprochen werden kann dem Antrag des Beschwerdeführers lediglich insoweit bzw. es könnte darauf mangels schutzwürdigem Interesse gar nicht eingetreten werden, als er die Wendung "Dank seinem raschen Auffassungsvermögen" durch "Dank seiner raschen Auffassungsgabe" ersetzt haben möchte (vgl. VGr, 9. Mai 2001, PB.2001.00009, E. 2, www.vgrzh.ch). Das kann indessen unberücksichtigt bleiben, handelt es sich bei der gewählten Formulierung des Antrags doch wohl bloss um ein Versehen des Beschwerdeführers .

4.

Für personalrechtliche Streitigkeiten mit einem Streitwert von unter Fr. 20'000.- werden keine Gerichtskosten erhoben; vorbehalten bleibt die Kostenbelastung der unterliegenden Partei, die durch ihre Prozessführung einen unangemessenen Aufwand verursacht hat (§ 80b VRG). Fehlt wie vorliegend ein unmittelbar bezifferbarer Streitwert, sind in sinngemässer Anwendung von § 80b VRG nur Gerichtskosten zu erheben, wenn es um Entscheidungen von grosser Tragweite geht (vgl. Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 80b N. 3). Die Beschwerdegegnerin hat keinen unangemessenen Aufwand verursacht, und die Streitsache ist noch nicht von grosser Tragweite. Somit sind die Kosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (vgl. VGr, 9. März 2005, PB.2004.00067, E. 4 Abs. 1, www.vgrzh.ch).

Der nicht vertretene Beschwerdeführer beantragt eine Entschädigung. Von einer Umtriebsentschädigung ist abzusehen, da die Rechtsverfolgung keinen Zeitaufwand verursachte, der das übliche Mass erheblich überstieg (Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 13).

Demgemäss entscheidet die Kammer:

1. In Gutheissung der Beschwerde wird die Beschwerdegegnerin angewiesen, das Arbeitszeugnis des Beschwerdeführers wie folgt zu ändern (Änderung hier kursiv geschrieben):

"Dank seinem raschen Auffassungsvermögen arbeitete er sich gut in die einzelnen Aufgabenbereiche ein."

2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 2'000.--; die übrigen Kosten betragen:

Fr. 60.-- Zustellungskosten,
Fr. 2'060.-- Total der Kosten.

3. Die Gerichtskosten werden auf die Gerichtskasse genommen.
4. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.
5. Mitteilung an...