



**Entscheidung des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht**

**vom 15. November 2023 (810 23 48)**

---

**Personalrecht**

**Arbeitszeugnis / Erwähnung der Krankheit / Abweichungen vom Zwischenzeugnis**

**Besetzung** Vizepräsident Daniel Ivanov, Kantonsrichter Niklaus Ruckstuhl, Markus Clausen, Hans Furer, Kantonsrichterin Ana Dettwiler, Gerichtsschreiberin Elena Diolaiutti

**Beteiligte** **A.**\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Stefan Fierz, Rechtsanwalt

gegen

**B.**\_\_\_\_, Vorinstanz, vertreten durch Dr. Nicola Moser, Advokat

**Betreff** Arbeitszeugnis (Verfügung der B.\_\_\_\_ vom 22. Februar 2023)

A. A.\_\_\_\_ arbeitete ab dem 1. Januar 2013 als Chefrevisorin bei der kantonalen Behörde B.\_\_\_\_ (nachfolgend: B.\_\_\_\_). Ab dem 26. Juni 2020 war sie mehrmals vollständig oder teilweise und ab dem 27. November 2020 ununterbrochen vollständig krankgeschrieben. Mit Verfügung vom 26. April 2021 beendete die B.\_\_\_\_ das Anstellungsverhältnis wegen längerfristiger Verhinderung an der Aufgabenerfüllung mittels ordentlicher Kündigung per 31. Juli 2021.

B. Die Kündigung focht A.\_\_\_\_, nachfolgend immer vertreten durch Stefan Fierz, Rechtsanwalt, beim Kantonsgesicht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgesicht)

richt), an. Sie beantragte darin hauptsächlich die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses und erhob unter anderem Mobbingvorwürfe. Mit Urteil vom 1. September 2022 (Verfahren Nr. 810 21 111) wies das Kantonsgericht die Beschwerde nach zweitägiger Parteiverhandlung im Rahmen einer öffentlichen Urteilsberatung ab. Dieses Urteil erwuchs in Rechtskraft.

C. Am 3. Oktober 2022 stellte die B.\_\_\_\_ A.\_\_\_\_ ein auf den 15. September 2022 datiertes Schlusszeugnis zu. Mit Schreiben vom 23. Dezember 2022 gelangte Rechtsanwalt Stefan Fierz im Namen seiner Klientin an den Rechtsvertreter der B.\_\_\_\_, Nicola Moser, Rechtsanwalt, und monierte, dass das Arbeitszeugnis nicht den gesetzlichen Anforderungen entspreche und es gemäss dem seinem Schreiben beigelegten formulierten Vorschlag abzufassen sei. Bei Ablehnung der Forderungen werde der Erlass einer entsprechenden anfechtbaren Verfügung verlangt. Mit Schreiben vom 10. Januar 2023 antwortete Nicola Moser, die B.\_\_\_\_ lehne den Antrag auf Umformulierung des Zeugnisses ab. Auf die am 20. Januar 2023 dagegen erhobene Beschwerde trat das Präsidium des Kantonsgerichts mit Urteil vom 27. Januar 2023 (Verfahren Nr. 810 2023 25) mangels anfechtbarer Verfügung nicht ein. Auf die eventualiter erhobene Rechtsverweigerungsbeschwerde trat es mangels eines förmlichen Gesuchs um Erlass einer Verfügung nicht ein. Im Urteil wurde die B.\_\_\_\_ angewiesen, über die geltend gemachten Ansprüche in Verfügungsform zu entscheiden.

D. In der Verfügung vom 22. Februar 2023 führte die B.\_\_\_\_ aus, sie halte an den Angaben über die Krankheitsabsenzen im Arbeitszeugnis fest. Des Weiteren verletze sie die Wahrheitspflicht, wenn sie das Zwischenzeugnis vom 6. Februar 2018 unverändert übernehme oder sich gar dazu bereit zeige, den von A.\_\_\_\_ mit Schreiben vom 23. Dezember 2022 verlangten Zeugnisentwurf zu übernehmen. Richtig sei jedoch, dass sich das bisher ausgestellte Zeugnis eher knapp zur Arbeitsqualität und -quantität äussere. Die B.\_\_\_\_ sei daher bereit, das der Verfügung beiliegende, in gewissen Teilen angepasste Zeugnis neu auszustellen. Zu weiteren Zugeständnissen sei sie nicht bereit. Die B.\_\_\_\_ verfügte, A.\_\_\_\_ werde das der Verfügung beiliegende Zeugnis vom 22. Februar 2023 ausgestellt.

E. Dagegen erhob A.\_\_\_\_ mit Eingabe vom 6. März 2023 beim Kantonsgericht Beschwerde und stellte die Rechtsbegehren, es sei die Verfügung der Vorinstanz vom 22. Februar 2023 vollumfänglich aufzuheben und diese zu verpflichten, ihr ein Arbeitszeugnis mit dem im Rechtsbegehren 1 der Beschwerde formulierten Inhalt in der ordentlichen Form aus- und zuzustellen. Die Beschwerdeführerin stellte den Eventualantrag, es sei die Verfügung vom 22. Februar 2023 vollumfänglich aufzuheben und zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen; unter o/e-Kostenfolge zzgl. Mehrwertsteuer und Spesen zu Lasten der Vorinstanz. Die Beschwerdeführerin machte im Wesentlichen geltend, die Verweigerung der Anpassung des Zeugnisses sei unzureichend begründet worden, was eine Verletzung des rechtlichen Gehörs bedeute. Damit sei die Verfügung aus formellen Gründen aufzuheben. Des Weiteren monierte sie, dass die Krankheit und die Lohnfortzahlung in rechtswidriger Art im Arbeitszeugnis mehrmals erwähnt seien, das Zeugnis keine zureichende Bewertung der Leistung und des Verhaltens der Beschwerdeführerin enthalte sowie sprachlich nicht korrekt, unvollständig und unwahr sei. Daher sei die Verfügung auch wegen Verletzung von § 34 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz, PersG)

vom 25. September 1997 aufzuheben, bzw. die Vorinstanz zur Ausstellung des beantragten Zeugnisses zu verpflichten. Im Wesentlichen rügte die Beschwerdeführerin, im Vergleich zum Zwischenzeugnis vom 6. Februar 2018 zähle das angefochtene Zeugnis weniger Aufgabengebiete von ihr auf. Ihre Leistungen würden viel schlechter dargestellt werden und es seien viele positive Bewertungen ihrer Leistungen und ihrer Fähigkeiten gestrichen worden, so dass das Arbeitszeugnis zum Teil nichtssagend sei. Dies sei selbst unter Berücksichtigung der von der Vorinstanz behaupteten Probleme in der letzten Zeit des Arbeitsverhältnisses nicht zu rechtfertigen, da ihr die Vorinstanz für ihre Arbeit während sieben Jahren sehr gute Leistungen attestiert habe. Mit Eingabe vom 8. Mai 2023 reichte die Beschwerdeführerin die ergänzende Beschwerdebegründung ein.

F. Die B.\_\_\_\_ beantragte in ihrer Vernehmlassung vom 7. Juli 2023 die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde unter o/e-Kostenfolge zu Lasten der Beschwerdeführerin. Dem Vorwurf der Verletzung des rechtlichen Gehörs entgegnet die B.\_\_\_\_, der Beschwerdeführerin seien aufgrund der Rechtsschriften und der zweitägigen Verhandlung in Sachen Kündigung die fachlichen und persönlichen Vorwürfe der B.\_\_\_\_ bekannt. Des Weiteren fügte sie unter anderem an, die krankheitsbedingten Abwesenheiten seien im Zeugnis zu erwähnen, das Zwischenzeugnis sei auf Wunsch der Beschwerdeführerin so verfasst worden und für einen neuen Arbeitgeber seien insbesondere die Leistungen am Ende des Arbeitsverhältnisses zentral.

G. Mit Verfügung vom 26. Juli 2023 überwies das Gerichtspräsidium den Fall der Kammer zur Beurteilung.

H. Auf sein Ersuchen replizierte der Vertreter der Beschwerdeführerin namens seiner Mandantin mit Eingabe vom 14. September 2023 und reichte zudem seine Honorarnote sowie eine von der Beschwerdeführerin verfasste Stellungnahme vom 13. September 2023 zur Vernehmlassung der B.\_\_\_\_ ein.

I. Mit Eingabe vom 19. Oktober 2023 duplizierte die B.\_\_\_\_ und reichte unter anderem die Mitarbeiterbeurteilung 2019 der Beschwerdeführerin ein.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

1. Gemäss § 43 Abs. 2 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (Verwaltungsprozessordnung, VPO) vom 16. Dezember 1993 in Verbindung mit § 71 Abs. 1 lit. b PersG kann gegen Verfügungen der B.\_\_\_\_ beim Kantonsgericht verwaltungsgerichtliche Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerdeführerin ist von der angefochtenen Verfügung berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Änderung oder Aufhebung, weshalb sie gemäss § 47 Abs. 1 lit. a VPO zur verwaltungsgerichtlichen Beschwerde befugt ist. Auch die weiteren formellen Voraussetzungen sind erfüllt, so dass auf die Beschwerde einzutreten ist.

2. Mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde können gemäss § 45 Abs. 1 lit. a und b VPO Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts gerügt werden. Die Beurteilung der Angemessenheit ist dem Kantonsgericht – abgesehen von hier nicht vorliegenden Ausnahmefällen – untersagt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO e contrario).

3.1.1. Die Beschwerdeführerin macht in ihrer Beschwerdebegründung vom 6. März 2023 eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend. Sie führt aus, die Vorinstanz schreibe als Begründung für die unvollständige und sehr unterdurchschnittliche Bewertung ihrer Leistungen im Schlusszeugnis, dass ihre Leistungen und ihr Verhalten gegenüber ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen spätestens ab November 2019 ein inakzeptables Niveau erreicht hätten. Die Vorinstanz – so die Beschwerdeführerin weiter – verweise diesbezüglich auf die umfassenden Rechtsschriften sowie auf die Zeugenbefragung im kantonsgerichtlichen Verfahren Nr. 810 21 11 betreffend Kündigung und führe aus, der Leistungsabfall und der problematische Umgang mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen seien nicht lediglich von temporärer Dauer gewesen. Die Beschwerdeführerin bemängelt, dass in der Verfügung für die Begründung der Bewertung bzw. die gravierende Abweichung vom kurz vorher ergangenen Zwischenzeugnis pauschal auf die Verfahrensakten eines anderen Verfahrens und die im Rahmen dieses Verfahrens getätigten Zeugenbefragungen verwiesen werde. Dabei sei nicht nachvollziehbar, welche Aussagen und Tatsachen in den Rechtsschriften oder welche Zeugenaussagen zu einer schlechteren Bewertung geführt hätten. Damit komme die Vorinstanz ihrer Begründungspflicht nicht nach. Zudem sei es im Verfahren Nr. 810 21 111 um die Frage gegangen, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses missbräuchlich gewesen sei, weil diese wegen einer durch eine Fürsorgepflichtverletzung der Arbeitgeberin verursachten Krankheit erfolgt sei. Die allgemeine Leistung der Beschwerdeführerin über das gesamte Arbeitsverhältnis sei damit nicht Prozess-thema gewesen.

3.1.2. Die Vorinstanz entgegnet in ihrer Vernehmlassung vom 7. Juli 2023, dass die Beschwerdeführerin selbst Partei des Verfahrens Nr. 810 21 11 gewesen sei und an der Haupt-verhandlung teilgenommen habe, weshalb ihr sehr wohl bekannt sei, um welche fachlichen und persönlichen Vorwürfe es in jenem Verfahren gegangen sei. Es werde diesbezüglich auf die in ihrer Vernehmlassung zusammengefassten Erwägungen des Kantonsgerichts und die Akten des Verfahrens Nr. 810 21 111 verwiesen. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs liege nicht vor.

3.1.3. Die Beschwerdeführerin repliziert in ihrer Eingabe vom 14. September 2023, sie könne trotz Teilnahme an der Hauptverhandlung nicht wissen, von welchen genauen Aussagen die Vorinstanz ausgehe, wenn Letztgenannte behaupte, sie habe sich z.B. bei neuen Aufgabestellungen nicht einfach zurechtgefunden. Dies treffe auf alle weiteren Abweichungen vom Zwischenzeugnis bzw. vom beantragten Zeugnisentwurf zu. Da das Kantonsgericht eine beschränkte Kognition habe, könne die Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör auch nicht geheilt werden, weshalb die Verfügung bereits aus diesem Grund aufzuheben sei.

3.1.4. Die Beschwerdegegnerin erwidert in ihrer Duplik vom 19. Oktober 2023, die Beschwerdeführerin verfüge über alle Akten. Eine Gehörsverletzung sei nicht gegeben.

3.2. Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift (vgl. GEROLD STEINMANN, in: Die Schweizerische Bundesverfassung, St. Galler Kommentar, Zürich/St. Gallen 2014, N 42 zu Art. 29 BV). Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheides zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (vgl. BGE 135 I 279 E. 2.3; 135 II 286 E. 5.1; 132 V 368 E. 3.1, je m.w.H.; Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 25. Januar 2017 [810 16 134] E. 3.3.1). Ein weiterer Teilgehalt des Anspruchs auf rechtliches Gehör ist das Recht auf Begründung. Die Parteien haben Anspruch auf Begründung der Verfügung. Diese zeigt den Parteien, ob sich die Behörde mit ihren Argumenten auseinandergesetzt hat, und erlaubt ihnen eine sachgerechte Anfechtung. Die Begründung ist Bestandteil einer korrekten Eröffnung der Verfügung (ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl., Zürich/St. Gallen 2020, Rz 1038). Der Anspruch auf rechtliches Gehör gilt auch im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt. Die Garantie des rechtlichen Gehörs hat für das rechtsstaatliche Verfahren eine zentrale Bedeutung (KGE VV vom 2. September 2020 [810 19 283] E. 4.1.2; KGE VV vom 5. September 2007 [810 06 199] E. 9.1 m.w.H.). Die Verletzung des rechtlichen Gehörs ist formeller Natur (BGE 124 I 241 E. 2). Dies bedeutet, dass seine Missachtung die Aufhebung des angefochtenen Entscheids zur Folge hat, ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst (BGE 126 V 130 E. 2b; BGE 122 II 464 E. 4a; KGE VV vom 11. Dezember 2019 [810 18 169] E. 5.1; vgl. auch HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz 1039). Unter Umständen ist aber eine Heilung des Fehlers möglich (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz 1039).

3.3. Die formelle Rüge der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör wäre daher vor einer allfälligen inhaltlichen Beurteilung der Rügen zu prüfen. Da vorliegendenfalls die Verfügung – wie zu zeigen sein wird – aus anderen Gründen aufzuheben ist, kann die Frage der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehörs vorerst offengelassen werden.

4.1. Nach § 34 Abs. 2 PersG haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf ein Austrittzeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten ausspricht. Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken. Inhaltlich ist diese Bestimmung mit Art. 330a des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht; OR) vom 30. März

1911 identisch. Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.2).

4.2. Ein solches qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis bzw. Austrittszeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden (Grundsatz des Wohlwollens). Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr (Grundsatz der Wahrheit) und vollständig (Grundsatz der Vollständigkeit) zu sein hat. Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss daher bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind (BGE 144 II 345 E. 5.2.1; BGE 136 III 510 E. 4.1 m.H.), es sich mithin also nicht um völlig isolierte Vorfälle nicht gravierender Art oder um Kleinigkeiten handelt (BORIS ETTER, in: Etter/Facincani/Sutter [Hrsg.], SHK - Stämpflis Handkommentar, Arbeitsvertrag, Bern 2021, N 41 zu Art. 330a OR).

4.3. Das Vollzeugnis (im Unterschied zur Arbeitsbestätigung) muss unter anderem eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers und deren Zeitdauer, eine aussagekräftige Bewertung der Leistung (Arbeitsqualität und -quantität) des Arbeitnehmers und seines Verhaltens enthalten. Das Zeugnis muss die Leistung und das Verhalten so konkret und ausführlich schildern, dass sich ein neuer Arbeitgeber ein aussagekräftiges Bild über die Qualifikation des Arbeitnehmers machen kann. Heute ist es verkehrsblich, dass sich das Zeugnis neben der Beurteilung einzelner Aspekte auch über eine Gesamtbeurteilung ausspricht (z.B. Aufgabenerledigung "zur vollen Zufriedenheit" oder "qualitativ und quantitativ gute Leistungen"; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, N 3 zu Art. 330a OR m.w.H.).

4.4. Das Zeugnis hat formell und materiell dem Verkehrsblichen zu entsprechen, da eine nicht plausibel erklärte Verkehrsabweichung dem Fortkommen des Arbeitnehmers erfahrungsgemäss abträglich ist. Formell bedeutet dies, dass das schriftlich abzufassende Zeugnis unter anderem sprachlich einwandfrei sein soll (Klarheit, Verständlichkeit, Grammatik, Rechtschreibung). Der Arbeitnehmer hat weiter Anspruch auf ein einheitliches, in einem Dokument zusammengefasstes Zeugnis. Gegen seinen Willen muss er sich deshalb nicht damit zufriedengeben, dass für frühere Anstellungsphasen auf bestehende Zwischenzeugnisse verwiesen wird. Materiell bedeutet Verkehrsblichkeit, dass den Werturteilen die verkehrsblichen Massstäbe zugrunde zu legen sind und das Zeugnis nach der Verkehrsanschauung vollständig zu sein, insbesondere keine vielsagenden Auslassungen zu enthalten hat. Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass es über alle in Art. 330a Abs. 1 OR erwähnten Punkte Auskunft geben muss (BGE 129 III 177 E.3.2; vgl. zum Ganzen STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 3 zu Art. 330a OR m.w.H.).

4.5. Grundsätzlich sind Formulierung und Wortwahl des Arbeitszeugnisses dem Arbeitgeber überlassen. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung (Urteil

des BGer 4A\_117/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 3b und 5a zu Art. 330a OR). Der Arbeitgeber ist daher nicht verpflichtet, vom Arbeitnehmer gewünschte Formulierungen zu übernehmen (BGE 144 II 345 E. 5.2.3).

5.1.1. Die Beschwerdeführerin führt aus, dass mit dem Zwischenzeugnis vom 6. Februar 2018 über den "grössten Teil der Arbeitstätigkeit" bereits eine abschliessende Leistungsbeurteilung vorliege. Dass die aktuelle Vorsteherin der Vorinstanz damals noch nicht im Amt gewesen sei, spiele für die Aussagekraft des Zeugnisses aus dem Jahr 2018 keine Rolle, sei dieses doch damals durch den damaligen Vorsteher der B.\_\_\_\_, C.\_\_\_\_, ausgestellt worden. Es sei somit vielmehr festzustellen, dass die aktuelle Vorsteherin die Arbeitstätigkeit der Beschwerdeführerin vor ihrem Amtsantritt (August 2018) nicht kennen könne und daher auf die Beurteilung von damals abstellen müsse. Die Beschwerdeführerin sei während über neun Jahren bei der B.\_\_\_\_ tätig gewesen. Im Zwischenzeugnis vom 6. Februar 2018 und in den Jahresbeurteilungen 2018 und 2019 (und somit für sieben Jahre des Arbeitsverhältnisses) seien ihr sehr gute Leistungen attestiert worden. Somit seien ihre guten Leistungen in diesem Zeitraum bereits urkundlich durch die Vorinstanz anerkannt worden und hätten als bewiesen zu gelten. Ab dem 25. November 2020 sei die Beschwerdeführerin vollständig arbeitsunfähig gewesen. Somit würden zwischen der letzten sehr guten Beurteilung und dem Schlusszeugnis nur noch elf Monate liegen, in welchen die Beschwerdeführerin (teilweise) arbeitstätig gewesen sei, was allenfalls zu einer tieferen Bewertung als im Zwischenzeugnis aus dem Jahr 2018 führen könne. Die Vorinstanz hätte somit in der Verfügung darzulegen gehabt, welche neuen Tatsachen nach dem Zwischenzeugnis und den nachfolgenden guten Mitarbeiterbeurteilungen allenfalls die Korrektur der Leistungsbewertung der Beschwerdeführerin im Zwischenzeugnis über die gesamte Arbeitsdauer gerechtfertigt hätten. Hierzu fänden sich in der angefochtenen Verfügung ausser dem Pauschalverweis auf das Verfahren betreffend Kündigung keine Hinweise. Da das Arbeitszeugnis die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses abbilden müsse, wäre ein allfälliger Leistungseinbruch am Ende des Arbeitsverhältnisses jedoch ohnehin nur unwesentlich zu berücksichtigen.

5.1.2. Die Vorinstanz entgegnet in ihrer Vernehmlassung, die Beschwerdeführerin führe als Fundament ihrer Beschwerde aus, dass ihr am 6. Februar 2018 ein sehr gutes Zwischenzeugnis ausgestellt worden sei. In den Jahresbeurteilungen 2018 und 2019 seien ihr ebenfalls gute Leistungen attestiert worden. Jene Beurteilungen seien "abschliessend" gewesen, weshalb im Schlusszeugnis nicht davon abgewichen werden dürfe. Diese Behauptung sei jedoch falsch. Zeugnisse müssten wahrheitsgetreu und objektiv sein. Es bestehe kein Anspruch auf ein gutes Zeugnis. Negative Äusserungen seien zulässig, sofern sie wahr und wesentlich für die Leistung oder das Verhalten der Angestellten seien. Ein Arbeitgeber, der seiner austretenden Mitarbeiterin ein schönfärberisches Zeugnis ausstelle, könne gegenüber einem künftigen Arbeitgeber schadenersatzpflichtig werden. Zuzugestehen sei, dass im Zwischenzeugnis davon die Rede gewesen sei, dass die Beschwerdeführerin die qualitativen und quantitativen Vorgaben vollumfänglich erfülle und teilweise übertreffe. Dies sei bereits damals jedoch eine zu gute Bewertung gewesen. Sie sei darauf zurückzuführen, dass die Beschwerdeführerin das entsprechende Zwischenzeugnis selbst geschrieben habe. Um keine Konflikte zu schüren, habe die Vorinstanz diese Formulierung akzeptiert. Im Urteil des Kantonsgerichts vom 1. September 2022 i.S. Kün-

digung werde diesbezüglich unter E. 10.2.2 unter Verweis auf die Zeugenbefragung von D.\_\_\_\_\_ festgehalten, dass man mit der Beschwerdeführerin nur dann ohne Konflikte habe zusammenarbeiten können, wenn man ihr Recht gegeben habe. Er habe im Zuge dessen eingestanden, dass das Zwischenzeugnis auf Wunsch der Beschwerdeführerin so verfasst worden sei. Fakt sei unabhängig davon, dass die bisherige Bewertung jedenfalls ab Herbst 2019 nicht mehr der Realität entsprochen habe. Für einen potentiellen Arbeitgeber seien insbesondere die zuletzt erbrachten Leistungen massgebend. Diese seien nicht mehr akzeptabel gewesen, weshalb im Schlusszeugnis nicht die Rede davon sein könne, dass die Beschwerdeführerin die qualitativen und quantitativen Vorgaben vollumfänglich erfülle.

5.2. Bei einem Schlusszeugnis handelt es sich um ein Vollzeugnis (ETTER, a.a.O., N 28 zu Art. 330a OR). Nach der Ausstellung eines guten Zwischenzeugnisses darf die Qualifikation im Endzeugnis nur dann schlechter ausfallen, wenn in der Zwischenzeit einschneidende Änderungen eingetreten sind, die eine erheblich unterschiedliche Beurteilung rechtfertigen (STEPHAN FISCHER, Arbeitszeugnis - Beurteilung und Durchsetzung, Handbuch für die Praxis, Zürich/St. Gallen 2016, S. 58). Diese hat der Arbeitgeber zu beweisen. Zudem soll die im Endzeugnis abgegebene Beurteilung für die gesamte Zeit des Arbeitsverhältnisses gelten und nicht nur für den Eindruck in den letzten paar Wochen. Einzelne Vorkommnisse dürfen nicht überbewertet werden, massgebend ist der Gesamteindruck über die ganze Vertragsdauer (FISCHER, a.a.O., S. 58). Des Weiteren sind Verschlechterungen im Schlusszeugnis gegenüber einem kurz zuvor erstellten Zwischenzeugnis zulässig, wenn das Zwischenzeugnis nachweislich falsch war (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 5a zu Art. 330a OR).

5.3.1. Aus den obigen Ausführungen ergibt sich, dass das Arbeitszeugnis grundsätzlich eine Bewertung der gesamten Vertragsdauer und nicht nur der letzten Zeit beinhalten muss und dass eine schlechtere Qualifikation im Endzeugnis als im Zwischenzeugnis zulässig ist, sofern die Arbeitgeberin den Leistungsabfall oder die nachweisliche Falschheit des Zwischenzeugnisses beweisen kann.

5.3.2. Die Beschwerdeführerin arbeitete ab dem 1. Januar 2013 bei der B.\_\_\_\_\_, ab dem 26. Juni 2020 war sie mehrmals vollständig oder teilweise und ab dem 27. November 2020 ununterbrochen vollständig krankgeschrieben. Somit hat die Beschwerdeführerin rund siebeneinhalb Jahre gearbeitet, bevor sie krankheitshalber teilweise oder vollständig ausfiel. Das Zwischenzeugnis vom 6. Februar 2018 wurde über fünf Jahre nach Beginn des Arbeitsverhältnisses verfasst. Nach dem Verfassen des Zwischenzeugnisses hat die Beschwerdeführerin noch zwei Jahre und viereinhalb Monate gearbeitet, bevor sie teilweise oder vollständig krankgeschrieben wurde. In Anbetracht, dass das Zwischenzeugnis die Beurteilung von über zwei Dritteln der gesamten Arbeitsdauer der Beschwerdeführerin umfasst, kann die darin beurteilte Zeitspanne im Endzeugnis nicht vollständig unberücksichtigt bleiben. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die jetzige Vorsteherin der B.\_\_\_\_\_ zum Zeitpunkt des Verfassens des Zwischenzeugnisses nicht Vorsteherin war, dies umso mehr als der Mitunterzeichnende des Endzeugnisses und Zwischenzeugnisses D.\_\_\_\_\_ war, stellvertretender Vorsteher der B.\_\_\_\_\_, welcher seit 2013 der direkte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin (siehe KGE VV vom 1. Septem-

ber 2022 [810 21 111] E. 10.2.2) war und somit die Leistungen der Beschwerdeführerin beurteilen konnte.

5.3.3. Die Vorinstanz macht geltend, dass das Zwischenzeugnis de facto ein Gefälligkeitszeugnis gewesen und die Beurteilung der Beschwerdeführerin darin zu gut sei. Unter Hinweis auf die Wahrheitspflicht will sich die Vorinstanz nicht mehr an den Inhalt des Zwischenzeugnisses gebunden erachten. Die Vorinstanz hat das ursprüngliche Zwischenzeugnis mit den darauf vorgenommenen handschriftlichen Änderungswünschen der Beschwerdeführerin eingereicht (Beilage 6 zur Vernehmlassung vom 19. Oktober 2023). Ein Vergleich des ursprünglichen Zwischenzeugnisses mit dem nach der (teilweisen) Übernahme der Änderungswünsche entstandenen endgültigen Zwischenzeugnis vom 6. Februar 2018 zeigt, dass die Aufgabengebiete und die Tätigkeiten der Beschwerdeführerin inhaltlich keine Änderung erfahren haben. Die Leistungen und das Verhalten wurden nach den Änderungswünschen der Beschwerdeführerin in gewissen Punkten zu ihren Gunsten neu verfasst, jedoch war bereits im "ursprünglichen Zwischenzeugnis" z.B. festgehalten worden, dass die Beschwerdeführerin über fundierte Fachkenntnisse verfüge, ihr erworbenes Wissen vorbildlich in die Praxis umsetze, eine schnelle Auffassungsgabe besitze, flexibel und belastbar sei, die qualitativen und quantitativen Vorgaben vollumfänglich erfülle und die Arbeitgeberin mit ihren Leistungen sehr zufrieden sei, die Beschwerdeführerin die Zusammenarbeit im Team mit ihrer hilfsbereiten Art unterstütze und die Arbeitgeberin sie als kollegiale und loyale Mitarbeiterin erlebe, die aufgrund ihrer ausgeglichenen Wesensart bei allen gleichermassen beliebt sei. Damit kann festgehalten werden, dass die Aufgabengebiete und die Tätigkeiten nach dem Vorbringen der Änderungswünsche keine Änderung erfahren haben und die Leistungen und das Verhalten bereits im ursprünglichen Zwischenzeugnis als sehr gut bewertet worden waren. Daraus folgt, dass die Vorinstanz nicht hat beweisen können, dass das Zwischenzeugnis nachweislich falsch war. Ebenso wenig macht die Vorinstanz geltend, dass sie nach dem 6. Februar 2018 über negative Tatsachen, welche sich vor dem 6. Februar 2018 ereignet hätten, Kenntnis erlangt hat. Damit ist die Vorinstanz beim Inhalt des Zwischenzeugnisses zu behaften. Dies schliesst jedoch nicht aus, dass eine andere Beurteilung für die Zeit nach Erlass des Zwischenzeugnisses möglich ist.

5.3.4. Folglich kann als Zwischenergebnis festgehalten werden, dass das angefochtene Schlusszeugnis nicht vollständig ist, da es die Aufgabengebiete und die Tätigkeitsbereiche sowie die Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens der Beschwerdeführerin gemäss dem Zwischenzeugnis und somit bis Februar 2018 nicht genügend wiedergibt.

6.1.1. Die Beschwerdeführerin rügt in ihrer Beschwerde, dass im Schlusszeugnis gemäss der angefochtenen Verfügung weniger Tätigkeiten als im Zwischenzeugnis aus dem Jahr 2018 ausgewiesen oder diese weniger umfassend als im Zwischenzeugnis formuliert worden seien. Die Umschreibung der Tätigkeiten im Schlusszeugnis sei jener des Zwischenzeugnisses entsprechend anzupassen, zumal die Tätigkeiten gemäss Zwischenzeugnis zumindest während sieben Jahren erwiesenermassen zum Aufgabengebiet der Beschwerdeführerin gehört hätten und nachfolgend die Aufgaben nicht neu verteilt worden seien. Die Beschwerdeführerin moniert weiter, dass ihre Leistungen unzureichend bewertet worden seien (Fachwissen, Erfahrung, Ar-

beitsweise, Auffassungsgabe, Flexibilität, Initiative, Belastbarkeit, Ergebnisorientierung, Gesamtbeurteilung, Führung und persönliches Verhalten).

6.1.2. Die B.\_\_\_\_\_ entgegnet, dass die gleichen Formulierungen, wie sie im Arbeitszeugnis vom Jahre 2018 enthalten seien, das Wahrheitsgebot in krasser Weise verletzen würden, da sich die Leistungen der Beschwerdeführerin ab Herbst 2019 (siehe E. 10.6, 10.8.3, 10.10.1 des Kantonsgerichtsurteils vom 1. September 2022 betreffend Kündigung) massiv verschlechtert hätten. So habe die B.\_\_\_\_\_ im Beschwerdeverfahren betreffend Kündigung in ihrer Vernehmlassung vom 30. Juli 2021 (u.a. Ziff. 11 ff., Ziff. 22, Ziff. 32 ff., Ziff. 40) mit zahlreichen Beispielen dargelegt, dass die Leistungen der Beschwerdeführerin nicht ausreichend gewesen seien. Die B.\_\_\_\_\_ erwidert in ihrer Vernehmlassung weiter, dass die Bewertung im Zwischenzeugnis bereits zu gut gewesen sei (siehe E. 5.1.2 hiervor). Auf jeden Fall habe die bisherige Bewertung ab Herbst 2019 nicht mehr der Realität entsprochen. Für einen potentiellen Arbeitgeber seien insbesondere die zuletzt erbrachten Leistungen massgebend. Diese seien nicht mehr akzeptabel gewesen, weshalb im Schlusszeugnis nicht die Rede davon sein könne, dass die Beschwerdeführerin die qualitativen und quantitativen Vorgaben vollumfänglich erfüllt oder diese gar übertroffen habe.

6.1.3. Ein Arbeitszeugnis muss unter anderem eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers und deren Zeitdauer enthalten. Bei den aufzuführenden Tätigkeiten ist zu beachten, dass nicht die vertraglich vereinbarten, sondern die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten massgebend sind. Wenn sich der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers im Laufe der Zeit erweitert hat, ist dies zu vermerken. Die Leistungen und Tätigkeiten eines Arbeitnehmers müssen somit im Arbeitszeugnis wahrheitsgemäss wiedergegeben werden (FISCHER, a.a.O., S. 23 f.).

6.1.4. Ist im Arbeitszeugnis eine Erweiterung des Tätigkeitsfeldes zu vermerken, so müssen folgerichtig im Arbeitszeugnis auch wichtige Tätigkeiten erwähnt werden, die der Arbeitnehmer während seiner Arbeitstätigkeit lange erfüllt hat, auch wenn diese im Laufe der Zeit weggefallen sind, ansonsten das Arbeitszeugnis nicht die Arbeitstätigkeiten während der gesamten Arbeitsdauer aufzeigen würde. Die Beschwerdeführerin war achteinhalb Jahre lang bei der Vorinstanz angestellt, wovon sie den grössten Teil, nämlich gut sechseinhalb Jahre, vor dem Herbst 2019 gearbeitet hat. Bereits ab Juni 2020 und somit weniger als ein Jahr später war die Beschwerdeführerin teilweise oder vollständig und ab Ende November 2020 vollständig krankgeschrieben. Somit hat sie nach Eintritt der geltend gemachten Verschlechterung lediglich noch rund ein Jahr teilweise gearbeitet. Daraus folgt, dass die wichtigen Funktionen und die das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten, welche im Zwischenzeugnis vom Februar 2018 und in der Mitarbeiterbeurteilung vom 13. September 2019 enthalten waren, auch Teil des Schlusszeugnisses sein müssen, da ansonsten das Arbeitszeugnis nicht die Funktionen und Arbeitstätigkeiten während der gesamten Arbeitsdauer wiedergeben würde. Soweit die B.\_\_\_\_\_ geltend macht, es habe sich beim Zwischenzeugnis de facto um ein Gefälligkeitszeugnis gehandelt, muss sich die Vorinstanz – wie in der Erwägung 5.3.3 hiervor ausgeführt – auf den Inhalt des Zwischenzeugnisses behaften lassen. Des Weiteren war auch die Mitarbeiterbeurteilung vom 13. September 2019 positiv. Da die B.\_\_\_\_\_ in ihrer Vernehmlassung selbst ausführt, auf jeden Fall habe die

Bewertung gemäss Zwischenzeugnis ab Herbst 2019 nicht mehr der Realität entsprechen, ist die geltend gemachte Verschlechterung der Leistungen und die geltend gemachte Reduktion der Aufgabengebiete bis Herbst 2019 nicht rechtsgenügend nachgewiesen. Wurden der Beschwerdeführerin nach dem Zwischenzeugnis wichtige Funktionen und das Arbeitsverhältnis prägende Tätigkeiten entzogen, so kann im Schlusszeugnis erwähnt werden, welche Funktionen und Tätigkeiten die Beschwerdeführerin bis zu welchem Zeitpunkt ausgeübt bzw. welche sie ab welchem Zeitpunkt nicht mehr ausgeübt hat. Es kann somit bezüglich Funktionen und Tätigkeiten eine zeitliche Differenzierung vorgenommen werden. Wie bereits in der E. 4.5 hier- vor ausgeführt, ist die Arbeitgeberin jedoch nicht verpflichtet, von der Arbeitnehmerin gewünschte Formulierungen zu übernehmen, weshalb die Beschwerdeführerin auch keinen Anspruch auf den gleichen Wortlaut wie im Zwischenzeugnis hat.

7.1. Die Beschwerdeführerin macht geltend, ihre Leistungen seien unzureichend bewertet worden.

7.2. Wie in Erwägung 5.2 hier- vor erörtert, darf nach der Ausstellung eines guten Zwischenzeugnisses die Qualifikation im Endzeugnis nur dann schlechter ausfallen, wenn in der Zwischenzeit einschneidende Änderungen eingetreten sind, die eine erheblich unterschiedliche Beurteilung rechtfertigen. Diese hat der Arbeitgeber zu beweisen. Zudem soll die im Endzeugnis abgegebene Beurteilung für die gesamte Zeit des Arbeitsverhältnisses gelten und nicht nur für den Eindruck in den letzten paar Wochen. Einzelne Vorkommnisse dürfen nicht überbewertet werden, massgebend ist der Gesamteindruck über die ganze Vertragsdauer (FISCHER, a.a.O., S. 58; ETTER, a.a.O., N 41 zu Art. 330a OR).

7.3. Die Vorinstanz muss sich – wie bereits festgehalten – auf den Inhalt des Zwischenzeugnisses für die Zeit bis zum Erlass des Zwischenzeugnisses behaften lassen. Anders wäre es, wenn nach Erlass des Zwischenzeugnisses nicht bekannte Pflichtverletzungen für die Zeit vor Erlass des Zwischenzeugnisses entdeckt worden wären. Die Vorinstanz macht dies aber vorliegend nicht geltend. Haben nach dem Erlass des Zwischenzeugnisses einschneidende Verschlechterungen der qualitativen und quantitativen Arbeitsleistungen der Beschwerdeführerin stattgefunden, so ist dies im Arbeitszeugnis festzuhalten. Bei der Beurteilung von Leistung und Verhalten sind allerdings nur solche Tatsachen zu nennen, welche notwendig sind, um sich ein wahrheitsgetreues Bild des Arbeitnehmers machen zu können. Nicht erwähnt werden dürfen einmalige oder unbedeutende Verfehlungen, welche für das Arbeitsverhältnis und die Arbeitnehmerin nicht charakteristisch sind. Nur wenn sie wesentlich und für ein zukünftiges Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, dürfen sie erwähnt werden, wobei das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht verhindert oder unnötig erschwert werden darf.

7.4. Das Abschlusszeugnis ist wesentlich schlechter ausgefallen als das Zwischenzeugnis. Daraus folgt, dass gemäss Vorinstanz nach dem Zwischenzeugnis eine einschneidende Änderung erfolgt ist, die eine erheblich unterschiedliche, und zwar schlechtere, Beurteilung rechtfertigt. Die Verschlechterung der Leistungen war im kantonsgerichtlichen Verfahren betreffend Kündigung ein zentrales Thema. Das Gericht erachtet es aufgrund der Aussagen der Zeugen und Parteien anlässlich der zweitägigen Verhandlung und der im Kündigungsverfahren er-

gangenen Rechtsschriften als erwiesen, dass die qualitative und quantitative Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin ab Herbst 2019 abgenommen hat.

7.5. Die B.\_\_\_\_\_ hat im Schlusszeugnis eine Leistungsverschlechterung ab Herbst 2019 festgehalten. So hat sie erklärt, dass die Beschwerdeführerin bis Herbst 2019 die qualitativen und quantitativen Anforderungen erfüllt hat. Damit ist wie bei der Umschreibung der Arbeitstätigkeit auch hier eine zeitliche Differenzierung vor und nach Herbst 2019 zulässig. Dabei hat die B.\_\_\_\_\_ im Zeugnis zu umschreiben, in welcher Qualität und Quantität die Beschwerdeführerin die Anforderungen bis Herbst 2019 und nach Herbst 2019 erfüllte. Diesbezüglich ist wieder festzuhalten, dass die Vorinstanz bezüglich Beurteilung der Leistungen und Fähigkeiten der Beschwerdeführerin bis Herbst 2019 an das Zwischenzeugnis und die Mitarbeiterbeurteilung vom 13. September 2019 gebunden ist, nicht jedoch an die diesbezüglichen genauen Wortlaute. Dass eine Bewertung der Leistungen und Fähigkeiten und die Nennung der Aufgabengebiete auch für die Zeit vor Herbst 2019 erfolgen muss, ergibt sich – wie in der Erwägung 5.2 hier vor schon ausgeführt – aus dem Umstand, dass das Endzeugnis einen Gesamteindruck über die ganze Vertragsdauer wiedergeben muss und die Beschwerdeführerin den zeitlich grössten Teil ihrer Arbeitstätigkeit vor Herbst 2019 erbracht hat.

7.6. Soweit die Beschwerdeführerin eine Verletzung der Begründungspflicht geltend macht, weil die Vorinstanz nicht klar dargelegt habe, inwiefern und in welchen Belangen eine Verschlechterung ihrer Leistungen stattgefunden habe, kann der Beschwerdeführerin nicht gefolgt werden. Die B.\_\_\_\_\_ hat in der angefochtenen Verfügung durch den Verweis auf das kantonsgerichtliche Verfahren betreffend Kündigung rechtsgenügend begründet, inwiefern eine Leistungsverschlechterung ab Herbst 2019 stattgefunden hat, da diese Gründe – wie die Vorinstanz zu Recht ausführt – im Rahmen des Kündigungsverfahrens eingehend dargelegt worden sind und der Beschwerdeführerin damit auch bekannt waren.

8.1. Die Beschwerdeführerin moniert, dass das Arbeitszeugnis betreffend das persönliche Verhalten keine Aussage enthalte. Im Zwischenzeugnis sei hingegen ausgeführt worden, dass sie die Zusammenarbeit im Team mit ihrer hilfsbereiten Art unterstütze, die B.\_\_\_\_\_ sie als kollegiale und loyale Mitarbeiterin erlebe und das Verhalten der Beschwerdeführerin gegenüber Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen und Kunden stets korrekt und vorbildlich sei. Mangels einer abweichenden Bewertung sei ebenfalls von dieser Formulierung im Schlusszeugnis auszugehen.

8.2. Die Vorinstanz erwidert, dass die Leistungen und das Verhalten der Beschwerdeführerin gegenüber ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen spätestens ab November 2019 ein inakzeptables Niveau erreichten hätten. Es werde diesbezüglich auf die umfassenden Rechtsschriften der B.\_\_\_\_\_ sowie auf die Zeugenbefragungen im kantonsgerichtlichen Verfahren Nr. 810 21 11 verwiesen. Der Leistungsabfall und der problematische Umgang mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen seien nicht lediglich von temporärer Dauer gewesen.

8.3. Zu einem vollständigen Arbeitszeugnis gehört die Beurteilung des dienstlichen Verhaltens und der Persönlichkeit des Arbeitnehmers. Es muss wiederum alles genannt werden,

was für das Gesamtbild des Arbeitnehmers von Bedeutung ist (FISCHER, a.a.O., S. 29; BGE 129 III 177 E. 3.2).

8.4. Wie auch in Bezug auf die Leistungen der Beschwerdeführerin hat sich die B.\_\_\_\_\_ auf das Zwischenzeugnis behaften zu lassen. Dass eine Bewertung des Verhaltens auch für die Zeit vor Herbst 2019 erfolgen muss, ergibt sich – wie schon in Bezug auf die Arbeitstätigkeiten und Leistungen ausgeführt – aus dem Umstand, dass das Endzeugnis einen Gesamteindruck über die ganze Vertragsdauer wiedergeben muss und die Beschwerdeführerin den zeitlich grössten Teil ihrer Arbeitstätigkeit vor Herbst 2019 erbracht hat. Aus diesem Grund kann die Vorinstanz im Arbeitszeugnis die gute Bewertung des Verhaltens der Beschwerdeführerin bis zum Herbst 2019 nicht gänzlich weglassen.

8.5.1. Gemäss dem im Rechtsbegehren 1 der Beschwerde formulierten Wortlaut des Arbeitszeugnisses beantragt die Beschwerdeführerin, dass ihr im Arbeitszeugnis für ihre geleistete Arbeit gedankt werde und ihr alles Gute für ihre private und berufliche Zukunft gewünscht werde.

8.5.2. Bei einem Abschlusszeugnis umfasst das Ende normalerweise eine Schlussformel, welche den Auflösungsgrund nennt, dem Arbeitnehmer Dank für die Zusammenarbeit ausspricht sowie Wünsche für die Zukunft enthält. Manchmal enthält die Schlussformel auch das Bedauern über den Weggang. Obwohl diese Punkte als Selbstverständlichkeit erscheinen mögen, stellen die Danksagung und der Ausdruck des Bedauerns über den Weggang des Arbeitnehmers sowie Zukunftswünsche subjektive Wertungen dar, auf die der Arbeitnehmer keinen Anspruch hat. Der Arbeitnehmer hat auch dann keinen Anspruch auf einen Dank, wenn in einem Zwischenzeugnis Dankesworte enthalten waren, im Endzeugnis jedoch nicht mehr. Sofern jedoch die Schlussformel offene oder versteckte Wertungen enthält, besteht ein Anspruch auf deren Weglassung (FISCHER, a.a.O., S. 34). Die Beschwerdeführerin hat demzufolge keinen Anspruch darauf, dass ihr im Schlusszeugnis für ihre Mitarbeit gedankt und ihr für ihre Zukunft alles Gute gewünscht wird.

9. Soweit die Beschwerdeführerin im vorliegenden Verfahren rügt, die B.\_\_\_\_\_ berufe sich zu Unrecht auf die Ergebnisse aus dem Kündigungsverfahren, weil die dortigen Beweise falsch bzw. vom Gericht falsch gewürdigt worden seien, ist dies nicht zu hören, da das Kündigungsverfahren rechtskräftig entschieden ist und die Anfechtung des Arbeitszeugnisses nicht zu einer Überprüfung des Kündigungsverfahrens führen kann. Des Weiteren hat die B.\_\_\_\_\_ den Anspruch auf Begründung nicht nur in Bezug auf den Leistungsabfall, sondern auch bezüglich der übrigen Streitpunkte nicht verletzt, soweit sie auf die Ausführungen im Kündigungsverfahren verweist. Es war der Beschwerdeführerin aufgrund der im Kündigungsverfahren gemachten Ausführungen in den Rechtsschriften, der Zeugen und im Urteil des Kantonsgerichts Nr. 810 21 111 vom 1. September 2022 möglich, die Verfügung vom 22. Februar 2023 sachgerecht anzufechten.

10.1.1. Die Beschwerdeführerin rügt des Weiteren die unnötige mehrfache Erwähnung der Krankheit und die Erwähnung der Dauer der Lohnfortzahlung im Schlusszeugnis. Sie erörtert in

ihrer Beschwerde, dass auch wenn eine längerdauernde Krankheit unter gewissen Voraussetzungen im Zeugnis erwähnt werden dürfe, dies dennoch in einer wohlwollenden Weise zu geschehen habe. So reiche es im Sinne der Wahrheitspflicht vollständig aus, im Schlusssatz zu erwähnen, das Arbeitsverhältnis sei nach langer Krankheit aufgelöst worden. Im angefochtenen Zeugnis werde die Krankheit der Beschwerdeführerin jedoch nicht nur einmal, sondern gleich drei Mal erwähnt. Die Nennung der einzelnen Daten der Krankheit sei somit unnötig, widerspreche dem Grundsatz des Wohlwollens und sei daher zu streichen. Ebenfalls nicht zulässig, und deshalb ersatzlos zu streichen, sei die Erwähnung der Dauer der Lohnfortzahlung.

10.1.2. Die Vorinstanz führt in der angefochtenen Verfügung aus, dass im Zeugnis eine Krankheit des Arbeitnehmers zu erwähnen sei, wenn sie eine Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben infrage gestellt und damit einen sachlichen Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebildet habe. Diese Voraussetzung sei gegeben, wenn ein Arbeitnehmer infolge Krankheit seine bisherige Tätigkeit für einen langen Zeitraum nicht ausüben können und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht absehbar gewesen sei, ob und wann er dazu wieder in der Lage sein werde. Eine solche Konstellation liege im vorliegenden Fall vor, da die Beschwerdeführerin bereits ab dem 26. Juni 2020 nicht mehr in der Lage gewesen sei, ihrer Arbeit nachzugehen, und im Zeitpunkt der Kündigung nicht absehbar gewesen sei, wann mit der Wiederaufnahme der Arbeit zu rechnen sei. In ihrer Vernehmlassung entgegnet die Vorinstanz den Argumenten der Beschwerdeführerin, dass die krankheitsbedingten Absenzen nicht nur der Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewesen seien, sondern vielmehr auch schwerwiegende Auswirkungen auf den Betriebsablauf gehabt hätten, da sich die Beschwerdeführerin nach jeder fachlichen Kritik wieder habe krankschreiben lassen und der Arbeitgeberin zu Unrecht Mobbing vorgeworfen habe. Die Absenzen seien im Zeugnis deshalb klarerweise zu erwähnen. Die Beschwerdegegnerin habe den Umfang der Absenzen im Zeugnis wahrheitsgetreu wiedergegeben und habe darauf verzichtet, die mehreren krankheitsbedingten Absenzen vor dem 26. Juni 2020 zu erwähnen.

10.2.1. Das Ausstellen eines Arbeitszeugnisses setzt voraus, dass die Arbeitgeberin die dafür notwendigen Daten der Arbeitnehmerin überhaupt bearbeiten darf. Die gesetzlichen Grundlagen finden sich einerseits in Art. 328b OR, andererseits im Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG) vom 25. September 2020, welches in Art. 328b Satz 2 OR für anwendbar erklärt wird. Art. 328b OR setzt dem Prinzip der Vollständigkeit insoweit Grenzen, als beim Arbeitszeugnis nur Daten über den Arbeitnehmer bearbeitet werden dürfen, die dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen. Aufgrund der Anwendbarkeitserklärung des DSG sind auch dessen Grundsätzen Nachachtung zu schenken. So ergeht aus dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit, dass Vorfälle, welche für das Gesamtbild der Arbeitnehmerin nicht repräsentativ sind, nicht zu bearbeiten bzw. ins Arbeitszeugnis aufzunehmen sind (ETTER, a.a.O., N 58 ff. zu Art. 330a OR).

10.2.2. Die Zulässigkeit, die Krankheit im Arbeitszeugnis zu erwähnen, wird vom Bundesgericht bei zwei Fallgruppen bejaht. Erstens ist eine Erwähnung geboten, wenn die Krankheit einen beträchtlichen Einfluss auf die Leistungserbringung, die Verhaltensweise sowie die Eignung des Arbeitnehmers zur Aufgabenwahrnehmung ausübte und sie einen sachlichen Kündigungs-

grund darstellte. Zweitens sind längere Abwesenheiten infolge Krankheit zu erwähnen, wenn sie einen erheblichen Anteil an der Gesamtvertragsdauer darstellten, und dies ungeachtet dessen, ob die Krankheit einen Bezug zum Arbeitsplatz aufwies. Der Grund dafür ist, dass andernfalls das Arbeitszeugnis nicht korrekt über die gesammelte Berufserfahrung Auskunft gibt. Letztlich sind bei diesen Fallgruppen die Umstände des Einzelfalls entscheidend (BGE 144 II 345 E. 5.2.2 ff.; BGE 136 III 510 E. 4.4; Urteil des BGer 4A\_574/2017 vom 14. Mai 2018 E. 4). Soweit die Voraussetzungen erfüllt sind, ist bei der Formulierung darauf zu achten, die Ausführungen möglichst knapp zu halten. Insbesondere ist auf eine eingehende Darlegung medizinischer Details (Symptome, Diagnose) zu verzichten (ETTER, a.a.O., N 47 zu Art. 330a OR; FISCHER, a.a.O., S. 17; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 3e zu Art. 330a OR).

10.3.1. Im Arbeitszeugnis wird die Krankheit wie folgt erwähnt: "Vom 26. Juni 2020 bis am 17. Juli 2020 sowie vom 23. Juli 2020 bis am 31. Juli 2020 war A.\_\_\_\_ wegen Krankheit vollständig und zwischen dem 1. August 2020 und dem 10. September 2020 teilweise an der Arbeit verhindert. Am 12. Oktober 2020 und danach wieder ab dem 25. November 2020 war A.\_\_\_\_ ununterbrochen vollständig an der Arbeit verhindert und genoss in der Folge bis am 15. September 2022 Lohnfortzahlung." Am Ende des Zeugnisses wird noch festgehalten, dass infolge langer krankheitsbedingter Abwesenheit und nicht absehbarer Genesung das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2021 aufgelöst worden sei.

10.3.2. Unbestritten unter den Parteien ist vorliegend, dass die Krankheit als Grund für die Kündigung durch die Arbeitgeberin genannt werden darf. Wie oben dargelegt, ist bei der Formulierung darauf zu achten, dass die Ausführungen möglichst knappgehalten werden. Mit den einzelnen Erwähnungen der jeweiligen Daten der Absenzen wird die krankheitsbedingte Verhinderung an der Arbeitserfüllung überbetont, namentlich in Anbetracht der Kürze des Arbeitszeugnisses. Die Auflistung der genauen Absenzen ist auch nicht zur Würdigung des Gesamtbildes der Beschwerdeführerin notwendig. Ebenso wenig führt das Weglassen der genauen Auflistung dazu, dass das Zeugnis unwahr oder unvollständig wird oder nicht korrekt über die gesammelte Berufserfahrung Auskunft gibt. Auch stellt das Argument der Vorinstanz, die krankheitsbedingten Absenzen der Beschwerdeführerin hätten schwerwiegende Auswirkungen auf den Betriebsablauf gehabt, da sich die Beschwerdeführerin nach jeder fachlichen Kritik wieder habe krank schreiben lassen und der Arbeitgeberin zu Unrecht Mobbing vorgeworfen habe, keinen geeigneten Grund dar, die Krankheit mehrmals zu erwähnen, da sich diese Informationen – sollten sie in der Form in einem Arbeitszeugnis überhaupt Eingang finden dürfen – nicht aus der mehrmaligen Erwähnung der Krankheit erschliessen lassen. Daraus ergibt sich, dass im Zeugnis durchaus festzuhalten ist, dass infolge langer krankheitsbedingter Abwesenheit und nicht absehbarer Genesung das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2021 aufgelöst worden sei. Die genaue Auflistung der krankheitsbedingten Absenzen hat jedoch zu unterbleiben.

10.4.1. Die Beschwerdeführerin beantragt weiter, dass die Erwähnung der Lohnfortzahlung bis zum 15. September 2022 zu streichen sei.

10.4.2. Das Vollzeugnis muss mindestens die Personalien des Arbeitnehmers, die notwendigen Angaben zur eindeutigen Individualisierung des ausstellenden Arbeitgebers und dessen

rechtsgültige Unterschrift samt Ausstellungsdatum, Beginn und rechtliches Ende des Arbeitsverhältnisses, eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers und deren Zeitdauer, eine aussagekräftige Bewertung der Leistung des Arbeitnehmers und seines Verhaltens enthalten (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 3 zu Art. 330a OR). Der Inhalt des Arbeitszeugnisses wird entscheidend beschränkt durch den Zweck desselben. So soll das Arbeitszeugnis einerseits entsprechend seiner grundlegenden Funktion das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern, andererseits zukünftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 3a zu Art. 330a OR).

10.4.3. Die Ausführung im Arbeitszeugnis, dass die Beschwerdeführerin in der Folge bis am 15. September 2002 Lohnfortzahlung genoss, gehört nicht zum Mindestinhalt eines Arbeitszeugnisses und dient weder ihrem beruflichen Fortkommen noch einem zukünftigen Arbeitgeber, ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten der Beschwerdeführerin zu erhalten. Die Lohnfortzahlung darf folglich nicht im Arbeitszeugnis erwähnt werden.

11. Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass das Arbeitszeugnis der Vorinstanz vom 22. Februar 2023 insofern mangelhaft ist, als dass bezüglich Aufgabenbereiche und Verhalten der Beschwerdeführerin nicht zwischen der Zeit vor Herbst 2019 und derjenigen nach Herbst 2019 unterschieden wird. Zudem ist beim Arbeitszeugnis aufzuzeigen, zu berücksichtigen und richtig zu gewichten, dass die Leistungen und das Verhalten der Beschwerdeführerin während einer sehr langen Zeit als gut bewertet wurden und dass der Leistungsabfall bis zum Eintritt der langandauernden Krankheit (November 2020) relativ kurz war. Unzulässig ist zudem die Überbetonung der krankheitsbedingten Abwesenheiten. Ausserdem ist die Erwähnung der Dauer der Lohnfortzahlung wegzulassen. Demzufolge ist die angefochtene Verfügung aufzuheben und die Angelegenheit an die B.\_\_\_\_ zurückzuweisen. Diese wird im Arbeitszeugnis eine Differenzierung hinsichtlich der Bewertung der qualitativen und quantitativen Leistungen, des Verhaltens und allenfalls der Aufgabengebiete der Beschwerdeführerin für die Zeit vor und nach Herbst 2019 vorzunehmen haben, wobei sie sich hinsichtlich der Bewertung bis Herbst 2019 grundsätzlich am Zwischenzeugnis und an der Mitarbeiterbeurteilung 2019 zu orientieren haben wird. Aufgrund des umfassenden Kündigungsverfahrens sieht es das Kantonsgericht als erwiesen, dass ab Herbst 2019 die qualitativen und quantitativen Leistungen der Beschwerdeführerin sehr nachgelassen hatten und ihr Verhalten zu wünschen übrigliess. Festzuhalten ist des Weiteren, dass die Vorinstanz bei der Schöpfung des Wortlauts ein im Rahmen der Klarheit und des noch Verkehrsüblichen breites Ermessen zusteht, weshalb die Beschwerdeführerin nicht Anspruch auf bestimmte Formulierungen hat.

12.1. Es bleibt über die Kosten des vorliegenden Verfahrens zu befinden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor Kantonsgericht kostenpflichtig. § 71 PersG trägt den Titel "Beschwerden gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde" und statuiert, dass innert zehn Tagen gegen Verfügungen der B.\_\_\_\_ beim Kantonsgericht Beschwerde erhoben werden kann (Abs. 1 lit. b) und dass das Beschwerdeverfahren unter Vorbehalt von § 20 Abs. 2 VPO kostenlos ist (Abs. 3). Gemäss § 20 Abs. 2 VPO können einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsin-

nig verhält, Verfahrenskosten auferlegt werden. Vorliegend liegt kein mutwilliges oder leichtsinniges Verhalten einer der Parteien vor, so dass das Verfahren vor Kantonsgericht kostenlos ist.

12.2. Nach § 21 VPO kann der ganz oder teilweise obsiegenden Partei für den Beizug einer Anwältin bzw. eines Anwalts eine angemessene Parteientschädigung zulasten der Gegenpartei zugesprochen werden (Abs. 1). Der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin hat in seiner Honorarnote vom 14. September 2023 einen Aufwand von 25 Stunden à Fr. 250.-- sowie Auslagen von Fr. 75.70 und damit einen Gesamtbetrag von Fr. 6'812. 75 (inkl. MWST) geltend gemacht, was nicht zu beanstanden ist. Da die Beschwerdeführerin nicht mit ihrem Hauptbegehren, sondern nur mit ihrem Eventualbegehren durchgedrungen ist, hat sie nicht vollständig obsiegt, weshalb die Parteientschädigung zu reduzieren ist. Eine Parteientschädigung in der Höhe von pauschal Fr. 5'000.-- (inkl. Auslagen und MWST) erscheint vorliegendenfalls angemessen. Die B.\_\_\_\_ hat der Beschwerdeführerin damit eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 5'000.-- (inkl. Auslagen und MWST) zu bezahlen. Dem Kanton wird keine Parteientschädigung zugesprochen (§ 21 Abs. 2 VPO). Damit sind die Parteikosten im Übrigen wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird die Verfügung der B.\_\_\_\_ vom 22. Februar 2023 aufgehoben und die Angelegenheit zum Erlass einer neuen Verfügung mit neuem Arbeitszeugnis im Sinne der Erwägungen an die B.\_\_\_\_ zurückgewiesen.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
  3. Die B.\_\_\_\_ hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 5'000.-- (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen. Im Übrigen werden die Parteikosten wettgeschlagen.

Vizepräsident

Gerichtsschreiberin