

# FR\_GERICHTE 601 2024 136 vom 27. November 2025

FR Kantonsgericht, 2025-11-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2024\\_136](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2024_136)

FR: FR\_GERICHTE 601 2024 136 du 27 novembre 2025

IT: FR\_GERICHTE 601 2024 136 del 27 novembre 2025

## Regeste

Urteil des I. Verwaltungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Amtsträger der Gemeinwesen

## Erwägungen

### E. 1.1

Das Kantonsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 114 Abs. 1 Bst. a des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1] i.V.m. Art. 132 Art. 1 des kantonalen Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal [StPG; SGF 122.70.1]). Der Beschwerdeführer ist – unter Vorbehalt der nachfolgenden Erwägungen – zur Ergreifung des Rechtsmittels legitimiert (Art. 76 VRG) und die Beschwerdefrist wurde eingehalten (Art. 79 Abs. 1 VRG).

### E. 1.2

In Bezug auf den Antrag des Beschwerdeführers, es sei festzustellen, dass die Weigerung, das Arbeitszeugnis vom 18. September 2024 zu ändern, unbegründet sei, ist festzuhalten, dass Feststellungsbegehren im Verhältnis zu Leistungs- oder Gestaltungsbegehren subsidiär sind. Für das Feststellungsbegehren muss der Beschwerdeführer ein schutzwürdiges Interesse rechtlicher oder tatsächlicher Art an der Feststellung nachweisen (vgl. Art. 110 Abs. 2 VRG; Urteil KG FR 601 2015 11 vom 30. September 2016 E. 1e).

Kantonsgericht KG Seite 4 von 13 Mit dem erwähnten Begehren verlangt der Beschwerdeführer im Grunde nichts anderes als die Feststellung, dass seine Leistungsbegehren begründet seien, ohne dass ein darüberhinausgehendes schutzwürdiges Interesse an einer Feststellung ersichtlich wäre oder dargetan würde. Auf dieses Feststellungsbegehren ist mangels eines besonderen Feststellungsinteresses daher nicht einzutreten.

### E. 1.3

Betreffend den Antrag auf die Ausstellung eines neuen Zwischenarbeitszeugnisses per 31. Dezember 2021 geht aus den Akten hervor, dass die Vorinstanz mit Entscheid vom 30. März 2023 das Dienstverhältnis mit dem Beschwerdeführer per 30. Juni 2023 ordentlich auflöste. Die hiergegen erhobenen Beschwerden hat letztlich das Bundesgericht mit Urteil vom 9. Oktober 2024 abgewiesen, soweit es darauf eingetreten ist (vgl. Urteil BGer 1C\_206/2024 vom 9. Oktober 2024). Sobald ein Arbeitsverhältnis geendet hat, besteht nunmehr ein Anspruch auf die Ausstellung eines Schluss- und nicht mehr auf die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses (Urteile BVGer A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.2; A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.3.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, in: Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 330a N. 2a). Folglich ist der Antrag auf Ausstellung eines neuen Zwischenarbeitszeugnisses – da

das Interesse an diesem Antrag während der Dauer des Verfahrens untergegangen ist – als gegenstandslos abzuschreiben.

#### **E. 1.4**

Unter diesen Einschränkungen ist auf die Beschwerde einzutreten.

#### **E. 2**

Mit Beschwerde an das Kantonsgericht können nach Art. 77 VRG die Verletzung des Rechts einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden. Die Rüge der Unangemessenheit ist vorliegend ausgeschlossen (Art. 78 Abs. 2 VRG). Nach Art. 96a VRG hat die Beschwerdeinstanz Entscheide einer Behörde, der nach der Gesetzgebung ein weiter Ermessensspielraum zusteht, mit Zurückhaltung zu prüfen (Abs. 1). Dies gilt insbesondere für Entscheide über die Beurteilung der Arbeit, der Fähigkeiten und des Benehmens einer Person (Abs. 2 Bst. a). Das Kantonsgericht prüft daher auch die vorliegende personalrechtliche Angelegenheit hinsichtlich entsprechender Beurteilungen mit Zurückhaltung. Es entfernt sich im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht sein eigenes Ermessen an deren Stelle (Urteile KG FR 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 2.2; 601 2021 148 vom 27. Juni 2022 E. 1.2; 601 2019 97 vom 2. März 2020 E. 1).

#### **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. Urteile KG FR 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 3.1; 601 2014 148 vom 30. Dezember 2015 E. 2, mit Hinweisen auf BGE 134 I 159 E. 3 und 132 II 161 E. 3). 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

Kantonsgericht KG Seite 5 von 13 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 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 (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 (BGE 136 III 510 E. 4.1 mit Hinweisen).

### **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, in: 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: 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, in: Berner Kommentar [Art. 319-330b OR], 2010, Art. 330a N. 9) respektive was im Einzelfall Inhalt des Zeugnisses bilden soll (POLEDNA, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, in: 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 verkehrsmässige Massstäbe herangezogen werden (vgl. REHBINDER/STÖCKLI, in: Berner Kommentar [Art. 319-330b OR], 2010, Art. 330a N. 14).

### **E. 3.4**

Werden von einem Arbeitnehmer Änderungen beantragt, so trägt dieser dem allgemeinen Grundsatz von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB; SR 210) die (objektive) Beweislast. Dieser ist mithin für die dem beantragten Zeugnistext zugrundeliegenden Tatsachen beweispflichtig bzw. hat die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Der Arbeitgeber hat indes bei der Sachverhaltsermittlung mitzuwirken (Urteile BGer 4A\_270/2014 vom 18. September 2014 E. 3.2.1 und 4A\_117/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1; BVGer A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.3 und A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.4). Für vom Arbeitnehmer substantiiert bestrittene Inhalte des Arbeitszeugnisses ist umgekehrt der Arbeitgeber als beweispflichtig zu betrachten (PORTMANN/WILDHABER/RUDOLPH, Schweizerisches Arbeitsrecht,

### **E. 5**

Aufl. 2024, N. 547; vgl. ferner Urteil BVGer A-5713/2015 vom 2. Mai 2016 E. 5.4).

Kantonsgericht KG Seite 6 von 13 4. Im vorliegenden Fall beantragt der Beschwerdeführer die Ausstellung eines von ihm in seinen Rechtsbegehren vorformulierten Schlussarbeitszeugnisses, welches ausschliesslich durch den Staatsrat E. \_\_\_\_\_ zu

unterzeichnen sei. 4.1. Vorab ist der Beschwerdeführer nochmals darauf hinzuweisen, dass grundsätzlich kein Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder von ihm gewünschten Formulierungen besteht (siehe E. 3.3 hiervor). Folglich hat er keinen Anspruch auf eine exakte Übernahme seines Vorschlags in das Schlussarbeitszeugnis. Auch hinsichtlich der in einem Arbeitszeugnis zu treffenden Werturteile verfügt der Arbeitgeber über einen gewissen Spielraum und es bleibt seinem Beurteilungsermessen überlassen, welche positiven oder negativen Verhaltensweisen und Eigenschaften des Arbeitnehmers er hervorheben will, solange die Beurteilung insgesamt der Wahrheit entspricht. Vor diesem Hintergrund sind nachfolgend die einzelnen Passagen aus seiner Formulierung daraufhin zu prüfen, ob (zumindest teilweise) eine – sinngemässe – Übernahme in das Schlusszeugnis zu erfolgen hat oder nicht. 4.2. Der Beschwerdeführer beantragt als erstes die Ergänzung des Aufgabenbereichs mit dem Passus "strategische Geschäftsentwicklung" sowie die Ergänzung des Punktes "Organisation" mit diversen Unterpunkten, da er beim Aufbau des Standortes eine zentrale Rolle gespielt und namentlich das Konzept "Jugend / Sport" aufgebaut, verwaltet und geleitet habe. Die Vorinstanz hingegen verweist diesbezüglich auf ihr Schreiben vom 1. Oktober 2024, wonach sie der Ansicht sei, der Beschwerdeführer sei nie für die Strategie verantwortlich gewesen und dass diesbezüglich höchstens von einer Mitarbeit gesprochen werden könne. 4.2.1. Die Vorinstanz hat bereits im Zwischenzeugnis vom 16. November 2019 festgehalten, dass der Beschwerdeführer für die "Neugestaltung der Aufbau- und der Ablauforganisation sowie des Campus-Reglements zuständig" war. Dies wird von der Vorinstanz an sich nicht bestritten und wurde auch wörtlich in das Abschlusszeugnis vom 18. September 2024 übernommen. Strittig ist folglich nur, ob der Beschwerdeführer Anspruch auf folgende (wenigstens sinngemässe) Ergänzung des Arbeitszeugnisses hat: "Projekt- und Prozessmanagement für die strategische Geschäftsentwicklung zum Sport- und Freizeitzentrum mit Neugestaltung der ABG". 4.2.2. Aus der "Stellenbeschreibung Chef untergeordnete Organisationseinheit", die von der Finanzdirektion bzw. dem Amt für Personal und Organisation herausgegeben wurde, ist ersichtlich, dass der Beschwerdeführer für die sog. Organisationseinheit B. \_\_\_\_\_ zuständig war, wobei ihm eine administrative Mitarbeiterin, ein Chefhauswart und ein Hauswart untergeordnet waren (vgl. Stellenbeschreibung Ziff. 1 und 3). Zu seinen Hauptaufgaben gehörte hierbei als Führungsaufgabe die "Organisation, Koordinierung und Planung der Tätigkeiten der Einheit", also des B. \_\_\_\_\_, wobei der Beschwerdeführer eine klare Definition der Erwartungen in Bezug auf Auftrag, Aufgaben und Ziele sicherstellen sollte, damit diese mit den Aufträgen und Zielen der Organisation übereinstimmen (Stellenbeschreibung Ziff. 5.1). Neben der Hauptaufgabe sind in der Stellenbeschreibung weitere Fachaufgaben aufgeführt, namentlich die Steuerung der Auslastung des B. \_\_\_\_\_ und die Koordination mit den externen Partnern sicherzustellen. In casu ist für das Kantonsgericht nicht ersichtlich, dass der Beschwerdeführer für die strategische Geschäftsentwicklung verantwortlich gewesen wäre; vielmehr ergibt sich aus dem von ihm ins Recht gelegten Stellenbeschrieb, dass er für den Campus und seine Belegung sowie die externe

Kantonsgericht KG Seite 7 von 13 Kommunikation mit Partnern / Kunden zuständig war, wobei ihm die Aufträge, Aufgaben und Ziele vorgegeben wurden und er dafür zu sorgen hatte, dass diese (von der strategischen Ebene vorgegebenen) Ziele erfüllt werden. Es war die Aufgabe des Beschwerdeführers – wie von diesem auch geltend gemacht – den B. \_\_\_\_\_ zu verwalten. Hierbei handelte es sich allerdings um administrative Tätigkeiten sowie die Führung des kleinen Teams des B. \_\_\_\_\_. Die Führung des kleinen Teams

begründet denn auch die vom Beschwerdeführer hervorgehobenen einzubringenden Kompetenzen der Eigeninitiative, der operativen Führung und der Teamführung bzw. Leaderships, welche folglich ebenfalls nicht als Hinweis auf eine strategische Einbindung des Beschwerdeführers verstanden werden können. 4.2.3. Weiter führt der Beschwerdeführer aus, er habe im Jahr 2020 während 8.5 Tagen an Weiterbildungskursen teilgenommen, nämlich an einer "Einführung ins Management für mittlere Kader des Staates Freiburg". Der eingereichten Teilnahmebestätigung vom April 2021 ist zu entnehmen, dass namentlich folgende Module bzw. Kompetenzen vermittelt wurden: Grundlagen des EFR – Verwaltungs-Management, Einführung in das agile Management, Gleichstellung, Diversität, Durchmischung, Kommunikation, Kenntnis der eigenen Person, Sitzungsleitung, Gesprächsführung, Organisation und Zeitmanagement, Rolle, Leadership, Delegieren, Konflikt- und Änderungsmanagement, Individuelle Begleitung – Coachings. Auch aus dem Besuch dieser Weiterbildung kann der Beschwerdeführer indes nichts für sich ableiten. Wie eine Onlinerecherche in den Weiterbildungsangeboten des Arbeitgebers zeigt, wird die vom Beschwerdeführer absolvierte Weiterbildung nicht mehr angeboten; diese weist allerdings eine sehr starke Ähnlichkeit mit dem Kurs "FICI-Einführungsausbildung für mittlere Kader" auf. Hierbei handelt es sich um eine obligatorische Weiterbildung, die eine schnelle Integration in Kaderstellen des Staates bezweckt. Das Programm besteht ebenfalls aus diversen Modulen, darunter eine allgemeine Einführung, HR-Führung beim Staat Freiburg, Diversität und Inklusion, Selbstkenntnis und Kommunikation, Rolle, Leadership, Delegieren, Prävention im Umgang mit Konflikten, Mobbing und sexueller Belästigung, Schlüsselmomente der Teamführung sowie eine individuelle Begleitung. Unter den angestrebten Kompetenzen werden schliesslich namentlich Kommunikation, Denken und Handeln im Netzwerk, Leadership, Teamführung und Konfliktmanagement genannt ([fcefr.heg-fr.ch/de](http://fcefr.heg-fr.ch/de), unter Bildungsangebot > FICI-Einführungsausbildung für mittlere Kader, zuletzt besucht am 27. November 2025). Der Vergleich der FICI-Einführungsausbildung für mittlere Kader mit der vom Beschwerdeführer besuchten Weiterbildung weist diverse Analogien sowohl in Bezug auf die Module als auch auf die zu vermittelnden Kompetenzen auf. Auch der Besuch dieser Weiterbildung belegt damit nicht die Einbindung des Beschwerdeführers in die strategische Ebene, zumal die (nahezu identische) FICI- Einführungsausbildung für alle Personen obligatorisch ist, die zum ersten Mal in ihrer Karriere eine Funktion mit Teamführung einnehmen oder neu beim Staat Freiburg arbeiten und eine Funktion mit Teamführung einnehmen (siehe hierzu ebenfalls [fcefr.heg-fr.ch/de](http://fcefr.heg-fr.ch/de), unter Bildungsangebot > FICI-Einführungsausbildung für mittlere Kader, zuletzt besucht am 27. November 2025). 4.2.4. Im Ergebnis gelingt es dem Beschwerdeführer folglich offensichtlich nicht, darzulegen, dass er für die strategische Geschäftsentwicklung des B. \_\_\_\_\_ verantwortlich gewesen wäre. Da er für die dem beantragten Zeugnistext zugrundeliegenden Tatsachen beweispflichtig ist, hat er im Ergebnis die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. 4.3. Weiter bringt der Beschwerdeführer vor, das Schlusszeugnis müsse hinsichtlich der von ihm wahrgenommenen Tätigkeiten wie folgt ergänzt werden: "Finance + Controlling: Finanzverwaltung

Kantonsgericht KG Seite 8 von 13 mit Budgetverantwortung und Jahresabschluss sowie MWST-Abrechnungen mit SAP, Risiko- und Business Continuity Management". 4.3.1. Betreffend die Finanzen ist dem Zwischenzeugnis vom 16. November 2019 unter dem Punkt "Finance + Controlling" zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer für "die Finanzverwaltung mit Budgetverantwortung und Jahresabschluss" verantwortlich war.

Diesbezüglich deckt sich das Zwischenzeugnis weitestgehend mit dem strittigen Arbeitszeugnis vom 18. September 2024, wobei allerdings der Begriff "Jahresabschluss" aus dem Schlusszeugnis entfernt wurde. Die Vorinstanz begründet die Weigerung einer Anpassung in der angefochtenen Verfügung im Wesentlichen damit, dass der Beschwerdeführer das Budget durch die Kontrolle von Ausgaben und Einnahmen überwachen sollte, indes habe die Finanzverwaltung in der Kompetenz des Amtsvorstehers gelegen. Für das Kantonsgericht erscheint klar, dass der Jahresabschluss das Ergebnis einer Budgetkontrolle (Vergleich von Ausgaben und Einnahmen) darstellt. Folglich ist auch ohne die explizite Nennung des Jahresabschlusses im Schlusszeugnis klar, dass dieser durch den Beschwerdeführer erstellt wurde. Wie erwähnt, ist der Arbeitgeber – im Rahmen der Grundsätze der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens – grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren und er ist auch nicht an den von ihm im Zwischenzeugnis verwendeten Wortlaut gebunden (siehe unten E. 4.5.2 und Urteil KG BL 810 23 48 vom 15. November 2023 E. 6.1.4). 4.3.2. In Bezug auf die MWST-Abrechnungen und den Begriff des "Risiko- und Business Continuity Managements" liefert der Beschwerdeführer wiederum keinerlei Belege oder Nachweise, welche seine Argumente stützen. Zwar ist ihm zuzustimmen, dass aus dem Stellenbeschrieb ersichtlich ist, dass er auch in finanzieller Hinsicht eine gewisse Kompetenz innehatte. Indes beschränkt sich der Stellenbeschrieb in Punkto Finanzen darauf, dem Beschwerdeführer die Rechnungsbearbeitung aufzuerlegen und die Kompetenz als Vertretung der Verwaltungsadjunktin SpA in finanziellen Aspekten zu gewähren (Stellenbeschrieb Ziff. 5.2 und 6). Auch das Stellenangebot gibt in Punkto Finanzen lediglich einen Hinweis darauf, dass der Beschwerdeführer im Rahmen seiner Stelle für die Verwaltung der Gebäude und die Finanzen mit dem Hochbauamt zusammengearbeitet hat. Auch diesbezüglich bestehen damit erhebliche Zweifel an der vom Beschwerdeführer geltend gemachten Rolle. Aufgrund der erwähnten Regeln zur Beweislast hat er auch hier die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. 4.4. Weiter beantragt der Beschwerdeführer die Ergänzung seines Tätigkeitsbereichs mit der Passage "Sicherheit: Verantwortlicher für die Unfallprävention in den Bereichen Sport und Freizeit sowie für die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz". Die Vorinstanz macht hiergegen geltend, der Beschwerdeführer sei nicht für die Sicherheit verantwortlich gewesen und diese Funktion werde durch einen anderen Mitarbeiter des SpA wahrgenommen. Wie der Beschwerdeführer zu Recht ausführt, war gemäss Stellenbeschreibung eine seiner Hauptaufgaben, die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie den Schutz der körperlichen und geistigen Gesundheit des unterstellten Personals nach den bundesrechtlichen Vorschriften zu gewährleisten und entsprechend zu handeln (Stellenbeschrieb Ziff. 5.1). Er verkennt allerdings, dass es sich bei den aufgeführten Tätigkeiten lediglich um die Gewährleistung der Sicherheit für die ihm untergeordneten Mitarbeiter handelt. Dabei ist sein Tätigkeitsbereich offensichtlich so zu verstehen, dass er für standardmässige Sicherheitsaspekte, wie beispielsweise das Tragen von Handschuhen bei Hauswarttätigkeiten, die von den ihm unterstellten Mitarbeitern erledigt werden (Chefhauswart, Hauswart sowie administrative Mitarbeiterin), zuständig war. Aus den Akten wird denn auch nicht

Kantonsgericht KG Seite 9 von 13 ersichtlich, dass der Beschwerdeführer im Rahmen seiner Tätigkeit für die Unfallprävention in den Bereichen Sport und Freizeit bzw. für die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zuständig gewesen wäre. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer auch diesbezüglich keinerlei Belege oder Nachweise liefert, welche seine Argumente stützen. Aufgrund der Beweislastregeln hat er

die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. 4.5. Weiter beantragt der Beschwerdeführer in Bezug auf die Leistungs- und die Verhaltensbeurteilung die wortwörtliche Übernahme des Textes aus dem Arbeitszeugnis vom 16. November 2019 in das Schlussarbeitszeugnis. Die Vorinstanz ihrerseits erklärte, dass die vorgeschlagenen Formulierungen nicht mit der Persönlichkeit des Beschwerdeführers übereinstimmen würden, die er im Arbeitsverhältnis mit dem SpA gezeigt habe. Er sei insbesondere nicht umgänglich, habe sich nicht gut mit seinen Kollegen verstanden und es hätten oft Fehler korrigiert werden müssen. 4.5.1. Das Zwischenzeugnis vom 16. November 2019 hält in Bezug auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung folgendes fest: "Wir kennen [den Beschwerdeführer] als pflichtbewusste, engagierte und umgängliche Führungsperson. Er verfügt über eine breite Berufserfahrung und fundierte Kenntnisse als Betriebsökonom, die er bei uns erfolgreich einsetzen kann. Er bringt wertvolle Ideen und Lösungen für die Geschäftsentwicklung und die Neupositionierung als Sport- und Freizeitzentrum sowie den Ausbau des Dienstleistungsangebots ein. So konnten unter seiner Leitung die Übernachtungszahlen und die Qualität der Dienstleistungen gesteigert werden. [Der Beschwerdeführer] erfüllt alle ihm zugetragenen Aufgaben selbstständig, speditiv und effizient, wodurch er gute Arbeitsergebnisse erzielt und die vorgegebenen Ziele erreicht. [Der Beschwerdeführer] hat es im Rahmen des Change-Managements verstanden, die Organisation neu auszurichten, das Team Campus neu aufzustellen und gut einzuspielen. Von Vorgesetzten, Kollegen, Geschäftspartnern und Kunden wird er wegen seiner offenen und engagierten Art geschätzt. Er ist sprach- und verhandlungsgewandt, verfügt über eine rasche Auffassungsgabe, gute organisatorische Fähigkeiten und ist gut belastbar. Wir danken [dem Beschwerdeführer] für die angenehme Zusammenarbeit und seinen grossen Einsatz und wünschen ihm weiterhin viel Erfolg und Freude bei der Weiterentwicklung des B.\_\_\_\_\_". Dem Arbeitszeugnis vom 18. September 2024 ist hingegen folgendes zu entnehmen: "[Der Beschwerdeführer] verfügt über Berufserfahrung und Kenntnisse als Betriebsökonom. Er hat Ideen für die Geschäftsentwicklung und die Positionierung des B.\_\_\_\_\_ sowie dem Ausbau des Dienstleistungsangebots eingebracht. "[Der Beschwerdeführer] hat die ihm übertragenen Aufgaben erfüllt und zu den guten Ergebnissen des Campus beigetragen. Er spricht problemlos Deutsch und Französisch, was in einem zweisprachigen Umfeld wie dem B.\_\_\_\_\_ eine wertvolle Kompetenz darstellte. Wir danken [dem Beschwerdeführer] für seine Arbeit und seinen Einsatz". Festzustellen ist, dass das Schlussarbeitszeugnis vom 18. September 2024, anders als das Zwischenzeugnis vom 16. November 2019, nicht mehr Stellung zum Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinen Vorgesetzten, Mitarbeitern und Geschäftspartnern nimmt. 4.5.2. Wie dargelegt soll ein Arbeitszeugnis 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, wobei insbesondere die Grundsätze der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens zu beachten sind. Der

Kantonsgericht KG Seite 10 von 13 Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis und der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens grundsätzlich vor. Ebenfalls muss ein qualifiziertes Zeugnis bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind. Im Rahmen dieser Grundsätze ist der Arbeitgeber frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. Weiter darf ein Arbeitnehmer grundsätzlich davon ausgehen, dass ein Schlusszeugnis nicht wesentlich von früheren

Zwischenzeugnissen abweicht. Das heisst, der Arbeitnehmer kann verlangen, dass im Schlusszeugnis zumindest sinngemäss wiederholt wird, was bereits im Zwischenzeugnis festgehalten wurde – unter der Voraussetzung, dass kein Sachverhalt aufgetreten ist, der die Unrichtigkeit des damaligen Zwischenzeugnisses zu belegen vermag. Für Tatsachen, welche zu einem schlechteren Schlusszeugnis führen, wird der Arbeitgeber beweispflichtig (MÜLLER/THALMANN, in: Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Aufl. 2016, S. 16; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, in: Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 330a N. 5a; REHBINDER/STÖCKLI, in: Berner Kommentar [Art. 319-330b OR], 2010, Art. 310a N. 11; Urteil KG BL 810 23 48 vom 15. November 2023 E. 5.2). Wie bereits aus dem Sachverhalt ersichtlich ist, musste sich das Kantonsgericht in seinem Urteil 601 2023 61 vom 21. Februar 2024 (bestätigt durch das Urteil BGer 1C\_206/2024 vom 9. Oktober 2024) mit einer Beschwerde gegen die ordentliche Kündigung des Beschwerdeführers auseinandersetzen. In casu finden sich zahlreiche Hinweise für Fehlverhalten des Beschwerdeführers gegenüber den Vorgesetzten, der untergeordneten Mitarbeiterin sowie teils Geschäftspartnern in den Akten und dem rechtskräftigen Urteil betreffend die Kündigung. Weiter wurden dem Beschwerdeführer diverse Ziele via Mahnschreiben vorgegeben, welche nicht erreicht wurden und schliesslich auch zu einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses geführt haben, welche durch das Bundesgericht bestätigt wurde. Unter Berücksichtigung dieser Ausführungen lassen sich die vom Beschwerdeführer beantragten Formulierungen zu seinem Verhalten nicht (mehr) auf die Akten abstützen. Im Gegenteil müsste das Verhalten sowie die Arbeitszielerreichung vielmehr negativ ausfallen. Das Auslassen einer Äusserung hierzu fällt für den Beschwerdeführer daher besser aus und ist im Sinne eines "wohlwollenden Schweigens" vorteilhafter für ihn, als wenn explizite Ausführungen zu seinem Verhalten gegen Ende des Arbeitsverhältnisses gemacht würden. Eine Anordnung an die Vorinstanz, eine Verhaltensbeurteilung in das Arbeitszeugnis aufzunehmen, würde diesbezüglich zu einer Verschlechterung des Arbeitszeugnisses führen und daher gegen das Verbot der reformatio in peius (vgl. hierzu Art. 95 Abs. 1 VRG; Urteil KG FR 601 2024 20 vom 17. Juli 2024 E. 5.3) verstossen. Den Anträgen des Beschwerdeführers hinsichtlich der Formulierungen zu seinem Verhalten kann daher – auch unter Berücksichtigung des erheblichen Ermessensspielraums (vgl. E. 3.3) – nicht gefolgt werden. 4.6. Der Beschwerdeführer beantragt weiter, es sei im Rahmen seines Tätigkeitsbereichs folgendes in das Arbeitszeugnis aufzunehmen: "Public Relations: Förderung und Entwicklung des Sport- und Freizeitzentrums sowie des Tourismus und Verankerung des Campus in der Region." Die Formulierung ist ebenfalls identisch mit derjenigen, welche bereits im Zwischenzeugnis vom 16. November 2019 aufgeführt wurde, aber in der Folge im Schlusszeugnis weggelassen wurde. 4.6.1. Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, besteht wie eingangs erwähnt nur noch ein Anspruch auf die Ausstellung eines Schlusszeugnisses, welches sich über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses äussert (vgl. E. 1.2). Der Arbeitnehmer darf hierbei davon ausgehen, dass – unter der Voraussetzung, dass kein Sachverhalt aufgetreten ist, der die Unrichtigkeit des damaligen

Kantonsgericht KG Seite 11 von 13 Zwischenzeugnisses zu belegen vermag – das Schlusszeugnis nicht wesentlich von früheren Zwischenzeugnissen abweicht (siehe E. 4.5.2 hiavor). 4.6.2. Die Vorinstanz führt in der angefochtenen Verfügung aus, dass dem Beschwerdeführer eine solche Rolle in Sachen Public Relations nie zugewiesen worden sei. So sei er nicht für die Entwicklung des Campus, sondern für dessen Verwaltung zuständig gewesen. Indes schweigt sich die Vorinstanz darüber aus, weshalb die vom

Beschwerdeführer geforderte Passage mit identischem Wortlaut im Zwischenzeugnis vom 16. November 2019 figurierte, was offenbar auch vom SpA nicht beanstandet wurde. Entsprechend der vorerwähnten Lehre, und weil die Vorinstanz lediglich behauptet, dass dem Beschwerdeführer nie eine solche Rolle zugewiesen wurde, aber nicht substantiiert aufzuzeigen vermag, weshalb die fraglichen Tätigkeiten dennoch ins Zwischenzeugnis vom 16. November 2019 aufgenommen wurden, ist die Beschwerde in diesem Punkt gutzuheissen und das Schlusszeugnis dahingehend anzupassen, dass unter den Titel des Aufgabengebiets auch ein Abschnitt "Public Relations" aufgenommen wird. Der Beschwerdeführer hat indes keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder bestimmte Formulierungen und die genaue Formulierung wird in das Ermessen der Vorinstanz gelegt (siehe hierzu auch BGE 144 II 345 E. 5.2.3; Urteil KG BL 810 23 48 vom 15. November 2023 E. 6.4.1; E. 4.5.2 hiervor). 4.7. Schliesslich fordert der Beschwerdeführer, dass das Arbeitszeugnis ausschliesslich durch den Staatsrat E. \_\_\_\_\_ zu unterzeichnen sei. Aus Gründen der Objektivität und Unabhängigkeit sowie der Neutralität ihm gegenüber sei die Unterschrift des Amtsvorstehers auf dem Schlussarbeitszeugnis problematisch, da die berufliche Beziehung zwischen ihm und jenem der Auslöser für ein (damals noch hängiges) Verfahren vor dem Bundesgericht gewesen sei. Folglich sei die Unterschrift des Amtsvorstehers auf dem Schlussarbeitszeugnis weder erwünscht noch angebracht. 4.7.1. Ein Arbeitszeugnis wird im Namen des Arbeitgebers (etwa Bund, Kanton, Departement, Gemeinde, Werk, Anstalt und Betrieb) ausgestellt, wobei ein Anspruch darauf besteht, dass es von einer hierarchisch übergeordneten, aus der nächsten Arbeitsumgebung stammenden Person (in der Regel unmittelbarer Vorgesetzter) ausgestellt und unterschrieben wird (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, in: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 330a N. 3d). Dagegen besteht kein hiervon losgelöster Anspruch auf eine Unterzeichnung durch Personen aus der obersten Hierarchie (POLEDNA, in: Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, ZBl 104/2003 S. 169 ff., S. 176 f.). Nach Meinung von POLEDNA sind allfällige Ausstands- und Ausschlussgründe gemäss den jeweils zur Anwendung gelangenden Verwaltungsrechtspflegegesetzen oder Organisationsgesetzen zu beachten (POLEDNA, in: Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, ZBl 104/2003 S. 169 ff., S. 177); indes geht die herrschende Meinung davon aus, dass ein Arbeitnehmer nicht fordern könne, dass eine bestimmte Person das Zeugnis nicht unterzeichnet (vgl. VON KAENEL/ RUDOLPH, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024, S. 337; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, in: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 330a N. 3d.). 4.7.2. Wie eine Prüfung der Organisationsstruktur des SpA zeigt, verfügt dieses Amt über zwei verschiedene Standorte (Standort F. \_\_\_\_\_ in Freiburg und Standort B. \_\_\_\_\_ in Plaffeien). Die Standorte werden von verschiedenen Mitarbeitern betreut, darunter namentlich Mitarbeiter in diversen Spezialabteilungen (Jugend und Sport, Schulsport, SKA-Programm etc.). Sämtlichen Mitarbeitern hierarchisch übergeordnet ist hierbei lediglich der Amtsvorsteher. Folglich ist nicht zu

Kantonsgericht KG Seite 12 von 13 beanstanden, dass das Arbeitszeugnis von diesem unterzeichnet wurde und ein Anspruch auf Unterzeichnung durch den Staatsrat als oberstes hierarchisches Glied besteht nicht. Als Randbemerkung bleibt zu erwähnen, dass diese Frage auch nicht anders zu beurteilen wäre, wenn man die Ausstandsregelungen gemäss VRG anwenden würde; betreffend die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Mobbingsituation ist auf das vom Bundesgericht bestätigte Urteil 601 2023 61 des

Kantonsgerichts vom 21. Februar 2024 hinzuweisen, in dem sich das Kantonsgericht eingehend mit der Situation des Beschwerdeführers auseinandergesetzt hat und zum Schluss gelangte, dass es keine Hinweise auf eine vom Amtsvorsteher geschaffene Konflikt- bzw. Mobbing-situation gebe und in einem Dienstverhältnis besteht auch mit den übergeordneten Mitarbeitern zwingend eine engere Zusammenarbeit, welche keinesfalls per se zu einem Ausstand für die Unterzeichnung des Arbeitszeugnisses führen kann (E. 7 des zitierten Urteils). Folglich hat der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf alleinige Unterzeichnung des Arbeitszeugnisses durch den Staatsrat – der überdies zu Gunsten des Beschwerdeführers das Zeugnis mitunterzeichnet hat – und die Beschwerde erweist sich auch in diesem Punkt als unbegründet. 4.8. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die Rügen des Beschwerdeführers lediglich im Bereich der "Public Relations" als begründet erweisen. Diesbezüglich ist die Vorinstanz daher anzuweisen, das Schlussarbeitszeugnis des Beschwerdeführers dahingehend abzuändern, dass auch der Tätigkeitsbereich der "Public Relations" im Sinne der Erwägungen in das Schlussarbeitszeugnis aufgenommen wird. Sämtliche weiteren Anträge erweisen sich als unbegründet und sind folglich abzuweisen, soweit auf diese überhaupt eingetreten werden kann bzw. diese nicht gegenstandslos geworden sind.

#### **E. 5.1**

Gemäss dem hier zur Anwendung kommenden Prinzip der Kostenlosigkeit des Verfahrens (Art. 134a Abs. 2 VRG) werden keine Gerichtskosten erhoben.

#### **E. 5.2**

Der Beschwerdeführer hat im Umfang seines Obsiegens Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 137 VRG) zuhanden seiner Rechtsvertretung. Bei teilweisem Obsiegen wird die Parteientschädigung verhältnismässig herabgesetzt (Art. 138 VRG). Rechtsanwalt Philippe Corpataux macht gemäss der Kostenliste vom 19. November 2025 eine Parteientschädigung von insgesamt CHF 10'185.94 geltend (32.05 Stunden zu einem Stundenansatz von CHF 280.-, Auslagen CHF 448.70.-, zzgl. MwSt. von 8.1%). Die eingereichte Kostenliste entspricht indes nicht den hierfür festgelegten Anforderungen. Insbesondere enthält sie diverse Posten, die im Zusammenhang mit dem Verfahren vor der Vorinstanz bzw. im Zusammenhang mit der Abrechnung für Überstunden und Ferienguthaben sowie der beruflichen Vorsorge stehen und nicht Gegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens vor dem Kantonsgericht waren und folglich nicht zu entschädigen sind (siehe Art. 137 Abs. 1 VRG). Zudem enthält sie einen Stundenansatz von CHF 280.- statt CHF 250.- (siehe Art. 8 Abs. 1 Satz 2 des kantonalen Tarifs der Verfahrenskosten und Entschädigungen in der Verwaltungsjustiz [TarifVJ; SGF 150.12]) sowie eine gesetzlich im Verwaltungsrecht nicht vorgesehene Pauschalvergütung von 5% für Auslagen (vgl. Art. 9 f. TarifVJ). Die Parteientschädigung ist deshalb gestützt auf Art. 11 Abs. 1 Satz 2 und 3 TarifVJ nach freiem Ermessen des Gerichts festzulegen.

Kantonsgericht KG Seite 13 von 13 Das dem Beschwerdeführer geschuldete Honorar zuhanden seiner Rechtsvertretung wird mit Blick auf den erforderlichen Zeit- und Arbeitsaufwand, der Wichtigkeit der Angelegenheit sowie der verhältnismässigen Herabsetzung im Umfang des insgesamt geringen Obsiegens auf einen Viertel der berücksichtigten Kosten vorliegend ex aequo et bono auf insgesamt CHF 756.70.- (Honorar und Auslagen: CHF 700.-, zuzüglich 8.1% MwSt., ausmachend CHF 56.10) festgesetzt und dem Staat Freiburg (Sicherheits-, Justiz- und Sportdirektion) auferlegt (Art. 141 VRG). Der

Hof erkennt: I. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen, soweit auf diese einzutreten ist bzw. soweit diese nicht gegenstandslos geworden ist. Die Sache wird an die Vorinstanz zurückgewiesen, damit diese das Schlussarbeitszeugnis im Sinne der Erwägungen anpasst; im Übrigen wird die angefochtene Verfügung bestätigt. II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. III. Der Staat Freiburg (Sicherheits-, Justiz- und Sportdirektion) wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer zuhanden von Rechtsanwalt Philippe Corpataux eine Parteientschädigung in der Höhe von insgesamt CHF 756.70 (inkl. MwSt. von CHF 56.70) auszurichten. IV. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung eine subsidiäre Verfassungsbeschwerde an das Bundesgericht in Lausanne eingereicht werden. Gegen die Festsetzung der Höhe der Parteientschädigung 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, 27. November 2025/sba Die Präsidentin Der Gerichtsschreiber

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