



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

**vom 12. August 2020 (810 20 27)**

---

**Personalrecht**

**Arbeitszeugnis**

**Besetzung** Präsidentin Franziska Preiswerk-Vögtli, Kantonsrichter Claude Jeanne-  
ret, Hans Furer, Daniel Ivanov, Niklaus Ruckstuhl, Gerichtsschreiberin  
i.V. Anne-Catherine Sturzenegger

**Beteiligte** **A.\_\_\_\_\_**, Beschwerdeführerin, vertreten durch Andrea Gysin, Advokatin

gegen

**Kantonsspital Baselland**, Beschwerdegegner

**Betreff** Arbeitszeugnis  
(Verfügung des Kantonsspitals Baselland vom 13. Januar 2020)

A. A.\_\_\_\_\_ (geb. 1976) war ab dem 16. März 2017 am Kantonsspital Baselland (Kan-  
tonsspital) als Mitarbeiterin in der Zentralsterilisation am Standort Bruderholz angestellt. Dort  
arbeitete sie mit einem Pensum von 80% und leistete auch Arbeitseinsätze am Standort Liestal.

B. Zwischen dem 15. Juni 2018 und dem 7. Juli 2018 war A.\_\_\_\_\_ zu 100%, danach einige  
Zeit bis Mitte August noch zu 50% arbeitsunfähig. Im Zeitraum zwischen dem 8. Oktober 2018  
bis 29. Oktober 2018 war sie wiederum zu 100% arbeitsunfähig.

C. Am 30. Oktober 2018 kündigte A.\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis mit dem Kantonsspital per 31. Januar 2019. Als Gründe gab sie das gestörte Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten und der OP-Managerin sowie die fehlende Unterstützung und das fehlende Vertrauen in ihre Person an. Mit Schreiben vom 5. November 2018 wurde der Empfang der Kündigung bestätigt und der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass sie per sofort von ihrer Arbeitspflicht entbunden werde. Der letzte Arbeitstag war am 8. November 2018.

D. Am 16. November 2018 unterbreitete das Kantonsspital A.\_\_\_\_ einen ersten Entwurf des auszustellenden Arbeitszeugnisses, an welchem die anwaltlich vertretene Arbeitnehmerin zahlreiche Formulierungen beanstandete und umfangreiche Anpassungen forderte. In der Folge akzeptierte das Kantonsspital zahlreiche Änderungswünsche, die Parteien konnten sich aber trotz mehrerer Verhandlungsrunden nicht auf eine für beide Seiten genehme Variante einigen. Zuletzt noch streitig waren die von A.\_\_\_\_ gewünschte Ergänzung des Teilsatzes "[Frau A.\_\_\_\_ pflegte einen freundlichen und respektvollen Umgang] *mit Kunden, Mitarbeitenden und Vorgesetzten.*" sowie die von ihr verlangte Streichung des Satzes "*In Konfliktsituationen legte sie Wert darauf, dass faire Diskussionen geführt wurden.*".

E. Das Kantonsspital verweigerte die von A.\_\_\_\_ angebehrten Änderungen mit Verfügung vom 13. Januar 2020, worin sie am Schlusszeugnis vom 31. Januar 2019 (in der Version vom 14. Oktober 2019) festhielt.

F. Gegen diese Verfügung erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Andrea Gysin, Advokatin, mit Eingabe vom 24. Januar 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte, es sei in Aufhebung der Verfügung vom 13. Januar 2020 der Beschwerdeführerin ein Arbeitszeugnis gemäss der im Rechtsbegehren ausformulierten Vorlage auszustellen, unter o/e-Kostenfolge.

G. Am 29. Mai 2020 liess sich das Kantonsspital vernehmen und beantragte die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde, unter o/e-Kostenfolge.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Die Beschwerde richtet sich gegen die Verfügung des Kantonsspitals Baselland vom 13. Januar 2020. Gemäss § 25 des Spitalgesetzes des Kantons Basel-Landschaft (Spitalgesetz) vom 17. November 2011 sowie Ziff. 18.4 Abs. 3 des Gesamtarbeitsvertrages Kantonsspital Baselland / Psychiatrie Baselland (GAV) vom 1. Juli 2015 können letztinstanzliche Verfügungen und Entscheide der Organe des Spitals nach den allgemeinen Bestimmungen über die Verwaltungsrechtspflege beim Kantonsgericht angefochten werden. Entsprechend kommt das Gesetz über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 zur Anwendung. Da weder ein Ausschlussstatbestand nach § 44 VPO noch ein spezialgesetzlicher Ausschlussstatbestand vorliegt, ist die Zuständigkeit des Kantonsgerichts zur Beurteilung der Angelegenheit gegeben.

1.2 Mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde können nach § 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 dagegen – abgesehen von hier nicht vorliegenden Ausnahmefällen – untersagt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO).

2. Strittig ist im vorliegenden Fall die Formulierung des Arbeitszeugnisses in zwei Punkten.

3.1 Ziff. 14.9 des GAV äussert sich konkret zu Arbeitszeugnissen. Gemäss Abs. 1 erhalten Mitarbeitende auf Verlangen ein Zwischenzeugnis. Sie haben ebenfalls Anspruch auf ein Schlusszeugnis, welches sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten ausspricht. Diese Zwischenzeugnisse sind gemäss Abs. 2 innert Monatsfrist auszustellen, das Schlusszeugnis spätestens auf den letzten Arbeitstag. Abs. 3 statuiert, dass Zeugnisse wahrheitsgetreu, transparent und wohlwollend verfasst werden. Falls die Mitarbeitenden dies wünschen, hat sich das Zeugnis gemäss Abs. 4 auf die Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken. Weitere Ausführungen betreffend das Arbeitszeugnis sind weder aus dem GAV noch aus dem Spitalgesetz ersichtlich. Gemäss Ziff. 4 Abs. 1 GAV ist der GAV öffentlich-rechtlicher Natur und stützt sich auf § 11 des Spitalgesetzes. Gemäss Ziff. 4 Abs. 2 GAV geht das Spitalgesetz dem GAV vor. Können dem Spitalgesetz und dem GAV keine Vorschriften entnommen werden, so gelten insbesondere sinngemäss die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR]) vom 30. März 1911, insbesondere Art. 330a OR, und das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz [ArG]) vom 13. März 1964. Für das Arbeitszeugnis gelten im öffentlichen Personalrecht daher dieselben Grundsätze wie im Privatrecht (vgl. BVGE 2012/22 E. 5.2; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.2 und A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.1).

3.2 Gemäss Art. 330a Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Ein solch qualifiziertes Zeugnis, beziehungsweise Schlusszeugnis, soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers vermitteln, weshalb es grundsätzlich wahr, klar und vollständig zu sein hat. Es sind somit insbesondere die Grundsätze der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens zu beachten (vgl. BGE 136 III 510 E. 4.1; BVGE 2012/22 E. 5.2). Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis, womit der Grundsatz der Wahrheit dem Grundsatz des Wohlwollens vorgeht. Das Interesse des künftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Arbeitszeugnis muss höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis (vgl. Urteil des Bundesgerichts 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2; BVGE 2012/22 E. 5.2).

3.3 Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass ein qualifiziertes Zeugnis über alle in Art. 330a Abs. 1 OR erwähnten Punkte Auskunft geben muss (vgl. BGE 129 III 177 E. 3.2). Zudem ist es verkehrsüblich, dass sich das Arbeitszeugnis neben der Beurteilung einzelner Aspekte auch über eine Gesamtbeurteilung ausspricht (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl., Zürich 2012, N 3 zu Art. 330a OR; STEPHAN FISCHER, Arbeitszeugnis - Beurteilung und Durchsetzung, Bern 2016, S. 28). Die Leistungsbeurteilung umfasst die Bewertung von Arbeitsmenge, Arbeitsgüte und Arbeitsbereitschaft. Ihr ist ein objektiver Massstab zugrunde zu legen. Eigenschaften wie Fleiss, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Initiative, Einstellung zur Arbeit, Ausdauer und Belastbarkeit werden ebenfalls der Leistung zugeordnet (ALEX ENZLER, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Zürich 2012, N 138). Die Verhaltensbeurteilung kommentiert das Auftreten beziehungsweise das dienstliche Verhalten des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses gegenüber Vorgesetzten und Kollegen sowie gegenüber Kunden und weiteren Dritten. Auch hier gilt ein objektiver, verkehrsüblicher Massstab (ENZLER, a.a.O., N 142 ff.). Das Arbeitszeugnis soll schliesslich eine aussagekräftige Bewertung der Leistung des Arbeitnehmers sowie seines Verhaltens enthalten und es einem unbeteiligten Dritten erlauben, sich insgesamt ein zutreffendes Bild vom Arbeitnehmer zu machen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_432/2009 vom 10. November 2009 E. 3.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.2).

3.4 Der Arbeitgeber hat bei Werturteilen nach verkehrsüblichen Massstäben und pflichtgemäsem Ermessen vorzugehen. Sowohl bezüglich der Leistungs- wie auch der Verhaltensbeurteilung wird dem Arbeitgeber ein Beurteilungsermessen zugestanden (vgl. BVGE 2012/22 E. 5.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.4). Ebenso bleibt es dem Beurteilungsermessen des Arbeitgebers überlassen, welche positiven oder negativen Verhaltensweisen und Eigenschaften des Arbeitnehmers hervorgehoben werden sollen (MANFRED REHBINDER/JEAN-FRITZ STÖCKLI, Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Art. 319-362 OR, Bern 2010, N 9 zu Art. 330a OR; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.4).

3.5 Betreffend Wortwahl kommt dem Arbeitgeber bei der Erstellung des Arbeitszeugnisses ein gewisser Ermessensspielraum zu. Im Rahmen der vorgenannten Grundsätze ist er grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder von ihm gewünschte Formulierungen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_137/2014 vom 10. Juni 2014 E. 4). Nach dem Grundsatz der Klarheit müssen Formulierungen in Arbeitszeugnissen jedoch eindeutig und frei von jeder Kennzeichnung sein. Sprachliche Formulierungen, deren versteckte Bedeutung nur eingeweihten Arbeitgebern bekannt ist, dem uneingeweihten Leser jedoch verborgen ist (sog. Codierungen/Geheimcodes), sind deshalb unzulässig (EDI CLASS, Das Arbeitszeugnis und seine Geheimcodes, 7. Aufl., Zürich 2014, S. 28; ROLAND MÜLLER/PHILIPPE THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Aufl., Basel 2015, S. 64).

3.6 Die Beweislast betreffend begehrter Änderungen trägt nach dem allgemeinen Grundsatz von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB) vom 10. Dezember 1907 die an-

gestellte bzw. die beschwerdeführende Person. Sie ist für die dem Zeugnistext zugrundeliegenden Tatsachen beweispflichtig beziehungsweise hat die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Dem Arbeitgeber obliegt indes eine Mitwirkungspflicht bei der Sachverhaltsermittlung. Für vom Arbeitnehmer substantiiert bestrittene Inhalte ist indes der Arbeitgeber als beweispflichtig zu betrachten, wobei wiederum den Arbeitnehmer eine Mitwirkungspflicht trifft, welcher ein Arbeitszeugnis verlangt hat (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.5 und A6127/2017 vom 30. April 2018 E. 4.5).

4.1 Der Beschwerdegegner hat im Laufe der Verhandlungen bereits diverse Änderungswünsche im Arbeitszeugnis der Beschwerdeführerin berücksichtigt. Die Beschwerdeführerin besteht jedoch nach wie vor auf die folgenden zwei Änderungen:

- Die Ergänzung des Satzes "*Frau A.\_\_\_\_\_ pflegte einen freundlichen und respektvollen Umgang.*" um den Adressatenkreis "*mit Kunden, Mitarbeitenden und Vorgesetzten*".
- Die Streichung des Satzes "*In Konfliktsituationen legte sie Wert darauf, dass faire Diskussionen geführt wurden.*"

4.2.1 Als Grund betreffend den Antrag auf Ergänzung des Adressatenkreises gibt die Beschwerdeführerin an, dass das Auslassen des Bezugs der Umgangsformen zu bestimmten Adressaten nicht der Verkehrsanschauung entspreche und von branchenüblichen Standards abweiche. Das Auslassen des Adressatenkreises stelle ein bewusstes Schweigen und damit eine unzulässige Codierung dar, weshalb das Zeugnis unvollständig sei. Gestützt auf den Grundsatz der Klarheit sei die Verwendung einer Geheimsprache verboten. Zudem sei ihr weder im Zwischenzeugnis vom 1. November 2017 noch im Zwischenzeugnis vom 14. Mai 2018 ein ungebührliches Verhalten attestiert worden. Vielmehr werde darin jeweils aufgeführt, dass sie einen sehr freundlichen und respektvollen Umgang gepflegt habe und dass sie von Vorgesetzten und Mitarbeitenden anerkannt und vor allem auch geschätzt worden sei. Die Beurteilung im Schlusszeugnis würde sich jedoch nur auf die letzten Monate des Arbeitsverhältnisses stützen, wobei sie aufgrund des ungelösten Arbeitskonflikts in dieser Zeit länger arbeitsunfähig gewesen sei. Dabei werde nur ein sehr kurzer Zeitraum in Bezug auf die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses beurteilt und es werde unterlassen, die vorherige Zeit korrekt zu vermerken. Zum Konflikt mit dem Vorgesetzten bringt sie vor, ihr sei ein fachlicher Fehler vorgeworfen worden, den sie im Verlauf des Gesprächs vom 7. Juni 2018 gemäss zugehöriger Gesprächsnotiz vom 12. Juni 2018 zugegeben habe. Weiter hätten sich Kollegen auch über Aussagen der Beschwerdeführerin, wie beispielsweise, dass es am Standort Bruderholz besser sei als am Standort Liestal, beschwert. Die Beschwerdeführerin habe in diesem Gespräch zugegeben, dass sie sich am Standort Liestal nicht wohlfühlt habe, habe jedoch bestritten, andere Mitarbeiter offensiv angegangen zu haben. Vielmehr sei man mit ihr nicht korrekt umgegangen. Sie habe sich von ihren Vorgesetzten unter Druck gesetzt und nicht unterstützt gefühlt. Die Vorgesetzten hätten sich nicht an ihre Fürsorgepflicht gehalten, weswegen sie sich schliesslich gezwungen gesehen habe, die Stelle zu kündigen. Entsprechend gebe es keinen Anlass, den Adressatenkreis im Schlusszeugnis auszulassen.

4.2.2 Der Beschwerdegegner bestreitet den Vorwurf, Codierungen verwendet zu haben, und weigert sich, die Ergänzung des Personenkreises vorzunehmen, mit der Begründung, dass dies gegen die Wahrheitspflicht verstossen würde. Aus den Gesprächsnotizen und dem Sachverhalt ergebe sich, dass das Arbeitsverhältnis belastet gewesen sei. Es habe wiederholt Diskussionen zwischen den Vorgesetzten und der Beschwerdeführerin über deren Verhalten gegeben. Gegenüber den Mitarbeitenden habe sie sich ebenfalls in einer nicht akzeptablen Art und Weise verhalten. Auch seien gemäss den Gesprächsnotizen vom 12. Juni 2018 wiederholt Reklamationen von Mitarbeitenden über die Beschwerdeführerin thematisiert worden. Dabei habe sie mehrfach Mobbingvorwürfe gegenüber verschiedenen Mitarbeitenden und auch gegenüber dem direkten Vorgesetzten geäussert, ohne diese zu veranschaulichen oder zu präzisieren. Eine geplante Aussprache habe sie anschliessend verweigert. Die von ihr angekündigten Hinweise auf Missstände in der Abteilung seien nie eingegangen. Der Umstand, dass sie nach Einreichung ihrer Kündigung aufgrund ihres Verhaltens per sofort freigestellt wurde, sei ebenfalls ein Indiz für die massiven Probleme, welche sie im Betrieb verursacht habe. Demzufolge entspreche die Formulierung, sie habe einen freundlichen und respektvollen Umgang mit Mitarbeitenden und Vorgesetzten geführt, nicht der Realität. Der grundsätzliche Vorwurf der Codierung des Schlusszeugnisses bestreitet der Beschwerdegegner, zumal der Beschwerdeführerin mehrfach Gelegenheit gegeben worden sei, einen Formulierungsvorschlag zu unterbreiten, was diese jedoch unterlassen habe. Auch sei ihr die Gelegenheit gewährt worden, die Gesprächsnotizen im Personaldossier mit ihren Standpunkten zu ergänzen, wovon sie keinen Gebrauch gemacht habe. Man habe sich an die Sozialberatungsstelle Movis gewandt, um die Ungereimtheiten in einem klärenden Gespräch beiseite räumen zu können; dieses Gespräch sei jedoch aufgrund der zwischenzeitlich eingereichten Kündigung nicht mehr durchgeführt worden. Angesichts dieser Umstände könne nicht von einem respektvollen Umgang mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden seitens der Beschwerdeführerin gesprochen werden. Von Seiten des Beschwerdegegners sei Bereitschaft gezeigt worden, ein für beide Parteien akzeptables Arbeitszeugnis auszustellen. Eine Pflicht zur Übernahme sämtlicher Änderungswünsche der Beschwerdeführerin bestehe hingegen nicht und sei mit der Wahrheitspflicht nicht vereinbar.

5.1. Es ist unbestritten, dass sich die Beschwerdeführerin nach ihrem Wechsel des Arbeitsumfelds vom Standort Bruderholz zum Standort Liestal im Betrieb nicht mehr wohlfühlt hat und insbesondere Probleme mit ihrem Vorgesetzten und Arbeitskollegen bestanden haben. Aus den Akten ist ersichtlich, dass der Umgang zwischen der Beschwerdeführerin und den Vorgesetzten nicht nur freundlich und respektvoll gewesen ist und eine entsprechende Formulierung im Arbeitszeugnis, so wie das die Beschwerdeführerin wünscht, nicht der Wahrheit entsprechen würde. Dies ergibt sich unter anderem aus dem Schreiben des damaligen Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin, welcher mit Schreiben vom 24. September 2018 an den Beschwerdegegner schrieb, die Beschwerdeführerin solle nicht weiterhin ungeschützt den offensichtlich methodischen Schikanen und den persönlichkeitsverletzenden Herabsetzungen ausgesetzt werden. Andererseits gibt es Hinweise aus dem Kündigungsschreiben der Beschwerdeführerin vom 30. Oktober 2018, welches sie mit dem Satz ergänzt, "es wäre schön, wenn in Zukunft seitens des Führungskaders auch mal auf das Wohl der einfachen Angestellten geachtet werden würde". Auch kam es nachweislich zu wiederholten Reklamationen von Mitarbeitenden über das respektlose Verhalten der Beschwerdeführerin (vgl. Gesprächsnotiz vom 12. Juni 2018). In der

Gesprächsnotiz vom 3. Mai 2018 werden zwei Auseinandersetzungen mit Arbeitskolleginnen rapportiert, anlässlich derer die Beschwerdeführerin mit einem ungebührlichen Tonfall aufgefallen war und zwei Arbeitskolleginnen jeweils vor versammeltem Team beschimpft hatte.

5.2 Im Zwischenzeugnis vom 1. November 2017 wird festgehalten, die Beschwerdeführerin "*[sei] aufgeschlossen, äusserst freundlich und hilfsbereit und [werde] daher von Vorgesetzten und Mitarbeitenden anerkannt und geschätzt*". Im Zwischenzeugnis vom 14. Mai 2018 findet sich folgende Umschreibung: "*Frau A.\_\_\_\_\_ pflegt einen sehr freundlichen und respektvollen Umgang mit Kunden und Mitarbeitenden. (...) Von Vorgesetzten und Mitarbeitenden wird sie anerkannt und geschätzt*". In einem weiteren Zwischenzeugnis vom 16. November 2018, welches sich in den Akten befindet, steht die Formulierung: "*Frau A.\_\_\_\_\_ geht mit Kunden und Mitarbeitenden freundlich und respektvoll um. (...) Gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden verhält sie sich höflich und wird von ihnen anerkannt*".

5.3 Bereits aus den drei Zwischenzeugnissen ist ersichtlich, dass keine einheitliche Formulierung verwendet wurde und auch dort nicht der gewünschte Adressatenkreis aufgelistet ist. Der "*freundliche und respektvolle Umgang*" bezieht sich auf Kunden und Mitarbeitende. Sie sei von den Vorgesetzten und Mitarbeitenden anerkannt (und geschätzt) worden. Entsprechend ist der Änderungswunsch nicht kongruent mit den bisher ausgestellten Zwischenzeugnissen.

5.4 Der Beschwerdegegner stützt sich in seinen Ausführungen beispielsweise auf die Gesprächsnotizen in den Akten, aus denen sich erkennen lässt, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin nicht immer freundlich und respektvoll war. Er legt damit glaubhaft dar, dass es seit den letzten Zwischenzeugnissen zu Problemen gekommen war, welche eine solche Formulierung, wie sie die Beschwerdeführerin wünscht, nicht mehr rechtfertigen. Die Behauptung der Beschwerdeführerin, das Auslassen von bestimmten Adressaten entspreche nicht der Verkehrsanschauung und weiche von den branchenüblichen Standards ab, wird von ihr sodann in keiner Weise substantiiert dargelegt oder auch nur ansatzweise belegt. Insofern hat sie die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen.

5.5 Aus den Formulierungen der Zwischenzeugnisse lassen sich sodann auch keine Ansprüche auf Formulierungen im Schlusszeugnis ableiten. Die Beschwerdeführerin kann zwar Formulierungswünsche anbringen, die Formulierung des Arbeitszeugnisses aber steht letztlich dem Beschwerdegegner als Arbeitgeber zu. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin kann in dem von ihr gerügten Satzteil keine Codierung erblickt werden (vgl. die Auflistung bei MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 67 ff.). Der Vorwurf des qualifizierten Schweigens und damit einer unzulässigen Codierung überzeugt im vorliegenden Fall nicht. Im Gegenteil ist es für die Beschwerdeführerin besser, wenn lediglich steht, sie "*pflegte einen freundlichen und respektvollen Umgang*", ohne auf konkrete Adressaten zu verweisen, denn eine Beschränkung auf nur einzelne Adressatenkreise wie beispielsweise "*Kunden*" oder "*Mitarbeitende*" würde eher einem qualifizierten Schweigen entsprechen und den Eindruck entstehen lassen, dass mit dem nicht erwähnten Adressatenkreis kein freundlicher und respektvoller Umgang stattgefunden hat. Demzufolge ist die Beschwerde in dieser Hinsicht abzuweisen.

6.1 Des Weiteren verlangt die Beschwerdeführerin die Streichung des Satzes "*In Konfliktsituationen legte sie Wert darauf, dass faire Diskussionen geführt wurden*".

6.2 Die Beschwerdeführerin bringt diesbezüglich als Begründung vor, dass dieser Satz zweideutig formuliert sei und er deshalb ebenfalls eine unzulässige Codierung darstelle. Leser seien geneigt, den Satz so zu verstehen, dass die Beschwerdeführerin stur und rechthaberisch sei. Dies treffe jedoch nicht zu, habe sie doch einen fachlichen Fehler im Gespräch vom 7. Juni 2018 zugegeben. Da die Situation jedoch nie aufgearbeitet worden sei, könne sie keinen Eingang ins Zeugnis finden. Zudem werde dadurch eine negative Botschaft zum Ausdruck gebracht. Das Zeugnis sei deshalb nicht wohlwollend formuliert. Im Zwischenzeugnis vom 1. November 2017 beispielsweise komme das Wort "*Konfliktsituationen*" zwar ebenfalls vor, dieses sei im Zeugnistext jedoch anders eingebettet, weshalb er im dortigen Kontext zu keiner negativen Wertung Anlass gebe. Im Zwischenzeugnis vom 14. Mai 2018 komme sodann das Wort "*Konfliktsituationen*" überhaupt nicht mehr vor.

6.3 Der Beschwerdegegner macht geltend, die Streichung des Satzes im Zusammenhang mit Konfliktsituationen vermittle nur ein unvollständiges Bild über die Beschwerdeführerin. Zwar dürften Mitarbeitende Änderungs- und Formulierungswünsche anbringen, jedoch liege es im Ermessen der Arbeitgeberin, auf eigene Formulierungen zu bestehen, sofern diese nicht der Wahrheitspflicht widersprüchen. Wie die Beschwerdeführerin vorbringe, beinhalte das unbestrittene Zwischenzeugnis vom 1. November 2017 einen ähnlich formulierten, nahezu identischen Wortlaut. Es sei dem Beschwerdegegner jedoch freigestanden, im Schlusszeugnis inhaltliche Anpassungen vorzunehmen. Die Veränderung des Verhaltens der Beschwerdeführerin zwischen den Zwischenzeugnissen und dem Schlusszeugnis dürfe auch im bestrittenen Zeugnis festgehalten werden. Aus dem Fehlen des Begriffs "*Konfliktsituationen*" im Zwischenzeugnis vom 14. Mai 2018 resultiere zudem keine Verpflichtung, den Begriff im Schlusszeugnis wegzulassen. Das Zwischenzeugnis vom 14. Mai 2018 sei zudem zu einem Zeitpunkt eingefordert worden, als der neue Vorgesetzte noch nicht allzu lange in der Funktion als direkter Vorgesetzter gearbeitet habe und aufgrund seiner Führungsfunktion an zwei Standorten keine vom bestehenden Zwischenzeugnis stark abweichende Beurteilung habe vornehmen können beziehungsweise habe vornehmen dürfen. Unmittelbar nach Erhalt der Zwischenzeugnisse hätten die Unstimmigkeiten angefangen und in der verhältnismässig kurzen Zeit bis zur Beendigung der Zusammenarbeit sei es zu den aussergewöhnlichen Vorkommnissen gekommen. Das Schlusszeugnis müsse Auskunft über die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses geben, weshalb auch Veränderungen des Verhaltens berücksichtigt werden müssten, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor dem zweiten Zwischenzeugnis länger gedauert habe als nach dem zweiten Zwischenzeugnis. Die Verschlechterung des Verhaltens der Beschwerdeführerin und damit der Zusammenarbeit mit ihr während der relativ kurzen Anstellungsdauer erkläre die Differenzen zwischen den Zwischenzeugnissen und dem Abschlusszeugnis.

6.4 Im ersten Zwischenzeugnis vom 1. November 2017 findet sich die Formulierung: "*In Konfliktsituationen reagiert sie sachlich und objektiv, und sie legt Wert auf faire und konsensorientierte Diskussionen. Andere Meinungen oder begründete Kritik nimmt sie als Anregung zur Erweiterung ihrer Fähigkeiten*"., wobei im Zwischenzeugnis vom 14. Mai 2018 keinerlei Bemerkungen



kungen über allfällige Konfliktsituationen zu finden sind. Im Zwischenzeugnis vom 16. November 2018 jedoch findet sich die inhaltlich gleiche Formulierung wie im Schlusszeugnis: *"In Konfliktsituationen legt sie Wert darauf, dass faire Diskussionen geführt werden."*

6.5 Der ohne weiteren Kontext in den Raum gestellte Satz ist problematisch und lässt aufgrund seiner offenen Formulierung Raum für Interpretationen als unterschwellige negative Botschaft. Trotz der vordergründig vorteilhaften Darstellung unter Verwendung des positiv konnotierten Begriffs der Fairness ist der Satz letzten Endes nicht wohlwollend formuliert. Schon alleine der Hinweis darauf, dass es am Arbeitsplatz zu Konflikten kam, ist für ein Arbeitszeugnis unüblich und lädt – zumal keine einordnende Erklärung abgegeben wird – beim nicht eingeweihten Leser geradezu zu Spekulationen ein. Mit Recht macht die Beschwerdeführerin geltend, dass der Eindruck erweckt werden könnte, sie sei stur und rechthaberisch aufgetreten. Der Satz könnte auch so verstanden werden, dass die Beschwerdeführerin nur Wert darauf gelegt habe, dass faire Diskussionen geführt werden, sie selber jedoch keine fairen Diskussionen geführt habe. Die Formulierung des Satzes wird den Anforderungen an ein klares, wahrheitsgetreues, transparentes und wohlwollendes Zeugnis nicht gerecht. Selbstverständlich trifft den Arbeitgeber eine Pflicht, auch negative Punkte, welche es im Arbeitsverhältnis gegeben hat, im Schlusszeugnis zu erwähnen. Dies muss jedoch in einer Art und Weise geschehen, die keinen Raum für Interpretationen und Spekulationen lässt. Der Beschwerdegegner hätte somit den Satz anders formulieren müssen, wenn er auf die Konfliktsituationen hätte hinweisen wollen. Es spielt dabei auch keine Rolle, dass die gleiche Formulierung bereits im Zwischenzeugnis vom 16. November 2018 Eingang fand: Es kann der Beschwerdeführerin nicht zum Nachteil gereichen, dass sie sich nicht schon damals gegen diese Formulierung gewehrt hatte, gibt das Schlusszeugnis doch eine Beurteilung der Arbeitsleistung über den gesamten Zeitraum ab. Aus den genannten Erwägungen ist die Beschwerde betreffend Streichung dieses Satzes gutzuheissen und wird das Arbeitszeugnis vom Beschwerdegegner entsprechend anzupassen sein.

6.6 Zusammengefasst erweist sich die Beschwerde als teilweise begründet. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde ist der Beschwerdegegner anzuweisen, den Satz *"In Konfliktsituationen legte sie Wert darauf, dass faire Diskussionen geführt wurden."* aus dem Arbeitszeugnis zu streichen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

7.1 Es bleibt über die Kosten zu entscheiden. Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren sowie die Beweiskosten. Sie werden in der Regel und in angemessenem Ausmass der ganz oder teilweise unterliegenden Partei auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Beim vorliegenden Ausgang des Verfahrens sind die Verfahrenskosten in der Höhe von insgesamt Fr. 1'400.-- je hälftig, d.h. im Umfang von je Fr. 700.--, den Parteien aufzuerlegen. Der Verfahrenskostenanteil der Beschwerdeführerin wird mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'400.-- verrechnet und der Restbetrag in der Höhe von Fr. 700.-- wird der Beschwerdeführerin zurückerstattet.

7.2 Gemäss § 21 Abs. 1 VPO kann der ganz oder teilweise obsiegenden Partei für den Beizug eines Anwalts eine angemessene Parteientschädigung zulasten der Gegenpartei zuge-

sprochen werden. Danach hat die unterliegende die obsiegende Partei nach Massgabe deren Obsiegens für sämtliche notwendigen Parteikosten zu entschädigen (MARTIN BERNET, Die Parteientschädigung in der schweizerischen Verwaltungsrechtspflege, Zürich 1986, S. 132 ff.). Von diesem Grundsatz kann das Gericht abweichen und die Parteikosten nach dem Verursacherprinzip verlegen, sofern ihm das Gesetz einen entsprechenden Ermessensspielraum einräumt und es die Umstände rechtfertigen (vgl. BERNET, a.a.O, S. 132 ff.). Die Kann-Formulierung in § 21 Abs. 1 VPO räumt dem Kantonsgericht einen entsprechenden Ermessensspielraum ein. Da es sich hierbei um eine "kann"-Bestimmung handelt, sind Abweichungen vom Grundsatz der Kostenverteilung nach Prozessausgang wie die Verteilung nach dem Verursacherprinzip oder nach dem Ermessen des Gerichts denkbar. Das Unterlieger- kann auch durch das Verursacherprinzip bzw. sonstige Überlegungen der Billigkeit ergänzt oder verdrängt werden (vgl. Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 16. Oktober 2019 [810 19 49] E. 7.2; KGE VV vom 28. Januar 2015 [810 14 194] E. 7.2; KGE VV vom 26. Januar 2011 [810 10 314] E. 5.1.2 m.w.H.). Der Beschwerdegegner ist der Beschwerdeführerin in grossem Masse bereits vorprozessual entgegengekommen und hat deren Änderungswünsche beinahe vollumfänglich übernommen. Nichtsdestotrotz hat die Beschwerdeführerin aufgrund zweier Änderungen des Arbeitszeugnisses das Kantonsgericht angerufen, wobei sie nur in einem Punkt obsiegte. Die vorliegend vom Kantonsgericht angeordnete Streichung des einen Satzes wiegt aber indessen angesichts der Gesamtumstände nicht so schwer, dass es sich rechtfertigen würde, der Beschwerdeführerin hierfür eine Parteientschädigung zuzusprechen. Entsprechend sind die Parteikosten wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen und das Kantonsspital Baselland wird angewiesen, den Satz "*In Konfliktsituationen legte sie Wert darauf, dass faire Diskussionen geführt wurden.*" aus dem Arbeitszeugnis zu streichen.
  2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 1'400.-- werden je hälftig dem Kantonsspital Baselland und der Beschwerdeführerin auferlegt. Der Verfahrenskostenanteil der Beschwerdeführerin wird mit dem von ihr geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1'400.-- verrechnet und der Restbetrag in der Höhe von Fr. 700.-- wird ihr zurückerstattet.
  3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.

Präsidentin

Gerichtsschreiberin i.V.