

1.2 Art. 330a OR; § 9 Abs. 2 PV

Regeste:

Art. 330a OR; § 9 Abs. 2 PV – Es besteht unabhängig der Anstellungsdauer, der Leistung und der Treue zur Arbeitgeberin ein Anspruch auf ein vollständiges, wahres und wohlwollendes Zeugnis .

Aus dem Sachverhalt:

1.1. A. arbeitete vom 1. November 2012 bis 31. Juli 2021 bei der Amtsstelle X. Mit Schreiben vom 20. März 2021 kündigte A. das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2021 infolge Vollendung des 64. Altersjahrs.

1.2. Am 31. Juli 2021 stellte die Arbeitgeberin ein Arbeitszeugnis aus. Mit E-Mail vom 31. August 2021 verlangte A. eine Änderung des Zeugnisses, welche ihr die Arbeitgeberin verweigerte. In der Folge nahm die Arbeitgeberin dann zwar gewisse Anpassungen am Arbeitszeugnis vor, letztmals am 24. Januar 2022.

1.3. Mit Verfügung vom 28. Februar 2022 wies die Arbeitgeberin das Gesuch von A. um erneute Anpassung des am 31. Juli 2021 erstellten und am 30. November 2021 angepassten Arbeitszeugnisses bezüglich Beurteilung der Leistung und des Verhaltens ab. Weiter wurde festgehalten, dass die übrigen im Gesuch von A. vorgebrachten Änderungs- und Ergänzungsvorschläge bereits übernommen worden sei, ein entsprechend angepasstes Arbeitszeugnis sei zugestellt worden.

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, PV) vom 12. Dezember 1994 (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 die bzw. der Arbeitnehmende jederzeit von der bzw. dem Arbeitgebenden 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 des Arbeitsverhältnisses zu beschränken, wenn es die bzw. der Mitarbeitende verlangt.

1.3. Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis steht im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht der bzw. des Arbeitgebenden, wonach letztere bzw. letzterer dem Grundsatz nach unter anderem verpflichtet ist, die berechtigten Interessen der bzw. des Arbeitnehmenden in guten Treuen zu wahren (AlexENZler, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Diss. Zürich 2012, S. 5 f.). Das Zeugnis hat grundsätzlich das Fortkommen der bzw. des Arbeitnehmenden zu fördern, sollte also wohlwollend formuliert werden, doch findet das Wohlwollen eine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Anspruch der bzw. des Arbeitnehmenden geht nicht auf ein gutes, sondern auf ein objektiv wahres Zeugnis (vgl. Manfred Rehbindler, 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 Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 75). Kleinliche Korrekturwünsche an einem an sich zutreffenden Zeugnis werden vom Richter zurückgewiesen; die bzw. der Arbeitnehmende hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass die bzw. der Arbeitgebende bestimmte Formulierungen wählt (vgl. VPB 2001, S. 1059f.; Streiff / von Kaenel / Rudolph, Arbeitsvertrag, 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 die bzw. der Arbeitnehmende verlangt. Sie bzw. er hat ein Recht darauf, dass der Grund weggelassen wird, es sei denn, er sei für die Qualifikation wesentlich (vgl. Wolfgang Portmann, in Basler Kommentar zum OR, 4.A. Basel 2007, N. 5 zu Art. 330a OR).

1.4. Den Werturteilen sind verkehrssübliche Massstäbe zugrunde zu legen und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei der bzw. dem Arbeitgebenden ein gewisser Spielraum zusteht. Ein Ermessensfehlgebrauch liegt erst dann vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrssübliche Massstäbe herangezogen werden (vgl. Rehbindler, a.a.O., Art. 330a OR, N. 2; VPB 1999, 63.65, S. 261, wonach bei Werturteilen für die objektive Richtigkeit ein Ermessensspielraum der bzw. des Arbeitgebenden 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 die bzw. der Arbeitgebende grundsätzlich nicht dazu verpflichtet werden, ein ganz bestimmtes Werturteil abzugeben, denn die Beurteilung der bzw. des Arbeitnehmenden ist eine persönliche Angelegenheit der bzw. des Arbeitgebenden, in die sich die Richterin bzw. der Richter nicht einzumischen hat (vgl. Schönenberger / Staehelin, a.a.O., N. 21 mit Hinweisen). Dafür spricht auch, dass die Beschwerdeinstanz – im Gegensatz zur bzw. zum Arbeitgebenden (bzw. den 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 / Rudolph, 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 die bzw. der Arbeitnehmende 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 Negative für die Gesamtbeurteilung der bzw. des Arbeitnehmenden erheblich sind. Das Zeugnis hat ein faires Abbild der gesamten

Anstellungsdauer zu geben, wobei Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für die bzw. den neue/n Arbeitgebenden 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 der bzw. des Arbeitnehmenden 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 die bzw. der Betroffene hat insbesondere im Rechtsmittelverfahren die ihre bzw. 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 Verwaltungsverfahren grundsätzlich derjenige die (objektive) Beweislast, der aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache hätte Rechte ableiten können.

Wie bereits ausgeführt, ist die bzw. der Arbeitgebende verpflichtet, der bzw. dem Arbeitnehmenden jederzeit ein Arbeitszeugnis auszustellen, wobei die entsprechende Bestimmung ein Aspekt der allgemeinen Fürsorgepflicht der bzw. des Arbeitgebenden ist. Schon daraus erhellt, dass grundsätzlich die bzw. der Arbeitgebende verantwortlich dafür ist, die tatsächlichen Grundlagen für die Erstellung des Arbeitszeugnisses zu schaffen bzw. bereitzustellen. Ist sie bzw. er dazu nicht in der Lage und sind ihre bzw. seine Tatsachenbehauptungen oder Werturteile nicht näher substantiiert, so darf solches auch von der bzw. dem Arbeitnehmenden gestützt auf ihre bzw. seine Mitwirkungspflicht nicht erwartet werden. Es geht nicht an, bei fehlendem Beweis der Tatsachen zuungunsten der bzw. des Arbeitnehmenden 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: ZBl 109/2008, S. 383).

2.1. Bezüglich des aus ihrer Sicht ungenügenden Arbeitszeugnisses, datiert vom 30. November 2021, bringt die Beschwerdeführerin zusammengefasst und im Wesentlichen vor: Sie verlange nebst einigen Verbesserungen und Ergänzungen beim Verhalten eine «sehr gute» Leistungsbeurteilung gegenüber der bis jetzt attestierten guten Leistung. Das Beharren auf den wahrheitswidrigen und nicht wohlwollenden Formulierungen erkläre sich darin, dass die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin mit deren Entscheid, sich mit 64 pensionieren zu lassen, nicht glücklich gewesen sei, und habe dies die Beschwerdeführerin spüren lassen. Die Leistungen der Beschwerdeführerin seien bis auf das Jahr 2020 immer mit «sehr gut» bewertet worden (im Jahr 2020 mit «gut»). Deshalb müsse im Arbeitszeugnis bei der Leistungsbeurteilung ein «sehr gut» attestiert werden. Sowohl das Gebot der Wahrheit als auch das Gebot der wohlwollenden Formulierung würden dies gebieten. Sodann stelle die Aussage im angefochtenen Zeugnis «Ihr Verhalten (. . .) war korrekt und sie genoss das Vertrauen ihrer Vorgesetzten» eine knapp genügende Beurteilung dar. Das sei zu korrigieren, weil auch diese Zeugnisbeurteilung aktenwidrig und falsch sei. Wenn die Beschwerdeführerin insgesamt und über die gesamte Zeit des Arbeitsverhältnisses im Verhalten grossmehrheitlich die Beurteilung erhalte: «A. wird als engagierte, hilfsbereite, loyale und effiziente Mitarbeiterin sowohl von den Arbeitskollegen und -kolleginnen wie auch von der (Amtsstelle) und vor allem von ihrer Vorgesetzten sehr geschätzt», dann habe sie Anspruch auf eine Beurteilung, wie sie gefordert werde. Daran ändere weder die weit zurückliegende Abmahnung aus dem Jahr 2013 noch diejenige von 2017 etwas. Diese Abmahnungen seien übertrieben gewesen oder das Verhalten der Beschwerdeführerin sei eben doch gut bis sehr gut gewesen. Wäre der Beschwerdegegner anderer Meinung gewesen, hätte er das bei den Jahresbeurteilungen im Verhalten vermerken müssen, was er aber nicht getan habe. Weiter sei es falsch, eine schlechte Verhaltensbeurteilung damit zu begründen, dass die Beschwerdeführerin nie befördert worden sei und nie eine Lohnerhöhung erhalten habe; die Beschwerdeführerin sei bei Stellenantritt und beim internen Stellenwechsel hoch eingestuft gewesen, weshalb von Anfang darauf hingewiesen worden sei, sie werde keine Lohnerhöhungen erhalten. Zudem habe die Beschwerdeführerin vier Einmalzulagen erhalten, wobei diese Einmalzulagen in denjenigen Jahren ausgerichtet worden seien, als es angeblich zu Verhaltensmängeln gekommen sei. Betreffend die angeblichen Re-klamationen von Klienten sei festzuhalten, dass es in der Natur der Sache liege, dass Elternteile unterschiedliche Erwartungen hätten. Betreffend die angeblichen Reklamationen im Team und vom Rechtsdienst sei zu bemerken, dass diverse Personen bestätigen könnten, dass die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin immer sehr gut gewesen sei. Entsprechend sei das Arbeitszeugnis anzupassen.

2.2. Demgegenüber macht der Beschwerdegegner geltend, die Endversion des Schlusszeugnisses beinhalte keine wahrheitswidrigen bzw. nicht wohlwollenden Formulierungen. Die Behauptungen der Beschwerdeführerin in Bezug auf das Verhalten der Vorgesetzten der Beschwerdeführerin gegenüber letzterer seien nicht wahr und zurückzuweisen. Diesbezüglich sei auf die Mitarbeitergespräche zu verweisen, in welchen die Beschwerdeführerin nie eine negative Äusserung in Bezug auf das Arbeitsverhältnis und die Führung gegenüber ihrer Vorgesetzten gemacht habe. In Bezug auf die Datierung des Zeugnisses sei den Ausführungen der Beschwerdeführerin zuzustimmen.

3.1. Das im Streit liegende Arbeitszeugnis vom 30. November 2021 (sic!) lautet wie folgt (vgl. act. 001.6):

«Schlusszeugnis

A., geboren am (...), von (...), war seit dem 1. November 2012 bis am 31. Juli 2021 als Mitarbeiterin mit besonderen Aufgaben bei (Amt) tätig.

(...)

Die Aufgaben von A. umfassten im Wesentlichen folgende Tätigkeiten:

(...)

A. erfüllte ihre Aufgaben selbständig und pflichtbewusst und zeichnete sich durch eine systematische Arbeitsweise aus. A. verfügt über ein gutes Fachwissen im Bereich (...). A. nahm interne und externe Möglichkeiten wahr, ihr Fachwissen ständig zu erweitern und besuchte entsprechende Weiterbildungen. Ihre Arbeitsweise war sorgfältig, effizient und zuverlässig. Sie arbeitete selbständig, exakt und begründete ihre Vorgehensweise sachlich. Die Arbeitsleistungen von A. waren gut.

Wir haben A. als verantwortungsbewusste Mitarbeiterin kennen gelernt. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Klientel war korrekt und sie genoss das Vertrauen ihrer Vorgesetzten.

A. verlässt unser Amt, weil sie in den verdienten Ruhestand tritt. Wir danken ihr für den geleisteten Einsatz und wünschen ihr alles Gute für die Zeit nach der Pensionierung.

Zug, 30. November 2021»

3.2. Die Beschwerdeführerin verlangt dagegen folgendes Arbeitszeugnis:

«Schlusszeugnis

A., geboren am (...), von (...), war seit dem 1. November 2012 bis am 31. Juli 2021 als Mitarbeiterin mit besonderen Aufgaben bei (Amt) tätig.

(...)

Die Aufgaben von A. umfassten im Wesentlichen folgende Tätigkeiten:

(...)

A. erfüllte ihre Aufgaben selbständig und pflichtbewusst und zeichnete sich durch eine systematische Arbeitsweise aus. A. verfügt über ein gutes Fachwissen im Bereich (...). (...) nahm interne und externe Möglichkeiten wahr, ihr Fachwissen ständig zu erweitern und besuchte entsprechende Weiterbildungen. Ihre Arbeitsweise war sorgfältig, effizient und zuverlässig. Sie arbeitete selbständig, exakt und begründete ihre Vorgehensweise sachlich. Die Arbeitsleistungen von A. waren sehr gut.

Wir haben A. als eine sehr verantwortungsbewusste Mitarbeiterin kennen und schätzen gelernt. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Klientel war jederzeit höflich und korrekt. Sie genoss das Vertrauen ihrer Vorgesetzten. Und auch im Team war sie sehr geschätzt.

A. verlässt unser Amt, weil sie in den verdienten Ruhestand tritt. Wir danken ihr für den geleisteten Einsatz und wünschen ihr alles Gute für die Zeit nach der Pensionierung.

Zug, 31. Juli 2021»

4. Mit der Beschwerdeführerin wurde am 24. Januar 2013 nach knapp drei Monaten ein «Probezeitgespräch» geführt. Die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin beurteilte die Beschwerdeführerin positiv: Zwei Punkte wurden als «sehr gut» beurteilt, deren fünf als «gut».

Am 2. Mai 2013 führte der Abteilungsleiter der Abteilung (...) mit der Beschwerdeführerin ein Gespräch betreffend «Sozialverhalten». Im entsprechenden Protokoll wurde festgehalten, dass es bereits am zweiten Arbeitstag der Beschwerdeführerin zu einem Eklat mit der damaligen Abteilungsleitern (...) gekommen sei. In der Folge sei es immer wieder zu heftigen, lauthalsen Auseinandersetzungen zwischen der Beschwerdeführerin und der damaligen Abteilungsleiterin (...) gekommen. Man sei davon ausgegangen, dass sich die Situation nach dem Weggang der früheren Abteilungsleiterin (...) beruhigen werde, was jedoch nicht geschehen sei. Die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin habe sich zunehmend konfliktre-

icher gestaltet. Vor allem gegenüber den Mitgliedern der (Amt) habe sie sich immer wieder höchst unkooperativ und teilweise respektlos verhalten. Die unkontrollierten und starken Gemütsschwankungen der Beschwerdeführerin hätten auch zu Konflikten mit privaten Mandatstragenden geführt. Am 30. April 2013 sei es zu einem Vorfall gekommen, anschliessend an welchen man mehrmals versucht habe, mit der Beschwerdeführerin ein Gespräch zu führen, wobei diese jeweils aufbrausend reagiert und das Gespräch verweigert habe. Anlässlich des Gesprächs vom 2. Mai 2013 sei das unanständige und beleidigende Verhalten der Beschwerdeführerin gegenüber Vorgesetzten und anderen Mitarbeitenden besprochen worden. Die Beschwerdeführerin habe sich von allen Vorwürfen distanziert und sämtliche Schuld von sich gewiesen. Am 22. Mai 2013 nahm die Beschwerdeführerin schriftlich Stellung zu den Vorwürfen im Gesprächsprotokoll vom 2. Mai 2013 und wies darauf hin, dass sie sich sehr ungerecht und willkürlich behandelt fühle. Sie würde gerne Ziele formulieren, welche messbar und erreichbar seien. Sie wünsche sich Wertschätzung für ihr grosses Engagement und freundliche Hinweise, wo sie etwas verbessern könnte.

Am 22. August 2013 wurde der Beschwerdeführerin das rechtliche Gehör gewährt betreffend die weitere Zusammenarbeit. Es wurde festgehalten, dass Schwierigkeiten aufgetreten seien, welche anlässlich verschiedener Gespräche thematisiert worden seien. Verbesserungen seien jedoch kaum und nur gegenüber einzelnen Behördenmitgliedern ersichtlich. Das Vertrauensverhältnis zwischen dem Abteilungsleiter und der Beschwerdeführerin sei erheblich gestört, was eine gute Zusammenarbeit verunmögliche. Die Beanstandungen konzentrierten sich hauptsächlich auf das Sozialverhalten der Beschwerdeführerin. Es sei immer wieder zu teilweise starken Konfliktsituationen mit den Vorgesetzten gekommen. Deshalb wurde der Beschwerdeführerin die Möglichkeit gegeben, einer Funktionsänderung mit einem Wechsel zur (Amt) zuzustimmen; andernfalls müsse das Anstellungsverhältnis aufgelöst werden. Die Beschwerdeführerin nahm zum Protokoll der Sitzung vom 22. August 2013 Stellung und bat um eine Ergänzung. Ausserdem erklärte sie sich mit der Funktionsänderung einverstanden.

Am 10. Dezember 2013 wurde mit der Beschwerdeführerin nach der Funktionsänderung wiederum ein Probezeitgespräch durchgeführt. Die neue Vorgesetzte der Beschwerdeführerin beurteilte die Beschwerdeführerin positiv: Drei Punkte wurden als «sehr gut» beurteilt, deren vier als «gut». Betreffend das Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden wurde festgehalten, das Verhalten sei tadellos, loyal und adäquat.

Das Mitarbeitergespräch im November 2014 zeigte betreffend die Zielerreichung der Leistungsziele vier «sehr gut». Die verbale Begründung lautete: «Ziel wurde sehr gut und engagiert erreicht. Ziel wurde sehr gut und sorgfältig ausgeführt erreicht. Ziel sehr gut und mit grossem Einsatz erreicht. Laufender Prozess mit grossem Engage-

ment.» Die verbale Begründung zur Erreichung der Verhaltensziele lautete: «Laufender guter Austausch.» Die generelle Beurteilung zeigte zehn «sehr gut» sowie sieben «gut». Die Gesamtbeurteilung lautete «sehr gut». Verbal wurde dies wie folgt begründet: «Gute engagierte und mitdenkende Mitarbeiterin. Trägt Verantwortung und verhält sich in hohem Mass loyal». Per 1. Januar 2015 erhielt die Beschwerdeführerin eine Einmalzulage in der Höhe von 500 Franken.

Das Mitarbeitergespräch im November 2015 zeigte betreffend die Zielerreichung der Leistungsziele vier «gut». Die verbale Begründung lautete: «Die fachliche Unterstützung wurde umgesetzt. Die Aufträge wurden umgehend erledigt. Vorlagen wurden laufend verbessert und eingebunden. Die Abläufe der (Amt) werden eingehalten.» Die verbale Begründung zur Erreichung der Verhaltensziele lautete: «Das Team wurde nach jeder Weiterbildung gründlich informiert.» Die generelle Beurteilung zeigte sechs «sehr gut» sowie zwölf «gut». Die Gesamtbeurteilung lautete «gut». Verbal wurde dies wie folgt begründet: «A. ist eine engagierte, loyale, effiziente und äusserst loyale (sic!) Mitarbeiterin. Sie wird von ihrer Vorgesetzten sehr geschätzt».

Am 24. November 2015 wurde der Beschwerdeführerin ein Zwischenzeugnis ausgestellt.

Per 1. Januar 2016 erhielt die Beschwerdeführerin eine Einmalzulage in der Höhe von 1000 Franken.

Das Mitarbeitergespräch im November 2016 zeigte betreffend die Zielerreichung der Leistungsziele drei «sehr gut». Die verbale Begründung lautete: «Die fachliche Unterstützung der (Amt) im Bereich Unterhalt wurde sehr gut umgesetzt. Die Aufträge der (Amt) wurden gemäss dem vorgegebenen Standard termingerecht und sehr gut ausgeführt. Die bereits korrigierten Vorlagen und Formulare wurden sehr gut eingebunden.» Die verbale Begründung zur Erreichung der Verhaltensziele lautete: «Der Inhalt der Weiterbildung im Bereich Unterhalt wurde an einer Teamsitzung verständlich vermittelt.» Die generelle Beurteilung zeigte sechs «sehr gut» sowie zwölf «gut». Die Gesamtbeurteilung lautete «gut». Verbal wurde dies wie folgt begründet: «A. wird als hoch engagierte, hilfsbereite, loyale und effiziente Mitarbeiterin sowohl von den Arbeitskollegen und Kolleginnen, wie auch von der (Amt) und vor allem von ihrer Vorgesetzten sehr geschätzt». Per 1. Januar 2017 erhielt die Beschwerdeführerin eine Einmalzulage in der Höhe von 1000 Franken.

Das Mitarbeitergespräch im November 2017 zeigte betreffend die Zielerreichung der Leistungsziele drei «gut». Die verbale Begründung lautete: «Die fachliche Unterstützung der (Amt) im Bereich Unterhalt wurde gut umgesetzt. Die Aufträge der (Amt) wurden gemäss dem vorgegebenen Standard termingerecht und gut ausgeführt. Die bereits korrigierten Vorlagen und Formulare wurden sehr gut eingebunden.» Die verbale Begründung zur Erreichung der Verhaltensziele lautete: «Vorstel-

lung der Inhalte der WB an Teamsitzung. Protokolle der Fachsitzungen und der Teamsitzung immer gut verfasst.» Die generelle Beurteilung zeigte vier «sehr gut» sowie 14 «gut». Die Gesamtbeurteilung lautete «gut». Verbal wurde dies wie folgt begründet: «A. wird als engagierte, hilfsbereite, loyale und effiziente Mitarbeiterin sowohl von den Arbeitskollegen und Kolleginnen, wie auch von der (Amt) und vor allem von ihrer Vorgesetzten sehr geschätzt».

Am 20. Dezember 2017 verfasste die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin eine Aktennotiz zum Thema «Zielvereinbarung bis am 30. April 2018». Festgehalten wurde, dass die Arbeitsleistungen der Beschwerdeführerin noch immer unverändert gut seien und zu keiner Beanstandung Anlass gäben. Es gehe einzig um das Verhalten von A., welches von ihr als Vorgesetzte nicht weiter toleriert und akzeptiert werde. Es wurden drei Beispiele angeführt und hierzu bemerkt, aufgrund dieser Beispiele sei ersichtlich, dass aufgrund der fehlenden und / oder inadäquaten Kommunikation und der verschiedenen Problematiken in der Verhaltensweise der Beschwerdeführerin mit ihr als Vorgesetzte eine Irritation bestehe. Dadurch werde die Zusammenarbeit erschwert. Ein gutes Zusammenarbeiten zwischen der Beschwerdeführerin und ihr sei jedoch unabdingbar für eine gute Qualität der Arbeit und für das ganze Team. Als weiteres Vorgehen wurde bestimmt, dass sich die Beschwerdeführerin überlegen müsse, ob sie bereit sei, sich mit ihrem teilweise problematischen Verhalten auseinanderzusetzen, und bereit sei, Unterstützung anzunehmen. Sie müsse bis Mitte Januar 2018 Strategien vorlegen, wie sie ihr Verhalten ändern wolle. Aufgrund der guten Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin sei es ein Anliegen, dass die weitere Zusammenarbeit ohne Missverständnisse und Kommunikationsprobleme ablaufe. Als Vorgesetzte dulde sie einen solchen geschilderten Umgang nicht mehr. Deshalb empfehle sie zur Unterstützung des von ihr nicht mehr geduldeten Verhaltens der Beschwerdeführerin, dass diese bereit sei, Unterstützung in Form eines Coachings anzunehmen und ihr bis Mitte Januar 2018 zu erläutern, welche Strategien sie anwenden werde. Es gehe darum, dass für sie als Vorgesetzte der Wille zur Veränderung und zur Kooperation ersichtlich werde. Es gehe darum, in Zukunft Gefässe oder Formen zu finden, um Absprachen zu treffen, wenn man sich inhaltlich nicht einig sei.

Am 23. Mai 2018 fand ein Zwischengespräch statt, anlässlich welchem festgehalten wurde, dass die Arbeitsleistungen der Beschwerdeführerin nach wie vor unverändert sehr gut seien. Seit die Beschwerdeführerin ein Einzelbüro habe und in Ruhe arbeiten könne, habe sich ihr Verhalten stark positiv verändert. Sie zeige sich ausgeglichen und zuvorkommend. Sie wirke konzentriert und ruhig der Arbeit zugewandt. Es gebe keine Beanstandungen mehr zu vermerken. Die Ziele, welche am 20. Dezember 2017 formuliert worden seien, seien sehr gut erreicht worden.

Das Mitarbeitergespräch im Oktober 2018 zeigte betreffend die Zielerreichung der Leistungsziele vier «sehr gut». Die verbale Begründung lautete: «Die fachliche Un-

terstützung der (Amt) wurde sehr gut gewährleistet. Die Aufträge der (Amt) sind gemäss Standard sehr gut ausgeführt und termingerecht eingereicht worden. Die Vorlagen der Formulare und Abläufe sind sehr gut eingebunden. Das Flussdiagramm wurde sehr gut erstellt.» Die generelle Beurteilung zeigte neun «sehr gut» sowie neun «gut». Die verbale Begründung zur Erreichung der Verhaltensziele lautete: «Die Protokolle der Teamsitzungen sind sorgfältig verfasst.» Die Gesamtbeurteilung lautete «gut». Verbal wurde dies wie folgt begründet: «A. ist eine äusserst loyale und verlässliche Mitarbeiterin, welche von der Vorgesetzten, dem Team, der Behörde und dem Klientel sehr geschätzt wird».

Das Mitarbeitergespräch im November 2019 zeigte betreffend die Zielerreichung der Leistungsziele drei «gut». Die verbale Begründung lautete: «Die fachliche Unterstützung der (Amt) wurde gut gewährleistet. Die Aufträge der (Amt) sind gemäss Standard gut ausgeführt und termingerecht eingereicht worden. Die Vorlagen der Formulare und Abläufe sind gut eingebunden.» Die verbale Begründung zur Erreichung der Verhaltensziele lautete: «Die Protokolle der Teamsitzungen sind sorgfältig verfasst.» Die generelle Beurteilung zeigte neun «sehr gut» sowie neun «gut». Die Gesamtbeurteilung lautete «gut». Verbal wurde dies wie folgt begründet: «A. ist eine loyale und verlässliche Mitarbeiterin, welche von der Vorgesetzten, dem Team, der Behörde und dem Klientel sehr geschätzt wird. Sie arbeitet effizient und zuverlässig». Per 1. Januar 2020 erhielt die Beschwerdeführerin eine Einmalzulage in der Höhe von 500 Franken.

Das Mitarbeitergespräch im November 2020 zeigte betreffend die Zielerreichung der Leistungsziele drei «gut». Die verbale Begründung lautete: «Die fachliche Unterstützung der (Amt) wurde gut geleistet. Die Aufträge der (Amt) wurden gemäss Standard gut ausgeführt und termingerecht eingereicht. Die Vorlagen der Formulare und Abläufe wurden sorgfältig eingebunden.» Die generelle Beurteilung zeigte fünf «sehr gut» sowie 14 «gut». Die verbale Begründung zur Erreichung der Verhaltensziele lautete: «Die aus den Leistungszielen resultierenden Ergebnisse/Erkenntnisse wurden an Teamsitzungen mitgeteilt. Protokoll der Teamsitzung wurde erstellt.» Die Gesamtbeurteilung lautete «gut». Verbal wurde dies wie folgt begründet: «A. ist eine loyale, fleissige und effizient arbeitende Mitarbeiterin. Ihre Arbeitsleistung ist gut und sie gestaltet die Organisation ihrer Arbeit selbständig. Per 1. Januar 2021 erhielt die Beschwerdeführerin eine Einmalzulage in der Höhe von 500 Franken.

5. Die Beschwerdeführerin hat unabhängig der Anstellungsdauer, ihrer Leistung und ihrer Treue zur Beschwerdegegnerin Anspruch auf ein vollständiges, wahres und wohlwollendes Zeugnis (vgl. Erw. 1.5.). Nachfolgend sind deshalb die einzelnen Kritikpunkte aufzulisten und zu beurteilen, um zu einem vollständigen, wahren und wohlwollenden Zeugnis zu gelangen.

6.1. Die Beschwerdeführerin verlangt zunächst eine Ergänzung der Leistungsbeurteilung

wie folgt: «A. erfüllte ihre Aufgaben selbständig (...) Die Arbeitsleistungen von A. waren sehr gut.

Hierzu lässt sie anführen, sie sei immer gut bis sehr gut beurteilt worden. In der Aktennotiz vom 23. Mai 2018 habe (die Vorgesetzte) betreffend «Zielvereinbarung bis 30. April 2018» geschrieben: «Es wird festgehalten, dass die Arbeitsleistungen von A. nach wie vor unverändert sehr gut sind.» Diese Aussage heisse nichts anderes, als dass die Leistungen zwischen November 2012 (Antritt der Stelle) und Mai 2018 (Beurteilung), also während 5,5 Jahren, immer sehr gut gewesen seien. Diese Aussage sei zutreffend und aufgrund der Beurteilungen bis 2018 auch belegt. In der folgenden Beurteilung Oktober 2018 bis November 2019 werde bei der Rubrik Arbeitsverhalten (also im Leistungsbeurteilungsbereich) sechs Mal «sehr gut» und vier Mal «gut» angekreuzt. Wenn «Sehr gut» eine Note 6 und «gut» eine Note 5 bedeute, betrage der Durchschnitt 5,6, was mathematisch auf eine 6 aufgerundet werden müsse. Zur Beurteilung MAB 2020 sei vorab anzumerken, dass die Beschwerdeführerin von Anfang März 2020 bis ca. Mitte Juni 2020 zu 100 Prozent im Homeoffice tätig gewesen sei. Danach habe sie jeweils an zwei Tagen pro Woche im Büro tätig sein dürfen, die restliche Arbeitszeit habe sie bis zu ihrem Arbeitsende im Juli 2021 im Homeoffice verbracht. Die Leistungsbeurteilung sei deshalb bereits mit Vorsicht zu werten. Hinzu komme, dass aufgrund der vorgebrachten (aber berechtigten) Kritik betreffend Zulassung zur Dossierbereinigung über Pfingsten 2020 die Stimmung bei (der Vorgesetzten) negativ gewesen sei. Auffallend sei ohnehin, dass sich der Beschwerdegegner ausschliesslich auf die Beurteilung 2020 stütze, obwohl es hier um ein Zeugnis gehe, das Auskunft über die gesamte Anstellungsperiode geben müsse. Doch selbst wenn die Leistungsziele im MAB 2020 sieben Mal «gut» und drei Mal «sehr gut» bewertet worden seien, gäbe das für diese Periode ein «gut». Die Leistungen der Beschwerdeführerin seien bis zu diesem Jahr aber immer mit «sehr gut» bewertet worden. Wiederum mathematisch betrachtet, stünden sich somit die sehr guten Bewertungen für die Jahre 2012 bis 2019 einer guten Bewertung für das Jahr 2020 gegenüber, was im Schnitt wieder ein deutliches «sehr gut» ergebe. Nichts anderes ergebe sich aus den schriftlichen Bemerkungen zu den Leistungszielen. Zusammenfassend müsse deshalb bei der Leistungsbeurteilung ein «sehr gut» attestiert werden. Sowohl das Gebot der Wahrheit wie auch das Gebot der wohlwollenden Formulierung geböten das.

Der Beschwerdegegner hatte bereits in der Verfügung vom 28. Februar 2022 ausgeführt, im MAB für 2020 sei ausgewiesen, dass die Leistungen der Beschwerdeführerin mehrheitlich gut gewesen seien (sieben gut zu drei sehr gut). In der Gesamtbeurteilung ergebe sich deshalb ein gut. Dementsprechend sei der Satz im Schlusszeugnis vom 30. November 2021, die Arbeitsleistungen der Beschwerdeführerin seien gut gewesen, mehr als gerechtfertigt.

6.2. Zunächst ist festzuhalten, dass sich ein Schlusszeugnis zur Leistung über die

gesamte Anstellungsdauer hinweg und nicht nur betreffend das letzte Jahr auszusprechen hat. Das Argument des Beschwerdegegners, die Leistungen der Beschwerdeführerin seien im Jahr 2020 lediglich gut gewesen, ist deshalb nicht zu hören.

Eine tabellarische Übersicht der vorstehend unter Erwägung 4. ausgeführten Bewertungen zeigt folgendes Bild betreffend die Leistungsbeurteilung:

Beurteilung	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	%
Sehr gut	4	0	3	3	4	0	0	58%
gut	0	4	0	0	0	3	3	45%
genügend	0	0	0	0	0	0	0	0%
Ungenügend	0	0	0	0	0	0	0	0%
Total	4	4	3	3	4	3	3	100%

Auffallend ist, dass in den einzelnen Jahren jeweils nur entweder alle Bewertungen «sehr gut» oder alle Bewertungen «gut» ausfielen; es wurde für die einzelnen Leistungsziele nie differenziert zwischen «sehr gut» und «gut». Mit lediglich «genügend» oder gar «ungenügend» wurde das Leistungsverhalten der Beschwerdeführerin nie bewertet.

6.3. Dem Grundlagenpapier «Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und Fördermassnahmen» des kantonalen Personalamtes ist folgende Skala (mit vier Beurteilungsstufen) zu entnehmen:

- 1 sehr gut (die Leistung erfüllt die Ziele vollumfänglich bzw. übertrifft sie)
- 2 gut (Aufträge/Ziele werden insgesamt erfüllt)
- 3 genügend (Aufträge/Ziele werden insgesamt nicht ganz erfüllt)
- 4 ungenügend (Aufträge/Ziele werden zu einem erheblichen Teil nicht erfüllt)

Aufgrund der Beurteilung sowie der verbalen Begründung zur Erreichung der Leistungsziele muss davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdeführerin die gesetzten Ziele meist vollumfänglich erfüllte. Auch die vorstehende tabellarische Übersicht lässt auf eine tatsächlich überwiegend sehr gute Erfüllung der Leistungsziele schliessen. Zudem erhielt sie fünfmal eine Einmalzulage, nämlich per 1. Januar 2015, 2016, 2017, 2020 und 2021. Solche Einmalzulagen können gemäss § 49 Abs. 2 PG als Belohnung für die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art ausgerichtet werden. Obwohl die Leistungsziele der Beschwerdeführerin in den Jahren 2015, 2019 sowie 2020 jeweils mit «gut» bewertet wurden, erhielt sie für eben diese Jahre (unter anderem) jeweils eine Einmalzulage, was nur dahingehend interpretiert werden kann, dass die Beschwerdeführerin auch in den

genannten Jahren hervorragende Leistungen erbrachte. Mithin ist das Arbeitszeugnis betreffend die Leistungsbeurteilung im von der Beschwerdeführerin beantragten Sinne anzupassen, um dem Grundsatz der Zeugniswahrheit zu entsprechen.

7.1. Sodann wünscht die Beschwerdeführerin eine Änderung der Verhaltensbeurteilung wie folgt: «Wir haben A. als eine sehr verantwortungsbewusste Mitarbeiterin kennen und schätzen gelernt. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Klientel war jederzeit höflich und korrekt. Sie genoss das Vertrauen ihrer Vorgesetzten. Und auch im Team war sie sehr geschätzt.» Die Aussage im angefochtenen Zeugnis stelle eine knapp genügende Beurteilung dar. Das sei zu korrigieren, weil auch diese Zeugnisbeurteilung aktenwidrig und falsch sei. Die acht Einzel-Elemente seien regelmässig mit «sehr gut» und «gut» angekreuzt worden, in der Anfangsphase mehrheitlich mit «sehr gut». Auch in der Periode 2017/2018 sei drei Mal «sehr gut» und fünf Mal «gut» angekreuzt worden. Erst im MAB 2018/2019 sei diese sehr gute Verhaltensbeurteilung etwas abgeschwächt worden, aber es sei immer noch eine gute Beurteilung. Diese Beurteilungen könnten in der abschliessenden Zeugnisformulierung nicht ignoriert werden. Wenn die Beschwerdeführerin insgesamt und über die gesamte Zeit des Arbeitsverhältnisses im Verhalten grossmehrheitlich die Beurteilung erhalte: «A. wird als engagierte, hilfsbereite, loyale und effiziente Mitarbeiterin sowohl von den Arbeitskollegen und Kolleginnen, wie auch von der (Amt) und vor allem von ihrer Vorgesetzten sehr geschätzt», dann habe sie Anspruch auf eine Beurteilung im Schlusszeugnis wie beantragt. Sie habe sich nicht nur «korrekt» verhalten. Daran ändere weder die weit zurückliegende Abmahnung aus dem Jahr 2013 noch diejenige von 2017 etwas. Offensichtlich seien diese Abmahnungen übertrieben oder das Verhalten der Beschwerdeführerin eben doch gut bis sehr gut gewesen. Wäre der Beschwerdegegner anderer Meinung gewesen, hätte er das bei den Jahresbeurteilungen im Verhalten vermerken müssen. Das habe er aber nicht getan. Kein einziges Mal sei ein «ungenügend» vorhanden, nicht einmal ein «genügend» habe je angekreuzt werden müssen. Die Begründung in der angefochtenen Verfügung sei deshalb aktenwidrig und nicht belegbar. Es sei sodann reine Stimmungsmache von (der Vorgesetzten), wenn sie in der Begründung schreibe, die Beschwerdeführerin sei aufgrund schlechter Verhaltensbeurteilungen nie befördert worden und habe nie eine Lohnerhöhung erhalten. Die Beschwerdeführerin sei vielmehr von Anfang so hoch eingestuft worden, dass klar gewesen sei, dass sie keine Beförderungen erwarten können. Auch die Kritik des Beschwerdegegners, die negative Verhaltensbeurteilung sei mit Reklamationen von Klienten sowie im Team und in den vielen Fehlern sowie vor allem in den unsachlichen Diskussionen begründet, sei falsch. Es liege in der Natur der Sache, dass Klienten unterschiedliche Erwartungen und Anliegen hätten; der Beschwerdeführerin sei attestiert worden, dass sie Gespräche souverän führe und trotzdem die individuelle Situation der Klienten berücksichtige. Sodann könnten diverse Personen aus dem Team und dem Rechtsdienst bestätigen, dass die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin immer sehr gut gewesen sei.

Es gebe deshalb keinen Grund, im Zeugnis das Verhalten der Beschwerdeführerin abzuwerten und nur von einem «korrekten» Verhalten zu sprechen.

Der Beschwerdegegner hatte bereits in der Verfügung vom 28. Februar 2022 ausgeführt, das Verhalten der Arbeitnehmenden müsse vollständig und genau beurteilt werden, so dass sich ein künftiger potentieller Arbeitgeber / eine künftige potentielle Arbeitgeberin ein der Wahrheit entsprechendes, differenziertes Bild vom Verhalten der Arbeitnehmenden machen könne. Das Verhalten der Beschwerdeführerin könne keinesfalls als jederzeit höflich und korrekt bezeichnet werden; es lägen zwei gerügte Verfehlungen diesbezüglich vor. Die Beschwerdeführerin sei insgesamt als uneinsichtige, rechthaberische und unangenehme Mitarbeiterin und Arbeitskollegin wahrgenommen worden. Sie habe dermassen ausfällig werden können, dass ihr dem Arbeitsfrieden zuliebe ein knappes «Gut» im Verhalten in der Mitarbeiterbeurteilung (2020) erteilt worden sei. Dies im Wissen darum, dass die Beschwerdeführerin Mitte 2021 sowieso das Arbeitsverhältnis beenden wolle. In der jedoch wichtigeren Zusammenfassung der Gesamtbeurteilung sei sie dann lediglich als fleissig und loyal beurteilt worden.

7.2. Das Sozialverhalten der Beschwerdeführerin und insbesondere der Umgang mit internen und externen Personen sowie die Teamfähigkeit bzw. die Zusammenarbeit wurde in allen Mitarbeitergesprächen als gut bzw. sehr gut bezeichnet. Die vom Beschwerdegegner angeführten Verfehlungen der Beschwerdeführerin in ihrem Verhalten fanden damit keinen Eingang in die Mitarbeiterbeurteilungen. Selbstverständlich kann das Argument des Beschwerdegegners dabei nicht gehört werden, dass nur dem Arbeitsfrieden zuliebe ein knappes «Gut» im Verhalten in der Mitarbeiterbeurteilung 2020 erteilt worden sei, denn es ist eine Führungsaufgabe, Mitarbeitergespräche ehrlich zu führen und entsprechende Beurteilungen festzuhalten. Beurteilte der Beschwerdegegner das Verhalten der Beschwerdeführerin als gut, so hat er sich darauf behaften zu lassen.

Allerdings finden sich in den Akten mehrere Hinweise darauf, dass das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und deren Vorgesetzten schwierig oder belastet war: So führte der damalige Abteilungsleiter der Abteilung (...) mit der Beschwerdeführerin ein Gespräch betreffend «Sozialverhalten». Am 22. August 2013 wurde der Beschwerdeführerin das rechtliche Gehör gewährt betreffend die weitere Zusammenarbeit, weil es immer wieder zu teilweise starken Konfliktsituationen mit den Vorgesetzten gekommen sei. Schliesslich wurde eine Funktionsänderung vorgenommen. Am 20. Dezember 2017 wurde seitens der Vorgesetzten der Beschwerdeführerin eine Aktennotiz verfasst, wonach das Verhalten der Beschwerdeführerin nicht weiter toleriert und akzeptiert werde (vgl. Ausführungen unter Ziff. 4 der Erwägungen vorstehend). Mithin kann betreffend die Verhaltensbeurteilung nicht die vorgeschlagene Formulierung der Beschwerdeführerin verwendet werden, würde dies doch dem Grundsatz der Zeugniswahrheit widersprechen.

7.3. Ausserdem ist das von der Beschwerdeführerin gewünschte Wort «jederzeit» vergleichbar mit einem Superlativ, welcher in der Alltagssprache übertrieben wirken kann. Eine derartige Formulierung entspricht in der schulischen Notenskala und so auch im Arbeitszeugnis einem «sehr gut». Es handelt sich um ein sogenanntes Signalwort, das in codierten Zeugnissen verwendet wird. Codierte Zeugnisse widersprechen aber dem Grundsatz der Klarheit, weshalb sie verboten sind. Deshalb ist eine Formulierung ohne das Wort «jederzeit» zu verwenden. Andererseits deutet die vom Beschwerdegegner verwendete Formulierung «Wir haben A. als verantwortungsbewusste Mitarbeiterin kennen gelernt. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Klientel war korrekt und sie genoss das Vertrauen ihrer Vorgesetzten» ebenfalls auf eine Codierung hin, welche zu unterlassen ist. Die Formulierung ist deshalb wie folgt zu wählen: «Wir haben A. als engagierte und loyale Mitarbeiterin kennengelernt, welche von der Vorgesetzten, dem Team, der Behörde und der Klientel geschätzt wurde». Diese Formulierung entspricht den Begründungen der Mitarbeitergespräche, jedoch ohne die Hinweise auf die Effizienz und Zuverlässigkeit der Beschwerdeführerin, da diese Angaben bereits im vorhergehenden Abschnitt des Zeugnisses erwähnt werden. Die weiteren Änderungswünsche der Beschwerdeführerin im erwähnten Abschnitt müssen als kleinliche Korrekturwünsche betrachtet werden, welche nur eine Änderung der Formulierung zum Ziel haben, ohne dem Anspruch auf ein vollständiges, wahres und wohlwollendes Zeugnis näher zu kommen, weshalb sie abzulehnen sind.

8. Schliesslich beantragte die Beschwerdeführerin, das Zeugnis sei auf den 31. Juli 2021 zu datieren; dies sei das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Beschwerdeführer stimmte diesem Antrag zu – zu Recht, denn als Ausstellungsdatum ist das Ende des Arbeitsverhältnisses auf dem Zeugnis zu vermerken.

9. Zum Vorschlag der Beschwerdeführerin, wie das Zeugnis neu zu formulieren sei, nimmt der Beschwerdegegner nicht explizit Stellung. Aufgrund vorstehender Ausführungen ist das Arbeitszeugnis aber wie folgt zu formulieren:

«Schlusszeugnis

A., geboren am (...), von (...), war seit dem 1. November 2012 bis am 31. Juli 2021 als Mitarbeiterin mit besonderen Aufgaben bei (Amt) tätig.

(...)

Die Aufgaben von A. umfassten im Wesentlichen folgende Tätigkeiten:

(...)

A. erfüllte ihre Aufgaben selbständig und pflichtbewusst und zeichnete sich durch

eine systematische Arbeitsweise aus. A. verfügt über ein gutes Fachwissen im Bereich (...). A. nahm interne und externe Möglichkeiten wahr, ihr Fachwissen ständig zu erweitern und besuchte entsprechende Weiterbildungen. Ihre Arbeitsweise war sorgfältig, effizient und zuverlässig. Sie arbeitete selbständig, exakt und begründete ihre Vorgehensweise sachlich. Die Arbeitsleistungen von A. waren sehr gut.

Wir haben A. als engagierte und loyale Mitarbeiterin kennengelernt, welche von der Vorgesetzten, dem Team, der Behörde und der Klientel geschätzt wurde.

A. verlässt unser Amt, weil sie in den verdienten Ruhestand tritt. Wir danken ihr für den geleisteten Einsatz und wünschen ihr alles Gute für die Zeit nach der Pensionierung.

Zug, 31. Juli 2021»

(...)

Entscheid des Regierungsrats vom 14. Juni 2022 (in Rechtskraft erwachsen)

1.3 § 34 PG; § 14a und § 15 PV

Regeste:

§ 34 PG; § 14a und § 15 PV – Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen und bedarf der Bewilligung.

Aus dem Sachverhalt:

1.1. A. arbeitet als stellvertretender Leiter des Amts X. und Leiter der Abteilung Y in einem 90-Prozent-Pensum.

1.2. Am 1. März 2022 ersuchte A. um Bewilligung für die Kandidatur sowie bei Wahlerfolg für die Ausübung des Nebenamtes für den Grossen Gemeinderat der Stadt Zug. Den zeitlichen Aufwand für dieses Nebenamt schätzte er auf einen Tag pro Monat.

1.3. Mit Verfügung vom 7. April 2022 wurde das Gesuch von A. abgelehnt.

Aus den Erwägungen:

(...)