

FR_GERICHTE 601 2017 179 vom 12. Juli 2018

FR Kantonsgericht, 2018-07-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2017_179

FR: FR_GERICHTE 601 2017 179 du 12 juillet 2018

IT: FR_GERICHTE 601 2017 179 del 12 luglio 2018

Regeste

Urteil des I. Verwaltungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 1.1

Die KGV ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit (Art. 10 Abs. 1 des kantonalen Gesetzes vom 6. Mai 1965 über die Versicherung der Gebäude gegen Brand und andere Schäden [GVG; SGF 732.1.1]). Gestützt auf Art. 18 Abs. 2 GVG richtet sich das Dienstverhältnis der bei der KGV arbeitenden Personen nach der Gesetzgebung über das Staatspersonal und insbesondere nach dem kantonalen Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1). Das Kantonsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 4 Abs. 1 des kantonalen Gesetzes vom 10. September 2015 zur Abschaffung der Beschwerde an den Staatsrat in Personalangelegenheiten [ASF 2015_090] in Verbindung mit Art. 114 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1]). Der Beschwerdeführer ist zur Ergreifung des Rechtsmittels legitimiert (Art. 76 VRG). Die Beschwerdefrist wurde eingehalten (Art. 79 Abs. 1 und Art. 30 Abs. 2 VRG). Auch wurde der Kostenvorschuss rechtzeitig bezahlt (Art. 128 VRG).

E. 1.2

Betreffend die am 22. Dezember 2017 eingereichte Formulierung des beantragten Arbeitszeugnisses und das Vorbringen der KGV, wonach dieses Schreiben aus den Akten zu weisen sei, weil der Wortlaut des verlangten Arbeitszeugnisses nicht bestimmbar gewesen und völlig neu formuliert worden sei, ist darauf hinzuweisen, dass Rechtsbegehren nach Treu und Glauben auszulegen sind. Eine sichtlich ungewollte oder unbeholfene Wortwahl schadet dem Beschwerdeführer nicht. Bei der Auslegung des Sinnes eines zu wenig bestimmt formulierten Rechtsbegehrens kann insbesondere auch auf die Beschwerdebeurteilung zurückgegriffen

Kantonsgericht KG Seite 4 von 19 werden. Nach der Praxis genügt es bereits, wenn lediglich aus der Begründung hervorgeht, was der Beschwerdeführer verlangt (Urteile BGer 9C_2/2018 vom 1. März 2018 E.1.1; 1C_339/2008 vom 24. September 2008 E. 1.2). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung besteht der Anspruch auf eine Nachfrist nur bei unfreiwilligen Unterlassungen. Ausgenommen von der Nachfristansetzung sind somit Fälle des offensichtlichen Rechtsmissbrauchs. Ein solcher Missbrauch liegt etwa vor, wenn ein Anwalt eine bewusst mangelhafte Rechtschrift einreicht, um sich damit eine Nachfrist für die Begründung zu erwirken (Urteil BGer 2C_694/2017 vom 13. Februar 2018 E. 2.4 m.w.H.). Aus der Begründung der Beschwerde vom 17. August 2017 geht hervor, dass der Beschwerdeführer mit dem Inhalt des am 27. März 2013 erstellten Arbeitszeugnisses nicht

einverstanden ist. Er legt eingehend dar, welche Punkte aus seiner Sicht aus welchen Gründen abgeändert werden müssten (Beschwerde Ziff. B./2.-6.). Da er bereits in seiner Beschwerdeschrift vom 17. August 2017 das Begehren stellt, die KGV sei zu verurteilen, ihm ein auf den 31. März 2013 datiertes Arbeitszeugnis mit geändertem Inhalt auszuhändigen, kann ihm – entgegen der Auffassung der KGV – nicht vorgehalten werden, sein Rechtsbegehren mit der Eingabe vom 22. Dezember 2017 völlig neu formulieren zu wollen: Nach wie vor verlangt er die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses mit anderem Inhalt als demjenigen vom 27. März 2013, diesmal unter expliziter Nennung des gewünschten Textes. Bei der Eingabe vom 22. Dezember 2017 handelt es sich demnach um eine Präzisierung des Rechtsbegehrens, zumal die darin gewählte Formulierung des Arbeitszeugnisses bis auf eine Nebensächlichkeit eins zu eins dem anlässlich der Beschwerde vom 6. Mai 2013 eingereichten Rechtsbegehren entspricht. Daraus lässt sich schliessen, dass es sich bei der Weglassung des genauen Textes für das Arbeitszeugnis um eine unfreiwillige versehentliche Unterlassung gehandelt hat und es dem Beschwerdeführer nicht darum ging, eine Nachfrist zu erwirken oder sich sonstwie einen Vorteil zu verschaffen. Es wäre überspitzt formalistisch, den Beschwerdeführer auf diese unvollständige Formulierung zu behaften und die Eingabe vom 22. Dezember 2017 aus den Akten zu weisen, da sich doch der Sinn des Begehrens unter Berücksichtigung der Begründung sowie der Umstände des zu beurteilenden Falles ohne weiteres ermitteln lässt (vgl. dazu auch Urteil BGer 5A_377/2016 vom 9. Januar 2017 E. 4.2.3 m.w.H.) und darüber hinaus klar ist, dass ein solch offensichtlicher Mangel in Anwendung von Art. 82 Abs. 1 VRG hätte geheilt werden können. Demzufolge ist die Eingabe vom 22. Dezember 2017 nachfolgend zu berücksichtigen und das erwähnte am 22. Dezember 2017 präzisierte Rechtsbegehren zur Änderung des Arbeitszeugnisses ist materiell zu prüfen.

E. 1.3

Da die übrigen Eintretensvoraussetzungen zu keinen Bemerkungen Anlass geben, ist auf die Beschwerde einzutreten.

E. 1.4.1

Mit der Beschwerde an das Kantonsgericht können die Verletzung des Rechts einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden (Art. 77 VRG). Die Unangemessenheit kann vor dem Kantonsgericht nur gerügt werden, wenn die Angelegenheit das Gebiet der öffentlichen Abgaben oder der Sozialversicherungen betrifft, wenn sie der Beschwerde an eine zur Überprüfung dieser Rüge befugte Bundesbehörde unterliegt oder ein Gesetz diesen Beschwerdegrund ausdrücklich vorsieht (Art. 78 Abs. 2 VRG). Dies ist vorliegend nicht der Fall; entsprechend ist in casu die Rüge der Unangemessenheit ausgeschlossen.

Kantonsgericht KG Seite 5 von 19

E. 1.4.2

Ferner hat die Beschwerdeinstanz nach Art. 96a VRG Entscheide einer Behörde, der nach der Gesetzgebung ein weiter Ermessensspielraum zusteht, mit Zurückhaltung zu prüfen (Abs. 1). Dies gilt nach Abs. 2 insbesondere für Entscheide über die Beurteilung der Arbeit, der Fähigkeiten und des Benehmens einer Person (lit. a) sowie über die Gewährung einer Leistung, auf die nach der Gesetzgebung kein Rechtsanspruch besteht (lit. b). Mithin beurteilt das Kantonsgericht auch die vorliegende Angelegenheit betreffend die Frage der

Beurteilung der Leistung sowie des Verhaltens des Arbeitnehmers sowie das Arbeitszeugnis mit Zurückhaltung. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle sein eigenes Ermessen (vgl. auch HELBLING, in PORTMANN/UHLMANN, Bundespersonalgesetz, 2013, Art. 36 N. 30 mit Hinweisen; MERKER, Rechtsschutzsysteme im neuen öffentlichen Personalrecht, in HELBLING/POLEDNA, Personalrecht des öffentlichen Dienstes, 1999, S. 476 ff.; Urteile KG FR 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 2.2; 601 2013 119 vom 27. März 2015 E. 2; 601 2012 136 vom 29. November 2013 E. 2; Urteil BVGer A-7375/2007 vom 17. März 2008 E. 2).

E. 2

Oktober 2014 E. 5). Bei der Formulierung eines Arbeitszeugnisses sind die Grundsätze der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens zu beachten (BGE 136 III 510 E. 4.1; BVGE 2012/22 E. 5.2). Ein Arbeitszeugnis soll zwar das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert sein, gleichzeitig soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat. Der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens in der Regel vor (BVGE 2012/22 E. 5.2). Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis (Urteil BGer 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2; Urteile BVGer A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 3.2; A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.2; A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.2; A-3145/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 6). Ob das Zeugnis wahr ist, entscheidet sich danach, ob es nach dem Verständnis eines unbeteiligten Dritten den Tatsachen entspricht (Urteil BGer 4C.60/2005 vom 28. April 2005 E. 4.1). Im Rahmen dieser Grundsätze ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren, d.h. der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder bestimmte Formulierungen (Urteil BGer 4A_137/2014 vom 10. Juni 2014 E. 4; Urteil BVGer A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 3.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 330a N. 3a). Sowohl bezüglich der Leistungs- wie auch der Verhaltensbeurteilung verfügt der Arbeitgeber über ein Beurteilungsermessen (BVGE 2012/22 E. 5.2; Urteile BVGer A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.3; A-5301/2013 vom 28. Februar 2014 E. 3.3.2; REHBINDER/STÖCKLI, in HAUSHEER/WALTER [Hrsg.], Berner Kommentar [Art. 319-330b OR], 2010, Art. 330a N. 7 f.). Ebenso bleibt es dem Beurteilungsermessen des Arbeitgebers überlassen, welche positiven oder negativen Verhaltensweisen und Eigenschaften des Arbeitnehmers er hervorheben will (REHBINDER/STÖCKLI, Art. 330a OR N. 9), respektive was im Einzelfall Inhalt des Zeugnisses bilden soll (POLEDNA, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 2003, S. 172; zum Ganzen: vgl. Urteil KG FR 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 3.2).

Kantonsgericht KG Seite 13 von 19 3.1.3. Die KGV legt im Arbeitszeugnis dar, dass der Beschwerdeführer bis am 17. Dezember 2012 als Schadeninspektor gearbeitet habe und erwähnt am Schluss des Zeugnisses, dass das Dienstverhältnis am 31. März 2013 endete. Der Beschwerdeführer rügt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der KGV entgegen dem Einleitungssatz bis zum 31. März 2013 gedauert habe. Aus dem von ihm eingereichten Zeugnisvorschlag ergibt sich, dass er das Datum vom 17. Dezember 2012

entsprechend ersetzt haben möchte. Zudem beantragt er in seiner Beschwerde, dass das Zeugnis auf den 31. März 2013 zu datieren sei. Das im Zeugnis zu erwähnende Enddatum der Anstellung ist das rechtliche und nicht das faktische Ende des Arbeitsverhältnisses (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 330a N. 5b; MÜLLER/ THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Aufl. 2016, S. 53 m.w.H.; Urteil VGer ZH PB.2001.00016, vom 10. Juli 2002 = RB 2002 Nr. 132). Eine Freistellung darf im Regelfall nicht erwähnt werden, insbesondere nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers, da sie grundsätzlich keinen Einfluss auf dessen Leistung oder Verhalten hatte. Dabei sind Ausnahmen denkbar, so etwa wenn andernfalls ein falsches Bild entstehen würde, was beispielsweise der Fall ist, sobald die Dauer der Freistellung im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fällt (ähnlich wie bei Krankheit; vgl. zum Ganzen STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 330a N. 3e; MÜLLER/THALMANN, S. 55 f.). Verwandt mit der Frage des Enddatums ist die Frage des Ausstellungsdatums. Das Arbeitszeugnis hat im Sinne des Grundsatzes der Wahrheit korrekterweise auf den Tag datiert zu sein, an dem das Zeugnis ausgestellt bzw. unterzeichnet wurde (MÜLLER/THALMANN, S. 29; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 330a N. 5b). Vor- oder Rückdatierungen sind grundsätzlich nicht zulässig, es sei denn das Arbeitsverhältnis oder dessen Änderung musste in einem gerichtlichen Verfahren erstritten werden (a.a.O., Urteil BVGer A-3145/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 7.1.1. m.w.H.). Vorliegend wurde der Beschwerdeführer während gut drei Monaten freigestellt, zuvor hat er rund ein Jahr bei der KGV gearbeitet. Die KGV macht nicht geltend und es ist auch nicht ersichtlich, dass ein falsches Bild entstehen würde, wenn im Arbeitszeugnis einzig ausgeführt würde, dass das Arbeitsverhältnis am 31. März 2013 rechtlich endete. Es ist sodann auch nicht ersichtlich, dass die Freistellung von drei Monaten im vorliegenden Fall einen Einfluss auf die Leistung oder das Verhalten des Beschwerdeführers hatte. In der Tat kann sich das im Arbeitszeugnis erwähnte Datum vom 17. Dezember 2012 durchaus negativ auf das wirtschaftliche Fortkommen des Beschwerdeführers auswirken, da doch ordentliche Kündigungen regelmässig auf Ende eines Monats erfolgen und die Formulierung daher für einen unbeteiligten Dritten keinen anderen Schluss als die Freistellung des Beschwerdeführers zulässt. Das Arbeitszeugnis entspricht in diesem Punkt folglich nicht dem Grundsatz des Wohlwollens und verletzt damit Recht. Es ist daher so abzuändern, dass anstelle der gewählten Formulierung, wonach „[der Beschwerdeführer...] vom 1. November 2011 bis am 17. Dezember 2012, mit einem Beschäftigungsgrad von 100%, als Schadeninspektor gearbeitet“ hat, zu ersetzen ist mit „[der Beschwerdeführer...] war vom 1. November 2011 bis am 31. März 2013, mit einem Beschäftigungsgrad von 100%, als Schadeninspektor angestellt“. Gleichzeitig ist der zweitletzte Satz des Zeugnisses („Das Dienstverhältnis endet am 31. März 2013“) zu streichen. Damit kann erreicht werden, dass es gleichzeitig sowohl dem Grundsatz der Wahrheit als auch des Wohlwollens entspricht. Da das Arbeitszeugnis aufgrund des vorliegenden Verfahrens Änderungen erfährt, ist es aus den gleichen Gründen zugunsten des Beschwerdeführers gemäss dessen Antrag auf den 31. März 2013 rückzudatieren (vgl. Urteil BVGer A-3145/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 7.1. m.w.H.).

Kantonsgericht KG Seite 14 von 19 3.1.4. In einem weiteren Punkt macht der Beschwerdeführer geltend, seine Tätigkeit sei im Arbeitszeugnis nicht richtig festgehalten worden. Einerseits sei er nicht wie angeführt als „Schadeninspektor“, sondern als „Leiter der Schadenabteilung“ tätig gewesen. Andererseits werde sein Tätigkeitsbereich unvollständig wiedergegeben und sei deshalb entsprechend dem massgebenden

Pflichtenheft und der tatsächlich ausgeführten Arbeiten zu ergänzen. Die KGV stellt sich diesbezüglich auf den Standpunkt, die Kritik des Beschwerdeführers sei nicht nachvollziehbar: Seine Tätigkeit als Leiter sei im Zeugnis erwähnt. Im Übrigen sei er gemäss dem Arbeitsvertrag als „Schadeninspektor“ angestellt worden. Gemäss dem Grundsatz der Vollständigkeit hat das Arbeitszeugnis bezüglich der Stellung und der Funktion des Arbeitnehmers die genaue und ausführliche Beschreibung der tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten, die Bezeichnung der im Betrieb getätigten Funktion sowie allfällige Übertragung von Sonderaufgaben oder Beförderungen zu enthalten. Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer nur einmal ausgeübt hat, brauchen nicht erwähnt zu werden (vgl. MÜLLER/THALMANN, S. 53 m.w.H., insbesondere auf Urteil BGer 4A_432/2009 vom 10. November 2009 f.). Ob eine Kadereigenschaft ins Zeugnis aufzunehmen ist, ist nicht abhängig von der vertraglichen Regelung, sondern von der Frage, ob der Arbeitgeber tatsächlich eine leitende Funktion bzw. eine Position innehatte, die ein unbeteiligter Dritter als Kaderposition einstufen würde (Urteil BGer 4C.60/2005 vom 28. April 2005 E. 4.4.). Dem Pflichtenheft, welches sich in den Akten befindet, lässt sich entnehmen, dass die von der KGV im Arbeitszeugnis angeführten Tätigkeitsgebiete teilweise wortwörtlich, teilweise sinngemäss den im Pflichtenheft genannten Aufgaben eines Schadeninspektors entsprechen. Soweit sich der Beschwerdeführer diesbezüglich eine andere Formulierung wünscht (insbesondere auch bezüglich der Leitung der Schadensabteilung „als Führungsperson und Kadermitarbeiter“), kann ihm nicht gefolgt werden, da der Arbeitgeber, wie eingangs erwähnt, in der Redaktion und Formulierung des Zeugnisses im Rahmen der vorerwähnten Grundsätze frei ist. Diese Grundsätze wurden vorliegend eingehalten: Zwar wird im Zeugnis im Einleitungssatz ausgeführt, dass der Beschwerdeführer als Schadeninspektor angestellt war; zusätzlich wird jedoch im Rahmen der Aufzählung seiner Tätigkeiten explizit erwähnt, dass er die Leitung der Schadenabteilung und somit – auch für einen unbeteiligten Dritten erkennbar – eine Führungsposition innehatte. Die KGV führte im Arbeitszeugnis vom 27. März 2013 weiter aus, dass folgendes zu den Tätigkeiten des Beschwerdeführers gehörte: Die Leitung der Schadenabteilung; die Kontrolle und die Bearbeitung der Schadenfälle gemäss Einhaltung der Unterschriftenregelung der Schadenabteilung; die Ortsbesichtigungen grosser Schadenereignisse, welche sich über CHF 50'000.- belaufen; die Kontrolle eines reibungslosen Ablaufs von der Schadenmeldung bis zur Zahlung der Entschädigung; die Behandlung der Reklamationen sowie Regressforderungen mit Unterstützung seiner Vorgesetzten; die Organisation von Weiterbildungstagen in Zusammenarbeit mit der Direktion. Der Beschwerdeführer beantragt, dass sein Aufgabenbereich stattdessen wie folgt aufzuführen sei: Leitung und Organisation der Schadenabteilung als Führungsperson und Kadermitarbeiter; Kontrolle der gesamten Schadenabwicklung in den Bereichen Sach- und Haftpflichtversicherung; Führung, Förderung, Qualifizierung, Unterstützung, Schulung und Controlling der unterstellten Mitarbeitenden im Schaden-Innendienst; Ortsbesichtigungen bei Feuer- und Elementarereignissen je nach Ausmass und Bedeutung oder bei Supportbedarf der gebietszuständigen Schätzer; Bearbeitung von Reklamationen und Einführung eines systematischen Beschwerdemanagements; Organisation und Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen; aktive Beteiligung an der Aufrechterhaltung und Verbesserung der Qualität innerhalb seiner Abteilung; Definition einer standardisierten Regresspolitik auf Basis der aktuellen Rechtsprechung; Projektmitarbeit für die

Kantonsgericht KG Seite 15 von 19 Einführung eines neuen IT-Systems; Projektmitarbeit bei der Gesetzesrevision des Gebäudeversicherungsgesetzes. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass die vom Beschwerdeführer beantragte Aufführung der Aufgabenbereiche namentlich hinsichtlich der Leitung der Schadenabteilung, der Kontrolle der Schadenabwicklung, der Ortsbesichtigungen, der Bearbeitung von Reklamationen bzw. Regressen und der Organisation und Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen im Zeugnis der KGV durchaus ihren Niederschlag fand, zumal der Arbeitnehmer wie erwähnt keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder eine bestimmte Formulierung hat und ferner kleinliche Korrekturwünsche an einem an sich zutreffenden Zeugnis vom Richter zurückgewiesen werden (vgl. hierzu STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 330a OR N. 5a). Diesen Anpassungsanträgen ist daher nicht zu folgen. Auch sind diverse vom Beschwerdeführer beantragte Formulierungen der Aufgabenbereiche begriffsinhärent in der Aufgabe "Leitung der Schadenabteilung" enthalten und müssen aus diesem Grund nicht separat aufgeführt werden; dies gilt namentlich für die Ausführungen betreffend die Kontrolle der gesamten Schadenabwicklung, der Führung etc. der unterstellten Mitarbeitenden und der aktiven Beteiligung an der Qualitätsverbesserung der Abteilung. So beinhaltet doch eine leitende Tätigkeit nach dem allgemeinen Verständnis auch die Übernahme von Führungsaufgaben, sodass der KGV kein Vorwurf gemacht werden kann, wenn sie – entgegen den Anträgen des Beschwerdeführers – nicht alle entsprechenden Tätigkeiten separat aufführte. Auch ist für die Formulierung des Arbeitszeugnisses nicht entscheidend, welche Aufgaben dem Beschwerdeführer gemäss Pflichtenheft theoretisch zukommen würden, sondern welche er tatsächlich ausgeführt hat (vgl. MÜLLER/THALMANN, S. 53 m.w.H., insbesondere auf Urteil BGer 4A_432/2009 vom 10. November 2009 f.). Den Akten lässt sich zwar an einigen Stellen entnehmen, dass ihm einzelne der von ihm genannten Aufgaben zugeteilt wurden (vgl. E-Mailverkehr zwischen ihm und seiner Vorgesetzten), ob er diese jedoch tatsächlich ausgeführt hat, kann gestützt darauf indes nicht abschliessend festgestellt werden. Einzig bezüglich der Projektmitarbeit im Bereich IT enthalten die Akten eine Exceltabelle mit dem Kürzel des Beschwerdeführers (A. _____) und mit den Kommentaren „adapté“, „corrigé“ etc. (vgl. Exceltabelle „Améliorations infrastructures après Joachim et Andrea“). Da sich die einzelnen Arbeitsschritte – wenn überhaupt – nur während gut einem Monat nachvollziehen lassen, kann diesbezüglich jedoch nicht von einer nennenswerten Aufgabe die Rede sein. Auch sonst ist nicht ersichtlich, dass den weiteren vom Beschwerdeführer vorgebrachten Tätigkeiten eine derart zentrale Bedeutung zukommt, dass ohne deren Nennung der Eindruck entstünde, er habe eine weniger anspruchsvolle Funktion ausgeübt, als dies tatsächlich der Fall war (vgl. dazu Urteil BGer 4A_432/2009 vom 10. November 2009 E. 3.2). Da die Nennung dieser Tätigkeiten am Gesamtbild des Beschwerdeführers folglich nichts ändern würde und der KGV bei der Abfassung des Zeugnisses ein erheblicher Ermessensspielraum zusteht, gehen die diesbezüglichen Vorbringen des Beschwerdeführers an der Sache vorbei, zumal es ihm auch nicht gelingt, Beweise bzw. Belege für die von ihm beantragten Änderungen zu erbringen (zur umstrittenen Beweislast vgl. Urteil BVGer A-32/2012 vom 27. Juni 2012 E. 5.3 m.w.H.). Die Formulierung der Aufgabenbereiche im Arbeitszeugnis vom 27. März 2013 und die entsprechenden Ausführungen im vorinstanzlichen Entscheid sind daher nicht zu beanstanden; es ist zu schliessen, dass die KGV bei der Tätigkeitsbezeichnung und der Nennung der einzelnen Aufgabengebiete im Rahmen ihres Ermessens blieb und es bestehen keinerlei Hinweise darauf, dass sie bzw. die Vorinstanz durch die behaupteten Auslassungen das Recht verletzt hätte.

Kantonsgericht KG Seite 16 von 19 3.1.5. Der Beschwerdeführer bringt weiter bezüglich der Qualifikation seiner Leistungen im Arbeitszeugnis vor, diese sei absolut ungenügend. Es könne nicht bestritten werden, dass seine Leistungen sehr gut waren. Diese hätten bei den Beurteilungsgesprächen nie zu Beanstandungen Anlass gegeben. Insbesondere die Formulierung, wonach er „stets um Verbesserungsvorschläge bemüht“ gewesen sei, werfe ein sehr schlechtes Licht auf ihn. Auch fehle im Arbeitszeugnis die Beurteilung der Sozialkompetenz gänzlich. Die KGV hält dem entgegen, im Interesse des Beschwerdeführers darauf verzichtet zu haben, die Sozialkompetenz im Arbeitszeugnis explizit zu erwähnen, da diese Beurteilung zwingend negativ ausgefallen wäre. Sie habe soweit möglich dem Grundsatz der wohlwollenden Formulierung Rechnung getragen. Es könne jedoch nicht verlangt werden, dass sie die Sozialkompetenz des Beschwerdeführers positiv beurteile, wenn sie mit diesem Aspekt eben gerade nicht zufrieden gewesen sei. Der Grundsatz der wohlwollenden Formulierung finde seine Grenzen bei der Wahrheitspflicht. Im Übrigen sei die Beurteilung ausreichend umfassend und zudem fair, so würden im Zeugnis auch positive Aspekte erwähnt und die technischen Kompetenzen des Beschwerdeführers korrekt beurteilt. Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass das Vollzeugnis über alle aufgeführten Punkte, d.h. über die Art und die Dauer der Anstellung sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers Auskunft geben muss (BGE 129 III 180 E. 3.2; Urteil VGer NE vom 12. Januar 2010 E. 2a m.w.H., in RDAF 2011, S. 296). Bei der Beurteilung der Leistung und des Verhaltens müssen alle für das Gesamtbild des Arbeitnehmers wesentlichen Tatsachen und Bewertungen berücksichtigt werden (MÜLLER/THALMANN, S. 54 f. m.w.H.). Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss daher auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind (BGE 136 III 511 E. 4.1; Urteil BGer 4C.129/2003 vom 5. September 2003 E. 6.1). Zur Leistung zählen das berufliche Können, die erbrachte Arbeitsleistung in quantitativer und qualitativer Hinsicht sowie auch die Arbeitsbereitschaft. Bei der Beurteilung der Leistung sowie des Verhaltens ist ein branchenüblicher Massstab anzuwenden. Das Fehlen von Aussagen über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers widerspricht dem Grundsatz der Vollständigkeit und deutet darauf hin, dass der Arbeitgeber mit den entsprechenden Punkten nicht zufrieden war (a.a.O.). Unstrittig ist vorliegend, dass im Arbeitszeugnis vom 27. März 2013 Ausführungen zum Sozialverhalten fehlen. Dies widerspricht – entgegen der Auffassung der Vorinstanz – den dargelegten Anforderungen an ein vollständiges Arbeitszeugnis, weshalb die KGV grundsätzlich zur Aufnahme einer entsprechenden Beurteilung ins Arbeitszeugnis verpflichtet wäre. Indes bringt die KGV vor, dass diesbezüglich mit einer negativen Beurteilung zu rechnen wäre. Hinweise darauf, dass die Bewertung des Verhaltens eher negativ ausfallen dürfte, ergeben sich sodann (zumindest teilweise) auch gestützt auf die Akten (vgl. Beurteilung vom 7. August 2012 worin die Rede ist von „améliorer la communication gestionnaire/estimateurs“, bzw. Protokoll der Sitzung vom 30. November 2012, wonach der Beschwerdeführer die Mitarbeitenden nicht ernst genommen habe und schnell laut geworden sei), sodass die vom Beschwerdeführer beantragte Formulierung, wonach er sich "jederzeit angemessen und korrekt" verhalten habe, sich nicht auf die Akten abstützen lässt. Unter den genannten Umständen – und da das Kantonsgericht nicht zuungunsten der Parteien über deren Begehren hinausgehen kann (Art. 95 Abs. 1 VRG) – rechtfertigt es sich in diesem Punkt demnach im Sinne eines „wohlwollenden Schweigens“ (vgl. dazu Urteil Arbeitsgericht Zürich vom 23. Januar 2012, Entscheide Arbeitsgericht Zürich 2012 Nr. 9, zitiert in VÖGELI GALLI,

Arbeitszeugnis, Nichts geht über die Wahrheit, personalSCHWEIZ, Dezember 2015/Januar 2016), zu Gunsten des Beschwerdeführers von einer Ergänzung des Arbeitszeugnis abzusehen.

Kantonsgericht KG Seite 17 von 19 Die von der KGV gewählte Auslassung fällt für den Beschwerdeführer besser aus und ist wohl- wollender als explizite Ausführungen zu seinem Verhalten. Bezüglich der Leistungsbeurteilung mag das angefochtene Arbeitszeugnis zwar auf den ersten Blick etwas kurz ausgefallen sein, es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass der Arbeitnehmer nicht Anspruch auf einen bestimmten Umfang, sondern auf ein vollständiges Arbeitszeugnis hat, sodass ein Arbeitszeugnis nur dann als zu kurz – und als nicht rechtsgenügend – beurteilt werden kann, wenn es dem Grundsatz der Vollständigkeit widerspricht (Urteil KG FR 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 5.4). Das vorliegende Arbeitszeugnis genügt – unter Berücksichtigung der obigen Ausführungen zur Verhaltensbeurteilung – dem Grundsatz der Vollständigkeit. Im Vergleich zu den sich in den Akten befindlichen, vom Beschwerdeführer ins Recht gelegten Arbeitszeugnissen kann es sodann auch als branchenüblich angesehen werden, da die übrigen Zeugnisse – mit Ausnahme desjenigen der E. _____ – vom Umfang her ähnlich sind (vgl. dazu Beilage 3 zur Beschwerde vom 23. Januar 2013). Der Beschwerdeführer legt im Übrigen auch nicht dar, welche zusätzlichen Punkte aufgrund des Grundsatzes der Vollständigkeit zwingend Aufnahme ins Arbeitszeugnis finden müssten. Die KGV attestiert dem Beschwerdeführer insgesamt gute Leistungen. Diese Beurteilung widerspiegelt die Resultate der aktenkundigen Beurteilungsgespräche, welche sich bezüglich der Leistung zwischen A und B bewegen (vgl. zur Bewertungsskala E. 2.2.3.) und somit unbestrittenermassen positiv ausgefallen sind. Beantragt der Beschwerdeführer im Berichtigungs- prozess anstelle einer guten Bewertung eine sehr gute Qualifikation, wie dies vorliegend der Fall ist, trägt er dafür grundsätzlich die Beweislast (vgl. dazu Urteil BVGer A-32/2012 vom 27. Juni 2012 E. 5.3 m.w.H.). Insbesondere reichen die Hinweise des Beschwerdeführers auf einzelne Kundenmeinungen bzw. auf die Beurteilungen der bisherigen Arbeitgeber nicht aus, um eine sehr gute Qualifikation zu begründen. Selbst wenn erwiesen wäre, dass der Beschwerdeführer, wie von ihm dargelegt, wesentlich zur Steigerung der Regresseinnahmen beigetragen haben soll, betrifft dies nur einen Aspekt seiner Tätigkeit, sodass daraus nicht auf seine Gesamtleistung geschlossen werden kann. Im Übrigen hat die KGV seine diesbezüglichen Leistungen im Arbeitszeugnis explizit angeführt und hervorgehoben; der Beschwerdeführer hat wie erwähnt keinen Anspruch auf eine bestimmte Wortwahl oder weitergehende Ausführungen dazu. Dem Beschwerdeführer kann allerdings zugestimmt werden, wenn er ausführt, die von der KGV gewählte Formulierung, wonach er „stets um Verbesserungsvorschläge bemüht“ gewesen sei, würde ein schlechtes Licht auf ihn werfen. Eine praktisch identische Formulierung wird in der Literatur als Geheimcode bezüglich Arbeitsleistung genannt. So soll die Formulierung, wonach sich jemand „stets um gute Vorschläge bemüht“ hat, bedeuten, dass der Arbeitnehmer „stets alles besser [wusste], ohne dass das Geschäft aber davon profitieren konnte“ (vgl. MÜLLER/THALMANN, S. 68). Eine solche Geheimsprache verstösst nicht nur gegen den Grundsatz der Zeugnisklarheit, sondern gleichzeitig aufgrund der täuschenden Wirkung eines codierten Arbeitszeugnisses auch gegen den Grundsatz von Treu und Glauben und ist demzufolge unzulässig (Urteil BVGer A- 5588/2007 vom 10. August 2012 E. 3.3 m.w.H.). Die entsprechende Passage ist demnach aus dem Zeugnis zu streichen. Die übrigen Formulierungen des Zeugnisses werden vom Beschwerdeführer zwar kritisiert, sind aber klarerweise nicht widerrechtlich, sondern bewegen sich im Ermessensspielraum der KGV, sodass die entsprechenden Rügen

des Beschwerdeführers abzuweisen sind. 3.2. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerde bezüglich der Änderung des Arbeitszeugnisses gemäss den obigen Erwägungen teilweise gutzuheissen ist. Das Arbeitszeugnis ist auf den 31. März 2013 zu datieren und wie folgt abzuändern: Im ersten Abschnitt ist die

Kantonsgericht KG Seite 18 von 19 folgende Formulierung zu wählen: „[der Beschwerdeführer...] war vom 1. November 2011 bis am 31. März 2013, mit einem Beschäftigungsgrad von 100%, als Schadeninspektor angestellt.“ Gleichzeitig ist der zweitletzte Absatz des Zeugnisses („Das Dienstverhältnis endet am 31. März 2013“) zu streichen (vgl. oben E. 3.1.3.). Ebenfalls zu streichen ist die Formulierung „Er war stets um Verbesserungsvorschläge für diverse Arbeitsprozesse bemüht (...)“ (vgl. E. 3.1.5.). In den übrigen Punkten und insbesondere auch hinsichtlich der Kündigung und der Forderung auf Entschädigung im Umfang eines Jahresgehältes ist die Beschwerde als unbegründet abzuweisen und der Entscheid der Vorinstanz vom 13. Juni 2017 zu bestätigen.

E. 2.1

Im diesem Zusammenhang bringt er u.a. eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, insbesondere eine Verletzung der Begründungspflicht vor. Er führt aus, dem Entscheid der Vorinstanz lasse sich nicht entnehmen, von welchen Überlegungen sie sich habe leiten lassen bzw. worauf sich der Entscheid stütze. Zudem habe sie sich mit keinem Wort mit den eigentlichen Beschwerdegründen auseinandergesetzt. Dies genüge nicht, insbesondere da die Kündigung während der Probezeit, wenige Wochen nach deren Verlängerung, ausgesprochen worden sei. Die Vorinstanz sei unter diesen Umständen vielmehr verpflichtet gewesen, den gegenseitigen Vorwürfen der Parteien nachzugehen. Weiter rügt er, es habe gar kein Beweisverfahren zur Ermittlung des Sachverhalts stattgefunden: Obwohl er in seiner Beschwerde vom 23. Januar 2013 gestützt auf Art. 46 VRG ausdrücklich die Einvernahme diverser Personen verlangt habe, seien die entsprechenden Beweisanträge stillschweigend und ohne Begründung abgewiesen worden.

E. 2.1.1

Das Recht, angehört zu werden, ist formeller Natur. Dessen Verletzung führt ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels – von gewissen Ausnahmen abgesehen – zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheides (BGE 137 I 195 E. 2.2; Urteil KG FR 1A 04 52 vom 6. Dezember 2004 E. 2a), weshalb diese Rüge vorliegend als erstes zu behandeln ist. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ergibt sich aus Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV; SR 101) und umfasst das Recht auf Teilnahme am Verfahren und auf Einflussnahme auf den Prozess der Entscheidungsfindung. Das rechtliche Gehör dient somit einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar. Es verleiht den von einem zu treffenden Entscheid Betroffenen u.a. das Recht auf Akteneinsicht, die Möglichkeit sich vor dem Entscheid dazu zu äussern und dabei angehört zu werden sowie auch das Recht auf einen begründeten Entscheid (vgl. BGE 140 I 99 E. 3.4; 136 I 229 E. 5.2; 135 II 286 E. 5.1; 124 I 241 E. 2; Urteil BGer 1P.107/2001 vom 25. Juni 2001 E. 2b/aa m.w.H.; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 3. Aufl. 2013, N. 491 ff.). Die BV bzw. das VRG präzisieren nicht, welche Anforderungen an eine Begründung zu stellen sind. Diese Aufgabe obliegt der Rechtsanwendung, wobei sie die Mindestgarantie, wie sie aus Art. 29 Abs. 2 BV abgeleitet wird, zu beachten hat. Danach genügt

Kantonsgericht KG Seite 6 von 19 eine Behörde ihrer Begründungspflicht, wenn der Betroffene weiss und nachvollziehen kann, wie und weshalb die Behörde zu einem bestimmten Ergebnis gelangt ist. Dies ermöglicht ihm, den Entscheid in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterzuziehen. Es müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde leiten liess und auf welche sich ihr Entscheid stützt. Das bedeutet indessen nicht, dass sich diese ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen muss. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken. Die Behörde hat demnach in der Begründung ihres Entscheids diejenigen Argumente aufzuführen, die tatsächlich ihrem Entscheid zugrunde liegen (BGE 136 I 229 E. 5.2; 126 I 97 E. 2b; Urteil KG FR 1A 04 52 vom 6. Dezember 2004 E. 2e/aa).

E. 2.1.2

Die Vorinstanz hat in ihren Ausführungen zur missbräuchlichen Kündigung mit Hinweis auf Art. 31 und 32 StPG sowie die Botschaft festgehalten, dass ein Arbeitsverhältnis während der Probezeit jederzeit von beiden Parteien gekündigt werden kann, da die Probezeit gerade dazu diene, den Entscheid über eine langfristige Bindung aufgrund der während dieser Zeit gewonnenen Erkenntnisse „ganz frei“ zu treffen. Soweit sich die Kündigung am Zweck der Probezeit orientiere, sei sie im Übrigen nicht rechtsmissbräuchlich, selbst wenn ihr etwas Willkürliches anhafte. Denn diese zulässige Willkür entspreche der Freiheit der Parteien zu entscheiden, ob sie sich längerfristig binden wollten. Indem die Vorinstanz in ihrem Entscheid auf die Stellungnahme der KGV vom 14. Mai 2013 Bezug nimmt und in der Folge zum Schluss gelangte, dass diese ihren Entscheid unter Würdigung der konkreten Gesamtumstände getroffen habe, ist davon auszugehen, dass sie sich zumindest sinngemäss mit den Argumenten des Beschwerdeführers auseinandergesetzt hat, zumal sie gleichzeitig auch feststellt, dass keinerlei Anhaltspunkte für ein unhaltbares oder willkürliches Handeln durch die KGV ersichtlich seien. Mit dieser (wenn auch sehr knappen) Begründung zeigt die Vorinstanz die wesentlichen Gesichtspunkte ihrer Entscheidung auf und genügt damit den Anforderungen an die Begründungspflicht, sodass vorliegend nicht von einer Verletzung des rechtlichen Gehörs auszugehen und die Beschwerde in diesem Punkt abzuweisen ist.

E. 2.2.1

In materieller Hinsicht ist gestützt auf die Rüge des Beschwerdeführers nachfolgend zu prüfen, ob die vorliegende Kündigung missbräuchlich war. Dies ist gemäss Art. 46 Abs. 1 Bst. c StPG der Fall, wenn sie ausgesprochen wird, um zu verhindern, dass rechtliche Ansprüche aus diesem Gesetz, den Ausführungsbestimmungen oder dem Anstellungsvertrag entstehen oder nach Treu und Glauben geltend gemacht werden (sog. Rachekündigung). Im Gegensatz zum privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, bei dem die Kündigungsfreiheit gilt, können öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse grundsätzlich nur bei Vorliegen von besonderen Gründen gekündigt werden. Die Kündigung eines Angestellten des Kantons Freiburg ist nur dann zulässig, wenn der Mitarbeiter die Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder aufgrund des Verhaltens nicht mehr erfüllt, wobei diese Kündigungsgründe im Rahmen einer Personalbeurteilung im Sinne von Art. 22 StPG nachgewiesen werden müssen (Art. 38 StPG; vgl. zum Ganzen HUMBERT, Die missbräuchliche Kündigung im Spannungsfeld zwischen Kündigungsfreiheit, Generalklausel von Art. 336 OR und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, in AJP 2011, S. 1472 ff. m.w.H.). Der Kündigung muss

zumindest eine schriftliche und begründete Verwarnung vorangehen (Art. 39 StPG). Aus der gesetzlichen Systematik ergibt sich, dass sich diese Vorgaben auf die ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses beziehen. Die Kündigung während der Probezeit wird in Art. 31 StPG und somit vor der ordentlichen Kündi-

Kantonsgericht KG Seite 7 von 19 gung (Art. 36 ff. StPG) geregelt und kann deshalb – wie von der Vorinstanz mit Hinweis auf die Botschaft zum StPG bereits dargelegt – unter Vorbehalt von Art. 46 StPG von beiden Parteien jederzeit frei ausgesprochen werden (Art. 31 StPG; Urteil BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.1, welches sich auf das Personalrecht des Kantons Freiburg bezieht). Die Anstellungsbehörde muss keine besonderen Gründe vorbringen, wie dies bei der ordentlichen Kündigung der Fall ist, da der Gesetzgeber den Mitarbeitenden für die Dauer der Probezeit nicht den gleichen Kündigungsschutz einräumen wollte wie bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit (Urteile KG FR 601 2017 7 vom 31. Januar 2017 E. 2b mit Verweis auf 601 2016 241 vom 29. Juni 2017; 601 2012 15 vom 23. August 2012). Wie die Vorinstanz korrekt festgehalten hat, dient die Probezeit dazu, dass sich die Parteien kennenlernen, was zur Schaffung eines Vertrauensverhältnisses notwendig ist. Sie erlaubt den Parteien abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen (vgl. dazu zur Publikation vorgesehene Urteil BGer 4A_3/2017 vom 15. Februar 2018 E. 4.2). Den Entscheid über eine langfristige Bindung können die Parteien aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse grundsätzlich frei treffen. Diese Zweckbestimmung führt dazu, dass der Kündigung während der Probezeit zwangsläufig ein willkürliches Element anhaftet, das für sich alleine jedoch noch keinen Rechtsmissbrauch begründet. Gemäss dem Bundesgericht ist es zwar durchaus möglich, dass eine Kündigung während der Probezeit missbräuchlich ist, unter Berücksichtigung des Zwecks der Probezeit ist dies allerdings höchstens in Ausnahmesituationen der Fall. Vor Ablauf der Probezeit können die Parteien nicht darauf vertrauen, dass das Arbeitsverhältnis langfristig Bestand haben wird (vgl. zum Ganzen: BGE 134 III 108 E. 7.1.1; Urteile BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.1; 8C_649/2012 vom 14. Dezember 2012 E. 8.2). Insofern als sich der Zweck der Probezeit beim öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nicht von demjenigen des privatrechtlichen Arbeitsverhältnis unterscheidet, leuchtet nicht ein, weshalb bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen strengere Anforderungen an die missbräuchliche Kündigung während der Probezeit zu stellen wären, als dies gestützt auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung im Privatrecht der Fall ist. Eine missbräuchliche Kündigung ist demnach in der Regel jedenfalls dann ausgeschlossen, wenn sachliche Gründe für die Kündigung während der Probezeit vorliegen. Da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien naturgemäss noch relativ vage ist, dürfen an diese Gründe im Vergleich zu den besonderen Gründen bei der Kündigung nach Ablauf der Probezeit keine zu hohen Anforderungen gestellt werden. Ein Verschulden des Mitarbeiters ist nicht erforderlich. In diesem Sinne genügt es, um einer Kündigung die Missbräuchlichkeit abzusprechen, wenn festgestellt wird, dass es insbesondere aus persönlichen Gründen nicht möglich sein wird, das für die Ausübung der vorgesehenen Funktion absolut notwendige Vertrauensverhältnis herzustellen (vgl. dazu Urteil BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.2; Urteile KG FR 601 2017 7 vom 31. Januar 2017 E. 2b; 601 2016 241 vom 29. Juni 2017; 601 2012 136 vom 29. November 2013 E. 3b, jeweils m.w.H.). Gemäss dem Bundesgericht ist die Kündigung eines Probeverhältnisses durch die Verwaltung bereits zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht

mehr erbracht werden kann (vgl. BGE 120 Ib 134 E. 2a m.w.H.; Urteile KG FR 601 08 157 vom 6. März 2009 E. 6a, in FZR 2010, S. 268 ff.).

E. 2.2.2

Der Beschwerdeführer bringt vor, die Kündigung habe keinen Zusammenhang mit den gegen ihn vorgebrachten Vorwürfen von mangelnder Sozialkompetenz. Stattdessen zeige die zeitliche Nähe der Kündigung zur Kenntnisnahme seiner Beschwerde gegen die verlängerte Probezeit durch die KGV (weniger als zwei Wochen) eindeutig, dass diese ausgesprochen worden sei, weil er ein Rechtsmittel ergriffen habe. Generell hält er fest, dass es mindestens zwei

Kantonsgericht KG Seite 8 von 19 Personen brauche, damit überhaupt Unstimmigkeiten auftreten könnten, da das fehlerhafte Verhalten in der Regel nicht nur bei einer Person liege. Die Beurteilung der Frage, ob tatsächlich Unstimmigkeiten vorliegen würden, erfordere umfangreiche Abklärungen. Die Vorinstanz hätte demzufolge ein Beweisverfahren durchführen müssen, um die Ursachen der Unstimmigkeiten festzustellen. Bezüglich der Art und Weise der Kündigung wirft der Beschwerdeführer der KGV schliesslich vor, die internen Vorwürfe gegen ihn nicht abgeklärt zu haben, wodurch er in seinen Persönlichkeitsrechten verletzt worden sei. Ferner wäre die Arbeitgeberin verpflichtet gewesen, bei einer Mobbing-Situation, wie sie vorliegend offensichtlich vorgelegen habe, Vorkehrungen zu treffen, bevor sie ihm gegenüber die Kündigung ausgesprochen habe.

E. 2.2.3

Unbestritten ist vorliegend, dass der Beschwerdeführer fachlich über die benötigten Kompetenzen verfügte. Einzig bezüglich seines Verhaltens bestehen Meinungsverschiedenheiten. Aus den Akten erhellt dazu Folgendes: Das Arbeitsverhältnis zwischen der KGV und dem Beschwerdeführer begann am 1. November 2011. Anlässlich der ersten Beurteilung vom 20. Januar 2012 wurde das Verhalten des Beschwerdeführers innerhalb des Teams („esprit d'équipe“) als „très bien avec l'équipe / possibilité d'amélioration avec les inspecteurs“ beurteilt und mit B bewertet (Skala: A= sehr gut, B= gut/entspricht den Erwartungen, C= zufriedenstellend, D= ungenügend). Bei der Beurteilung vom 7. August 2012 wurde zum gleichen Punkt bei gleichbleibender Bewertung ausgeführt: „Améliorier la communication gestionnaire/estimateurs“. Im Nachgang an dieses Gespräch teilte der Beschwerdeführer seiner Vorgesetzten per E-Mail vom 13. August 2012 mit, mit der Beurteilung nicht einverstanden zu sein. Namentlich führt er aus: „Cette qualification n'est pas basée sur des critères objectifs et ne tient dans aucun cas compte de tous les aspects de mon travail et de mes prestations (...)“. In einer bei der Vorinstanz eingereichten Stellungnahme führt er dazu ergänzend aus, für die Verbesserung der Kommunikation mit den Sachbearbeitern habe er bereits die wöchentlichen Besprechungstermine eingeführt. Zudem funktioniere Kommunikation in zwei Richtungen. Wenn die Sachbearbeiter nicht bei ihm nachfragen würden, wenn sie etwas nicht verstehen, sei auf deren Seite genauso ein Kommunikationsproblem auszumachen. Am 3. Oktober 2012 fand erneut ein Beurteilungsgespräch statt. Dabei wurde das Verhalten offenbar (zumindest schriftlich) nicht bewertet und es wurden dazu auch keine schriftlichen Anmerkungen gemacht. Mit Schreiben vom 30. Oktober 2012 wurde dem Beschwerdeführer durch die KGV mitgeteilt, dass seine Probezeit um ein Jahr verlängert werde, da die KGV im Moment nicht in der Lage sei, zu beurteilen, ob er den Anforderungen der Stelle entspreche. Die KGV habe in mehreren Gesprächen auf die

Problematik des schwierigen Arbeitsklimas in seiner Equipe sowie mit dessen Vorgesetzten hingewiesen. Mit Brief vom 8. November 2012 teilte der Beschwerdeführer der KGV mit, den Entscheid über die Verlängerung der Probezeit nicht zu akzeptieren und fragte gleichzeitig nach den Personalbeurteilungen und Kriterien, die dem Entscheid zugrunde lagen. Da die KGV für die Stellungnahme zur Verlängerung der Probezeit erst die Rückkehr der Vorgesetzten des Beschwerdeführers abwarten wollte, verlangte dieser in der Folge die Verlängerung der Beschwerdefrist um 30 Tage. Mangels entsprechender Rückmeldung erhob er am 29. November 2012 schliesslich Beschwerde gegen die Verlängerung der Probezeit. Gemäss dem Personaldossier fand am 30. November 2012 eine interne Sitzung statt, da in der Schadenabteilung seit mehreren Monaten Spannungen aufgetreten seien (insbesondere zwischen dem Beschwerdeführer und einigen Mitarbeiterinnen) und die KGV die diesbezüglichen Meinungen der Mitarbeitenden in Erfahrung bringen wollte. Neben den verschiedenen (betroffenen) Mitarbeitenden nahmen auch die Vorgesetzte des Beschwerdeführers, der Personalverantwortliche sowie der Direktor der KGV am Gespräch teil, nicht jedoch der Beschwerdeführer selbst. Aus

Kantonsgericht KG Seite 9 von 19 dem entsprechenden Protokoll geht zusammenfassend hervor, dass das Sozialverhalten des Beschwerdeführers das Hauptproblem innerhalb der Schadenabteilung dargestellt habe. Es habe grosse Kommunikationsschwierigkeiten gegeben und die Mitarbeiterinnen hätten nicht mit dem Beschwerdeführer zusammenarbeiten können. Dabei wurde u.a. ausgeführt, der Beschwerdeführer habe seine Mitarbeitenden nicht ernst genommen und sei schnell laut geworden. Zudem hätten sämtliche Gespräche des Beschwerdeführers mit seinen Mitarbeitenden in den letzten sechs Wochen keine Verbesserung gebracht. Stattdessen habe sich die Situation während der Ferienabwesenheit seiner Vorgesetzten noch verschlechtert. Dem Protokoll lässt sich zudem entnehmen, dass eine Mitarbeiterin die Auffassung der übrigen Mitarbeitenden bezüglich der Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer nicht vollumfänglich teilte. Mit E-Mail vom 12. Dezember 2012 teilte der Beschwerdeführer seiner Vorgesetzten – offenbar in Folge einer Aufforderung bzw. Einladung zu einem Gespräch – mit, er erachte ein Beurteilungsgespräch aufgrund des laufenden Beschwerdeverfahrens betreffend die Verlängerung der Probezeit nicht als angezeigt. Diese entgegnete, dass es zu seinen Pflichten als Arbeitnehmer gehöre, jederzeit an einem Beurteilungsgespräch teilzunehmen und dass seine Abwesenheit eine Verletzung seiner Dienstpflicht darstelle. In der Folge fand am 13. Dezember 2012 ein Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten statt. Letztere gelangte darin zum Schluss, dass, „en l’absence de climat de confiance, voire de méfiance avec moi-même ainsi qu’avec les collaboratrices de son service (...)“, eine Zusammenarbeit für sie nicht mehr möglich sei (vgl. dazu „Entretien d’évaluation [des Beschwerdeführers] du 1er novembre 2011 au 13 décembre 2012“). Der Beschwerdeführer bestätigte, dass das Gespräch stattgefunden hat, bestritt jedoch dessen Inhalt und reichte im vorinstanzlichen Verfahren in einer weiteren Stellungnahme seine detaillierten Bemerkungen dazu ein. Zum von der KGV vorgebrachten fehlenden Zusammenhalt (esprit d’équipe) bzw. auch zur Beziehung mit den ihm Unterstellten (relations avec les subordonnés) hält er fest, dass diese Aussage als wertungslose Feststellung seiner Vorgesetzten zu sehen sei und nicht belegt werde. Noch einige Monate zuvor habe es anders getönt. Es sei vielmehr so, dass er zusehends ausgegrenzt wurde und seine Vorgesetzte dagegen nichts unternommen habe. Zur Schlussfolgerung seiner Vorgesetzten brachte er jedoch keine Bemerkungen an. Mit E-Mail vom 13. Dezember 2012 teilte der Direktor der KGV dem Beschwerdeführer mit, dass er die

Administrativkommission über die angespannte Situation informieren müsse und schlug diesem gleichzeitig vor, am gleichentags vorgesehenen Abendessen nicht teilzunehmen. Mit Schreiben vom 17. Dezember 2012 wurde dem Beschwerdeführer schliesslich gekündigt. Der Entscheid wurde damit begründet, dass der Beschwerdeführer Schwierigkeiten habe, zu kommunizieren und zwar sowohl mit der direkten Vorgesetzten, als auch mit den Mitarbeiterinnen des Schadendienstes. Dies habe zu Spannungen und einem Klima des gegenseitigen Misstrauens geführt, was nicht länger hingenommen werden könne, zumal dieser Dienst auf menschlicher Ebene zuvor – selbst in schwierigen Situationen – harmonisch funktioniert habe. Die untragbare Situation habe sich auch in den vergangenen Wochen nicht verbessert. Die KGV führt dies darauf zurück, dass der Beschwerdeführer nicht gewillt scheine, sein eigenes Verhalten in Frage zu stellen.

E. 2.2.4

Gestützt auf die Akten kann nicht von der Hand gewiesen werden, dass im Team des Beschwerdeführers gewisse Spannungen bestanden haben bzw. dass es dessen Vorgesetzter nicht gelang, das nötige Vertrauen in ihn aufzubauen. Selbst der Beschwerdeführer deutet dies an, indem er ausführt, dass auf Seiten der Sachbearbeiter genauso ein Kommunikationsproblem auszumachen sei und es für Unstimmigkeiten mindestens zwei Personen benötige. Wer das (hauptsächliche) Verschulden an der offensichtlich angespannten Situation innerhalb der

Kantonsgericht KG Seite 10 von 19 Schadensabteilung trägt, ist letztlich – wie eingangs erwähnt – für die vorliegend zu beurteilende Frage nicht relevant und kann daher offen gelassen werden. Die Feststellung der KGV, dass kein Vertrauensverhältnis zum Beschwerdeführer aufgebaut werden konnte, ist aufgrund der oben dargelegten Umstände zumindest nachvollziehbar und stellt somit einen sachlichen Grund dar, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer entsprechend dem Zweck der Probezeit zu kündigen, ohne dass dabei von einem Missbrauch ausgegangen werden müsste (vgl. Urteil BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.2; Urteil KG FR 601 2017 7 vom 31. Januar 2007 E. 4c). Die Vorinstanz war vor diesem Hintergrund – entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers – nicht verpflichtet, den gegenseitigen Vorwürfen grundlegender nachzugehen. Da die Probezeitverlängerung rechtskräftig bestätigt wurde und die Vorinstanz bei der Prüfung der Kündigung keine Anhaltspunkte für eine missbräuchliche Kündigung fand, geben ihre Erwägungen zu keinerlei Zweifeln Anlass. Zwar weist die Kündigung unbestrittenermassen eine zeitliche Nähe zur Einreichung der Beschwerde gegen die Verlängerung der Probezeit auf, alleine daraus kann allerdings nicht auf eine Racheündigung bzw. auf eine gegen Treu und Glauben verstossende Kündigung geschlossen werden. Entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers trifft es sodann nicht zu, dass sich seit der Verlängerung der Probezeit keine neuen Vorwürfe mehr ergaben. Wie sich den obigen Ausführungen entnehmen lässt, fand am 30. November 2012, d.h. vor Aussprechen der Kündigung am 17. Dezember 2012, eine interne Sitzung statt, an der die Situation innerhalb des Teams analysiert wurde. Dabei überwogen bezüglich des Sozialverhaltens des Beschwerdeführers die negativen Stimmen eindeutig. Dass im Protokoll dennoch auch festgehalten wurde, dass zumindest eine Mitarbeiterin dem Beschwerdeführer gegenüber generell eine positivere Haltung vertrat, lässt zudem auch auf die differenzierte Sichtweise der Arbeitgeberin schliessen, was ebenfalls gegen eine missbräuchliche Kündigung spricht. In diesem Sinne kann der Vorinstanz gefolgt werden, wenn sie davon ausgeht, dass die KGV ihren Entscheid unter korrekter Würdigung der

Gesamtumstände vorgenommen hat. Im Übrigen fand am 13. Dezember 2012, d.h. noch vor Aussprechen der Kündigung, erneut ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer statt, sodass der KGV nicht vorgeworfen werden kann, nichts unternommen zu haben, um die Kündigung zu vermeiden, zumal auch bereits die Verlängerung der Probezeit als alternative Massnahme zur sofortigen Kündigung zu verstehen ist. Im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung bedarf es bei einer Kündigung während der Probezeit sodann auch nicht einer vorangehenden Verwarnung (vgl. Urteil KG FR 601 08 157 vom 6. März 2009 E. 6a, in FZR 2010, S. 277). Dem Beschwerdeführer kann somit auch nicht gefolgt werden, wenn er sich zur Begründung der Missbräuchlichkeit auf den allgemeinen Grundsatz von Treu und Glauben bzw. sinngemäss auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beruft. Bezüglich der Fürsorgepflicht gilt es schliesslich auch zu berücksichtigen, dass die entsprechenden Anforderungen ohnehin weniger weit reichen, wenn der Arbeitnehmer, wie in casu, noch nicht so lang für den Arbeitgeber tätig war (vgl. HUMBERT, S. 1480 mit Verweis auf ein Urteil des KG SG vom 19. Juni 2008, JAR 2009, 591 ff.). Auch das Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach seine Bewertungen anfänglich gut ausgefallen seien, spricht nicht für eine missbräuchliche Kündigung: Es liegt in der Natur der Sache, dass sich gewisse insbesondere zwischenmenschliche Probleme erst nach der ersten Phase des oberflächlichen Kennenlernens und bei tiefergehender Zusammenarbeit manifestieren. Die herabgesetzten Anforderungen an die Kündigung während der Probezeit dienen gerade dazu, aus solchen, sich erst im Laufe der Zeit ergebenden, Erkenntnissen die nötigen Konsequenzen ziehen zu können. Soweit sich Vertrauen und zwischenmenschliche Kommunikation sehr subjektiv gestalten, was der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde selbst darlegt, vermag er auch mit Hinweis auf die Arbeitszeugnisse seiner bisherigen Arbeitgeber bzw. auf das Schreiben seiner ehemaligen Mitarbeiterin C. _____ sowie das Empfehlungsschreiben von D. _____ nicht

Kantonsgericht KG Seite 11 von 19 aufzuzeigen, weshalb der Entscheid der Vorinstanz bzw. der KGV falsch und die Kündigung missbräuchlich wäre. Gestützt auf diese Erwägungen ist die Rüge der missbräuchlichen Kündigung abzuweisen und der Entscheid der Vorinstanz in diesem Punkt zu bestätigen; dem Antrag des Beschwerdeführers auf Entschädigung im Umfang eines Jahresgehaltes kann nicht gefolgt werden.

E. 2.2.5

Unter den genannten Umständen, insbesondere aufgrund des sich in den Akten befindlichen Protokolls der internen Sitzung vom 30. November 2012 erübrigt es sich vorliegend, die vom Beschwerdeführer genannten Personen entsprechend dessen Beweis Antrag einzuvernehmen. Es steht fest, dass innerhalb des Teams Unstimmigkeiten bestanden haben bzw. die Vorgesetzte des Beschwerdeführers kein Vertrauensverhältnis zu ihm aufbauen konnte, sodass es nicht notwendig ist, die Rollen der einzelnen Beteiligten genauer festzustellen bzw. die Frage des Verschuldens zu klären. Indem das angerufene Gericht seine Überzeugung bereits gebildet hat und ohne Willkür davon ausgegangen werden kann, dass diese Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert werden kann, da die angebotenen Beweise offensichtlich keine (zusätzliche) Klärung herbeizuführen vermögen, kann in antizipierter Beweiswürdigung auf deren Abnahme verzichtet werden (vgl. BGE 140 I 99 E. 3.4; 134 I 140 E. 5.3; 127 I 54 E. 2b; 119 Ia 260 E. 6a; MÜLLER, Die Grundrechte in der Schweiz, 1999, S. 522; MERKLI/AESCHLIMANN/HERZOG, Kommentar zum Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege im Kanton Bern, 1997, N. 10 zu Art. 18; KÖLZ/BOSSHART/RÖHL, N. 10 zu § 7, N. 31 ff. zu § 8). Gleiches hat auch

für das vorinstanzliche Verfahren zu gelten: Indem die Vorinstanz den Akten genügend Anhaltspunkte für ihren Entscheid entnehmen konnte, durfte sie in antizipierter Beweiswürdigung ohne weiteres von der Einvernahme der beteiligten Personen absehen, ohne damit das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers zu verletzen. 3.1. In einem weiteren Punkt rügt der Beschwerdeführer, das von der KGV ausgestellte Arbeitszeugnis sei unvollständig, nicht wohlwollend formuliert und enthalte unwahre Angaben. Es entspreche weder den rechtlichen noch den allgemeinen Minimalstandards. Insbesondere die Beurteilung der Leistung sei unklar ausgefallen und lasse sich nicht mit den Qualifikationsunterlagen oder dem Ergebnis des Audits vereinen. 3.1.1. Auch betreffend das Arbeitszeugnis macht der Beschwerdeführer in formeller Hinsicht eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend. Er bringt vor, es lasse sich nicht feststellen, von welchen Überlegungen sich die Vorinstanz habe leiten lassen, da im vorinstanzlichen Entscheid weder das von der KGV formulierte Arbeitszeugnis noch die vom Beschwerdeführer beantragten Änderungen wiedergegeben werden. Die Vorinstanz hat in ihrem Entscheid ausgeführt, dass das Arbeitszeugnis vom 27. März 2013 im Vergleich zum ursprünglich am 6. Februar 2013 erstellten Arbeitszeugnis erkennbare Änderungen aufweist, welche auf die vom Beschwerdeführer am 22. Februar 2013 angebrachte Kritik daran zurückzuführen seien. Sie stellte zudem fest, dass das entsprechende Zeugnis alle wesentlichen Angaben enthalte und dem Arbeitgeber bei dessen Abfassung ein gewisser Ermessensspielraum zustehe. Es sei zwar verständlich, dass der Beschwerdeführer zu gewissen Punkten Ergänzungen wünsche; soweit die KGV bei der Abfassung des Zeugnisses jedoch die geltenden Grundsätze eingehalten habe und somit keine Rechtsverletzung vorläge, seien die gewünschten Änderungen jedoch nicht vorzunehmen. Damit hat die Vorinstanz ihre wesentlichen Überlegungen ausreichend dargelegt, sodass nicht von einer Verletzung des rechtlichen Gehörs auszugehen ist. Dass sie dabei den Text des am

Kantonsgericht KG Seite 12 von 19 27. März 2013 erstellten Arbeitszeugnisses nicht wiedergegeben hat, ist unerheblich, da vom Beschwerdeführer durchaus erwartet werden kann, über dessen Inhalt in Kenntnis gewesen zu sein, zumal er bereits von der KGV mit einem Exemplar davon bedient wurde, ansonsten er dagegen nicht Beschwerde hätte erheben können. Ferner stellt es keine Verletzung des rechtlichen Gehörs des Beschwerdeführers dar, wenn die Vorinstanz die von jenem beantragten Änderungen nicht wörtlich in ihrem Entscheid wiedergibt, da er doch seine eigenen Formulierungswünsche kennen musste. Die Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs ist daher als offensichtlich unbegründet abzuweisen. 3.1.2. In materieller Hinsicht stellt sich die Frage, ob das von der KGV am 27. März 2013 ausgestellte Arbeitszeugnis den rechtlichen Anforderungen entspricht. Nach Art. 126 Abs. 1 StPG können Mitarbeiter von der Anstellungsbehörde jederzeit ein Dienstzeugnis verlangen, das über Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie über die Qualität ihrer Leistungen, ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten Auskunft gibt. Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten – mangels spezifischer öffentlich-rechtlicher Regelungen – prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht. Entsprechend ist bei der Auslegung von Art. 126 StPG grundsätzlich auch die zu Art. 330a OR ergangene Rechtsprechung und Doktrin zu beachten (vgl. Urteil KG FR 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 3.1 mit Verweis auf Urteil KG FR 601 2014 148 vom 30. Dezember 2015 E. 2, m.w.H. sowie Urteile BVGer A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 3.1; A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.2; A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.1; A-3145/2014 vom

E. 4.1

Bei diesem Verfahrensausgang gilt der Beschwerdeführer als (zu einem kleineren Teil) obsiegende Partei. Die Verfahrenskosten von CHF 2'000.- werden ihm demnach zu drei Vierteln, ausmachend CHF 1'500.-, auferlegt und mit dem Kostenvorschuss verrechnet (Art. 131 Abs. 1 und 134 Abs. 2 e contrario VRG). Der Saldo von CHF 500.- ist ihm zurückzuerstatten. Die übrigen Verfahrenskosten in Höhe von einem Viertel, ausmachend CHF 500.-, werden der KGV auferlegt (Art. 133 VRG).

E. 4.2

Der Beschwerdeführer hat im Umfang seines Obsiegens Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 137 VRG). Bei teilweisem Obsiegen wird die Parteientschädigung verhältnismässig herabgesetzt (Art. 138 VRG). Das Rechtsanwalt Sahli geschuldete Honorar wird auf ein Viertel des mit Kostenliste vom 3. Juli 2018 geltend gemachten Honorars, d.h. auf insgesamt CHF 1'269.30 (Honorar und Auslagen für die Periode bis zum 31. Dezember 2017: CHF 984.40, zuzüglich 8 % MwSt., ausmachend CHF 78.75; für die Periode ab dem 1. Januar 2018, Honorar und Auslagen: CHF 191.40, zuzüglich 7.7 % MwSt., ausmachend CHF 14.75) festgesetzt und der KGV auferlegt (Art. 141 VRG).

E. 4.3

Aus den oben genannten Gründen hat auch die KGV im Umfang ihres Obsiegens Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 139 VRG; siehe auch Urteil KG FR 601 2016 231 vom 18. August 2017 E. 4, mit Hinweisen; BGE 136 I 39). Die KGV macht gemäss der eingereichten Kostenliste einen Aufwand von 24.82 Stunden à CHF 250.-, und insgesamt ein Honorar von CHF 7'035.45, inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer geltend. Indes fällt auf, dass diese Kostenliste den gesetzlichen Anforderungen teilweise nicht entspricht (namentlich sind die ausgeführten Verrichtungen aus dem Buchungstext teilweise nicht genügend nachvollziehbar bzw. betreffen die Zeitperiode vor Erlass des angefochtenen Entscheids; vgl. insbesondere Art. 8 ff. TarifVJ), und der Aufwand erscheint mit Blick auf die relative Komplexität der Angelegenheit überhöht. Die Parteientschädigung für die KGV, im Umfang ihres Obsiegens von drei Vierteln, wird demnach ex aequo et bono auf insgesamt CHF 3'804.75 festgesetzt (Honorar und Auslagen, für die Periode bis zum 31. Dezember 2017: CHF 2'775.-, zuzüglich 8 % MwSt., ausmachend CHF 222.-; für die Periode ab dem 1. Januar 2018, Honorar und Auslagen CHF 750.-, zuzüglich 7.7 % MwSt., ausmachend CHF 57.75) und dem Beschwerdeführer auferlegt (vgl. Art. 11 TarifVJ; Art. 141 VRG).

Kantonsgericht KG Seite 19 von 19 Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Die Kantonale Gebäudeversicherung wird angewiesen, das Arbeitszeugnis vom 27. März 2013 im Sinne der Erwägungen abzuändern. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen und der Entscheid des Staatsrats vom 13. Juni 2017 bestätigt. II. Die Verfahrenskosten in Höhe von CHF 2'000.- werden zu drei Vierteln, d.h. im Umfang von CHF 1'500.-, dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. Der Saldo in Höhe von CHF 500.- wird ihm zurückerstattet. Die übrigen Verfahrenskosten in Höhe von CHF 500.- werden der Kantonalen Gebäudeversicherung auferlegt. III. A. _____ wird zu Lasten der Kantonalen Gebäudeversicherung eine teilweise Parteientschädigung von CHF 1'269.30 (inkl. MwSt.) zugesprochen. IV. Der Kantonalen Gebäudeversicherung wird zu Lasten von A. _____

eine teilweise Partei- entschädigung von CHF 3'804.75 (inkl. MwSt.) zugesprochen. V. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht werden. Gegen die Festsetzung der Höhe der Verfahrenskosten und der Parteient- schädigung ist innert 30 Tagen die Einsprache an die Behörde, die entschieden hat, zulässig, sofern nur dieser Teil des Entscheides angefochten wird (Art. 148 VRG). Freiburg, 12. Juli 2018/jko Die stellvertretende Präsidentin: Die Gerichtsschreiberin:

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