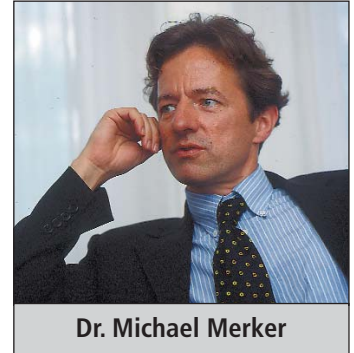


### AUSSTELLUNG EINES DIENSTZEUGNISSES

Verwaltungsgericht Zürich, 4. Abteilung/4. Kammer, 12. Juli 2000, i. S. A. c. Klinik C, Beschwerde, PB.2000.00010



Dr. Michael Merker

#### 1. Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin A war ab 1. Mai 1998 als Praktikantin bei der Klinik C angestellt. Am 18. Mai 1998 war A bereits als Schwester tätig, bevor sie nur zwei Wochen später probeweise die Stationsleitung übernahm. Die Ernennung zur Stationsleiterin erfolgte mit Verfügung vom 26. November 1998 per 1. Dezember 1998.

Im darauffolgenden Jahr kündigte A ihr Arbeitsverhältnis am 18. Mai per 31. Juli 1999. Mit dem ihr ausgestellten Arbeitszeugnis begnügte sich A nicht. Auf ihre Intervention hin wurde das Arbeitszeugnis in gewissen Punkten geändert und am 1. Juni 1999 neu gefasst. Auf weitere Abänderungsbegehren seitens der A wollte sich die Klinik C in der Folge nicht einlassen. Dementsprechend wies die Klinik C mit Verfügung vom 5. Oktober 1999,

begründet am 1. November 1999, die weiteren Abänderungsbegehren in allen Teilen ab, worauf sich A mit teilweisem Erfolg am 2. Dezember 1999 bei der Gesundheitsdirektion beschwerte. In diesem Sinne wurde die Klinik C am 20. April 2000 angewiesen, das Arbeitszeugnis in einigen Punkten zu ändern.

Mit Beschwerde vom 25. Mai 2000 gelangte A an das Verwaltungsgericht Zürich mit dem Begehren, die Verfügung der Klinik C vom 5. Oktober 1999 sei aufzuheben und die Vorinstanz sei anzuweisen, ihr ein neues Arbeitszeugnis auszustellen, dessen Wortlaut ihren Wünschen entspricht.

#### 2. Erwägungen

##### a) Gesetzliche Grundlage

Das auf den 1. Juli 1999 in Kraft getretene Personalgesetz des Kantons Zürich gelangte bei der Beurteilung dieses Fal-

les nicht zur Anwendung, da das Arbeitsverhältnis bereits vor Inkrafttreten des Personalgesetzes gekündigt worden war. Die massgebende personalrechtliche Angestelltenordnung vom 26. Juni 1991 enthielt keine Bestimmung über das Dienst- oder Arbeitszeugnis. Vielmehr verwies der Erlass auf die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR). Gemäss Art. 330a OR sind die Arbeitnehmer berechtigt, jederzeit ein Zeugnis vom Arbeitgeber zu verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten ausspricht. Dass es sich bei A um eine öffentlichrechtlich Angestellte handelt, widerspricht diesem Anspruch nicht. Vor diesem Hintergrund galt es, die Änderungs- und Ergänzungsvorschläge der Beschwerdeführerin A unter dem Aspekt der privatrecht-

lichen Grundsätze der Zeugnisausstellung zu prüfen.

##### b) Abänderungsbegehren

Laut dem angefochtenen Dienstzeugnis erfolgte die Ernennung der Beschwerdeführerin A zur Stationsleiterin am 1. Dezember 1998. Entgegen dieser Formulierung machte A geltend, die Übernahme der Stationsleitung sei per 1. Juli 1998 ins Arbeitszeugnis aufzunehmen. Die Vorinstanz hält fest, dass Ausführungen betreffend die Funktionsprobezeit nicht ins Zeugnis aufzunehmen seien, da solche weder üblich noch aussagekräftig seien. Massgebend sei einzig der förmliche Funktionswechsel, der am 1. Dezember 1998 erfolgte. Das Begehren der Beschwerdeführerin A, in das Zeugnis sei ein vorbehaltloser Vermerk aufzunehmen, sie habe die Stationsleitung am 1. Juli 1998 übernommen, rechtfertigt sich nicht, da eine solche Formulierung die lange Probezeit vernachlässigt. Um eine solche irreführende Aussage zu vermeiden, war die Vorinstanz, so das Verwaltungsgericht, durchaus berechtigt, die angebotene Änderung abzulehnen.

Im Weiteren vermisst die Beschwerdeführerin A die Bemerkung, dass unter ihrer Führung die Stationskosten



massiv gesenkt werden konnten. Auch deutete das angefochtene Zeugnis nicht auf ihre initiativen Leistungen und ihren Innovationsgeist hin. Bemerkungen dieser Art, so die Vorinstanz, verdienen keine ausdrückliche Erwähnung im Zeugnis, da sie keine besonderen Einzelleistungen darstellen. Der Anspruch auf zusätzliche qualifizierende Angaben im Zeugnis besteht gemäss Verwaltungsgericht nur, wenn es sich um besonders hervorragende Einzelleistungen handelt. Innovationsgeist oder die Senkung der Stationskosten fallen nicht unter die Kategorie besonderer Einzelleistungen und stellen eher pauschale Aussagen über die Beschwerdeführerin A dar, die von Personen in Führungspositionen ohnehin erwartet werden dürfen. Zudem ist es jeweils dem Arbeitgeber überlassen, welche positiven Eigenschaften er im Zeugnis hervorheben will.

Eine Ergänzung des Zeugnisses verlangte die Beschwerdeführerin auch betreffend das Führen von Mitarbeitergesprächen. Dem Begehren wurde keine Folge geleistet, da mit der Stationsleitung automatisch auch die Führung von Mitarbeitergesprächen verbunden ist. A bemängelt des Weiteren die ihr im Zeugnis vorgeworfenen Führungsdefizite; diese Ausführungen würden ihrer Beurteilung vom 24. September 1998 widersprechen, wo ihr sehr gute Führungsfähigkeiten attestiert wurden. Das Gericht bemerkte, dass die Aussagekraft dieser Beurteilung sehr schwach ist, da sie sich auf den Zeitraum von Mai bis Juli 1998 bezieht, in welchem sie die Station nur während eines Monats probe-

weise leitete. Bezüglich ihrer Führungsqualitäten ist somit primär den späteren Beurteilungen Beachtung zu schenken. Diesen kann entnommen werden, dass sowohl Defizite in der Art ihrer Personalführung als auch im Umgang mit den Mitarbeitern bestehen. Die Bemerkung im Zeugnis, die Beschwerdeführerin habe sich vor dem Hintergrund der Verhältnisse auf der Station nicht in vollem Mass ihrer eigentlichen Führungsarbeit widmen können, ist demnach vertretbar.

tenordnung nicht zum Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Arbeitszeugnis. Besteht eine Lücke im öffentlichen Recht, so muss zu deren Füllung primär auf öffentlichrechtliche Bestimmungen ähnlicher Sachgebiete zurückgegriffen werden. Nur wenn das öffentliche Recht keine Antwort gibt, kann das Privatrecht analog herangezogen werden. Diese zurückhaltende Anwendung privatrechtlicher Bestimmungen des Einzelarbeitsvertragsrechts im öffentlichen Dienstrecht ist durchaus berechtigt,

chen Dienstverhältnis steht oder nach Privatrecht ange stellt wurde.

Ein Anspruch auf Ausstellung des Zeugnisses kann demnach nie in Frage gestellt werden. Wie das Verwaltungsgericht richtig erkannte, gilt es vor diesem Hintergrund auch im öffentlichen Dienstrecht, die Lehre und Praxis zum Arbeitszeugnis gemäss Art. 330a OR zu berücksichtigen. Immerhin dürfte sich heute in fast allen modernen Personal erlassen der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis finden, womit die lückenfüllende Anwen-



Zusammengefasst führte das Gericht aus, dass im Hinblick auf die Wahrheitspflicht und das den Behörden zustehende Ermessen kein Grund ersichtlich ist, weshalb das von der Vorinstanz neu gefasste Zeugnis in eine noch günstigere Form abgeändert werden soll. Gestützt auf diese Erwägungen wurde die Beschwerde abgewiesen.

### 3. Bemerkungen

#### a) Verweisung auf das OR

Im konkreten Fall äusserte sich die relevante Angestell-

denn der Spielraum des Gemeinwesens zur Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist im Vergleich zu demjenigen eines Privaten stark eingeschränkt. In casu kann die Transformation des Art. 330a OR in das öffentliche Recht hingegen nicht beanstandet werden, da eine gesetzliche Grundlage fehlte, das Arbeitszeugnis aber für das wirtschaftliche Fortkommen eines Arbeitnehmers von grosser Bedeutung ist, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer in einem öffentlichrechtli-

chen Dienstverhältnis steht oder nach Privatrecht ange stellt wurde.

#### b) Grundsätze der Zeugnisausstellung

Wahl und Formulierung des Inhalts eines Zeugnisses sind für den Arbeitnehmer ausserordentlich wichtig. Dabei sind die von der Lehre entwickelten Grundsätze der Zeugnisausstellung zu beachten (Grundsatz der Wahrheit, des Wohlwollens, der Vollständigkeit, der Einheitlichkeit, der Individualität und der Klarheit), wobei im konkre-

ten Entscheid vor allem die Grundsätze der Wahrheit und des Wohlwollens von Bedeutung waren.

Wichtigstes und oberstes Gebot jeder Zeugnisausstellung ist der Grundsatz der Wahrheit; den erforderlichen Informationswert erhält das Zeugnis nur, wenn sich alle Beteiligten darauf verlassen können, dass der Zeugnisinhalt wahr ist. Stellt sich heraus, dass ein Zeugnis im konkreten Fall nicht den Anforderungen der Wahrheitspflicht genügt, so kommt dem Arbeitnehmer ein Berichtigungsanspruch zu, der auf dem Klage- oder Beschwerdeweg durchgesetzt werden kann. Dabei liegt es am Arbeitnehmenden, den verlangten Text zu formulieren. Nur so kann die Gefahr eines weiteren Streits über den



Inhalt des Zeugnisses abgewendet werden.

In der Praxis wird die Berichtigungsklage immer dann aktuell, wenn sich der Arbeitnehmende mit der Beurteilung durch den Arbeitgebenden nicht zufrieden geben will. So auch im vorliegenden Entscheid, in welchem A mittels der Berichtigungsklage die Korrektur des Zeugnisses verlangt. Ausgehend vom Gebot der objektiven Richtigkeit und Wahrheit eines Zeugnisses, bemisst sich die vom Arbeitgeber vorgenommene Beurteilung an derjenigen eines verständigen und gerecht denkenden Arbeitgebers, wobei dem Arbeitgeber aber immer ein gewisser Beurteilungsspielraum verbleiben wird.

Bei der Behandlung eines Abänderungsbegehrens muss beachtet werden, dass dem Arbeitnehmenden grundsätzlich kein Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt zusteht. Die Tatsache, dass das umstrittene Zeugnis auch negative Tatsachen aufweist, kann und darf dem Arbeitgeber nicht zur Last gelegt werden, da kein Anspruch auf ein gutes Zeugnis besteht. Trotzdem; das Zeugnis soll den Arbeitnehmer nicht unnötigerweise im beruflichen Fortkommen behindern. Negative Informationen gehören nur

dann in ein Zeugnis, wenn ihnen auf das ganze Dienstverhältnis gesehen ein gewichtiger Stellenwert zukommt. Wenn immer möglich, sind vereinzelte Vorfälle und geringfügige Verfehlungen bei der Gesamtwürdigung des Arbeitnehmers ausser Acht zu lassen. Nur so kann gewährleistet werden, dass dem Arbeitszeugnis eine wohlwollende Note zukommt.

Eine allzu gute Beurteilung steht hingegen dem Interesse künftiger Arbeitgeber entgegen, die auf die Zuverlässigkeit eines Zeugnisses vertrauen und gestützt darauf ihr Personal einstellen. Dieses Interesse überwiegt das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis. Der Massstab der wohlwollenden Beurteilung findet seine Grenze also stets an der Wahrheitspflicht. In diesem Sinne hat das Verwaltungsgericht das Begehren der A zu Recht abgelehnt, wonach sie die Stationsleitung bereits ab 1. Juli 1998, ohne Erwähnung der Probezeit, übernommen habe. Eine andere Beurteilung würde über die tatsächlichen Verhältnisse hinwegtäuschen und somit das Gebot der Wahrheitspflicht verletzen.

Auch bei der Beurteilung der Leistung und des Verhaltens müssen die zugrunde

gelegten Tatsachen objektiv richtig sein und sie müssen Dritten erlauben, sich ein aussagekräftiges Bild über den Arbeitnehmenden zu machen. In diesem Zusammenhang kann der Klinik C nicht vorgeworfen werden, sie hätte die als negativ eingestufte Führungsfähigkeit zu Unrecht in das Zeugnis aufgenommen. Vom Arbeitgeber darf nicht verlangt werden, dass er Äusserungen der Zufriedenheit abgibt, wenn er aus seiner Sicht mit dem Arbeitnehmenden nicht zufrieden war. Zudem wurde A schon im Vorfeld auf ihre Defizite im Umgang mit dem Personal aufmerksam gemacht und auch die Qualifikationsgespräche belegen, dass die Beschwerdeführerin A mit einem zum Teil negativen Inhalt des Zeugnisses rechnen musste.

Das Gericht hat dargelegt, dass A ein Arbeitszeugnis erhalten hat, dessen Inhalt der Wahrheit entspricht. Folglich hat sie das Zeugnis in seiner Fassung hinzunehmen, auch wenn es einen zum Teil negativen Eindruck hinterlässt. Der Entscheid zeigt, wie im konkreten Fall der Grundsatz des Wohlwollens demjenigen der Wahrheit zu weichen hat – samt seinen Nachteilen.

Dr. Michael Merker

Recht verstehen...

*Ihr Weg zum Recht.*

www.binderlegal.ch  
T 056 204 02 00  
T 062 832 10 50

**Binder**  
rechtsanwälte

## Dienstzeugnis

### Auf was bei der Ausstellung zu achten ist

Mit der Pflicht zur Ausstellung eines Dienstzeugnisses kommt dem Arbeitgeber eine grosse Verantwortung zu. Je nach Wahl seiner Formulierungen begünstigt oder erschwert er das wirtschaftliche Fortkommen des betroffenen Arbeitnehmenden.

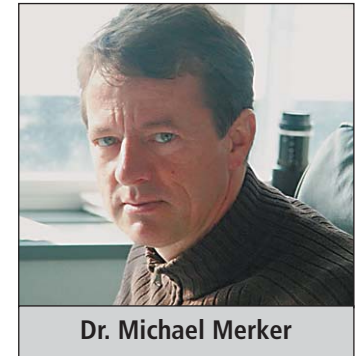
Das Dienstzeugnis dient bei der Besetzung neuer Stellen als Entscheidungsgrundlage und vermittelt einen ersten Eindruck des Kandidaten, der oft entscheidend sein kann. Vor diesem Hintergrund erstaunt es daher nicht, dass das Interesse von Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmern an einem positiven Dienstzeugnis enorm ist und sie hohe Erwartungen an ihren Arbeitgeber stellen. Deshalb sei an dieser Stelle an die Grundpfeiler einer korrekten Zeugnisausstellung erinnert.

#### Checkliste

- Stimmen die Personalien?
- Stimmen die Ein- und Austrittsdaten?
- Kann dem Zeugnis der Arbeitsort entnommen werden?
- Wurden alle Tätigkeiten gemäss Jobbeschreibung aufgeführt?
- Wird das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden beschrieben?
- Wurde die Qualität der Arbeit gewürdigt?
- Wurden spezielle Einsätze oder besondere weitere Kenntnisse im Zeugnis honoriert?
- Macht der Arbeitgeber auf allfällige Aus- oder Weiterbildungen aufmerksam?
- Ist das Zeugnis vollständig und ausführlich?
- Stimmt der angegebene Austrittsgrund?
- Beinhaltet die Schlussformulierung gute Wünsche seitens des Arbeitgebers?
- Sind Rechtschreibfehler ersichtlich?
- Ist das Dienstzeugnis auf Originalbriefpapier mit Firmenlogo geschrieben?
- Weist das Dienstzeugnis alle nötigen Unterschriften sowie Angabe von Ort und Datum auf?

Den Grundsätzen der Zeugnisausstellung entsprechend hat das Dienstzeugnis inhaltlich objektiv und klar formuliert zu sein. Pauschalbeurteilungen oder die Aufzählung von Geschehnissen, die sachlich in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, finden im Dienstzeugnis keinen Platz. Im Weiteren muss das Dienstzeugnis vollständig sein und alle massgebenden Bewertungen und Tatsachen enthalten, die für eine Gesamtbeurteilung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers von Bedeutung sind. Im Bestreben, das wirtschaftliche Fortkommen der Arbeitnehmenden nicht unnötigerweise zu erschweren, hat der Arbeitgeber das Zeugnis wohlwollend zu formulieren. Oberste Priorität hat aber immer die Wahrheitspflicht, die im Konfliktfall über dem Wohlwollen steht. Ziel ist, das Dienstzeugnis möglichst biographisch abzufassen, indem die Tätigkeiten der Arbeitnehmenden genau beschrieben und die



Dr. Michael Merker

Entwicklung der Mitarbeitenden nachvollziehbar wiedergegeben werden.

Der Fragenkatalog soll dem Einzelnen ermöglichen, sein Zeugnis – im Sinn einer Checkliste – auf deren Vollständigkeit zu überprüfen und auf gewisse Prüfungsaspekte aufmerksam zu machen:

Es kommt immer wieder vor, dass ein Dienstzeugnis nicht den Erwartungen der Arbeitnehmenden entspricht. Haben die Arbeitnehmenden ein Dienstzeugnis erhalten, das inhaltlich nicht der Wahrheit entspricht, unvollständig ist oder in Gestaltung und Form nicht den gesetzlichen Anforderungen genügt, so sind sie zur Erhebung einer Berichtigungsklage oder je nach Prozessordnung einer Beschwerde berechtigt. Um unnütze Prozesse zu vermeiden, empfiehlt es sich aber in jedem Fall, mit dem Arbeitgeber die gegenseitigen Vorstellungen zu klären.

*Dr. Michael Merker*