

FR_GERICHTE 601 2024 20 vom 17. Juli 2024

FR Kantonsgericht, 2024-07-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2024_20

FR: FR_GERICHTE 601 2024 20 du 17 juillet 2024

IT: FR_GERICHTE 601 2024 20 del 17 luglio 2024

Regeste

Urteil des I. Verwaltungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 1

Als (ehemaliger) Assistenzarzt des B. _____ ist bzw. war der Beschwerdeführer nach Art. 34 Abs. 1 des kantonalen Gesetzes vom 5. Oktober 2006 über die Organisation der Pflege im Bereich psychische Gesundheit (PGG; SGF 822.2.1) dem kantonalen Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1) und dem kantonalen Reglement vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR; SGF 122.70.11) unterstellt.

E. 2

Das Kantonsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 132 Abs. 1 und 133 Abs. 1 StPG i.V.m. Art. 4 Abs. 1 PGG und Art. 111 Abs. 3 und Art. 114 Abs. 1 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 Beschwerde wurde frist- und formge- recht eingereicht (Art. 79 Abs. 1 VRG).

E. 3

Mit Beschwerde an das Kantonsgericht können nach Art. 77 VRG die Verletzung des Rechts einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvoll- ständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden. Die Rüge der Unange- messenheit ist vorliegend ausgeschlossen (Art. 78 Abs. 2 VRG). Nach Art. 96a VRG hat die Beschwerdeinstanz Entscheide einer Behörde, der nach der Gesetzge- bung ein weiter Ermessensspielraum zusteht, mit Zurückhaltung zu prüfen (Abs. 1). Dies gilt insbe- sondere 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 2021 148 vom 27. Juni 2022 E. 1.2; 601 2019 97 vom 2. März 2020 E. 1; 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 2.2).

E. 4.1

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 öffentli- chen 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. Urteile KG FR

Kantonsgericht KG Seite 4 von 10 601 2017 179 vom 12. Juli 2018 E. 3.1.2; 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 3.1; jeweils mit Hinweisen). Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Ein solches Vollzeugnis 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 (statt vieler BGE 136 III 510 E. 4.1).

E. 4.2

Die Beurteilung des Verhaltens des Arbeitnehmers kommentiert dessen Auftreten bzw. dienstliche Verhalten während des Arbeitsverhältnisses gegenüber Vorgesetzten und Kollegen sowie gegenüber Kunden und weiteren Dritten. Es gilt ein objektiver, verkehrsüblicher Massstab (Urteile BVGer A-364/2022 vom 17. August 2023 E. 6.1; A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.3, jeweils mit Hinweisen).

E. 4.3

Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass ein Zeugnis über alle in Art. 330a Abs. 1 OR aufgeführten Punkte Auskunft geben muss, d.h. über die Art und die Dauer der Anstellung sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers (BGE 129 III 177 E. 3.2; Urteile BVGer A-364/2022 vom 17. August 2023 E. 6.1; A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.3, jeweils mit Hinweisen). Bei der Beurteilung der Leistung und des Verhaltens müssen alle für das Gesamtbild des Arbeitnehmers wesentlichen Tatsachen und Beurteilungen berücksichtigt werden (MÜLLER/THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Aufl. 2016, S. 54 f, mit weiteren Hinweisen). Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss daher auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für die Gesamtbeurteilung erheblich sind, es sich also nicht um völlig isolierte Vorfälle nicht gravierender Art oder um unwichtigere Kleinigkeiten handelt. Das Zeugnis hat ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für den neuen Arbeitgeber von grösserer Bedeutung sind. Einzelne Missstimmigkeiten, wie sie oft vor der Beendigung einer Anstellung am Schluss vorkommen, dürfen allerdings nicht überbewertet werden (BGE 136 III 511 E. 4.1; Urteil BVGer A-364/2022 vom 17. August 2023 E. 2.2.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 330a N. 3a, jeweils mit Hinweisen). Das offensichtliche Fehlen von Aussagen über Leistung oder Verhalten ist als qualifiziertes Schweigen zu verstehen in dem Sinne, dass der Arbeitgeber mit dem nicht erwähnten Aspekt nicht zufrieden war. Auslassungen sind daher im Sinne eines wohlwollenden Schweigens zulässig, wenn sie weniger hart wirken als die klare Nennung der negativen Tatsachen (Urteil KG FR 601 2017 179 vom 12. Juli 2018 E. 3.1.5, mit Hinweis; ferner Urteil BVGer A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.3.).

E. 4.4

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. Sowohl bezüglich der Leistungs- wie auch der Verhaltensbeurteilung verfügt der Arbeitgeber über ein Beurteilungsermessen (Urteil BGer 4A_137/2014 vom 10. Juni 2014 E. 4; Urteile BVGer A-364/2022 vom 17. August 2023 E. 2.2.4; A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.3). Ein Ermessensfehler liegt erst vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrsübliche Massstäbe herangezogen werden (Urteil KG FR 601 2021 141 vom 28. März 2022 E. 10.4, mit Hinweis).

Kantonsgericht KG Seite 5 von 10

E. 5.1

Vorliegend stellte das B. _____ dem Beschwerdeführer am 3. März 2023 ein Arbeitszeugnis aus, das die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid bestätigte. Der Beschwerdeführer verlangt diverse Änderungen am Wortlaut. Das Arbeitszeugnis ist hinsichtlich der Arbeitstätigkeit des Beschwerdeführers wie folgt formuliert: "In seiner Funktion als Assistenzarzt wurde A. _____ in der ambulanten Sprechstunde eingesetzt. Unter fachärztlicher Leitung und Supervision übernahm er Aufgaben in der Betreuung und Behandlung eines breiten Spektrums an ambulanten Patientinnen und Patienten. A. _____ ist ein pflichtbewusster ärztlicher Kollege, welcher den Facharztstitel für Psychiatrie und Psychotherapie anstrebt. Er identifiziert sich mit seinen Aufgaben und arbeitet mit Engagement und Eigeninitiative. Die ihm anvertrauten Patientinnen und Patienten betreute er mit Umsicht. Administrative Arbeiten verrichtete er sorgfältig und zeitgerecht. Im Rahmen seiner Aufgaben nahm er regelmässig am klinikinternen Notfalldienst teil. Er besuchte zudem klinikinterne Weiter- und Fortbildungsveranstaltungen regelmässig. Wir bedanken uns an dieser Stelle für seinen Einsatz und wünschen ihm für die berufliche und private Zukunft viel Erfolg."

E. 5.2

Die Vorinstanz hat den angefochtenen Entscheid hauptsächlich damit begründet, dass das Arbeitszeugnis vom 3. März 2023 unter Berücksichtigung der Sachlage und des Ermessensspielraums des Arbeitgebers inhaltlich in keiner Weise beanstandet werden könne. Der Beschwerdeführer bringt hiergegen vor, das Arbeitszeugnis äussere sich nur zu den Leistungen und zum Verhalten gegenüber Patienten, nicht aber zum Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten. Ein Vollzeugnis müsse auch Aussagen zu diesem Verhalten des Mitarbeiters enthalten. Sein berufliches Fortkommen werde behindert, da Dritte aufgrund des offensichtlichen Weglassens jeglicher Ausführungen diesbezüglich auf ein sehr negatives Verhalten schliessen würden. Das entspreche nicht der Wahrheit, da sein Verhalten gegenüber Mitarbeitern oder Vorgesetzten nicht als negativ zu qualifizieren sei. Gegen Ende des Anstellungsverhältnisses sei es zwar zu Irritationen gekommen. Zahlreiche dieser Vorfälle seien jedoch auf das Fehlverhalten von anderen Mitarbeitern sowie die LGBTQI+-feindliche Arbeitsatmosphäre und nicht auf ein Fehlverhalten von ihm zurückzuführen. Das B. _____ habe zu wenig zum Schutze der Persönlichkeit getan. Aufgrund seiner Transgeschlechtlichkeit habe er sich wiederholt Konflikten und Irritationen ausgesetzt gesehen, die von ihm erhobenen Vorwürfe seien aber nicht rechtsgenügend ernst genommen und untersucht worden. Überdies liege die Beweispflicht für ein schlechtes Verhalten beim Arbeitgeber, und dieser Beweis gelinge

vorliegend nicht, da die vorgebrachten Argumente haltlos oder auf einem trans- und homophoben Verhalten begründet seien oder unbelegt seien. Zudem würden sich die genannten Einzelfälle auf einen kurzen Zeitraum beziehen und seien in keiner Weise bezeichnend für sein Verhalten während der gesamten Dauer der Anstellung. Er beantragt daher insbesondere die Aufnahme des Satzes "Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern war freundlich, kollegial und hilfsbereit." In ihrer Stellungnahme vom 2. April 2024 fügt die Vorinstanz aus, die beantragten Änderungen würden den dokumentierten spannungsgeladenen Ereignissen klar widersprechen. Im Dossier des B._____ fänden sich zahlreiche Dokumente, die von einer erheblichen Anzahl Mitarbeitern und Vorgesetzten stammten und regelmässige Unstimmigkeiten mit dem Beschwerdeführer in der zweiten Hälfte des Vertragsverhältnisses aufzeigten. Das Dossier sei kohärent und glaubwürdig. Soweit der Beschwerdeführer ein LGBTQI+-feindliches Klima aufzeigen wolle, beruhten seine

Kantonsgericht KG Seite 6 von 10 Ausführungen alleine auf seinen Parteiaussagen. Dieses subjektive Empfinden habe objektiv nicht erhärtet werden können.

E. 5.3

Unstrittig ist, dass im Arbeitszeugnis vom 3. März 2023 Ausführungen zum Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinen Kolleginnen und Kollegen sowie den vorgesetzten Personen gänzlich fehlen. Dies widerspricht den dargelegten Anforderungen (vgl. E. 4 hiervor) an ein vollständiges Arbeitszeugnis, weshalb die Vorinstanz resp. das B._____ grundsätzlich zur Aufnahme einer entsprechenden Beurteilung ins Arbeitszeugnis verpflichtet wäre. In den Akten finden sich jedoch zahlreiche Hinweise für schweres Fehlverhalten des Beschwerdeführers gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten ab Januar 2022 bis zum Ende des befristeten Vertragsverhältnisses: Am allerdeutlichsten zeigt sich dies am völlig unhaltbaren Verhalten des Beschwerdeführers im Oktober 2022, als ihm mitgeteilt wurde, dass sein befristeter Anstellungsvertrag als Assistenzarzt nicht verlängert bzw. erneuert werde. Nachdem ihn der stellvertretende ärztliche Direktor, Dr. C._____, am 4. Oktober 2022 telefonisch über die Nichtverlängerung informierte und dies um 14.20 Uhr per E-Mail bestätigte, weil der Beschwerdeführer sich vorab zu keinem Gespräch bereit erklärt hatte, versandte dieser innerhalb von wenigen Minuten etliche E-Mails an diverse Personen. So schrieb er Dr. C._____ zwischen 14.40 Uhr und 23.42 Uhr zehn E-Mails (um 14.40, 14.53, 15.48, 16.31, 16.33, 16.46, 17.04, 19.49, 20.36 und 23.42 Uhr), in denen es einerseits um die Nichtverlängerung des Vertrags, andererseits um ein Protokoll eines Gesprächs ging, mit dem er nicht einverstanden war. Die E-Mails waren abwertend, in angreifendem Ton und bisweilen verletzend verfasst (vgl. beispielhaft die nachfolgenden Wortlaute, Fehler in den Originalen: "ich will wissen warum. Abgesehen davon wurde die Direktion durch mich über das ein und andere in Kenntnis gesetzt. In Ansätzen an Lächerlichkeit und Borniertheit kaum zu übertrumpfen... [mit zwei Tränen lachenden Smileys und einem Lachsmiley]"; "Solange ich nicht den Grund erfahre werde ich mich persönlich informieren müssen wer sich gegen eine Verlängerung ausgesprochen hat..."; dann müssen wir uns das auf juristischer Ebene anschauen."; "unf vielleicht ist es euch alles zusammen mal eine Nachdenkpause wert wie ihr mit mir umgegangen seid?"; "nichts für ungut aber jetzt noch persönliche Gespräche könnt ihr euch alles zusammen in die Haare schmieren"; "Sehe mich leider auch gezwungen wegen diverser Aussagen an die Presse heranzutreten."). Darüber hinaus meldete er sich wiederholt telefonisch im Sekretariat, um verschiedene Kaderärzte zu erreichen. So informierte die Chefärztin, Dr.

D._____, Dr. C._____ bereits um 13.58 Uhr, also noch bevor der Beschwerdeführer seine erste E-Mail von diesem Tag an Letzteren verfasste: "Zu deiner Info: A._____ hat mich schon wieder angerufen und eine Schimpftirade über E._____ losgelassen. Dann hat er aufgelegt. Wenn er das nächste Mal wieder anruft, werde ich mir nichts mehr anhören, sondern sofort mit Hinweis auf Direktion und HR das Telefonat beenden." Um 14.25 Uhr schrieb der Beschwerdeführer per E-Mail zudem auch die ärztliche Direktorin, Dr. F._____, an und teilte ihr mit, er sei einigermassen irritiert über die Nichtverlängerung und finde das eine Sauerei. Es sei ihm wichtig, mitzuteilen, dass einige der Mitarbeiter hinsichtlich des Themas Transsexualität an Primitivität und Engstirnigkeit kaum zu übertrumpfen seien. Daraus entstand ein weiterer E-Mail-Wechsel: Dr. F._____ antwortete ihm um 18.14 Uhr, dass sie seine Enttäuschung verstehe. Hinsichtlich seiner anderen Bemerkungen sei ein Weiterbildungskurs über die Transidentität geplant, um den jungen Kolleginnen und Kollegen zu ermöglichen, Patienten ohne Vorurteile zu behandeln. Der Beschwerdeführer wiederum entgegnete um 22.48 Uhr (Fehler im Original): "Ich glaube das wird ihnen kaum gelingen. In ihrem Hause herrscht ein Klima der Homophobie und wenn doch dann nur durch gute Miene zum bösen Spiel schliesslich ist es eine neue Kundschafft mit dem Hintergedanken so eine Schwuchtel, ein Zwitter oder sonst was. Mit deren Attitüde werden die immer urteilen und richten. Die Ärzte und Psychiater so traurig es ist, sind einfach

Kantonsgericht KG Seite 7 von 10 nicht dazu in der Lage in der heutigen Zeit zu leben. Komische dass diese nicht hinausgeschmissen werden...". Am 5. Oktober 2022 frühmorgens um 00.35 Uhr antwortete er erneut und schrieb, dass er sich aufgrund diverser primitivster Aussagen gezwungen sehe, an die Presse zu treten. Auch mit Dr. F._____ wünsche er keinen Kontakt mehr. Um 01.16 Uhr und 01.21 Uhr schrieb er zwei weitere E-Mails, diesmal an Dr. G._____, mit diversen Vorwürfen und verletzenden Aussagen (Fehler im Original: "Rückmeldungen von Leuten ihrer Gattung ist nicht der Rede Wert..."; "und richten sie der Dame [ziemlich alt, runzelig, blonde Haare], dass sie sich mal ordentlich durchvögeln lassen sollte. Tut ihren Falten gut, bevor sie dem korpulenten Wärter in meinem Beisein sagt, er solle jemanden intensiv vögeln..."). Insbesondere die soeben festgehaltenen E-Mails zeigen ein deutlich abwertendes, angriffiges, teilweise massiv verletzendes und beleidigendes Kommunikationsverhalten des Beschwerdeführers, das an Impulsivität und Wut kaum zu übertreffen ist und nichts Klärendes beiträgt, sondern eskaliert. Der Beschwerdeführer fühlte sich jedoch bereits vor diesen Ereignissen im Oktober 2022 von verschiedensten Personen zu unterschiedlichsten Zeitpunkten angegriffen und reagierte irritierend und bisweilen vorwerfend sowie eskalierend: Derartiges Verhalten ist erstmals am Januar 2022 aktenkundig, als er dem stellvertretenden ärztlichen Direktor eine E-Mail mit dem einzigen Satz schrieb, dass sich der Kontakt mit Dr. H._____ (recte: I._____) etwas schwierig gestalte. Was er nun vom stellvertretenden ärztlichen Direktor als Lösungsvorschlag oder Intervention hinsichtlich der Lösung des angeblichen Konflikts erwartet, oder worin die Problematik mit Dr. I._____ überhaupt besteht, ist nicht ersichtlich. Am 18. März 2022 wandte sich der Beschwerdeführer per E-Mail an den Personalverantwortlichen und teilte mit, er werde an einem angesetzten Mitarbeitergespräch nicht teilnehmen und wolle schriftlich kontaktiert werden. Seine neue direkte Vorgesetzte, Dr. E._____, habe sich am Vortag vorgestellt und ihm gegenüber "Was willst du hier" gesagt. Diese Aussage habe ihn massiv irritiert. Darüber hinaus habe er aufgrund der Gesamtkonstellation den Eindruck, dass er rausgemobbt werden solle. Wenn dem so sei, könne das B._____ ihn unter

Lohnfortzahlung bis Vertragsende freistellen. Er komme nicht umhin, seine Rechtsvertretung in Kenntnis zu setzen. Nähere Informationen zum erwähnten Vorfall bzw. dessen genauer Hergang bzw. der Kontext und ob und wie er sich überhaupt zugetragen haben, können den Akten nicht entnommen werden. Der Beschwerdeführer scheint sich jedenfalls von der neuen Vorgesetzten angegriffen gefühlt zu haben. Er suchte jedoch nicht das Gespräch mit ihr zur Klärung der Hintergründe, sondern wandte sich an den Personalverantwortlichen und erhob Mobbingvorwürfe unter Ansuchen einer Freistellung mit Lohnfortzahlung. Wiederum unterbreitete er keinen Lösungsvorschlag zur Klärung der Situation. Der Beschwerdeführer verhielt sich damit in dieser Situation eskalierend. Am 21. April 2022 teilte er dem Personalverantwortlichen per E-Mail mit, er habe kein Einladungsschreiben für ein persönliches Gespräch erhalten. Zudem werde er ohnehin an keinen Gesprächen teilnehmen und bitte stattdessen um Schriftverkehr. Dass sich der Beschwerdeführer als Mitarbeiter entgegen den Anordnungen seiner Vorgesetzten Gesprächen entzieht, geht offensichtlich nicht an. Am 23. September 2022 wandte er sich per E-Mail wie folgt an Dr. J. _____: "Ich fühlte mich sehr irritiert über eine deiner Äusserungen während du dich an der Diskussion über Transsexualität beteiligt hast! Mit Sicherheit weiss Du worum es geht." Dr. J. _____ antwortete dem Beschwerdeführer auf Französisch ebenfalls per E-Mail, teilte ihm mit, er verstehe aufgrund fehlender Deutschkenntnisse seine Nachricht nicht, und fragte nach, worum es gehe. In der Folge erklärte er sich und stellte gegenüber dem Beschwerdeführer klar, dass er anlässlich der Diskussion niemanden angegriffen habe. In dieser Korrespondenz zeigt sich erneut, dass der Beschwerdeführer unpassend und in angreifendem Unterton kommunizierte. Wiederum unterliess er es, nähere Informationen zu geben oder einen Lösungsvorschlag zu unter-

Kantonsgericht KG Seite 8 von 10 breiten. Vielmehr handelte er erneut eskalierend und unterstellte Dr. J. _____ vorverurteilend feindliche Absichten, die dieser danach korrigieren musste. Der Beschwerdeführer begründet sein Verhalten – insbesondere seinen herablassenden Rundum- schlag gegen verschiedenste Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte vom 4. und 5. Oktober 2022 – damit, dass er ein Opfer eines LGBTQI+-feindlichen Arbeitsumfelds beim B. _____ sei. Wenn er aber mangelnde Kommunikationsfähigkeiten sowie Toleranz und ein solches Arbeitsumfeld rügt, wäre es ebenso an ihm, die gleichen Massstäbe an seine eigene Kommunikation zu setzen, damit allfällig feindlichem Verhalten konstruktiv begegnet und eine Verbesserung erreicht werden kann. Stattdessen verhielt er sich wiederholt impulsiv, verletzend und herablassend. Für die Existenz einer LGBTQI+-feindlichen Arbeitsatmosphäre beim B. _____ finden sich nebst den Behauptungen des Beschwerdeführers in den Akten denn auch keine Anhaltspunkte. So bestehen z.B. auch keine Hinweise für seine Vorwürfe aus der E-Mail vom 5. September 2022 an seine direkte Vorgesetzte, dass ein K. _____ eine Gestik der Masturbation gemacht und dabei die Zunge hervorgestreckt und laut "JOOO" gesagt habe, als er das Zimmer verlassen habe. Weitere Informationen zu diesem Vorfall können den Akten nicht entnommen werden. Vielmehr weisen die Akten aufgrund des Gesamtbilds – namentlich ab Januar 2022 – schlüssig darauf hin, dass die zwischenmenschlichen Schwierigkeiten auf den Beschwerdeführer und dessen Verhalten zurückzuführen sind, wie die vorerwähnten E-Mails zeigen. Insofern kann dem Beschwerdeführer nicht gefolgt werden, wenn er ausführt, sein Verhalten im Herbst 2022 könne nicht zur Beurteilung seines Verhaltens berücksichtigt werden bzw. das B. _____ habe seine Persönlichkeit zu wenig geschützt. Zwar ist ihm zuzustimmen, dass sich für den Zeitraum bis Januar 2022 (15 von 30 Monaten; also die erste Hälfte des Anstellungsverhältnisses) keine Hinweise für ein

schlechtes Verhalten des Beschwerdeführers in den Akten finden. Das Arbeitszeugnis hat jedoch wahr zu sein und auch negative Tatsachen zu erwähnen, soweit sie für die Gesamtbeurteilung erheblich sind. Da Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für den neuen Arbeitgeber von grösserer Bedeutung sind (vgl. E. 4.3 oben) und es sich klarerweise nicht mehr nur um einzelne, kleinere Missstimmigkeiten, sondern um äusserst gravierende Verhaltensvorfälle und -verfehlungen handelte, wird das Verhalten in der ersten Hälfte des Anstellungsverhältnisses davon überschattet. Die Vorfälle sind daher in die Beurteilung miteinzubeziehen. Unter Berücksichtigung dieser Ausführungen lassen sich die vom Beschwerdeführer beantragten Formulierungen zu seinem Verhalten nicht auf die Akten abstützen. Im Gegenteil müsste das Verhalten zu seinen Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten, den Ausführungen der Vorinstanz folgend, 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 gemacht würden. Den Anträgen und Rügen des Beschwerdeführers hinsichtlich der Formulierungen zu seinem Verhalten kann daher – und unter Berücksichtigung des erheblichen Ermessensspielraums (vgl. E. 3 und 4.4 oben) – nicht gefolgt werden. Da das Kantonsgericht zudem nicht zuungunsten der Parteien über deren Begehren hinausgehen kann (Art. 95 Abs. 1 VRG) rechtfertigt es sich, zu Gunsten des Beschwerdeführers von einer Ergänzung des Arbeitszeugnisses abzusehen.

E. 5.4

Der Beschwerdeführer verlangt ferner einige inhaltliche Modifikationen der Formulierungen zu seinen Leistungen (Änderungen kursiv und unterstrichen): "In seiner Funktion als Assistenzarzt wurde A. _____ in der ambulanten Sprechstunde eingesetzt. Unter fachärztlicher Leitung und Supervision übernahm er Aufgaben in der Betreuung und Behandlung eines breiten Spektrums an ambulanten Patientinnen und Patienten.

Kantonsgericht KG Seite 9 von 10 A. _____ ist ein pflichtbewusster und zuverlässiger Kollege, welcher den Facharztstitel für Psychiatrie und Psychotherapie anstrebt. Er identifiziert sich mit seinen Aufgaben und arbeitet mit hohem Engagement und Eigeninitiative. Die ihm anvertrauten Patientinnen und Patienten betreute er mit Umsicht. Administrative Arbeiten verrichtete er sorgfältig und zeitgerecht. Im Rahmen seiner Aufgaben nahm er regelmässig am klinikinternen Notfalldienst teil. Er besucht(e) zudem regelmässig klinikinterne Weiter- und Fortbildungsveranstaltungen. Wir bedanken uns an dieser Stelle für seinen Einsatz und wünschen ihm für die berufliche und private Zukunft viel Erfolg."

E. 5.5

Das B. _____ attestiert dem Beschwerdeführer insgesamt gute Leistungen. Diese Beurteilung widerspiegelt sich denn auch in den Akten, findet sich darin doch z.B. keine Nachweise dafür, dass seine Leistungen in grundlegender Weise bemängelt wurden. Der Beschwerdeführer hat jedoch keinen Anspruch auf bestimmte Formulierungen (E. 4.4) und trägt die Beweislast für eine sehr gute Qualifikation (Urteil KG FR 601 2017 179 vom 12. Juli 2018 E. 3.1.5, mit Hinweis), weswegen die beantragten Formulierungsänderungen nicht übernommen werden können: Das Hinzufügen des Adjektivs "hoch" vor den Wörtern Engagement und Eigeninitiative stellt entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers eine sehr gute Qualifikation dar. Bereits ohne das Adjektiv wird dem Arbeitnehmer für den Lesenden nämlich eine gute Arbeitsweise attestiert, indem er sich engagiere und

Eigeninitiative zeige. Diese soll zusätzlich gesteigert werden. Dasselbe gilt für das Hinzufügen des Adjektivs "zuverlässig": das stellt eine Konkretisierung dar, deren Sinn- und Wertgehalt für sich alleine bereits in der Formulierung "pflichtbewusster Kollege" umfasst ist. Durch das Hinzufügen und die explizite Erwähnung beider Adjektive beantragt der Beschwerdeführer eine sehr gute Qualifikation. Den notwendigen Beweis hierfür erbringt er vorliegend jedoch nicht. Die beantragte Änderung zum regelmässigen Besuch der Weiterbildungen schliesslich stellt nur eine Stil- und Satzstellungsänderung und keine inhaltliche Veränderung dar, weshalb diese ebenfalls nicht berücksichtigt werden kann. Vor diesem Hintergrund sowie dem breiten Ermessensspielraum (E. 3 und 4.4) sind die beantragten Formulierungsänderungen abzuweisen.

E. 5.6

Der Beschwerdeführer verlangt schliesslich, das Arbeitszeugnis sei auf den 28. Februar 2023 zu datieren, den Zeitpunkt der ordentlichen Beendigung des Dienstverhältnisses.

E. 5.7

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, S. 53, mit weiteren Hinweisen). 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. Vor- oder Rückdatierungen sind grundsätzlich nicht zulässig, es sei denn, das Arbeitsverhältnis oder dessen Änderung musste in einem gerichtlichen Verfahren erstritten werden (Urteil BVGer A-3145/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 7 ff.; MÜLLER/THALMANN, S. 29; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 330a N. 5b, jeweils mit weiteren Hinweisen).

E. 5.8

Vorliegend wurde das strittige Arbeitszeugnis am 3. März 2023 ausgestellt und auf diesen Tag datiert. Das Arbeitsverhältnis endete am 28. Februar 2023, was auch so ausgewiesen wird. Die Dauer zwischen Ende des Arbeitsverhältnisses und Ausstellung des Arbeitszeugnisses beträgt somit nur drei Tage. Es entspricht folglich ohne Weiteres den vorerwähnten Regeln und dem Grundsatz der Wahrheit, wenn das Arbeitszeugnis auf den 3. März 2023 datiert ist. Der Vorinstanz kann daher kein Vorwurf gemacht werden, wenn sie – entgegen dem Antrag des Beschwerdeführers – die Datierung des Arbeitszeugnisses auf den 3. März 2023 schützte.

Kantonsgericht KG Seite 10 von 10

E. 6

Im Ergebnis ist damit die Beschwerde abzuweisen und der angefochtene Entscheid vom 29. Januar 2024 ist zu bestätigen.

E. 7

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben (Art. 134a Abs. 2 VRG). Eine Parteientschädigung ist nicht geschuldet (Art. 137 Abs. 1 VRG). Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde wird abgewiesen. II. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. III. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen. IV. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht werden.

Freiburg, 17. Juli 2024 /tsc Die Präsidentin Der Gerichtsschreiber

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