

WKL.2022.15 / sr / jb

Art. 162

**Urteil vom 18. Oktober 2023**

\_\_\_\_\_  
Besetzung

Verwaltungsrichter Cotti, Vorsitz  
Verwaltungsrichter Jayyousi  
Verwaltungsrichterin Pfisterer  
Gerichtsschreiberin Ruchti  
Rechtspraktikantin Kalai

\_\_\_\_\_  
Kläger

**A.**\_\_\_\_\_

vertreten durch lic. iur. Pius Schumacher, Rechtsanwalt, Hauptstrasse 77,  
6260 Reiden

\_\_\_\_\_  
Beklagte

**Stadt Q.**\_\_\_\_\_

handelnd durch den Stadtrat

\_\_\_\_\_  
Gegenstand

Klageverfahren betreffend Auflösung des Anstellungsverhältnisses und  
Berichtigung des Arbeitszeugnisses

---

**Das Verwaltungsgericht entnimmt den Akten:**

**A.**

**1.**

A.\_\_\_\_\_ war ab dem 1. Dezember 2021 mit einem Pensum von 80% als Tierpfleger im Wildpark E.\_\_\_\_\_ bei der Stadt Q.\_\_\_\_\_ angestellt.

**2.**

Mit schriftlichem Verweis vom 30. März 2022 wurde A.\_\_\_\_\_ unter Androhung der Kündigung seines Anstellungsverhältnisses im Unterlassungsfall aufgefordert, die Tierpflege zuverlässig und kompetent auszuführen, die Hygiene konsequent einzuhalten und über wichtige Vorkommnisse zeitgerecht zu informieren. Für Ende April 2022 wurde eine Standortbestimmung angekündigt.

**3.**

Mit Schreiben vom 19. Mai 2022 wurde A.\_\_\_\_\_ erneut eine Vernachlässigung der Tierpflege und eine damit einhergehende Gefährdung des Tierwohls vorgeworfen und das rechtliche Gehör zur deswegen von der Stadt Q.\_\_\_\_\_ beabsichtigten Kündigung seines Anstellungsverhältnisses gewährt. Mit Antwortschreiben vom 27. Mai 2022 nahm A.\_\_\_\_\_ zu den Vorwürfen Stellung.

**4.**

Am 16. Juni 2022 erfolgte die von der Stadt Q.\_\_\_\_\_ gegenüber A.\_\_\_\_\_ ausgesprochene schriftliche Kündigung seines Anstellungsverhältnisses per 31. Juli 2022, die auf Verlangen des Betroffenen mit Schreiben vom 29. Juni 2022 begründet wurde.

**B.**

**1.**

Am 21. Oktober 2022 liess A.\_\_\_\_\_ gegen die Stadt Q.\_\_\_\_\_ eine Klage beim Verwaltungsgericht einreichen, mit den Anträgen:

**1.**

Es sei festzustellen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte gemäss Kündigungsschreiben vom 16. Juni 2022 widerrechtlich erfolgt ist.

**2.**

Dem Kläger sei zufolge der widerrechtlichen, ev. missbräuchlichen, Kündigung eine Entschädigung in der Höhe von mindestens 3 Monatslöhnen à CHF 4'560.00 zuzüglich pro-rata-Anteil am 13. Monatslohn zuzusprechen.

**3.**

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten.

**2.**

Mit Klageantwort vom 28. November 2022 beantragte die Stadt Q.\_\_\_\_\_ die kostenfällige Abweisung der Klage.

**3.**

In der Replik vom 2. Februar 2023 stellte der Kläger zusätzlich zu seinen bisherigen Anträgen das Begehren, die Beklagte sei gerichtlich anzuweisen, das Arbeitszeugnis vom 24. November 2022 unter Berücksichtigung der Korrekturvorschläge entsprechend den Ausführungen unter ad Arbeitszeugnis neu auszufertigen und dem Kläger innert 10 Tagen nach Rechtskraft dieses Verfahrens zuzustellen (Antrag 3).

**4.**

In der Duplik vom 6. März 2023 hielt die Beklagte an ihrem Antrag auf Klageabweisung fest und bezog diesen auch auf das neue Begehren betreffend Zeugnisberichtigung (Antrag 3), soweit mit Blick auf die unvollständige Formulierung der darin beantragten Zeugnisberichtigung darauf eingetreten werden könne.

**5.**

In einer weiteren Eingabe vom 9. März 2023 konkretisierte der Kläger sein Zeugnisberichtigungsbegehren (Antrag 3) wie folgt:

Die Beklagte sei gerichtlich anzuweisen, das Arbeitszeugnis vom 24. November 2022 unter Berücksichtigung der nachfolgenden Korrekturvorschläge neu auszufertigen und dem Kläger innert 10 Tagen nach Rechtskraft dieses Verfahrens zuzustellen:

Seite 1, letzter Absatz:

"Er hat sich während der Einarbeitungszeit gut in sein Aufgabengebiet eingedacht und hinterfragt aktiv Prozesse zur Optimierung." ist zu revidieren in: "Er hat sich gut in sein Aufgabengebiet eingebracht und leistete einen wertvollen Beitrag zur Optimierung der Prozesse."

Seite 1, letzter Absatz:

"Herr A.\_\_\_\_\_ führte die ihm übertragenen Aufgaben im Allgemeinen zufriedenstellend aus." ist zu revidieren in: "Herr A.\_\_\_\_\_ führte die ihm übertragenen Aufgaben gut aus. Die Arbeitsergebnisse waren von guter Qualität."

Seite 2, Absatz 1:

"Im Umgang mit den Tieren gibt es gelegentlich unterschiedliche Ansichten gegenüber deren des Vorgesetzten." Dieser Satz ist ersatzlos zu streichen.

Seite 2, Absatz 2:

"Die Arbeitgeberin löste das Arbeitsverhältnis mit Herrn A.\_\_\_\_\_ zum 31. Juli 2022 auf." ist zu revidieren in: "Herr A.\_\_\_\_\_ verlässt die Stadt Q.\_\_\_\_\_, um eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen."

Seite 2, Absatz 2:

"An dieser Stelle danken wir ihm für die geleistete Zusammenarbeit und wünschen ihm für die private und berufliche Zukunft alles Gute." ist wie folgt zu revidieren: "An dieser Stelle danken wir ihm für die wertvolle Zusammenarbeit und wünschen ihm für die private und berufliche Zukunft alles Gute."

**6.**

Mit Verfügung des instruierenden Verwaltungsrichters vom 3. August 2023 wurden die Parteien auf den 18. Oktober 2023 zu einer mündlichen Verhandlung mit Parteibefragung vorgeladen. Gleichzeitig wurde den Parteien die Zusammensetzung des Gerichts, die zugelassenen Beweismittel und die Beweislastverteilung bekanntgegeben.

**C.**

An der Verhandlung vom 18. Oktober 2023 hat das Verwaltungsgericht den Kläger und seitens der Beklagten B.\_\_\_\_\_ (Leiter Abteilung Ortsbürgerverwaltung und Mietliegenschaften; direkter Vorgesetzter des Klägers) als Partei bzw. Parteivertreter zur Sache befragt. Alsdann erhielten die Parteien Gelegenheit zu Schlussvorträgen mit Stellungnahmen zum Beweisergebnis. Im Anschluss an die Verhandlung hat das Verwaltungsgericht den Fall beraten und entschieden.

---

**Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

**I.**

**1.**

Gemäss § 48 Abs. 1 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts vom 16. Mai 2000 (Personalgesetz, PersG; SAR 165.100) gelten bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zwischen Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften und ihren Mitarbeitenden die Bestimmungen über das gerichtliche Klage- und Beschwerdeverfahren nach den §§ 39 ff. PersG; das Schlichtungsverfahren nach §§ 37 PersG entfällt. § 39 Abs. 1 PersG sieht vor, dass das Verwaltungsgericht vertragliche Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis im Klageverfahren beurteilt.

Anstellungsverhältnisse zwischen der Stadt Q.\_\_\_\_\_ und ihren Mitarbeitenden sind öffentlich-rechtlicher Natur und werden durch Vertrag begründet (§ 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 des Personalreglements der Stadt Q.\_\_\_\_\_ vom 18. Juni 2018 [Personalreglement, PR; SRS 1.8-1]). In Nachachtung dieser Bestimmungen haben die Parteien am 28. September 2021/1. Oktober 2021 einen öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag (Klagebeilage 4 und Klageantwortbeilage 1) abgeschlossen. Mangels anderweitiger Regelung im PR und in der gemäss § 2 Abs. 2 PR subsidiär

anwendbaren kantonalen Personalgesetzgebung stellt auch die Kündigung dieses Anstellungsverhältnisses eine vertragliche Erklärung dar (vgl. § 48 der Personal- und Lohnverordnung vom 25. September 2000 [PLV; SAR 165.111]; Aargauische Gerichts- und Verwaltungsentscheide [AGVE] 2008, S. 450; 2006, S. 429). Streitigkeiten betreffend die Rechtmässigkeit der Kündigung einschliesslich der daraus abgeleiteten vermögensrechtlichen Folgen (Entschädigung wegen widerrechtlicher bzw. missbräuchlicher Kündigung) sind insofern vertraglicher Natur. Der Zeugnisstreit ist ebenfalls vertraglicher Natur (AGVE 2017, S. 228). Das Verwaltungsgericht ist demnach zuständig, die vorliegende Streitsache integral im Klageverfahren zu beurteilen (vgl. auch § 58 PR).

## **2.**

Klagen betreffend Vertragsauflösung sind gemäss § 58 Abs. 2 PR i.V.m. § 48 Abs. 4 PersG innert sechs Monaten ab der Zustellung des Kündigungsschreibens einzureichen. Diese Klagefrist ist vorliegend auch ohne Berücksichtigung des Fristenstillstandes während der Sommergerichtsferien vom 15. Juli bis 15. August 2022 gewahrt (§§ 28 Abs. 1 und 63 VRPG i.V.m. Art. 142 Abs. 1 und 2, Art. 143 Abs. 1 und 145 Abs. 1 lit. b der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 [Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272]).

## **3.**

Das in § 61 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Dezember 2007 (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG; SAR 271.200) vorgeschriebene Vorverfahren wurde vom Kläger nur für einen Teil des (mit der Replik im vorliegenden Verfahren erweiterten) Klagegegenstandes (Ausstellung eines Schlusszeugnisses mit Korrekturen gegenüber dem Zwischenzeugnis) durchgeführt (vgl. dazu das Schreiben seines Rechtsvertreters an die Stadt Q.\_\_\_\_\_ vom 21. Oktober 2022 [Klagebeilage 9]). Am 24. November 2022 erhielt der Kläger von der Beklagten ein gegenüber dem Zwischenzeugnis teilweise korrigiertes Schlusszeugnis (vgl. Klageantwortbeilage 8 und Klagebeilage 10). Mit Bezug auf das Entschädigungsbegehren fand demgegenüber kein Vorverfahren statt. Allerdings bildet das Vorverfahren ohnehin nicht Sachurteilsvoraussetzung. Eine unterbliebene Mitteilung der klagenden Partei, mit welcher die beklagte Partei um Stellungnahme zum Begehren innert angemessener Frist ersucht wird, darf lediglich bei der Kostenaufgabe berücksichtigt werden (§ 61 Abs. 2 VRPG).

## **4.**

### **4.1.**

Der Kläger beantragt unter anderem, es sei festzustellen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Kündigungsschreiben vom 16. Juni 2022 widerrechtlich, ev. missbräuchlich, erfolgt sei (Antrag 1).

#### 4.2.

Nach konstanter Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist der Antrag auf Feststellung der Widerrechtlichkeit oder Missbräuchlichkeit einer Kündigung beziehungsweise einer ungerechtfertigten Nichtwiederwahl auch neben demjenigen auf Zusprechung einer Entschädigung zulässig (statt vieler: Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2018.18 vom 6. Mai 2019, Erw. I/5.3 mit weiteren Hinweisen). Diese Praxis wird damit begründet, dass im Hinblick auf das berufliche Fortkommen regelmässig ein eigenständiges, spezifisches Interesse der betroffenen Person an der Feststellung einer allfälligen Widerrechtlichkeit oder Missbräuchlichkeit der Auflösung des Anstellungsverhältnisses besteht. Auf das Begehren auf Feststellung der Widerrechtlichkeit bzw. Missbräuchlichkeit der Kündigung ist daher einzutreten.

#### 5.

Mit der Replik hat der Kläger den Klagegegenstand um das Zusatzbegehren betreffend Zeugnisberichtigung erweitert. Klageänderungen sind gemäss § 63 VRPG i.V.m. Art. 227 Abs. 1 ZPO zulässig, wenn der neue Anspruch nach der gleichen Verfahrensart zu beurteilen ist und entweder mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht (lit. a) oder die Gegenpartei zustimmt (lit. b). Der Sachzusammenhang ist zu bejahen, wenn die beiden prozessualen Ansprüche dem gleichen oder benachbarten Lebensvorgang entstammen, beispielsweise dem gleichen Rechtsverhältnis entspringen (DANIEL WILLISEGGER, in: KARL SPÜHLER/LUCA TENCHIO/DOMINIK INFANGER [HRSG.], Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], 3. Auflage 2017, N. 29 und 31 zu Art. 227). Weil der ursprünglich geltend gemachte Entschädigungsanspruch wegen widerrechtlicher, ev. missbräuchlicher Kündigung des Anstellungsverhältnisses und der mit der Replik neu eingeklagte Anspruch auf Berichtigung des Arbeitszeugnisses auf dem gleichen Vertragsverhältnis (Arbeitsverhältnis) beruhen, ist der sachliche Konnex zwischen den beiden Ansprüchen gegeben. Zudem ist für beide Ansprüche das verwaltungsgerichtliche Klageverfahren, mithin die gleiche Verfahrensart vorgesehen. Insofern ist die vom Kläger in der Replik vorgenommene Klageänderung auch ohne Zustimmung der Beklagten zulässig. Keine Klageänderung im Sinne von § 63 VRPG i.V.m. Art. 227 Abs. 1 ZPO, sondern eine ohne weiteres zulässige, bloss formelle Änderung eines Klagebegehrens ist darin zu erblicken, dass der Kläger auf den Einwand der Beklagten in der Duplik, dass das Zeugnisberichtigungsbegehren zu unbestimmt formuliert sei, durch die Übernahme der konkreten Zeugniskorrekturanträge von der Klagebegründung in die Klageanträge in der Eingabe vom 9. März 2023 (anstelle des vorherigen Verweises auf die Klagebegründung) für Klarstellung gesorgt hat, an welchen Stellen der Zeugnistext auf welche Weise angepasst werden soll (vgl. WILLISEGGER, a.a.O., N. 21 zu Art. 227).

**6.**

Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Klage ist einzutreten.

**II.**

**1.**

Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet zum einen die Frage, ob die von der Beklagten gegenüber dem Kläger am 16. Juni 2022 ausgesprochene Kündigung des Anstellungsverhältnisses widerrechtlich (ev. missbräuchlich) war und dem Kläger deswegen eine Entschädigung von mindestens drei Monatslöhnen zusteht.

Andererseits ist der Inhalt des von der Beklagten für den Kläger am 24. November 2022 ausgestellten Schlusszeugnisses (Klageantwortbeilage 8 und Klagebeilage 10) streitig.

**2.**

**2.1.**

Der Kläger lässt in Sachen widerrechtliche, ev. missbräuchliche Kündigung seines Anstellungsverhältnisses im Wesentlichen vortragen, die von der Beklagten angegebenen Kündigungsgründe der mangelhaften Tierpflege und -hygiene hätten einzelne Vorkommnisse mit Bagatelldarakter betroffen, die sich mehrheitlich noch während der Probezeit, d.h. in der Zeitspanne vom 1. Dezember 2021 bis 28. Februar 2022 ereignet hätten, ohne dass die Probezeit von der Beklagten verlängert worden sei. Das Tierwohl sei nie gefährdet gewesen. Mit der Überführung des Probezeitverhältnisses in ein ordentliches Anstellungsverhältnis habe die Beklagte zu verstehen gegeben, dass sie die fraglichen Vorkommnisse ebenfalls nicht als gravierend eingestuft habe. Bei grundsätzlichen Bedenken an der Eignung des Klägers für die ihm anvertrauten Aufgaben hätte die Probezeit Ende Februar 2022 verlängert werden müssen. Ungenügende Leistungen stellten nur dann einen sachlichen Kündigungsgrund dar, wenn sie von einer gewissen Dauer und Erheblichkeit seien. Vor einer Kündigung wegen Leistungsmängeln müsse zudem mit dem betroffenen Arbeitnehmer das Gespräch geführt werden und anschliessend eine schriftliche Mahnung mit sachlichen Beanstandungen, konkreten Verbesserungsvorgaben und Ansetzung einer Bewährungszeit samt Kündigungsandrohung bei Nichtbewährung erfolgen. Nach Ablauf der Bewährungszeit falle die Wirksamkeit der Mahnung dahin, wenn sie nicht erneuert und die Bewährungszeit nicht verlängert werde.

Im Verweis vom 30. März 2022 (Klagebeilage 5) habe die Beklagte dem Kläger eine Bewährungszeit bis Ende April/Anfang Mai 2022 angesetzt, ohne bis zu deren Ablauf das darin in Aussicht gestellte Standortgespräch durchzuführen, an welchem seine Leistungen erneut beanstandet worden wären. Folglich sei der Kläger in seinem Vertrauen darauf zu schützen, dass er sich bewährt und seine Leistungen verbessert habe. Ohnehin seien

im Verweis vom 30. März 2022 keine messbaren Leistungsziele formuliert worden. Nach Ablauf der Bewährungszeit ohne Beanstandungen seien die Mahnung und die darin gerügten Leistungsmängel verfallen und dürften nicht mehr als sachliche Kündigungsgründe herangezogen werden. Zusätzlich zu den bereits in der Mahnung gerügten Vorkommnissen seien nur unbelegte und bestrittene Bagatellvorkommnisse sowie Beanstandungen hinsichtlich einer von ihm übernommenen Führung vom 19. Mai 2022 als Kündigungsgründe genannt worden. Für diese angeblichen neuen Verfehlungen hätte die Beklagte aus Verhältnismässigkeitsgründen maximal einen neuerlichen Verweis mit Ansetzung einer neuen Bewährungszeit aussprechen dürfen. Insgesamt sei die Kündigung seines Anstellungsverhältnisses somit ohne zureichende sachliche Gründe und damit widerrechtlich, eventuell gar rechtsmissbräuchlich erfolgt.

## **2.2.**

Die Beklagte hält dagegen, dass sich während der Probezeit vom 1. Dezember 2021 bis 28. Februar 2022 verschiedene Vorfälle mit Gefährdung des Tierwohls zugetragen hätten. Unter anderem seien die Gehege und Aussenanlagen der Kaninchen nicht korrekt gereinigt, die Klauen der Geissen nicht geschnitten, der Informationsfluss betreffend die Medikation eines Ponys während der Ferienabwesenheit des Klägers nicht gewährleistet und bei der Fütterung der Tiere die Hygiene vernachlässigt worden, indem das Futter auf ungereinigte Böden geworfen worden sei. Nach dem Ende der Probezeit seien mit nicht rechtzeitig vorgenommenen Entwurmungen und fehlender Einstreu im Ponystall weitere Verfehlungen ans Tageslicht gekommen. Ausserdem habe sich der Kläger trotz angegebener Zeitnot für die Verrichtung seiner vertraglichen Aufgaben nicht an die Weisung des Vorgesetzten gehalten, keine eigenen Projekte (Züchtung von Weidensetzlingen, Neuansaat Hasengehege, Planung neuer Tiergehege) zu lancieren. Diese und weitere Vorkommnisse habe der Vorgesetzte B.\_\_\_\_\_ mit dem Kläger am 24. März 2022 besprochen und ihm dafür einen mündlichen Verweis erteilt. Gleichzeitig sei dem Kläger erläutert worden, dass sein Anstellungsverhältnis gekündigt werde, wenn sich seine Leistung nicht rasch und nachhaltig verbessere. Die gravierendsten Verfehlungen seien auch noch im schriftlichen Verweis vom 30. März 2022 (Klagebeilage 5) festgehalten worden. An einer ausserordentlichen Teamsitzung vom 31. März 2022 sei die mangelhafte Qualität der Tierpflege und die Notwendigkeit von diesbezüglichen Verbesserungen einmal mehr zur Sprache gekommen. Diese Ansprache von B.\_\_\_\_\_ habe auch dem Kläger gegolten. Seine Leistung habe sich danach jedoch nicht verbessert.

Ende April 2022 habe mit dem Kläger kein Standortgespräch durchgeführt werden können, weil er vom 18. April bis 9. Mai 2022 ferienhalber abwesend gewesen sei. Während dieser Ferienabwesenheit habe die Beklagte von weiteren Geschehnissen den Kläger betreffend Kenntnis erlangt. Er habe einer externen Person ("Kollegin") die Reinigung und Instandstellung

des Aquariums übertragen und diese auch am städtischen PC arbeiten lassen. Die vom Kläger mangelhaft geführten Tierlisten habe C.\_\_\_\_\_ nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub am 2. Mai 2022 korrigieren müssen. Sie hätten falsche Datumsangaben und Tierbezeichnungen enthalten. Zum Teil seien Daten auch gar nicht eingetragen worden oder Papiere hätten gefehlt. Frau C.\_\_\_\_\_ habe sich zudem (anstelle des Klägers) um die Vorbereitung des Lehrlings für die Zwischenprüfungen kümmern und Probeprüfungen erstellen müssen. Anlässlich einer Führung mit Tierärzten vom 19. Mai 2022 habe der Kläger falsche Angaben zur Tierpflege und Herkunft von Truthühnern im Wildpark E.\_\_\_\_\_ gemacht und die für 90 Minuten gebuchte Führung bereits nach 45 Minuten abgebrochen. Die teilnehmenden Tierärzte hätten sich anschliessend über den Inhalt der Führungen beschwert und massive Bedenken über die Fachkompetenz des Klägers geäussert. Noch am gleichen Tag habe B.\_\_\_\_\_ den Kläger aufgesucht, ihn mit den erwähnten Vorkommnissen konfrontiert und ihm die Kündigung seines Anstellungsverhältnisses in Aussicht gestellt, unter Gewährung des rechtlichen Gehörs mit Schreiben vom 19. Mai 2022 (Klagebeilage 6). Spätestens in diesem Moment habe die vom Kläger negierte Standortbestimmung stattgefunden. In seiner Bewährungszeit vom 24. März bis 19. Mai 2022, die aufgrund seiner Ferienabwesenheit im April/Mai 2022 rund einen Monat Arbeitszeit umfasst habe, habe sich der Kläger entgegen seiner gegenteiligen Behauptungen gerade nicht bewährt und er habe auch nicht darauf vertrauen dürfen, sich bewährt zu haben.

Aufgrund des vorrangigen Tierwohls und des mangelnden Arbeitseinsatzes des Klägers habe die Zusammenarbeit mit ihm zufolge eines nachhaltig und irreversibel erschütterten Vertrauensverhältnisses nicht mehr fortgesetzt werden können. Zur Aufrechterhaltung eines ordnungsgemässen Betriebs seien ihm ab 19. Mai 2022 Arbeiten im städtischen Werkhof als Landschaftsgärtner, seinem erlernten Beruf, zugewiesen worden, die er zur Zufriedenheit seiner dortigen Vorgesetzten ausgeführt habe. Das Angebot, sich auf eine offene Stelle beim Werkhof zu bewerben, habe der Kläger indessen mit der Begründung abgelehnt, weiterhin als Tierpfleger arbeiten zu wollen. Somit sei die Beklagte nicht umhine gekommen, das Anstellungsverhältnis mit dem Kläger zu beenden. Eine Verletzung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes mangels Prüfung milderer Massnahmen könne ihr dabei nicht zum Vorwurf gemacht werden. In der schriftlichen Begründung der Kündigung vom 29. Juni 2022 (Klagebeilage 3) sei der Kläger noch einmal auf die offene Stelle beim Werkhof hingewiesen worden.

## **2.3.**

### **2.3.1.**

Gemäss § 9 Abs. 2 PR darf die Arbeitgeberin (Stadt Q.\_\_\_\_\_) Anstellungsverhältnisse mit ihren Mitarbeitenden nur aus sachlichen Gründen kündi-

gen. Einen solchen sachlichen Kündigungsgrund bilden kraft des Verweises auf das kantonale Personalrecht in § 2 Abs. 2 PR insbesondere Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen (§ 10 Abs. 1 lit. c PersG).

Das Vorliegen sachlich zureichender Gründe, wofür der Arbeitgeber beweispflichtig ist (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6277/2014 vom 16. Juni 2015, Erw. 6.1), ist nicht nur zu bejahen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheint. Es genügt, wenn die Weiterbeschäftigung des Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einem gut funktionierenden Betrieb, widerspricht (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2015.11 vom 10. November 2015, Erw. II/3.2; Entscheid des Personalrekursgerichts 2-BE.2008.5 vom 2. April 2009, Erw. II/1.3; Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich PB.2001.00011 vom 29. August 2001, Erw. 7/a, publiziert in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 102/2001, S. 581 ff.; ANDREAS KEISER, Das neue Personalrecht – eine Herausforderung für die Zürcher Gemeinden, in: ZBl 102/2001, S. 561 ff., 577; MATTHIAS MICHEL, Beamtenstatus im Wandel, Diss. Zürich 1998, S. 299 f.). Dies kann bei unzureichenden Leistungen, unbefriedigendem Verhalten, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder aus betrieblichen Gründen der Fall sein. In einem Fall von Vertrauensverlust, der auf einem Fehlverhalten des Angestellten oder darauf zurückzuführenden Unstimmigkeiten im Betrieb basiert, liegt die Beendigung des Anstellungsverhältnisses grundsätzlich im öffentlichen Interesse (Urteile des Bundesgerichts 8C\_995/2012 vom 27. Mai 2013, Erw. 3.3, und 8C\_340/2009 vom 24. August 2009, Erw. 4.4.3). Auch zeitlich zurückliegende, dem Kündigenden schon früher bekannte Vorfälle können zusammen mit einem für sich allein nicht ausreichenden neuen Vorfall eine (sogar fristlose) Kündigung rechtfertigen; sie bilden gleichsam den Tropfen, der das volle Fass zum Überlaufen bringt. Notwendig ist aber grundsätzlich, dass der Kündigende auf die früheren Verfehlungen mit einer Mahnung oder Verwarnung reagiert hat (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-897/2012 vom 13. August 2012, Erw. 6.3.2).

Die für eine Kündigung wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten vorausgesetzte vorgängige schriftliche Mahnung verliert in der Regel ihre Wirkung mit Ablauf der darin angesetzten Bewährungszeit, wenn sich der Arbeitnehmer in dieser Phase wohlverhält. Es bedarf daher einer neuen schriftlichen Mahnung mit Ansetzung einer neuen Bewährungszeit, damit eine Kündigung wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten ausgesprochen werden kann. Bei zwiespältigem Verlauf ist auch eine Verlängerung der Bewährungszeit denkbar (AGVE 2007, S. 363). Die Bewährungszeit muss befristet oder zumindest bestimmbar gemacht werden. Es geht unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der Voraussehbarkeit staatlichen Handelns nicht an, einen Arbeitnehmer auf unbestimmte

Zeit unter Beobachtung zu stellen und im Ungewissen darüber zu lassen, ob er die Voraussetzungen für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses erfüllt (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2019.17 vom 7. Mai 2020, Erw. II/2.4; Entscheid des Personalrekursgerichts 2-BE.2009.4 vom 26. Mai 2010, Erw. II/6.1). Enthält eine Mahnung keine bestimmte oder bestimmbare Bewährungszeit, ist sie deswegen aber nicht a priori ungültig. Um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass sich der Arbeitnehmer in Bezug auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar lange in der Schwebe befinden darf, kann die Wirksamkeit einer Mahnung ohne bestimmte oder bestimmbare Bewährungszeit nachträglich (vom Gericht) limitiert werden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Anschluss an die Mahnung regelmässig Rückmeldungen zu seiner Bewährung erhielt (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2015.8 vom 30. September 2015, Erw. II/3.2.2). Wie lange die Bewährungszeit maximal dauern darf, lässt sich nicht in allgemein gültiger Weise beantworten. Einerseits darf der Zeitraum nicht zu kurz sein, weil dem Betroffenen die Möglichkeit eingeräumt werden muss, innerhalb der Bewährungszeit eine Reaktion zu zeigen. Zu lang darf jedoch der Zeitraum aufgrund der erwähnten Ungewissheit des Arbeitnehmers über die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses auch nicht sein (Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2017.9 vom 26. April 2018, Erw. II/2.3.2, WKL.2015.8 vom 30. September 2015, Erw. II/3.2.1, und WKL.2013.20 vom 4. Juni 2014, Erw. II/4.3). Üblich sind Bewährungszeiten von drei bis vier Monaten. Längere Bewährungszeiten dürften höchstens bei einer sehr engmaschigen Begleitung des Arbeitnehmers in Betracht fallen.

Auf eine vorgängige Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungszeit ganz verzichtet werden kann nur in Ausnahmefällen, etwa wenn die strengen Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss § 13 PR oder § 11 PersG i.V.m. Art. 337 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220) erfüllt sind, mithin die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nach Treu und Glauben als unzumutbar erscheint, wenn ein bestimmter Vorfall derart schwer wiegt, dass selbst ein einwandfreies Verhalten während der Bewährungszeit nicht genügen würde, um das Vertrauen seitens des Arbeitgebers wiederherzustellen (vgl. Entscheide des Personalrekursgerichts 2-KL.2011.5 vom 12. März 2012, Erw. II/6.4, und 2-KL.2007.3 vom 30. Mai 2008, Erw. II/4.2.3 mit Hinweis), oder wenn ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis aus anderen, objektiv nachvollziehbaren Gründen (beispielsweise bei nicht tolerierbarem Verhalten oder unüberbrückbaren Auffassungen über Kompetenzen) als nicht wiederherstellbar eingeschätzt wird (vgl. dazu das Urteil des Bundesgerichts 8C\_280/2018 vom 22. Januar 2019, Erw. 3.2.4 und 3.4).

Demzufolge ist es grundsätzlich möglich, dass ein Fehlverhalten ohne Mahnung und ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist zu einer gerechtfertigten ordentlichen Kündigung (infolge Vertrauensverlust) führt (AGVE 2008, S. 438). Entsprechendes muss auch gelten, wenn bereits früher eine Mahnung mit Bewährungszeit erfolgt ist, das beanstandete Verhalten jedoch erst nach Ablauf der Bewährungszeit wieder auftritt. Damit ohne vorgängige mildere Massnahme direkt die Kündigung ausgesprochen werden darf, muss – für Dritte nachvollziehbar – der Arbeitnehmer für die Anstellungsbehörde aufgrund des Vorgefallenen in seiner Funktion nicht mehr tragbar sein. Bei der Prüfung, ob (erneut) eine Bewährungsfrist angesetzt werden muss oder nicht, ist namentlich auch darauf abzustellen, ob ein positives Verhalten in dieser Zeit überhaupt geeignet wäre, das Vertrauensverhältnis wieder ins Lot zu bringen (AGVE 2008, S. 438, E. 4.3.4.). Von einer Bewährungszeit kann auch abgesehen werden, wenn aus dem konkreten Verhalten des Beschäftigten hervorgeht, dass sich die Ansetzung einer Bewährungszeit als unnütz erweisen würde, da er unzweideutig erklärt oder auf andere Weise zu verstehen gibt, das bemängelte Verhalten nicht ändern zu wollen (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2018.4 vom 20. Februar 2019, Erw. II/3.3; Entscheide des Personalrekursgerichts 2-KL.2010.14 vom 25. Oktober 2011, Erw. II/6.2, und 2-KL.2009.3 vom 11. November 2010, Erw. II/6.2.1).

Liegen sachliche Kündigungsgründe vor, ist zusätzlich zu prüfen, ob nicht auch mildere Massnahmen zum Ziel geführt hätten und ob sich die Kündigung aufgrund einer Abwägung sämtlicher auf dem Spiel stehender Anliegen rechtfertigen lässt. Namentlich ist das Interesse der Verwaltung an einer störungsfreien und geordneten Arbeitserfüllung gegen das Interesse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an einer Weiterbeschäftigung abzuwägen (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2015.11 vom 10. November 2015, Erw. II/3.2; Entscheide des Personalrekursgerichts 2-KL.2006.6 vom 30. April 2007, Erw. II/2.1; und KL.2003.50005 vom 29. Juni 2004, Erw. II/1/a).

### **2.3.2.**

Der Kläger erhielt am 24. März 2022 von seinem Vorgesetzten einen mündlichen Verweis, der von diesem am 30. März 2022 noch verschriftlicht wurde (siehe Klagebeilage 5). Darin wurde dem Kläger vorgeworfen, die Tierpflege vernachlässigt zu haben. Beispielsweise habe er die Klauen der Geissen während drei Monaten nicht geschnitten, die Hygiene bei der Fütterung nicht eingehalten, indem er das Futter anstatt auf gereinigten Boden auf den Mist geworfen habe, das Kleintiergehege lange Zeit nicht gereinigt, sodass die Tiere auf ihrem Mist gelebt hätten, und seine Kollegen nicht darüber informiert, dass einem Pony während seiner Abwesenheit Medizin verabreicht werden müsste. Ferner wurde der Kläger darauf hingewiesen, dass solches Verhalten nicht toleriert werden könne und sich unverzüglich

und massiv verbessern müsse. Es werde erwartet, dass die Tierpflege zuverlässig und kompetent ausgeführt, die Hygiene konsequent eingehalten und über wichtige Vorkommnisse zeitgerecht informiert werde. Schliesslich wurde dem Kläger auch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für den Fall angedroht, dass sich seine Arbeitsleistung und sein Verhalten nicht unverzüglich verbessern sollte. Ende April werde eine weitere Standortbestimmung vorgenommen.

Dieser schriftliche Verweis genügt den Anforderungen, die an eine schriftliche Mahnung im Sinne von § 2 Abs. 2 PR i.V.m. § 10 Abs. 1 lit. c PersG zu stellen sind. Die Mahnung erfüllt gemäss Rechtsprechung eine Rüge- und Warnfunktion. Zum einen muss der Arbeitnehmer aus der Mahnung ersehen können, inwiefern seine bisherigen Leistungen mangelhaft waren und welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden (Rügefunktion). Zum anderen muss sie darauf hinweisen, dass bei einer Nichtbewährung Sanktionen drohen, wie die Kündigung (Warnfunktion, vgl. das Urteil des Bundesgerichts 8C\_500/2013 vom 15. Januar 2014, Erw. 7.5; das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2884/2018 vom 23. Juli 2019, Erw. 6.2.4; AGVE 2015, S. 244). Aus dem Verweis erhellt ohne weiteres, in welchen Belangen die Leistung und das Verhalten des Klägers (Tierkörperpflege, Tierhaltungshygiene, Gewährleistung der notwendigen medizinischen Behandlung der Tiere) als ungenügend eingestuft und (massive) Verbesserungen erwartet wurden. Der Argumentation des Klägers, es seien ihm keine konkreten Zielvorgaben zur Verbesserung seiner Leistung und seines Verhaltens gemacht worden, kann demgegenüber nicht gefolgt werden. Wenn einem gelernten Tierpfleger unter Verweis auf konkrete Vorkommnisse Mängel bei der Tierkörperpflege, Tierhaltungshygiene und Gewährleistung der notwendigen medizinischen Behandlung von Tieren vorgeworfen werden, muss er sich darüber im Klaren sein, welche Verbesserungen von ihm diesbezüglich erwartet werden, nämlich die strikte Befolgung der entsprechenden Pflege-, Hygiene- und Behandlungsvorschriften und -standards. Auch wurde dem Kläger die Kündigung seines Anstellungsverhältnisses für den Fall der Nichtbewährung explizit angedroht. Er wusste demnach genau, womit er rechnen musste, falls sich die von der Beklagten erwarteten Verbesserungen seiner Leistung und seines Verhaltens nicht einstellen würden.

Eine andere Frage ist, ob die initial genügende schriftliche Mahnung vom 30. März 2022 ihre Wirkung per Ende April 2022 ohne weiteres verloren hat – wie der Kläger anzunehmen scheint –, weil bis zu diesem Zeitpunkt die darin angekündigte Standortbestimmung nicht stattgefunden hat. In Anbetracht dessen, dass der Kläger seinen letzten Arbeitseinsatz vor seinen Ferien vom 25. April bis 6. Mai 2022 schon am 19. April 2022 hatte (vgl. Klageantwortbeilage 11; Protokoll der Verhandlung vor Verwaltungsgericht [nachfolgend: Protokoll], S. 13), ist nachvollziehbar, dass eine Standortbestimmung noch vor seinen Ferien kaum Sinn gemacht hätte, weil zwischen

dem 19. April 2022 und dem mündlichen Verweis vom 24. März 2022 gerade einmal 13 Einsatztage, und zwischen dem 19. April 2022 und dem schriftlichen Verweis vom 30. März 2022 sogar nur 12 Einsatztage lagen (vgl. Klageantwortbeilage 11). Innerhalb einer derart kurzen Zeitspanne liesse sich kaum mit der erforderlichen Seriosität und Verlässlichkeit beurteilen, ob sich die Leistung und das Verhalten des Klägers nachhaltig verbessert haben. Zudem wäre die Zeitspanne zu kurz gewesen, um dem Kläger eine echte Chance auf Bewährung einzuräumen. Vor diesem Hintergrund durfte der Kläger nicht in guten Treuen annehmen, dass er sich ohne Rückmeldung seines Vorgesetzten bis zu seinem letzten Arbeitstag vor den Ferien am 19. April 2022, die es nach übereinstimmender Parteidarstellung nicht gab (Protokoll, S. 14 und 19), bereits bewährt hatte. Nach seiner Rückkehr aus den Ferien hatte er am 10. Mai 2022 seinen ersten Arbeitseinsatz und erhielt am 19. Mai 2022 schon nach neun Arbeitstagen (vgl. Klageantwortbeilage 11) die (sinngemässe) negative Rückmeldung seines Vorgesetzten B.\_\_\_\_\_, dass sich seine Leistung und sein Verhalten nicht im erwarteten Ausmass verbessert hätten und daher beabsichtigt sei, sein Anstellungsverhältnis aufzulösen (vgl. Klagebeilage 6). Dieser zeitliche Ablauf spricht dagegen, dass die schriftliche Mahnung vom 30. März 2022 am 19. Mai 2022, als dem Kläger die Kündigung seines Anstellungsverhältnisses in Aussicht gestellt wurde (vgl. Klagebeilage 6), bereits hinfällig war und deren Wirkungen erloschen wären. Vielmehr behielt die Mahnung vom 30. März 2022 über das Datum der darin auf Ende April 2022 angekündigten Standortbestimmung hinaus ihre Wirkung bei, zumal nicht gesagt werden kann, der Kläger sei in dieser Phase unzumutbar lange im Ungewissen bzw. in der Schwebe darüber gelassen worden, ob er sich seit dem 30. März 2022 bewährt hatte. Folglich bedurfte es am 19. Mai 2022 keiner neuerlichen Mahnung mit Ansetzung einer neuen Bewährungszeit, bevor die Beklagte das Kündigungsverfahren einleiten und den Kündigungsgrund von Mängeln in der Leistung und/oder im Verhalten anrufen durfte.

### **2.3.3.**

#### **2.3.3.1.**

Kontrovers ist des Weiteren, ob sich die dem Kläger vorgeworfenen Verhaltensweisen, deren Vorhandensein er teilweise bestreitet, aufgrund ihrer Qualität und Tragweite als Mängel in der Leistung oder im Verhalten im Sinne von § 2 Abs. 2 PR i.V.m. § 10 Abs. 1 lit. c PersG qualifizieren lassen, die dem Kläger, der von der Beklagten nicht genügend in seine Arbeit im Wildpark eingeführt worden und phasenweise überlastet gewesen sein soll, auch vorwerfbar sind, und ob die Beklagte die Berufung auf Mängel, die sich während der Probezeit des Klägers ereignet haben, infolge Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der (nicht verlängerten) Probezeit verwirkt hat.

### **2.3.3.2.**

Der Kläger machte in seiner Stellungnahme vom 27. Mai 2022 zur von der Beklagten beabsichtigten Kündigung seines Anstellungsverhältnisses (Klagebeilage 7) geltend, er habe die ihm zugewiesene Arbeit ohne ausreichende Einarbeitung und meistens alleine und ohne kollegiale Unterstützung, wie er es sich bisher gewohnt gewesen sei, ausführen müssen. Das verzögerte Schneiden der Klauen der Geissen falle in seine Verantwortung. Jedoch hätte er sich hier eine ordentliche Arbeitseinführung gewünscht, weil die Klauenpflege nicht Teil seiner Ausbildung zum Tierpfleger gebildet habe. Ausserdem sei er dafür auf die Unterstützung eines Kollegen angewiesen gewesen, die nicht jederzeit erhältlich gewesen sei. Die Gesundheit der Tiere und das Tierwohl seien jedoch zu keinem Zeitpunkt beeinträchtigt gewesen. Die Nichteinhaltung der Hygiene bei der Fütterung der Tiere sei ebenfalls auf eine mangelhafte Arbeitseinführung zurückzuführen. Der beanstandete Vorfall habe sich kurz nach seinem Stellenantritt ereignet. Zudem sei der Boden in dieser Zeit schneebedeckt gewesen und habe deshalb nicht gereinigt werden können. Der Mangel habe nur die Aussenanlage der Kaninchen und somit nur einen kleinen Teil der von ihm zu unterhaltenden Anlagen betroffen. Über die dem Pony zu verabreichenden Medikamente seien seine Arbeitskollegen sehr wohl im Bilde gewesen. Die von ihm bereitgelegte Tube habe für eine Behandlung während zehn Tagen ausgereicht. Eine Ersatztube hätten die Kollegen selbständig oder in telefonischer Rücksprache mit ihm behändigen können. Eine Nachuntersuchung habe ergeben, dass das Pony nur an einem Tag (wegen einer leeren Tube) keine medikamentöse Behandlung erfahren und davon keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen davongetragen habe. In Kenntnis dieser Vorfälle sei das Probezeitgespräch (vom 23. Februar 2022) positiv abgeschlossen worden. Zudem habe für ihn mit einem 80%-Pensum das gleiche Pflichtenheft gegolten wie für seine Stellenvorgängerin mit einem 100%-Pensum. Erst mit deren Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub am 9. Mai 2022 hätten die fehlenden 20 Stellenprozent abgedeckt werden können. Nur einen Monat nach seinem Probezeitgespräch sei er für die damals bereits bekannten Vorfälle verwarnet worden, was er nicht habe nachvollziehen können und wohl mehr zwischenmenschliche als fachliche Gründe gehabt habe. Zwischenmenschliche Vorbehalte reichten aber als sachlicher Kündigungsgrund nicht aus. Beim Gespräch vom 24. März 2022 sei er von seinem Arbeitskollegen D.\_\_\_\_\_ mit den Worten "egoistisch, arrogant und dumm" verbal verunglimpft worden. Er habe die damalige Verwarnung dem Frieden zuliebe akzeptiert, obwohl sie ihm sachlich nicht gerechtfertigt erschienen und zeitlich viel zu spät ausgesprochen worden sei. Nach dem 30. März 2022 sei seine Arbeit von keiner Seite mehr beanstandet worden. Die von der Beklagten angegebenen Kündigungsgründe seien im Wesentlichen die gleichen wie schon die mit der Verwarnung gerügten Vorfälle, die sich allesamt in der Probezeit ereignet hätten und für die es schlüssige Erklärungen gebe. Trotz Schwierigkeiten in der Einarbeitungs-

phase habe er (der Kläger) seine Arbeit als Tierpfleger stets ernst genommen. Da es nach der Verwarnung vom 30. März 2022 keine neuen negativen Vorfälle gegeben habe, sehe er auch keinen sachlichen Grund für eine Auflösung seines Anstellungsverhältnisses. Auf die Vorfälle während der Probezeit hätte – wenn überhaupt – mit deren Verlängerung reagiert werden müssen, was nicht geschehen sei und wiederum zeige, dass die Vorfälle nicht als gravierend erachtet worden seien.

In den Rechtsschriften des vorliegenden Verfahrens ergänzte der Kläger, dass Schneeschippen nicht zu den Kernaufgaben eines Tierpflegers gehöre und dass ihm am besagten Wochenende, an welchem er alleine Dienst geleistet habe, die Zeit dafür gefehlt habe, neben seiner Hauptaufgabe der Tierpflege auch noch die Aussenanlagen der Kaninchen von Schnee zu befreien. Auf sein Überpensum habe er seine Mitarbeitenden und seinen Vorgesetzten mehrfach hingewiesen, ohne damit eine Reaktion zu erzeugen. Die Einführung in die vor Ort geltenden Arbeits-, Personal- und Materialprozesse seien in seinem Fall höchst rudimentär ausgefallen. Er habe sich mehr oder weniger selbständig anhand des schriftlichen Einführungsprogramms (Klageantwortbeilage 4) in sein neues Arbeitsumfeld einarbeiten müssen. Zur Pflege der einzelnen Tiere finde sich in diesen Unterlagen nur wenig bis gar nichts. Am Probezeitgespräch sei festgehalten worden, dass es ein Jahr brauche, bis alle Abläufe geschult seien. Die fehlende Qualität der Tierpflege habe sich bereits bei seinem Stellenantritt gezeigt, was auch daran gelegen habe, dass seine Stellenvorgängerin C.\_\_\_\_\_ ihr Pensum bereits vor dem Bezug ihres Mutterschaftsurlaubs ab 15. Dezember 2021 auf 50% reduziert habe. Entsprechend sei die ungenügende Qualität der Tierpflege an der Teamsitzung vom 31. März 2022 auch generell, nicht nur dem Kläger gegenüber bemängelt worden. Im Team habe eine schlechte Stimmung geherrscht und seine Arbeitskollegen hätten ihm von Beginn weg zu verstehen gegeben, dass er unerwünscht sei, was er als Mobbing gegenüber seiner Person empfunden habe. Die nach der Probezeit beanstandeten Vorkommnisse wie die nicht rechtzeitige Entwurmung von Tieren oder das Nichteinstreuen des Ponystalls seien aus dem Kontext gerissen und reisserisch übertrieben dargestellt. Er habe auf tierärztliche Anweisung auf die Einstreu verzichtet. Der Vorwurf der nicht rechtzeitigen Entwurmung werde bestritten und sei unbelegt. Dasselbe gelte für den Vorwurf, er habe weisungswidrig eigene Projekte lanciert. Sein Vorgesetzter B.\_\_\_\_\_ habe sich jeweils nur eine Stunde pro Woche für Jour-Fix-Gespräche im Tierpark aufgehalten. Der Vorfall mit dem PC habe sich bereits im Dezember 2021/Januar 2022 ereignet. Mangels Unterstützung im eigenen Team habe der Kläger eine Kollegin um Hilfe bei der Formatierung bzw. Erstellung einer Excel-Tabelle gebeten. Die Reinigung und Instandstellung des Aquariums sei mit der Erlaubnis von B.\_\_\_\_\_ erfolgt. Die Tierlisten habe er (der Kläger) nur interimistisch während des Mutterschaftsurlaubs von Frau C.\_\_\_\_\_ geführt und deren Aufarbeitung habe lediglich einen geringen Zeitaufwand von

zwei bis drei Stunden verursacht. Büroarbeiten hätten ohnehin nicht zu seinen Stärken und seiner Kernkompetenz gehört, was der Beklagten bewusst gewesen sei. Von der missglückten Führung vom 19. Mai 2022 habe B.\_\_\_\_\_ bei der Eröffnung der Kündigungsabsicht der Beklagten noch gar keine Kenntnis gehabt. Dass man gerade ihm als dienstjüngstem Mitarbeiter die anspruchsvolle Aufgabe einer Fachführung für Tierärzte aufgebürdet habe, mit der er völlig überfordert gewesen sei, sei unangebracht gewesen. Er werde den Verdacht nicht los, dass man ihn bewusst in diese missliche Situation befördert habe, um ihn an dieser Aufgabe scheitern zu sehen.

### **2.3.3.3.**

Die Beklagte stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, dass der Kläger die Aussenanlagen auch bei Schneefall habe reinigen und vor der Futtermenge von Unrat befreien müssen, um keine Kotaufnahme der Tiere zu riskieren, die zu Würmern und Übertragung von Krankheiten führen könne, was das Tierwohl augenscheinlich gefährde. Das Unterlassen eines rechtzeitigen Klauenschnittes führe zu Überwuchs und begünstige Entzündungen. Dazu existiere eine Fotodokumentation (Klageantwortbeilage 10). Der Kläger sei von B.\_\_\_\_\_ und seinen Teammitgliedern D.\_\_\_\_\_ und C.\_\_\_\_\_ ordnungsgemäss eingearbeitet worden. Der Hinweis im Einführungsprogramm (Klageantwortbeilage 4), dass die Einschulung in die Abläufe ca. ein Jahr beanspruche, beziehe sich darauf, dass gewisse Tätigkeiten nur einmal im Jahr stattfinden würden (z.B. die Zahnpflege und Impfung der Ponys). Dass er als Tierpfleger die Aufgabe habe, die Tiere zu pflegen, richtig zu füttern und ihre Stallungen und Aussenanlagen zu reinigen, hänge nicht mit der konkreten betrieblichen Situation zusammen und bedürfe keiner spezifischen Einführung. Über die speziellen Bedürfnisse einzelner Tiere habe das Einführungsprogramm Angaben enthalten. Eine personelle Unterbesetzung habe es auch während des Mutterschaftsurlaubs von C.\_\_\_\_\_ nicht gegeben. Zur Abfederung von betriebsüblichen Arbeitsspitzen habe auf den Lehrling und Aushilfskräfte zurückgegriffen werden können. Gegen eine Überlastung des Klägers spreche der Umstand, dass er noch eigene Projekte lancieren könne, was er nicht bestreite. B.\_\_\_\_\_ habe den Kläger mehrfach aufgefordert, davon abzusehen. Eine tierärztliche Weisung des Inhalts, den Ponystall nicht einzustreuen, habe es nicht gegeben. Vielmehr sei dazu geraten worden, dem Pony F.\_\_\_\_\_, dem im Februar 2022 nach mehreren Koliken ein Magengeschwür diagnostiziert worden sei, nur wenig Stroh zur Fütterung anzubieten. Dass B.\_\_\_\_\_ an der Teamsitzung vom 31. März 2022 das Thema der Wichtigkeit einer qualitativ guten Tierpflege betont habe, bedeutete nicht, dass die Tierpflege im Wildpark generell an Qualitätsmängeln gelitten habe. Dergleichen habe der Kläger seinem Vorgesetzten gegenüber nie erwähnt. Selbst wenn der Kläger aus dem Team ungenügende Unterstützung erfahren haben sollte, hätte ihn dies

nicht dazu berechtigt, einer Drittperson eigenmächtig Zugang zur städtischen IT-Infrastruktur zu gewähren. Dass B.\_\_\_\_\_ diesen Einsatz genehmigt haben soll, sei gelogen. Bezüglich der Reinigung und Instandstellung des Aquariums habe B.\_\_\_\_\_ den Kläger angewiesen, diese Arbeit mit dem Lehrling zusammen zu erledigen. Tierbestandslisten seien selbstredend auch übergangsweise korrekt und lückenlos zu führen. Aufgrund seines Handelsschuldiploms (Klageantwortbeilage 14) habe die Beklagte davon ausgehen dürfen, dass der Kläger dazu in der Lage sei. B.\_\_\_\_\_ sei kurz nach dem unplanmässig frühzeitigen Ende der Führung vom 19. Mai 2022 über die Beschwerden der teilnehmenden Tierärzte orientiert worden und habe diese mit zum Anlass genommen, mit dem Kläger eine Standortbestimmung durchzuführen und ihm die beabsichtigte Kündigung seines Anstellungsverhältnisses mitzuteilen.

Letztlich habe sich der Kläger während seiner gesamten Anstellungszeit bei der Beklagten Verfehlungen vorwerfen zu lassen, die das Tierwohl gefährdet und seine Teamkollegen dazu genötigt hätten, die schlecht ausgeführten Tätigkeiten nachzuholen. Das habe den Betriebsablauf gestört, weil den anderen Mitarbeitenden die für die Erledigung ihrer eigenen Aufgaben benötigte Zeit gefehlt habe. Ausserdem sei es für das Arbeitsklima nicht gerade förderlich, wenn die Unzulänglichkeiten eines Mitarbeitenden wiederholt durch die übrigen Mitarbeitenden ausgeglichen werden müssten. Spätestens mit der missglückten Führung vom 19. Mai 2022 hätten die mangelhaften Leistungen des Klägers ihren Kulminationspunkt erreicht. Seine Fachkompetenz sei von den teilnehmenden Tierärzten angezweifelt worden, weil er falsche Angaben zur Wildtierhaltung gemacht habe und ausserstande gewesen sei, eine Führung von 90 Minuten zu veranstalten. Würden solche Führungen nicht in angemessener Qualität angeboten, habe dies negative Konsequenzen für die Vermarktung solcher Veranstaltungen und sei auch in dieser Hinsicht nachteilig für einen störungsfreien Betrieb. Aus Gründen des Tierschutzes und zur Wahrung betrieblicher Interessen sei die Beklagte gehalten gewesen, das Anstellungsverhältnis mit dem Kläger zu beenden.

#### **2.3.3.4.**

Vorauszuschicken gilt es, dass der Kläger aus der Nichtverlängerung seiner Probezeit für die Zwecke des vorliegenden Verfahrens bzw. die Beurteilung der Rechtmässigkeit seiner Kündigung nichts zu seinen Gunsten ableiten kann. Der Verzicht auf diese Massnahme, von der die Beklagte mit guten Gründen ausführt, dass davon nur zurückhaltend Gebrauch zu machen sei (um ein besseres Kennenlernen zu ermöglichen, aber nicht zu Kündigungsschutzumgehungs Zwecken), bedeutet nicht, dass eine Arbeitgeberin mit den Leistungen und dem Verhalten eines Arbeitnehmers rundum zufrieden ist und Mängel in der Leistung und/oder im Verhalten, die während der Probezeit aufgetreten sind, nicht mehr zum Anlass nehmen darf, den Arbeitnehmer deswegen zu einem späteren Zeitpunkt zu mahnen,

vor allem dann nicht, wenn sich diese oder ähnliche Mängel nach Beendigung der Probezeit fortsetzen und die Mahnung – wie hier – nicht erst mehrere Monate, sondern bereits binnen Monatsfrist nach Beendigung der Probezeit ergeht. In dieser Konstellation kann nicht von einer verspäteten Rüge lange zurückliegender Mängel ausgegangen werden und es bestand für den Kläger auch kein Anlass darauf zu vertrauen, dass die bis dahin bekannten, aber beim Probezeitgespräch vom 23. Februar 2022 (Klageantwortbeilage 5) nicht eigens angesprochenen Mängel bei fortwährender Unzufriedenheit der Beklagten mit seiner Leistung und/oder seinem Verhalten nicht zu einem späteren Zeitpunkt thematisiert würden. Es versteht sich jedoch von selbst, dass die gemahnten Mängel allein eine spätere Kündigung wegen Leistungs- oder Verhaltensmängeln nicht zu rechtfertigen vermögen. Vielmehr müssen nach der Mahnung vergleichbare Mängel wieder vorgekommen sein, um darauf abstellen zu können, dass sich der Arbeitnehmer in der ihm mit der Mahnung eingeräumten Bewährungszeit nicht bewährt, sprich seine Leistung und/oder sein Verhalten nicht verbessert hat. Je nach Schwere der Mängel aus der Zeit vor der Mahnung genügen in der Bewährungszeit schon minder gewichtige Vorkommnisse, um in einer Gesamtbetrachtung einen sachlichen Kündigungsgrund zu setzen. Im Übrigen hätte eine Verlängerung der Probezeit anstelle einer Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungszeit die Stellung des Klägers keineswegs verbessert. Im Gegenteil sind der Kündigungsschutz bzw. die Anforderungen an den sachlichen Kündigungsgrund in der Probezeit gelockert (vgl. AGVE 2007, S. 365; Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2020.7 vom 25. Februar 2021, WKL.2017.7 vom 17. Oktober 2017, und WKL.2016.18 vom 17. Oktober 2017) und die Kündigungsfrist abgekürzt (vgl. § 9 Abs. 4 PR).

#### **2.3.3.5.**

Die meisten der von der Beklagten konkret gerügten Mängel fielen offenbar in die Zeit vor Aussprache der mündlichen Mahnung am 24. März 2022 und der schriftlichen Mahnung vom 30. März 2022 (Klagebeilage 5). Das betrifft die vernachlässigte Klauenpflege der Geissen, die fehlende oder ungenügende Reinigung der Aussenanlage der Kaninchen, eine unterlassene Instruktion an Teamkollegen betreffend die Medikation eines Ponys, das Verteilen von Futter auf mit Kot verunreinigten Böden, die nicht rechtzeitige Entwurmung von Tieren, fehlende Einstreu im Ponystall und – gemäss Kündigungsbegründung vom 29. Juni 2022 (Klagebeilage 3) – auch in Tiertransportern, die Reinigung und Instandstellung des Aquariums durch eine externe Person, der auch Zugang zur städtischen IT-Infrastruktur gewährt wurde, sowie die weisungswidrige Lancierung eigener Projekte, die zur Vernachlässigung seiner eigentlichen Aufgaben beigetragen haben soll. Ob sich diese Mängel nach den Mahnungen (Verweisen) vom 24. März und 30. März 2022 fortgesetzt haben, lässt sich dem Vortrag der Beklagten nicht hinreichend entnehmen und konnte auch an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht nicht (zweifelsfrei) festgestellt werden. B.\_\_\_\_\_ gab zu

Protokoll, er könne die ihm teilweise nach der Mahnung zugetragenen Vorfälle nicht mehr zeitlich danach einordnen, ob sie sich vor oder nach der Mahnung ereignet hätten (Protokoll, S. 21 und 22). Konkret genannt werden von der Beklagten für die Zeit nach der Mahnung die vom Kläger mangelhaft geführten Tierbestandslisten mit falschen Datumsangaben und Tierbezeichnungen sowie fehlende Einträge und Dokumente (bei Tieranahmen), eine ungenügende Betreuung des Lernenden bei dessen Prüfungsvorbereitung sowie die missglückte Führung mit Tierärzten vom 19. Mai 2022. Demgegenüber bildete die Weigerung des Klägers, das Gewehr einzuschliessen, um Notfallabschüsse vornehmen zu können (vgl. dazu Protokoll, S. 22), bis zur Verhandlung vor Verwaltungsgericht gar kein Thema, kann also nicht Grund für die Kündigung seines Anstellungsverhältnisses gewesen sein oder als solcher angeführt werden. Dasselbe gilt für den Vorwurf der ungenügenden Organisation des Tierpatentages vom 28. Mai 2022.

#### **2.3.3.6.**

In einer Gesamtschau hinterlassen die angeführten und vom Kläger an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht zu einem grossen Teil auch eingeräumten Vorfälle und Versäumnisse den Eindruck, dass der Kläger seine Aufgaben (insbesondere im Bereich Tierpflege und Tierhygiene) nur ungenügend wahrnahm, wobei nicht restlos geklärt werden konnte, ob dies (zum Teil) an einer ungenügenden Einführung und/oder an einer zu hohen Arbeitslast (wegen ungenügender Pensen) gelegen haben könnte. Für eine mangelhafte Einführung lieferte der Kläger an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht letztlich zu wenige triftige Anhaltspunkte, auch wenn die Ferien von D.\_\_\_\_\_ in der zweiten Dezemberwoche 2021 (vgl. Klageantwortbeilage 11), nach nur drei Tagen Einarbeitungsphase mit dem Kläger, in dieser Hinsicht nicht günstig lagen, und die Einarbeitung in die Administration darunter gelitten haben dürfte, dass C.\_\_\_\_\_ im Dezember 2021 jeweils nur noch am Vormittag arbeitete, als sich der Kläger um die Fütterung und Pflege der Tiere sowie die Reinigung von Stallungen und Gehege kümmern musste (vgl. Protokoll, S. 2 f.). Derweil gab B.\_\_\_\_\_ zu bedenken, dass sich der Kläger beim Probezeitgespräch vom 23. Februar 2022 positiv über seine Einarbeitung geäussert habe (Protokoll, S. 17), was in der Aktennotiz zum Probezeitgespräch (Klageantwortbeilage 5) auch einen gewissen Widerhall findet. Für eine zu hohe Arbeitslast des Klägers spricht zwar, dass er im Januar und Februar 2022 zwei Mal eine Erhöhung seines Pensums von 80% auf 100% anregte, aber damit nicht durchdrang (vgl. Protokoll, S. 4 und 17). Dagegen spricht wiederum, dass er am Nachmittag jeweils noch Zeit fand, um an (eigenen) Projekten zu arbeiten, die nicht zu seinem Pflichtenheft gehörten und von deren Umsetzung ihm – aus Gründen der Zeitnot für seine eigentlichen Aufgaben – zumindest auch abgeraten wurde, falls es keine entsprechende Weisung von B.\_\_\_\_\_ gegeben haben sollte (Protokoll, S. 8, 10, 17 und 23). Damit ist dem Argument der zu hohen Arbeitslast die Grundlage entzogen.

Hingegen lassen die beidseitigen Parteiaussagen vor Verwaltungsgericht darauf schliessen, dass der Kläger von seinen Arbeitskollegen tatsächlich zu wenig Unterstützung erhielt und ihm namentlich der Lernende nicht im gebotenen Ausmass zur Verfügung stand, weil dieser meistens mit D.\_\_\_\_\_ unterwegs war und sich der Kläger diesem gegenüber zu wenig behaupten und durchsetzen konnte (Protokoll, S. 4 f. und 18). Das relativiert sein Versäumnis der Klauenpflege etwas, weil nachvollziehbar ist, dass der Kläger dafür eine helfende Hand benötigt hätte und sich gleichzeitig nicht getraute, gegen den langjährigen und sehr dominant auftretenden D.\_\_\_\_\_ aufzubegehren (vgl. Protokoll, S. 4 f. und 16). Dass er als ausgebildeter Tierpfleger nicht zur Klauenpflege in der Lage war, ist jedoch eher unvorstellbar, weil die Klauenpflege für die Tierpflege von Paarhufern grundlegend ist und der Kläger seinen eigenen Angaben zufolge schon in fünf Zoos gearbeitet hatte (Protokoll, S. 7), darunter im Tierpark R.\_\_\_\_\_ (Protokoll, S. 13), wo es sehr viele Sika- und Damhirsche hat. Hätte der Kläger die Klauenpflege tatsächlich nicht beherrscht, müsste allenfalls auch von einem Übernahmeverschulden seinerseits ausgegangen werden. An der Parteibefragung war jedoch eine mangelnde Fähigkeit zur Klauenpflege kein Thema, ebenso wenig die fehlende Zeit dafür (Protokoll, S. 4 f.).

Nicht nachvollziehbar ist, dass der Kläger rein wegen Schneefalls (also nicht aus Zeitnot) die Aussenanlagen (der Kaninchen) nicht hätte reinigen und von Kot befreien können, bevor er Futter auf dem Boden platzierte, was mit der Tierhygiene klar nicht vereinbar ist. Dass sich die Tiere in dieser kalten und nassen Zeit vorwiegend im Innenbereich aufhielten (Protokoll, S. 6), entband nicht von der Reinigung des Aussenbereichs, vor allem dann nicht, wenn ihnen dort auch Futter angeboten wurde.

Es erscheint auch wichtig, dass zwischen den Tierpflegern der Informationsfluss betreffend die Medikation von Tieren gewährleistet ist, damit es während Abwesenheiten nicht zu potenziell gesundheitsgefährdenden, zumindest aber unerwünschten Behandlungsunterbrüchen kommt. Der Kläger hat zwar seine Mitarbeitenden über die Notwendigkeit der Medikation eines Ponys (F.\_\_\_\_\_) informiert, aber die Medikamente für dessen Behandlung nicht in genügender Dosis am dafür vorgesehenen Ort bereitgelegt, sodass es an einem Montag, als er freihatte, zu einem eintägigen Behandlungsunterbruch kam. Auch wenn die Gesundheit des Ponys nicht darunter gelitten hat (Protokoll, S. 7 und 19), zeugt der Vorfall von einer gewissen Nachlässigkeit.

Was die fehlende Einstreu im Ponystall (und allenfalls in Tiertransportern) anbelangt, trifft es zwar zu, dass aufgrund der tierärztlichen Weisung, dem Pony (F.\_\_\_\_\_) kein Stroh zur Fütterung anzubieten (siehe Klageantwortbeilage 13), Stroh auch nicht als Einstreu verwendet werden

sollte, weil es vom Boden gefressen werden kann. An der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht schilderte der Kläger jedoch, dass für die Einstreu ein Substrat aus Sägemehl und Holzpellets verwendet worden sei (Protokoll, S. 8). Aus den schriftlichen Anweisungen zur Nachbehandlung der Pferdeklarin Dalchenhof ergibt sich nicht, dass kein solches Material als Einstreu hätte verwendet werden dürfen oder sogar gänzlich auf Einstreu zu verzichten gewesen wäre. Vielmehr war eine übermässige Fütterung von trockenen *Heupellets* untersagt (Klageantwortbeilage 13; vgl. auch Protokoll, S. 19). Anderweitige mündliche Ratschläge vor Ort, zum Beispiel eine Woche lang ganz auf Einstreu zu verzichten, sind nicht belegt. Es ist in diesem Zusammenhang nicht einmal klar, ob überhaupt eine Tierärztin oder ein Tierarzt vor Ort im Tierpark war, zumal es hier um Instruktionen zur Nachbehandlung nach einem Klinikaufenthalt des Ponys ging (vgl. Protokoll, S. 8) und der Kläger an anderer Stelle berichtete, er habe das Pony aus der Tierklinik abgeholt (Protokoll, S. 7). Gar keine Einstreu zu verwenden empfiehlt sich jedenfalls nicht, weil schon aus hygienischen Gründen Material vorhanden sein muss, um den Urin der Tiere aufzusaugen.

Eine nicht rechtzeitige Entwurmung von (Klein-)Tieren hat der Kläger an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht zugegeben (Protokoll, S. 7 f.). Gleich wie die Vernachlässigung der Klauenpflege, die ungenügende Reinigung von Aussenanlagen, die Fütterung auf verunreinigten Böden, die Verursachung von Behandlungsunterbrüchen und der Verzicht auf die Einstreuung von Ställen und Tiertransportern hat dieser Verstoss gegen die Regeln der Tierpflege mehr als nur Bagatelldarakter, vor allem bei einer Häufung solcher Vorfälle. Ob sich der Kläger darüber hinaus im Zusammenhang mit einer Reinigung des Aquariums durch eine externe Person und ohne die angeordnete Assistenz des Lernenden (vgl. Protokoll, S. 10 f. und 20) sowie mit der Lancierung "eigener" Projekte (vgl. Klageantwortbeilage 12; Protokoll, S. 8 ff. und 17), die sein Vorgesetzter an und für sich als sinnvoll und gut erachtete (vgl. Protokoll, S. 18), den Vorwurf des weisungswidrigen Verhaltens gefallen lassen muss, ist dabei eher zweitrangig. Dasselbe gilt für die Frage, ob der Kläger einer externen Person ohne die nicht nachweisliche Zustimmung seines Vorgesetzten (vgl. Protokoll, S. 20) Zugang zur IT-Infrastruktur der Beklagten (für die Hilfestellung bei der Erstellung einer Excel-Tabelle unter vollständiger Aufsicht des Klägers) hätte gewähren dürfen. Für sich genommen würden diese Vorfälle kaum für eine Kündigung wegen Mängeln im Verhalten ausreichen, aber zusammen mit der wiederholten Verletzung der Tierpflege- und Hygienevorschriften ergibt sich daraus das Bild eines situativ eher unzuverlässigen Mitarbeiters. Es ist somit auch in materieller Hinsicht nicht zu beanstanden, dass die Beklagte Ende März 2022 dem Kläger gegenüber eine Mahnung wegen Leistungs- und Verhaltensmängeln ausgesprochen hat.

### **2.3.3.7.**

Für die Zeit nach der Mahnung von Ende März 2022 fehlt es indessen an hinreichenden Anhaltspunkten dafür, dass es zu weiteren Verstössen des Klägers gegen die Tierpflege- und Hygienevorschriften oder auch nur zu Fehlern in der vom Kläger (übergangsmässig) zu verantwortenden Administration des Tierparks kam (siehe dazu schon Erw. 2.3.3.5 vorne).

Es ist nachvollziehbar, dass unvollständige und falsche Tierbestandslisten und die Notwendigkeit zu deren Aufarbeitung durch andere Mitarbeitende den Betriebsablauf stören. Sekundär ist dabei, wie viel Zeit die Korrekturen in Anspruch nahmen. Denn die Arbeitgeberin muss und darf sich darauf verlassen können, dass die Einträge in der Regel richtig und die notwendigen Dokumente vorhanden sind. Aufgrund der Mail von C.\_\_\_\_\_ vom 10. Mai 2022 (Klageantwortbeilage 6) ist davon auszugehen, dass sich der Kläger diesbezüglich Fehler geleistet hat (vgl. auch Protokoll, S. 19), die er teilweise auch selbst einräumt (Protokoll, S. 6, 11 und 14). Das Erledigen von administrativen Aufgaben gehörte gemäss Stellenbeschrieb (Klageantwortbeilage 3) zu seinen Aufgaben und er wurde nach den überzeugenden Ausführungen von B.\_\_\_\_\_ an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht unter anderem für diese Aufgabe eingestellt. Von Schwächen in diesem Bereich wusste der Vorgesetzte offenbar im Vorfeld nichts (Protokoll, S. 16 f.). Allerdings ist offen, ob solche Fehler auch noch nach der Mahnung des Klägers auftraten oder vielmehr schon zuvor gemacht, aber erst nach der Rückkehr von C.\_\_\_\_\_ aus dem Mutterschaftsurlaub entdeckt wurden (vgl. Protokoll, S. 15). Insofern lässt sich diesbezüglich nicht mit Sicherheit feststellen, dass sich der Kläger in den ihm verbliebenen 20 Arbeitstagen im April und Mai 2022 (vgl. Klageantwortbeilage 11) in diesem Punkt nicht bewährt hat. Zudem bildeten Fehler im administrativen Bereich noch nicht Gegenstand zumindest des schriftlichen Verweises vom 30. März 2022 (Klagebeilage 5), weshalb wohl auch unter diesem Aspekt nicht von einer nicht verbesserten Arbeitsleistung ausgegangen werden könnte.

Inwiefern der Kläger den Lernenden nicht oder zu wenig bei der Vorbereitung seiner Zwischenprüfung unterstützte und betreute, liess sich an der Verhandlung vor Verwaltungsgericht nicht hinreichend klären. B.\_\_\_\_\_ liess sich wenig konkret dahingehend vernehmen, dass der Kläger den Lernenden nicht auf die Zwischenprüfung vorbereitet habe und Frau C.\_\_\_\_\_ diese Vorbereitung nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub habe übernehmen müssen. Das habe den gesamten Zeitraum ab seinem Stellenantritt (im Dezember 2021) bis zur Zwischenprüfung betroffen, die glaublich im Mai 2022 stattgefunden habe (Protokoll, S. 22). Eine ungenügende Unterstützung und Betreuung des Lernenden bei der praktischen Ausbildung kann jedoch dem Kläger mit Ausnahme des bereits erwähnten Nichteinbezugs des Lernenden bei der Reinigung des

Aquariums (vgl. Protokoll, S. 10 f. und 20), die mutmasslich vor der Mahnung von Ende März 2022 durchgeführt wurde (siehe dazu Erw. 2.3.3.5 vorne), kaum ein Vorwurf gemacht werden, wenn der Lernende hauptsächlich mit D.\_\_\_\_\_ unterwegs war und dem Kläger kaum zur Verfügung stand oder allenfalls sogar bewusst vorenthalten wurde (Protokoll, S. 4 f., 11 f. und 18). Dass der Kläger dem Lernenden im April und Mai 2022 noch theoretisches Fachwissen im Hinblick auf die kurz bevorstehende Zwischenprüfung hätte vermitteln müssen und dies nicht oder zu wenig getan hat, wird von der Beklagten in dieser Deutlichkeit nicht geltend gemacht. Zwischen dem 20. April 2022 und dem 9. Mai 2022 war der Kläger ohnehin nicht im Einsatz (vgl. Klageantwortbeilage 11). Kommt hinzu, dass auch dieses Versäumnis nicht Gegenstand zumindest des schriftlichen Verweises vom 30. März 2022 (Klagebeilage 5) bildete und der Kläger somit in diesem Punkt nicht zur Verbesserung seiner Arbeitsleistung aufgefordert worden war, die in der Folge unterblieb.

In der Kündigungsbegründung vom 29. Juni 2022 (Klagebeilage 3) wurde denn der Fokus hinsichtlich der Einschätzung, dass sich die Arbeitsleistung des Klägers seit der Mahnung von Ende März 2022 nicht verbessert respektive sogar verschlechtert habe, auch (primär) auf die missglückte Führung mit den Tierärzten vom 19. Mai 2022 gelegt. Diese verlief nach übereinstimmender Parteidarstellung alles andere als zufriedenstellend, wobei der Kläger aufgrund seines noch jungen Dienstalters und mangels genügender Berufserfahrung im Tierpark E.\_\_\_\_\_ von Anfang an Bedenken angemeldet und sich dafür eingesetzt haben will, dass die viel erfahreneren Tierpfleger D.\_\_\_\_\_ oder C.\_\_\_\_\_ die fragliche Führung übernehmen (Protokoll, S. 12 f.). Das wurde aber gemäss den Angaben von B.\_\_\_\_\_ nicht in Erwägung gezogen, weil die beiden nicht abkömmlich gewesen seien. Auch der Kläger hätte die Führung seiner Meinung nach ablehnen können, worauf diese abgesagt oder verschoben worden wäre (Protokoll, S. 21). Effektiv hätte der Vorgesetzte wohl von sich aus erkennen müssen, dass der Kläger unter den gegebenen Umständen mit einer überlangen Führung und dann noch vor Fachpublikum (Tierärzte) überfordert sein würde, und die vom Kläger angemeldeten Bedenken ernstnehmen müssen. Dass sich der Kläger nicht weigerte, die Führung zu übernehmen, ist nachvollziehbar und dürfte daran gelegen haben, dass er nach der Mahnung von Ende März 2022 um keinen Preis mehr negativ auffallen wollte. Vor diesem Hintergrund kann dem Kläger das Versagen bei der Führung vom 19. Mai 2022 nicht als Leistungs- oder Verhaltensmangel angerechnet werden. Es ist in die Kategorie Missgeschicke einzureihen, die einem Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation passieren können und das nicht in seiner alleinigen Verantwortung lag.

Insgesamt ist demnach der Beklagten der Nachweis misslungen, dass sich die gegenüber dem Kläger am 24. März 2022 mündlich und mit schriftlichem Verweis vom 30. März 2022 (Klagebeilage 5) gerügten Leistungs-

und Verhaltensmängel in der Bewährungszeit (von Anfang April bis 19. Mai 2022) fortgesetzt bzw. wiederholt haben.

#### **2.3.4.**

Als Zwischenergebnis lässt sich festhalten, dass die Kündigung des Anstellungsverhältnisses des Klägers ohne ausgewiesenen zureichenden sachlichen Grund (Mängel in der Leistung und im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der darin angesetzten Bewährungszeit fortsetzen) erfolgte und demgemäss widerrechtlich war. Eine Missbräuchlichkeit der Kündigung im Sinne von § 10 PR ist hingegen nicht genügend dargelegt. Auch wenn es zwischen D.\_\_\_\_\_ und dem Kläger einen Arbeitskonflikt respektive Spannungen und zwischenmenschliche Probleme gab (Protokoll, S. 11 f., 15, 16 und 18), gibt es keine Anzeichen dafür, dass die Beklagte ihre Fürsorgepflicht gegenüber dem Kläger verletzt hätte, indem sie ihn entliess, anstatt ihn vor Angriffen auf seine Person durch andere Mitarbeitende zu schützen. Der Kläger belässt es bei vagen Andeutungen, dass er Mobbingopfer geworden sei. Von einem systematischen Mobbing gegen seine Person ist jedoch aufgrund seiner eigenen Angaben an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht nicht auszugehen (vgl. Protokoll, S. 12). Zudem lässt sich B.\_\_\_\_\_ nicht vorwerfen, er sei untätig geblieben und habe gar nichts unternommen, um im Konflikt zwischen D.\_\_\_\_\_ und dem Kläger zu vermitteln (vgl. Protokoll, S. 18). Auch in der Art und Weise der Aussprache der Kündigung kann keine Missbräuchlichkeit erblickt werden. Soweit aus den Akten ersichtlich, wurde der Kläger im gesamten Kündigungsprozess grundsätzlich korrekt behandelt, soweit davon abgesehen wird, dass sich ihm die fehlende Bewährung im Anschluss an die Mahnung von Ende März 2022 nicht nachweisen lässt.

### **3.**

#### **3.1.**

Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat der Mitarbeiter Anspruch auf Entschädigung in der Höhe von bis zu sechs Monatslöhnen (§ 14 Abs. 1 PR). Diese Regelung entspricht derjenigen in Art. 336a OR, wonach die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung den Betrag nicht übersteigen darf, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht (Abs. 2). Vorliegend liegt eine Entschädigung im Betrag von drei Bruttomonatslöhnen zu Fr. 4'560.00 zuzüglich Anteil 13. Monatslohn im Streit.

#### **3.2.**

Die Entschädigung nach Art. 336a Abs. 2 OR hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch eine ungerechtfertigte Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelden. Die Höhe der Entschädigung wird vom Gericht nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund der Umstände des Einzelfalles festgesetzt und hat sich entscheidend nach der Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers,

der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, der Dauer der Anstellung, dem Alter des Arbeitnehmers, den Auswirkungen der Kündigung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten (BGE 123 III 391; BGE 116 II 500 Erw. 5a; Urteile des Bundesgerichts 8C\_620/2013 vom 25. Februar 2014, Erw. 4.1, 4A\_660/2010 vom 11. März 2001, Erw. 3.2, 4C.253/2005 vom 16. November 2005, Erw. 2.1, und 4C.67/2003 vom 5. Mai 2003, Erw. 4.3; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, N. 3 zu Art. 336a; ADRIAN STAEHELIN, Zürcher Kommentar, Teilband V 2c, Der Arbeitsvertrag, Zürich/Basel/Genf 2014, N. 6 f. zu Art. 336a; MANFRED REHBINDER/JEAN-FRITZ STÖCKLI, Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Art. 331–355 und Art. 361–362 OR, Bern 2014, N. 9 ff. zu Art. 336a).

Massgebend für die Berechnung der Entschädigung ist der Bruttolohn ohne Sozialabzüge, da die Entschädigung ihrerseits solchen Abzügen nicht unterliegt, weil sie kein Erwerbseinkommen bildet; regelmässig ausgerichtete Zulagen, z.B. Gratifikationen und der 13. Monatslohn, sind zuzurechnen (STAEHELIN, a.a.O., N. 6 zu Art. 336a; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 3 zu Art. 336a; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., N. 10 zu Art. 336a).

### **3.3.**

Der Kläger begründet die eingeklagte Entschädigungshöhe mit einem wiederholt fehlerhaften Vorgehen der Beklagten im Kündigungsprozess, ungenügender Arbeitseinführung, Mobbing am Arbeitsplatz, dem Umstand, dass ihm durch die Auflösung seines Anstellungsverhältnisses die Ausübung seines "Traumberufs" Tierpfleger verunmöglicht werde, sowie mit der Ausstellung eines nicht annehmbaren Arbeitszeugnisses.

Tatsächlich hat sich die Beklagte bei der Kündigung des Anstellungsverhältnisses des Klägers nicht ausgeprägt strafwürdig verhalten und den Kläger trifft ein erhebliches Mitverschulden an dieser Kündigung, weil er zumindest bis zur mündlichen Verwarnung vom 24. März 2022 und dem schriftlichen Verweis vom 30. März 2022 (Klagebeilage 5) sich mehrfach nicht an die massgeblichen Tierpflege- und Hygienevorschriften gehalten hat. Der Beklagten gereicht einzig zum Vorwurf, dass sie den Kläger ohne genügenden Nachweis von abermaligen (vergleichbaren) Leistungs- und Verhaltensmängeln während der Bewährungszeit, die ausserdem relativ kurz bemessen war, entlassen hat. In Anbetracht des Umstandes, dass der Kläger im Kündigungszeitpunkt erst seit sechseinhalb Monaten bei der Beklagten angestellt war, ist jedoch verständlich, dass sich die Beklagte zum Handeln veranlasst und dafür keinen anderen Ausweg als die Kündigung des Anstellungsverhältnisses des Klägers sah. Mobbing-Handlungen war der Kläger nach dem oben Ausgeführten (siehe Erw. 2.3.4 vorne) nicht ausgesetzt. Ferner ist nicht ersichtlich, weshalb ihm die Ausübung seines

"Traumberufs" Tierpfleger durch die Kündigung seines Anstellungsverhältnisses seitens der Beklagten verunmöglicht werden soll. Der Kläger ist noch jung und kann sich mit guten Aussichten andernorts auf eine solche Stelle bewerben, falls er dies noch nicht getan hat. Dass ihm das von der Beklagten ausgestellte Arbeitszeugnis bei der Stellensuche allenfalls nicht förderlich ist, hat nichts damit zu tun, inwieweit in der Kündigung als solcher eine Verletzung seiner Persönlichkeitsrechte zu erblicken ist. Ob die Beklagte dem Kläger ein nicht annehmbares Arbeitszeugnis ausgestellt hat, das der Anpassung bedarf, wird nachfolgend (siehe Erw. 4 hinten) zu klären sein. Aufgrund der gesamten Umstände hält das Verwaltungsgericht eine Entschädigung von Fr. 7'000.00 für angemessen, was bei einem Brutomonatslohn von Fr. 4'940.00 (inkl. Anteil 13. Monatslohn) etwas weniger als eineinhalb Monatslöhnen entspricht.

#### 4.

##### 4.1.

Auf der Grundlage des von der Beklagten dem Kläger am 24. November 2022 ausgestellten Arbeitszeugnisses (Klageantwortbeilage 8 und Klagebeilage 10) verlangt der Kläger die folgenden Anpassungen am Zeugnistext:

Die letzten beiden Sätze auf S. 1 des Zeugnistextes ("Herr A.\_\_\_\_\_ hat sich während der Einarbeitungszeit gut in sein Aufgabengebiet eingebracht und hinterfragte aktiv Prozesse zur Optimierung. Er führte die ihm übertragenen Aufgaben im Allgemeinen zufriedenstellend aus.") sollen durch die folgenden Feststellungen ersetzt werden: "Herr A.\_\_\_\_\_ hat sich gut in sein Aufgabengebiet eingebracht und leistete einen wertvollen Beitrag zur Optimierung der Prozesse. Er führte die ihm übertragenen Aufgaben gut aus. Die Arbeitsergebnisse waren von guter Qualität." Der letzte Satz im ersten Absatz auf S. 2 des Zeugnistextes ("Im Umgang mit den Tieren gab es gelegentlich unterschiedliche Ansichten gegenüber denen des Vorgesetzten.") soll ersatzlos gestrichen werden. Der erste Satz des zweiten Absatzes auf S. 2 des Zeugnistextes ("Die Arbeitgeberin löste das Arbeitsverhältnis mit Herrn A.\_\_\_\_\_ zum 31. Juli 2022 auf.") soll durch die folgende Formulierung ausgewechselt werden: "Herr A.\_\_\_\_\_ verlässt die Stadt Q.\_\_\_\_\_, um eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen." Schliesslich wünscht sich der Kläger anstelle der verwendeten Schlussformel ("An dieser Stelle danken wir ihm für die geleistete Zusammenarbeit und wünschen ihm für die private und berufliche Zukunft alles Gute.") den folgenden Wortlaut: "An dieser Stelle danken wir ihm für die wertvolle Zusammenarbeit und wünschen ihm für die private und berufliche Zukunft alles Gute."

Begründet werden diese Änderungsanträge nicht im Einzelnen. Der Kläger beschränkt sich diesbezüglich auf den Hinweis, dass er Anspruch auf ein

wohlwollendes Arbeitszeugnis habe, welches sein wirtschaftliches Fortkommen nicht gefährde. Dabei gelte es, seine Stärken hervorzuheben und in ein positives Licht zu rücken, während geringfügige Leistungsdefizite oder etwaige negative Eigenschaften keinen Eingang ins Arbeitszeugnis finden sollten.

#### **4.2.**

Gemäss § 29 Abs. 1 PR können die Mitarbeitenden der Stadt Q. \_\_\_\_\_ jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und die Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. Diese Bestimmung ist Art. 330a Abs. 1 OR nachgebildet und das darin geregelte Vollzeugnis (in Abgrenzung zur Arbeitsbestätigung nach § 29 Abs. 2 PR) muss demnach mindestens die Personalien des Arbeitnehmers, die notwendigen Angaben zur eindeutigen Individualisierung des ausstellenden Arbeitgebers und dessen rechtsgültige Unterschrift samt Ausstellungsdatum, Beginn und rechtliches Ende des Arbeitsverhältnisses, eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeit des Arbeitnehmers und deren Zeitdauer, eine aussagekräftige Bewertung der Leistung (Arbeitsqualität und -quantität) des Arbeitnehmers und seines Verhaltens enthalten (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 3 zu Art. 330a mit zahlreichen Hinweisen auf die Rechtsprechung).

Rechtsprechung und Lehre haben Grundsätze herausgearbeitet, die bei der Abfassung von Arbeitszeugnissen zwingend ihren Niederschlag finden müssen. Es handelt sich dabei um die Zeugnisgrundsätze der Wahrheit, des Wohlwollens, der Klarheit, der Vollständigkeit, der Individualität und der Einheitlichkeit (ALEX ENZLER, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Diss. Zürich/Basel/Genf 2012, S. 57). Aufgrund der Wahrheitspflicht müssen Tatsachenangaben objektiv richtig sein und Werturteile sich an einem objektiven Massstab orientieren, wobei eine gewisse subjektive Färbung bei der Beurteilung von Leistung und Verhalten nicht ausgeschlossen bzw. nach dem Grundsatz der Individualität sogar wünschenswert ist (ENZLER, a.a.O., S. 57 ff.). Um das berufliche Fortkommen eines Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu fördern oder zumindest nicht unnötig zu erschweren, ist das Arbeitszeugnis wohlwollend zu formulieren, wobei das Interesse eines künftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der im Arbeitszeugnis gemachten Angaben höher zu gewichten ist als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Arbeitszeugnis (ENZLER, a.a.O., S. 59 f.). Das Arbeitszeugnis ist in verkehrsüblicher, allgemein verständlicher und klarer Sprache abzufassen und muss in seiner Aussage eindeutig sein (ENZLER, a.a.O., S. 61). Sogenannte Geheimcodes, die dazu dienen, dem Arbeitnehmer die wirkliche Qualifikation zu verheimlichen, sind verboten (ROLAND MÜLLER/PHILIPP THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Auflage, Basel 2016, S. 64 ff.). Der Grundsatz der Vollständig-

keit wird mit den oben angeführten Angaben, die zwingend in das Arbeitszeugnis gehören, gewahrt. Begrenzt wird er durch Art. 328b Satz 1 OR und das Verhältnismässigkeitsprinzip, indem sich die Angaben auf die Eignung für das Arbeitsverhältnis oder die Durchführung des Arbeitsvertrages beziehen müssen und Unwesentliches weggelassen werden darf. Das Arbeitszeugnis muss sich auf die gesamte vergangene Tätigkeitsdauer beziehen und hat sämtliche für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers wesentlichen Tatsachen, an deren Erwähnung ein künftiger Arbeitgeber ein schutzwürdiges Interesse hat, zu berücksichtigen. Einmalige negative Vorfälle, die für den Gesamteindruck unerheblich sind, dürfen nicht aufgeführt werden (ENZLER, a.a.O., S. 61 f.).

Die Redaktion und die Wortwahl des Arbeitszeugnisses sind Sache der Arbeitgeberin, die grundsätzlich frei darüber entscheiden darf, wie und was sie schreiben will, wogegen der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine bestimmte, von ihm gewünschte Formulierung hat, solange die Arbeitgeberin den Text in klarer und verständlicher Sprache formuliert (STEPHAN FISCHER, Arbeitszeugnis, Beurteilung und Durchsetzung, Zürich/St. Gallen 2016, S. 11; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 3b zu Art. 330a). Der Kläger trägt die Beweislast für Tatsachen, die es rechtfertigen würden, ein anderes als das tatsächlich übergebene Zeugnis auszustellen. Dabei ist die Beklagte zur Mitwirkung verpflichtet, indem sie die Tatsachen darzulegen hat, die ihrer negativen Einschätzung zugrunde liegen. Tut sie dies nicht oder gelingt es ihr nicht, ihren Standpunkt zu rechtfertigen, kann das Gericht den Änderungsantrag des Klägers als begründet betrachten (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2021.16 vom 7. April 2022, Erw. II/4.2 mit Hinweisen).

### **4.3.**

#### **4.3.1.**

Hinsichtlich der Optimierung der Prozesse ist die Formulierung der Beklagten im zweitletzten Satz auf S. 1 des Zeugnistextes offenbar bewusst unklar bzw. sogar verklausuliert ausgefallen (vgl. Duplik, S. 9). Aufgrund des Zeugniswortlauts an der fraglichen Stelle könnte man meinen, der Kläger habe eingeleitete Optimierungsprozesse in Frage gestellt, anstatt bestehende Prozesse zwecks Optimierung hinterfragt, was wegen des positiven Kontextes ("gut in sein Aufgabengebiet eingebracht") näherliegen würde. Klarer wäre insoweit die vom Kläger vorgeschlagene Formulierung, wonach er einen (wertvollen) Beitrag zur Optimierung der Prozesse geleistet habe.

Allem Anschein nach will die Beklagte derlei jedoch gar nicht ausdrücken. Im Gegenteil scheint sie der Ansicht zu sein, dass der Kläger objektiv betrachtet keinen (wesentlichen) Beitrag zur Optimierung von Prozessen geleistet, sondern vielmehr mit seinen Optimierungsideen zumindest teilweise

den Betriebsablauf gestört hat (Duplik, S. 9; Protokoll, S. 22 f.). Die Beklagte hat sich allerdings darauf behaupten zu lassen, dass der Kläger einen Beitrag zur Optimierung von Prozessen geleistet hat und darf diese unter Umständen (auch) ironisch gemeinte Beurteilung nun nicht zurückziehen, zumal unbestritten ist, dass er Optimierungen angeregt hat und durch die Lancierung "eigener" Projekte, die mindestens teilweise dem Tierwohl dienen, durchaus als initiativer Mitarbeiter bezeichnet werden kann. Dass sein Beitrag auch wertvoll war, müsste allerdings nach dem oben Gesagten der Kläger beweisen. Der Kläger hat zwar anerkanntermaßen sinnvolle und gute Projekte lanciert (Protokoll, S. 18), was aber nichts daran ändert, dass seine Verbesserungsvorschläge bei seinem Vorgesetzten und seinen Mitarbeitenden offenbar nicht immer willkommen waren und geschätzt wurden. Entsprechend rechtfertigt es sich nicht, seinen Beitrag zur Optimierung von Prozessen als "wertvoll" zu bezeichnen, handelt es sich doch dabei im Wesentlichen um eine subjektive Einschätzung, die von der Beklagten nicht (voll) geteilt wird. Stattdessen ist die von der Beklagten verwendete, unklare Formulierung wie folgt anzupassen: Herr A.\_\_\_\_\_ hat sich während der Einarbeitungszeit gut in sein Aufgabengebiet eingebracht und trug zur Optimierung von Prozessen bei." Nicht ersichtlich ist, weshalb hier der Passus "während der Einarbeitungszeit" weggelassen werden soll. Nachdem der Kläger bis zu seiner Versetzung in den Werkhof nur gerade knapp ein halbes Jahr im Wildtierpark E.\_\_\_\_\_ tätig war, spricht nichts dagegen, seine gesamte Tätigkeitsdauer als Einarbeitungszeit zu qualifizieren und das positive Werturteil der "guten Einbringung" darauf zu beschränken.

#### **4.3.2.**

Wie gut die Arbeitsleistung des Klägers für die Beklagte war, ist zwischen den Parteien höchst umstritten. An der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht hat sich die Darstellung der Beklagten bezüglich Mängel in der Leistung und im Verhalten des Klägers zu einem erheblichen Teil bestätigt (siehe dazu die Ausführungen in Erw. 2.3.3.6 vorne). Infolgedessen hat der Kläger keinen Anspruch auf die Feststellung im Arbeitszeugnis, dass er die ihm übertragenen Aufgaben gut ausgeführt und Arbeitsergebnisse von guter Qualität abgeliefert habe. Vielmehr darf die Beklagte in Nachachtung ihrer Wahrheitspflicht an der von ihr gewählten Formulierung festhalten, dass der Kläger die ihm übertragenen Aufgaben nur im Allgemeinen zufriedenstellend ausgeführt habe. Dieses eher negative Werturteil dürfte zwar die Chancen des Klägers auf dem Arbeitsmarkt mindern. Dieser Nachteil ist jedoch im höherwertigen Interesse dessen, dass künftige Arbeitgeber wahrheitsgemäss über die mangelhafte Leistung des Klägers aufgeklärt werden, hinzunehmen, zumal der Kläger anstelle eines qualifizierten Arbeitszeugnisses eine blosser Arbeitsbestätigung bei der Beklagten anfordern könnte, um seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht zu vermindern. Aufgrund der kurzen Anstellungsdauer bei der Beklagten würde eine blosser Arbeitsbestätigung auch nicht per se Rückschlüsse auf eine ungenügende Leistung oder ein ebensolches Verhalten zulassen.

#### 4.3.3.

Der letzte Satz im ersten Absatz auf S. 2 des Zeugnistextes hinterlässt einen etwas verklausulierten Eindruck. Es ist nicht vollends klar, was genau die Beklagte mit dem Hinweis darauf, dass zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten zuweilen unterschiedliche Auffassungen bezüglich des Umgangs mit den Tieren geherrscht habe, genau sagen will. Sollte damit ausgedrückt werden, dass sich der Kläger den Weisungen seines Vorgesetzten zur Tierpflege und Hygiene offen widersetzt hat (vgl. Protokoll, S. 23), anstatt bloss nach eigener, allenfalls fehlerhafter Einsicht zu handeln (z.B. dazu, wie oft Hufe geschnitten oder Aussenanlagen im Winter gereinigt werden müssen), ist dies zu benennen und mit konkreten Beispielen zu untermauern. Der Nachweis eines insoweit (wiederholt) weisungswidrigen Verhaltens des Klägers ist der Beklagten indessen nicht gelungen. Entsprechend ist der betreffende Satz anstelle einer entsprechenden klarstellenden Umformulierung antragsgemäss ersatzlos zu streichen.

#### 4.3.4.

Über die Umstände des Austritts, insbesondere die Kündigungshintergründe oder wer die Kündigung aussprach, darf das Zeugnis gegen den Willen des Arbeitnehmers nichts enthalten, ausser wenn ohne solchen Hinweis ein unwahres Zeugnis entstünde, also beispielsweise ein schwerwiegender Mangel des Arbeitnehmers unterschlagen würde und so ein täuschender Gesamteindruck entstünde (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 3g zu Art. 330a mit zahlreichen Hinweisen; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. Auflage 2020, N. 5 zu Art. 330a). So kann sich der Hinweis auf (fehlende) Eigenschaften der Arbeitnehmerin, derentwegen das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde, rechtfertigen, wenn diese Eigenschaften oder deren Nichtvorhandensein für die fragliche Tätigkeit eine besondere Bedeutung haben (vgl. das Urteil des Bundesgerichts 4A\_455/2007 vom 12. Februar 2008, Erw. 4.2.2).

Die Beklagte legt nicht dar, inwiefern aus der Deklaration dessen, dass sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger aufgelöst hat, ein falscher Eindruck über die Leistungsfähigkeit des Klägers entstünde, zumal bereits die Bewertung seiner Arbeitsleistung (mit einer nur im Allgemeinen zufriedenstellenden Aufgabenerledigung) eher negativ ausgefallen ist und zudem an dieser Stelle auch nicht (erneut) gesagt wird, weshalb das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger aufgelöst wurde, was mit Rücksicht auf die Wahrheitspflicht auch nicht notwendig erscheint. Vielmehr würde eine doppelte Erwähnung der ungenügenden Leistung dem Grundsatz des Wohlwollens zu wenig Rechnung tragen. Insofern ist für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neutralere Formulierung zu verwenden. Geeignet erscheint insoweit die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis per Ende Juli 2022 endete. Hingegen hat der Kläger keinen Anspruch auf die Feststellung, dass er die Beklagte verlässt, um eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen.

Dadurch entstünde der falsche Eindruck, dass der Kläger das Anstellungsverhältnis gekündigt hat, was nicht den Tatsachen entspricht.

#### **4.3.5.**

Die von der Beklagten für die Schlussformel gewählte Formulierung mit Verdankung der geleisteten Zusammenarbeit und guten Wünschen für die berufliche und private Zukunft wäre selbst dann nicht zu beanstanden, wenn der Kläger gute Leistungen für die Beklagte erbracht hätte (was unter Verweis auf Erw. 4.3.2 vorne umstritten ist), weil der Arbeitnehmer keinen klagbaren Anspruch auf die Verwendung einer bestimmten Schlussformel und damit erst recht nicht auf die (rein subjektive) Einschätzung hat, dass die Zusammenarbeit "wertvoll" gewesen sei (siehe FISCHER, a.a.O., S. 34; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 3h zu Art. 330a mit Hinweisen auf die Rechtsprechung).

#### **5.**

Zusammenfassend ist in teilweiser Gutheissung der vorliegenden Klage festzustellen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte gemäss Kündigungsschreiben vom 16. Juni 2022 widerrechtlich erfolgt ist. Die Beklagte ist sodann zu verpflichten, dem Kläger wegen widerrechtlicher Auflösung des Anstellungsverhältnisses eine Entschädigung in Höhe von Fr. 7'000.00 zu bezahlen. Schliesslich ist das Arbeitszeugnis dahingehend anzupassen, dass der zweitletzte Satz auf S. 1 des Zeugnistextes klarer formuliert und festgestellt wird, dass sich der Kläger während der Einarbeitungszeit gut in sein Aufgabengebiet eingebracht und zur Optimierung von Prozessen beigetragen hat, dass der letzte Satz des ersten Absatzes auf S. 2 des Zeugnistextes ("Im Umgang mit den Tieren gab es gelegentlich unterschiedliche Ansichten gegenüber deren des Vorgesetzten.") ersatzlos gestrichen wird und dass im letzten Absatz auf S. 2 des Zeugnistextes ausgeführt wird, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien per 31. Juli 2022 endete. Im Übrigen ist die Klage als unbegründet abzuweisen.

### **III.**

#### **1.**

Im Verfahren vor Verwaltungsgericht werden bis zur vorliegend nicht erreichten Streitwertgrenze von Fr. 30'000.00 – nach der Praxis des Verwaltungsgerichts entspricht der Streitwert eines Arbeitszeugnisses in der Regel einem Nettomonatslohn – keine Verfahrenskosten erhoben (§ 41a Abs. 1 PersG).

#### **2.**

##### **2.1.**

Die Verlegung der Parteikosten richtet sich nach den Bestimmungen des VRPG (§ 41a Abs. 2 PersG). Gemäss § 32 Abs. 2 VRPG sind die Parteikosten in der Regel nach Massgabe des Obsiegens und Unterliegens auf

die Parteien zu verlegen (Unterliegerprinzip). Aufgrund der verwaltungsgerichtlichen Verrechnungspraxis (AGVE 2012, S. 223 ff.; 2011, S. 247 ff.; 2009, S. 278 ff.) hätte der teilweise obsiegende Kläger nach Massgabe des Unterliegerprinzips nur dann Anspruch auf Ersatz eines Teils seiner Parteikosten für die anwaltliche Vertretung vor Verwaltungsgericht, wenn er mehr als hälftig obsiegen würde. Dies ist hier nicht der Fall. Allerdings kann (aus Billigkeitsgründen) vom Unterliegerprinzip abgewichen werden, wenn die Klage zwar grundsätzlich, aber nicht in der Höhe der Forderung gutgeheissen wurde und diese Höhe vom gerichtlichen Ermessen abhängig ist (§ 63 VRPG i.V.m. Art. 107 Abs. 1 lit. a ZPO). Unter Berücksichtigung dessen wird dem Kläger eine reduzierte Parteientschädigung von einem Drittel einer vollen Parteientschädigung zugestanden. Die Beklagte hat hingegen schon deshalb keinen Anspruch auf Parteikostenersatz, weil sie vor Verwaltungsgericht nicht anwaltlich vertreten war (vgl. § 29 VRPG).

## **2.2.**

Die Höhe der Parteientschädigung bemisst sich in vermögensrechtlichen Streitsachen nach dem Streitwert und ist beim eingeklagten Betrag von insgesamt ca. Fr. 18'800.00 (3 x Fr. 4'940.00 + ca. Fr. 4'000.00 Nettomonatslohn) im Klageverfahren innerhalb der Rahmenbeträge von Fr. 1'800.00 bis Fr. 6'000.00 festzulegen (§ 8a Abs. 1 lit. b Ziff. 1 des Dekrets über die Entschädigung der Anwälte vom 10. November 1987 [Anwaltstarif; SAR 291.150]). Innerhalb der vorgesehenen Rahmenbeträge richtet sich die Entschädigung nach dem mutmasslichen Aufwand des Anwaltes sowie nach der Bedeutung und Schwierigkeit des Falles (§ 8a Abs. 2 Anwaltstarif). In Streitsachen, die einen ausserordentlichen Aufwand verursachen, kann der Rahmen gemäss § 8a Abs. 1 bei der Bemessung der Entschädigung um bis zu 50 % überschritten werden (§ 8b Abs. 1 Anwaltstarif). Die Entschädigung wird als Gesamtbetrag festgesetzt. Auslagen und Mehrwertsteuer sind darin enthalten (§ 8c Anwaltstarif).

Der Streitwert von ca. Fr. 18'800.00 ist im obersten Bereich des Streitwertrahmens bzw. nahe der Streitwertobergrenze gemäss § 8a Abs. 1 lit. b Ziff. 1 Anwaltstarif (von 0 bis Fr. 20'000.00) angesiedelt. Der mutmassliche Aufwand des Rechtsvertreters des Klägers war jedoch höchstens durchschnittlich. Dasselbe gilt für die Komplexität der Materie. Die Bedeutung der Streitsache für den Kläger ist als mittel einzustufen. Unter Berücksichtigung aller Faktoren ist die volle Parteientschädigung auf Fr. 4'800.00 zu bemessen. Davon hat die Beklagte dem Kläger einen Drittel, mithin Fr. 1'600.00 zu ersetzen.

---

**Das Verwaltungsgericht erkennt:**

**1.**

**1.1.**

In teilweiser Gutheissung der Klage wird festgestellt, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte gemäss Kündigungsschreiben vom 16. Juni 2022 widerrechtlich erfolgt ist.

**1.2.**

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger wegen widerrechtlicher Kündigung seines Anstellungsverhältnisses eine Entschädigung in Höhe von Fr. 7'000.00 zu bezahlen.

**1.3.**

Ferner wird die Beklagte verpflichtet, den Text des von ihr am 24. November 2022 für den Kläger ausgestellten Arbeitszeugnisses innerhalb von 20 Tagen seit Rechtskraft dieses Entscheids wie folgt abzuändern:

- a. "Herr A. \_\_\_\_\_ hat sich während seiner Einarbeitungszeit gut in sein Aufgabengebiet eingebracht und trug zur Optimierung von Prozessen bei." (anstelle von: "Herr A. \_\_\_\_\_ hat sich während der Einarbeitungszeit gut in sein Aufgabengebiet eingebracht und hinterfragte aktiv Prozesse zur Optimierung.")
- b. Der letzte Satz im ersten Absatz auf S. 2 des Zeugnistextes ("Im Umgang mit den Tieren gab es gelegentlich unterschiedliche Ansichten gegenüber deren des Vorgesetzten.") ist ersatzlos zu streichen.
- c. "Das Anstellungsverhältnis zwischen Herrn A. \_\_\_\_\_ und der Stadt Q. \_\_\_\_\_ endete per 31. Juli 2022." (anstelle von: "Die Arbeitgeberin löste das Arbeitsverhältnis mit Herrn A. \_\_\_\_\_ zum 31. Juli 2022 auf.").

**1.4.**

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

**2.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

**3.**

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger die vor Verwaltungsgericht entstandenen Parteikosten in Höhe von Fr. 4'800.00 zu einem Drittel mit Fr. 1'600.00 zu ersetzen.

---

Zustellung an:  
den Kläger (Vertreter)  
die Beklagte

---

**Rechtsmittelbelehrung** für die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Dieser Entscheid kann wegen Verletzung von Bundesrecht, Völkerrecht, kantonalen verfassungsmässigen Rechten sowie interkantonalem Recht innert **30 Tagen** seit der Zustellung mit **Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, 1000 Lausanne 14, angefochten werden. Die Beschwerde setzt voraus, dass der Streitwert mehr als Fr. 15'000.00 beträgt, sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt oder die Gleichstellung der Geschlechter betroffen ist. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie ein Entscheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 83 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110]).

Der geschätzte Streitwert beträgt ca. Fr. 18'800.00

---

**Rechtsmittelbelehrung** für die subsidiäre Verfassungsbeschwerde

Soweit keine Beschwerde nach Art. 82 f. BGG zulässig ist, kann dieser Entscheid wegen Verletzung von verfassungsmässigen Rechten innert **30 Tagen** ab Zustellung mit der **subsidiären Verfassungsbeschwerde** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, 1000 Lausanne 14, angefochten werden. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie ein Entscheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Verfassungsrecht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 113 ff. BGG).

---

Aarau, 18. Oktober 2023

**Verwaltungsgericht des Kantons Aargau**

1. Kammer

Vorsitz:

Gerichtsschreiberin:

Cotti

Ruchti