

FR_GERICHTE 601 2018 6 vom 30. Mai 2018

FR Kantonsgericht, 2018-05-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2018_6

FR: FR_GERICHTE 601 2018 6 du 30 mai 2018

IT: FR_GERICHTE 601 2018 6 del 30 maggio 2018

Regeste

Urteil des I. Verwaltungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 1

Das Kantonsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 49 des kantonalen Gesetzes vom 21. Mai 2015 über die Pädagogische Hochschule Fribourg [PHFG; SGF 433.1] in Verbindung mit Art. 132 f. des kantonalen Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal [StPG; SGF 122.70.1] und Art. 114 Abs. 1 lit. b des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1]). Die Beschwerdeführerin ist zur Ergreifung des Rechtsmittels legitimiert (Art. 76 VRG). Die Beschwerdefrist wurde eingehalten (Art. 79 Abs. 1 VRG in Verbindung mit Art. 30 Abs. 1 lit. b VRG). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

Kantonsgericht KG Seite 3 von 10

E. 2.1

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.

E. 2.2

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 das Arbeitszeugnis der Beschwerdeführerin mit Zurückhaltung (vgl. auch HELBLING, in Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz, 2013, Art. 36 N. 30 mit Hinweisen; MERKER, Rechtsschutzsysteme im neuen öffentlichen Personalrecht, in Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, 1999, S. 476 ff.; Urteile KG FR 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. 3.1

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 (vgl. insbesondere Urteil KG FR 601 2014 148 vom 30. Dezember 2015 E. 2, mit Hinweisen auf BGE 134 I 159 E. 3 und 132 II 161 E. 3; Urteile BVGer A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 3.1; A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.2). Entsprechend ist bei der Auslegung von Art. 126 StPG grundsätzlich auch die zu Art. 330a OR ergangene Rechtsprechung und Doktrin zu beachten (vgl. Urteile BVGer A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.1; A-3145/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 5; je mit Hinweisen).

E. 3.2

Ein Arbeitszeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits 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. Es sind mithin insbesondere die Grundsätze der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens zu beachten (BGE 136 III 510 E. 4.1; BVGE 2012/22 E. 5.2). Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens grundsätzlich vor (BVGE 2012/22 E. 5.2). Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Arbeitszeugnis muss regelmässig höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis (vgl. zum Ganzen 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

Kantonsgericht KG Seite 4 von 10 danach, ob es nach dem Verständnis eines unbeteiligten Dritten den Tatsachen entspricht (Urteil BGer 4C.60/2005 vom 28. April 2005 E. 4.1). Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind (BGE 136 III 510 E. 4.1 mit Hinweisen; Urteil BVGer A-59/2017 vom 17. Mai 2017 E. 3.4). Dies trifft etwa auf eine Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Längere Arbeitsunterbrüche sind – auch wenn sie krankheitsbedingt waren – in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Massgebend sind die Umstände des Einzelfalls (BGE 136 III 510 E. 4.1).

E. 3.3

Im Rahmen der vorgenannten Grundsätze ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. 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 Beurteilungs-ermessen (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 Beurteilungs-ermessen 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). Ein Ermessensfehler liegt erst vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrübliche Massstäbe herangezogen werden (vgl. REHBINDER/STÖCKLI, Art. 330a OR N. 14).

E. 4

Die Beschwerdeführerin rügt in ihrer Beschwerde, dass ihr gesetzlicher Anspruch auf ein wahres, vollständiges und wohlwollendes Arbeitszeugnis verletzt worden sei. In formaler Hinsicht weise das Zeugnis zahlreiche Fehler auf und der Aufbau sei diffus; weiter stehe der Umfang des Arbeitszeugnisses in keinem Verhältnis zu ihrer Anstellungsdauer. In materieller Hinsicht enthalte das Arbeitszeugnis Zweideutigkeiten zu ihrem Nachteil und die Vorinstanz habe zu Unrecht keine Einschätzung ihrer Forschungstätigkeiten sowie ihres Verhältnisses zu den Studierenden vorgenommen.

E. 5.1

Hinsichtlich der formalen Unzulänglichkeiten des Arbeitszeugnisses bringt die Beschwerdeführerin namentlich vor, ihr Name sei nicht vollständig ausgeschrieben worden (Dr. phil. B. _____ anstatt Dr. phil. A. _____). Zudem müsse das Zeugnis auf das Austrittsdatum, d.h. auf den 31. Dezember 2016 datiert werden anstatt auf den 15. November 2018. Auch erweise sich das Layout als nicht ansprechend (kein Blocksatz, keine Silbentrennung). Mit ihrer Beschwerdeantwort vom 1. Februar 2018 hat sich die Vorinstanz bereit erklärt, diese Formalien anzupassen.

Kantonsgericht KG Seite 5 von 10 Aufgrund der Aktenlage sieht das Kantonsgericht keinen Grund, von diesem sinngemässen Antrag auf teilweise Gutheissung der Beschwerde in diesem Nebenpunkt abzuweichen (vgl. zur Datierung des Zeugnisses JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, 1996, S. 98) – wenn es auch hinsichtlich des Namens erstaunlich ist, dass die Beschwerdeführerin ihrerseits in ihrem online verfügbaren Lebenslauf nur den Namen B. _____ verwendet (siehe https://www.C._____, letztmals besucht am 28. Mai 2018). Entsprechend ist das Arbeitszeugnis dahingehend abzuändern, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem vollständigen Namen genannt, das Zeugnis auf das Austrittsdatum datiert und das Layout (Blocksatz) angepasst wird. Überdies werden auch noch einzelne bestehende Tippfehler zu korrigieren sein (siehe dazu insbesondere die Zitate in E. 5.3.1.).

E. 5.2

Weiter verlangt die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde hinsichtlich der formalen Ausgestaltung des Arbeitszeugnisses, dass dieses konsequent in der Vergangenheitsform abzufassen sei. Die Vorinstanz erachtet die konsequente Anwendung der Vergangenheitsform als semantisch falsch, da sich die Verwendung des Präsens nicht auf abgeschlossene Elemente beziehe, sondern auf allgemeine Merkmale der Beschwerdeführerin. Dieses Argument erweist sich nach Ansicht des Kantonsgerichtes – welches wie erwähnt die Angemessenheit des angefochtenen Entscheides nicht prüfen kann und sich in Zurückhaltung übt – als überzeugend. So hat doch die Vorinstanz im Arbeitszeugnis für ausschliesslich in der Vergangenheit liegende Ereignisse die Vergangenheitsform verwendet (vgl. z.B. erste Seite des Arbeitszeugnisses: "[Die Beschwerdeführerin] war zudem auch massgeblich an der Ausarbeitung eines Ausbildungskonzepts für das Profilfach Englisch beteiligt"), und für in Gegenwart und Zukunft hineinreichende Ereignisse und Zustände aus der Vergangenheit das Präsens (resultatives Präsens; siehe z.B. zweite Seite des Arbeitszeugnisses: "Wir schätzen [die Beschwerdeführerin] als pflichtbewusste Person"). Damit bringt die Vorinstanz zur Geltung, dass sie die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt des Austrittsdatums (immer noch) als pflichtbewusste Person schätzt – eine Aussage, die im Zeitpunkt des Erstellens des Zeugnisses als zeitlos respektive als für die Zukunft geltend zu beurteilen ist. Somit rechtfertigt sich die (teilweise) Verwendung des resultativen Präsens im Arbeitszeugnis. Da es sich folglich nicht um einen grammatikalischen bzw. orthografischen Fehler handelt (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 330a OR N. 5a betreffend Grammatikfehler), ist der Anpassungsantrag auf konsequente Verwendung der Vergangenheitsform als ungerechtfertigt zurückzuweisen.

E. 5.3

Die Beschwerdeführerin macht hinsichtlich der formalen Ausgestaltung des Arbeitszeugnisses weiter geltend, dass dessen Aufbau diffus sei. So seien bestimmte Tätigkeitsgebiete punktuell aufgelistet und andere Tätigkeiten im anschliessenden Beurteilungstext erwähnt. Dies könne bei einem potentiellen Arbeitgeber den nachteiligen Eindruck erwecken, dass einige Tätigkeiten praktisch nicht oder schlechter wahrgenommen worden seien, was einen negativen Einfluss auf ihr wirtschaftliches Fortkommen zeitigen könne.

E. 5.3.1

Das streitgegenständliche Arbeitszeugnis ist so aufgebaut, dass zunächst ein Überblick über die Funktionen der Beschwerdeführerin sowie die jeweils einschlägigen Anstellungsperioden und -pensum gegeben wird (vgl. erste Seite des streitigen Arbeitszeugnisses: "Januar 2011 bis 31. August 2011 als pädagogische Mitarbeiterin in einem 50%-Pensum; September 2011 bis 31. Oktober 2011 als Lehrbeauftragte in einem 50%-Pensum; November 2011 bis 31. Dezember 2013 als Professorin in einem 50%-Pensum; Januar 2014 bis 25. April 2016 als Lehrbeauftragte in einem 30%-Pensum; 21. Mai 2016 bis 31. August 2016 als Lehrbeauftragte [recte: Lehrbeauftragte] Kantonsgericht KG Seite 6 von 10 in einem 40%-Pensum; September 2016 bis 31. Dezember 2016 als Lehrbeauftragte in einem 20%-Pensum"). Anschliessend wird festgehalten, welche Aufgaben ihr Tätigkeitsgebiet "in der Ausbildung von Lehrpersonen für die Vorschul- und Primarstufe [der Vorinstanz] umfasste", geordnet nach Lehre, Tutoraten und Mentoraten. Danach wird hervorgehoben, dass sich die Beschwerdeführerin

"auch massgeblich an der Ausarbeitung eines Ausbildungskonzepts für das Profilfach Englisch beteiligt hat", und dass sie "parallel [recte: parallel] zu ihren Aufgaben als Dozentin zudem auch in der Forschung tätig" war, dies "in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule D. _____". Weiter werden das Verhalten der Beschwerdeführerin sowie ihre Leistung als Dozentin gewürdigt. Im letzten Absatz wird hervorgehoben, dass die Beschwerdeführerin die Vorinstanz auf eigenen Wunsch verlässt, um eine Stelle an der Pädagogischen Hochschule E. _____ anzutreten. Es folgt ein Schlusssatz mit Danksagung und guten Wünschen für den weiteren Berufsweg.

E. 5.3.2

Die Beschwerdeführerin macht hinsichtlich des Aufbaus konkret geltend, dass die Ausarbeitung des Ausbildungskonzepts für das Profilfach Englisch sowie die Forschungstätigkeit auch im Leistungskatalog der Beschwerdeführerin figurieren sollten (unterhalb der Tätigkeitsbereiche Lehre, Tutorat und Mentorat; vgl. für die genaue beantragte Ausformulierung Ziffer 1 der Rechtsbegehren).

E. 5.3.3

Die Vorinstanz hält hierzu in ihrer Beschwerdeantwort fest, dass sie bei allen ihren Arbeitszeugnissen zuerst die Eckpunkte der Anstellung, dann die Tätigkeiten im primären Arbeitsfeld – in casu in der Lehre – sowie anschliessend weitere Tätigkeiten und Mandate erwähne und danach eine Würdigung vornehme. Wie erwähnt, liegt die Redaktion des Arbeitszeugnisses im Ermessen des Arbeitgebers. Dies hat auch mit Bezug auf den Aufbau zu gelten. Es ist dem Arbeitgeber überlassen, welche Leistungen des Arbeitnehmers er speziell hervorheben will und welche nicht. Es stand der Vorinstanz daher frei, vorerst die Aufgaben der Beschwerdeführerin in ihrem primären Tätigkeitsgebiet, d.h. "in der Ausbildung von Lehrpersonen für die Vorschul- und Primarstufe", geordnet nach Lehre, Tutoraten und Mentoraten, aufzuführen, und danach die weiteren Tätigkeiten und Mandate zu erwähnen, nämlich die massgebliche Beteiligung der Beschwerdeführerin an der Ausarbeitung eines Ausbildungskonzepts für das Profilfach Englisch und ihre Tätigkeiten in der Forschung in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule D. _____. Auch wird aufgrund des gewählten Wortlautes ("zudem") und des Aufbaus klar, dass die Vorinstanz das Ausbildungskonzept sowie die Forschungstätigkeit der Beschwerdeführerin besonders hervorheben wollte. Dies erschliesst sich auch aus der entsprechenden positiven Würdigung bei der Erarbeitung des Ausbildungskonzepts ("massgeblich [...] beteiligt"; "teamfähig und engagiert").

E. 5.3.4

Dem neutralen Leser präsentiert sich der von der Vorinstanz gewählte Aufbau denn auch nicht als diffus, wie dies die Beschwerdeführerin geltend macht. Beim Lesen der beiden Absätze bezüglich der Aufgabenbereiche wird ein klarer und soweit aus den Akten ersichtlich vollständiger Überblick über die Tätigkeiten der Beschwerdeführerin gewonnen. Die Ansicht der Beschwerdeführerin, der Aufbau vermöge bei einem potentiellen Arbeitgeber den nachteiligen Eindruck zu erwecken, dass gewisse Tätigkeiten praktisch nicht oder schlechter wahrgenommen worden seien, überzeugt nicht. Die Vorinstanz hat daher mit dem von ihr gewählten Aufbau das ihr zustehende Ermessen in keiner Weise überschritten oder missbraucht. Die entsprechende Rüge der Beschwerdeführerin ist somit abzuweisen.

E. 5.4

Soweit die Beschwerdeführerin weiter rügt, dass das Arbeitszeugnis umfangmässig zu kurz sei, ist darauf hinzuweisen, dass sie keinen rechtlichen Anspruch auf einen bestimmten Umfang dieses Zeugnisses hat. Vielmehr ist der Umfang eines Arbeitszeugnisses letztendlich Ausfluss des

Kantonsgericht KG Seite 7 von 10 Grundsatzes der Vollständigkeit; der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein vollständiges Arbeitszeugnis, nicht auf ein mehr oder minder ausführliches. Ein Arbeitszeugnis darf entsprechend nur dann als zu kurz – und als nicht rechtsgenügend – beurteilt werden, wenn es dem Grundsatz der Vollständigkeit nicht entspricht. Auf die Rüge, wonach das Arbeitszeugnis zu kurz sei, ist daher nachfolgend hinsichtlich der konkreten Rügen zu dessen Inhalt zurückzukommen.

E. 6

Mit Bezug auf den materiellen Inhalt des Arbeitszeugnisses macht die Beschwerdeführerin im Wesentlichen geltend, dieses enthalte Zweideutigkeiten. Des Weiteren sei es unvollständig, da keine Einschätzung ihrer Forschungstätigkeiten vorgenommen worden sei und auch die Beurteilung ihres Verhältnisses zu den Studierenden keinen Eingang in das Arbeitszeugnis gefunden habe.

E. 6.1

Konkret erblickt die Beschwerdeführerin in der folgenden Formulierung im ersten Absatz der zweiten Seite des Zeugnisses eine Zweideutigkeit: "Auch baut [die Beschwerdeführerin] sowohl zu den Studierenden, den Kollegen und Kolleginnen als auch zur Leitung einen guten Kontakt auf [...]". Diese Aussage impliziere nach Ansicht der Beschwerdeführerin, dass sie zwar einen guten Kontakt aufbauen könne, dass dieser aber nicht erwidert werde, was völlig unzutreffend sei. Der Ansicht der Beschwerdeführerin kann nicht gefolgt werden. So suggeriert doch der streitige Wortlaut, wonach sie "einen guten Kontakt aufbaue", nach dem allgemeinen Sprachverständnis bzw. nach dem Verständnis des Kantonsgerichtes bereits, dass das positive persönliche Verhältnis reziprok zu verstehen ist. Andernfalls hätte sich die Vorinstanz etwa der Formulierung "[Die Beschwerdeführerin] war stets darum bemüht, einen guten Kontakt [...] aufzubauen" bedient. Insbesondere ist nach Ansicht des Kantonsgerichtes in der erwähnten Formulierung und auch in der weiteren inhaltlichen Ausgestaltung keine unerlaubte Codierung zu erblicken (vgl. hierzu REHBINDER/STÖCKLI, Art. 330a OR N. 13; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 330a OR N. 9), und eine solche wird ferner von der Beschwerdeführerin auch nicht geltend gemacht.

E. 6.2

Wie erwähnt rügt die Beschwerdeführerin weiter, dass das Arbeitszeugnis unvollständig sei, da darin keine Einschätzung ihrer Forschungstätigkeiten vorgenommen werde. Entgegen der Ausführungen der Vorinstanz in ihrer Beschwerdeantwort bedürfe es dafür keiner fachlichen Expertise; eine Hochschule müsse über die Resultate der Forschung einer langjährigen Mitarbeiterin im Bilde sein und diese im Rahmen eines Arbeitszeugnisses würdigen können. Sie beantragt daher bezüglich der Forschungstätigkeit den folgenden Zeugnisinhalt: "[Die Beschwerdeführerin] verfügte über eine langjährige Forschungserfahrung, welche sie auch gewinnbringend für die Betreuung von Bachelorarbeiten einsetzen konnte. Besonders hervorzuheben ist dabei ihre forschungsmethodische Stringenz sowie ihr statistisches Know-how".

E. 6.2.1

Die Vorinstanz hob im streitigen Arbeitszeugnis wie erwähnt die Forschungstätigkeit der Beschwerdeführerin hervor (vgl. erste Seite des Arbeitszeugnisses: "Parallel [recte: Parallel] zu ihren Aufgaben als Dozentin war sie zudem auch in der Forschung tätig [in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule D._____]"). Sie verzichtete jedoch auf die (spezifische) Beurteilung dieser Tätigkeit im Arbeitszeugnis.

E. 6.2.2

Die Beschwerdeführerin hat gemäss ihrem Lebenslauf, welcher auf der Website der Pädagogischen Hochschule E. _____ unter https://www.C._____ (letztmals besucht am 28. Mai 2018) eingesehen werden kann, im Jahr 2011 ein Doktorat der Universität F. _____ erlangt. Ab dem Jahr 2011 hat sie für die Vorinstanz gearbeitet (vgl. hierzu die Ausführungen in

Kantonsgericht KG Seite 8 von 10 E. 5.3.1.). Aus ihrem Lebenslauf ergibt sich jedoch, dass sie ihre Forschungstätigkeiten insbesondere im Rahmen ihrer zweiten Anstellung an der Pädagogischen Hochschule D. _____ ausübte und mit Wissenschaftlern dieser Hochschule zusammenarbeitete (vgl. namentlich die Hinweise auf die Forschungsberichte sowie die Autorenschaft bei ihren Publikationen). So stand ihr gemäss den Akten im Rahmen ihrer Anstellung bei der Vorinstanz auch nur ein sehr kleines Pensum für die Forschungstätigkeit zur Verfügung (zunächst keine Forschungstätigkeit gemäss Rechenschaftsbericht Juli bis Dezember 2012; das Zwischenzeugnis vom 8. April 2013 erwähnt ein Forschungspensum von 15 %; ein Forschungspensum von 10 % war gemäss dem Protokoll zum Personalgespräch vom 8. Juni 2016 für das Studienjahr 2016 bis 2017 vorgesehen). Angesichts dieser Sachlage rechtfertigt sich das Vorgehen der Vorinstanz, die Forschungstätigkeit der Beschwerdeführerin nicht spezifisch zu würdigen, und die Argumentation der Vorinstanz in ihrer Beschwerdeantwort, wonach sie nicht über die einschlägige fachliche Expertise verfüge, um das wissenschaftliche Schaffen der Beschwerdeführerin zu würdigen, erweist sich als nachvollziehbar. Überdies zeigt auch das Peer-Review-Verfahren, in dessen Rahmen die Zeitschriftenartikel der Beschwerdeführerin gemäss ihrer Publikationsliste erschienen sind, dass ein hohes Mass an Aufwand und Fachkompetenz notwendig ist, um die Qualität eines sprachwissenschaftlichen Aufsatzes zu beurteilen, und selbst Fachverlage greifen auf Gutachten von Fachexperten zurück, um die Qualität einer wissenschaftlichen Arbeit zu beurteilen.

E. 6.2.3

Auch legte die Vorinstanz in ihrer Beschwerdeantwort überzeugend dar, dass es im Hochschulbereich üblich sei, Forschungstätigkeiten anderweitig als durch ein Arbeitszeugnis auszuweisen, namentlich mittels Erwähnung der Publikationen oder der akquirierten Drittmittel. Der online verfügbare Lebenslauf der Beschwerdeführerin zeigt auf, dass sie mit dieser Selbstdokumentation bestens vertraut ist. So enthält ihr Lebenslauf insbesondere eine umfassende Publikationsliste (geordnet nach Zeitschriftenartikeln [Peer Reviewed], Monographien, Buchbeiträgen und Forschungsberichten) sowie die Auflistung der von ihr gehaltenen Referate und Gastreferate. Der Beschwerdeführerin gelingt es also durchaus, auch ohne eine spezifische Würdigung im Arbeitszeugnis, in überzeugender Weise auf ihre Forschungstätigkeit hinzuweisen, und sie erleidet keinen Nachteil in ihrem beruflichen Fortkommen, wenn diese in ihrem Arbeitszeugnis nicht spezifisch gewürdigt wird, zumal jedenfalls die Ausübung der entsprechenden Tätigkeit explizit erwähnt wird.

E. 6.2.4

Die Vorinstanz hat dadurch, dass sie die Forschungstätigkeit der Beschwerdeführerin nicht spezifisch gewürdigt hat, das ihr zustehende Ermessen weder überschritten noch missbraucht. Die entsprechende Rüge ist daher abzuweisen.

E. 6.3

Weiter bringt die Beschwerdeführerin vor, die Vorinstanz habe es zu Unrecht unterlassen, sich über ihr Verhältnis zu den Studierenden (positiv) zu äussern, obwohl sie hierüber aufgrund der Evaluationsergebnisse im Bilde gewesen sei. Als Änderung beantragt sie die folgende Passage: "Die Studierenden schätzten ihre humorvolle Art".

E. 6.3.1

Die Beschwerdeführerin ist darauf hinzuweisen, dass sich die Vorinstanz im streitigen Arbeitszeugnis zu ihrem (guten) Verhältnis mit den Studierenden – und auch zu den Kollegen und der Leitung – explizit geäussert hat (vgl. zweite Seite des Arbeitszeugnisses: "Auch baut [die Beschwerdeführerin] sowohl zu den Studierenden, den Kollegen und Kolleginnen als auch zur Leitung einen guten Kontakt auf"). Die Vorinstanz äusserte sich auch zur Lehrtätigkeit der Beschwerdeführerin durchaus positiv (vgl. zweite Seite des Arbeitszeugnisses: "Als Dozentin überzeugt sie durch einen strukturierten, sehr gut vorbereiteten Unterricht"); unbeteiligte objektive Dritte dürften auch aus dieser Formulierung auf gute bis sehr gute Evaluationen ihrer Lehrtätigkeit und damit wiederum auf ein gutes Verhältnis zu den Studierenden schliessen. Damit hat sich die

Kantonsgericht KG Seite 9 von 10 Vorinstanz sehr wohl (positiv) zum Verhältnis der Beschwerdeführerin zu ihren Studierenden geäussert und die Lehrevaluationen ins Arbeitszeugnis einfließen lassen. Was den Änderungsantrag der Beschwerdeführerin betrifft, wonach die Studierenden "ihre humorvolle Art" schätzten, ergibt sich dies nicht aus den Akten und insbesondere auch nicht aus den Evaluationsberichten, welche sie dem Kantonsgericht mit ihrer Replik vom 16. März 2018 zukommen liess. Überdies ist zu erwähnen, dass diese Evaluationen und namentlich auch die bei der Vorinstanz aktenkundige Beurteilung der Lehrveranstaltung "G. _____" vom Herbstsemester 2012/2013 nicht überdurchschnittlich positiv ausfielen, sodass die Würdigung der Lehrtätigkeit der Beschwerdeführerin im streitigen Arbeitszeugnis als durchaus wohlwollend zu qualifizieren ist.

E. 6.3.2

Ferner sei hinsichtlich der Lehrtätigkeit der Beschwerdeführerin angefügt, dass es ihr unbenommen bleibt, im Rahmen künftiger Bewerbungen nicht nur ihr Arbeitszeugnis, sondern auch die (persönlichen und institutionellen) Lehrevaluationen beizufügen (vgl. auch Urteil BVGer A-7375/2007 vom 17. März 2008 E. 4.3.3 betreffend die jährlichen Personalbeurteilungen eines Arbeitnehmers).

E. 6.4

Die Vorinstanz wies schliesslich in ihrer Vernehmlassung darauf hin, dass sich die von der Beschwerdeführerin beantragten (weiteren) Formulierungen nicht (vollständig) mit ihrer Einschätzung deckten; namentlich sei sie nicht bereit, die Formulierung, wonach die Beschwerdeführerin "alle Aufgaben immer gewissenhaft und [zur] vollen Zufriedenheit" ausgeführt habe, entsprechend dem Antrag der Beschwerdeführerin insoweit zu ändern, dass diese die ihr übertragenen Arbeiten "stets äusserst zuverlässig, kompetent,

gewissenhaft und [zur] vollsten Zufriedenheit" ausgeübt habe.

E. 6.4.1

Wie erwähnt, ist der Arbeitgeber – im Rahmen der Grundsätze der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens – grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. Aus den Akten ist in keiner Weise ersichtlich, dass die Vorinstanz mit dem streitigen Arbeitszeugnis diese Grundsätze missachtet hätte; dieses enthält durchwegs positive Urteile über die Leistung und das Verhalten der Beschwerdeführerin ("teamfähig und engagiert", "pflichtbewusste Person", "wertvolle Kompetenzen", "gewissenhaft", "zu unserer vollen Zufriedenheit", "strukturierten, sehr gut vorbereiteten Unterricht", "zuverlässig und loyal"), und gestützt auf die Akten ist insbesondere davon auszugehen, dass diese Formulierungen wohlwollend sind; namentlich finden auch die von der Vorinstanz in der Beschwerdeantwort erwähnten Vorfälle, wonach die Beschwerdeführerin beispielsweise einmal einem obligatorischen Kurs ferngeblieben sei, im Zeugnis keinen Niederschlag, sodass auf diese nicht weiter einzugehen ist.

E. 6.4.2

Insgesamt ist nochmals festzuhalten, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung hat; zudem werden kleinliche Korrekturwünsche an einem an sich zutreffenden Zeugnis vom Richter zurückgewiesen (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 330a OR N. 5a, mit Hinweisen auf die Rechtsprechung, wonach sich beispielsweise der Ergänzungsantrag "stets" vor "freundlich und korrekt" als kleinlich erwies). Entsprechend sind daher auch die weiteren in der Beschwerde beantragten Änderungsanträge (vgl. Ziffer 1 der Rechtsbegehren und die in der Beschwerdeantwort erwähnten Formulierungen) abzuweisen, welche darüber hinaus in der Beschwerde auch nicht weiter begründet wurden.

E. 7

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerde gemäss dem (sinngemässen) Antrag der Vorinstanz teilweise gutzuheissen ist. Die Sache ist an die Vorinstanz zurückzuweisen, damit diese das Arbeitszeugnis dahingehend abändert, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem vollstän-

Kantonsgericht KG Seite 10 von 10 digen Namen genannt, das Zeugnis auf das Austrittsdatum datiert, das Layout (Blocksatz) angepasst wird und einzelne noch bestehende Tippfehler korrigiert werden. Hinsichtlich sämtlicher weiterer Punkte ist die Beschwerde als unbegründet abzuweisen und der Entscheid vom 22. November 2017 ist zu bestätigen.

E. 8.1

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben (Art. 134a Abs. 2 VRG).

E. 8.2

Da die Beschwerdeführerin vorliegend weitestgehend unterlegen ist und die Beschwerde nur in einem kleinen Nebenpunkt gutzuheissen ist, welcher insgesamt kaum ins Gewicht fällt und welcher überdies auch im Verfahren vor der Vorinstanz hätte geklärt werden können, wird keine Parteientschädigung zugesprochen (Art. 138 VRG). Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägungen teilweise gutgeheissen. Die Sache ist an die Vorinstanz zurückzuweisen, damit diese das Arbeitszeugnis dahingehend abändert, dass

die Beschwerdeführerin mit ihrem vollständigen Namen genannt, das Zeugnis auf das Austrittsdatum datiert, das Layout (Blocksatz) angepasst wird und einzelne noch bestehende Tippfehler korrigiert werden. Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen. II. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. III. Eine Parteientschädigung wird nicht ausgerichtet. IV. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung eine subsidiäre Verfassungsbeschwerde an das Bundesgericht eingereicht werden. Mit diesem Rechtsmittel kann allein die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 116 BGG), wobei die Verletzung solcher Rechte konkret dargetan werden muss (Art. 106 Abs. 2 und Art. 42 Abs. 2 BGG).
Freiburg, 30. Mai 2018/dgr/mpo Die Präsidentin: Der Gerichtsschreiber-Praktikant:

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