

BL_GERICHTE 810 16 127 vom 28. April 2016

BL Gerichte, 2016-04-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_16_127

FR: BL_GERICHTE 810 16 127 du 28 avril 2016

IT: BL_GERICHTE 810 16 127 del 28 aprile 2016

Regeste

Personalrecht Kündigung des Arbeitsverhältnisses/Mobbing

Erwägungen

E. 2

Mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde können gemäss § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts gerügt werden. Die Überprüfung der Angemessenheit ist dem Kantonsgericht im vorliegenden Fall verwehrt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO). 3.1 Strittig ist, ob die am 28. April 2016 ausgesprochene Kündigung zu Recht erfolgt ist. Der Beschwerdeführer bringt vor, dass die Kündigung missbräuchlich sei und der Beschwerdegegner seine Fürsorgepflicht verletzt habe. Es sei ihm eine Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen von gesamthaft Fr. 19'013.25 zu bezahlen. Eventualiter sei der Beschwerdegegner zu verpflichten, Schadenersatz sowie Genugtuung in der Höhe von mindestens Fr. 19'013.25 zu bezahlen. 3.2 Der Beschwerdeführer war bei den Gerichten des Kantons Basel-Landschaft in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis angestellt. Gemäss § 1 Abs. 1 Personalgesetz richten sich die Anstellungsbedingungen nach der basellandschaftlichen Personalgesetzgebung. 3.3.1 Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis ab dem zweiten Anstellungsjahr unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats durch Verfügung ordentlich kündigen (§ 17 Abs. 1 lit. b i.V.m. § 17 Abs. 3 Personalgesetz). Sie hat für die Kündigung wesentliche Gründe anzugeben (§ 19 Abs. 2 und 3 Personalgesetz). Die Beendigungsgründe sind in § 19 Personalgesetz abschliessend aufgezählt, andere Gründe sind nicht zulässig (Noah Birkhäuser, Die Kündigung im öffentlichen Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, Basler Juristische Mitteilungen [BJM] 2009, S. 11 ff.; Nicole Schuler Leber, Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, in: Biaggini/■Achermann/■Mathis/■Ott, Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft, 3. Band, 2007, S. 158). Kann die übertragene Aufgabe wegen Krankheit längerfristig oder dauernd nicht (mehr) genügend erfüllt werden, so liegt darin grundsätzlich ein zulässiger Kündigungsgrund gemäss § 19 Abs. 3 lit. a Personalgesetz. Ab wann ein Fall von längerfristiger oder dauernder Verhinderung an der Aufgabenerfüllung vorliegt, muss im Einzelfall geklärt werden (Birkhäuser, a.a.O., S. 12 f.; Schuler Leber, a.a.O., S. 161 f.). 3.3.2 Aus den Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer seit dem 1. Mai 2014 beim [Gericht] als (...) mit einem Beschäftigungsgrad von 100% angestellt war. Im Mai 2015 erkrankte der Beschwerdeführer, seit dem 27. Mai 2015 war er durch seinen Hausarzt zu 100% krankgeschrieben. Mit Schreiben vom 27. November 2015 gelangte der Beschwerdegegner an den Beschwerdeführer mit der Frage, ob davon auszugehen sei, dass der

Beschwerdeführer noch längere Zeit krankgeschrieben sei bzw. wann mit einer teilweisen oder vollständigen Rückkehr an den Arbeitsplatz gerechnet werden könne. In seinem Antwortschreiben vom 11. Dezember 2015 führte der Beschwerdeführer aus, dass eine Rückkehr an den Arbeitsplatz mit einem Beschäftigungsgrad von 50% ab dem 1. Februar 2016 möglich sei. Ab dem 1. März 2016 könne nach seiner Auffassung sowie aus ärztlicher Sicht das Arbeitsverhältnis wieder vollständig zu 100% aufgenommen werden. Mit Schreiben vom 21. Dezember 2015 veranlasste der Beschwerdegegner eine Abklärung des Beschwerdeführers durch den Vertrauensarzt des Kantons Basel-Landschaft. Abzuklären sei, an welcher Erkrankung der Beschwerdeführer leide und ob eine vollumfängliche, dauerhafte Rückkehr an die bisherige Stelle tatsächlich möglich sei. Im Arztbericht vom 17. Januar 2016 attestierte der Vertrauensarzt eine Anpassungsstörung im Sinne einer psychischen Erkrankung. Trotz der relativ langen Arbeitsunfähigkeit sei es sehr wahrscheinlich, dass der Beschwerdeführer seine Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen wieder vollumfänglich aufnehmen könne. Er sei sehr motiviert und es sei davon auszugehen, dass er die Arbeit im vorgesehenen Umfang leisten könne. Auch seine Rolle als Vorgesetzter könne der Beschwerdeführer wieder vollumfänglich wahrnehmen. Um den Wiedereinstieg des Beschwerdeführers per 1. Februar 2016 zu planen, fand am 28. Januar 2016 eine Besprechung mit dem [Gerichtspräsidenten], dem Vorgesetzten und dem Beschwerdeführer statt. Auf Frage erklärte letzterer, dass seine gesundheitliche Situation mittlerweile wieder in Ordnung sei und er sich in der Lage sehe, die Funktion als (...) übernehmen zu können. In der Folge erschien der Beschwerdeführer am vereinbarten ersten Tag des Wiedereinstiegs, dem 1. Februar 2016, zur Arbeit. Bereits am Folgetag war der Beschwerdeführer jedoch erneut krankgeschrieben mit einem neuen Arztzeugnis seines Hausarztes, welches eine Arbeitsunfähigkeit im Umfange von 100% auswies. Das [Gericht] beantragte mit Schreiben vom 8. Februar 2016 bei der Geschäftsleitung der Gerichte als Anstellungsbehörde die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen längerfristiger Verhinderung an der Aufgabenerfüllung. Der Beschwerdeführer nahm am 29. Februar 2016 Stellung. Er führte aus, es sei eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des gestörten, eventuell zerstörten Vertrauensverhältnisses in Betracht zu ziehen, wegen der Sperrfrist frühestens auf den 31. Oktober 2016. Der Beschwerdegegner kündigte nach nochmaliger mündlicher Anhörung des Beschwerdeführers am 19. April 2016 mit Verfügung vom 28. April 2016 den Arbeitsvertrag unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist auf den 31. Juli 2016 gestützt auf § 19 Abs. 3 lit. a Personalgesetz wegen dauerhafter Verhinderung an der Aufgabenerfüllung. Die anlässlich der heutigen Parteiverhandlung eingereichten Arztzeugnisse bescheinigen dem Beschwerdeführer weiterhin eine Arbeitsunfähigkeit zu 100%. 4.1 Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis gemäss § 19 Personalgesetz künden, wenn ein wesentlicher Grund vorliegt. Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ist ein sachlicher Grund und rechtfertigt die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses, da davon ausgegangen werden muss, dass der Beschwerdeführer auch in absehbarer Zeit nicht in der Lage sein wird, die Arbeit wieder aufzunehmen. Die Kündigung vom 28. April 2016 ist grundsätzlich zulässig, was vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten wird. Er macht aber geltend, dass die dauernde Verhinderung an der Arbeitsleistung eine Folge von Mobbing sei, gegen das der Beschwerdegegner nichts unternommen habe. Da dieser damit seine Fürsorgepflicht verletzt habe, sei die Kündigung rechtsmissbräuchlich und der Beschwerdegegner habe eine Entschädigung von vier Monatslöhnen in der Höhe von insgesamt Fr. 19'013.25 zu bezahlen, eventualiter Schadenersatz sowie Genugtuung in derselben Höhe. 4.2 Eine

ordentliche Kündigung ist unter anderem dann missbräuchlich und damit unrechtmässig, wenn der Arbeitgeber wegen einer Krankheit kündigt, die er selber verschuldet hat. Missbräuchlich ist demzufolge eine Kündigung, wenn die Anstellungsbehörde ihrer Fürsorgepflicht nicht nachkommt, dies zur Krankheit bei einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin führt und die Anstellungsbehörde dann wegen dieser von ihr selbst zumindest mitverursachten Krankheit kündigt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_707/2009 vom 22. Juni 2010 E. 4.2; Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 18. November 2015 [810 15 18] E. 7.2). 4.3.1 § 27 Personalgesetz statuiert die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, indem der Kanton die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen hat. Dazu gehört insbesondere auch der Schutz vor Mobbing (vgl. Schuler Leber , a.a.O., S. 144). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist Mobbing ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (Urteile des Bundesgerichts 4A_487/2015 vom 6. Januar 2016 E. 5.3; 4A_714/2014 vom 22. Mai 2015 E. 2.2; 8C_900/2013 vom 5. Mai 2014 E. 4.2; 8C_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4 ff.). Der Begriff des Mobbings ist für privatrechtliche wie für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse derselbe (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph , in: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 328 OR N 17; Urteil des Bundesgerichts 1C_156/2007 vom 30. August 2007 E. 4.2). 4.3.2 Die Anforderungen an den Nachweis von Mobbing sind hoch angesetzt. Nicht jede Stresssituation und nicht bereits ein schlechtes Arbeitsklima stellen Mobbing dar. Zwar ermittelt das Kantonsgericht den Sachverhalt von Amtes wegen (§ 12 Abs. 1 VPO). Durch die Untersuchungsmaxime wird eine Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig ausgeschlossen. Der Untersuchungsgrundsatz hat jedoch keinen Einfluss auf die objektive Beweislast. Bleibt ein Sachumstand unbewiesen, so greift die allgemeine Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB) vom 10. Dezember 1907 im öffentlichen Verfahrensrecht analog. Nach diesem Grundsatz trägt jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache hätte Rechte ableiten können (KGE VV vom 12. August 2015 [810 15 94] E. 6.2.2 ; KGE VV vom 17. September 2014 [810 14 179] E. 5.1 ; BGE 138 V 218 E. 6; BGE 117 V 261 E. 3b; Kaspar Plüss , in: Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. Auflage, Zürich 2014, § 7 VRG/ZH, N 157 ff.). 4.3.3 Der Beschwerdeführer bringt vor, dass er bei Stellenantritt (...) für vertragsfremde Arbeiten eingesetzt worden sei. Bereits zu diesem Zeitpunkt habe grosser Personalmangel geherrscht, weshalb er auf Anordnung seines Vorgesetzten massiv und andauernd Überstunden habe leisten müssen. Er habe seine Vorgesetzten bereits im August 2014 auf seine Arbeitsüberlastung hingewiesen und auch später immer wieder das Gespräch gesucht. Seine Lebensgefährtin habe im Dezember 2014 und Januar 2015 die Vorgesetzten kontaktiert und sie darauf hingewiesen, dass die andauernde Arbeitsüberlastung die Gesundheit des Beschwerdeführers schädige. Seine Vorgesetzten hätten ihm nur geraten, er solle Arbeiten abgeben. Die Zusammenarbeit mit seinem damaligen Stellvertreter habe jedoch nicht geklappt. So habe sein Vorgesetzter wichtige Entscheide bis zu dessen Stellenaustritt am 30. April 2015 nur mit seinem Stellvertreter getroffen und ihn von der Entscheidungsfindung ausgeschlossen. Auch bei den regelmässig stattfindenden Teamsitzungen sei er ignoriert und ständig durch seinen Vorgesetzten unterbrochen worden. Obwohl er seine Vorgesetzten regelmässig durch Arztzeugnisse über seinen Gesundheitszustand

informiert habe, sei von diesen die Kommunikation ab August 2015 abgebrochen worden. Die Anordnung der vertrauensärztlichen Untersuchung vom 21. Dezember 2015 sei durch seine Vorgesetzten weder angekündigt noch begründet worden. Die Abklärung durch den Vertrauensarzt empfand der Beschwerdeführer sodann als äusserst schikanös, unsachlich und erniedrigend. Auch beim Wiedereinstiegsgespräch vom 28. Januar 2016 sei es hauptsächlich darum gegangen, den Beschwerdeführer zu demütigen und ihm seine angeblichen Verfehlungen aufzuzeigen. Es sei nie die Absicht des Arbeitgebers gewesen, dem Beschwerdeführer eine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. Entsprechend sei auch der erste Arbeitstag am 1. Februar 2016 ausgefallen, zumal die Mitarbeiter über seine Rückkehr nicht informiert gewesen seien.

4.4.1 Aus den Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer immer wieder über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Arbeit geleistet hat und er sich darüber mehrfach beklagt hat, was er anlässlich der heutigen Parteiverhandlung bestätigt. Zu diesen Umständen hat das Kantonsgericht heute C.____, den ehemaligen direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers, und B.____, einen ehemaligen Arbeitskollegen befragt. Dieser war dem Beschwerdeführer unterstellt, bevor er seine Stelle am [Gericht] am 30. Juni 2015 verliess. Er sagte aus, dass der Beschwerdeführer unter Druck gestanden habe und mindestens einmal auch am Wochenende gearbeitet habe. Auch sein ehemaliger Vorgesetzter erwähnte, dass viele Gespräche stattgefunden hätten, in denen über eine Arbeitsentlastung gesprochen worden sei. Die vom Beschwerdeführer verlangte Erhöhung des Personalbestandes sei allerdings nicht zielführend gewesen, denn das Problem sei vielmehr die Unfähigkeit des Beschwerdeführers zur Abgrenzung und zur Delegation seiner Aufgaben gewesen. Zwar sei es zutreffend, dass der Beschwerdeführer seine Arbeit am [Gericht] in einer Zeitperiode antrat, in welcher von allen Mitarbeitenden eine spezielle Anstrengung verlangt worden sei, da (...) durchzuführen gewesen sei. Nach Abschluss des (...) aber sei dem Beschwerdeführer nicht aufgetragen worden, weit über die gesetzliche Arbeitszeit am Arbeitsplatz zu verweilen. Im Gegenteil, der Beschwerdeführer sei mehrfach aufgefordert worden, Gleizeit zu kompensieren und das Zeitkonto nicht weiter anwachsen zu lassen. Auch sei er immer wieder darauf hingewiesen worden, dass er sich im Rahmen der Einsatzplanung, für die er als (...) zuständig war, entlasten solle. Zudem hätte er Aufgaben an seine Stellvertreter delegieren sollen. Um den Beschwerdeführer in seinen Führungsaufgaben zu unterstützen, wurde am 1. April 2015 durch das Personalamt eine Coachingvereinbarung mit ihm abgeschlossen. Aufgrund seiner Erkrankung am 27. Mai 2015 konnte der Beschwerdeführer das angebotene Coaching nur drei Mal besuchen. Somit ist festzuhalten, dass entgegen den Behauptungen des Beschwerdeführers seine Vorgesetzten durchaus auf seine Reklamationen über seine Arbeitsüberlastung eingegangen sind und ihm auch Hilfe angeboten haben, weshalb der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nachgekommen ist.

4.4.2 Des Weiteren führt der Beschwerdeführer aus, sein Vorgesetzter habe Entscheide getroffen, ohne seine Meinung zu berücksichtigen. Auch seien Entscheide seinerseits unter Umgehung des Dienstwegs wieder aufgehoben worden, was seine Stellung gegenüber seinen Mitarbeitern untergraben habe. Zudem habe sein Vorgesetzter ihn an den Teamsitzungen ignoriert und nicht ausreden lassen. Eine weitergehende Substantiierung dieser Vorwürfe lässt sich der Beschwerdebeurteilung nicht entnehmen. An der heutigen Befragung vermochte der Beschwerdeführer nur gerade ein konkretes Beispiel für das monierte Verhalten zu nennen, wobei sein ehemaliger Vorgesetzter der Darstellung umgehend widersprach. Der ehemalige Arbeitskollege sagte heute dazu aus, dass der Umgang des Vorgesetzten mit ihm selbst und mit dem Beschwerdeführer stets korrekt gewesen sei. Es sei vorgekommen, dass der

Vorgesetzte an der Sitzung eine andere Meinung vertreten habe, aber das sei jeweils begründet worden. Ein andauerndes systematisch ausgrenzendes Verhalten gegenüber dem Beschwerdeführer ist damit nicht nachgewiesen. 4.4.3 Der Beschwerdeführer führt ausserdem an, sein Arbeitgeber habe ihn zum Vertrauensarzt geschickt, was das unbegründete Misstrauen ihm gegenüber zeige und ein weiterer Hinweis auf das schikanöse Verhalten der Vorgesetzten sei. Gemäss Bundesgericht ist die begründete Aufforderung des Arbeitgebers, sich einer vertrauensärztlichen bzw. psychiatrischen Untersuchung zu stellen, kein Mobbing (vgl. BGE 125 III 70 E. 3; Urteil des Bundesgerichts 8C_373/2010 vom 3. August 2010 E. 6 und 7; Streiff/ von Kaenel/ Rudolph, a.a.O., Art. 328 OR N 17). Der Beschwerdegegner hat mit Schreiben vom 21. Dezember 2015 angeordnet, dass der Beschwerdeführer eine Abklärung beim Vertrauensarzt vorzunehmen habe. Begründet wurde die Anordnung damit, dass die Art der Erkrankung nicht bekannt sei, zudem müsse abgeklärt werden, ob eine vollumfängliche und dauerhafte Rückkehr an die bisherige Stelle tatsächlich möglich sei. In diesem Sinne werde der Vertrauensarzt informiert. Es ist somit festzuhalten, dass der Auftrag an den Arzt und die an diesen gerichtete Fragestellung die Art der Erkrankung und damit einhergehend die Abklärung der Arbeitsfähigkeit beinhaltete. Das entspricht der Funktion einer vertrauensärztlichen Untersuchung und war für den Beschwerdeführer auch klar ersichtlich. Der Beschwerdeführer hat in der Beschwerdeschrift und auch an der heutigen Parteiverhandlung nicht dargetan und es ist auch sonst nicht ersichtlich, inwiefern die angeordnete vertrauensärztliche Untersuchung aus schikanösen Gründen erfolgt sein sollte. 4.4.4 Sodann bringt der Beschwerdeführer vor, es sei beim Wiedereinstiegsgespräch vom 28. Januar 2016 hauptsächlich darum gegangen, ihn zu demütigen und ihm seine angeblichen Verfehlungen aufzuzeigen. Es sei nie die Absicht der Vorgesetzten gewesen, ihm eine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen, im Gegenteil habe das Gespräch ihn im Hinblick auf die Wiederaufnahme der Arbeit demoralisieren und zum freiwilligen Abgang bewegen sollen, was offenbar seit längerem die Absicht des Arbeitgebers gewesen sei. Dem sich in den Akten befindlichen Gesprächsprotokoll lässt sich nichts entnehmen, was diese Behauptungen stützen könnte. Im Gegenteil wurde der Beschwerdeführer ausdrücklich befragt, ob sein Gesundheitszustand tatsächlich die Übernahme der Funktion als (...) gestatte. Die Einsatzpläne für Februar und März 2016 nahmen Rücksicht auf die 50%ige Krankschreibung im ersten Monat nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz, so wurden dem Beschwerdeführer deshalb für diesen Monat auch keine Führungsaufgaben übertragen. Er sollte vielmehr als Stellvertreter fungieren und sich wieder in alle Bereiche des (...) einarbeiten. Weshalb diese Planung demütigend sein soll und der Beschwerdeführer vor seinen Mitarbeitern diffamiert und offen abgewertet wurde, da er keine Kompetenzen wahrnehmen konnte, ist nicht ersichtlich. 4.5 Der Mobbingvorwurf wurde vom Beschwerdeführer erstmals im Rahmen seiner Stellungnahme vom 29. Februar 2016 zur beantragten Kündigung erhoben. Vorher war ein allfälliges Mobbingverhalten seiner Vorgesetzten kein Thema. Anlässlich der heutigen Parteiverhandlung sagte der Beschwerdeführer aus, er habe stets die Kommunikation mit den Führungspersonen gesucht, darüber hinaus habe er aber keine Gespräche geführt. So verneinte er auf Frage hin, die Personalabteilung oder andere Stellen bezüglich des Mobbingverhaltens seiner Vorgesetzten kontaktiert zu haben. Aus den Akten und den Aussagen an der heutigen Parteiverhandlung ergibt sich das Gesamtbild eines Beschwerdeführers, der psychisch überlastet war, und der Mühe bekundete, sich von seiner Arbeit abzugrenzen und Aufgaben zu delegieren. Der Vorwurf des Beschwerdeführers, seine Krankheit sei die Folge von

bewussten Schikanen und von Mobbingverhalten durch den Arbeitgeber, ist nicht erhärtet worden. Wohl eher hat der Beschwerdeführer subjektiv auf Belastungen am Arbeitsplatz mit Krankheit reagiert, dies impliziert jedoch nicht zwingend eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Beschwerdegegners. Solange das Verhalten der Vorgesetzten nicht darauf gerichtet ist, den Beschwerdeführer persönlich zu treffen, ihn vom Arbeitsplatz gezielt auszugrenzen oder seine Schwächen systematisch auszunutzen, kann dem Arbeitgeber keine Verantwortung für gesundheitliche Reaktionen des Arbeitnehmers angelastet werden. Eine Mobbingssituation ist aufgrund der hiervor gemachten Ausführungen zu verneinen. Eine Fürsorgepflichtsverletzung des Arbeitgebers liegt nicht vor. Da die ordentliche Kündigung damit rechtmässig erfolgte, ist die Entschädigungsforderung abzuweisen, ebenso wie die eventualiter geltend gemachte Schadenersatz- und Genugtuungsforderung. Weitere Ausführungen über die Folgen einer unrechtmässigen Kündigung gemäss § 20a Personalgesetz erübrigen sich.

E. 6

Der Beschwerdeführer verlangt des Weiteren die Anpassung des Schlusszeugnisses vom 29. April 2016 an das Zwischenzeugnis vom 18. Dezember 2014. Konkret bemängelt wird, dass das Arbeitszeugnis zu wenig Auskunft betreffend den Führungsstil liefere und es fehlten Angaben hinsichtlich der Führungsaufgaben des Beschwerdeführers. Zudem sei das Schlusszeugnis zumindest teilweise codiert. Der Beschwerdeführer benennt konkret keine codierenden Formulierungen. So entsprechen textlich die Aussagen des Schlusszeugnisses weitgehend den Formulierungen im Zwischenzeugnis, einzelne der gewünschten Neuformulierungen sind nur Synonyme. Weiter ist nicht ersichtlich, inwiefern es sich bei der Formulierung im Arbeitszeugnis vom 29. April 2016, der Beschwerdeführer sei hohem Zeitdruck und Arbeitsaufwand stets gewachsen gewesen, um eine Codierung handeln soll. Die Formulierung ist wahr und wohlwollend, wohingegen die vom Beschwerdeführer geforderte Formulierung, er sei höchstem Zeitdruck und Arbeitsaufwand stets gewachsen gewesen, nicht den objektiven Tatsachen entspricht. Entgegen den Behauptungen des Beschwerdeführers sind auch seine Führungsaufgaben genügend erwähnt und entsprechen dem Zwischenzeugnis. Das Schlusszeugnis vom 29. April 2016 ist gesamthaft gesehen wahrheitsgemäss und wohlwollend formuliert und nicht zu beanstanden. Da das Arbeitszeugnis der Wahrheitspflicht unterliegt (vgl. BGE 129 III 177 E. 3.2; Streiff von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a OR N 3a), ist auch nicht zu beanstanden, dass im Zeugnis der Beendigungsgrund wiedergegeben ist, zumal kein Bezug auf eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit gemacht wird (vgl. BGE 136 II 510 E. 4.4).

E. 7

Insgesamt erweist sich die Beschwerde somit als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann. 8.1 Es bleibt über die Kosten zu befinden. Bei Beschwerden gegen Verfügungen der gerichtlichen Anstellungsbehörde ist das Verfahren grundsätzlich kostenlos (§ 71 Abs. 1 lit. b i.V.m. § 71 Abs. 3 Personalgesetz). Demzufolge sind im vorliegenden Verfahren keine Kosten zu erheben. 8.2 Nach § 21 Abs. 1 VPO kann der ganz oder teilweise obsiegenden Partei für den Beizug eines Anwalts bzw. einer Anwältin eine angemessene Parteientschädigung zulasten der Gegenpartei zugesprochen werden. Dem Kanton wird keine Parteientschädigung zugesprochen (§ 21 Abs. 2 VPO). Die Parteikosten sind demnach wettzuschlagen (§ 21 Abs. 1 VPO). Demgemäss wird erkannt: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen. Vizepräsident

Gerichtsschreiberin

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