

Amt für Raumplanung ohne jegliche Beteiligung des Direktionsvorstehers der Baudirektion. Es ist somit nicht ersichtlich, inwiefern der Vorsteher der Baudirektion im Innern vorbefasst oder befangen sein könnte, so dass eine unabhängige Instruktion der Beschwerde (. . .) nicht mehr möglich ist. Vorliegend sind demnach in Bezug auf den Vorsteher der Baudirektion keine Ausstandsgründe gegeben und eine Überweisung der Hauptsache zur Instruktion und Antragsstellung an die Baudirektion ist ohne Weiteres möglich.

III. Da es sich bei der Hauptsache um einen formlosen Rechtsbehelf handelt, der dem Anzeiger keine Parteirechte eröffnet und folglich keine Anfechtungsmöglichkeit bietet, ist auch ein Zwischenentscheid nicht selbstständig anfechtbar. Dem Anzeiger ist lediglich die Art der Erledigung in der Hauptsache mitzuteilen (§ 52 Abs. 2 und 3 VRG). Der vorliegende Entscheid wird dem Anzeiger daher erst zusammen mit dem Endentscheid mitgeteilt.

Regierungsrat, Beschluss vom 18. Februar 2014

2. Personalrecht

2.1 Art. 330a OR; § 9 Abs. 2 PV

Regeste:

Art. 330a OR; § 9 Abs. 2 PV – Ein Arbeitszeugnis hat grundsätzlich das Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern, sollte also wohlwollend formuliert werden, doch findet das Wohlwollen eine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht nicht auf ein gutes, sondern auf ein objektiv wahres Zeugnis.

Eine in einem Arbeitszeugnis aufgestellte Behauptung ist nur dann zulässig, wenn sie objektiv wahr ist. Objektiv wahr wiederum ist eine Behauptung nur, wenn sie belegt werden kann.

Aus dem Sachverhalt:

1.1. R. arbeitete seit dem 1. Juni 2012 bei der Amtsstelle X. Er kündigte mit Schreiben vom 28. Mai 2013 seine Anstellung fristgerecht per 31. August 2013.

1.2. Mit dem Zwischenzeugnis vom 24. Juni 2013 sowie mit dem Schlusszeugnis vom 31. August 2013 war R. nicht einverstanden. Seinen Begehren um Abänderungen der Arbeitszeugnisse wurde nicht entsprochen. Deshalb ersuchte er mit Schreiben vom 23. Oktober 2013 um eine anfechtbare Verfügung. Auf entsprechende Nachfrage per E-Mail vom 29. Oktober 2013 reichte R. die von ihm gewünschten Anpassungen am Arbeitszeugnis am 3. November 2013 bei der Amtsstelle X. schriftlich und begründet ein.

1.3. Mit Entscheid vom 22. November 2013 lehnte die Amtsstelle X. das Gesuch von R. um Abänderung des Arbeitszeugnisses vom 31. August 2013 ab.

Aus den Erwägungen:

(...)

II.

1.1. Das kantonale Personalrecht äussert sich bezüglich des Arbeitszeugnisses lediglich in § 9 Abs. 2 der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 12. Dezember 1994 (PV; BGS 154.211). Gemäss dieser Bestimmung stellen Amtsleiterinnen und Amtsleiter die Arbeitszeugnisse aus, welche von der Direktionsvorsteherin oder dem Direktionsvorsteher mitunterzeichnet werden. Sinngemäss kommen daher gestützt auf § 4 Abs. 3 PV die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Obligationenrecht, OR; SR 220) zur Anwendung. Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht (vgl. nachstehend Erw. II.1.5.). Sodann sind auch Form, Aufbau und Inhalt des Arbeitszeugnisses im öffentlichen Dienst gleich wie im Privatrecht (vgl. Roland Müller / Philipp Thalmann, Streitpunkt Arbeitszeugnis, Basel 2012, S. 21).

1.2. Gemäss Art. 330a OR kann der Mitarbeiter jederzeit vom Vorgesetzten ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer zu beschränken, wenn es der Mitarbeiter verlangt.

1.3. Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis steht im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, wonach letzterer dem Grundsatz nach unter anderem verpflichtet ist, die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers in guten Treuen zu wahren (AlexENZler, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Diss. Zürich 2012, S. 5 f.). Das Zeugnis hat grundsätzlich das Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern, sollte also wohlwollend formuliert werden, doch findet das Wohlwollen eine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht nicht auf ein gutes, sondern auf ein objektiv wahres Zeugnis (vgl. Manfred Reh binder, Berner Kommentar, Bern 1995, Art. 330a OR, N. 14; BVR 2009, S. 541 und 543). So dürfen im Vollzeugnis auch negative Dinge stehen, wenn sie wahr und für das Zeugnis relevant sind (vgl. VPB 2001, S.1059, mit Verweis auf Susanne Janssen, Die Zeugnis pflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 75). Kleinliche Korrekturwünsche an einem an sich zutreffenden Zeugnis werden vom Richter zurückgewiesen; der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen wählt (vgl. VPB 2001, S. 1059 f.; Streiff/von Kaenel / Rudolph, Arbeitsver-

trag, 7. Aufl, Zürich 2012, Art. 330a OR, N. 3 ff.; Peter Münch, Von der Kündigung und ihren Wirkungen, in: Handbücher für die Anwaltspraxis, Stellenwechsel und Entlassung, Basel 1997, Rz. 1.87 und 1.95). Der Grund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann erwähnt werden, jedoch nur, wenn es der Arbeitnehmer verlangt. Er hat ein Recht darauf, dass der Grund weggelassen wird, es sei denn, er sei für die Qualifikation wesentlich (vgl. Wolfgang Portmann, in Basier Kommentar zum OR, 4.A. Basel 2007, N. 5 zu Art. 330a OR).

1.4. Den Werturteilen sind verkehrsübliche Massstäbe zugrunde zu legen und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei dem Arbeitgeber ein gewisser Spielraum zusteht. Ein Ermessens Fehlgebrauch liegt erst dann vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrsübliche Massstäbe herangezogen werden (vgl. Rehbindler, a.a.O., Art. 330a OR, N. 2; VPB 1999, 63.65, 3,261, wonach bei Werturteilen für die objektive Richtigkeit ein Ermessensspielraum des Arbeitgebers zu berücksichtigen ist; vgl. auch Schönenberger / Staehelin, Zürcher Kommentar, Zürich 1996, Art. 330a OR, N. 10, wonach ein Werturteil immer eine gewisse Färbung aufweist, indessen in guten Treuen, im Rahmen des pflichtgemässen Ermessens und der Verkehrssitte gefällt sein muss). In diesem Sinne kann der Arbeitgeber grundsätzlich nicht dazu verpflichtet werden, ein ganz bestimmtes Werturteil abzugeben, denn die Beurteilung des Arbeitnehmers ist eine persönliche Angelegenheit des Arbeitgebers, in die sich der Richter nicht einzumischen hat (vgl. Schönenberger / Staehelin, a.a.O., N. 21 mit Hinweisen). Dafür spricht auch, dass die Beschwerdeinstanz – im Gegensatz zur Arbeitgeberin (bzw. dem Vorgesetzten) – die betreffende Person nicht selber bei der Arbeit erlebt hat.

1.5. Bei der Formulierung von Arbeitszeugnissen sind insbesondere die Grundsätze der Wahrheit, der Vollständigkeit und des Wohlwollens zu beachten. In erster Linie muss ein Arbeitszeugnis wahrheitsgemäss Auskunft geben. Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen mit anderen Worten objektiv richtig (Wahrheitsgebot) und zudem vollständig sein, d.h. das Zeugnis muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung der oder des Mitarbeitenden von Bedeutung sind (Vollständigkeitsgebot). Dabei geht der Grundsatz der Wahrheit dem Grundsatz des Wohlwollens vor. Das Zeugnis darf und muss deshalb auch ungünstige Tatsachen und Beurteilungen enthalten, sofern diese charakteristisch sind und nicht bloss einmalige Vorfälle oder Umstände betreffen. Die Pflicht zur Förderung des Fortkommens der bzw. des Arbeitnehmenden findet demnach ihre Grenze an der Wahrheitspflicht. Das Festhalten von Informationen ist nur insoweit erlaubt, als es die Interessen Dritter erfordern. Zugleich dürfen keine höher einzustufenden Interessen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters an der Nichterwähnung bestehen (vgl. BVR, 2009, Heft 1, S. 541 ff., Erw. 3.2, mit Hinweisen auf Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Zürich 1996, S. 70, 77, 123). Trotz negativer Vorkommnisse dürfen die positiven Seiten nicht unterdrückt werden, es ist ein ausgewogenes und ganzheitliches Bild zu zeichnen (vgl. BVR,

2009, Heft 1, S. 541 ff., Erw. 3.2; BGer 2A.118/2002 vom 17.7.2002, Erw. 2.2; Tomas Poledna, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, in ZBI 2003, S. 172 ff.; Susanne Janssen, a.a.O., S. 70 ff.; Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 330a OR, N. 3; Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Aufl., Art. 330a OR, N. 3). Ob das Zeugnis wahr ist, entscheidet sich danach, ob es nach dem Verständnis eines unbeteiligten Dritten den Tatsachen entspricht (vgl. BGE 4C.60/2005 vom 28. April 2005, Erw. 4.1 = JAR 2006 S. 200). Des Weiteren muss das Arbeitszeugnis klar und verständlich formuliert sein, wobei der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Verwendung bestimmter Formulierungen hat (vgl. Streiff / von Kaenel / Rudolph, a.a.O., Art. 330a OR, N. 3b mit Hinweisen).

1.6. Wohlwollen ist eine Maxime der Ermessensbetätigung, heisst aber nicht, dass nicht auch negative Tatsachen im Zeugnis Erwähnung finden dürfen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Negativa für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich sind. 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. Über die Umstände des Austritts muss das Zeugnis nichts enthalten, ausser wenn ohne einen solchen Hinweis ein unwahres Zeugnis entstünde, also beispielsweise ein schwerwiegender Mangel des Arbeitnehmers unterschlagen würde und so ein täuschender Gesamteindruck entstünde (vgl. Streiff/ von Kaenel / Rudolph, a.a.O., Art. 330a OR N. 3 mit weiteren Hinweisen).

1.7. Im privaten Arbeitsvertragsrecht ist umstritten, ob die Arbeitgebenden oder die Arbeitnehmenden die Beweislast für die Richtigkeit der im Zeugnis angeführten Tatsachen und Werturteile tragen. Nach Art. 8 ZGB hat grundsätzlich derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Dabei wird auch zivilprozessual zwischen der subjektiven und der objektiven Beweislast unterschieden; Erstere betrifft die Frage, wer den Beweis zu führen hat, Letztere, wer das Risiko der Beweislosigkeit zu tragen hat. Dabei entfällt die subjektive Beweislast in Verfahren, bei welchen die unbeschränkte Untersuchungsmaxime gilt.

Das Verfahren nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz wird vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, der freilich durch die Mitwirkungspflicht der am Verfahren Beteiligten eingeschränkt wird (§ 12 VRG; Weiss, a.a.O., S. 59 f.): Die entscheidende Behörde ist für die Ermittlung des massgebenden Sachverhalts verantwortlich, und der Betroffene hat insbesondere im Rechtsmittelverfahren die seine Rügen stützenden Tatsachen substantiiert darzulegen und allenfalls Beweismittel einzureichen. Vor allem aber hat der Untersuchungsgrundsatz keinen Einfluss auf die objektive Beweislast. Diese richtet sich in erster Linie nach dem materiellen Recht und subsidiär nach dem allgemeinen Rechtsgrundsatz von Art. 8 ZGB. So trägt auch im Verwal-

tungsverfahren grundsätzlich derjenige die (objektive) Beweislast, der aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache hätte Rechte ableiten können.

Wie bereits ausgeführt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszustellen, wobei die entsprechende Bestimmung ein Aspekt der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist. Schon daraus erhellt, dass grundsätzlich der Arbeitgeber verantwortlich dafür ist, die tatsächlichen Grundlagen für die Erstellung des Arbeitszeugnisses zu schaffen bzw. bereitzustellen. Ist er dazu nicht in der Lage und sind seine Tatsachenbehauptungen oder Werturteile nicht näher substantiiert, so darf solches auch vom Arbeitnehmer gestützt auf seine Mitwirkungspflicht nicht erwartet werden. Es geht nicht an, bei fehlendem Beweis der Tatsachen zuungunsten des Arbeitnehmers zu entscheiden. Eine in einem Arbeitszeugnis aufgestellte Behauptung ist folglich nur dann zulässig, wenn sie objektiv wahr ist. Objektiv wahr wiederum ist eine Behauptung nur, wenn sie belegt werden kann (Entscheid des Zürcher Verwaltungsgerichts vom 25. Oktober 2006, in: ZBI 109/2008, S. 383).

2.1. Bezüglich des aus seiner Sicht ungenügenden Arbeitszeugnisses vom 31. August 2013 bringt R. zusammengefasst und im Wesentlichen Folgendes vor: Die von der Amtsstelle X. im Arbeitszeugnis gewählte Formulierung («Schon nach kurzer Anstellungsdauer begann R. diverse strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit einzuführen») impliziere eine verfrühte, überladene und nicht mit seiner damaligen Vorgesetzten abgesprochene Umstrukturierung.

Diese Formulierung müsse als negative Wertung verstanden werden. Er habe seine Vorgesetzte anlässlich eines Gesprächs nach drei Monaten Anstellungsdauer über alle bereits geleisteten und aufzugeleisteten Arbeiten informiert. Die Vorgesetzte habe die Ideen und die Veränderungen gelobt. Auch der nun erhobene Vorwurf, es habe bei der Umsetzung seiner Ideen gehapert und er sei übereifrig gewesen, weshalb sich Teammitglieder nach aussen orientiert hätten, sei ihm im fraglichen Gespräch und auch während seiner Anstellungsdauer nicht vorgeworfen worden. Die ihm von der Amtsstelle X. vorgeworfene Überforderung seinerseits treffe nicht zu. Falsch seien auch die Behauptungen der Amtsstelle X., er habe Vorgaben seiner Vorgesetzten umgangen, er sei von Tarifverhandlungen abgezogen worden und er sei nicht umsichtig mit externen Partnern umgegangen. Das Erstellen von regelmässigen Quartalsberichten habe nicht zu seinen Aufgaben gehört und seine Vorgesetzte habe dies auch nicht verlangt. Er habe fünf Bestandteile des Partnerkonzepts (Arbeitgeberanlass, Fachreferat, Veranstaltung für Schulen, Arbeitgeberdatenbank, Netzwerke) erfüllt; lediglich eine im Konzept vorgesehene Veranstaltung mit Ärzten habe nicht durchgeführt werden können, weil seine Vorgesetzte ihren Teil der Organisation nicht geleistet habe. Sodann habe ihm seine Vorgesetzte nie mitgeteilt, sein Vorgehen sei zu vorpreschend; lediglich einmal habe sie ihn angewiesen, sein Tempo

zu drosseln. Ferner habe er keine systematische Einführung in seine Arbeit erhalten. Sein Verhalten sei sowohl umsichtig als auch geduldig gewesen. Dass seine Proaktivität, Effizienz und Eigeninitiative als nicht geeignet und massvoll eingesetzt beurteilt worden seien, sei nicht nachvollziehbar. Die Behauptung der Amtsstelle X., das Team sei nicht in den Prozess der Abarbeitung von Dossiers einbezogen gewesen, stimme nicht. Richtig sei hingegen, dass die Zuweisung der unverteilter Dossiers zu einem unvermeidbaren zusätzlichen Aufwand für die Teammitglieder geführt habe. Da es sich um eine anspruchsvolle, zeitintensive und aussergewöhnliche Aufgabe gehandelt habe, eine solch hohe Pendenzenzahl zu bearbeiten, sei eine entsprechende Erwähnung im Zeugnis angezeigt. Sodann habe die Anzahl der von ihm bearbeiteten Fälle etwa 60 Prozent der Anzahl Fälle eines 100 Prozent tätigen Teammitglieds entsprochen. Die von ihm bearbeiteten Fälle habe er in angemessener Zeit erledigt. Entsprechend habe er die Vorgabe der Amtsstelle X. ohne weiteres erfüllt. Seine Hauptaufgaben, nämlich die Einzelfallbearbeitung, die Erfüllung von Spezialaufgaben und die Teamführung, habe er zu keiner Zeit vernachlässigt.

2.2. Demgegenüber macht die Amtsstelle X. zusammengefasst und im Wesentlichen geltend, ein Arbeitszeugnis beinhalte die Wahrnehmungen des Arbeitgebers und dessen Bewertung der Qualität der geleiteten Arbeiten sowie des Verhaltens des Arbeitnehmers und müsse nicht nach den Wünschen und Vorgaben des Arbeitnehmers ausgestellt werden. R. könne aus fachlicher Sicht ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt werden für die nur relativ kurze Anstellungsdauer. Nur seine Führungsqualitäten hätten als nicht ausnahmslos zufriedenstellend qualifiziert werden müssen. R. habe die vorhandenen Probleme früh nach Antritt seiner Stelle erkannt und Lösungsansätze gesucht. Daran negativ gewesen sei denn auch nicht sein fachliches Können, sondern nur seine Vorgehensweise. Anstatt die Änderungen der Prozessabläufe sowie in der Führungsarbeit sukzessive einzuführen und auf die Bedürfnisse der Teammitglieder gebührend Rücksicht zu nehmen, habe R. sehr viel auf einmal angehen wollen. Als sich für die Vorgesetzte deutlich abgezeichnet habe, dass R. sein Team überfordere, ohne geeignete Massnahmen zu treffen, beziehungsweise er selber gar nicht bemerkt habe, dass er sein Team überfordere, habe die Vorgesetzte im März vehement eingreifen und die Notbremse ziehen müssen. Aus diesem Grund könne ihm nicht ein vorbehaltlos gutes Führungsverhalten attestiert werden. Die Selbstüberforderung von R. werde im Arbeitszeugnis nicht thematisiert; entsprechend sei sie nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Da R. nur einen einmaligen Quartalsbericht verfasst habe, es sich dabei folglich um eine einmalige Aktion gehandelt habe, werde diese im Arbeitszeugnis nicht erwähnt und entsprechend auch nicht weiter kommentiert. Die effektiv nur zwei durchgeführten Anlässe im Rahmen des Partnerkonzepts verdienten im Arbeitszeugnis nicht extra Erwähnung, zumal diese aus der von R. gesamthaft geleisteten Arbeit nicht besonders hervorstächen. Die anstehenden Pendenzen beim Stellenantritt von R. hätten lediglich Arbeiten für einen guten Monat betragen; es könne folglich nicht von einer aussergewöhnlichen Aufgabe respektive von einem massiven Rückstau gesprochen

werden, der habe bewältigt werden müssen. Aus diesem Grund verdiene dies im Arbeitszeugnis nicht speziell Erwähnung. Die Amtsstelle X. sei der Ansicht, dass die Sozialkompetenz gegenüber den Teammitgliedern nicht positive Erwähnung verdiene, weshalb sie es vorgezogen habe, keine Aussage zu machen, um nicht das Negative zu verstärken. Die Teammitglieder seien nicht alle gleich geführt worden. Zudem habe R. nicht bemerkt, dass einige seiner Teammitglieder mehr Unterstützung benötigt hätten. Der persönlichen Betreuung der Teammitglieder habe sich R. zu wenig angenommen.

(...)

4.1. Mit R. wurde unbestrittenermassen am 28. August 2012 nach drei Monaten ein «Probezeitgespräch» geführt, wobei zu diesem Zeitpunkt erst die Hälfte der Probezeit abgelaufen war. Anlässlich dieses «Probezeitgesprächs» machte R. auf folgende Punkte aufmerksam und dessen Vorgesetzte H. unterzeichnete das Papier: Eine eigentliche Einführung habe kaum stattgefunden, ein Einführungsprogramm bestehe nicht. Das Arbeitsklima sei anfangs gewöhnungsbedürftig gewesen aufgrund über Jahre gewachsener erheblicher Unstimmigkeiten im Team; diese Unstimmigkeiten hätten sich seines Erachtens in den ersten drei Monaten spürbar beruhigt. Es bestünden ungewohnt lange Feedbackzeiten seitens der Vorgesetzten, auch bei Nachfragen, und es bestehe wenig Führung und Führungsunterstützung. Beim Anstellungsgespräch sei er nicht in allen Punkten genügend informiert worden; so sei ihm nicht bewusst gewesen, dass verschiedene Themen (...) noch wenig angegangen gewesen seien. Als verbesserungswürdig bezeichnete er das klare Bekenntnis zu einer (...) Amtsstelle mit entsprechenden Mitteln, Angeboten und Netzwerken. Die Vorgesetzte von R. ihrerseits, H., beurteilte R. nach drei Monaten positiv: Die Gespräche in den ersten Monaten, die Ideen, die ersten umgesetzten Veränderungen im Team und in der Abteilung liessen auf eine gute Qualität schliessen. Die Arbeitsqualität sei in Ordnung. R. sei kommunikativ, gut strukturiert und (...) integrierend. Er genüge den fachlichen und persönlichen Anforderungen. Er habe gute Ideen, sei motivierend für das Team und wolle die Arbeitsmarktausrichtung (...) klar stärken. Das Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden sei gut, ebenso die Kundenorientierung. Es müssten keine Massnahmen zur Förderung und Verbesserung getroffen werden. Entsprechend vermerkte die Vorgesetzte keine schwachen Seiten von R.

5.1. R. hat unabhängig der Anstellungsdauer, seiner Leistung und seiner Treue zur Amtsstelle X. Anspruch auf ein vollständiges, wahres und wohlwollendes Zeugnis. Nachfolgend sind deshalb die einzelnen Kritikpunkte aufzulisten und zu beurteilen, um zu einem solchen vollständigen, wahren und wohlwollenden Zeugnis zu gelangen.

5.2. R. verlangt eine andere Reihenfolge der Hauptaufgaben. Hierzu führte er in seinem Schreiben an die Amtsstelle X. vom 3. November 2013 aus, er habe die Hauptaufgaben nach den Bereichen Führung und Beratungstätigkeit geordnet; die Änderung sei rein formeller Natur. Ferner entfernte R. den Punkt «selbständige Erledigung der administrativen Tätigkeiten wie (...)», ohne dies jedoch zu begründen.

Schliesslich formulierte er den Punkt «Begleitung von Praktikantinnen und Praktikanten» neu mit «Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten». Die Amtsstelle X. führt hierzu aus, die Gewichtung der Reihenfolge der Hauptaufgaben liege in der Kompetenz des Arbeitgebers.

Wie vorstehend unter Ziff. II.1.3. ausgeführt, sind kleinliche Korrekturwünsche an einem an sich zutreffenden Zeugnis zurückzuweisen; der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen wählt. Die Anregungen von R. betreffend die Hauptaufgaben sind als kleinliche Korrekturwünsche zu bewerten, soweit es um die Reihenfolge der Punkte geht. Betreffend die Entfernung des Punktes «selbständige Erledigung der administrativen Tätigkeiten wie (...)» sowie die Neuformulierung des Punktes «Begleitung von Praktikantinnen und Praktikanten» fehlt gar jegliche Begründung. Deshalb ist die Aufzählung der Hauptaufgaben von R. zu belassen, wie sie die Amtsstelle X. formuliert hat.

5.3. Im nächsten Absatz des Arbeitszeugnisses möchte R. den Satz «Schon nach kurzer Anstellungsdauer begann R. diverse strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit einzuführen» entfernen. Stattdessen wünscht er die Formulierung «Er führte sukzessiv strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit ein, die für den Betrieb von grossem Nutzen waren». Zur Begründung führt R. aus, die Formulierung der Amtsstelle X. impliziere, dass er verfrüht und entgegen dem Willen der Vorgesetzten Änderungen vorgenommen habe, was nicht zutreffe. Die Ergänzung um den Satzteil «... die für den Betrieb von grossem Nutzen waren» ergebe sich daraus, dass der nachfolgende Satz zu entfernen sei. Die Amtsstelle X. hält dem entgegen, die strategischen Ideen von R. seien für die Amtsstelle X. grundsätzlich sinnvoll und richtig gewesen. Der Satz «Schon nach kurzer Anstellungsdauer begann R., diverse strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit einführen» sei daher nicht negativ wertend gemeint, sondern drücke eine Tatsache aus.

Die Formulierung des Satzes «Schon nach kurzer Anstellungsdauer begann R., diverse strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit einzuführen» lässt Spielraum für Interpretationen offen: Der Satz kann in dem Sinne verstanden werden, wie ihn die Amtsstelle X. interpretiert haben will, nämlich grundsätzlich positiv. Er kann aber auch in dem Sinne aufgefasst werden, wie ihn R. versteht, nämlich dass letzterer, kaum hatte er die Stelle angetreten, die

ganze Organisation umkrepeln wollte. Damit verstösst die gewählte Formulierung gegen den Grundsatz der Klarheit, wonach ein Arbeitszeugnis in verkehrsüblicher, allgemein verständlicher und klarer Sprache abzufassen ist und in seiner Aussage eindeutig sein muss, und zwar sowohl für den zeugnisberechtigten Arbeitnehmer als auch für Dritte. Deshalb ist der Satz wie folgt zu formulieren: «R. führte sukzessive strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit ein». Diese Formulierung entspricht auch dem Sinn, welchen die Amtsstelle X. beabsichtigt hatte, wie sie selbst geltend macht. Die Ergänzung des Satzes mit «... die für den Betrieb von grossem Nutzen waren», wie dies R. beantragt hat, ist wie folgt zu formulieren, so dass die Formulierung wahr sowie klar ist und auch dem Empfinden der Amtsstelle X. entspricht: «... die für den Betrieb sinnvoll und richtig waren». Grund für diese Ergänzung ist einerseits, dass es wichtig erscheint, den Satz «R. führte sukzessive strategische und strukturelle Änderungen in die Prozessabläufe sowie in die Führungsarbeit ein» mit einer Bewertung zu versehen, wie sich die Amtsstelle X. zu den vorgenommenen Änderungen stellte. Auf der anderen Seite erklärte die Amtsstelle X. explizit, die strategischen Ideen von R. seien für die Amtsstelle X. «grundsätzlich sinnvoll und richtig» gewesen.

5.4. Weiter möchte R. den Satz «Obwohl seine Ideen für den Betrieb von grossem Nutzen waren, hätten wir uns von ihm etwas mehr Geduld und Umsicht bei der Umsetzung gewünscht» entfernt haben. Zur Begründung führt R. an, es werde der Eindruck erweckt, dass er übereifrig, rücksichtslos und ungeachtet von internen Hierarchien und Umständen seine Vorstellungen durchzusetzen versucht habe. Er anerkenne zwar, dass er bei der Umsetzung des Eingliederungskonzeptes etwas zu rasch vorgegangen sei. Er habe aber den diesbezüglichen Hinweis seiner Vorgesetzten aufgenommen und das Tempo entsprechend gedrosselt, was zu einer spürbaren Beruhigung geführt habe. Weitere Rückmeldungen seitens seiner Vorgesetzten auf ein nicht geduldiges und umsichtiges Verhalten habe er hingegen nie erhalten. Aus den schriftlichen Rückmeldungen des Direktors habe er geschlossen, dass ein proaktives und engagiertes Handeln seinerseits gewünscht und geschätzt werde. Im Übrigen sei für die Stelle des Teamleiters (...) ausdrücklich eine proaktive und effizient handelnde Person gesucht worden. Die Amtsstelle X. entgegnet hierzu, über die Themen im (...)konzept seien sich R. und dessen Vorgesetzte H. jederzeit einig gewesen. Seine Ideen seien bei seiner Vorgesetzten gut angekommen. Allerdings habe es bei der Umsetzung gehapert, insbesondere dadurch, dass er die Ideen innert Jahresfrist anstatt mittelfristig habe umsetzen wollen. Er habe sich gegenüber seinem Team übereifrig und in einem gewissen Masse rücksichtslos verhalten. Das Tempo, mit welchem R. die Veränderungen angegangen sei, habe die Teammitglieder überfordert, sodass sich einige sogar nach aussen orientiert hätten (Kündigung und Bewerbungen). Auch habe festgestellt werden können, dass sich R. selbst überfordert habe. H. und S. vom Personaldienst hätten R. deshalb mehrfach aufgefordert, etwas langsamer vorzugehen. Auch habe R. die Vorgaben seiner Vorgesetzten übergangen. So habe er beispielsweise den Teammitgliedern mehrmals Ausbildungen in

Aussicht gestellt, obwohl er gewusst habe, dass diese vom Betrieb nicht bewilligt würden. In der Vorbereitung von Tarifverhandlungen habe er strategische Inputs der Vorgesetzten so stark in Frage gestellt, dass er deswegen von Tarifverhandlungen mit langjährig bewährten Institutionen abgezogen worden sei, um Imageschäden zu vermeiden. Der unmissverständliche Auftrag der Vorgesetzten an R. ca. Mitte bis Ende März 2013, das Tempo zu drosseln, habe bei R. und dem Team eine spürbar starke Verunsicherung ausgelöst. In der Folge habe R. gekündigt. Erst seine Kündigung habe zu einer klar wahrnehmbaren Beruhigung im Team geführt. Proaktivität, Effizienz und Eigeninitiative seien aus Sicht der Amtsstelle X. für Teamleiter unerlässliche Qualitäten. Hingegen müssten diese geeignet und massvoll eingesetzt werden, was R. aus Sicht der Amtsstelle X. nicht erfolgreich gelungen sei.

Anlässlich des «Probezeitgesprächs» am 28. August 2012 nach dreimonatiger Anstellung beurteilte H. als Vorgesetzte R. durchwegs positiv. Seine Kommunikation, die gute Strukturiertheit und das integrierende Verhalten wurden als starke Seiten von R. vermerkt. Er habe gute Ideen und sei motivierend für das Team. Das Informationsverhalten, die Kommunikation und die Teamarbeit seien gut. Es seien keine Massnahmen zur Förderung oder Verbesserung zu treffen. Am Ende der Probezeit nach sechs Monaten wurde kein Probezeitgespräch mit R. mehr geführt, was doch darauf hindeutet, dass man mit der Arbeit von R. rundum zufrieden war und die Vorgesetzten dessen Art akzeptierten und mittrugen. R. anerkennt, ein einziges Mal eine verbindliche und klare Anweisung erhalten zu haben, sein Tempo zu drosseln. Es habe sich dabei um den Auftrag vom März 2013 betreffend (...)konzept gehandelt. Auch dies sei aber nirgends schriftlich festgehalten worden. Die Amtsstelle X. hält dem lediglich entgegen, einer Führungsperson sei es zumutbar, selber zu beurteilen, ob seine Vorgehensweise dem Tempo seiner Mitarbeitenden angepasst sei oder nicht. Damit konnte die Amtsstelle X. die Formulierung im Arbeitszeugnis «Obwohl seine Ideen für den Betrieb von grossem Nutzen waren, hätten wir uns von ihm etwas mehr Geduld und Umsicht bei der Umsetzung gewünscht» nicht substantiieren. Eine einmalige mündliche Anweisung seitens der Amtsstelle X. an die Adresse von R. – nur dies ist nachgewiesen –, wobei R. sich die Anweisung offenbar zu Herzen genommen hat, kann nicht dazu Anlass geben, eine entsprechende negative Bemerkung im Arbeitszeugnis aufzunehmen. Die Amtsstelle X. konnte damit ihre im Arbeitszeugnis implizierte Behauptung, R. habe übereifrig, rücksichtslos und ungeachtet von internen Hierarchien und Umständen seine Vorstellungen durchzusetzen versucht, nicht belegen. Mithin ist der entsprechende Satz, wie von R. beantragt, aus dem Arbeitszeugnis zu streichen.

5.5. R. wünscht eine Hinzufügung des Satzes «Unter Einbezug der ihm unterstellten Mitarbeitenden gelang es ihm, die bei seinem Stellenantritt vorhandenen Fall-Pendenzen innert angemessener Frist massgeblich zu verringern». Die Abarbeitung der angestauten bzw. unbearbeiteten Eingliederungs-Fälle bei seinem Stellenantritt sei eine wichtige und unter Berücksichtigung der bestehenden Arbeitsbelastung an-

spruchsvolle Aufgabe gewesen. Die Amtsstelle X. erwidert hierauf, R. habe die pendenten Eingliederungsfälle innert relativ kurzer Zeit auf die Teammitglieder verteilt. Speziell einbezogen seien die unterstellten Mitarbeitenden dabei nicht worden. Das Verteilen von pendenten Aufgaben gehöre aus Sicht der Amtsstelle X. zu den üblichen Aufgaben eines Teamleiters, weshalb diese nicht ausdrücklich gewürdigt werde.

Unbestrittenermassen betrug die anstehenden Pendenzen bei Stellenantritt von R. rund 70 Dossiers. Die Parteien sind sich einig, dass ein Jahrespensum ca. 500 bis 600 Dossiers umfasst. Mithin hätten die von R. bei Stellenantritt angetroffenen Pendenzen einen zu 100 Prozent arbeitenden Mitarbeiter rund eineinhalb Monate voll ausgelastet. Beim Abbau der Pendenzen in diesem Ausmass von üblichen Aufgaben eines Teamleiters zu sprechen, geht nicht an, brauchte es doch offensichtlich einen Effort, um die Pendenzen abzubauen zu können – zumal der Abbau vor Stellenantritt von R. nicht gelungen war. Mithin ist das Arbeitszeugnis mit folgendem Satz zu ergänzen: «Unter Einbezug der ihm unterstellten Mitarbeitenden gelang es ihm, die bei seinem Stellenantritt vorhandenen Fall-Pendenzen innert angemessener Frist massgeblich zu verringern.»

5.6. Weiter verlangt R. die Hinzufügung des Satzes «Die von R. initiierte und organisierte Informationsveranstaltung im Zusammenhang mit dem (...) vom Juni 2013 sowie das Arbeitgeberfrühstück vom August 2013 trugen positiv zur öffentlichen Wahrnehmung der Amtsstelle X. und deren Möglichkeiten und Grenzen bei.» Die Mitwirkung bei der Öffentlichkeitsarbeit sei Teil seines Pflichtenhefts als Teamleiter gewesen. Durch die beiden genannten Veranstaltungen hätten die entsprechenden Arbeitsgruppen auf die Möglichkeiten und Grenzen der (...) sensibilisiert werden können. Die Amtsstelle X. führt hierzu aus, das Arbeitgeberfrühstück vom 29. August 2013 – am zweitletzten Arbeitstag von R. – sei der einzige Anlass von mehreren Arbeitgeberanlässen geblieben, die er in seiner Planung in Aussicht gestellt habe. Ein einzelner Anlass vermöge jedoch noch nicht nachhaltig die öffentliche Wahrnehmung der Amtsstelle X. zu verändern. Dafür seien mehrere Anlässe über einen längeren Zeitraum nötig. Für die Infoveranstaltung mit (...) gelte analoges: Ein Informationsanlass allein vermöge keine positive Wahrnehmung der Amtsstelle X. zu begründen. Die Anlässe würden daher nicht extra im Arbeitszeugnis aufgeführt.

R. hat unbestrittenermassen eine Informationsveranstaltung mit (...) im Juni 2013 sowie ein Arbeitgeberfrühstück am 29. August 2013 organisiert. Weil (...) das im Dezember 2012 beantragte Budget erst im Februar 2013 sprach, konnte der für Februar 2013 vorgesehene Anlass nicht realisiert werden. Ferner erfüllte R. fünf Bestandteile des von ihm erarbeiteten Partnerkonzeptes, wurde doch das im fraglichen Konzept erwähnte Fachreferat – in Absprache mit der Vorgesetzten – unbestrittenermassen in das im August 2013 durchgeführte Arbeitgeberfrühstück integriert. Diese fünf realisierten Bestandteile des Konzeptes waren der Arbeitgeberanlass,

das Fachreferat, die Veranstaltung mit (...), die Arbeitgeberdatenbank und die Netzwerke. Einzig die im Konzept vorgesehene Veranstaltung mit Ärzten konnte nicht durchgeführt werden; Grund für die Nichtdurchführung war, dass der von H. zu organisierende Austausch betreffend verschiedene Anliegen mit H., Teamleitenden und (...) nicht stattgefunden hatte. Auch dies blieb von Seiten der Amtsstelle X. unbestritten. Wenn die Amtsstelle X. dem R. nun vorwirft, er habe nur einen einzigen Anlass – und dies an seinem zweitletzten Arbeitstag – durchgeführt, so befremdet dies. Diese Behauptung entspricht nicht den Tatsachen. Vielmehr hat R. mit den fünf von ihm erfüllten Bestandteilen des erwähnten Konzepts den Grundstein dafür gelegt, dass die Amtsstelle X. eine positive Wahrnehmung in der Öffentlichkeit hinterlassen kann. Da R. nur 15 Monate für die Amtsstelle X. tätig war, war es ihm nicht möglich, mehr Anlässe zu organisieren. Es liegt nun aber an der Amtsstelle X., den gelegten Grundstein auszubauen und weiter umzusetzen. Eine Erwähnung der fraglichen Anlässe im Arbeitszeugnis ist durchaus gerechtfertigt.

Mithin ist das Arbeitszeugnis wie folgt zu ergänzen: «Die von R. initiierte und organisierte Informationsveranstaltung im Zusammenhang mit (...) vom Juni 2013 sowie das Arbeitgeberfrühstück vom August 2013 legten einen Grundstein für eine positive öffentliche Wahrnehmung der Amtsstelle X. und deren Möglichkeiten und Grenzen.»

5.7. R. wünscht eine Abänderung des Satzes «Gegenüber Vorgesetzten und Kollegen verhielt sich R. stets hilfsbereit, höflich und korrekt» in «Gegenüber Vorgesetzten, Teammitgliedern und Kollegen verhielt sich R. stets hilfsbereit, höflich und korrekt». Es sei ihm während seines Arbeitsverhältnisses ein grosses Anliegen gewesen, den Teammitgliedern jederzeit freundlich und respektvoll zu begegnen. Die Unterstützung der Teammitglieder habe zudem geradezu zu seinen Kernaufgaben als Teamleiter gehört. Er habe dem in der Form von zwei- bzw. einwöchentlichen Teamsitzungen und regelmässigen persönlichen Gesprächen Rechnung getragen. Er habe sich folglich auch gegenüber den Teammitgliedern «stets hilfsbereit, höflich und korrekt» verhalten, weshalb er um Ergänzung des ursprünglich im Arbeitszeugnis enthaltenen Satzes um die Teammitglieder ersuche. Ferner beantragt R. die Streichung des Satzes «Sein persönliches Verhalten war einwandfrei»; diesen Antrag begründete R. nicht. Die Amtsstelle X. entgegnet hierzu, R. habe seine Energien in erster Linie für Veränderungsprozesse eingesetzt. Dies sei zum Teil auf Kosten der Unterstützung von zwei Mitarbeitenden seines Teams gegangen, welche kurz vor ihm bei der Amtsstelle X. ihre Arbeit aufgenommen hätten. Im Gegensatz dazu habe R. einzelne Mitarbeitende sehr intensiv betreut. Generell sei die Anspannung durch das hohe Tempo ihres neuen Teamleiters im ganzen Team gut spürbar gewesen. Die Amtsstelle X. gehe deshalb bei den Sozialkompetenzen nicht auf die Führung und das Verhalten gegenüber Teammitgliedern ein.

Im Arbeitszeugnis der Amtsstelle X. ist von Vorgesetzten und Kollegen die Rede; der Beschwerdeführer hätte gerne eine Ergänzung mit dem Begriff der «Teammitglie-

der». Allerdings führen weder R. noch die Amtsstelle X. aus, wo die Unterscheidung zwischen «Kollegen» und «Teammitgliedern» liegt. Der Unterschied ist auch nicht ersichtlich. Vielmehr scheint es sich um einen kleinlichen Korrekturwunsch zu handeln. Wie aber vorstehend unter Ziff. 1.3. ausgeführt, sind kleinliche Korrekturwünsche an einem an sich zutreffenden Zeugnis zurückzuweisen; der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen wählt. Dem Antrag auf Streichung des Satzes «Sein persönliches Verhalten war einwandfrei» kann nicht gefolgt werden, da R. keine Begründung für sein Anliegen abgibt. Deshalb ist in diesem Punkt die Formulierung, wie sie die Amtsstelle X. getroffen hat, zu belassen.

5.8. Schliesslich fordert R. eine Abänderung des Satzes «Wir danken ihm an dieser Stelle für seine Mitarbeit und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute» in «Wir danken ihm an dieser Stelle für seine wertvolle Mitarbeit und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute». Die Standardformulierung «Er verlässt uns auf eigenen Wunsch» impliziere in der Zeugnissprache, dass die Kündigung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber entgegen gekommen sei. Dies sei jedoch vorliegend gerade nicht der Fall gewesen, habe ihm doch seine Vorgesetzte explizit gesagt, sie hätte sich gewünscht, dass er «länger durchhalte». Da er niemandem den Ausdruck des Bedauerns über seine Kündigung aufdrängen könne, ersuche er darum, wenigstens die Verdankung seiner Mitarbeit um das Wort «wertvoll» zu ergänzen. Die Amtsstelle X. erwidert hierzu, die Formulierungen «Er verlässt uns auf eigenen Wunsch» und «wir danken ihm an dieser Stelle für seine Mitarbeit» heisse genau das und nichts anderes. Aufgrund der genannten Themen sowie der kurzen Anstellungsdauer von lediglich 14 Monaten könne nicht von einer «wertvollen» Mitarbeit gesprochen werden.

Wie bereits eingangs ausgeführt (vgl. Erw. II.1.3.), ist die Arbeitgeberin im Rahmen der in Erwägung II.1.5. genannten Grundsätze frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren; der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt. Es besteht gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung und einhelliger Lehre insbesondere kein klagbarer Anspruch des Arbeitnehmers auf bestimmte Formulierungen wie besondere Floskeln, Dankesworte oder Zukunftswünsche (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.36/2006 vom 8. April 2004, Erw. 5 in fine; Wolfgang Portmann / Jean-Fritz Stöckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. Auflage Zürich 2007, Rz. 541; Heinrich Honsell / Nedim Peter Vogt / Wolfgang Wiegand [Hrsg.], Basier Kommentar zum Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 5. Aufl., Basel 2011, Art. 330a Rz. 8; Tomas Poledna, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, in: ZBI 104/2003 S. 172). Der Schlusssatz des strittigen Arbeitszeugnisses enthält einen Dank für die Mitarbeit und gute Wünsche («Wir bedanken uns für seine Mitarbeit und wünschen ihm für seine berufliche Zukunft alles Gute»; vgl. vorstehend Erw. II.3.1.). Auch wenn nebst der Dankesformel der Ausdruck von Bedauern über den Weggang eines Arbeitnehmers üblich sind und aus Höflichkeit geboten erscheinen mögen, liegt deren Verwendung im Ermessen der Amtsstelle X. Es handelt

sich aufgrund des fehlenden Anspruchs auf eine entsprechende Formulierung folgerichtig nicht um eine sogenannte vielsagende Auslassung, wenn solche Elemente weggelassen werden (vgl. zum Ganzen auch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-32/2012 vom 27. Juni 2012, Erw. 7.2.2). Das Arbeitszeugnis ist demnach in dieser Hinsicht nicht zu beanstanden. Die von der Amtsstelle X. getroffene Formulierung des Schlusssatzes ist klar, korrekt und nicht negativ. Deshalb ist die Formulierung zu belassen.

7. Nach dem Gesagten erweist sich die Beschwerde zusammengefasst als teilweise begründet, weshalb sie teilweise gutzuheissen ist.

Entscheid des Regierungsrates vom 29. April 2014 (in Rechtskraft erwachsen)

2.2 § 19 VRG; §§ 10 Abs. 3, 13 und 14 PG

Regeste:

§ 19 VRG; §§ 10 Abs. 3, 13 und 14 PG – Die äussere Form ist für das Vorliegen eines Entscheides nicht von Bedeutung. Liegt nach dem Inhalt, nicht aber der äusseren Form nach ein Entscheid vor, so kann der Adressat entweder die ordentliche Zustellung eines anfechtbaren Entscheids verlangen oder aber den inhaltlichen Entscheid unmittelbar anfechten.

Wird bei einer Kündigung einem Telefongespräch entscheidende Bedeutung beigemessen, ohne dass die Beschwerdeführerin vom fraglichen Telefongespräch noch von der entsprechenden Aktennotiz Kenntnis hatte und auch nicht dazu Stellung nehmen konnte, so wird dadurch der Grundsatz des rechtlichen Gehörs verletzt.

Die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses muss sich auf sachliche Gründe stützen.

Aus dem Sachverhalt:

A. E. arbeitete seit dem 15. Juli 2009 in einem Vollzeitpensum bei der Amtsstelle X. Am 24. Februar 2012 ereignete sich an ihrem Arbeitsplatz ein Vorfall mit einer randalierenden Klientin; dabei ging ein Glastisch zu Bruch und die Polizei musste beigezogen werden. Esther E. verspürte im Nachgang zu dieser Auseinandersetzung starkes Herzklopfen und grosse Übelkeit, arbeitete jedoch weiter. In der Folge reagierte E. schreckhaft auf laute Gespräche oder Geräusche.

B. Am 1. August 2012 erlitt E. gemäss nicht dokumentierter eigener Angabe anlässlich eines privaten Ausflugs einen kurzen Verlust des Bewusstseins mit anschließender Streifung, was eine Einlieferung ins Spital in I. erforderlich machte und eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bis am 26. August 2012 zur Folge hatte. Am 27. August 2012 konnte E. ihre Arbeit zu 50 % wieder aufnehmen, musste sich jedoch wei-