

BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2021 350 vom 28. November 2022

BE Verwaltungsgericht, 2022-11-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_100_2021_350

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2021 350 du 28 novembre 2022

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2021 350 del 28 novembre 2022

Regeste

Arbeitszeugnis vom 31. Juli 2020 (Entscheid der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern vom 2. November 2021; 2021.BKD.16438) | Andere

Erwägungen

E. 1.1

Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig. Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

E. 1.2

Strittig ist die Formulierung des Arbeitszeugnisses. Nach verwaltungsgerichtlicher Praxis fehlt solchen Streitigkeiten ein Streitwert (BVR 2009 S. 541 [VGE 2009/124 vom 12.8.2009] nicht publ. E. 1.2 mit Hinweis; VGE 2016/96 vom 3.3.2017 E. 1.2). Der Entscheid fällt deshalb nicht (streitwertbedingt) in die einzelrichterliche Zuständigkeit gemäss Art. 57 Abs. 1 des Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG; BSG 161.1), sondern ist an sich in Dreierbesetzung zu beurteilen (vgl. dazu hinten E. 7).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.11.2022, Nr. 100.2021.350U, Seite 4

E. 1.3

Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

E. 2

Aufl. 2020, Art. 66 N. 14). In der Rechtsprechung ist jedoch anerkannt, dass die Rechtsmittelbehörde ihre Kognition ohne Verletzung des Gehörsanspruchs beschränken darf, soweit die Natur der Streitsache einer uneingeschränkten Überprüfung Grenzen setzt (BVR 2010 S. 49 E. 1.2.1). So verhält es sich namentlich bei der Überprüfung eines persönlichen Verhaltens oder in personalrechtlichen Belangen, wo naturgemäss persönliche Umstände mitspielen (Ruth Herzog, a.a.O., Art. 66 N. 17 und N. 21). – Die Vorinstanz hat die angefochtene Verfügung auf ihre Rechtmässigkeit und Angemessenheit hin

überprüft (Art. 66 VRPG), sie hat sich jedoch bei der Überprüfung der Ermessensausübung eine gewisse Zurückhaltung auferlegt. Dies ist nicht zu beanstanden. Die Anstellungsbehörde steht den tatsächlichen (persönlichen und betrieblichen) Verhältnissen näher und verfügt bei der Formulierung des Arbeitszeugnisses über einen gewissen Ermessensspielraum (vgl. BVR 2011 S. 564 E. 4.2.1; VGE 2016/96 vom 3.3.2017 E. 4). Die zurückhaltende Überprüfung – trotz der freien Prüfungsbefugnis – stellt unter den gegebenen Voraussetzungen keine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar.

E. 2.1

Die Beschwerdeführerin rügt sinngemäss eine Verletzung des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101], Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1] und Art. 21 ff. VRPG), indem sie geltend macht, die Vorinstanz habe ihre Kognition unterschritten (Beschwerde S. 4). – Verwaltungsinterne Verwaltungsjustizbehörden haben Entscheide sowohl auf Rechtsverletzungen als auch auf Unangemessenheit hin zu überprüfen (Art. 66 VRPG). Eine zu Unrecht vorgenommene Kognitionsbeschränkung stellt grundsätzlich eine formelle Rechtsverweigerung bzw. Gehörsverletzung dar (BVR 2010 S. 49 E. 1.2.1; BGE 141 II 103 E. 4.2 [Pra 104/2015 Nr. 110], 131 II 271 E. 11.7.1; Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG,

E. 2.2

Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, die Vorinstanz habe den Sachverhalt ungenügend erhoben, weil sie die beantragte Parteibefragung nicht durchgeführt habe (Beschwerde S. 5). – Die BKD hat die entscheidungswesentlichen Grundlagen für ihre Beurteilung eingehend darlegt. Da-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.11.2022, Nr. 100.2021.350U, Seite 5 bei hat sie sämtliche vorgebrachten Aspekte geprüft und aufgezeigt, weshalb und gestützt auf welche Aktenstellen sie von einem bestimmten Sachverhalt ausgeht (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.3.3 und 2.4.3). Sie hat den Sachverhalt auf Grund der Akten als genügend erstellt erachtet. Eine Parteibefragung hat sie abgelehnt, weil hiervon keine weiteren entscheidungswesentlichen Erkenntnisse zu erwarten seien. Wie die nachfolgenden Erwägungen aufzeigen, sind weitere Abklärungen nicht geeignet, den rechtserheblichen Sachverhalt weiter zu erhellen. Die BKD durfte daher aufgrund der Akten entscheiden und war nicht verpflichtet, eine Parteibefragung durchzuführen. Eine ungenügende Sachverhaltsabklärung bzw. eine Gehörsverletzung oder ein Verstoß gegen den Untersuchungsgrundsatz ist in der antizipierten Beweiswürdigung mithin nicht zu erblicken.

E. 3.1

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht (Art. 50 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]; qualifiziertes Arbeitszeugnis). Wenn es gewünscht wird, erhalten sie eine Bestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt (Art. 50 Abs. 2 PG; Arbeitsbestätigung). Diese Bestimmung lautet nahezu gleich wie Art. 330a des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220). Sie ist daher im Einklang mit der obligationenrechtlichen Norm auszulegen (BVR 2011 S. 564 E. 4.2.1, 2009 S. 541 E. 3.1 mit weiteren Hinweisen). Ein qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis

soll einerseits das berufliche Fortkommen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat. Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss daher bezüglich der Leistungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für die Gesamtbeurteilung erheblich sind (BGE 144 II 345 E. 5.2.1, 136 III 510 E. 4.1; vgl. BVR 2011 S. 564 E. 4.2.1; eingehend BVR 2009 S. 541 E. 3.2). Mitarbeitende haben Anspruch auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis – mit der Folge, dass der Grundsatz der Wahrheit dem Grundsatz des Wohlwol-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.11.2022, Nr. 100.2021.350U, Seite 6 lens vorgeht. Trotz negativer Vorkommnisse dürfen die positiven Seiten nicht unterdrückt werden, es ist ein ausgewogenes und ganzheitliches Bild zu zeichnen (BVR 2009 S. 541 E. 3.2 mit Hinweisen; Tomas Poledna, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, in ZBl 2003 S. 169 ff., 173; vgl. auch BVGE 2012/22 E. 5.2).

E. 3.2

Grundsätzlich sind Formulierung und Wortwahl des Arbeitszeugnisses dem Arbeitgebenden überlassen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung (BGE 144 II 345 E. 5.2.3 mit Hinweisen; BVR 2009 S. 541 E. 3.3; Tomas Poledna, a.a.O., S. 172; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 330a N. 3b). Arbeitgebende sind daher nicht verpflichtet, von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewünschte Formulierungen zu übernehmen (BGE 144 II 345 E. 5.2.3; Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl. 2014, Art. 330a OR N. 3b und 4). Eine rechtsfehlerhafte Ermessensausübung liegt nur vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrübliche Massstäbe herangezogen werden (Ruth Herzog, a.a.O., Art. 66 N. 60; BVR 2009 S. 541 E. 3.3; BVGE 2012/22 E. 5.2; vgl. auch Rehbinder/Stöckli, in Berner Kommentar, 2010, Art. 330a N. 14).

E. 3.3

Das Personalamt des Kantons Bern hat einen Leitfaden zur Erstellung von Arbeitszeugnissen publiziert (abrufbar unter <www.be.ch/personal>, Rubriken «Wissensdatenbank Personalrecht/ Stichwort Arbeitszeugnis», Version 12/2021). Dieser bezweckt, die Verantwortlichen bei der Erstellung von Arbeitszeugnissen zu unterstützen. Gemäss Leitfaden sollen negative Leistungen oder Verhaltensweisen im Zeugnis erwähnt werden, soweit sie charakteristisch, arbeitsbezogen und relevant sind, vorbesprochen wurden und anhand der Leistungsbeurteilungen und Qualifikationsgespräche belegt werden können (S. 5).

E. 4

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.11.2022, Nr. 100.2021.350U, Seite 7

E. 4.1

Die Beschwerdeführerin war ab dem 1. August 2017 als Leiterin des Personaldiensts und Stellvertreterin der HR-Leiterin im Geschäftsfeld Personelles des Generalsekretariats der

B._____ mit einem Beschäftigungsgrad von 60 % angestellt. Dieser Tätigkeit konnte sie ab 23. April 2019 krankheitsbedingt nicht mehr nachgehen, weshalb die Anstellungsbehörde am 17. April 2020 das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2020 kündigte. Die Vorinstanz hat die Beschwerde der Beschwerdeführerin gegen die Kündigungsverfügung am 26. Februar 2021 abgewiesen (Akten BKD 4B, act. 17); dieser Entscheid ist rechtskräftig.

E. 4.2

Die Anstellungsbehörde stellte auf den 31. Juli 2020 ein Arbeitszeugnis aus und passte dieses am 10. September 2020 auf Wunsch der Beschwerdeführerin an. Das Arbeitszeugnis in der Fassung vom 10. September 2020 umfasst zwei Seiten und enthält zunächst eine Beschreibung der B._____, des Generalsekretariats und des Geschäftsfelds Personelles. Anschliessend werden die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Beschwerdeführerin aufgelistet. Es folgen Ausführungen zu ihrem Fachwissen, ihren kommunikativen Fähigkeiten und ihrem Auftreten. Diese Passagen werden nachfolgend integral wiedergegeben, wobei die zwei von der Beschwerdeführerin beanstandeten Formulierungen kursiv hervorgehoben werden: «Frau A._____ verfügt über ein umfassendes Fachwissen sowie mehrjährige Erfahrung im operativen Personalmanagement und in der Berufsbildung. Sie setzte dieses Rüstzeug in der Praxis erfolgreich ein. Ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen entwickelte sie laufend weiter. Wir haben Frau A._____ als zuverlässige und gewissenhafte Mitarbeiterin kennengelernt, welche sich mit hoher Einsatzbereitschaft für die ihr übertragenen Aufgaben einsetzte. Sie arbeitete sehr systematisch, exakt und qualitätsbewusst. Ihre Arbeitsergebnisse und ihre stets fundierten Abklärungen waren qualitativ einwandfrei. Frau A._____ ging Probleme lösungsorientiert an, steuerte Prozesse vorausschauend und termingerecht und führte verschiedene nützliche Instrumente ein. In einem ruhigen und strukturierten Umfeld konnte Frau A._____ mit berufsspezifischem Druck umgehen. Die Stellvertretung der HR-Leiterin B._____ hat Frau A._____ mit Unterstützung des ...chefs sichergestellt. Besonders hervorheben möchten wir ihr Engagement im Zusammenhang mit der Berufsbildung im GS. In Beratungen überzeugte Frau A._____ mit ihrer hohen Empathie sowie der Fähigkeit, die Kommunikation situativ anzupassen. Sie nahm die Kundenanliegen sehr ernst, erkannte die Bedürfnisse und sorgte dank ihrer klaren und adressatenbezogenen Ausdrucksweise für eine einwandfreie sowie sachliche Beratung. Sie konnte sich auch bei Widerstand, Skepsis oder emotionaler Betroffenheit respektvoll gegenüber ihrer Kundschaft durchsetzen, indem sie konsequent auf der Sachebene kommunizierte und emotionale Aspekte sorgfältig thematisierte. Ihr höf-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.11.2022, Nr. 100.2021.350U, Seite 8 liches und zuvorkommendes Auftreten machte sie zu einer geschätzten Gesprächspartnerin gegenüber verschiedenen internen und externen Stellen. Frau A._____ war eine loyale, vertrauenswürdige und diskrete Mitarbeiterin, die sich mit den betrieblichen Interessen und der Unternehmenskultur identifizierte. Im Team nahmen wir sie als offene, aufmerksame und hilfsbereite Arbeitskollegin wahr, die zu einem angenehmen Arbeitsklima sowie einer guten Zusammenarbeit beitrug. Gegenüber ihrem Mitarbeiter verhielt sich Frau A._____ fördernd und wertschätzend. Ihren Vorgesetzten begegnete sie stets freundlich und korrekt. Diese schätzten sie in Diskussionen als Sparring-Partnerin.»

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin kritisiert zum einen die Aussage, wonach sie in einem ruhigen und strukturierten Umfeld mit berufsspezifischem Druck habe umgehen können. Stattdessen sei die Formulierung «Mit berufsspezifischem Druck wusste Frau A. _____ umzugehen» in das Arbeitszeugnis aufzunehmen.

E. 5.2

Die im Arbeitszeugnis formulierte Aussage, wonach die Fähigkeit, mit Druck umgehen zu können, von einem ruhigen und strukturierten Umfeld abhängig ist, bezeichnet eine negative Tatsache. Wie die Vorinstanz festhält, bringt der Satz zum Ausdruck, dass die Beschwerdeführerin mit berufsspezifischem Druck, welcher an ihrem Arbeitsplatz herrschte, nicht gut umgehen konnte. Die Vorinstanz hat nach umfassender Würdigung geschlossen, dass die Formulierung der Wahrheit entspricht und zu Recht im Arbeitszeugnis steht (angefochtener Entscheid E. 2.3.3).

E. 5.3

Das Verwaltungsgericht schliesst sich der vorinstanzlichen Einschätzung an: Entgegen der Beschwerdeführerin ist nicht davon auszugehen, dass die Rahmenbedingungen an ihrem Arbeitsplatz ungünstig waren und sie während ihrer Anstellung durchwegs einem (zu) hohen Druck ausgesetzt war. Wohl war das Geschäftsfeld Personelles zu Beginn der Anstellung der Beschwerdeführerin überlastet. Die Anstellungsbehörde reagierte indes rasch und bewilligte drei Monate nach Stellenantritt der Beschwerdeführerin zusätzliche Stellenprozent; ein Personalsachbearbeiter stockte daraufhin sein Pensum auf (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.3.3). Die Anstellungsbehörde anerkannte, dass die Beschwerdeführerin durchaus in der Lage war, belastende Situationen zu meistern oder herausfordernde Gespräche zu führen. Sie legte jedoch schlüssig dar, dass die Beschwerdeführerin in

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.11.2022, Nr. 100.2021.350U, Seite 9 einem dynamischen Umfeld mit schwankender Arbeitslast, in dem Flexibilität und Prioritätensetzung gefragt waren, nicht gut zurechtkam (vgl. Verfügung vom 11.1.2021 S. 3, Beilage 2 zur Beschwerde an die BKD vom 9.2.2021, Akten BKD 4A). Die Belastbarkeit der Beschwerdeführerin war denn auch Thema im ersten Mitarbeitergespräch (MAG) vom 29. November 2018. So ergibt sich aus dem MAG-Bogen des Beurteilungszeitraums 2017-2018, dass «Grenzen nach Stv. im Mai 2018 erkannt und Massnahmen vorgeschlagen» wurden. Hinsichtlich des «Umgangs mit berufsspezifischem Druck» findet sich die Anmerkung, dass die Beschwerdeführerin die Schwierigkeit der Abgrenzung erkannt hat und «daran» arbeitet sowie nach Belastungen weiss, «wie [zu] regenerieren und emotional Distanz [zu] nehmen» (Personaldossier Band 1 pag. 79). Im ersten Gespräch zur Langzeitabsenz brachte die Beschwerdeführerin ihre Überforderung und Überlastung am Arbeitsplatz deutlich zum Ausdruck (vgl. Personaldossier Band 1 S. 194). Die beschränkte Belastbarkeit und der Umgang mit berufsspezifischem Druck wurden somit mehrfach besprochen. Die Fähigkeit, auch in hektischen Situationen mit Druck zurechtzukommen, stellt für eine Tätigkeit als Leiterin eines Personaldiensts und Stellvertreterin der HR-Leiterin eine wichtige Eigenschaft dar. Eine diesbezügliche Wertung ist arbeitsbezogen und relevant für das Arbeitsverhältnis. Wie sich aus der strittigen Passage ergibt, attestiert das Zeugnis der Beschwerdeführerin qualitativ einwandfreie Leistungen. Es verletzt den Grundsatz des Wohlwollens nicht, wenn die Anstellungsbehörde im Arbeitszeugnis mit einer Differenzierung gewisse Vorbehalte hinsichtlich des Umgangs mit

berufsspezifischem Druck macht.

E. 5.4

Soweit die Beschwerdeführerin der Vorinstanz vorwirft, ihre gesundheitlichen Einschränkungen seien zu Unrecht nicht berücksichtigt worden (Beschwerde S. 5), kann ihr nicht gefolgt werden: In den Akten finden sich zwar Hinweise, dass die Beschwerdeführerin bereits vor Stellenantritt gesundheitlich beeinträchtigt war und deshalb ein Teilzeitpensum von 60 Prozent wählte (vgl. Personaldossier Band 1 pag. 50, 148). Die Beschwerdeführerin war jedoch mit Ausnahme von kürzeren Abwesenheiten im August und September 2017 sowie im Juli 2018 bis zum 23. April 2019 vollständig arbeitsfähig (vgl. Personaldossier Band 1 S. 147 ff.). Das Stellenprofil wurde von der Beschwerdeführerin und ihrer Vorgesetzten gemeinsam erstellt und am 11. Dezember 2017 unterzeichnet (vgl. Personaldossier Band 1 S. 64 ff., 194). Die Anstellungsbehörde durfte eine dem vereinbarten Arbeitspensum und Stellenprofil entsprechende Leistung erwarten. Gegenteiliges bringt die Beschwerdeführerin letztlich auch nicht vor. Nicht zu beanstanden ist, dass

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.11.2022, Nr. 100.2021.350U, Seite 10 die Vorinstanz das von einer Versicherungsgesellschaft in Auftrag gegebene interdisziplinäre Gutachten der ... GmbH nicht als objektives Beweismittel anerkannt hat. Die Beschwerdeführerin hat vom 23 Seiten umfassenden Gutachten nur einzelne Passagen eingereicht, die primär «die subjektiven Angaben der versicherten Person» wiedergeben und keine gesundheitliche Einschränkung der Beschwerdeführerin belegen (vgl. Personaldossier Band 2 pag. 139 ff.).

E. 6.1

Die Beschwerdeführerin beanstandet zum ändern die Formulierung, wonach sie die Stellvertretung der HR-Leiterin (nur) mit Unterstützung des ...chefs sichergestellt habe. Mit dieser Formulierung werde der Grundsatz des Wohlwollens verletzt (vgl. Beschwerde S. 7 f.).

E. 6.2

Die Beschwerdeführerin hatte als Leiterin des Personaldiensts unter anderem die Aufgabe, die HR-Leiterin – ihre Vorgesetzte – zu unterstützen und während deren Abwesenheit die Stellvertretung sicherzustellen (Personaldossier Band 1 pag. 65). Im Zeitraum von August 2017 bis April 2019 übernahm die Beschwerdeführerin unstrittig zwei längere Stellvertretungen. Die erste längere Ferienvertretung nahm die Beschwerdeführerin neun Monate nach Stellenantritt im Mai 2018 wahr. Die Bemerkung im MAG-Bogen des Beurteilungszeitraums 2017-2018, wonach «Grenzen nach Stv. im Mai 2018 erkannt und Massnahmen vorgeschlagen» wurden, lässt – wie die Vorinstanz zu Recht bemerkt (angefochtener Entscheid E. 2.4.3) – darauf schliessen, dass die Beschwerdeführerin in dieser Zeit an ihre Belastungsgrenze kam (vgl. Personaldossier Band 1 pag. 79 und vorne E. 5.2). Im August 2018 fand eine Besprechung zwischen der HR-Leiterin, dem Generalsekretär, dem ...chef und der Beschwerdeführerin unter anderem zum Thema Stellvertretung der HR-Leiterin statt. Dabei äusserte die Beschwerdeführerin den ausdrücklichen Wunsch, dass der ...chef während der anstehenden Ferienabwesenheit der HR-Leiterin im September 2018 die Triage übernimmt und ihr (der Beschwerdeführerin) konkrete Aufträge erteilt (vgl. Beschwerdebeilage [BB] 3; Beschwerde an die BKD vom 9.2.2021 S. 8 und Verfügung vom 11.1.2021 S. 3 [Beilage 2 zur Beschwerde an die BKD],

Akten BKD 4A). In der Vorbereitung zu diesem Gespräch relativierte die Beschwerdeführerin gegenüber ihrer Vorgesetzten die Aussen- wahrnehmung, wonach die Ferienabwesenheit der HR-Leiterin im Mai 2018

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.11.2022, Nr. 100.2021.350U, Seite 11 unproblematisch verlaufen sei («[...] wie es mir wirklich dabei erging, weisst bis ja jetzt nur du» [BB 3, Markup ...]). In der Folge unterstützte der ...chef die Beschwerdeführerin, wie von ihr gewünscht, während der dreiwöchigen Ferienabwesenheit der HR-Leiterin. Zu weiteren längeren Abwesenheiten der HR-Leiterin kam es anschliessend nicht mehr.

E. 6.3

Es mag zutreffen, dass die Beschwerdeführerin während ihrer Anstel- lung die HR-Leiterin bei kürzeren Abwesenheiten selbständig vertreten konnte. Wie die Vorinstanz jedoch zutreffend ausgeführt hat (angefochtener Entscheid E. 2.4.3), umfasst die Funktion einer Stellvertretung üblicherweise die Vertretung während kürzerer und längerer Abwesenheiten der vertrete- nen Person. Die Formulierung, wonach die Beschwerdeführerin die Stellver- tretung der HR-Leiterin sichergestellt habe, würde – wie die Anstellungsbe- hörde zu Recht einwendet – eine problemlose und selbständige, also erwar- tungsgemässe Wahrnehmung der Stellvertretungsfunktion suggerieren (Ak- ten BKD 4A, act. 5). Die von der Beschwerdeführerin beantragte Formulie- rung ist damit nicht wahrheitsgemäss. Das Arbeitszeugnis ist ausgewogen formuliert und hebt die vielfältigen Fä- higkeiten der Beschwerdeführerin positiv hervor (vorne E. 4.2). Es ist indes nicht zu beanstanden, dass die Anstellungsbehörde darauf hinweist, dass die Beschwerdeführerin die Stellvertretung, welche eine wesentliche Funk- tion ihrer Anstellung bildete, nur mit Unterstützung sichergestellt hat. Der Grundsatz der Wahrheit geht jenem des Wohlwollens vor.

E. 7

Der angefochtene Entscheid hält somit der Rechtskontrolle ohne weiteres stand. Die Beschwerde erweist sich als offensichtlich unbegründet und ist abzuweisen. Das Verwaltungsgericht beurteilt solche Rechtsmittel in Zwei- erbesetzung (Art. 56 Abs. 3 GSOG). Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird die Beschwerdeführerin kosten- pflichtig (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG)

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28.11.2022, Nr. 100.2021.350U, Seite 12

E. 8

Auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse ist die Be- schwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht unzulässig, wenn der Streitwert weniger als Fr. 15'000.-- beträgt; vorbe- halten sind Fälle, in denen sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 über das Bundesgericht [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110]). Bei einer Streitigkeit um ein Arbeitszeugnis handelt es sich im Licht dieser Bestimmung, anders als nach kantonalem Recht, um eine vermögensrechtliche Angelegenheit (BGer 8C_701/2019 vom 16.1.2020 E. 1.2). Für die Festlegung des Streit- werts ist zu prüfen, welches geldwerte Interesse die Beschwerdeführerin am Arbeitszeugnis hat (VGE 2016/96 vom 3.3.2017 E. 8). Mit Blick darauf, dass das Arbeitszeugnis auf Wunsch der Beschwerdeführerin überarbeitet wurde

und in der Fassung vom 10. September 2020 einzig zwei Formulierungen strittig geblieben sind, ist der Streitwert nicht höher als auf einen Monatslohn anzusetzen. Ausgehend von einem Bruttogehalt von Fr. 5■030.10 (bei einem Pensum von 60 %; vgl. Personaldossier Band 1 pag. 59) wird der Streitwert nicht erreicht. In der Rechtsmittelbelehrung ist deshalb auf das Rechtsmittel der subsidiären Verfassungsbeschwerde hinzuweisen. Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

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