

BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2016.248 vom 16. Januar 2018

BS Appellationsgericht, 2018-01-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_VD.2016.248

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2016.248 du 16 janvier 2018

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2016.248 del 16 gennaio 2018

Erwägungen

E. 1

1.1 Nach § 23 Abs. 2 des Gesetzes über die öffentlichen Spitäler des Kantons Basel-Stadt (ÖSpG, SG 331.100) kann gegen Verfügungen der Organe und Organisationseinheiten der in der Form selbständiger öffentlich-rechtlicher Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestatteten öffentlichen Spitäler gemäss dem Gesetz betreffend die Organisation des Regierungsrates und der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt (OG, SG 153.100) Rekurs an den Verwaltungsrat erhoben werden. Ein solches öffentliches Spital sind gemäss § 1 Abs. 1 ÖSpG die B____. Die Entscheide des Verwaltungsrates unterliegen gemäss § 23 Abs. 3 ÖSpG dem Rekurs an das Verwaltungsgericht. Daraus folgt die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts zur Beurteilung des Rekurses gegen die Verfügung des Verwaltungsrats der Rekursgegnerin vom [...] betreffend Arbeitszeugnis. Die Rekurrentin ist als Verfügungsadressatin zum Rekurs legitimiert. Auf den rechtzeitig erhobenen und begründeten Rekurs ist somit einzutreten.

Die Kognition des Verwaltungsgerichts richtet sich nach der allgemeinen Vorschrift von § 8 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsrechtspflege (VRPG, SG 270.100). Danach prüft das Gericht, ob die Verwaltung öffentliches Recht nicht oder nicht richtig angewendet, den Sachverhalt unrichtig festgestellt, wesentliche Form- oder Verfahrensvorschriften verletzt oder ihr Ermessen überschritten oder missbraucht hat. Die Angemessenheit des angefochtenen Entscheids hat das Verwaltungsgericht mangels einer besonderen gesetzlichen Grundlage nicht zu überprüfen (VGE VD.2015.142 vom 27. Juni 2017 E. 1.2, VD.2015.20 vom 2. Dezember 2016 E. 1.3; vgl. VGE VD.2016.132 vom 14. August 2017 E. 1.3).

E. 1.2

1.2.1 Wenn die Arbeitnehmerin ein Vollzeugnis erhalten hat, dessen Inhalt unrichtig, täuschend, mehrdeutig oder unvollständig ist, hat sie einen Berichtigungsanspruch, den sie in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen mittels Berichtigungsklage geltend machen kann (vgl. BGE 129 III 177 E. 3.3 S. 180; BGer 4A_270/2014 vom 18. September 2014 E. 3.2.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 330a N 5a). Bei der Berichtigungsklage muss die Arbeitnehmerin den beantragten Zeugnistext oder die beantragten Änderungen des Zeugnistextes selber so formulieren, dass der Text vom Gericht bei Gutheissung ihrer Klage ohne Änderung zum Urteil erhoben werden kann (vgl. BGer 4A_270/2014 vom 18. September 2014 E. 3.2.2; BVGE 2012/22 E. 2.1; Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, 3. Auflage, Basel 2014, Art. 330a N 8; Emmel, in: Huguenin et al. [Hrsg.], Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 3. Auflage, Zürich 2016, Art. 330a OR N 4; Enzler, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Diss. Zürich 2012, N

217;Müller/Thalmann, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Auflage, Basel 2016, S. 112). Gemäss dem Dispositionsgrundsatz darf das Gericht einer Partei nicht mehr und nichts anderes zusprechen, als sie verlangt, und nicht weniger, als die Gegenpartei anerkannt hat (Art. 58 Abs. 1 Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO; SR 272]). Nach zutreffender Auffassung folgt aus der Dispositionsmaxime, dass das Gericht nicht von den eingebrachten Zeugnisvorschlägen abweichen und auch keine eigene Drittversion vorbringen kann (Fischer, Arbeitszeugnis, Zürich 2016, S. 40). Nach einer anderen Lehrmeinung darf das Gericht zwar kleinere Anpassungen im Zeugnistext vornehmen, um dessen Widerspruchsfreiheit und Einheitlichkeit sicherzustellen. Auch nach dieser Auffassung darf der eigentliche Zeugnisinhalt von der gerichtlichen Anpassung aber nicht berührt werden. Insbesondere darf es nie darum gehen, das Gericht in die Situation zu versetzen, das Zeugnis anstelle der Arbeitgeberin zu verfassen (Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Zürich, 2. Auflage, Bern 1996, S. 156 f.).

1.2.2Auch in der Verwaltungsrechtspflege gilt grundsätzlich die Dispositionsmaxime (Rhinow/Koller/Kiss/Thurnherr/Brühl-Moser, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, N 983; vgl. Kölz/Häner/Bertschi, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Auflage, Zürich 2013, N 141). § 19 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsrechtspflege (VRPG; SG 270.100) bestimmt ausdrücklich, dass das Gericht unter Vorbehalt einer im vorliegenden Fall nicht einschlägigen Ausnahme nicht über die Sachanträge der Parteien hinausgehen und die durch Rekurs angefochtene Verfügung nicht zum Nachteil der Rekurrentin abändern darf. Das Verwaltungsgericht des Kantons Basel-Stadt ist damit im Sinne der Dispositionsmaxime an die Parteibegehren gebunden (vgl. VGE 731/2002 vom 22. Oktober 2003

E. II.2;Rhinow/Koller/Kiss/Thurnherr/Brühl-Moser, a.a.O., N 980). Damit gelten die vorstehenden Erwägungen zur Bindung an die Rechtsbegehren der Arbeitnehmerin in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen auch für das verwaltungsgerichtliche Rekursverfahren in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen. Im Sinne einer teilweisen Gutheissung des Rekurses muss es dem Gericht allerdings erlaubt sein, die Rekursgegnerin im Rahmen einer von der Rekurrentin beantragten Formulierung zu einer Qualifikation zu verpflichten, die zwischen der von der Rekurrentin beantragten und der allenfalls von der Rekursgegnerin anerkannten liegt.

1.3Die von den Parteien anerkannten Tatsachen dürfen als wahr angenommen werden. Im Zweifel bleibt dem Gericht die Beweiserhebung vorbehalten. Als anerkannt gelten auch die in der angefochtenen Verfügung ausdrücklich festgestellten Tatsachen, welche die Rekurrentin nicht bestritten hat (§ 18 VRPG). Das Gleiche muss für im Rekurs oder in der Duplik ausdrücklich behauptete Tatsachen gelten, welche die Rekursgegnerin in der Rekursantwort bzw. in der Duplik nicht bestritten hat. Dabei ist zu berücksichtigen, dass pauschale Bestreitungen nicht genügen, um eine Tatsache als streitig zu qualifizieren (vgl. BGer 4P.81/2004 vom 29. Juni 2004 E. 1.3 [zum Zivilprozessrecht];Sutter-Somm, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 3. Auflage, Zürich 2017, N 771). Die Tatsachenbehauptungen in der Replik wurden von der Rekursgegnerin in ihrer Duplik nur pauschal bestritten (Duplik Ziff. 5). Die in der Replik behaupteten Tatsachen sind deshalb als wahr anzunehmen, soweit sie nicht im Widerspruch zu früheren Feststellungen oder Behauptungen der Rekursgegnerin stehen und keine begründeten Zweifel an ihrer Richtigkeit bestehen.

E. 1.4

1.4.1 Die Rekursgegnerin beantragt in ihrer Rekursantwort die Einvernahme ihres Verwaltungsratspräsidenten D____ (Rekursantwort Ziff. 4, 5, 7, 48, 72, 79, 82 und 86), der Präsidentin des Personalausschusses ihres Verwaltungsrats G____ (Rekursantwort Ziff. 5, 7, 48, 72, 79 und 86), ihrer CEO E____ (Rekursantwort Ziff. 52, 55, 63, 64, 66, 72, 76, 80 und 82), ihres stellvertretenden CEO [...] (Rekursantwort Ziff. 66 und 72) sowie der Mitglieder ihrer Personalkommission [...], [...] und [...] (Rekursantwort Ziff. 6, 76 und 79), als Zeuginnen und Zeugen respektive Auskunftspersonen. Die Rekurrentin beantragt in ihrer Replik die Einvernahme des Verwaltungsratspräsidenten der Rekursgegnerin D____ (Replik Ziff. 15 f., 18, 25, 29, 41 f., 48 und 121), der Präsidentin des Personalausschusses des Verwaltungsrats der Rekursgegnerin G____ (Replik Ziff. 29 und 121), der CEO und Mitglied der Geschäftsleitung der Rekursgegnerin E____ (Replik Ziff. 41 f., 48, 51, 55, 115, 126 und 130), des stellvertretenden CEO und Mitglieds der Geschäftsleitung der Rekursgegnerin [...] (Replik Ziff. 15 f., 18 und 130), des CFO und Mitglieds der Geschäftsleitung der Rekursgegnerin [...] (Replik Ziff. 15 f., 18 und 130), der Klinikdirektoren bzw. -direktorin und Mitglieder der Geschäftsleitung der Rekursgegnerin Prof. Dr. med. [...], Prof. Dr. med. [...] und Prof. Dr. med. [...] (Replik Ziff. 130), der Direktorin Pflege und Mitglied der Geschäftsleitung der Rekursgegnerin [...] (Replik Ziff. 15 f., 18 und 130), der Präsidentin der Personalkommission der Rekursgegnerin [...] (Replik Ziff. 25 und 126), des Mitglieds der Personalkommission der Rekursgegnerin [...] (Replik Ziff. 14, 25, 47 und 148) sowie von C____ (Replik Ziff. 22, 44 f. und 51), H____ (Replik Ziff. 22 und 44 f.) und F____ (Replik Ziff. 17, 50 f., 54 f., 59, 114, 121 und 151 f.) als Zeuginnen und Zeugen respektive Auskunftspersonen.

Organe einer am Verfahren beteiligten juristischen Person sind nicht als Zeugen, sondern als Partei zu behandeln. Sie können deshalb nur als Auskunftspersonen befragt werden (Weissenberger/Hirzel, in: Waldmann et al. [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2. Auflage, Zürich 2016, Art. 14 N 6 f.; Art. 12 lit. b VwVG i.V.m. § 21 Abs. 1 VRPG; vgl. Güngerich/Bickel, in: Waldmann et al. [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2. Auflage, Zürich 2016, Art. 15 N 6). D____ und E____ sind deshalb als Auskunftspersonen einzuvernehmen. C____ und F____ hingegen sind als Zeuginnen einzuvernehmen. Es erscheint ausgeschlossen, dass die weiteren beantragten Zeuginnen und Zeugen bzw. Auskunftspersonen dem Gericht zu rechtserheblichen Tatsachen zusätzliche entscheidungswesentliche Erkenntnisse vermitteln könnten. Die betreffenden Beweisanträge sind deshalb abzuweisen. Betreffend G____ ist zudem zu berücksichtigen, dass sie Kanzleipartnerin des Rechtsvertreters der Rekursgegnerin ist und die Rekursantwort auf ihrem Briefpapier verfasst worden ist. Unter diesen Umständen erscheint es offensichtlich, dass sie die Darstellung in der Rekursantwort bestätigen würde. Ihren Aussagen käme deshalb kein wesentlicher Beweiswert zu.

1.4.2 Zum Beweis der in Ziff. 130 ihrer Replik aufgestellten Tatsachenbehauptungen beantragt die Rekurrentin auch die Edition eines Protokolls einer Geschäftsleitungssitzung der Rekursgegnerin unbekanntem Datums durch diese (Replik Ziff. 130). Zunächst ist unklar, was der Inhalt dieses Protokolls sein soll. Vor allem aber sind die damit zu beweisenden Tatsachen nicht entscheidungswesentlich. Der Beweisantrag auf Edition des Protokolls der Geschäftsleitungssitzung ist deshalb abzuweisen.

1.4.3 Die Rekurrentin macht geltend, die Protokolle der Befragungen von Mitarbeitenden der Rekursgegnerin durch diese seien unverwertbar, weil die Rekursgegnerin den Anspruch der Rekurrentin auf Anwesenheit bei Zeugeneinvernahmen als Bestandteil des rechtlichen

Gehörs verletzt habe, indem sie dem Parteivertreter der Rekurrentin die Anwesenheit bei den betreffenden Befragungen verweigert habe (Replik Ziff. 64). Die Verwertbarkeit von Angaben von Auskunftspersonen setzt die Gewährung des Anspruchs auf rechtliches Gehör voraus (BGE 130 II 169 E. 2.3.5 S. 174). Gemäss Art. 18 Abs. 1 VwVG haben die Parteien Anspruch darauf, den Zeugeneinvernahmen beizuwohnen und Ergänzungsfragen zu stellen. Zur Wahrung wesentlicher öffentlicher oder privater Interessen kann die Zeugeneinvernahme gemäss Art. 18 Abs. 2 VwVG in Abwesenheit der Parteien erfolgen. Gemäss Rechtsprechung und Lehre ergibt sich aus einer sinngemässen Anwendung von Art. 18 Abs. 1 VwVG und aus dem verfassungsmässigen Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101), dass auch Einvernahmen von Auskunftspersonen grundsätzlich in Anwesenheit der Parteien durchzuführen sind (vgl. BGE 130 II 169 E. 2.3.5 S.

174; Krauskopf/Emmenegger/Babey, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.],

Praxiskommentar VwVG, 2. Auflage, Zürich 2016, Art. 12 N 115, 120

f.; Waldmann/Bickel, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar zum VwVG,

2. Auflage, Zürich 2016, Art. 29 N 91). Aus hinreichenden Gründen können die Parteien

aber ausnahmsweise von der Anhörung von Auskunftspersonen ausgeschlossen werden.

Bei der Beurteilung, ob solche Gründe gegeben sind, steht der Behörde ein

Ermessensspielraum zu. Sie kann sich dabei zwar an den in Art. 18 Abs. 2 VwVG bei

Zeugeneinvernahmen vorgesehenen Verweigerungsgründen (Wahrung wesentlicher

öffentlicher oder privater Interessen) orientieren, verfügt aber über ein weitergehendes

Ermessen als es die gesetzliche Ordnung bei Zeugeneinvernahmen zulässt (vgl. BGE 130 II

169 E. 2.3.5 S. 174; Krauskopf/Emmenegger/Babey, a.a.O., Art. 12 N 122).

I____, J____ und C____ waren der Rekurrentin als Vorgesetzter unterstellte

Arbeitnehmerinnen der Rekursgegnerin. Im Zeitpunkt ihrer Befragung war damit zu

rechnen, dass die Rekurrentin nach Wiedererlangung ihrer Arbeitsfähigkeit ihre

Vorgesetztenfunktion wieder wahrnehmen wird. Unter diesen Umständen hätte es für die

Auskunftspersonen eine erhebliche Belastung dargestellt, ihre Aussagen in Anwesenheit

des Parteivertreters der Rekurrentin zu machen, und wäre damit zu rechnen gewesen, dass

sie sich in dessen Anwesenheit zu den im Raum stehenden Vorwürfen gegenüber der

Rekurrentin nicht unbefangen geäussert hätten. Unter diesen Umständen lag es im

Ermessen der Rekursgegnerin, den Parteivertreter der Rekurrentin zur Einvernahme dieser

Auskunftspersonen nicht einzuladen. Das Protokoll der Befragung von I____, J____ und

C____ vom [...] (Act. 7/5) ist deshalb verwertbar, unabhängig davon, ob die Befragung im

Rahmen einer Vorabklärung oder eines förmlichen Verwaltungsverfahrens erfolgt ist.

K____ hatte ihr Arbeitsverhältnis mit der Rekursgegnerin im Zeitpunkt ihrer Befragung als

Auskunftsperson gekündigt und L____ war im Zeitpunkt seiner Befragung als

Auskunftsperson bereits seit längerer Zeit nicht mehr für die Rekursgegnerin tätig. Unter

diesen Umständen ist kein Grund ersichtlich, weshalb es diesen beiden Auskunftspersonen

nicht möglich und zumutbar gewesen wäre, ihre Aussagen in Anwesenheit des

Rechtsbeistands der Rekurrentin zu machen. Indem die Rekursgegnerin den Parteivertreter

der Rekurrentin auch zu diesen Einvernahmen nicht einlud, verletzte sie deshalb den

Anspruch der Rekurrentin auf rechtliches Gehör, falls die Befragungen im Rahmen eines

förmlichen Verwaltungsverfahrens erfolgten. Möglicherweise können die Befragungen

allerdings als blosser Vorabklärungen im Hinblick auf ein Kündigungsverfahren qualifiziert

werden. In diesem Fall hätten die Rekurrentin bzw. deren Parteivertreter keinen Anspruch

auf Teilnahme an der Befragung gehabt (vgl. BGer 2C_77/2009 vom 11. März 2010

E. 6.3). Wie es sich damit verhält, kann offen bleiben, weil den Aussagen von K_____ vom [...] (Act. 7/6) und von L_____ vom [...] (Act. 11/2) ohnehin keine entscheidende Bedeutung zukommt.

1.4.4 Die Rekurrentin macht geltend, bei den Befragungen der aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden seien konsequent Suggestivfragen gestellt worden (Replik Ziff. 63). Diese Rüge ist unbegründet. Das Protokoll der Befragung vom [...] (Act. 7/5) enthält keine einzige Suggestivfrage. Im Protokoll der Befragung vom [...] (Act. 11/2) finden sich zumindest keine wesentlichen Suggestivfragen. Das Protokoll der Befragung vom [...] (Act. 7/6) enthält eine einzige Suggestivfrage.

E. 2

2.1 Die öffentlichen Spitäler schliessen mit dem Personal vorbehaltlich im vorliegenden Fall nicht einschlägiger Ausnahmen öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge ab (§ 12 Abs. 1 ÖSpG). Soweit der Gesamtarbeitsvertrag und die Vorschriften des Verwaltungsrates nichts anderes bestimmen, finden die Vorschriften des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (OR; SR 220) sinngemäss Anwendung (§ 12 Abs.

E. 2.2

2.2.1 Gemäss Art. 330a Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Ein solches Zeugnis wird als qualifiziertes Zeugnis oder Vollzeugnis bezeichnet (BGE 136 III 510 E. 4.1 S. 511). Ein während des Arbeitsverhältnisses ausgestelltes Zeugnis ist ein Zwischenzeugnis und ein bei oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestelltes ein Schlusszeugnis (Emmel, a.a.O., Art. 330a OR N 1). Bezüglich Inhalt und Form gelten für Zwischen- und Schlusszeugnisse dieselben Grundsätze (Rehbinder/Stöckli, in: Berner Kommentar, 2010, Art. 330a OR N 11). Für die inhaltliche Formulierung des Arbeitszeugnisses gelten die Grundsätze der Wahrheit, der Vollständigkeit, des Wohlwollens, der Klarheit, der Individualität und der Einheitlichkeit (Enzler, a.a.O., N 106; Janssen, a.a.O., S. 71; vgl. Brühwiler, a.a.O., Art. 330a N 3).

2.2.2 Das Zeugnis muss inhaltlich wahr, d.h. objektiv richtig sein (Brühwiler, a.a.O., Art. 330a N 3; Emmel, a.a.O., Art. 330a OR N 2). Qualifizierte Zeugnisse, die unrichtige Angaben enthalten oder wesentliche Vorkommnisse verschweigen, können zu einer Schadenersatzpflicht der Arbeitgeberin gegenüber Dritten, insb. neuen Arbeitgeberinnen führen (Portmann/Rudolph, in: Basler Kommentar,

E. 2.4

2.4.1 Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass ein qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis über alle in Art. 330a Abs. 1 OR aufgeführten Punkte, d.h. über die Art und die Dauer der Anstellung sowie über die Leistungen und das Verhalten der Arbeitnehmerin Auskunft geben muss (BGE 129 III 177 E. 3.2 S. 180).

2.4.2 Mit der Art des Arbeitsverhältnisses ist die genaue und detaillierte Funktionsbeschreibung und Tätigkeitsaufzählung gemeint (Emmel, a.a.O., Art. 330a OR N 2). Das Vollzeugnis hat eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten der Arbeitnehmerin zu enthalten (BGer

4A_432/2009 vom 10. November 2009 E. 3.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 3). Die Funktionen und Tätigkeiten sind so genau und detailliert zu beschreiben, dass sich ein unbeteiligter Dritter ein konkretes Bild davon machen kann (vgl. Enzler, N 124; Janssen, S. 101; Müller/Thalmann, S. 53).

2.4.3 Die Leistungsbeurteilung umfasst die Bewertung von Arbeitsmenge, Arbeitsgüte und Arbeitsbereitschaft (Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a OR N 7). Die Arbeitnehmerin kann verlangen, dass sich das Zeugnis auch über besonders hervorragende Einzelleistungen ausspricht (Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a OR N 7; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 3). Das eigentliche Arbeitsergebnis hat nur dann seinen Niederschlag in einem qualifizierten Arbeitszeugnis zu finden, wenn die Tätigkeit der Arbeitnehmerin in besonderer Weise erfolgsbezogen ist, und sofern diese Arbeitserfolge überhaupt zulässige Schlüsse auf die Leistungen der Arbeitnehmerin erlauben, mithin nicht anderweitige, von der Arbeitnehmerin nicht zu vertretende Umstände den Arbeitserfolg übermässig beeinflusst haben (Enzler, a.a.O., N 138; Janssen, a.a.O., S. 109). Die der Beurteilung der Leistungen zugrunde gelegten Tatsachen müssen objektiv richtig sein und die Beurteilung muss nach einem objektiven verkehrs- bzw. branchenüblichen Massstab erfolgen (vgl. Brühlwiler, a.a.O., Art. 330a N 2 f.; Enzler, a.a.O., N 109 f. und 141; Janssen, a.a.O., S. 72 f.; Müller/Thalmann, a.a.O., S. 55; Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 330a OR N 7; Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a OR N 7 und 14). Dabei hat die Arbeitgeberin ein Beurteilungsermessen (Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a OR N 7 und 14; vgl. Class, a.a.O., S. 26; Enzler, a.a.O., N 110 und 141).

2.4.4 Bei der Beurteilung des Verhaltens ist das dienstliche Verhalten der Arbeitnehmerin gegenüber Vorgesetzten und Kollegen sowie gegebenenfalls ihr unterstellten Mitarbeitern, Kunden und anderen Dritten wie Lieferanten zu bewerten (Enzler, N 143; Janssen, a.a.O., S. 111; Müller/Thalmann, a.a.O., S. 55; vgl. Emmel, a.a.O., Art. 330a OR N 2). In einem qualifizierten Zeugnis einer leitenden Angestellten muss unter dem Titel der Beurteilung ihres Verhaltens auch deren Führungsverhalten beurteilt werden (Enzler, a.a.O., N 145; Fischer, a.a.O., S. 31; Janssen, a.a.O., S. 109 FN 191 und S. 111 f.). Die der Beurteilung des Verhaltens zugrunde gelegten Tatsachen müssen objektiv richtig sein und die Beurteilung muss nach einem objektiven verkehrs- bzw. branchenüblichen Massstab erfolgen (vgl. Brühlwiler, a.a.O., Art. 330a N 2 f.; Enzler, a.a.O., N 109 f., 141 und 146; Janssen, a.a.O., S. 72 f.; Müller/Thalmann, a.a.O., S. 55; Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 330a OR N 7; Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a OR N 8 und 14). Dabei hat die Arbeitgeberin ein Beurteilungsermessen (Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a OR N 8 und 14; vgl. Class, a.a.O., S. 26; Enzler, a.a.O., N 110 und 146).

2.4.5 Neben der Bewertung einzelner Aspekte der Leistungen und des Verhaltens der Arbeitnehmerin, die dabei hervorgehoben werden, muss das Zeugnis stets eine zusammenfassende Gesamtbewertung der Leistungen und des Verhaltens enthalten (vgl. Class, Das Arbeitszeugnis, 6. Auflage, Zürich 2009, S. 30 und 66; Emmel, a.a.O., Art. 330a OR N 2). Die Gesamtqualifikation kann als Zusammenfassung der Detailqualifikation der Arbeitsleistung und des Verhaltens angesehen werden (Class, a.a.O., S. 55 und 66). Da sich die Zeugnisaussteller meistens dazu entscheiden, nur die positiven Eigenschaften des Arbeitnehmers ins Zeugnis aufzunehmen, ist die Gesamtqualifikation unerlässlich, um dem Leser klar aufzuzeigen, dass keine wesentlichen negativen Aussagen weggelassen worden sind (Class, a.a.O., S. 66).

2.4.6 Der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist im qualifizierten Arbeitszeugnis aufzuführen, soweit dies für die generelle Einschätzung der Arbeitnehmerin nötig ist (vgl. BGer 4C.129/2003 vom 5. September 2003 E. 6.1; Brühwiler, a.a.O., Art. 330a N 2; Emmel, a.a.O., Art. 330a OR N 2) oder die Arbeitnehmerin es verlangt (vgl. Brühwiler, a.a.O., Art. 330a N 2; Emmel, a.a.O., Art. 330a OR N 2; Enzler, a.a.O., N 151 und 153; Janssen, a.a.O., S. 118 f.).

2.4.7 Die Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf Bedauernsbekundungen über den Austritt, Dankesworte oder Zukunftswünsche (Fischer, a.a.O., S. 34; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 3h).

2.5 Das Zeugnis hat ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für den neuen Arbeitgeber von grösserer Bedeutung sind (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 3a; vgl. VGE VD.2016.132 vom 14. August 2017 E. 3.11). Die Leistungsbeurteilung muss für die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses vollständig und genau erfolgen (Janssen, a.a.O., S. 110). Die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens ist bezogen auf die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgewogen abzugeben (Brühwiler, a.a.O., Art. 330a N 2). Bei erheblichen Leistungsschwankungen muss der Leistungsverlauf dargestellt werden (Janssen, a.a.O., S. 110).

E. 2.6

2.6.1 Das Ausstellungsdatum des Zeugnisses unterliegt auch der Wahrheitspflicht. Grundsätzlich muss deshalb das wirkliche Ausstellungsdatum angegeben werden und ist eine Vor- oder Rückdatierung auch im Einverständnis der Parteien unzulässig (BVGer A-5588/2007 vom 10. August 2012 E. 4.1; Enzler, a.a.O., N 76; Janssen, a.a.O., S. 97 f.; Müller/Thalmann, a.a.O., S. 29; vgl. Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 330a OR N 6). Wenn der Zeugnisanspruch in einem mehrere Monate dauernden Gerichtsverfahren durchgesetzt werden muss, haben die Interessen der Arbeitnehmerin jedoch Vorrang gegenüber dem Wahrheitsgebot. Deshalb ist die Arbeitgeberin zu verpflichten, als Ausstellungsdatum bei Gutheissung einer Berichtigungsklage das Datum des Erstzeugnisses einzusetzen (vgl. BVGer A-5588/2007 vom 10. August 2012 E. 4.2, 4.4.2 und 4.4.4; Arbeitsgericht ZH vom 23. Oktober 1989, in: JAR 1991 S. 218 f., 219; Arbeitsgericht ZH vom 18. Oktober 1988, in: JAR 1990 S. 217 f., 218; Enzler, a.a.O., N 77; Janssen, a.a.O., S. 98 f.; Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a OR N 21; a.M. Staehelin, a.a.O., Art. 330a OR N 21).

2.6.2 Das von der Rekursgegnerin ausgestellte Schlusszeugnis datiert vom [...]. Im Falle der ganzen oder teilweisen Gutheissung des Rekurses ist die Rekursgegnerin deshalb zu verpflichten, als Ausstellungsdatum des berichtigten Zeugnisses ebenfalls den [...] zu verwenden.

E. 2.7

2.7.1 Im Rahmen der Berichtigungsklage trägt die Arbeitnehmerin die Beweislast für die Tatsachen, welche die Ausstellung eines Zeugnisses rechtfertigen, das vom ihr übergebenen abweicht (vgl. BGer 4A_270/2014 vom 18. September 2014 E. 3.2.1, 4A_117/2007 und 4A_127/2007 vom 13. September 2007 E. 6.1, 4C.129/2003 vom 5. September 2003 E. 6.1; BVGer A-5713/2015 vom 2. Mai 2016 E. 5.4; Brühwiler, a.a.O., Art. 330a N 8b; Emmel, a.a.O., Art. 330a OR N 4; Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 330a OR N 10; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 5c; a.M. Portmann/Stöckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Auflage, Zürich 2013, N 547; Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a OR N

22;Stahelin, a.a.O., Art. 330a OR N 21). Nach neuerer bundesgerichtlicher Rechtsprechung hat die Arbeitgeberin bei der Sachverhaltsermittlung mitzuwirken, indem sie die ihrer negativen Einschätzung zugrundeliegenden Tatsachen darlegt. Wenn sie sich weigert, dies zu tun, oder es ihr nicht gelingt, ihren Standpunkt zu rechtfertigen, könne das Gericht die Berichtigungsklage für begründet erachten (BGer 4A_270/2014 vom 18. September 2014 E. 3.2.1, 4A_117/2007 und 4A_127/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1). Diese Rechtsprechung bezieht sich jedoch nur auf nicht bloss neutrale, sondern negative Beurteilungen (vgl. Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 330a OR N 10).

2.7.2 Verschlechterungen im Schlusszeugnis gegenüber einem kurz zuvor ausgestellten Zwischenzeugnis setzen nach der Gerichtspraxis voraus, dass seit dem Zwischenzeugnis erhebliche Änderungen eingetreten sind, die eine unterschiedliche Beurteilung rechtfertigen (Enzler, a.a.O., N 218; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 5a; vgl. Brühwiler, a.a.O., Art. 330a N 4). Gemäss der Rechtsprechung des Arbeitsgerichts Zürich bindet die Qualifikation in einem Zwischenzeugnis die Arbeitgeberin. Eine schlechtere Qualifikation im Endzeugnis sei nur dann zulässig, wenn die Arbeitgeberin beweist, dass sich die Leistung und/oder das Verhalten der Arbeitnehmerin in der Zwischenzeit derart einschneidend verändert haben, dass sich eine erheblich unterschiedliche Beurteilung rechtfertigt (vgl. Arbeitsgericht ZH AN100442 vom 8. November 2010 in: Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich 2010 S. 18, AN031111 vom 14. März 2005 in: Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich 2005 S. 14 f., 14). Unabhängig von erheblichen zwischenzeitlichen Änderungen sind Verschlechterungen im Schlusszeugnis gegenüber einem kurz zuvor ausgestellten Zwischenzeugnis auch dann zulässig, wenn die Arbeitgeberin beweist, dass das Zwischenzeugnis falsch gewesen ist (vgl. Enzler, a.a.O., N 218; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 5a).

2.7.3 Da die Arbeitgeberin gesetzlich verpflichtet ist, ein wahres und vollständiges Zwischenzeugnis auszustellen, und sie sich mit der Ausstellung eines unwahren oder unvollständigen Zwischenzeugnisses der Gefahr einer Schadenersatzpflicht und einer strafrechtlichen Verantwortlichkeit aussetzt (vgl. oben E. 2.2.2), ist im Sinne der vorstehend erwähnten Praxis nach der allgemeinen Lebenserfahrung davon auszugehen, dass sie in einem Zwischenzeugnis keine über eine wohlwollende Formulierung hinausgehenden objektiv unrichtigen Angaben macht und keine wesentlichen Tatsachen verschweigt. Aus diesem Grund besteht eine natürliche Vermutung dafür, dass die Leistungen und das Verhalten der Arbeitnehmerin in der von einem Zwischenzeugnis erfassten Zeit objektiv nicht schlechter gewesen sind als in diesem angegeben. Wenn die Arbeitgeberin diese natürliche Vermutung nicht durch einen Gegenbeweis entkräftet, ist deshalb davon auszugehen, dass die Leistungen und das Verhalten der Arbeitnehmerin in der im Zwischenzeugnis beurteilten Zeit objektiv mindestens den dortigen Angaben entsprochen haben.

2.7.4 Nach der allgemeinen Lebenserfahrung ist davon auszugehen, dass sich die Leistungen und/oder das Verhalten einer Arbeitnehmerin in der Regel nicht unvermittelt wesentlich verschlechtern. Aus diesem Grund besteht ebenfalls im Sinne der vorstehend erwähnten Praxis eine natürliche Vermutung dafür, dass die Leistungen und das Verhalten der Arbeitnehmerin kurz nach der Ausstellung eines Zwischenzeugnisses nicht wesentlich schlechter gewesen sind als in der im Zwischenzeugnis beurteilten Zeit. Wenn die Arbeitgeberin diese natürliche Vermutung nicht durch den Gegenbeweis, dass sich die Leistungen und/oder das Verhalten in der Zwischenzeit wesentlich verschlechtert haben,

entkräftet, ist deshalb davon auszugehen, dass die Leistungen und das Verhalten in der Zeit kurz nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses unter Vorbehalt der Unrichtigkeit des Zwischenzeugnisses mindestens den dortigen Angaben entsprochen haben (vgl. zu den natürlichen Vermutungen und deren Entkräftung Sutter-Somm, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 2. Auflage, Zürich 2012, N 778 und 871 f.).

2.7.5 Die Rekursgegnerin macht geltend, die Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich seien nicht einschlägig, weil sich die beurteilten Sachverhalte vom vorliegend zu beurteilenden unterscheiden. Es ist zwar richtig, dass der Arbeitnehmer im einen Fall nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses infolge Freistellung nicht mehr gearbeitet hat (vgl. Arbeitsgericht ZH AN100442 vom 8. November 2010 in: Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich 2010 S. 18) und dass im anderen Fall mit dem Zwischenzeugnis 20.5 Monate und mit dem Endzeugnis 25 Monate und damit nur 4.5 Monate mehr beurteilt wurden (vgl. Arbeitsgericht ZH AN031111 vom 14. März 2005 in: Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich 2005 S. 14 f., 14 f.). Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, die Entscheide wären für den vorliegenden Fall nicht relevant. Aufgrund des Vorbehalts des Beweises einer einschneidenden Veränderung der Leistung und/oder des Verhaltens bezieht sich die Rechtsprechung offensichtlich auch auf Fälle, in denen die Arbeitnehmerin nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses weitergearbeitet hat. Das Verhältnis zwischen der bereits im Zwischenzeugnis beurteilten Dauer und der im Endzeugnis zusätzlich beurteilten Dauer ist zwar relevant für die Beantwortung der Frage, welches Gewicht einer Verschlechterung der Leistung und/oder des Verhaltens nach Ausstellung des Zwischenzeugnisses bei der Beurteilung für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses zukommt. Der Umstand, dass die Zeit zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und dem Zwischenzeugnis nur wenig länger ist als diejenige zwischen der Ausstellung des Zwischenzeugnisses und dem Ende des Arbeitsverhältnisses ändert aber nichts daran, dass sich die Leistungen und/oder das Verhalten einer Arbeitnehmerin nach der allgemeinen Lebenserfahrung in der Regel nicht unvermittelt wesentlich verschlechtern und deshalb eine natürliche Vermutung gegen eine relevante Verschlechterung kurz nach Ausstellung eines Zwischenzeugnisses spricht.

2.7.6 Die Rekurrentin war seit dem [...] bei der Rekursgegnerin als Leiterin Human Resources angestellt (Rekursbegründung Ziff. 5; Rekursantwort Ziff. 4; Act. 13/1). Der effektive Arbeitsantritt erfolgte allerdings bereits am [...] (Replik Ziff. 78; Act 13/1). Am [...] wurde ihr ein Zwischenzeugnis ausgestellt. Seit dem [...] war sie infolge Krankheit arbeitsunfähig (Rekurs Ziff. 10; Rekursantwort Ziff. 84). Am [...] wurde ihr ein Schlusszeugnis ausgestellt (Act. 5/12). Damit arbeitete die Rekurrentin in der vom Zwischenzeugnis abgedeckten Zeit gut acht Monate und in der vom Schlusszeugnis abgedeckten Zeit knapp 14 Monate und damit knapp sechs Monate mehr. Sechs Monate sind eine kurze Zeit. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die neue CEO der Rekursgegnerin, E____, ihr Amt erst am [...] antrat (Rekursantwort Ziff. 4; Replik Ziff. 78 und 115) und damit die Leistungen und das Verhalten der Rekurrentin nur während knapp fünf Monaten beobachten konnte. Folglich ist davon auszugehen, dass die Leistungen und das Verhalten der Rekurrentin während ihrer gesamten Arbeitstätigkeit für die Rekursgegnerin mindestens den Angaben im Zwischenzeugnis vom [...] entsprochen haben, soweit die Rekursgegnerin nicht beweist, dass das Zwischenzeugnis objektiv unrichtig gewesen ist und/oder sich die Leistungen und/oder das Verhalten der Rekurrentin nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses wesentlich verschlechtert haben.

2.7.7Am [...] stellte die Rekursgegnerin der Rekurrentin ein Schlusszeugnis aus (Act. 5/12), das deutlich weniger vorteilhaft ist als das Zwischenzeugnis. In der angefochtenen Verfügung vom [...] begründete die Rekursgegnerin die inhaltlichen Änderungen im Schlusszeugnis gegenüber dem Zwischenzeugnis mit dem Führungsverhalten und den Leistungen der Rekurrentin nach dessen Ausstellung. In ihrer Rekursantwort macht die Rekursgegnerin geltend, das Schlusszeugnis könne nicht dem Zwischenzeugnis entsprechen, weil sich die Umstände verändert hätten (Rekursantwort Ziff. 39), und bestreitet, dass sich das Führungs- und Arbeitsverhalten der Rekurrentin in der Zeit nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses nicht verändert habe (Rekursantwort Ziff. 50). Zudem behauptet sie, in der Zeit seit der Ausstellung des Zwischenzeugnisses seien weder die Qualität der Arbeit noch das Verhalten der Rekurrentin zufriedenstellend gewesen (Rekursantwort Ziff. 43). Eine konkrete wesentliche Verschlechterung der Leistungen und/oder des Verhaltens der Rekurrentin seit der Ausstellung des Zwischenzeugnisses wird von der Rekursgegnerin in ihrer Rekursantwort jedoch nicht behauptet und erst recht nicht bewiesen. Auch aus dem Schreiben 2____ von HR-Mitarbeitenden (Act. 7/4) ergibt sich nicht, dass sich die Leistungen und/oder das Verhalten der Rekurrentin nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses wesentlich verändert hätten. Im Übrigen gesteht die Rekursgegnerin mit mehreren Behauptungen in ihrer Rekursantwort zumindest indirekt zu, dass sich die Leistungen und das Verhalten der Rekurrentin nicht wesentlich verändert haben. Die Rekursgegnerin macht geltend, die Ausstellung des guten Zwischenzeugnisses sei durch eine geschönte Stellungnahme über die Rekurrentin, die HR-Mitarbeitende im [...] aus Angst und unter emotionalem Druck abgegeben und mit Schreiben 2____ widerrufen hätten, veranlasst worden (Rekursantwort Ziff. 21, 26 und 31). Damit will sie offensichtlich behaupten, die Leistungen und/oder das Verhalten der Rekurrentin seien bereits vor der Ausstellung des Zwischenzeugnisses weniger gut gewesen als dort angegeben. Weiter macht die Rekursgegnerin geltend, sie könne der Rekurrentin für die Zeit vor und nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses kein gutes Führungsverhalten attestieren (Rekursantwort Ziff. 23). Damit behauptet die Rekursgegnerin selber, das Führungsverhalten der Rekurrentin sei vor und nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses im Wesentlichen gleich gewesen. Schliesslich erklärte der Verwaltungsratspräsident der Rekursgegnerin, D____, als Auskunftsperson, das Verhalten der Rekurrentin habe sich nicht verändert (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 13). Zusammenfassend hat die Rekursgegnerin nicht bewiesen, dass sich die Leistungen und/oder das Verhalten der Rekurrentin nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses wesentlich verschlechtert haben. Das Ergebnis der Tätigkeit der Rekurrentin hat sich insoweit verschlechtert, als vor der Ausstellung des Zwischenzeugnisses nur einige wenige Mitarbeitende Vorwürfe gegen die Rekurrentin erhoben haben (vgl. unten E. 3.1) und nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses ein Grossteil der Mitarbeitenden des Bereichs HR Vorwürfe gegen die Rekurrentin geäussert hat (vgl. unten E. 3.9 und 4.1). Dieses Ergebnis erlaubt jedoch kaum zulässige Schlüsse auf die Leistungen der Rekurrentin, weil anderweitige, von der Rekurrentin nicht zu vertretende Umstände den Arbeitserfolg wesentlich beeinflusst haben (vgl. insb. unten E. 3.8, 4.3.3 und 4.4). Damit ist davon auszugehen, dass die Leistungen und das Verhalten der Rekurrentin vor und nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses objektiv im Wesentlichen mindestens den dortigen Angaben entsprochen haben, soweit die Rekursgegnerin nicht beweist, dass bestimmte Leistungen und/oder bestimmtes Verhalten der Rekurrentin vor und/oder nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses weniger gut gewesen sind als dort angegeben.

2.7.8 Am [...] liess der Parteivertreter der Rekurrentin dem Parteivertreter der Rekursgegnerin einen Entwurf einer Vereinbarung betreffend Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zukommen. Ziff. 7 dieses Entwurfs lautete folgendermassen: ■ Die Arbeitgeberin stellt der Arbeitnehmerin per [...] ein auf den [...] datiertes Arbeitszeugnis aus, welches dem Zwischenzeugnis vom [...] entspricht, wobei der letzte Absatz auf Seite zwei () entfällt. Stattdessen ist im Schlusssatz festzuhalten: ■ Am [...] übermittelte der Parteivertreter der Rekursgegnerin dem Parteivertreter der Rekurrentin einen korrigierten Vereinbarungsentwurf, in dem er für Ziff. 7 den folgenden Wortlaut vorschlug: ■ Die Arbeitgeberin stellt der Arbeitnehmerin per [...] ein auf den [...] datiertes Arbeitszeugnis aus, welches den Grundsätzen von Wahrheit und Klarheit entspricht. ■ (Act. 7/3). Abgesehen von den Daten und einer weiteren geringfügigen Änderung wurde diese Formulierung Bestandteil der Aufhebungsvereinbarung. Ziff. 7 der Vereinbarung betreffend Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vom [...] lautet folgendermassen: ■ Die Arbeitgeberin stellt der Arbeitnehmerin per [...] ein auf den [...] datiertes Arbeitszeugnis aus, welches den Grundsätzen von Wahrheit und Wohlwollen entspricht. ■ (Act. 5/6). Die Rekursgegnerin stellt zutreffend fest, dass somit keine Einigung der Parteien zustande gekommen ist, dass das Schlusszeugnis dem Zwischenzeugnis entsprechen muss (Rekursantwort Ziff. 10). Entgegen der Auffassung der Rekursgegnerin (Duplik Ziff. 8) haben sich die Parteien damit aber auch nicht geeinigt, dass das Schlusszeugnis dem Zwischenzeugnis nicht entsprechen kann. Die Parteien konnten sich vielmehr über den Inhalt des Schlusszeugnisses nicht einigen und hielten deshalb in ihrer Vereinbarung sinngemäss bloss fest, dass die Rekursgegnerin der Rekurrentin ein den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes Schlusszeugnis auszustellen hat (vgl. dazu auch Replik Ziff. 85 f.). Dies wird durch Ziff. 16 der Vereinbarung vom [...] bestätigt. Diese lautet folgendermassen: ■ Diese Aufhebungsvereinbarung regelt sämtliche noch offenen Ansprüche der Parteien aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis, seiner Beendigung und der Zeit nach Beendigung, sofern und soweit sich aus dieser Aufhebungsvereinbarung nichts anderes ergibt. Ausgenommen bleibt die Formulierung des Arbeitszeugnisses. Demgemäss erklären sich die Parteien mit dem korrekten und vollständigen Vollzug dieser Aufhebungsvereinbarung als per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche, abgesehen von der soeben genannten Ausnahme, auseinandergesetzt. ■ Damit wurde zweifelsfrei klargestellt, dass über den Inhalt des Schlusszeugnisses kein Konsens erzielt wurde. Unter diesen Umständen ist es entgegen der Auffassung der Rekursgegnerin (Rekursantwort Ziff. 10) in keiner Art und Weise rechtsmissbräuchlich, dass die Rekurrentin ein im Wesentlichen dem Zwischenzeugnis entsprechendes Schlusszeugnis verlangt, obwohl sie die von ihr ursprünglich vorgeschlagene Variante von Ziff. 7 der Vereinbarung nicht wieder in die Verhandlung eingebracht hat.

3.

3.1 In der ersten Hälfte des Jahres [...] wandten sich mehrere Mitarbeitende der Rekursgegnerin mit Vorwürfen gegen die Rekurrentin an das Präsidium der Personalkommission der Rekursgegnerin (Eingabe der Rekursgegnerin vom 19. Mai 2017 Ziff. 1; Replik Ziff. 24; Act. 9/1). Gemäss der Rekurrentin handelte es sich dabei um K____, [...] und [...] (Replik Ziff. 16, 24 und 79). Mit Schreiben vom [...] übermittelte die Präsidentin der Personalkommission der Rekursgegnerin, [...], dem interimistischen CEO der Rekursgegnerin, D____, eine Zusammenfassung der Informationen und Vorwürfe betreffend die Rekurrentin, die sie von mehreren Mitarbeitenden des Bereichs HR erhalten

habe (Act. 9/1 S. 1).

3.2 Mit Schreiben 1____ erklärten acht Mitarbeitende des Bereichs HR, darunter [...] (später J____ [Act. 7/6 S. 7]), C____, H____ und I____, gegenüber der Präsidentin der Personalkommission der Rekursgegnerin, sie seien mit grossem Entsetzen und Unverständnis über die haltlosen Vorwürfe gegenüber der Rekurrentin informiert worden. In menschlicher Hinsicht schätzten sie die Rekurrentin als äusserst wertschätzende und aufrichtige Person. Als Führungsbeauftragte verstehe sie ihre Anliegen und sei sie in der Lage, schwierige Themen sensibel und kompetent zu erkennen und zu deren Lösung beizutragen. Sie erkenne die Potentiale und Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden und fördere diese gezielt. Bei Schwierigkeiten stehe die Rekurrentin als Ansprechperson immer zur Verfügung. Der Bereich HR unterliege seit geraumer Zeit einem ständigen Druck und sehe sich mit grossen Herausforderungen, u.a. dem GAV, konfrontiert. Insbesondere in einer solch intensiven Phase sei es von enormer Bedeutung, eine starke und kompetente, wertschätzende und zielorientierte Führung an der Spitze des Teams zu haben. All diese Eigenschaften erfülle die Rekurrentin vorbehaltlos. Abschliessend hielten die Unterzeichnenden fest, sie stünden geschlossen hinter der Rekurrentin als Leiterin HR und hofften inständig, dass sie ihnen in dieser Form erhalten bleibe.

3.3 Am [...] wurde F____ bezüglich der Übernahme eines Konfliktbearbeitungs-Mandates angefragt. Am [...] wurde sie mit der Klärung der Vorwürfe und der Situation sowie der Unterstützung des Teams bei Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und nachhaltiger Entwicklung beauftragt, nachdem ein erstes Zusammentreffen zwischen der Beauftragten mit der Belegschaft des Bereichs stattgefunden hatte. Am [...] erstattete sie einen klärenden Bericht zuhanden des Verwaltungsrats der Rekursgegnerin (Act. 7/7 S. 1 und 5). Die Rekurrentin behauptet, die Berichterstatterin habe sie in ihrem Bericht in persönlicher und fachlicher Hinsicht als einwandfrei qualifiziert und die Probleme im HR-Bereich vielmehr in der gruppendynamischen Ausgangslage verortet (Rekursbegründung Ziff. 42; vgl. Replik Ziff. 31). Die Rekursgegnerin macht geltend, die Vorwürfe, die drei Mitarbeitende im [...] der Personalkommission gegenüber geäussert hätten, seien im Bericht grundsätzlich bestätigt worden, indem dort festgehalten werde, dass die Vorwürfe für viele andere Mitarbeitende teilweise nachvollziehbar seien (Rekursantwort Ziff. 80). Beide Lesearten des Berichts sind unzutreffend. Als zentrales Problem identifizierte die Berichterstatterin, dass sich die Rekurrentin unter Druck auf die Leistungsebene zurückziehe und den zwischenmenschlichen Kontakt ausdünn. Damit werde sie vor allem für Mitarbeitende, die etwas nicht direkt mit Output Verknüpftes wollen, kaum mehr erreichbar (Act. 7/7 S. 3). Diese Einschätzung steht allerdings im Widerspruch zu den Vorwürfen, die Mitarbeitende des Bereichs HR bei den Befragungen im [...] gegenüber der Rekurrentin erhoben haben (vgl. Act. 7/5 S. 4 ■ 6; Act. 7/6 S. 4). Wie die Rekursgegnerin selber festhält, warfen mehrere Mitarbeitende der Rekurrentin vor, teilweise hätten bei ihr nicht das Geschäftliche, sondern persönliche Querelen im Vordergrund gestanden (vgl. Rekursantwort Ziff. 53). Im Übrigen kann dem Bericht von F____ nicht entnommen werden, dass das Führungsverhalten der Rekurrentin zu beanstanden war. Gemäss der Berichterstatterin sind zwar manche der von der Personalkommission rapportierten Vorwürfe von vielen Befragten teilweise nachvollziehbar. Das Verhalten der Rekurrentin werde aber sehr unterschiedlich eingeordnet und bewertet. Viele Mitarbeitende entwickelten keinen Leidensdruck, obwohl sie bei der Rekurrentin ähnliches Verhalten beobachteten wie die Mitarbeitenden, die an die Personalkommission gelangten (Act. 7/7 S. 2).

3.4Am [...] stellte die Rekursgegnerin der Rekurrentin ein ausgezeichnetes Zwischenzeugnis aus (Act. 5/5). Die Rekursgegnerin macht geltend, das Zwischenzeugnis sei grundsätzlich wohlwollend ausgefallen, weil die Untersuchung der Konfliktsituation im Bereich HR durch F____ bis zur Ausstellung des Zwischenzeugnisses noch nicht abgeschlossen gewesen sei und die Rekursgegnerin mit dem Zwischenzeugnis habe einen Schlusstrich unter den Konflikt betreffend das Führungsverhalten der Rekurrentin ziehen und dieser eine zweite Chance geben wollen (Rekursantwort Ziff. 5 ■ 7, 44, 48). Zudem behauptet die Rekurrentin, die gute Beurteilung im Schreiben 1____ der Mitarbeitenden habe zum guten Zwischenzeugnis geführt (Rekursantwort Ziff. 21 und 31). Die Behauptung der Rekursgegnerin, die Untersuchung durch F____ sei im Zeitpunkt der Ausstellung des Zwischenzeugnisses noch nicht abgeschlossen gewesen, ist nachweislich unwahr, wie die Rekurrentin zu Recht geltend macht (vgl. Replik Ziff. 81, 117). Gemäss E-Mail von G____ vom [...] betrug der Zeitrahmen für die Abklärungen von F____ ca. zwei Wochen. Dieser sei unter anderem deshalb festgelegt worden, damit vor den Ferien der Rekurrentin eine objektive Einschätzung vorliege (Act. 9/3). F____ begann mit den Interviews am [...] (Act. 7/7 S. 1) und die Rekurrentin ging am [...] in die Ferien (E-Mail der Rekurrentin vom [...] Act. 9/3). Der klärende Bericht über die Konfliktsituation im [...] zuhanden des Verwaltungsrats wurde von F____ am [...] erstattet (Act. 7/7). G____ erklärte mit E-Mail vom [...], der Ausschuss bzw. der Verwaltungsrat werde das Zwischenzeugnis nach Vorliegen und Studium des Berichts von F____ ausstellen (Act. 13/20), und mit E-Mail vom [...], das Arbeitszeugnis werde nach Studium des Berichts finalisiert (Act. 13/21). Schliesslich sandte D____ am [...] und damit am Tag der Ausstellung des Zwischenzeugnisses um 08:27 Uhr der Rekurrentin den Entwurf einer E-Mail an die Geschäftsleitung (Act. 13/19). Gleichtags um 13:03 Uhr sandte D____ die E-Mail weitgehend unverändert den Mitgliedern der Geschäftsleitung. Darin hielt er das Folgende fest: ■ Nach Diskussion im Ausschuss Personelles des VRs haben wir uns entschlossen mit Frau A____ das Gespräch zu suchen und ein Audit in Auftrag zu geben, um 1. Die Klärung der Vorwürfe und der Situation im HR zu analysieren und 2. Das Team zu unterstützen bei der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und für eine nachhaltige Entwicklung. Diesen Auftrag hat Frau F____ gestern mit der zweiten Vollversammlung mit allen zu diesem Zeitpunkt anwesenden Mitgliedern des HR Team beendet. Die Quintessenz des Audits ist folgende: Die anonym erhobenen Vorwürfe müssen auch auf der persönlichen Situation der Beschwerdeführer gesehen und erklärt werden. Trotzdem scheint es angebracht, dem Thema Teamentwicklung in Zukunft mehr Gewicht zu geben. Abschliessend möchte ich festhalten, dass Frau A____ das Vertrauen des Ausschuss Personelles im gleichen Ausmass geniesst, wie alle anderen GL-Mitglieder und dass die Vorkommnisse der vergangenen Wochen nichts daran geändert haben. ■ (Act. 13/19) Schliesslich bestätigte auch der Verwaltungsratspräsident der Rekursgegnerin, D____, als Auskunftsperson, dass das Zwischenzeugnis nach Abschluss der Untersuchung von F____ ausgestellt worden ist (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 12). Da die Rekurrentin das Zwischenzeugnis erst nach dem Studium des Berichts von F____ vom [...] ausgestellt hat und in diesem Bericht die Situation im Bereich HR differenziert dargestellt und die gegen die Rekurrentin erhobenen Vorwürfe nicht bestätigt worden sind, ist das ausgezeichnete Zwischenzeugnis offensichtlich zumindest auch auf den Bericht der externen Expertin zurückzuführen (vgl. dazu Replik Ziff. 95 und 104). Damit stellt das Schreiben 1____ der Mitarbeitenden höchstens einen von mehreren Gründen für die Ausstellung des ausgezeichneten Zwischenzeugnisses dar. Im Übrigen beruft sich die Rekursgegnerin

darauf, dass sie sich im Falle der Ausstellung eines zu guten Zeugnisses vermutungsweise des falschen Zeugnisses gemäss Art. 251 StGB strafbar und Dritten gegenüber für allfällig damit verursachten Schaden haftbar machen würde (Rekursantwort Ziff. 33). Da die Rekursgegnerin gesetzlich verpflichtet gewesen ist, ein wahres und vollständiges Zwischenzeugnis auszustellen, und sie sich mit der Ausstellung eines unwahren oder unvollständigen Zwischenzeugnisses der Gefahr einer Schadenersatzpflicht und einer strafrechtlichen Verantwortlichkeit ausgesetzt hätte (vgl. oben E. 2.2.2), ist nicht davon auszugehen, dass sie im Zwischenzeugnis vom [...] über eine wohlwollende Formulierung hinausgehende objektiv unrichtige Angaben gemacht oder wesentliche Tatsachen verschwiegen und der Rekurrentin ein gegen die Grundsätze der Wahrheit und/oder der Vollständigkeit verstossendes Gefälligkeitszeugnis ausgestellt hat.

3.5 In ihrem Bericht vom [...] erklärte F____, explizite Teamentwicklung über einige Monate hinweg könnte unterstützen (Act. 7/7 S. 4). Gemäss den Angaben der Rekurrentin wünschte diese, dass in der Abteilung HR ein Teamentwicklungsprozess unter der Leitung von F____ durchgeführt wird. In Absprache mit G____ und D____ habe die Rekurrentin im [...] F____ mit der Teamentwicklung beauftragt (Replik Ziff. 32, 121, 117 und 152). Bewiesen ist, dass die Rekurrentin F____ am [...] angefragt hat, ob sie das Team in seiner weiteren Entwicklung begleiten möchte, und diese zugesagt hat (Act. 7/8 S. 1). Im Übrigen sind die Behauptungen der Rekurrentin von der Rekursgegnerin nur pauschal bestritten worden und bestehen keine begründeten Zweifel an ihrer Richtigkeit. Sie sind deshalb als wahr anzunehmen (vgl. oben E. 1.3). Im Herbstquartal [...] traf F____ sowohl die ganze Gruppe der Mitarbeitenden als auch das Kader des Bereichs HR je zweimal. Seit [...] besprach sie die Situation gelegentlich mit der Rekurrentin. Am [...] erstattete sie einen Bericht zur Situation im Herbst [...] (Act. 7/8 S. 1 und 3). Die Rekurrentin behauptet, in diesem Bericht sei die Beurteilung, dass ihre Qualifikation in persönlicher und fachlicher Hinsicht einwandfrei sei und die Probleme im HR-Bereich vielmehr auf die dortige gruppenspezifische Ausgangslage zurückzuführen sei, vollumfänglich bestätigt worden (Rekursbegründung Ziff. 42 f.). Die Rekursgegnerin hingegen macht geltend, der Bericht zeige Unzulänglichkeiten der Rekurrentin in der Wahrnehmung der Führungsaufgabe (Rekursantwort Ziff. 82). Beide Lesarten des Berichts sind unzutreffend. Der Bericht enthält keine wesentlichen Beanstandungen betreffend das Verhalten der Rekurrentin. Er enthält aber auch keine umfassende Qualifikation der Rekurrentin, sondern erschöpft sich in ■ein paar Hinweisen■ (Act. 7/8 S. 1). Die Darstellung des Inhalts des Berichts in Ziff. 81 der Rekursantwort ist sinnentstellend verkürzt. Vollständig lautet die dort erwähnte Passage folgendermassen: ■In den Teamsitzungen erlebte ich [F____] sie [die Rekurrentin] gut in die Runde integriert, durchdacht, auf Wahrnehmung geschaltet, eher wenig Raum einnehmend. Ihre Meinung und Ideen äusserte sie am ehesten auf explizite Aufforderung, dann aber konzis und recht unverblümt. Sie zeigt sich reflexionsbereit, verlangt immer wieder Feedback, betont aber auch regelmässig, dass sie meine Ansichten nicht durchwegs teilt. In freundlicher Distanz zur In-Group erlebte ich sie rollengerecht und kompetent■ (Act. 7/8 S. 2). Dieses Verhalten der Rekurrentin ist in keiner Art und Weise zu beanstanden. Insbesondere kann ihr auch nicht vorgeworfen werden, dass sie in von einer externen Fachfrau durchgeführten Teamsitzungen eher wenig Raum einnahm und sich am ehesten auf explizite Aufforderung äusserte. Gemäss dem Bericht erlebte die Berichterstatterin die Rekurrentin auch aufgerieben und entkräftet. Gemäss der Berichterstatterin ist es aber nachvollziehbar, dass sich die Rekurrentin eine Weile zurückgezogen und Distanz gebraucht habe, und haben an ihr die Feindseligkeit von Frau

K____, der provisorische Betrieb in Abwesenheit von Frau H____, das Dilemma zwischen Interimsanstellungen und Rekrutierung kompetenter Fachkräfte, das vermutete Misstrauen ihrer Vorgesetzten, die eigene Lohnfestlegung und das Einspielen der professionellen Beziehung zur neuen CEO gezeht (Act. 7/8 S. 2). Auch wenn die Rekurrentin somit aus verschiedenen Gründen einer deutlich erhöhten Belastung ausgesetzt gewesen ist, muss aus dem Umstand, dass sie sich aufgerieben und entkräftet gezeigt hat, geschlossen werden, dass sie zumindest nicht äusserst belastbar ist. Zusammenfassend wird damit durch die Berichte von F____ vom [...] und [...] weder bestätigt noch widerlegt, dass die Qualifikation des Verhaltens, insbesondere des Führungsverhaltens, der Rekurrentin im Zwischenzeugnis objektiv richtig ist.

3.6 Gemäss der Darstellung der Rekurrentin waren C____ als Leiterin Lohnadministration und Controlling und H____ als Leiterin Personalbetreuung und Administration in Leitungsfunktionen direkt der Rekurrentin unterstellt (Replik Ziff. 18). Im [...] seien zunehmend Spannungen zwischen der Rekurrentin und ihren leitenden Mitarbeiterinnen H____ und C____ entstanden. H____ habe mit der Information der Rekurrentin, dass diese die neu geplante Stelle ■Prozesse und Abläufe■ der Stellvertreterin von H____, Frau J____, anbieten wolle und bereits entsprechende Vorgespräche geführt habe, nicht umgehen können. Die Vorstellung, ohne ■ihre■ Stellvertreterin auskommen zu müssen, habe sie offensichtlich überfordert, auch wenn ein sehr massvoller Übergang geplant gewesen sei. Während des Gesprächs sei sie in Tränen ausgebrochen und habe der Rekurrentin den Vorwurf gemacht, ihr die beste Frau wegzunehmen, ohne sie vorher involviert zu haben. In der Folge sei H____ am [...] per sofort vollständig ausgefallen. Der Vorfall mit H____ vom [...] habe auch zu ersten Brüchen im Verhältnis zwischen der Rekurrentin und C____, die eng mit H____ befreundet gewesen sei, geführt (Replik Ziff. 44). Gemäss den Angaben von C____ als Zeugin waren sie und H____ zwar keine sehr engen Freundinnen, unternahmen aber hin und wieder auch privat etwas zusammen. Aus ihrer Sicht hatte der Vorfall mit H____ keinen wesentlichen Einfluss auf das Verhältnis zwischen ihr und der Rekurrentin (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 8). Die Rekurrentin behauptet, H____ habe ihren gesundheitlichen Ausfall von Beginn weg als längerfristig und dann beginnend mit tiefem Pensum als langsam aufbauend deklariert. Zudem habe sie verkündet, sie wolle unbedingt so schnell wie möglich Kinder und dann höchstens noch 40 % arbeiten. Die Rekurrentin habe mit ihrer Stellvertreterin, C____, die Zukunft von H____ in ihrer bisherigen Führungsfunktion diskutiert. In dieser Diskussion habe C____ die Rekurrentin vordergründig unterstützt und das Verhalten von H____ als widersprüchlich und den Geschäftsinteressen abträglich bezeichnet. Im Hintergrund sei der vertrauliche Inhalt dieser Gespräche jedoch naheliegenderweise unter anderen Vorzeichen an H____ weitergegeben worden (Replik Ziff. 45). Diese Darstellung bestritt C____ nicht ernsthaft (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 9).

3.7 Gemäss der Darstellung der Rekurrentin stiess im [...] I____ als juristische Entlastung zum Team (Replik Ziff. 21). Die Rekurrentin macht geltend, I____ sei den Belastungen im Bereich HR der Rekursgegnerin nicht gewachsen gewesen (Replik Ziff. 21). Sie sei mit ihren Aufgaben überfordert, auf dauernde Unterstützung der Rekurrentin angewiesen gewesen und habe ihre Arbeiten sehr oft nicht so erledigt, wie es von den internen Ansprechpartnern gewünscht worden sei (Replik Ziff. 47). Dafür, dass I____ möglicherweise den Belastungen nicht gewachsen gewesen ist, sprechen ihre E-Mails vom [...] (Act. 13/3 S. 1), [...] (Act. 13/5 S. 1) und [...] (Act. 13/8 S. 1). Aus der E-Mail von [...]

vom [...] (Act. 13/3 S. 1 f.), der E-Mail von E_____ vom [...] (Act. 13/8 S. 1 f.), den E-Mails der Rekurrentin vom [...] und [...] (Act. 13/8 S. 2) und den E-Mails von I_____ vom [...] (Act. 13/3 S. 1), [...] (Act. 13/5 S. 1) und [...] (Act. 13/8 S. 1 f.) ergibt sich zudem, dass sie zumindest mehrmals Arbeiten nicht wie von den internen Ansprechpartnern gewünscht erledigt und auf die Unterstützung der Rekurrentin angewiesen gewesen ist. Anlässlich der letzten Sitzung mit F_____ im Kaderkreis (Rekurrentin, C_____, I_____, J_____) vom [...] kam es gemäss der Rekurrentin zu einem emotionalen Ausbruch von I_____. Dabei habe sie der Rekurrentin insbesondere vorgeworfen, C_____ ihr gegenüber massiv zu bevorzugen (Replik Ziff. 54). Diese Behauptung ist glaubhaft, weil F_____ in ihrem Bericht vom [...] festgehalten hat, in den Kadersitzungen sei es zu erstaunlichen Ausbrüchen gekommen (Act. 7/8 S. 2). Gemäss der Darstellung der Rekurrentin musste diese gegenüber I_____ immer öfter auch kritische Töne anschlagen (Replik Ziff. 47). In einer E-Mail vom [...] gab sie I_____ nachweislich ein grundsätzliches Feedback (Replik Ziff. 47; Act. 13/31). In dieser E-Mail erklärte die Rekurrentin I_____, sie erlebe bei ihr akzentuiert aktuell, aber als Tendenz schon länger, dass sie viel Energie darauf verwende, aufzuzeigen, was nicht gut, nicht wertschätzend und nicht machbar sei. Die Rekurrentin bat sie, den Fokus zu ändern und vermehrt in eine positive Grundhaltung zu kommen auch denjenigen gegenüber, die eine andere Sichtweise haben. An der letzten Kadersitzung mit F_____ sei I_____ sehr emotional geworden und habe für gewisse Momente die Fassung verloren. Die Rekurrentin habe ihr angeboten, dies in einem bilateralen Gespräch nachzubearbeiten. Obwohl sie dieses Angebot dankend angenommen habe, habe die Rekurrentin von ihr diesbezüglich nichts mehr gehört. Sie erachte die Klärung dieses Themas als sehr wichtig und erwarte Vorschläge von I_____. Die Rekurrentin habe grosses Verständnis für das Bedürfnis von I_____, am Stück an einem Geschäft arbeiten zu können. Dies stelle in den B_____ in absehbarer Zeit aber ein nicht erreichbares Ziel dar (Act. 13/31). Damit machte die Rekurrentin I_____, die sich den Anforderungen möglicherweise nicht gewachsen fühlte, klar, dass sie in absehbarer Zeit nicht mit einer wesentlichen Entlastung rechnen könne.

3.8 Gemäss der Darstellung der Rekurrentin nahm sich diese Ende [...] aus gesundheitlichen Gründen eine zweieinhalbwöchige Auszeit. Während ihrer Abwesenheit hätten sich ihre beiden Stellvertreterinnen C_____ und I_____ offenbar gegenüber der CEO E_____ gegen die Weiterführung der Teamentwicklung unter der Expertin F_____ ausgesprochen. Offenbar hätten sie das Interesse an einer zielführenden gemeinsamen Teamentwicklung zusammen mit der Rekurrentin verloren (Replik Ziff. 50). Mitte [...] habe sich die CEO ohne Rücksprache mit der Rekurrentin und F_____ entschieden, die Teamentwicklung unter der externen Expertin abzubrechen, obwohl die Beurteilung von F_____ hoffnungsvoll und die Entwicklungstendenzen im Team an sich positiv gewesen seien. Die CEO habe ihre Entscheidung am [...] unverhofft in einer von der Rekurrentin in einem anderen Zusammenhang einberufenen Sitzung mit F_____ und der Rekurrentin eröffnet mit dem Hinweis, die Stellvertreterinnen der Rekurrentin würden eine Teamentwicklung nicht für nötig erachten (Replik Ziff. 51). Diese Darstellung ist zumindest teilweise belegt. Gemäss den Aussagen von C_____ haben diese und I_____ während der Krankheit der Rekurrentin im Herbst [...] auf Nachfrage hin bei der CEO deponiert, dass die Teamentwicklung aus ihrer Sicht nichts bringe, worauf diese abgebrochen worden ist (Act. 7/5 S. 4). Die Angaben von C_____ zu den Gründen für ihren Wunsch nach einem Abbruch der Teamentwicklung sind zumindest teilweise kaum nachvollziehbar. Sie erklärte, ihrer Ansicht nach sei der Teamentwicklungsprozess nicht erforderlich gewesen, weil das Team als solches keine Probleme gehabt habe. Zudem beanstandete sie, dass in der Teamentwicklung immer

wieder der [...] thematisiert worden sei. C_____ sagte aber auch aus, nach dem [...] sei die Stimmung im Team sehr emotional geworden. Aufgrund dieser Emotionalität sei das Team instabil gewesen. Das Ereignis vom [...] habe das Team insofern etwas gespalten, als sich ein paar Mitarbeitende betroffen gefühlt hätten und andere Mitarbeitende dies nicht hätten nachvollziehen können (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 7 f.). Damit behauptete C_____ im Widerspruch zu ihrer Begründung für ihren Wunsch nach einem Abbruch der Teamentwicklung selbst, dass das Team als solches Probleme hatte. Mit E-Mail an F_____ vom [...] erklärte die CEO, wie besprochen wolle sie die Teamentwicklung momentan zugunsten einer Reorganisation sistieren (Act. 13/33). F_____ bestätigte als Zeugin, dass es aus ihrer Sicht wichtig gewesen wäre, den Teamentwicklungsprozess weiterzuführen (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 23). Im Übrigen wurden die Behauptungen der Rekurrentin von der Rekursgegnerin in ihrer Duplik nur pauschal bestritten. Die CEO der Rekursgegnerin, E_____, erklärte zwar als Auskunftsperson, sie könne sich kaum vorstellen, dass sie ihren Entscheid, die Teamentwicklung abzubrechen, nicht vorgängig mit der Rekurrentin besprochen habe. Sichere und substantiierte Angaben konnte sie dazu aber nicht machen (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 17). Damit bestehen keine begründeten Zweifel an der Richtigkeit der detaillierten Darstellung der Rekurrentin. Sie sind deshalb als wahr anzunehmen (vgl. oben E. 1.3). Gemäss der Darstellung der Rekurrentin wurde die Frage der Loyalität der Leitungsmitglieder zur Rekurrentin vor dem Hintergrund der Intervention ihrer Stellvertreterinnen zum Abbruch des Teamentwicklungsprozesses anlässlich der letzten Sitzung mit F_____ im Kaderkreis (Rekurrentin, C_____, I_____ und J_____) vom [...] thematisiert. Dabei sei es zum endgültigen Bruch mit C_____ gekommen. Diese habe nicht damit umgehen können, dass die Rekurrentin ihre Intervention kritisch hinterfragt habe. Seither habe C_____ mit der Rekurrentin nur noch das Nötigste kommuniziert und aktiv an einer weiteren Spaltung des Teams gearbeitet (Replik Ziff. 54). Dass die Loyalität der Mitarbeitenden anlässlich der letzten Sitzung mit F_____ thematisiert wurde, bestätigten sowohl diese als auch C_____ (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 9 und 21). C_____ erklärte zudem als Zeugin, dass sich die Zusammenarbeit zwischen ihr und der Rekurrentin nach diesem Gespräch verändert habe (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 10).

3.9 Mit Schreiben 2_____ wandten sich neun Mitarbeitende des Bereichs HR der Rekursgegnerin an deren CEO E_____ (Act. 7/4). Die darin gegenüber der Rekurrentin erhobenen Vorwürfe werden von dieser bestritten (Schreiben vom [...] Act. 7/10 S. 14 und 18; Replik Ziff. 65 f., 124 und 138).

3.10 Gemäss der Darstellung der Rekurrentin wurde das Schreiben 2_____ von Mitarbeitenden anlässlich einer Besprechung zwischen F_____, dem Verwaltungsratspräsidenten D_____, der CEO E_____ und der Rekurrentin vom [...] zur Sprache gebracht (Replik Ziff. 58). Die CEO und D_____ hätten sich auf den einseitigen Standpunkt gestellt, die Situation im Bereich HR sei auf ein Führungsdefizit der Rekurrentin zurückzuführen. F_____ habe sowohl dem Vorgehen als auch dem Inhalt vehement widersprochen. Die CEO und der Verwaltungsratspräsident hätten diese Ausführungen jedoch nicht mehr beachtet (Replik Ziff. 59). Die Rekursgegnerin behauptet, F_____ habe sich gegenüber dem Verwaltungsrat, der sie zum Entwicklungsstand der Rekurrentin befragt habe, differenziert und durchaus kritisch geäußert (Rekursantwort Ziff. 82). Die Besprechung vom [...] wurde von D_____, E_____ und F_____ bestätigt

(Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 13, 17 und 22). Gemäss E____ können die Positionen von ihr und F____ vereinfacht so zusammengefasst werden, dass die Rekurrentin von dieser positiv und von jener eher negativ eingeschätzt worden sei (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 17). F____ erklärte als Zeugin, die zentrale Frage in der Sitzung sei gewesen, ob es eine Perspektive für eine weitere Zusammenarbeit mit der Rekurrentin gebe. F____ sei entschieden der Meinung gewesen, dass es eine solche gegeben hätte. Sie habe die Rekurrentin sehr verunsichert erlebt, weil ihr die Rückendeckung gefehlt habe. Wenn die CEO hinter der Rekurrentin gestanden hätte und man keine Zickzackpolitik betrieben hätte, hätte die Rekurrentin es gut schaffen können (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 21 und 24).

3.11 Im [...] befragte die Rekursgegnerin fünf aktuelle oder ehemalige Mitarbeitende (Protokoll der Befragung von I____, J____ und C____ vom [...] Act. 7/5; Protokoll der Befragung von L____ vom [...] Act. 11/2; Protokoll der Befragung von K____ vom [...] Act. 7/6). Die in diesen Befragungen gegenüber der Rekurrentin erhobenen Vorwürfe werden von dieser bestritten (Schreiben vom [...] Act. 7/10 S. 18; Replik Ziff. 65 f., 96, 127, 129, 138; vgl. dazu unten E. 4.2).

4.

E. 4

ÖSpG). Der Gesamtarbeitsvertrag zwischen [...], [...], [...] und den vertragschliessenden Personalverbänden regelt das Arbeitszeugnis nicht. Gemäss den übereinstimmenden Angaben der Parteien gibt es auch keine Bestimmungen des Verwaltungsrats betreffend Arbeitszeugnis (Rekursbegründung Ziff. 23; Rekursantwort Ziff. 36). Damit gilt Art. 330a OR sinngemäss als kantonales öffentliches Recht. Für das Arbeitszeugnis in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gelten prinzipiell dieselben Grundsätze wie in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen (BVGE 2012/22 E. 5.2).

E. 4.1

4.1.1 Die Rekurrentin behauptet, mit Schreiben 2____ hätten sich sämtliche Mitarbeitenden der HR-Abteilung bzw. das ganze HR-Team über das Führungsverhalten der Rekurrentin beschwert (Rekursantwort Ziff. 20 und 51; vgl. Rekursantwort Ziff. 86). Diese Behauptung ist aktenwidrig. Das Schreiben ist von neun Personen unterzeichnet. Darin wird ausdrücklich festgehalten, es sei bewusst darauf verzichtet worden, die restlichen Mitarbeitenden des HR-Teams damit zu belasten, und wie diese die geschilderten Zustände beurteilen, müsste bei Bedarf erfragt werden (Act. 7/4 S. 6). An einer Stelle ihrer Rekursantwort behauptet die Rekursgegnerin denn auch in unauflöselichem Widerspruch zu ihren übrigen Behauptungen mit Schreiben 2____ habe sich ein Grossteil der Mitarbeitenden der HR-Abteilung bei der CEO beschwert (Rekursantwort Ziff. 84). Gemäss einem Schreiben der Rekursgegnerin vom [...] wurde das Schreiben 2____ von allen Mitarbeitenden der Abteilung HR mit Ausnahme der Lernenden und temporär Angestellten unterzeichnet (Act. 7/9 S. 1).

4.1.2 In ihrem Schreiben 2____ erklärten neun Mitarbeitende des Bereichs HR, darunter C____, H____ und I____, unter der Leitung der Rekurrentin herrschten dort unzumutbare Arbeitszustände, eine negative emotionale Arbeitsatmosphäre und eine unhaltbare Situation. Ein Grossteil der Teammitglieder könne sich eine weitere Zusammenarbeit mit der Rekurrentin nicht mehr vorstellen (Act. 7/4 S. 1). Die Unterzeichnenden ersuchten die CEO deshalb um Unterstützung und sofortige Einleitung der notwendigen Massnahmen

(Act. 7/4 S. 6). Dass sich die Mitarbeitenden geweigert hätten, weiter mit der Rekurrentin zusammenzuarbeiten, wie die Rekursgegnerin behauptet (Rekursantwort Ziff. 65), kann dem Schreiben allerdings nicht entnommen werden.

4.1.3 Wie die Rekursgegnerin zutreffend festhält, wurden der Rekurrentin im erwähnten Schreiben insbesondere manipulatives, intrigantes Verhalten (Act. 7/4 S. 2), ungenügende professionelle Distanz (Act. 7/4 S. 2 und 5) und Desinteresse am operativen Geschäft (Act. 7/4 S. 3) vorgeworfen (Rekursantwort Ziff. 20). Die Rekurrentin spiele Mitarbeitende gegeneinander aus und äussere sich gegenüber Teammitgliedern abwertend über deren Kolleginnen und Kollegen (Act. 7/4 S. 2). Weiter macht die Rekursgegnerin geltend, gemäss dem Schreiben der Mitarbeitenden habe die Rekurrentin diesen gegenüber unerfüllbare Erwartungshaltungen gezeigt (Rekursantwort Ziff. 20). Damit dürfte sie den Vorwurf der Mitarbeitenden meinen, die Rekurrentin erwarte grundsätzlich, dass E-Mails von ihr innert weniger Minuten beantwortet werden, und es sei ihr gleichgültig, dass Mitarbeitende mit der Bearbeitung anderer Themen oder Probleme befasst seien (Act. 7/4 S. 4).

4.1.4 Die Rekursgegnerin behauptet, die Mitarbeitenden hätten der Rekurrentin auch vorgeworfen, sie habe einzelne von ihnen vor dem ganzen Team ins Lächerliche gezogen (Rekursantwort Ziff. 20). Dies ist nicht ganz korrekt. Gemäss dem Schreiben 2_____ zog die Rekurrentin die im Schreiben der Personalkommission genannten Vorwürfe in Bezug auf den Einfluss ihrer Art der Führung auf die persönliche Verfassung einzelner Mitarbeitender ins Lächerliche, indem sie mit einem vordergründigen Schmunzeln nach Befindlichkeiten frage und erwähne, dass sie dies seit dem Vorfall im [...] tun müsse (Act. 7/4 S. 2). Dies ändert jedoch nichts daran, dass ein entsprechendes Verhalten unprofessionell und verletzend wäre.

4.1.5 Die Rekursgegnerin behauptet, die Mitarbeitenden würden der Rekurrentin in ihrem Schreiben 2_____ vorwerfen, sie lasse das Team in kritischen Phasen im Stich und terminiere interne Prozesse inadäquat (Rekursantwort Ziff. 20). Diese Behauptung muss erheblich relativiert werden. Im Schreiben der Mitarbeiter wird beanstandet, die Rekurrentin habe während kritischen Phasen beim GAV Projekt im [...] und [...] viereinhalb Wochen Ferien genommen, habe die gesamte Aufbereitung der neuen Verträge und den Versand den Stellvertreterinnen, der Projektleiterin und dem Team überlassen, was für die Betroffenen zu einer Feriensperre und hoher Mehrbelastung geführt habe (Act. 7/4 S. 3). Allerdings konnte der GAV termingerecht eingeführt werden (Act. 5/12) und musste der Versand von Verträgen offensichtlich nicht von der Rekurrentin als Leiterin des Bereichs HR persönlich erledigt werden. Betreffend die Terminierung interner Prozesse wird im Schreiben der Mitarbeitenden geltend gemacht, aufgrund des teilweise späten Arbeitsbeginns oder aus anderen Gründen würden interne Termine häufig kurzfristig verschoben bzw. ad hoc, wenn es der Rekurrentin gerade besser passe, abgehalten. Dies verunmögliche den Mitarbeitenden strukturiertes Arbeiten und führe zu ineffizienten Wartezeiten (Act. 7/4 S. 3). Soweit die Terminverschiebungen auf einen späteren Arbeitsbeginn der Rekurrentin zurückzuführen waren, können sie dieser aufgrund des Schreibens der Mitarbeitenden aber nicht zum Vorwurf gemacht werden. Gemäss den Angaben der Mitarbeitenden hatte die Rekurrentin von [...] bis [...] meistens morgens zahlreiche private Termine/Abwesenheiten (Act. 7/4 S. 3). Dass diese ungerechtfertigt gewesen wären, wird nicht behauptet und wäre für die Mitarbeitenden offensichtlich auch nicht feststellbar gewesen.

4.1.6 Im Übrigen behauptet die Rekursgegnerin, im Schreiben der Mitarbeitenden seien der Rekurrentin Unregelmässigkeiten bei der Arbeitszeit vorgeworfen worden (Rekursantwort Ziff. 51). Diesbezüglich wird im Schreiben 2_____ der Mitarbeitenden geltend gemacht, die Rekurrentin habe nach ihrer Krankheitsabwesenheit im [...] und [...] kommuniziert, wie sie ihre An- und Abwesenheitszeiten in Zukunft plane, diese aber nicht eingehalten (Act. 7/4 S. 3). Zudem seien die Weihnachtsferien [...] der Rekurrentin bisher im Zeiterfassungssystem nicht als Absenz erfasst worden und seien die im [...] / [...] sowie im Jahr [...] bezogenen Ferien bzw. Freitage der Rekurrentin auf Kompensation umgebucht worden (Act. 7/4 S. 5). Diese Behauptungen vermögen kein relevantes Fehlverhalten der Rekurrentin zu begründen. Zudem ist aus der Vereinbarung vom [...] zu schliessen, dass die Rekurrentin aus den Jahren [...] und [...] noch Mehrstunden hatte, die mit zusätzlichen 35 Ferientagen kompensiert werden sollten (Act. 5/6 Ziff. 6a). Damit hat die Rekurrentin offensichtlich mehr als genug Arbeitsstunden geleistet.

4.1.7 Die Rekursgegnerin behauptet, die Mitarbeitenden würden der Rekurrentin in ihrem Schreiben 2_____ emotionale Unterdrückung von Mitarbeitern im Teambuildingprozess vorwerfen (Rekursantwort Ziff. 20). Ein solcher Vorwurf ist dem Schreiben nicht zu entnehmen. Dort wird allerdings geltend gemacht, die Rekurrentin betreibe täglich Machtspiele und setze Mitarbeitende unter Druck, anstatt das Team zu stärken und sich den Themen inhaltlich anzunehmen (Act. 7/4 S. 6).

4.1.8 Schliesslich behauptet die Rekursgegnerin, die Mitarbeitenden hätten sich in ihrem Schreiben 2_____ geschlossen von ihrem guten Bericht über die Rekurrentin von [...] distanziert (Rekursantwort Ziff. 21) und erklärt, sie seien zu dessen Verfassen aufgefordert worden (Rekursantwort Ziff. 49) und hätten diesen unter emotionalem Druck und geprägt durch Angst verfasst (Rekursantwort Ziff. 21). Die Rekurrentin macht geltend, die Reaktion der Mitarbeitenden sei von ihr in keiner Art und Weise beeinflusst worden und emotionaler Druck oder Angst seien nicht vorhanden gewesen (Replik Ziff. 29, 79 und 94). Dass sich die Mitarbeitenden, die das Schreiben 2_____ unterzeichnet haben, darin geschlossen von ihrer früheren Stellungnahme distanziert haben, ist zutreffend (Act. 7/4 S. 1). Dass sie aufgefordert worden wären, den Bericht zu verfassen, und dass sie dabei unter emotionalem Druck gestanden hätten, kann dem Schreiben aber nicht entnommen werden. Die Mitarbeitenden erklären darin nur, die Rekurrentin habe das Schreiben der Personalkommission vom [...] dem HR-Team vorlesen lassen und einen emotionalen Ausbruch gehabt, der es den Mitarbeitenden verunmöglicht habe, die Vorwürfe sachlich und differenziert zu betrachten. Daneben hätten Bedenken und Ängste bestanden, in den kommenden Monaten allenfalls wieder ohne Führung zu sein (Act. 7/4 S. 1). Gemäss eigenen Angaben hatten die Mitarbeitenden damit keine Angst vor Repressalien von Seiten der Rekurrentin, sondern befürchteten vielmehr, dass diese ausfallen oder abgesetzt werden könnte. In der Befragung vom [...] erklärte I_____ zwar, die Rekurrentin habe gemeint, es wäre gut, wenn man dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen würde, dass die Vorwürfe gegen sie nicht zutreffen würden. Die Stellungnahme sei von ihr aber freiwillig geschrieben worden (Act. 7/5 S. 2). Auch C_____ erklärte, sie habe sich freiwillig daran beteiligt (Act. 7/5 S. 3). Der Grund für die Stellungnahme bestand für beide Mitarbeiterinnen nicht darin, dass sie sich der Rekurrentin verpflichtet fühlten oder Repressalien fürchteten, sondern dass sie befürchteten, der Verlust der Rekurrentin könnte sich negativ auswirken (Act. 7/5 S. 2 f.). Zudem sandte I_____ am [...] bereits um 11:30 Uhr eine persönliche E-Mail an die Rekurrentin. Darin erklärte I_____, sie stehe voll und ganz hinter der Rekurrentin als

Mensch und Führungsperson, und dankte dieser für ihre positive Art, sich für das HR-Team und die Mitarbeitenden einzusetzen. Zudem schrieb sie wörtlich: ■Mit Dir kam endlich jemand an die HR-Spitze, der den Mitarbeitenden die Hoffnung gab/gibt, dass auch ein Ende des Tunnels absehbar ist und man gemeinsam auf dem Weg dorthin viel lernen und gestalten kann■ (Act. 13/15). Diese E-Mail schrieb I_____ offensichtlich aus eigenem Antrieb ohne jegliche Beeinflussung durch die Rekurrentin. Die ausgezeichnete Qualifikation der Rekurrentin und das Unverständnis für die gegenüber dieser erhobenen Vorwürfe entsprachen damit zweifellos der unbeeinflussten persönlichen Einschätzung von I_____.

E. 4.2

4.2.1Die Rekursgegnerin behauptet, Mitarbeiter des HR-Teams hätten in den Befragungen sehr glaubhaft einen von Repression, Mobbing und Unprofessionalität geprägten Führungsstil der Rekurrentin beschrieben (Rekursantwort Ziff. 22). Die Mitarbeitenden der HR-Abteilung hätten erklärt, sie seien von der Rekurrentin emotional unter Druck gesetzt und eingeschüchtert worden (Rekursantwort Ziff. 86). Betreffend das Führungsverhalten hätten die Mitarbeitenden übereinstimmend geschildert, dass die Rekurrentin nicht konstruktiv führe, teilweise eine Kultur der Angst schüre, nicht auf die Mitarbeitenden eingehe, diese unfair und verletzend behandle, die Mitarbeitenden demotiviere statt sie zu führen und nicht das Geschäftliche, sondern die persönlichen Querelen im Vordergrund ständen, was konstruktives Arbeiten verhindere (Rekursantwort Ziff. 53).

4.2.2Davon, dass die Mitarbeitenden übereinstimmend geschildert hätten, die Rekurrentin habe teilweise eine Kultur der Angst geschürt und Mitarbeitende unfair und verletzend behandelt, kann keine Rede sein. Von den vier befragten Mitarbeitenden, die nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses vom [...] noch bei der Rekursgegnerin arbeiteten, behauptete nur K____, die Rekurrentin habe Mitarbeitende unter Druck gesetzt (Act. 7/6 S. 2 und 3). Immerhin behaupteten sowohl K____ als auch C____, die Rekurrentin sei gegenüber Mitarbeitenden, die sie nicht mochte, öfters aggressiv geworden (Act. 7/6 S. 5; Act. 7/5 S. 5). In der Verhandlung des Verwaltungsgerichts erklärte C____ als Zeugin allerdings, ihr gegenüber habe sich die Rekurrentin gut verhalten und sie wisse nur vom Hörensagen, dass gewisse Mitarbeitende das Verhalten der Rekurrentin als schwierig empfunden hätten (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 7).

4.2.3K____ behauptete, der Rekurrentin sei es nicht ums Arbeiten, sondern ums systematische Fertigmachen einzelner Personen gegangen (Act. 7/6 S. 8). Diese pauschale Behauptung einer einzigen Mitarbeiterin ist nicht geeignet, ein Fehlverhalten der Rekurrentin zu beweisen. Eigentliches Mobbing ist in den Schilderungen von ihr und den anderen Mitarbeitenden nicht erkennbar.

4.2.4Dass das Führungsverhalten der Rekurrentin teilweise unprofessionell, nicht konstruktiv und demotivierend gewesen sei und teilweise persönliche Querelen und nicht das Geschäftliche im Vordergrund gestanden hätten, ist hingegen den Darstellungen mehrerer Mitarbeitenden zu entnehmen (vgl. Act. 7/5 S. 1 und 3 ■ 7; Act. 7/6 S. 2 ■ 4). Betreffend die Stimmung ist relativierend festzuhalten, dass J____ auf die Frage, wie die Stimmung in der HR-Abteilung sei, geantwortet hat, die Teamchemie in der HR-Abteilung sei nicht schlecht. Die Rekurrentin habe mit einzelnen Personen Probleme (Act. 7/5 S. 5).

4.2.5Zusammenfassend werden die Vorwürfe betreffend das Verhalten der Rekurrentin durch die mündlichen Angaben von vier Mitarbeiterinnen vom [...] und [...] zwar teilweise,

aber nicht vollständig bestätigt.

E. 4.3

4.3.1 In ihrem Schreiben 2____ erklärten die Mitarbeitenden, nach den Ereignissen vom [...] sei das Team noch mehr zusammengewachsen. Während den Gesprächen unter Teammitgliedern habe sich gezeigt, dass es in der Zusammenarbeit mit der Rekurrentin zu verschiedenen Vorkommnissen gekommen sei (Act. 7/4 S. 1). Aufgrund des gewinnenden Wesens und der Cleverness der Rekurrentin habe es lange gedauert, bis die Betroffenen deren manipulatives und intrigantes Verhalten erkannt hätten und in der Lage gewesen seien, die einzelnen, separat betrachtet meist kleinen, Beispiele offen mitzuteilen und ein System zu erkennen (Act. 7/4 S. 2). In der Befragung vom [...] antwortete I____ auf die Frage, wie sich die Situation betreffend die Rekurrentin seit dem Schreiben 1____ geändert habe, sie habe diese seit [...] ganz anders kennengelernt (Act. 7/5 S. 1). J____ erklärte auf dieselbe Frage, ab [...] habe sich ihre Zusammenarbeit mit der Rekurrentin intensiviert, habe sich deren Verhalten ihr gegenüber verändert und habe sie diese von einer anderen Seite kennengelernt (Act. 7/5 S. 2). Gemäss den Behauptungen der Mitarbeitenden bestand damit ein Grund für die diametral entgegengesetzte Beurteilung der Rekurrentin in ihrem Schreiben 1____ einerseits und in ihrem Schreiben 2____ sowie in den Befragungen im [...] andererseits darin, dass sie deren Fehler erst nach dem ersten Schreiben erkannt hätten. In erster Linie wird die Distanzierung von der Stellungnahme 1____ im Schreiben 2____ jedoch damit begründet, dass die Rekurrentin am [...] einen emotionalen Ausbruch gehabt habe, der es den Mitarbeitenden unmöglich gemacht habe, die Vorwürfe sachlich und differenziert zu betrachten. Daneben hätten Bedenken und Ängste bestanden, in den kommenden Monaten allenfalls wieder ohne Führung zu sein (Act. 7/4 S. 1). C____ antwortete auf die Fragen, wie sich die Situation betreffend die Rekurrentin seit dem Schreiben 1____ geändert habe und ob sie dieses Schreiben freiwillig unterzeichnet habe, sie habe damals gewisse Sachen im Schreiben der Personalkommission nachvollziehen können und gewisse nicht. Sie habe sich am Schreiben freiwillig beteiligt, weil sie loyal habe sein wollen sowie befürchtet habe, die HR-Abteilung könnte ohne die Rekurrentin erneut führungslos werden. Zudem erklärte sie, sie habe die Situation seit [...] gesamthaft als sehr emotional erlebt. Irgendeine grundlegende Veränderung im Verhalten oder den Leistungen der Rekurrentin oder ihren Möglichkeiten, dieses zu beurteilen, behauptete C____ nicht (Act. 7/5 S. 1 ■ 3). Damit machen die Mitarbeitenden in ihrem Schreiben 2____ und C____ in ihrer Befragung vom [...] sinngemäss geltend, sie hätten sich in ihrem Schreiben 1____ übertrieben positiv über die Rekurrentin geäussert, weil sie sich vor den Folgen gefürchtet hätten, die ein Verlust der Leiterin in der sehr herausfordernden Zeit für den Bereich HR nach sich gezogen hätte, und deshalb hätten bewirken wollen, dass ihnen die Rekurrentin als Vorgesetzte erhalten bleibt. Gemäss eigenen Angaben sind die Mitarbeitenden des Bereichs HR somit zur Wahrung ihrer eigenen Interessen bereit gewesen, objektiv unrichtige Angaben zu machen. Unter diesen Umständen ist aber auch ernsthaft in Betracht zu ziehen, dass sie in ihrem Schreiben 2____ und in den Befragungen im [...] zur Durchsetzung ihrer eigenen Interessen objektiv unrichtige Angaben gemacht und die Rekurrentin in einem übertrieben negativen Licht dargestellt haben, weil sie zum Schluss gekommen sind, dass sie diese nicht mehr als Vorgesetzte wünschen.

4.3.2 Gemäss der Rekurrentin ist die Tatsache, dass Mitarbeitende des Bereichs HR im Schreiben 2____ und in den anschliessenden Befragungen die Rekurrentin schlecht beurteilt und Vorwürfe gegen sie erhoben haben, obwohl sie mit Schreiben 1____ die

Rekurrentin noch ausgezeichnet beurteilt und vergleichbare Vorwürfe als ungerechtfertigt zurückgewiesen hatten, folgendermassen zu erklären: Es sei zu Spannungen zwischen der Rekurrentin einerseits und C_____ und H_____ andererseits gekommen (Replik Ziff. 44 f.). I_____ sei überfordert gewesen und habe von der Rekurrentin ein kritisches grundsätzliches Feedback erhalten (Replik Ziff. 47). Zumindest das Feedback ist erstellt (vgl. oben E. 3.7). Im Rahmen der Teamentwicklung unter der Expertin F_____ seien viele Teammitglieder in unerwarteter und unwillkommener Klarheit auf eigene Defizite aufmerksam gemacht worden (Replik Ziff. 50). Dass F_____ solche Defizite festgestellt hat, ist durch ihren Bericht vom [...] erstellt (Act. 7/8). Gemäss ihren Aussagen als Zeugin sagte sie den Mitarbeitenden nicht direkt, dass sie Defizite hätten. Sie habe sie aber mit Fragen danach, was sie brauchen, um ihre Rollen kompetent ausfüllen zu können, gesteuert (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 23). Damit ist davon auszugehen, dass die betroffenen Mitarbeitenden gemerkt haben, dass F_____ bei ihnen Defizite geortet hat. Gemäss der Rekurrentin habe die CEO den Teamentwicklungsprozess unter F_____ aufgrund einer Intervention der Stellvertreterinnen der Rekurrentin, C_____ und I_____, ohne Rücksprache mit der Rekurrentin oder F_____ abgebrochen. Auch dies ist erstellt (vgl. oben E. 3.8). Die Rekurrentin macht geltend, die CEO habe mit ihrem Vorgehen die Rekurrentin als HR-Leiterin desavouiert und der Belegschaft gezeigt, dass die Rekurrentin von der CEO keine Rückendeckung habe (Replik Ziff. 52; vgl. dazu auch Replik Ziff. 156). Unter den geschilderten Umständen habe es gewissen Mitarbeitenden, insbesondere C_____ und I_____, im Hinblick auf die eigene Position allenfalls plötzlich gewinnbringender erschienen, sich gegen die zielstrebige Rekurrentin und den Transparenz schaffenden Teambildungsprozess zu stellen (vgl. Replik Ziff. 50). Um ihren Kampf gegen die Rekurrentin erfolgreich zu Ende zu führen, hätten die Protagonistinnen offenbar weitere Mitarbeitende auf ihre Seite gezogen (Replik Ziff. 58). Offensichtlich hätten es die Mitarbeitenden, die das Schreiben 2_____ unterzeichneten, vorgezogen, zu versuchen, die Rekurrentin loszuwerden, indem sie sich über angebliche Missstände beklagten, statt sich im Rahmen eines Teamentwicklungsprozesses auch mit ihren eigenen persönlichen und fachlichen Schwachpunkten auseinandersetzen zu müssen (vgl. Replik Ziff. 58, 93 und 103).

4.3.3 Der Bericht von F_____ vom [...] spricht dafür, dass es möglich ist, dass sich die Mitarbeitenden des Bereichs HR ohne hinreichenden objektiven Grund aus unsachlichen persönlichen Gründen gegen die Rekurrentin gewendet haben, dass ihre Angaben im Schreiben 2_____ und in den Befragungen im [...] nicht objektiv gewesen sind und dass sie die Rekurrentin nicht nach einem objektiven verkehrsüblichen Massstab beurteilt haben. Der Bericht der externen Expertin enthält unter anderem die folgenden Feststellungen betreffend die Mitarbeitenden des Bereichs HR: Bis zum Eintritt der Rekurrentin habe im HR-Bereich während zwei Jahren meist eine stabile Führung gefehlt. Die Mitarbeitenden hätten sich sozusagen selbst geführt. Dies habe mangels klarer Vorgaben und Feedback bei einigen zu problematischen Ansprüchen und Selbsteinschätzungen geführt (Act. 7/8 S. 1). Die HR-Mitarbeitenden als Gruppe wiesen ein Defizit an Integrations- und Problemlösungsfähigkeit auf. Informationen würden zuerst scharf und meist plakativ bewertet und die Stimmung der Mitarbeitenden sei aggressiv. In den Diskussionen falle eine starke Neigung zu einem quasi-konstruktivistischen Subjektivismus auf. Der Blick auf Interaktion, Bezogenheiten und Gesamtinteressen bleibe oft verstellt und müsste in gezielter Entwicklungsarbeit erlernt und geübt werden. In den Kadersitzungen sei es zu erstaunlichen Ausbrüchen und Abfälligkeiten gekommen. Im Kreis der Kaderfrauen hätten überdurchschnittliche Kränkbarkeit und Eifersüchteleien aufhorchen und beträchtliche

persönliche Unsicherheiten erahnen lassen, die sich oft hinter forschenden Forderungen versteckt hätten. Anspruchsvolle Fragen seien abgewehrt und zurückgespielt worden. Auffällig seien auch Rollenmissverständnisse gewesen, z.B. bei C____. Die Produktion von Dampf und Druck sei in einer Kerngruppe (In-Group) lokalisiert. Als zentrale Figur nehme F____ C____ wahr. Nach den Sommerferien habe sich die Rekurrentin deutlich von der Kerngruppe entfernt. Dies habe ihren Spielraum in der gesamten Belegschaft erweitert, aber auch ■Liebesentzug■ nach sich gezogen (Act. 7/8 S. 2). Alle stärker verantwortlichen Mitarbeiterinnen C____, I____, J____ und H____ hätten Entwicklungsschritte vor sich und müssten sich weitere Ressourcen erschliessen. C____, I____, J____ und H____ seien zum Teil sehr jung und erst kurz im aktuellen Job (Act. 7/8 S. 3). Nach den Sitzungen im Herbst [...] steckten viele massgebliche HR-Mitarbeitende weiterhin in beengenden Rollen- und Verhaltensmustern und hätten Impulse für weitere Lernschritte Sinn gemacht (Act. 7/8 S. 1).

4.3.4 Aus den vorstehenden Gründen besteht eine ernsthafte Möglichkeit, dass die Vorwürfe der Mitarbeitenden gegenüber der Rekurrentin im Schreiben 2____ und in den Befragungen im [...] objektiv grösstenteils nicht gerechtfertigt gewesen sind und die Beurteilung der Rekurrentin durch die Mitarbeitenden nicht nach einem objektiven verkehrsüblichen Massstab erfolgt ist. Die Angaben der Mitarbeitenden im Schreiben 2____ und in den Befragungen im [...] genügen deshalb nicht zum Beweis, dass das Verhalten der Rekurrentin, insbesondere ihr Führungsverhalten, wesentlich weniger gut gewesen ist als im Zwischenzeugnis vom [...] angegeben. Angesichts der von diversen Mitarbeitenden erhobenen Vorwürfe (vgl. oben E. 4.1.3, 4.1.7 und 4.2.2) kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Rekurrentin ihren Mitarbeitenden gegenüber durch besondere Wertschätzung ausgezeichnet und sich in jedem Fall fair und kollegial verhalten hätte.

4.4 Ob es der Leiterin eines Bereichs gelingt, die Mitarbeitenden dieses Bereichs als Team zu modellieren, zu einigen und zu führen, hängt nicht nur von ihren Führungskompetenzen und ihrem Führungsverhalten ab, sondern in wesentlichem Umfang auch vom Verhalten der Mitarbeitenden. Dies wird von der Rekursgegnerin zugestanden (Duplik Ziff. 12). Gemäss F____ hatten sowohl die HR-Mitarbeitenden als Gruppe als auch einzelne wesentliche Mitarbeitende erhebliche Defizite (vgl. oben E. 4.3.3). Zudem torpedierte die CEO der Rekursgegnerin die Teambildungsbemühungen der Rekurrentin und schwächte deren Stellung als Leiterin des Bereichs HR, indem sie die von der Rekurrentin in Auftrag gegebene Teamentwicklung unter der Leitung von F____ gestützt auf die Einschätzung der Stellvertreterinnen der Rekurrentin abbrach (vgl. oben E. 3.8). Unter diesen Umständen kann daraus, dass es der Rekurrentin nicht gelungen ist, die Mitarbeitenden des Bereichs HR als Team zu modellieren, zu einigen und zu führen, und dass sich ein Grossteil der Mitarbeitenden über das Führungsverhalten der Rekurrentin beschwert haben, entgegen der Auffassung der Rekursgegnerin (vgl. Duplik Ziff. 11 f.) nicht geschlossen werden, die Führungskompetenz und/oder das Führungsverhalten der Rekurrentin seien nicht einwandfrei gewesen. Wenn die Rekurrentin stets in jeder Hinsicht ein ausgezeichnetes Führungsverhalten gezeigt hätte, wäre allerdings zu erwarten, dass das Ergebnis ihres Einsatzes trotz der sehr schwierigen Umstände etwas besser ausgefallen wäre. Dafür, dass das Führungsverhalten der Rekurrentin nicht immer ausgezeichnet gewesen ist, spricht auch der Umstand, dass F____ in ihrem Bericht vom [...] festgestellt hat, es spreche nicht für flächendeckende hohe Sensibilität im HR-Bereich, dass weder die Rekurrentin noch ihre

engagierten Mitstreiterinnen gemerkt hätten, wie tief der Graben zwischen Mitarbeitenden schon seit Wochen geklafft habe (Act. 7/7 S. 3).

5.

5.1 Die Rekursgegnerin behauptet, die Mitarbeitenden hätten in Bezug auf die Leistung festgehalten, die Rekurrentin sei inkompetent und überfordert, generiere aufgrund fehlenden Wissens und mangelnden Verständnisses Mehrarbeit und gehe nicht konstruktiv an schwierige Themen heran (Rekursantwort Ziff. 54).

5.2 Mangelhafte Leistungen warfen der Rekurrentin von den Mitarbeitenden nur K____, C____ und L____ vor (Act. 7/6 S. 4; Act. 7/5 S. 8; Act. 7/2). K____ erklärte, die Rekurrentin ■ schien einfach inkompetent und überfordert. ■ Sie habe sich deshalb mit dem, was sie gekonnt habe, beschäftigt. Dies seien personalrechtliche Massnahmen innerhalb der HR-Abteilung gewesen (Act. 7/6 S. 4). C____ behauptete, die Rekurrentin habe ihr aufgrund fehlenden Wissens und mangelnden Verständnisses Mehrarbeit generiert (Act. 7/5 S. 8). Diese pauschalen Vorwürfe ohne konkrete Angaben, welche Kompetenzen bzw. welches Wissen und Verständnis der Rekurrentin gefehlt haben sollten und inwiefern sie überfordert gewesen sein sollte, sind nicht geeignet zu beweisen, dass ihre Leistungen zu beanstanden gewesen sind. L____ hat nur während drei Monaten vor der Ausstellung des Zwischenzeugnisses der Rekurrentin im Bereich HR der Rekursgegnerin gearbeitet (Act. 7/2; Act. 11/2 S. 1) und während der Probezeit selber gekündigt (Act. 7/5 S. 5; Act. 11/2 S. 2; Act. 13/11). Er ist deshalb offensichtlich nicht in der Lage, die Leistungen der Leiterin dieses Bereichs objektiv einzuschätzen. Zudem war gemäss den Angaben von C____ das Verhalten von L____ selber schwierig (Act. 7/5 S. 5). J____ und I____ beanstandeten nur, dass die Rekurrentin nicht alle nötigen Entscheidungen rechtzeitig getroffen habe (Act. 7/5 S. 4 ■ 6). Im Schreiben 2____ von Mitarbeitenden des Bereichs HR (Act. 7/4) werden die Leistungen der Rekurrentin in keiner Art und Weise beanstandet.

5.3 Bei der Würdigung der Angaben der Mitarbeitenden ist zudem zu berücksichtigen, dass die Vorwürfe der Inkompetenz und Überforderung auf Gegenseitigkeit beruhen. Die Rekurrentin macht geltend, die fachliche Qualität und das Arbeitsethos zahlreicher HR-Mitarbeitenden seien ungenügend gewesen und kaum ein Mitarbeitender habe die für die Stelle erforderliche Aus- oder Weiterbildung besessen (Rekursbegründung Ziff. 39; Replik Ziff. 17 und 23). Die Rekursgegnerin bestreitet dies (Rekursantwort Ziff. 75 f.). Der Bericht von F____ vom [...] spricht aber dafür, dass die Leistungen und das Verhalten zumindest eines Teils der Mitarbeitenden des Bereichs HR tatsächlich zu wünschen übrig gelassen haben (vgl. oben E. 4.3.3) und die fachlichen Kompetenzen der Rekurrentin einwandfrei gewesen sind. Gemäss dem Bericht erlebte die Berichterstatterin die Rekurrentin ■ rollengerecht und kompetent ■, schien die Rekurrentin ■ in fachlichen Diskussionen sattelfest und souverän ■ und verfügte die Rekurrentin ■ punkto professionellem Knowhow ■ über einen Vorsprung gegenüber dem Team (Act. 7/8 S. 2).

5.4 Schliesslich ist zu beachten, dass Arbeitszeugnisse grundsätzlich aufgrund von Angaben der Linienvorgesetzten durch die Personalabteilung verfasst werden sollten (Müller/Thalmann, a.a.O., S. 31). Es ist deshalb grundsätzlich höchst problematisch, für die Beurteilung der Leistungen auf Qualifikationen von der Rekurrentin unterstellten Mitarbeitenden abzustellen.

5.5 Insgesamt beweisen die Angaben der Mitarbeitenden damit nicht, dass die Leistungen der Rekurrentin weniger gut gewesen sind als im Zwischenzeugnis angegeben.

E. 6

6.1 Die Rekursgegnerin macht geltend, die Leistungen der Rekurrentin hätten den Ansprüchen der CEO nicht genügt (Rekursantwort Ziff. 64). Als Auskunftsperson erklärte die CEO der Rekursgegnerin, E____, im Bereich HR sei es mit den Geschäften nicht vorwärts gegangen. Es habe Probleme mit dem Stellenplan, Verträgen sowie dem Ein- und Austrittsprozess gegeben. Der Bereich HR sei mehr mit sich selber beschäftigt gewesen. Die Rekurrentin habe Unterstützung durch Frau F____ sowie Herrn M____ erhalten und E____ habe versucht, ihr Lösungsvarianten aufzuzeigen. Es sei aber nichts angenommen worden. Es habe sich nichts bewegt und E____ habe keine Verbesserungen festgestellt (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 16 und 18). Insgesamt blieben die Angaben von E____ wenig konkret. Gemäss dem bereits vor dem Stellenantritt von E____ ausgestellten Zwischenzeugnis wurden die Grundlagen für die Führung eines neuen Soll-Stellenplans unter der Leitung der Rekurrentin sorgfältig und effizient erarbeitet und vorbildlich umgesetzt (Act. 5/5 S. 2). Die Behauptung von E____, es habe Probleme mit dem Stellenplan gegeben, ist deshalb nicht glaubhaft. Im Übrigen ergibt sich aus ihren Aussagen, dass sie unrealistische Erwartungen gehabt und die Leistungen der Rekurrentin nicht an einem objektiven verkehrüblichen Massstab gemessen hat. In der Verhandlung des Verwaltungsgerichts wurde sie darauf hingewiesen, dass es gemäss D____ und F____ im Zeitpunkt, in dem die Rekurrentin ihre Arbeit aufgenommen hatte, im Bereich HR grosse vorbestehende Probleme gegeben habe. Sie wurde gefragt, wie sie sagen könne, dass es auf Fehler der Rekurrentin und nicht auf die ungenügende Ausstattung des Bereichs HR mit geeigneten Mitarbeitenden zurückzuführen sei, dass die Geschäfte ihrer Ansicht nach nicht vorwärts gegangen seien. E____ antwortete, ihrer Ansicht nach sei es die Aufgabe einer Führungsperson, dafür zu sorgen, dass sie ein geeignetes Team habe. Wenn das Team nicht stimme, müsse man Mitarbeitende austauschen oder jemanden, der die Sache vorwärts treibe, ad interim anstellen. Am Anfang in den ersten Monaten seien die Probleme eine nachvollziehbare Erklärung. Irgendwann müsse man aber reagieren und sei das keine Entschuldigung mehr (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 18). Angesichts dessen, dass die Rekurrentin die Situation zuerst analysieren musste, dass neue Mitarbeitende zuerst hätten gesucht werden müssen und dass bei der Auswechslung von Mitarbeitenden Kündigungsfristen hätten eingehalten werden müssen, ist es offensichtlich, dass es ihr nicht möglich gewesen ist, die erheblichen vorbestehenden Probleme innert weniger Monate auf die von der CEO vorgeschlagene Art und Weise zu lösen. Zudem ergibt sich aus dem Zwischenzeugnis, dass die Leistungen der Rekurrentin vom damaligen interimistischen CEO und Verwaltungsratspräsidenten der Rekursgegnerin als ausgezeichnet beurteilt worden sind. Auch der Umstand, dass der interimistische CEO die Leistungen der Rekurrentin viel besser beurteilt hat als die neue CEO, legt den Schluss nahe, dass diese übertriebene Erwartungen an die Rekurrentin gestellt hat. Insgesamt beweisen die Aussagen der CEO der Rekursgegnerin damit nicht, dass die Leistungen der Rekurrentin gemessen an einem objektiven verkehrüblichen Massstab wesentlich weniger gut gewesen sind als im Zwischenzeugnis angegeben.

E. 6.2

6.2.1 Die Rekursgegnerin behauptet, die Rekurrentin habe die Umsetzung der von der CEO geforderten Reorganisation der HR-Abteilung verweigert, weil sie damit nicht einverstanden gewesen sei (Rekursantwort Ziff. 55 und 66).

6.2.2 Die Rekurrentin stellt die Geschehnisse rund um die Reorganisation des Bereichs HR folgendermassen dar: Bereits im [...] habe sie eine solche lancieren wollen, dies sei aber von D____ und später von E____ abgeblockt worden. Anlässlich einer Sitzung mit F____ und der Rekurrentin vom [...] habe die CEO die Rekurrentin darüber informiert, dass bis Ende [...] eine Reorganisation des Bereichs HR stattfinden solle (Replik Ziff. 51 und 55). Die Rekurrentin habe sich sehr aktiv am Prozess beteiligt. Die CEO habe ohne Rücksprache mit der Rekurrentin Zielsetzungen zur Reorganisation formuliert und Herrn M____ mit deren Erarbeitung beauftragt. Alle von Herrn M____ vorgeschlagenen Varianten von Mitte [...] hätten zu einer Abschaffung der HR-Leitung in ihrer bisherigen Form geführt. Die CEO habe erklärt, sie erachte eine komplette Umorganisation als einzige vernünftige Lösung. Gestützt darauf habe die Rekurrentin den Auftrag erhalten, die von Herrn M____ erarbeiteten Varianten für eine Neuorganisation zu kommentieren, aufzuzeigen und zu spezifizieren. Damit sei sie beauftragt worden, ihre eigene Funktion und damit ihren eigenen Job bei der Rekursgegnerin abzuschaffen. Die Versuche der Rekurrentin, die Thematik mit dem Verwaltungsratspräsidenten bzw. der CEO zu ansprechen, seien ohne transparente Rückmeldung geblieben (Replik Ziff. 55). Die CEO habe den gesamten HR-Bereich ausserhalb der Geschäftsleitung positionieren wollen. Die Rekurrentin habe dieses Vorgehen der CEO nicht gestützt (Replik Ziff. 130). Diese Behauptungen sind von der Rekursgegnerin in ihrer Duplik nur pauschal bestritten sowie von D____ und E____ als Auskunftspersonen teilweise bestätigt worden (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 13 und 16). An ihrer Richtigkeit bestehen keine begründeten Zweifel. Sie sind deshalb als wahr anzunehmen (vgl. oben E. 1.3).

6.2.3 Aus der von der Rekursgegnerin eingereichten E-Mail-Korrespondenz kann nicht abgeleitet werden, die Rekurrentin habe die Umsetzung der von der CEO geforderten Reorganisation der HR-Abteilung verweigert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Rekurrentin seit dem [...] infolge Krankheit arbeitsunfähig und seit dem [...] freigestellt gewesen ist (vgl. Rekursantwort Ziff. 84). Damit sind ihr Verhalten und ihre Haltung betreffend die Reorganisation nach dem [...] irrelevant. Mit E-Mail vom [...] informierte die Rekurrentin C____, J____, I____ und H____, die CEO und sie hätten gleichentags beschlossen, die bereits im Sommer in Aussicht gestellte Reorganisation des HR nunmehr rasch in Angriff zu nehmen und unter externer Begleitung möglichst im Jahr [...] noch zu einem Ende zu bringen. Mit E-Mail vom [...] bat die CEO die Rekurrentin betreffend die Reorganisation um ein Feedback. Mit E-Mail vom gleichen Tag bestätigte die Rekurrentin der CEO, sie sei froh, dass sie die Reorganisation nunmehr angehen könne, bemerkte aber, dass sie den Zeitplan als zu ambitioniert erachte und es begrüessen würde, wenn sie eine seriöse Grundlage für das HR legen könnten, und fragte die CEO, ob es einen Grund für diese Eile in der durch die Umsetzung des GAV stark belastenden Zeit gebe (Act. 9/2). Dies stellt in keiner Art und Weise eine Arbeitsverweigerung, sondern vielmehr ein sachliches Feedback dar. Zudem war die Einschätzung der Rekurrentin zumindest vertretbar. Mit E-Mail vom [...] erklärte [...], ein externer Experte, das Ziel, eine HR Reorganisation bis Ende Jahr durchzuziehen, sehe auf den ersten Blick extrem sportlich aus, er denke aber, wenn man nicht jedes einzelne Instrument und jeden kleinen Teilprozess komplett neu designe, sei das sicher machbar (Act. 9/2). Gemäss der Darstellung der Rekurrentin beauftragte die CEO Herrn M____ mit der Erarbeitung von Varianten für die Reorganisation des Bereichs HR. Diese hätten Mitte [...] vorgelegen (Schreiben der Rekurrentin vom [...] Act. 7/10 S. 12 f.). Diese Behauptungen sind von der Rekursgegnerin in ihrer Duplik nur pauschal bestritten sowie von D____ und E____ als Auskunftspersonen

teilweise bestätigt worden (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 13 und 16). An ihrer Richtigkeit bestehen keine begründeten Zweifel. Sie sind deshalb als wahr anzunehmen (vgl. oben E. 1.3). Damit war eine Umsetzung während der Arbeitstätigkeit der Rekurrentin von vornherein ausgeschlossen. Mit E-Mail vom [...] sandte die Rekurrentin der CEO als Diskussionsgrundlage eine mögliche Ausgestaltung der Variante 2 von Herrn M_____ in leicht abgewandelter, ihr zweckmässig erscheinender Form und regte an, diese der Geschäftsleitung für die Sitzung vom [...] als einzige gemeinsame Variante als Diskussionsgrundlage zu unterbreiten (Act. 13/37). Auch mit dieser E-Mail verweigerte die Rekurrentin ihre Arbeit nicht, sondern teilte der CEO bloss in angemessener und sachlicher Art ihre Einschätzung mit. Die CEO E_____ hat gemäss eigenen Angaben nicht erwartet, dass die Rekurrentin bis am [...] etwas umsetzt, sondern bloss, dass sie darüber reden können, wie es weitergeht und wie sie die Änderung umsetzen. E_____ behauptet allerdings, die Rekurrentin habe gesagt, sie wolle die von der CEO favorisierte Variante für die Umstrukturierung nicht umsetzen (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 16). Die Rekurrentin macht geltend, von einer Verweigerung könne keine Rede sein (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 5). Angesichts dessen, dass die Varianten in der Geschäftsleitung erst noch besprochen werden sollten, erscheint es wenig wahrscheinlich, dass sich die Rekurrentin bereits definitiv zu ihrer Bereitschaft, an der Umsetzung der Reorganisation mitzuwirken, geäussert hat. Der Verwaltungsratspräsident der Rekursgegnerin, D_____, erklärte als Auskunftsperson, er könne sich nicht mehr an die Haltung der Rekurrentin bezüglich der Reorganisation erinnern, ihm sei aber sicher nichts Negatives bekannt (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 13). Auch unter Mitberücksichtigung der Aussagen von E_____ ist damit nicht erstellt, dass die Rekurrentin die Umsetzung der von der CEO geforderten Reorganisation der HR-Abteilung verweigert hat.

6.3 Die Rekursgegnerin behauptet, die Zusammenarbeit der Rekurrentin mit der Geschäftsleitung, insbesondere der CEO, sei sehr bemüht gewesen und habe beispielsweise bei der Reorganisation der HR-Abteilung an Arbeitsverweigerung gegrenzt (Rekursantwort Ziff. 66). Die Rekurrentin bestreitet dies. Die Arbeit in der Geschäftsleitung sei äusserst konstruktiv gewesen. Wenn überhaupt seien Unstimmigkeiten von der CEO E_____ verursacht worden (Replik Ziff. 139). Zum Beweis ihrer Behauptungen beantragte die Rekursgegnerin die Befragung der CEO und des stellvertretenden CEO und reichte E-Mail-Korrespondenz (Act. 9/2 und 9/3) ein (Rekursantwort Ziff. 66; Eingabe vom 3. Mai 2017). Inhalt und Ton der E-Mails der Rekurrentin sind nicht zu beanstanden. Die Rekurrentin setzte sich unter anderem mit sachlichen Argumenten und in angemessenem Ton für eine Lohnerhöhung und eine Lösung betreffend ihre in sehr grossem Umfang angefallenen Überstunden ein. Dies ist nicht zu beanstanden. Insbesondere kann aus der E-Mail-Korrespondenz in keiner Art und Weise abgeleitet werden, die Rekurrentin habe ihre Arbeit verweigert oder die Zusammenarbeit mit ihr bemüht gestaltet. Der Umstand, dass die Rekursgegnerin behauptet, solches werde durch die E-Mail-Korrespondenz bewiesen, zeigt, dass sie Leistung und Verhalten der Rekurrentin nicht an einem objektiven verkehrsüblichen Massstab misst. Die CEO der Rekursgegnerin, E_____, antwortete als Auskunftsperson auf die Frage nach dem Umgang der Rekurrentin mit der Geschäftsleitung, man sei nicht an die Rekurrentin herangekommen. Im Umgang sei sie aber immer anständig gewesen (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 18). Der Verwaltungsratspräsident der Rekursgegnerin, D_____, erklärte als Auskunftsperson, die Zusammenarbeit der Rekurrentin mit der Geschäftsleitung sei manchmal gut und manchmal

weniger gut gewesen. Gemäss seinen Aussagen gab es aber nur in einer Sache Unstimmigkeiten und ereigneten sich diese vor der Ausstellung des Zwischenzeugnisses (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 13 f.). Dieser Vorfall hinderte den Verwaltungsratspräsidenten aber nicht daran, im Zwischenzeugnis festzustellen, dass die Rekurrentin in der Zusammenarbeit in der Geschäftsleitung als klar strukturierte und ergebnisorientierte Person wahrgenommen werde, die Lösungsansätze im Sinne der Rekursgegnerin entwickle und vorantreibe, und dass die Rekurrentin die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen sehr konstruktiv sowie angenehm gestalte und dafür anerkannt sowie geschätzt werde (Act. 5/5 S. 2). Damit ist nicht erstellt, dass die Zusammenarbeit der Rekurrentin mit der Geschäftsleitung bemühend gewesen ist.

E. 7

Für die Zeit von [...] bis [...] und seit dem [...] wurden der Rekurrentin von [...] Arbeitgebern ausnahmslos ausgezeichnete Arbeitszeugnisse ausgestellt (Act. 13/2 und 13/45). Vor ihrer Anstellung bei der Rekursgegnerin arbeitete die Rekurrentin als Leiterin der Personalabteilung und Mitglied der Geschäftsleitung der [...] sowie als Leiterin Human Resources bei der [...] und als Mitglied der Geschäftsleitung des [...] (Act. 13/2). Seit dem [...] ist die Rekurrentin als Leiterin Human Resources und seit dem [...] zusätzlich als Mitglied der Betriebsleitung der [...] angestellt (Act. 13/45). Gemäss den Arbeitszeugnissen waren die Leistungen und das Verhalten der Rekurrentin in diesen leitenden Funktionen vor und nach der Beschäftigung bei der Rekursgegnerin ausgezeichnet und ihr Führungsverhalten vorbildlich. Besonders hervorgehoben wurden insbesondere ihre Professionalität, ihre Fairness und die Schaffung eines offenen und positiven Arbeitsklimas (vgl. Act. 13/2 und Act. 13/45). Unter diesen Umständen ist es kaum vorstellbar, dass ihre Leistungen und/oder ihr Verhalten als Arbeitnehmerin der Rekursgegnerin nach einem objektiven verkehrüblichen Massstab ungenügend waren oder dass sie gar einen von Repression, Mobbing und Unprofessionalität geprägten Führungsstil gezeigt hat.

E. 8

Im von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnis werden gewisse Ergebnisse der Arbeit der Rekurrentin erwähnt. Zudem werden die Arbeitsmenge und die Arbeitsbereitschaft beurteilt mit der Formulierung ■Sie war stets bemüht, bestmögliche Resultate in ambitionierter Zeit zu erreichen. Dabei erwies sie sich als sehr leistungsbereit.■ Diese Formulierung könnte auch als Zeugniscodex dafür verstanden werden, dass die Rekurrentin sehr leistungsbereit gewesen sei, die dabei gezeigten Arbeitsleistungen aber ungenügend gewesen seien (vgl. Replik Ziff. 143 sowie Arbeitsgericht Zürich, Urteil vom 24. August 1984 Sachverhalt und E. 2, in: JAR 1986 S. 105 ff., 105 f.; Class, a.a.O., S. 70; Müller/Thalmann, a.a.O., S. 67). In diesem Fall verstösst die Formulierung gegen den Grundsatz der Klarheit. Eine dem Grundsatz der Klarheit genügende Beurteilung der Qualität der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistungen fehlt im von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnis. Vollständig fehlt eine Beurteilung des Verhaltens der Rekurrentin. Insbesondere wird auch ihr Führungsverhalten mit keinem Wort erwähnt, obwohl sie eine leitende Funktion ausgeübt hat. Eine dem Grundsatz der Klarheit genügende Gesamtqualifikation der Leistungen und des Verhaltens der Rekurrentin fehlt ebenfalls. Damit fehlen im von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnis wesentliche zwingende Angaben. Folglich hat die Rekursgegnerin ihre Zeugnispflicht nicht gesetzeskonform erfüllt.

E. 9

9.1 Gemäss dem Zwischenzeugnis vom [...] und dem von der Rekurrentin beantragten Schlusszeugnis ist der Bereich Human Resources der B_____ für rund [...] Mitarbeitende zuständig. Gemäss dem von den B_____ ausgestellten Schlusszeugnis vom [...] handelt es sich hingegen um rund [...] Mitarbeitende. Diese Zahl wurde von der Rekurrentin anlässlich der Verhandlung des Verwaltungsgerichts als richtig bestätigt (Verhandlungsprotokoll vom 16. Januar 2018 S. 2). Unter diesen Umständen hat die Rekursgegnerin die Formulierung des Schlusszeugnisses insoweit nicht zu ändern.

9.2 Die Tätigkeit gemäss Punkt 4 ist im Zwischenzeugnis konkreter und genauer umschrieben als im von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnis (vgl. dazu Replik Ziff. 89). Die Formulierung ■Beratung und Unterstützung der Führungsbeauftragten■ lässt offen, in welchen Bereichen die Beratung und Unterstützung erfolgt ist, und erlaubt es deshalb einem Dritten nicht, sich ein genaues Bild über die Tätigkeit zu machen. Die Rekursgegnerin macht nicht geltend, die Formulierung im Zwischenzeugnis sei falsch. Damit hat die Rekurrentin Anspruch darauf, dass die Formulierung von Punkt 4 gemäss Zwischenzeugnis ins Schlusszeugnis aufgenommen wird.

9.3 In Punkt 5 wurde der im Zwischenzeugnis verwendete Begriff angemessene Personalentwicklung im von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnis durch angemessenes Dienstleistungsportfolio ersetzt. Die Rekurrentin macht nicht geltend und es ist nicht ersichtlich, dass der Begriff Dienstleistungsportfolio unrichtig oder für die Rekurrentin nachteilig wäre. Die Rekursgegnerin ist deshalb nicht verpflichtet, die Formulierung von Punkt 5 im Schlusszeugnis zu ändern.

9.4 Die Tätigkeit gemäss Punkt 6 ist im Zwischenzeugnis konkreter und genauer umschrieben als im von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnis. Die Formulierung ■Leitung des Bereichs Personalmanagement mit rund zwanzig Mitarbeitenden■ lässt offen, in welcher Hinsicht die Rekurrentin die Leitung wahrgenommen hat, und erlaubt es deshalb einem Dritten nicht, sich ein genaues Bild über die Tätigkeit zu machen. Die Rekursgegnerin macht nicht geltend, die Formulierung im Zwischenzeugnis sei falsch. Damit hat die Rekurrentin Anspruch darauf, dass die Formulierung von Punkt 6 gemäss Zwischenzeugnis ins Schlusszeugnis aufgenommen wird.

9.5 Der Inhalt von Punkt 7 des Zwischenzeugnisses ist zwar zu einem Grossteil in Punkt 8 des von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnisses enthalten. Die Reorganisation des Bereiches Human Resources wird dort aber nicht erwähnt (Replik Ziff. 133). Dabei handelt es sich um eine wichtige Tätigkeit. Die Rekursgegnerin macht geltend, die Rekurrentin habe die Umsetzung der von der CEO geforderten Reorganisation des HR verweigert (Rekursantwort Ziff. 55). Sie behauptet aber nicht, die Rekurrentin habe an diesem Projekt nicht mitgearbeitet. Unabhängig davon, ob sie deren Umsetzung verweigert hat oder nicht, hat die Rekurrentin deshalb Anspruch darauf, dass die Reorganisation des Bereiches Human Resources in die beispielhafte Aufzählung in der Klammer in Punkt 8 des Schlusszeugnisses aufgenommen wird.

9.6 Der Inhalt von Punkt 8 des Zwischenzeugnisses ist im Wesentlichen in Punkt 9 des von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnisses enthalten. Die Rekursgegnerin ist deshalb insoweit nicht verpflichtet, die Formulierung des Schlusszeugnisses zu ändern.

9.7 In Punkt 9 des Zwischenzeugnisses wird die Vertretung der B____-Interessen im Rahmen von GAV-Verhandlungen im Auftrag des Verwaltungsrates erwähnt. Entgegen der Auffassung der Rekursgegnerin ist diese Tätigkeit nicht in Punkt 8 des von dieser ausgestellten Schlusszeugnisses enthalten, weil die Umsetzung eines GAV etwas wesentlich Anderes ist als dessen Aushandlung. Dabei handelt es sich um eine wichtige Tätigkeit. Die Rekursgegnerin macht nicht geltend, die Rekurrentin habe diese nicht ausgeübt (vgl. dazu Replik Ziff. 135). Die Rekurrentin hat deshalb Anspruch darauf, dass die Vertretung der B____-Interessen im Rahmen von GAV-Verhandlungen im Auftrag des VR als zusätzlicher Punkt ins Schlusszeugnis aufgenommen wird.

9.8 Der Inhalt von Punkt 10 des Zwischenzeugnisses ist im Wesentlichen in Punkt 10 des von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnisses enthalten. Die Rekursgegnerin ist deshalb insoweit nicht verpflichtet, die Formulierung des Schlusszeugnisses zu ändern.

9.9 Im von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnis wird in einem zusätzlichen Punkt die Budgetverantwortung für die HR-Abteilung erwähnt. Die Rekurrentin macht nicht geltend, sie habe diese Verantwortung nicht wahrgenommen. Dieser Punkt ist deshalb im Schlusszeugnis zu belassen.

E. 10

10.1 Die Rekursgegnerin macht geltend, der von der Rekurrentin beantragte Abs. 1 der Beurteilung sei unwahr, weil die Mitarbeitenden ihre Integrations-, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit gerügt hätten und aus den Berichten von Frau F____ hervorgehe, dass ihr Kommunikationsstil problematisch gewesen sei (Rekursantwort Ziff. 61). Entgegen der Auffassung der Rekursgegnerin ergibt sich aus den Berichten von F____ vom [...] (Act. 7/7) und [...] (Act. 7/8) nicht, dass der Kommunikationsstil der Rekurrentin grundsätzlich problematisch gewesen wäre. Zudem war der erste Bericht der Rekursgegnerin im Zeitpunkt der Ausstellung des Zwischenzeugnisses bereits bekannt. Der Rekurrentin unterstellte Mitarbeitende beanstandeten zwar deren Integrations-, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit. Abs. 1 der Beurteilung bezieht sich aber mit dem Verweis auf den Aufbau eines Netzwerks innerhalb der B____ zumindest in erster Linie offensichtlich nicht auf die der Rekurrentin unterstellten Mitarbeitenden, sondern auf andere Angestellte der Rekursgegnerin. Dass die Rekurrentin diesen gegenüber keine hohe Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit bewiesen hätte, hat die Rekursgegnerin nicht belegt. Die Angaben im letzten Satz des beantragten Abs. 1 der Beurteilung haben nichts mit der Integrations-, Kommunikations- oder Kooperationsfähigkeit der Rekurrentin zu tun und werden von der Rekursgegnerin in ihrer Rekursantwort und ihrer Duplik weder substantiiert bestritten noch widerlegt. Zusammenfassend hat die Rekursgegnerin nicht bewiesen, dass Abs. 1 der Beurteilung im Zwischenzeugnis objektiv unrichtig ist. Der von der Rekurrentin beantragte Abs. 1 der Beurteilung entspricht inhaltlich dem Zwischenzeugnis. Sie hat deshalb Anspruch darauf, dass er ins Schlusszeugnis übernommen wird.

10.2 Der erste Satz des von der Rekurrentin beantragten Abs. 2 der Beurteilung entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem ersten Satz von Abs. 1 der Beurteilung gemäss dem von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnis. Die Rekursgegnerin ist deshalb nicht verpflichtet, diese Formulierung zu verändern. Zusätzlich zu den Angaben im von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnis enthält der beantragte und inhaltlich dem Zwischenzeugnis entsprechende Abs. 2 der Beurteilung aber eine Qualifikation der Leistungen der Rekurrentin im Zusammenhang mit dem GAV. Eine solche ist notwendiger

Bestandteil eines qualifizierten Zeugnisses. Abgesehen von der Führungskompetenz wird die diesbezügliche Beurteilung im Zwischenzeugnis von der Rekursgegnerin in ihrer Rekursantwort und ihrer Duplik weder substantiiert bestritten noch widerlegt. Der Beweis, dass die Führungskompetenz der Rekurrentin zumindest im Zusammenhang mit dem GAV entgegen der Beurteilung im Zwischenzeugnis nicht ausgezeichnet war, misslang der Rekursgegnerin (vgl. oben E. 4). Die Rekurrentin hat deshalb Anspruch darauf, dass die Sätze 2 und 3 des beantragten Abs. 2 der Beurteilung mit den erforderlichen zeitlichen Anpassungen anstelle von Satz 2 von Abs. 1 der Beurteilung gemäss dem von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnis ins Schlusszeugnis aufgenommen werden.

10.3 Betreffend den von der Rekurrentin beantragten Abs. 3 der Beurteilung macht die Rekursgegnerin geltend, die Reorganisation des Bereichs HR könne im Schlusszeugnis nicht erwähnt werden, weil die Rekurrentin die geforderte Reorganisation nicht umgesetzt habe (Rekursantwort Ziff. 63). Die Umsetzung der Reorganisation der HR-Abteilung war während der Arbeitstätigkeit der Rekurrentin noch nicht möglich und dass die Rekurrentin ihre Mitwirkung bereits vorgängig verweigert hätte, ist nicht erstellt (vgl. oben E. 6.2). Dass die Rekurrentin die in Abs. 3 der Beurteilung im Zwischenzeugnis geschilderten Vorbereitungsarbeiten in der dort erwähnten Qualität geleistet hat, wird von der Rekursgegnerin in ihrer Rekursantwort und ihrer Duplik weder substantiiert bestritten noch widerlegt. Betreffend den Soll-Stellenplan enthält der beantragte und dem Zwischenzeugnis entsprechende Abs. 3 der Beurteilung zusätzlich zu den Angaben im von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnis eine Qualifikation der von der Rekurrentin in diesem Zusammenhang gezeigten Leistungen. Eine solche gehört zwingend in ein Vollzeugnis. Die diesbezügliche Beurteilung im Zwischenzeugnis wird von der Rekursgegnerin in ihrer Rekursantwort und ihrer Duplik weder substantiiert bestritten noch widerlegt. Die Rekurrentin hat deshalb Anspruch darauf, dass der beantragte Abs. 3 der Beurteilung anstelle von Abs. 2 des von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnisses ins Schlusszeugnis aufgenommen wird.

10.4 Die Rekursgegnerin macht geltend, die Beurteilung in Abs. 4 des Zwischenzeugnisses könne nicht aufrechterhalten werden, weil die neue CEO der Rekurrentin nach der Ausstellung des Schlusszeugnisses in mehreren Gesprächen mitgeteilt habe, dass die Leistungen der Rekurrentin den Ansprüchen der CEO nicht genügten (Rekursantwort Ziff. 64). Gemäss der Rekurrentin teilte ihr die neue CEO kein einziges Mal mit, dass ihre Leistungen nicht genügten (Replik Ziff. 137). Die Rekursgegnerin unterlässt es in ihrer Rekursantwort und ihrer Duplik, die Angaben in Abs. 4 des Zwischenzeugnisses substantiiert zu bestreiten. Sie macht bloss geltend, die Qualität der Arbeit und das Verhalten der Rekurrentin hätten den Anforderungen der Rekursgegnerin nicht genügt (Rekursantwort Ziff. 72), gemäss den Mitarbeitenden sei die Rekurrentin inkompetent und überfordert gewesen und habe aufgrund fehlenden Wissens und mangelnden Verständnisses Mehrarbeit generiert (Rekursantwort Ziff. 54), und die Rekurrentin habe die Umsetzung der von der CEO geforderten Reorganisation des HR verweigert (Rekursantwort Ziff. 55). Angaben darüber, inwiefern die Qualität der Arbeit der Rekurrentin den Anforderungen der Rekursgegnerin nicht genügt haben soll, bleibt diese in der Rekursantwort und der Duplik schuldig. In der Rekursantwort und der Duplik wird insbesondere auch nicht behauptet, es habe der Rekurrentin an Selbständigkeit, Belastbarkeit, Eigenmotivation, Engagement und unternehmerischem Verhalten gefehlt und sie habe nicht präzise und zeitnah kommuniziert. Der Umstand, dass die Leistungen der Rekurrentin den Ansprüchen der Rekursgegnerin

oder der neue CEO nicht genügt haben, bedeutet nicht, dass die Qualifikation im Zwischenzeugnis als äusserst kompetente Kadermitarbeiterin objektiv unrichtig wäre, weil der Qualifikation nicht die persönlichen Ansprüche der Arbeitgeberin oder der Vorgesetzten, sondern ein objektiver verkehrs- bzw. branchenüblicher Beurteilungsmassstab zugrunde zu legen ist (vgl. oben E. 2.4.4). Auch die Aussagen der CEO als Auskunftsperson anlässlich der Verhandlung des Verwaltungsgerichts beweisen nicht, dass die Leistungen der Rekurrentin gemessen an einem objektiven verkehrsüblichen Massstab weniger gut gewesen sind als im Zwischenzeugnis angegeben (vgl. oben E. 6.1). Die Angaben der Mitarbeitenden stellen ebenfalls keinen Beweis dafür dar, dass die Leistungen der Rekurrentin weniger gut gewesen sind als im Zwischenzeugnis angegeben (vgl. oben E. 5). Zusammenfassend ist der Rekursgegnerin der Beweis der Unrichtigkeit der Beurteilung in Abs. 4 des Zwischenzeugnisses abgesehen von der Aussage, die Rekurrentin sei eine äusserst belastbare Kadermitarbeiterin gewesen, nicht gelungen. Damit hat die Rekurrentin Anspruch darauf, dass der von ihr beantragte Abs. 4 der Beurteilung, der inhaltlich dem Zwischenzeugnis entspricht, mit Ausnahme der Aussage zur Belastbarkeit ins Schlusszeugnis aufgenommen wird. Aufgrund der Beobachtungen von F_____ kann nicht angenommen werden, dass die Rekurrentin sich während ihrer Tätigkeit für die Rekursgegnerin als äusserst belastbare Kadermitarbeiterin erwiesen hat. Dafür spricht auch die Tatsache, dass sie gemäss eigenen Angaben Ende [...] auf Anraten ihrer Ärztin aus gesundheitlichen Gründen eine zweieinhalbwöchige Auszeit nahm (Replik Ziff. 50). Mit E-Mail vom [...] erklärte die Rekurrentin, aufgrund massiver Schlafstörungen sowie Augen-/Kopfschmerzen werde sie nach Rücksprache mit ihrer Ärztin zur Aufrechterhaltung ihrer Gesundheit eine ärztlich verordnete Auszeit bis zu ihren Ferien nehmen (Act. 9/2 [S. 44]). Gemäss E-Mail der Rekurrentin vom [...] hat sich diese ■auf ärztlichen Rat eine zweiwöchige Auszeit von einem sehr intensiven Alltag mit zahlreichen anstehenden Problemlösungen mit gegenläufigen Interessen genommen■ (Act. 9/2 [S. 49]). Schliesslich schrieb die Rekurrentin am [...] drei Mitarbeiterinnen, ■gerne kann ich Euch mitteilen, dass es mir schon bedeutend besser geht und meine massiven Kopfschmerzen verschwunden sind. Die Distanz tut mir gut und meine Batterien sind langsam, aber stetig am Laden. Ich weiss, wie es ist, drinnen zu stecken und im Hamsterrad zu laufen. Bitte gebt Sorge zu Euch und nehmt Euch genügend Auszeiten■ (Act. 9/2 [S. 51]). Aufgrund dieser E-Mails ist davon auszugehen, dass die gesundheitlichen Probleme der Rekurrentin im [...] im Zusammenhang mit den Belastungen am Arbeitsplatz gestanden haben. Eine äusserst belastbare Kadermitarbeiterin reagiert aber auch auf erhöhte Belastungen nicht mit gesundheitlichen Beschwerden, die sie zu einer mehrwöchigen Auszeit zwingen.

10.5 Die Rekursgegnerin macht geltend, von der positiven Beurteilung der Führungsqualitäten im Zwischenzeugnis müsse im Schlusszeugnis abgewichen werden, weil sich aus dem Schreiben 2_____ von Mitarbeitenden und den Befragungen von [...] ergebe, dass die Rekurrentin einen demotivierenden Führungsstil praktiziert und Mitarbeitende eingeschüchtert sowie unfair und verletzend behandelt habe (Rekursantwort Ziff. 65). Weder die Angaben der Mitarbeitenden noch die Berichte von F_____ genügen zum Beweis, dass sich die Rekurrentin nicht für ein offenes und konstruktives Arbeitsklima eingesetzt, ihre Mitarbeitenden zu einer selbständigen sowie leistungsorientierten Arbeitsweise motiviert, ihre Fähigkeiten gefördert und gefordert sowie sich fair und kollegial verhalten hat, wie ihr dies im Zwischenzeugnis attestiert worden ist. Aufgrund der von diversen Mitarbeitenden erhobenen Vorwürfen kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Rekurrentin ihren Mitarbeitenden gegenüber durch besondere

Wertschätzung ausgezeichnet und sich in jedem Fall fair und kollegial verhalten hätte (vgl. oben E. 4). Dass die Angaben im Zwischenzeugnis, die Rekurrentin habe es verstanden, wichtige Entscheidungen zu treffen und klare Ziele zu setzen, und mit einem hohen Qualitätsbewusstsein den Rahmen für eine professionelle HR-Dienstleistung geschaffen, objektiv unrichtig sind, hat die Rekursgegnerin nicht bewiesen. Damit hat die Rekurrentin Anspruch darauf, dass der von ihr beantragte Abs. 5 der Beurteilung, der inhaltlich dem Zwischenzeugnis entspricht, mit Ausnahme der Angaben ■stets■ und ■wertschätzend■ ins Schlusszeugnis aufgenommen wird.

10.6 Die Rekursgegnerin macht geltend, der beantragte und inhaltlich dem Zwischenzeugnis entsprechende Abs. 6 der Beurteilung entspreche nicht den Tatsachen, weil die Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung, insbesondere mit der CEO, sehr bemüht gewesen sei und an Arbeitsverweigerung gegrenzt habe (Rekursantwort Ziff. 66). Abs. 6 der Beurteilung im Zwischenzeugnis betrifft die Zusammenarbeit der Rekurrentin mit der Geschäftsleitung. Die diesbezüglichen Leistungen und das diesbezügliche Verhalten der Rekurrentin mussten deshalb vom interimistischen CEO und Aussteller des Zwischenzeugnisses D____ und den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung selber beurteilt werden. Diesbezüglich kann das Zwischenzeugnis nicht durch die Darstellung der HR-Mitarbeitenden beeinflusst worden sein. Folglich ist davon auszugehen, dass die Angaben in Abs. 6 des Zwischenzeugnisses für die Zeit bis zu dessen Ausstellung und damit für die ersten acht Monate des Arbeitsverhältnisses vollumfänglich der Wahrheit entsprechen. Zudem deutet der Umstand, dass die Zusammenarbeit bis zur Ausstellung des Zwischenzeugnisses und damit vor dem Amtsantritt der neuen CEO sehr gut war, darauf hin, dass diese für eine allfällige schlechte Zusammenarbeit unter ihrer Führung zumindest mitverantwortlich gewesen wäre. Die Behauptung, die Zusammenarbeit mit der Rekurrentin sei sehr bemüht gewesen und habe an Arbeitsverweigerung gegrenzt, ist aber auch für die Zeit nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses nicht belegt (vgl. oben E. 6.3). Die Rekurrentin wurde von der CEO und damit von einer wesentlichen internen Stelle für ihre Kommunikation nicht anerkannt und geschätzt. Aus diesem Grund kann die Rekursgegnerin nicht zur Aussage verpflichtet werden, die Rekurrentin sei von internen wie externen Stellen gleichermassen für ihre Kommunikation anerkannt und geschätzt worden. Abgesehen davon hat die Rekurrentin aber Anspruch darauf, dass der von ihr beantragte Abs. 6 der Beurteilung, der inhaltlich dem Zwischenzeugnis entspricht, ins Schlusszeugnis aufgenommen wird.

E. 10.7

10.7.1 Der letzte Absatz des von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnisses lautet folgendermassen: ■Frau A____ hat gemeinsam mit ihrem Team in einem schwierigen Umfeld wichtige Ziele erreicht. Sie war stets bemüht, bestmögliche Resultate in ambitionierter Zeit zu erreichen. Dabei erwies sie sich als sehr leistungsbereit. Wir danken Frau A____ für die geleisteten Dienste und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute.■

10.7.2 Die Rekurrentin beantragt, dieser Absatz sei zu streichen und durch die folgende Formulierung zu ersetzen: ■Frau A____ verlässt die B____ auf eigenen Wunsch, um eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen. Die B____ bedauern den Entscheid sehr. Sie danken Frau A____ für ihren sehr engagierten Einsatz und ihre ausgezeichneten Leistungen. Sie wünschen ihr beruflich und privat für die Zukunft alles Gute und weiterhin viel Erfolg.■ Der Dank für den ■sehr engagierten Einsatz und ihre ausgezeichneten Leistungen■ findet sich bereits im letzten Absatz des Zwischenzeugnisses.

10.7.3 Die Formulierung ■Er verlässt uns auf eigenen Wunsch, was wir sehr bedauern.■ ist ein Zeugniscode für ■Der Mitarbeiter hat gekündigt, obwohl ihn der Arbeitgeber aufgrund seiner Tüchtigkeit gerne behalten hätte.■ (Class, a.a.O., S. 74). Die ersten beiden Sätze des von der Rekurrentin beantragten letzten Absatzes sind somit als Zeugniscode dafür zu verstehen, dass die Rekurrentin gekündigt habe, obwohl die Rekursgegnerin sie aufgrund ihrer Tüchtigkeit gerne behalten hätte. Dies ist unwahr. Mit Vereinbarung betreffend Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vom [...] hoben die Parteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auf (Act. 5/6 Vorbemerkung und Ziff. 1). Die Rekurrentin hat zwar keinen Anspruch auf eine Bedauernsbekundung, Dank und Zukunftswünsche. Die Dankesworte im Zwischenzeugnis und im von der Rekurrentin beantragten Schlusszeugnis enthalten allerdings auch eine Gesamtqualifikation der Arbeitsleistung. Eine solche ist notwendiger Bestandteil eines qualifizierten Zeugnisses. Der Beweis, dass die Leistungen der Rekurrentin wesentlich weniger gut waren als im Zwischenzeugnis angegeben, gelang der Rekursgegnerin zwar nicht (vgl. oben E. 4 ■ 6). Es ist aber davon auszugehen, dass das Ergebnis des Einsatzes der Rekurrentin etwas besser ausgefallen wäre, wenn sie stets in jeder Hinsicht ein ausgezeichnetes Führungsverhalten gezeigt hätte (vgl. oben E. 4.4). Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Führungsverhalten auch eine Leistung darstellt (Janssen, a.a.O., S. 109 FN 191). Zumindest nach dem allgemeinen Sprachgebrauch besteht zudem die Möglichkeit, dass mit der Aussage, die Leistungen einer Arbeitnehmerin seien ausgezeichnet gewesen, der Eindruck erweckt wird, deren ausgezeichnete Leistungen im Sinne ihrer Tätigkeit hätten auch zu entsprechenden Erfolgen geführt. Das Ergebnis der Tätigkeit der Rekurrentin ist eindeutig nicht ausgezeichnet gewesen. Aus den vorstehenden Gründen sind die Leistungen der Rekurrentin nicht als ausgezeichnet, sondern als gross zu bezeichnen. Mit diesem Begriff wird der Fokus auf die Leistung im Sinn der Tätigkeit gelegt. Dass die Rekurrentin einen sehr engagierten Einsatz geleistet hat, wird durch das von der Rekursgegnerin ausgestellte Schlusszeugnis bestätigt, indem dort festgehalten wird, sie habe sich als sehr leistungsbereit erwiesen. Damit ist die Rekursgegnerin verpflichtet, der Rekurrentin im Schlusszeugnis nicht bloss für die geleisteten Dienste, sondern für ihren sehr engagierten Einsatz und ihre grossen Leistungen zu danken.

10.7.4 Der zweite und dritte Satz des letzten Absatzes des von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnisses können als Zeugniscode dafür verstanden werden, dass die Rekurrentin zwar sehr leistungsbereit, ihre Arbeitsleistungen und ihr Verhalten aber ungenügend gewesen seien. Damit verstossen sie gegen den Grundsatz der Klarheit. Die Rekurrentin hat deshalb Anspruch darauf, dass die beiden Sätze im Schlusszeugnis nicht erwähnt werden. Der erste Satz des letzten Absatzes ist hingegen in keiner Art und Weise zu beanstanden. Die Rekursgegnerin ist deshalb nicht verpflichtet, diesen aus dem Schlusszeugnis zu streichen.

10.7.5 Die übrigen geringfügigen Abweichungen in der Formulierung und Darstellung des von der Rekursgegnerin ausgestellten Schlusszeugnisses vom Zwischenzeugnis liegen im Ermessen der Rekursgegnerin. Diesbezüglich ist sie deshalb nicht verpflichtet, das Schlusszeugnis zu ändern.

E. 11

11.1 Gemäss § 30 Abs. 1 VRPG sind der Rekurrentin im Falle des Unterliegens in der Regel die Verfahrenskosten aufzuerlegen. Die unterliegende Partei, Vorinstanz oder ursprünglich verfügende Behörde, sofern sie sich am Verfahren beteiligt hat, kann ferner zu einer Parteientschädigung verurteilt werden. Zu Gunsten der Vorinstanz und der ursprünglich

verfügender Behörde werden keine Parteientschädigungen zugesprochen (§ 30 Abs. 1 VRPG). Bei teilweisem Obsiegen hat die Rekurrentin grundsätzlich im Umfang ihres Unterliegens die ordentlichen Kosten zu tragen und im Umfang ihres Obsiegens Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Maillard, in: Waldmann et al. [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 2. Auflage, Zürich 2016, Art. 63 N 14 und Art. 64 N 17). Ein geringfügiges Obsiegen oder Unterliegen ist allerdings in der Regel nicht zu berücksichtigen (vgl. AGE ZB.2016.12 vom 27. Januar 2017 E. 5; Rüeegg, in: Basler Kommentar, 2. Auflage, Art. 106 ZPO N 3; Tappy, CPC commenté, Basel 2011, Art. 106 N 16). Die Rekurrentin obsiegt fast vollständig. Folglich hat sie keine ordentlichen Kosten zu tragen und gegenüber der Rekursgegnerin Anspruch auf eine volle Parteientschädigung.

E. 11.2

11.2.1 Streitigkeiten um die Ausstellung oder Formulierung eines Arbeitszeugnisses aus dem öffentlichen Personalrecht sind vermögensrechtlicher Natur (BGer 8C_366/2017 vom 24. Juli 2017 E. 2.1). In Verwaltungsgerichtssachen vorwiegend vermögensrechtlicher Natur kann das Honorar gemäss § 13 Abs. 2 der Honorarordnung für die Anwältinnen und Anwälte des Kantons Basel-Stadt (SG 291.400) nach den Bestimmungen für vermögensrechtliche Zivilsachen berechnet werden. Da insoweit kein Anlass besteht, Arbeitnehmerinnen in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen anders zu behandeln als in privatrechtlichen, ist von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

11.2.2 Das Grundhonorar bemisst sich nach dem Streitwert. Es deckt in schriftlich geführten Verfahren den Aufwand für eine Rechtsschrift und eine Verhandlung, in mündlich geführten Verfahren den Aufwand für eine Verhandlung (§ 3 Abs. 2 HO). Bei einem Streitwert über CHF 8'000.00 bis CHF 30'000.00 beträgt das Grundhonorar im mündlich geführten vereinfachten Verfahren CHF 1'120.00 bis CHF 2'900.00 (§ 4 Abs. 1 lit. a Ziff. 7 HO). Soweit die HO Mindest- und Höchstansätze vorsieht, richtet sich die Bemessung des Honorars nach dem Umfang der Bemühungen, der Wichtigkeit und Bedeutung der Sache sowie der Schwierigkeit in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht (§ 2 Abs. 1 und 2 HO). Wird ein Prozess statt mündlich schriftlich geführt, so erhöht sich das Grundhonorar bis um die Hälfte (§ 4 Abs. 2 HO). Auf dem Grundhonorar wird ein Zuschlag bis zu 100 % berechnet in Prozessen mit überdurchschnittlich grossem Aufwand in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht, sofern der Höchstsatz des Grundhonorars keine ausreichende Vergütung ergibt (§ 5 Abs. 1 lit. a HO). Für jede zusätzliche Verhandlung, einschliesslich Schlichtungsverhandlungen und Instruktionsverhandlungen (ba) sowie für jede zusätzliche Rechtsschrift (bb) wird auf dem Grundhonorar ein Zuschlag von bis zu 30 % berechnet (§ 5 Abs. 1 lit. b HO). Für Telefonate, Telefax, Porti usw. sind die tatsächlichen Auslagen in Rechnung zu stellen (§ 16 Abs. 2 HO). Für notwendige Photokopien gilt der Ansatz von max. CHF 2.00 pro Seite (§ 16 Abs. 3 HO). Eine allfällige Mehrwertsteuer wird zusätzlich zum Honorar und zu den Auslagen geschuldet (§ 16 Abs. 4 HO).

11.2.3 Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts kann der Wert eines Arbeitszeugnisses nicht losgelöst vom konkreten Fall auf einen Bruchteil oder ein Mehrfaches des Monatslohns festgesetzt werden (BGer 4A_45/2013 vom 6. Juni 2013 E. 4.3, 8C_151/2010 vom 31. August 2010 E. 2.8). Massgebend für die Bestimmung des Streitwerts ist die Erschwerung des beruflichen Fortkommens der Arbeitnehmerin (vgl. BGer 8C_151/2010 vom 31. August 2010 E. 2.5 und 2.8; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 330a N 6). Mögliche Kriterien für dessen Feststellung sind insbesondere der Beruf, die Qualifikation und die Funktion der Arbeitnehmerin, das

Lohnniveau, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Situation auf dem Arbeitsmarkt (vgl. BGer 4A_45/2013 vom 6. Juni 2013 E. 4.3, 8C_151/2010 vom 31. August 2010 E. 2.5; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 6). Der Streitwert ist auch nicht schematisch danach zu bemessen, ob das Zeugnis ganz oder teilweise umstritten ist. Massgebend ist vielmehr, ob es beim Streit um wesentliche Punkte des Zeugnisses geht (BGer 4A_45/2013 vom 6. Juni 2013 E. 4.3). Nach verbreiteter kantonaler Praxis und Lehre entspricht der Streitwert eines Arbeitszeugnisses in der Regel einem Bruttomonatslohn (vgl. Emmel, in: Huguenin/Müller-Chen [Hrsg.], Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 3. Auflage, Zürich 2016, Art. 330a N 4 mit Hinweis; Staehelin, in: Zürcher Kommentar, 4. Auflage, 2006, Art. 330a N 19 mit Hinweisen). Das Verwaltungsgericht erwog mehrmals ohne Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls, der Streitwert von Zeugnisstreitigkeiten entspreche einem Monatslohn (VGE VD.2017.22 vom 1. September 2017 E. 4, VD.2016.132 vom 14. August 2017 E. 5). Der Bruttomonatslohn der Rekurrentin beträgt gemäss Arbeitsvertrag vom [...] (Act. 5/4) unter Berücksichtigung des dreizehnten Monatslohns CHF [...]. Im vorliegenden Fall sind im Hinblick auf die Erschwerung des beruflichen Fortkommens keine besonderen Elemente erkennbar. Unter diesen Umständen kann der Streitwert auf einen Monatslohn geschätzt werden.

11.2.4 Da der vorliegende Fall sehr aufwändig und komplex ist, beträgt das Grundhonorar gemäss § 4 Abs. 1 lit. a Ziff. 7 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 und 2 HO CHF 2'900.-. Weil das Verfahren statt mündlich schriftlich geführt worden ist, erhöht sich das Grundhonorar in Anwendung von § 4 Abs. 2 HO um die Hälfte auf CHF 4'350.-. Auf dem Grundhonorar sind ein Zuschlag gemäss § 5 Abs. 1 lit. a HO von CHF 4'350.- sowie zwei Zuschläge gemäss § 5 Abs. 1 lit. b.bb HO von je CHF 1'305.- für die Replik vom [...] und die Eingabe vom [...] zu berechnen. Da das Gericht den Parteien einen Vergleichsvorschlag unterbreitet hat und die Verhandlung sehr lange gedauert, d.h. sich über den Vormittag und den Nachmittag erstreckt hat, sind auf dem Grundhonorar zwei weitere Zuschläge gemäss § 5 Abs. 1 lit. b.ba von je CHF 1'305.- zu berechnen. Aufgerundet ergibt dies ein Honorar von CHF 14'000.-. Dabei ist davon auszugehen, dass der Aufwand im Umfang von CHF 10'000.- in den Jahren [...] und 2017 und im Umfang von CHF 4'000.- im Jahr 2018 erbracht worden ist. Mit Honorarnote vom 4. August 2017 macht die Rekurrentin Auslagen von CHF 302.90 geltend. Dieser Betrag ist angemessen.

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