

Der Verwaltungsgerichtshof des Fürstentums Liechtenstein, Vaduz, hat durch die

Rekursrichter

lic. iur. Andreas Batliner, Vorsitzender
lic. iur. Marion Seeger
Dr. iur. Bernhard Röser
lic. iur. Adrian Rufener
lic. iur. Daniel Tschikof

in der Beschwerdesache der

Beschwerdeführerin:

Frau B.

vertreten durch:

Dr. Reinhard Pitschmann
Rechtsanwalt
Werdenbergerweg 11
9490 Vaduz

wegen

Abänderung des Arbeitszeugnisses

gegen

Entscheidung der Regierung des Fürstentums
Liechtenstein vom 6. September 2011, RA
2011/2150-0300

in der nicht-öffentlichen Sitzung vom 9. Februar 2012

entschieden:

1. Der Beschwerde der Beschwerdeführerin vom 26. September 2011 gegen die Entscheidung der Regierung des Fürstentums Liechtenstein vom 6. September 2011, RA 2011/2150-0300, wird insoweit stattgegeben, als die Entscheidung der Regierung des Fürstentums Liechtenstein aufgehoben wird.
2. Das Amt für Personal und Organisation wird angewiesen, das Arbeitszeugnis vom 31. Januar 2010 in der Version vom 14. Februar 2011 mit der folgenden Änderung neu auszustellen:

Ersetzen des ersten Satzes des vierten Absatzes durch den folgenden Satz:
„Die Leistungen von Frau B. waren qualitativ und quantitativ stets gut.“
3. Die Kosten des Verfahrens verbleiben beim Lande.
4. Parteikosten werden keine zugesprochen.

TATBESTAND

1. Die Beschwerdeführerin war vom 1. Februar 2007 bis 31. Januar 2010 bei der Liechtensteinischen Landesverwaltung, genauer beim Amt (...) als Leiterin der Abteilung (...) angestellt.

Nach der Beendigung des Dienstverhältnisses per 31. Januar 2010 wurde der Beschwerdeführerin vom Amt für Personal und Organisation am 8. April 2010 ein Arbeitszeugnis ausgestellt. Nachdem die Beschwerdeführerin das Arbeitszeugnis verschiedentlich bemängelt und Ergänzungs- bzw. Korrekturvorschläge vorgebracht hatte, wurde ihr Anfang/Mitte Mai 2010 ein neues, angepasstes Arbeitszeugnis ausgestellt. Dabei wurden einige Vorschläge der Beschwerdeführerin gänzlich oder in abgeschwächter Form übernommen.

Mit Schreiben vom 11. Januar 2011 gelangte die Beschwerdeführerin wiederum an das Amt für Personal und Organisation und unterbreitete dem Amt einen ausgearbeiteten Formulierungsvorschlag für das Arbeitszeugnis. Zur Begründung brachte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen vor, dass das Arbeitszeugnis von Anfang/Mitte Mai 2010 nicht vollständig zu befriedigen vermöge und ihren tatsächlichen Leistungen nicht entspreche.

Mit Schreiben vom 14. Februar 2011 übermittelte das Amt für Personal und Organisation der Beschwerdeführerin eine neue Version des Arbeitszeugnisses und teilte dieser mit, dass es ihren Formulierungsvorschlag unter Rücksprache mit ihrem damaligen Vorgesetzten, dem Amtsleiter, geprüft und einige Vorschläge übernommen habe. Mit Bezug auf die zusammenfassende Leistungsbeurteilung wurde anstatt der von der Beschwerdeführerin vorgeschlagenen Beurteilung *„Frau B. hat ihre Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erfüllt.“* die Formulierung *„Frau B. hat ihre Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit erfüllt.“* gewählt. Zur Begründung führte das Amt aus, dass der Ausdruck *„zur vollsten Zufriedenheit“* veraltet sei und in der heutigen Zeit der uncodierten Zeugnisse nicht mehr verwendet werde. Schliesslich wies das Amt für Personal und Organisation die Beschwerdeführerin darauf hin, dass es ihr frei stehe, eine einfache Arbeitsbestätigung zu verlangen, wenn sie mit dem Arbeitszeugnis nicht einverstanden sei.

Die Beschwerdeführerin erklärte sich mit Schreiben vom 7. März 2011 mit der Version des Arbeitszeugnisses vom 14. Februar 2011 weitgehend einverstanden. Einzig der Satz *„Frau B. hat ihre Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit erfüllt.“* könne nicht akzeptiert werden. Die Beschwerdeführerin bemängelte, dass die vom Amt für Personal und Organisation gewählte Formulierung codiert und zusätzlich noch verpönt sei, weil sie versteckt zum Ausdruck bringe, dass der Arbeitgeber mit der Leistung eher unzufrieden gewesen sei. Diese Qualifikation habe die Beschwerdeführerin in ihrer mehrjährigen Führungstätigkeit bei der Liechtensteinischen Landesverwaltung aber gewiss nicht verdient, zumal ihre Leistungen in dieser Zeit nie beanstandet worden seien. Vergleichsweise schlug die Beschwerdeführerin folgende Formulierung vor: *„Mit den Leistungen von Frau B. waren wir stets sehr zufrieden.“*

Daraufhin teilte das Amt für Personal und Organisation der Beschwerdeführerin mit E-Mail vom 11. März 2011 mit, dass es bereit sei, ihrem Anliegen mit der Formulierung *„Mit den Leistungen von Frau B. waren wir stets zufrieden.“* entgegen zu kommen. Im Übrigen wies es den Vorwurf, dass

das Zeugnis gemäss der Version vom 14. Februar 2011 eine versteckte Aussage enthalte, zurück.

Die Beschwerdeführerin teilte mit Schreiben vom 7. April 2011 dem Amt für Personal und Organisation mit, dass sie den Satz nur in der von ihr vorgeschlagenen Formulierung akzeptieren könne.

Nachdem das Amt für Personal und Organisation mit Schreiben vom 24. Mai 2011 die Anpassung des Arbeitszeugnisses gemäss dem Wunsch der Beschwerdeführerin noch einmal abgelehnt und sie auf die Möglichkeit einer einfachen Arbeitsbestätigung hingewiesen hatte, beantragte die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 8. Juni 2011 den Erlass einer Verfügung.

2. Mit Verfügung vom 20. Juli 2011 wies das Amt den Antrag der Beschwerdeführerin auf erneute Abänderung des Arbeitszeugnisses ab. Zur Begründung führte das Amt aus, dass gemäss Art. 36 StPG Angestellte von ihren Vorgesetzten jederzeit ein Zeugnis verlangen können, das sich über die Art und Dauer des Dienstverhältnisses, über ihr Aufgabengebiet sowie über die Leistungen und ihr Verhalten ausspreche. Auf besonderes Verlangen der Angestellten habe sich das Zeugnis auf Aufgaben über die Art und Dauer des Dienstverhältnisses zu beschränken. Diese Rechtslage lasse den Schluss zu, dass jederzeit ein einfaches Arbeitszeugnis verlangt werden könne, sofern man mit dem qualifizierten Arbeitszeugnis nicht einverstanden sei. Dieses Angebot sei der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 14. Februar 2011 unterbreitet sowie am 24. Mai 2011 wiederholt worden. Art. 29 StPV schreibe - so das Amt - vor, welche Angaben in einem qualifizierten Arbeitszeugnis gemacht werden müssen. Die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens sei jedoch Aufgabe des (ehemaligen) Vorgesetzten und könne nicht von den Angestellten vorgeschrieben werden. Im Sinne einer gütlichen Einigung sei das Arbeitszeugnis mehrfach angepasst worden. Der ehemalige Vorgesetzte sowie das Amt würden die Meinung vertreten, dass die letzte Version des Arbeitszeugnisses korrekt sei und deshalb keine weiteren Anpassungen mehr vorgenommen werden könnten.
3. Gegen diese Verfügung des Amtes für Personal und Organisation erhob die Beschwerdeführerin mit Schriftsatz vom 8. August 2011 Beschwerde an die Regierung des Fürstentums Liechtenstein mit dem Antrag, die Vorinstanz möge die angefochtene Verfügung als unrichtig aufheben und entscheiden, dass das Arbeitszeugnis gemäss letzter Version der Landesverwaltung des Fürstentums Liechtenstein den Satz zu enthalten habe

wie folgt: „*Mit den Leistungen von Frau B. waren wir stets sehr zufrieden.*“
Ihren Antrag liess die Beschwerdeführerin wie folgt begründen:

Das Verfahren sei mangelhaft. Das Amt für Personal und Organisation habe trotz entsprechenden Vorbringens der Beschwerdeführerin keine inhaltliche Prüfung vorgenommen. Es sei lediglich in der Verfügung ausgesprochen, dass die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens Aufgabe des (ehemaligen) Vorgesetzten sei und nicht von der Angestellten vorgeschrieben werden könne. Gerade aus diesem Grund hätte die sogenannte Leistungsbeurteilung des (ehemaligen) Vorgesetzten selbständig geprüft werden müssen. Die Beschwerdeführerin vermisse eine entsprechende Begründung, warum die Anpassung nicht, wie von ihr gewünscht, vorgenommen worden sei.

Der Sachverhalt sei unrichtig festgestellt worden. Im Wesentlichen zusammengefasst gehe es um die Frage, ob die Formulierung „*mit den Leistungen von Frau B. waren wir stets sehr zufrieden*“ oder die Formulierung „*mit den Leistungen von Frau B. waren wir stets zufrieden*“ ausreichend sei. In der zweiten Hälfte der Anstellungsdauer habe sich das Verhalten des Amtsleiters gegenüber der Beschwerdeführerin massiv verschlechtert, weshalb sich Frau B. gezwungen gefühlt habe, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Es müsse davon ausgegangen werden, dass das getrübt Verhältnis zwischen dem Amtsleiter und Frau B. letztlich auch die Objektivität des Arbeitszeugnisses beeinträchtigt habe. Dies finde in der angefochtenen Verfügung keinen Niederschlag. Schliesslich könne darauf hingewiesen werden, dass die Beschwerdeführerin bereits anlässlich des letzten Leistungsdialogs im Herbst 2009 von dem betreffenden Amtsleiter mit unhaltbaren Vorwürfen konfrontiert worden sei, welche durch die Beschwerdeführerin nicht akzeptiert worden seien.

Die Leistungsbeurteilung, dass man lediglich „*stets zufrieden*“ war und nicht „*stets sehr zufrieden*“ enthalte eine versteckte Klausel in einem Arbeitszeugnis, welche die Beeinträchtigung des künftigen Wohles und der künftigen Interessen, insbesondere bei der künftigen Arbeitssuche der Beschwerdeführerin, möglich mache. Es handle sich um eine versteckte berufsnachteilige und entgegen den tatsächlichen Leistungen der Beschwerdeführerin verfasste Klausel. Es handle sich um einen Formulierungsverstoss, der das berufliche Fortkommen der Beschwerdeführerin nachhaltig gefährden könne. Die Leistungen der Beschwerdeführerin würden somit als falsch und unrichtig beurteilt. Gemäss sämtlichen akzeptierten Leistungsbeurteilungen würden die Leistungen der Beschwerdeführerin stets als sehr gut bezeichnet. Dies könne damit belegt werden, dass in sämtli-

chen Leistungsbeurteilungen mit über 90 % in allen einzelnen Positionen diese als „erfüllt“ angesehen worden seien und somit die Gesamtleistung als „sehr gut“ beurteilt werde.

Das Amt für Personal und Organisation gehe in der angefochtenen Verfügung davon aus, dass gemäss Art. 29 StPV die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens Aufgabe des (ehemaligen) Vorgesetzten sei und nicht vom Angestellten vorgeschrieben werden könne. Dies sei unrichtig, da eben die Leistungsbeurteilung wahr zu sein habe und weiters ein Arbeitszeugnis das wirtschaftliche Fortkommen des Angestellten zu fördern oder jedenfalls nicht unnötig erschweren dürfe. Mit der versteckten Klausel und der vom Amt für Personal und Organisation vorgeschlagenen Formulierung werde das wirtschaftliche Fortkommen der Angestellten nicht gefördert, sondern sogar unnötig erschwert.

4. Mit Entscheidung vom 6. September 2011 wies die Regierung des Fürstentums Liechtenstein die Beschwerde ab und bestätigte die Verfügung des Amtes für Personal und Organisation vom 20. Juli 2011.

Die Regierung führte dazu aus, dass ein Arbeitnehmer die Wahl habe, ob er ein einfaches Arbeitszeugnis, welches sich nur über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses ausspreche, oder ein qualifiziertes Arbeitszeugnis, welches zudem Angaben zum Aufgabengebiet sowie den Leistungen und dem Verhalten enthalte, erhalten möchte. In der gegenständlichen Rechtssache habe sich die Beschwerdeführerin für ein qualifiziertes Arbeitszeugnis entschieden. Festzuhalten sei auch, dass das Arbeitszeugnis wahr und vollständig sein müsse und bei einem qualifizierten Arbeitszeugnis daher auch negative Tatsachen erwähnt werden müssen.

In der gegenständlichen Rechtssache sei nicht erkennbar, weshalb das der Beschwerdeführerin ausgestellte Arbeitszeugnis die vorgenannten Grundsätze nicht erfülle. Der Beschwerdeführerin sei ein qualifiziertes Arbeitszeugnis ausgestellt worden, welches Angaben zur Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses enthalte und sich zudem zum Aufgabengebiet der Beschwerdeführerin sowie deren Leistung und Verhalten ausspreche. Somit seien alle Anforderungen, die gemäss Art. 36 Abs. 1 StPG an das qualifizierte Arbeitszeugnis gestellt würden, erfüllt. Das der Beschwerdeführerin ausgestellte Arbeitszeugnis enthalte auch keine negativen Tatsachen oder versteckte Klauseln. Die meisten Formulierungen des Arbeitszeugnisses habe das Amt für Personal und Organisation dem Vorschlag der Beschwerdeführerin vom 11. Januar 2011 entnommen. Lediglich der Begriff „stets sehr zufrieden“ sei durch „stets zufrieden“ ersetzt worden.

Sowohl der ehemalige Vorgesetzte der Beschwerdeführerin als auch das Amt für Personal und Organisation würden die Ansicht vertreten, dass dies eine zutreffende Leistungsbeurteilung sei. Vorliegendenfalls seien keine Gründe erkennbar, die diese Beurteilung in Zweifel ziehen könnten.

Zu den Vorbringen der Beschwerdeführerin sei anzumerken, dass nicht ersichtlich sei, dass die Leistung der Beschwerdeführerin aufgrund fehlender Objektivität unrichtig beurteilt worden sei. Festzustellen sei vielmehr, dass das Amt für Personal und Organisation bei der Ausstellung des Arbeitszeugnisses der Beschwerdeführerin schon sehr weit entgegen gekommen sei. Die Beschwerdeführerin sei mit Schreiben vom 11. Januar 2011 an das Amt für Personal und Organisation gelangt und habe einen Entwurf des Arbeitszeugnisses übermittelt, der ihren Vorstellungen entsprochen und die vorherige Version des Arbeitszeugnisses in mehreren Punkten abgeänderte habe. Diese Vorschläge der Beschwerdeführerin seien vom Amt für Personal und Organisation – im Sinne des Entgegenkommens – mehrheitlich übernommen worden. Die Beschwerdeführerin habe in der Folge zum Ausdruck gebracht, dass sie das Arbeitszeugnis nur dann akzeptiere, wenn der Wortlaut *„mit den Leistungen von Frau B. waren wir stets sehr zufrieden“* im Arbeitszeugnis enthalten sei. Das Amt für Personal und Organisation vertrete hingegen die Ansicht, dass dieser Wortlaut den Leistungen der Beschwerdeführerin nicht gerecht werde. Nach Ansicht der Regierung sei der nunmehrige Wortlaut des Arbeitszeugnisses durchaus vertretbar. Aus den drei Leistungsdialogen, die mit der Beschwerdeführerin für die Bewertungsperiode 1. Februar 2007 bis 4. Oktober 2009 geführt worden seien, ergebe sich, dass die Beschwerdeführerin ihre Aufgaben weitestgehend zur Zufriedenheit des Amtsleiters erfüllt habe. Eine *„sehr gute“* Aufgabenerfüllung sei hingegen aus diesen Bewertungen nicht herauszulesen. Daher erscheint der Wortlaut des nunmehrigen Arbeitszeugnisses der Beschwerdeführerin durchaus vertretbar.

Das Argument wonach die Leistungsbeurteilung der Beschwerdeführerin eine versteckte Klausel enthalte, welche die Beeinträchtigung des künftigen Wohles und der künftigen Interessen der Beschwerdeführerin möglich mache, könne nicht nachvollzogen werden. Im Arbeitszeugnis, welches der Beschwerdeführerin mit Schreiben des Amtes für Personal und Organisation vom 14. Februar 2011 übermittelt worden sei, finde sich der Wortlaut *„Frau B. hat ihre Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit erfüllt“*. Die Beschwerdeführerin habe beantragt, dass dieser Satz durch den Wortlaut *„Mit den Leistungen von Frau B. waren wir stets sehr zufrieden.“* ersetzt werde. Diesem Ansuchen sei das Amt für Personal und Organisation nachgekommen, wobei jedoch das Wort *„sehr“* weggelassen worden

sei. Da der Wortlaut von der Beschwerdeführerin selbst vorgeschlagen worden sei, sei es nicht nachvollziehbar, weshalb hier eine versteckte Klausel beinhaltet sein solle. Daran vermöge auch die Tatsache nichts zu ändern, wonach das Wort „*sehr*“ weggelassen worden sei. An der Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses bestünden keine Zweifel; die Wahrheit der Beurteilung erscheine aufgrund der im Akt liegenden Leistungsdialoge vertretbar.

5. Gegen die Regierungsentscheidung, zugestellt am 12. September 2011, erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht am 26. September 2011 Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof. Sie beantrage lediglich, der Spruch des angefochtenen Regierungsentscheids sei aufzuheben und die Verwaltungssache zur allfälligen Ergänzung des Verfahrens und neuerlichen Entscheidung an das Amt für Personal und Organisation zurückzuleiten. Zudem beantrage die Beschwerdeführerin, dass die Kosten des Verfahrens beim Land verbleiben und der Beschwerdeführerin die Kosten des gesamten Verfahrens ersetzt werden.
6. Der Verwaltungsgerichtshof zog die Vorakten des Amtes für Personal und Organisation und der Regierung bei und erörterte erstmals in seiner nicht-öffentlichen Sitzung vom 1. Dezember 2011 die Sach- und Rechtslage.

Die Ergebnisse der ersten Beratung wurden der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 2. Dezember 2011 zur Kenntnis gebracht, und es wurde ihr Gelegenheit eingeräumt, sich innert 14 Tagen diesbezüglich zu äussern.

Mit Eingabe vom 19. Dezember 2011 reichte die Beschwerdeführerin eine schriftliche Stellungnahme ein und beantrage in Ergänzung ihrer Beschwerde vom 26. September 2011, dass der Verwaltungsgerichtshof in der gegenständlichen Sache materiell entscheiden und den ersten Satz im vierten Absatz des Arbeitszeugnisses in der Version vom 14. Februar 2011 von „*Frau B. hat ihre Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit erfüllt.*“ in „*Die Leistungen von Frau B. waren qualitativ und quantitativ stets sehr gut.*“ bzw. in „*Frau B. hat ihre Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erfüllt.*“ abändern wolle.

In seiner nicht-öffentlichen Sitzung vom 9. Februar 2012 erörterte der Verwaltungsgerichtshof unter Berücksichtigung der ergänzenden Stellungnahme und der ergänzenden Anträge der Beschwerdeführerin nochmals die Sach- und Rechtslage und entschied, wie aus dem Spruch ersichtlich.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

1. Die Beschwerdeführerin macht in formeller Hinsicht sinngemäss eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend. Sie bringt vor, dass sich die Regierung des Fürstentums Liechtenstein mit ihrer Rüge, das Amt für Personal und Organisation habe zur Begründung seiner Verfügung die Leistungsdialoge nicht inhaltlich geprüft, nicht auseinandergesetzt habe. Auch die Regierung des Fürstentums Liechtenstein habe diese Leistungsdialoge ihrer Entscheidung ungeprüft zugrunde gelegt.

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ergibt sich aus Art. 43 LV und verleiht den von einem Entscheid Betroffenen verschiedene Mitwirkungsrechte. Aus dem Grundsatz des rechtlichen Gehörs leitet sich unter anderem die Pflicht der Behörden ab, die Vorbringen des vom Entscheid in seiner Rechtsstellung Betroffenen sorgfältig und ernsthaft zu prüfen und in der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Damit hängt die Verpflichtung der Behörde zusammen ihren Entscheid zu begründen, da sich meistens nur anhand der Verfügungsbegründung feststellen lässt, ob die Behörde ihrer Prüfungspflicht nachgekommen ist. Die grundrechtliche Begründungspflicht gewährleistet, dass der Betroffene die Stichhaltigkeit der behördlichen Entscheidung überprüfen und sich gegen eine fehlerhafte Begründung wehren kann. Mit anderen Worten muss der Entscheid mindestens so abgefasst sein, dass dem Betroffenen ermöglicht wird, diesen anzufechten. Dies ist dann der Fall, wenn die entscheidende Behörde die zur Anwendung gebrachten Rechtsnormen aufgeführt und den Sachverhalt unter diese Normen subsumiert hat (vgl. auch Art. 83 Abs. 3 LVG). Aus den Verfahrensgarantien folgt hingegen kein genereller Anspruch auf eine ausführliche Begründung. Die Behörde hat jene Gründe zu nennen, die für ihren Entscheid von tragender Bedeutung sind. Sie muss insbesondere nicht auf sämtliche Argumente der Beschwerdeführerin ausführlich eingehen; soweit ihre Begründung nachvollziehbar ist, kann sie knapp gehalten werden (vgl. Tobias Wille, Liechtensteinisches Verfassungsprozessrecht, Liechtenstein Politische Schriften, Band 43, Schaan 2007, S. 369 mit weiteren Hinweisen auf die Rechtsprechung des Staatsgerichtshofs).

Das Amt für Personal und Organisation hat seine Entscheidungsgründe knapp, jedoch nachvollziehbar und unter Nennung der einschlägigen Rechtsnormen begründet. Insoweit ist auf dieser Stufe keine Verletzung der Begründungspflicht zu erblicken. Dies gilt umso mehr, als die Beschwerdeführerin den Beizug von Leistungsdialogen beim Amt für Personal und Organisation

weder beantragt hat, noch sich für die Leistungsbeurteilung auf diese berufen hat.

Auch die Regierung des Fürstentums Liechtenstein erwähnt in der angefochtenen Entscheidung die massgebenden rechtlichen Bestimmungen und setzt sich unter Beizug der Rechtsprechung des Schweizerischen Bundesgerichts mit den Vorbringen der Beschwerdeführerin auseinander. Dabei geht sie im Sinne einer Beweiswürdigung auch auf die in den Akten liegenden Leistungsdialoge ein. Dazu führt sie aus, dass sich aus den Leistungsdialogen ergäbe, dass die Beschwerdeführerin ihre Aufgaben weitestgehend zur Zufriedenheit des Amtsleiters erfüllt habe. Eine „*sehr gute*“ Aufgabenerfüllung sei hingegen aus diesen Bewertungen nicht herauszulesen, weshalb der im Arbeitszeugnis gewählte Wortlaut durchaus vertretbar sei. Diese Ausführungen im angefochtenen Entscheid zeigen, dass die Regierung des Fürstentums Liechtenstein die Vorbringen der Beschwerdeführerin mit Bezug auf die Leistungsdialoge geprüft und sich – wenn auch nicht ausführlich – damit auseinandergesetzt hat. Somit ist die Regierung des Fürstentums Liechtenstein ihrer Begründungspflicht nachgekommen, weshalb sich die behauptete Gehörsverletzung als unbegründet erweist.

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Eine Verletzung desselben führt grundsätzlich zur Aufhebung des Entscheids, ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst. In der Praxis ist die Heilung einer nicht besonders schwerwiegenden Gehörsverletzung möglich, wenn die Beschwerdeinstanz in Sach- und Rechtsfragen über uneingeschränkte Kognition verfügt und dem Betroffenen dieselben Mitwirkungsrechte wie vor den Vorinstanzen zustehen. Selbs wenn also das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin verletzt worden wäre, kann es im Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof geheilt werden. Vorliegend wären die Voraussetzungen zur Heilung einer Gehörsverletzung erfüllt.

2. In materieller Hinsicht beanstandet die Beschwerdeführerin die Formulierung der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung im Arbeitszeugnis in der Version vom 14. Februar 2011.

Gemäss Art. 36 des Gesetzes vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz, StPG, LGBl. 2008 Nr. 144 vom 18. Juni 2008, LR 174.11) können die Angestellten von ihren Vorgesetzten jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Dienstverhältnisses, über ihr Aufgabengebiet sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht (sog. qualifiziertes Arbeitszeugnis; Art.

29 der Verordnung vom 2. Dezember 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals [Staatspersonalverordnung; StPV], LGBl. 2008 Nr. 303 vom 5. Dezember 2008, LR 174.111). Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Dienstverhältnisses zu beschränken (sog. einfaches Arbeitszeugnis; Art. 30 StPV). Da gemäss Art. 3 StPG für das Dienstverhältnis des Staatspersonals sinngemäss die Bestimmungen des ABGB zur Anwendung kommen und Art. 36 StPG fast wortgleich § 1173a Art. 36 Abs. 1 ABGB und somit Art. 330a OR entspricht, rechtfertigt sich vorliegend der Beizug der entsprechenden Rechtsprechung und Lehre.

Die im Zeugnis erwähnten Tatsachen müssen objektiv richtig sein. Den Werturteilen sind verkehrsübliche Massstäbe zugrunde zu legen, und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei dem Arbeitgeber ein gewisser Spielraum zusteht. Ein Ermessensfehler liegt erst vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrsübliche Massstäbe herangezogen werden (vgl. Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, Bern 2010, OR 330a N 14). Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis steht im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Das Zeugnis hat grundsätzlich das Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern. Es sollte also wohlwollend formuliert werden. Der Arbeitnehmer soll eine seinen Fähigkeiten, Kenntnissen und sonstigen Eigenschaften entsprechende Stelle finden können. Trotz negativer Vorkommnisse dürfen die positiven Seiten nicht unterdrückt werden; es ist ein ausgewogenes, ganzheitliches Bild zu zeichnen. Aus dem Grundsatz des Wohlwollens sowie dem Grundsatz von Treu und Glauben leitet sich das Verbot zweideutiger Formulierungen, auch als Verbot von Codierungen bezeichnet, ab. Es handelt sich dabei um Formulierungen, die auf den ersten Blick wohlwollend scheinende Formulierungen darstellen, jedoch als negative Einschätzungen gelten (vgl. Thomas Poledna, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, ZBI 104/2003, 169 – 184, 173 f.) Solche Formulierungen verstossen gegen den Grundsatz von Treu und Glauben und sind unzulässig. Das Wohlwollen findet jedoch eine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis. Der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor (vgl. Rehbinder, a.a.O., OR 330a N 14). Der Arbeitnehmer, welcher keine überdurchschnittliche Leistung erbracht hat, hat z.B. keinen Anspruch auf die Wendung, dass er „à notre entière satisfaction“ gearbeitet hat (vgl. Rehbinder, a.a.O., OR 330a N 13). 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 (Ullin Streiff/Adrian von Känel, Arbeitsvertrag – Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6. A., Zürich/Basel/Genf 2006, Art. 330a N 3).

3. Die zuletzt vom Amt für Personal und Organisation ausgestellte Version des Arbeitszeugnisses vom 14. Februar 2011 enthält folgende zusammenfassende Leistungsbeurteilung: „*Frau B. hat ihre Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit erfüllt.*“ Entgegen dem Vorbringen der Beschwerdeführerin handelt es sich bei dieser Formulierung um keine codierte Aussage. Unter Zeugnis-codes werden in der Praxis sprachliche Formulierungen verstanden, deren versteckte, nur einem bestimmten Kreis bekannte Bedeutung dem Zeugnis einen negativen Inhalt geben (vgl. für viele: Cass Edi, Das Arbeitszeugnis und seine Geheimcodes, 6. Aufl., Zürich 2009, 69). In Lehre und Rechtsprechung werden vor allem Ausdrücke wie „*Sie/Er arbeitete so gut wie möglich*“, „*Sie/Er bemühte sich stets*“, „*Sie/Er zeigte grossen Eifer*“, „*Sie/Er zeigte grosses Verständnis*“ oder „*Sie/Er war stets bemüht um...*“, als zweideutig und somit rechtswidrig qualifiziert (vgl. SO JAR 1992, 190; ZH JAR 1985, 174 ff.; ZH JAR 1986, 105 f.; Geiser Thomas/Müller Roland, Arbeitsrecht in der Schweiz, Bern 2009, §2 Rz. 700 f.). Der irreführende Charakter der oben angeführten Formulierungen gründet darin, dass sich diese zwar zur Einstellung und zum Leistungswillen des Arbeitnehmers äussern, aber keine Aussage über die Qualität der Arbeitsleistung enthalten (Poledna Thomas, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, in: ZBI 104/2003, 177).

Dem Satz „*Frau B. hat ihre Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit erfüllt.*“ kann aber keine solche zweideutige Bedeutung zugemessen werden. Bei der vom Amt für Personal und Organisation verwendeten Formulierung handelt es sich um eine zusammenfassende Leistungsbeurteilung, die in der Praxis häufig vorkommt. Der Ausdruck „*stets zu unserer Zufriedenheit*“ bedeutet, dass die Leistungen der Beschwerdeführerin als „*befriedigend*“ erachtet werden (vgl. Martin Tschumi, Arbeitshandbuch für die Zeugniserstellung, 4. Aufl., Zürich 2010, 40 f.). Im Übrigen ist die vom Amt für Organisation und Personal im Sinne eines Entgegenkommens angebotene Formulierung „*Mit den Leistungen von Frau B. waren wir stets zufrieden*“ mit der obigen Formulierung gleichwertig. Auch mit diesem Satz wird die Leistung der Beschwerdeführerin als *befriedigend* beurteilt.

4. Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass ihre Leistungen mit *sehr gut* zu bewerten seien. Sie beantragt den Satz „*Frau B. hat ihre Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit erfüllt.*“ in „*Die Leistungen von Frau B. waren*

qualitativ und quantitativ stets sehr gut.“ bzw. *„Frau B. hat ihre Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erfüllt.“* abzuändern. Während sich die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerdeschrift 26. September 2011 für die Leistungsbeurteilung *„sehr gut“* auf die in den Akten liegenden Leistungsdialoge stützt (vgl. insbesondere Ziff. 2 der Beschwerde), äussert sie in der ergänzenden Stellungnahme vom 19. Dezember 2011 Zweifel an deren Aussagekraft. Die Beschwerdeführerin führt dazu aus, dass sie bezweifele, ob bei der Formulierung der Leistungsbeurteilung auf die Ausführungen in den drei Leistungsdialogen abgestellt werden müsse. Die gegenständlichen Leistungsdialoge seien selbst inhaltlich zweifelhaft und bereits bei deren Ausstellung durch die Beschwerdeführerin bekämpft worden.

Obschon die Ausführungen der Beschwerdeführerin zu Leistungsdialogen in einem unauflöselichen Widerspruch stehen, wird nachfolgend auf die geäusserten Zweifel der Beschwerdeführerin eingegangen.

Die Beschwerdeführerin war vom 1. Februar 2007 bis am 31. Januar 2010 als Leiterin der Abteilung (...) des Amtes (...) angestellt. In dieser Zeit wurden drei sog. Leistungsdialoge durchgeführt (01.02.2007 - 04.10.2007, 05.10.2007 – 04.10.2008, 05.10.2008 – 04.10.2009). Die Leistungsdialoge stellen die in der Landesverwaltung jährlich durchzuführenden Angestelltenbeurteilungen dar (Art. 16 des Besoldungsgesetzes [BesG] vom 22. November 1990, LGBl. 1991 Nr. 6 vom 18. Januar 1991, LR 174.12).

Die entsprechenden Formulare sind zweigeteilt. Der erste Teil enthält die eigentliche Bewertung des Angestellten. Die Bewertung wird anhand von vier Kriterien vorgenommen: *„mangelhaft“*, *„teils erfüllt“*, *„erfüllt“* und *„übertroffen“*. Für die Bewertung werden sowohl qualitative als auch quantitative Kriterien angewendet. Der zweite Teil ist im Sinne eines Dialogs für allfällige Kommentare – der Angestellten und des Vorgesetzten – reserviert. Die Angestellten erklären zudem jeweils, ob sie die Leistungsbewertung akzeptieren oder nicht.

Die Beschwerdeführerin hat anlässlich des Leistungsdialogs 05.10.2007 – 04.10.2008 und insbesondere anlässlich des Leistungsdialogs 05.10.2008 – 04.10.2009 von ihrem Äusserungsrecht Gebrauch gemacht und u.a. die – aus ihrer Sicht nicht korrekten – Leistungsbewertungen zum Teil ausführlich kommentiert. Den Kommentaren der Beschwerdeführerin ist zu entnehmen, dass sie jeweils mit der Beurteilung *„teils erfüllt“* bzw. *„mangelhaft“* nicht einverstanden war. So bestreitet sie die Begründetheit ihres anlässlich des (akzeptierten) Leistungsdialogs 05.10.2007 – 04.10.2008 als *„teils*

erfüllt“ beurteilten Innovationsverhaltens. Anlässlich des (nicht akzeptierten) Leistungsdialogs 05.10.2008 – 04.10.2009 lehnt sie in ihrem Kommentar insbesondere die Beurteilung des Jahreszieles „*Vorbereitung der (...)*“ ab, welches als „*mangelhaft*“ bewertet wurde. Die als „*mangelhaft*“ bewerteten Sozialkompetenzen bestreitet die Beschwerdeführerin ebenfalls im Kommentar zum Leistungsdialog 05.10.2008 – 04.10.2009.

Die anlässlich der Leistungsdialoge festgehaltenen Kommentare der Beschwerdeführerin werden vom Gericht – soweit entscheiderelevant – berücksichtigt. Hingegen kann entgegen den Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht davon ausgegangen werden, dass der Inhalt der Leistungsdialoge insgesamt zu bezweifeln ist. Im Gegenteil: Soweit die Beschwerdeführerin die Beurteilungen gemäss den Leistungsdialogen akzeptiert hat, kommt ihnen eine erhöhte Beweiskraft zu. Im Einklang mit Schweizer Rechtsprechung und Lehre ist vorliegend – unter Beachtung der obigen Einschränkung - auf die Beurteilungen gemäss den Leistungsdialogen abzustellen (vgl. POLEDNA, a.a.O., 180).

5. Die Leistungsbeurteilung gemäss Leistungsdialog ist dreigeteilt. Zwei Komponenten – Kernaufgaben und Jahresziele - betreffen das eigentliche Leistungsergebnis. Sie werden zu je 30 % gewichtet. Die dritte Komponente betrifft die Verhaltensziele und wird zu 40 % gewichtet. Da vorliegend nicht die Verhaltens- sondern die Leistungsbewertung der Beschwerdeführerin strittig ist, sind die beiden erstgenannten Komponenten – Kernaufgaben und Jahresziele – relevant.

Der erste – von der Beschwerdeführerin akzeptierte - Leistungsdialog betrifft die Zeit vom 1. Februar 2007 bis zum 4. Oktober 2007. Die Beurteilung fällt dabei grundsätzlich positiv aus. Namentlich erfüllte die Beschwerdeführerin alle definierten Kernaufgaben sowie zum grössten Teil die definierten Jahresziele. Allerdings wurde beim Jahresziel „*Projekt Prüfung (...)*“ mit einer Gewichtung von 50 % Verbesserungspotential bei Identifikation und Engagement festgestellt und die diesbezügliche Leistung als *teils erfüllt* bewertet.

Der zweite – von der Beschwerdeführerin akzeptierte - Leistungsdialog erfolgte für die Zeit vom 5. Oktober 2007 bis zum 4. Oktober 2008. Auch dieser Leistungsdialog fällt mit Bezug auf die Kernaufgaben und Jahresziele grundsätzlich positiv aus. Alle Kernaufgaben sowie Jahresziele werden als „*erfüllt*“ beurteilt. Beim Jahresziel „*Projekt Prüfung (...)*“ (Gewichtung 35 %) wurde allerdings vermerkt, dass das Projekt aus Platzmangel nicht umgesetzt werden könne und dieses Ziel daher nicht bewertet werde.

Der dritte – von der Beschwerdeführerin nicht akzeptierte - Leistungsdialog wurde für die Zeit vom 5. Oktober 2008 bis zum 4. Oktober 2009 durchgeführt. Auch dieser Leistungsdialog fällt mit Bezug auf das Leistungsergebnis grundsätzlich positiv aus; die meisten Jahresziele und Kernaufgaben sind als „erfüllt“ bewertet. Die zwei Leistungskomponenten, Kernaufgaben und Jahresziele, wurden allerdings leicht schlechter als in vergangenen Beurteilungsperioden bewertet. Die Kernaufgabe „*Wahrnehmen der massgebenden Führungstätigkeit*“ mit einer Gewichtung von 10 % gemessen an allen Kernaufgaben wurde als „*teils erfüllt*“ bewertet. Das Jahresziel „*Vorbereitung der (...)*“ (Gewichtung 35 %) wurde sogar als „*mangelhaft*“ bewertet. Zwar bestreitet die Beschwerdeführerin die Korrektheit der Beurteilung mit Bezug auf das genannte Jahresziel, jedoch geht aus den drei vorliegenden Leistungsdialogen eindeutig hervor, dass das Projekt seit dem Anfang der Anstellungszeit nicht optimal lief. Ob es der Beschwerdeführerin bis zu Letzt gelungen ist, das Defizit aufzufangen, kann jedoch vorliegend offen bleiben. Dies aus folgenden Gründen:

Die Leistungen der Beschwerdeführerin wurden während der Anstellungsdauer durchgehend und vorwiegen als „erfüllt“ und daher als „gut“ beurteilt. Aus den Leistungsdialogen geht hervor, dass die Beschwerdeführerin sowohl in qualitativer und als auch in quantitativer Hinsicht ihre Kernaufgaben erledigt und die Jahresziele erreicht hat. Hingegen wurde während der gesamten Anstellungsdauer weder eine Kernaufgabe noch ein Leistungsziel mit „*übertroffen*“ bewertet. Aus den Leistungsdialogen und den Kommentaren der Beschwerdeführerin geht weiter hervor, dass sie mit der Beurteilung „erfüllt“ einverstanden war. Dies ist auch beim zuletzt nicht akzeptierten Leistungsdialog 05.10.2008 – 04.10.2009 anzunehmen, ergibt sich doch aus den Kommentaren zu diesem Leistungsdialog, dass die Beschwerdeführerin lediglich die Bewertungen „*teils erfüllt*“ und „*mangelhaft*“ bekämpft hat. In diesem Zusammenhang ist der Beschwerdeführerin nicht beizupflichten, wenn sie vorbringt, dass die Bewertung „erfüllt“ mit einer sehr guten Leistung gleich zu setzen ist. Es ist vielmehr davon auszugehen und entspricht dem Sprachgebrauch, dass die Bewertung „*übertroffen*“ für überdurchschnittliche Leistungen steht, die besonders hervorzuheben sind. Insoweit ist die Bewertung „*übertroffen*“ mit einer sehr guten Leistung gleich zu setzen. Die Bewertung „erfüllt“ bringt dagegen zum Ausdruck, dass der Mitarbeiter die an seine Stellung gestellten Anforderungen erfüllt hat und die Leistung daher als „gut“ zu bewerten ist.

Damit hat die Beschwerdeführerin keinen Anspruch darauf, dass ihre Leistungen als sehr gut bewertet werden. Die von der Beschwerdeführerin beantragte Formulierung „*Die Leistungen von Frau B. waren qualitativ und*

quantitativ stets sehr gut.“ bzw. *„Frau B. hat ihre Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erfüllt.“* würde nach dem Gesagten dem Grundsatz der Wahrheit widersprechen. Für eine im Sinne des Grundsatzes des Wohlwollens antragsgemässe Beurteilung besteht vorliegend kein Raum.

Umgekehrt entspricht auch die Bewertung des Amtes für Personal und Organisation nicht den Tatsachen. Namentlich kann aus Leistungsdialogen nicht abgeleitet werden, dass die Beschwerdeführerin lediglich eine befriedigende Leistung erbracht hat. Die vom Amt für Personal und Organisation verwendete Formulierung *„Frau B. hat ihre Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit erfüllt.“* ist daher unzulässig. Dasselbe gilt für die vergleichsweise angebotene jedoch gleichwertige Formulierung *„Mit den Leistungen von Frau B. waren wir stets zufrieden“.*

Die zusammenfassende Leistungsbeurteilung im Arbeitszeugnis vom 31. Januar 2010 in der Version vom 14. Februar 2011 ist nach dem Gesagten abzuändern und die Leistung der Beschwerdeführerin insgesamt als *„gut“* zu beurteilen. Dabei ist im Einklang mit der neuesten schweizerischen Rechtsprechung und Lehre einer objektiven Formulierung gegenüber einer Formulierung, die subjektive Komponente enthält, der Vorzug zu geben (so auch die Beschwerdeführerin in ihrer ergänzenden Stellungnahme vom 19. Dezember 2011). Die zusammenfassende Leistungsbeurteilung hat demnach wie folgt zu lauten: *„Die Leistungen von Frau B. waren qualitativ und quantitativ stets gut.“*

6. Die Beschwerde ist teilweise gutzuheissen und der angefochtene Entscheid der Regierung des Fürstentums Liechtenstein ist aufzuheben. Das Amt für Personal und Organisation ist zugleich anzuweisen, das Arbeitszeugnis vom 31. Januar 2010 in der Version vom 14. Februar 2011 mit der folgenden Änderung neu auszustellen:

Ersetzen des ersten Satzes des vierten Absatzes durch den folgenden Satz: *„Die Leistungen von Frau B. waren qualitativ und quantitativ stets gut.“*

7. Ausgangsgemäss sind der Beschwerdeführerin keine Kosten aufzulegen. Gemäss Art. 41 Abs. 1 LVG i.V. mit Art. 36 Abs. 1 LVG werden im Einklang mit steter Rechtsprechung keine Parteikosten zugesprochen.

Dieses Urteil ist endgültig.

Vaduz, 9. Februar 2012

Verwaltungsgerichtshof

Der Vorsitzende

lic. iur. Andreas Batliner

Zustellverfügung:

- Dr. Reinhard Pitschmann, Rechtsanwalt, Werdenbergerweg 11, 9490 Vaduz

Zur Kenntnisnahme:

- Regierung des Fürstentums Liechtenstein, Peter-Kaiser-Platz 1, 9490 Vaduz

- Amt für Personal und Organisation, Postfach 684, 9490 Vaduz

- Amt für Volkswirtschaft, Postfach 684, 9490 Vaduz