



**POUVOIR JUDICIAIRE
GERICHTSBEHÖRDEN**

ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

**Tribunal cantonal TC
Kantonsgericht KG**

Augustinergasse 3, Postfach 630, 1701 Freiburg

T +41 26 304 15 00
tribunalcantonal@fr.ch
www.fr.ch/tc

601 2021 141

Urteil vom 28. März 2022

I. Verwaltungsgerichtshof

| | | |
|------------|--|---|
| Besetzung | Präsidentin: Richter: Gerichtsschreiberin-Praktikantin: | Marianne Jungo Anne-Sophie Peyraud Dominique Gross Luana Mizzi |
| Parteien | A. _____, Beschwerdeführer , vertreten durch Rechtsanwalt Joachim Lerf gegen HFR FREIBURG - KANTONSSPITAL, Vorinstanz , vertreten durch Rechtsanwalt Raphaël Tinguely | |
| Gegenstand | Amtsträger der Gemeinwesen Kündigung des Anstellungsverhältnisses in der Probezeit Beschwerde vom 13. September 2021 gegen den Entscheid vom 15. Juli 2021 | |

Sachverhalt

A. Mit unbefristetem Anstellungsvertrag vom 30. Juni 2020 wurde A. _____ (Beschwerdeführer) ab dem 1. August 2020 beim HFR Freiburg – Kantonsspital (Vorinstanz) als Stationsleiter mit einem Beschäftigungsgrad von 100 %, mit Arbeitsort beim Standort des HFR B. _____, angestellt. Die Probezeit wurde auf 12 Monate festgelegt.

Am 9. Dezember 2020 fand ein erstes Probezeitgespräch statt, an dem der Beschwerdeführer und seine Vorgesetzte C. _____, Klinikleiterin Pflege, teilnahmen. Seine Leistungen wurden anlässlich dieses Gesprächs mit der Gesamteinschätzung C evaluiert, was gemäss den Vorgaben im Formular bedeutet, dass die Anforderungen teilweise erfüllt wurden und die Leistungen durchschnittlich sind.

Am 3. Februar 2021 schloss der Beschwerdeführer mit der Vorinstanz eine Weiterbildungsvereinbarung zur Absolvierung eines CAS-Programms Health Care Leadership & Management ab, welches vom 19. April 2021 bis zum 19. Dezember 2021 durchgeführt werden sollte. Die Vereinbarung sah insbesondere vor, dass die durch die Vorinstanz übernommenen Kosten für diese Weiterbildung bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Beschwerdeführers aus seinem Arbeitsverhältnis unter bestimmten Umständen (teilweise) zurückzuzahlen seien.

Für den 14. Juli 2021 war ein weiteres Probezeitgespräch vorgesehen, das der Beschwerdeführer jedoch gegen Ende Juni 2021 absagte.

Schliesslich führte die Klinikleiterin Pflege am 14. Juli 2021 ein Telefongespräch mit dem Beschwerdeführer. Dabei teilte sie ihm gemäss der Vorinstanz namentlich mit, dass er die Anforderungen an seine Stelle nicht erfülle. Eine allfällige Kündigung werde ihm per E-Mail zugestellt; dies, da er sich zu diesem Zeitpunkt bereits im D. _____ in den Ferien befand, was der Klinikleiterin Pflege bzw. der Vorinstanz vor dem Telefonanruf nicht bekannt gewesen war.

B. Mit Verfügung vom 15. Juli 2021 hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer per 31. August 2021 aufgelöst. Er wurde sofort von der Verpflichtung zur Arbeit befreit, Ferien und Überstunden gälten als bezogen und abgegolten. Diese Verfügung wurde an die private E-Mail-Adresse des Beschwerdeführers geschickt, zusätzlich erfolgten am selben Tag noch zwei separate Versände per A-Post Plus sowie per Einschreiben an seine ordentliche Heimadresse in der Schweiz, wobei letzteres an die Vorinstanz retourniert wurde, da es innerhalb der postalischen Frist nicht abgeholt worden war.

C. Am 13. September 2021 hat der Beschwerdeführer gegen diese Kündigungsverfügung Beschwerde (601 2021 141) an das Kantonsgericht erhoben. Er beantragt namentlich, dass die Nichtigkeit der Kündigung festzustellen sei. Das ordentliche Arbeitsverhältnis mit ihm in seiner Funktion als Stationsleiter sei beizubehalten. Eventualiter sei die Missbräuchlichkeit der Kündigung während der Probezeit festzustellen. Die Vorinstanz sei zu verpflichten, ihm eine Entschädigung in der Höhe von CHF 64'564.20 (neun Monatslöhne), zuzüglich Zins von 5 % seit dem 1. September 2021, zu bezahlen. Die Vorinstanz sei unter Androhung der Ungehorsamsstrafe nach Art. 292 StGB zu verpflichten, ihm ein seinen Fähigkeiten entsprechendes und vollständiges Arbeitszeugnis auszustellen. Weiter sei festzustellen, dass die Kosten der Weiterbildung für den CAS Health Care Leadership & Management gemäss der Weiterbildungsvereinbarung vollumfänglich von der Vorinstanz zu tragen seien. Ihm seien überdies elf Ferientage für die Periode vom 15. Juli 2021 bis und mit

2. August 2021 in der Höhe von CHF 3'930.45, zuzüglich 5 % Zins seit dem 1. September 2021, auszubezahlen. Ferner ersucht er in verfahrensmässiger Hinsicht um Gewährung der aufschiebenden Wirkung (601 2021 142); die Vorinstanz sei anzuweisen, das Arbeitsverhältnis mit ihm bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Beschwerdeverfahrens weiterzuführen.

D. Die Vorinstanz nahm am 12. Oktober 2021 zum Gesuch um Gewährung der aufschiebenden Wirkung Stellung und ersuchte um dessen Abweisung.

E. Die Instruktionsrichterin hat mit Zwischenentscheid vom 25. Oktober 2021 das Gesuch des Beschwerdeführers um Gewährung der aufschiebenden Wirkung (601 2021 142) abgewiesen.

F. Am 22. November 2021 nahm die Vorinstanz zur Beschwerde umfassend Stellung und beantragte deren Abweisung. Insbesondere informierte sie das Kantonsgesetz, dass sie dem Beschwerdeführer ein Arbeitszeugnis ausgestellt habe, welches vom 31. August 2021 datiert, und legte dieses zu den Akten.

G. Der Beschwerdeführer reichte am 2. Dezember 2021 eine spontane Stellungnahme ein. Er hielt im Grundsatz an seinen Rechtsbegehren fest. Hinsichtlich des Arbeitszeugnisses beantragte er neu, dass die Vorinstanz zu verpflichten sei, ihm innert zehn Tagen ein Arbeitszeugnis mit einem von ihm in seiner Eingabe genau vorformuliertem Wortlaut auszustellen.

H. In einer weiteren spontanen Stellungnahme vom 20. Dezember 2021 beantragte die Vorinstanz, dass die Beschwerde abzuweisen sei, soweit darauf überhaupt einzutreten sei.

I. Auf die weiteren Parteivorbringen und die eingereichten Unterlagen wird – soweit für die Entscheidungsfindung erforderlich – im Rahmen der Erwägungen eingegangen.

Erwägungen

1.

Als Stationsleiter bei der Vorinstanz ist der Beschwerdeführer nach Art. 37 Abs. 1 des kantonalen Gesetzes vom 27. Juni 2006 über das Freiburger Spital (HFRG; SGF 822.0.1) dem kantonalen Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1) und dem kantonalen Reglement vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR; SGF 122.70.11) unterstellt.

Das StPG und das StPR wurden per 1. Januar 2022 revidiert. Da die Kündigung – und mithin die angefochtene Verfügung – vom 15. Juli 2021 datiert, sind indes vorliegend diese Gesetze in jenen Versionen, die vom 1. Juli 2019 bis zum 31. Dezember 2021 in Kraft standen, anzuwenden.

2.

Das Kantonsgesetz ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 132 Abs. 1 StPG in Verbindung mit Art. 114 Abs. 1 lit. b des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1]). Der Beschwerdeführer ist zur Ergreifung des Rechtsmittels gegen den vorliegenden Entscheid legitimiert (Art. 76 VRG). Die Beschwerdefrist wurde eingehalten (Art. 79 Abs. 1 VRG in Verbindung mit dessen Art. 30 Abs. 2). Auch wurde der Kostenvorschuss rechtzeitig bezahlt (Art. 128 VRG). Auf die Beschwerde ist daher grundsätzlich einzutreten.

3.

Mit der Beschwerde an das Kantonsgericht können die Verletzung des Rechts einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden. Die Rüge der Unangemessenheit ist vorliegend ausgeschlossen (Art. 77 f. VRG).

Ferner hat die Beschwerdeinstanz nach Art. 96a VRG Entscheide einer Behörde, der nach der Gesetzgebung ein weiter Ermessensspielraum zusteht, mit Zurückhaltung zu prüfen (Abs. 1). Dies gilt nach Abs. 2 insbesondere für Entscheide über die Beurteilung der Arbeit, der Fähigkeiten und des Benehmens einer Person (lit. a) sowie über die Gewährung einer Leistung, auf die nach der Gesetzgebung kein Rechtsanspruch besteht (lit. b). Mithin beurteilt das Kantonsgericht auch die vorliegende personalrechtliche Angelegenheit betreffend entsprechender Beurteilungen mit Zurückhaltung. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht sein eigenes Ermessen an deren Stelle (vgl. auch HELBLING, *in* PORTMANN/UHLMANN, *Bundespersonalgesetz*, 2013, Art. 36 N. 30 mit Hinweisen; MERKER, *Rechtsschutzsysteme im neuen öffentlichen Personalrecht*, *in* HELBLING/POLEDNA, *Personalrecht des öffentlichen Dienstes*, 1999, S. 476 ff.; Urteile KG FR 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 2.2; 601 2013 119 vom 27. März 2015 E. 2; 601 2012 136 vom 29. November 2013 E. 2; Urteil BVGer A-7375/2007 vom 17. März 2008 E. 2).

4.

4.1. Der Beschwerdeführer bringt in einem ersten Punkt vor, dass die Kündigung nichtig sei, weil die gesetzlichen Formvorschriften nicht eingehalten worden seien. Nach Art. 31 Abs. 2 StPG müsse dem Staatspersonal die Kündigung während der Probezeit mittels eingeschriebenem Brief mitgeteilt werden. Dies sei in casu nicht erfolgt. Vielmehr habe er die Kündigung am 15. Juli 2021 per E-Mail, während eines Ferienaufenthalts im Ausland, erhalten. Er habe die briefliche Kündigung sodann Anfang August 2021 in seinem Briefkasten vorgefunden. Auch diese Zustellung sei ihm somit nicht per Einschreiben zugegangen. Die Formvorschrift der Kündigung mit eingeschriebenem Brief sei eine zwingende gesetzliche Regelung, deren Nichtbeachtung zur Nichtigkeit der ausgesprochenen Kündigung führen müsse; ansonsten mache diese Gesetzesvorschrift keinen Sinn und könne ersatzlos gestrichen werden. Selbst wenn zuvor ein Zustellungsversuch an ihn per Einschreiben erfolgt sei, könne auf diesen nicht abgestellt werden. So greife zwar grundsätzlich die Zustellfiktion, wonach die Zustellung am letzten Tag der Abholfrist von sieben Tagen als erfolgt gelte, sofern der Adressat mit der fraglichen Zustellung rechnen musste. Er habe jedoch vor seinem Ferienantritt in keiner Weise mit der Kündigung rechnen müssen, da ein Personalgespräch ausgeblieben sei und er weder durch Verwarnung noch durch sonstige verbale oder schriftliche Rügen auf seine angeblich unzureichenden Leistungen hingewiesen worden sei, sondern stets nur positive Rückmeldungen erhalten habe. Während seiner Ferien habe er nur aufgrund einer klaren Missachtung der gesetzlichen Formvorschriften von der Kündigung Kenntnis erhalten. Wenn man davon ausgehe, dass er deshalb mit der Kündigung rechnen müssen, so wäre dies eine missbräuchliche Anwendung des Rechts und widerspräche dem Grundsatz von Treu und Glauben. Ebenfalls widerspräche das Verhalten der Vorinstanz, die eine gesetzliche Vorschrift durch eine angeblich eingeschriebene Sendung dem Anschein nach einhalte, für deren Zustellung jedoch wissentlich einen Zeitpunkt wähle, zu dem eine Abholung nicht möglich sei, dem Grundsatz von Treu und Glauben. Die Kündigung sei damit nie ordnungsgemäss ausgesprochen worden und erweise sich als nichtig.

4.2. Die Vorinstanz bestreitet dies und hebt hervor, dass die Kündigung rechtsgültig zugestellt worden und keineswegs nichtig sei. Ursprünglich hätte die Vorgesetzte des Beschwerdeführers ihm

die Kündigung anlässlich des für den 14. Juli 2021 geplanten Gesprächs aushändigen sollen. Der Beschwerdeführer habe diesen Termin jedoch kurzfristig abgesagt. Beim Telefongespräch vom 14. Juli 2021 habe sich dann gezeigt, dass der Beschwerdeführer bereits in den D. _____ in die Ferien gereist sei. Seine Vorgesetzte habe ihm beim Telefongespräch explizit mitgeteilt, dass ein allfälliges Kündigungsschreiben per E-Mail an ihn versandt würde, worauf er sich mit diesem Zustellweg einverstanden gezeigt habe. Am 15. Juli 2021 sei dann die Kündigung ausgesprochen worden. Diese sei am selben Tag per E-Mail an den Beschwerdeführer geschickt worden, wie mit ihm vereinbart. Der guten Form halber sei das Schreiben zugleich noch per A-Post Plus und per Einschreiben an seine Heimadresse in der Schweiz versandt worden. Gemäss der Einsatzplanung habe er am 14. und 15. Juli 2021 eine Weiterbildung bzw. am 16. Juli 2021 frei gehabt, aber noch keine Ferien. Die Vorinstanz habe daher damit rechnen können, dass er das am 15. Juli 2021 versandte Einschreiben am 16. Juli 2021 in Empfang nehme.

5.

Nach Art. 31 Abs. 1 StPG beträgt die Probezeit ein Jahr. Der Beschwerdeführer hat seine Stelle als Stationsleiter bei der Vorinstanz am 1. August 2020 angetreten und befand sich daher bis zum 31. Juli 2021 in der Probezeit.

Gemäss Art. 31 Abs. 2 StPG kann das Dienstverhältnis während der Probezeit von beiden Parteien – vorbehaltlich der Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung bzw. Entlassung nach Art. 46 StPG – jederzeit gekündigt werden. Auf die erwähnte Bestimmung zur Missbräuchlichkeit wird weiter unten eingegangen. In Art. 31 Abs. 3 StPG wird präzisiert, dass das Dienstverhältnis in den ersten drei Monaten der Probezeit von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von einer Woche auf das Ende einer Woche gekündigt werden kann. Ab dem vierten Monat der Probezeit kann das Dienstverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Gestützt darauf könnte dem Beschwerdeführer mit einer Kündigung in der Probezeit bis zum 31. Juli 2021 per Ende August 2021 gekündigt werden.

5.1. Zur Form der Kündigung bzw. zu deren Zustellung wird im letzten Satz von Art. 31 Abs. 2 StPG folgendes festgehalten: "Die Kündigung wird mit eingeschriebenem Brief mitgeteilt."

Vorliegend ist umstritten, ob sich die Vorinstanz an diese Formvorschrift gehalten hat bzw. ob die Kündigung vom 15. Juli 2021 dem Beschwerdeführer rechtsgültig zugestellt wurde oder ob sie nichtig ist.

5.2. Die Vorinstanz legte in ihren Stellungnahmen dar, dass C. _____ den Beschwerdeführer anlässlich des Telefongesprächs vom 14. Juli 2021 informiert habe, dass ein allfälliges Kündigungsschreiben per E-Mail an ihn versandt würde, und er sich mit dem diesem Zustellungsweg per E-Mail einverstanden gezeigt habe. Der Beschwerdeführer bestreitet in seiner Beschwerde dieses Einverständnis.

Zwar ist zu bedauern, dass sich in den Akten kein Protokoll zum Telefongespräch findet. Indes ergibt sich aus den Akten, dass der Beschwerdeführer am 14. Juli 2021 vor dem erwähnten Telefongespräch noch per WhatsApp mit seiner Vorgesetzten kommunizierte, und dabei angab, dass eine Antwort (auf seine Anfrage für einen Gesprächstermin) auch per E-Mail möglich sei. Er zeigte damit an, dass er einer Kommunikation per E-Mail während seiner Ferien grundsätzlich zustimmte. Insbesondere ist zudem unbestritten und ergibt sich aus den Akten, dass er die Kündigung per E-Mail vom 15. Juli 2021 tatsächlich erhalten hat; so hat er der Vorinstanz bzw. deren HR-Beraterin E. _____ diesen Erhalt mit Antwort per E-Mail vom selben Tag ausdrücklich bestätigt.

Zudem erfolgte wie erwähnt ebenfalls am 15. Juli 2021 ein Versand des Kündigungsschreibens per A-Post Plus und gleichzeitig ein Versand per Einschreiben an die ordentliche Heimadresse des Beschwerdeführers. Das Schreiben per A-Post Plus wurde gemäss den Zustellinformationen der Post am 16. Juli 2021 in den Briefkasten gelegt, der per Einschreiben verschickte Brief wurde am 24. Juli 2021 retourniert, da er innerhalb der postalischen Frist nicht abgeholt worden war.

5.3. Durch die Bestimmung von Art. 31 Abs. 2 StPG, wonach eine Kündigung "mit eingeschriebenem Brief mitgeteilt" wird, soll namentlich sichergestellt werden, dass die Anstellungsbehörde im Streitfall die Kündigung und deren Fristgerechtigkeit nachweisen kann, und dass der betroffene Mitarbeiter von der Kündigung tatsächlich rechtzeitig Kenntnis erhält und sich gegebenenfalls rechtzeitig dagegen wehren bzw. weitere Schritte im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. die Suche nach einem nächsten Arbeitsverhältnis einleiten kann. Mit Blick auf diesen Zweck besteht – vorbehältlich der Einhaltung des Grundsatzes von Treu und Glauben – kein Grund, im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Kündigung als nichtig bzw. ungültig zu betrachten, wenn sie nicht per Einschreiben zugestellt wurde, sofern sichergestellt und unstrittig ist, dass sie dem betroffenen Mitarbeiter rechtzeitig zugegangen ist und dieser davon tatsächlich ordentlich Kenntnis genommen hat (siehe Urteil KG des Kantons Waadt GE.2019.0052 vom 11. Februar 2020 E. 4, mit Hinweisen). Insbesondere ist vorliegend auch zu beachten, dass das StPG nicht nur für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde in der Probezeit (Art. 31 Abs. 2 StPG) und im unbefristeten Anstellungsverhältnis (Art. 40 Abs. 3 StPG), sondern auch für die Kündigung durch den Mitarbeiter die Form des eingeschriebenen Briefes vorsieht. So bestimmt Art. 42 StPG, dass die Mitarbeiter mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf Ende eines Monats kündigen können (Abs. 1). Der Rücktritt wird "der Anstellungsbehörde mit eingeschriebenem Brief mitgeteilt" (Abs. 3). Es erscheint offensichtlich, dass sich eine Anstellungsbehörde im Fall, wenn ein Mitarbeiter seinem Vorgesetzten beispielsweise im persönlichen Gespräch unter gleichzeitiger Vorlage eines Kündigungsschreibens unmissverständlich mitteilte, dass er das Arbeitsverhältnis kündigt, nicht darauf berufen kann, dass diese Kündigung nichtig sei. Dies muss – gerade, da das Arbeitsverhältnis auf gegenseitigem Vertrauen aufbaut, in dem das persönliche Gespräch zu bevorzugen ist – auch für den gegenteiligen Fall der Kündigung durch die Anstellungsbehörde gelten.

Überdies ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Kündigung um eine Verfügung handelt, für welche im Grundsatz die allgemeinen gesetzlichen Regeln über die Eröffnung und Zustellung von Verfügungen gelten (vgl. STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 335 N. 5; VGer des Kantons Zürich PB.2008/00052 vom 16. Dezember 2009 E. 4.1.4), und dass nach Art. 69 VRG Entscheide (ausnahmsweise) selbst mündlich ergehen können, wenn es die Natur des Entscheides oder die Umstände erfordern. Er ist so rasch wie möglich schriftlich zu bestätigen (Abs. 1). Die Rechtsmittelfrist beginnt erst von der Mitteilung der schriftlichen Bestätigung an zu laufen (Abs. 2). Ferner eröffnet die Behörde den Entscheid im Grundsatz nach Art. 68 Abs. 1 VRG schriftlich auf eine in den Art. 34 f. VRG bestimmten Arten. Die Zustellung erfolgt in der Regel (sofern keine Veröffentlichung im Amtsblatt nach Art. 35 VRG nötig ist) laut Art. 34 Abs. 1 VRG durch die Post, wobei die Sendung nur "wenn nötig als eingeschriebene Sendung mit oder ohne Empfangsbescheinigung" verschickt wird.

5.4. Im vorliegenden Fall war der Vorinstanz bzw. der Klinikleiterin Pflege erst aufgrund des Telefongesprächs vom 14. Juli 2021 bewusst geworden, dass sich der Beschwerdeführer bereits im Ausland befindet, und folglich an seiner Heimadresse bis zum Ende seiner Ferien nicht mehr erreichbar sein wird. Die Vorinstanz musste bis zu diesem Zeitpunkt nicht davon ausgehen, dass er bereits auslandabwesend ist, da er gemäss dem Einsatzplan an diesem Tag (an dem ursprünglich ein Mitarbeitergespräch geplant war, welches er gegen Ende Juni 2021 absagte) und am nächsten Tag an

einer Weiterbildung teilnahm (CAS-Kurs, welcher jedoch im Fernunterricht stattfand) und am darauffolgenden Tag frei gehabt hätte, aber noch keine Ferien.

Nach dem Vorgesagten und aufgrund dieser Umstände – namentlich, da ihm ein Versand der Kündigung per E-Mail angekündigt wurde und er sich mit einer Kommunikation per E-Mail jedenfalls grundsätzlich einverstanden erklärte, und aufgrund der verbleibenden Zeit vor dem Ablauf der Probezeit – erscheint es gerechtfertigt, dass die Vorinstanz die Kündigung per E-Mail vom 15. Juli 2021 verschickte.

5.5. Die Vorinstanz hat zudem wie erwähnt die Verfügung am selben Tag noch per Einschreiben sowie zusätzlich per A-Post Plus an die ordentliche Heimadresse des Beschwerdeführers gesandt. Das Schreiben per A-Post Plus wurde gemäss den Zustellinformationen der Post am 16. Juli 2021 im Briefkasten abgelegt, der per Einschreiben verschickte Brief wurde am 24. Juli 2021 retourniert, da er innerhalb der postalischen Frist vom Beschwerdeführer nicht abgeholt wurde.

Wie dargelegt, musste die Vorinstanz bis zum Telefongespräch vom 14. Juli 2021 nicht damit rechnen, dass der Beschwerdeführer bereits vor dem 16. Juli 2021 – als der erfolglose Zustellungsversuch der per Einschreiben versandten Kündigung erfolgte – auslandabwesend ist. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zur Zustellung von Verfügungen – welche grundsätzlich auch auf Kündigungen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis anwendbar ist – gilt eine Sendung in dem Fall, wenn der Adressat anlässlich einer versuchten Zustellung nicht angetroffen wird und daher eine Abholeinladung in seinen Briefkasten oder sein Postfach gelegt wird, in jenem Zeitpunkt als zugestellt, in welchem sie auf der Post abgeholt wird; geschieht dies nicht innert der Abholfrist von sieben Tagen, so gilt die Sendung als am letzten Tag dieser Frist zugestellt, sofern der Adressat nach Treu und Glauben mit der Zustellung rechnen musste (siehe zum Ganzen BGE 122 I 139 E. 1; 116 Ia 90 E. 2c; 130 III 396 E. 1.2.3; 127 I 31 E. 2a.aa). Die Partei ist verpflichtet, eine vorübergehende Abwesenheit und erst recht eine allfällige Adressänderung bekanntzugeben, um die Entgegennahme behördlicher Sendungen sicherzustellen (vgl. Urteile BGer 2C_286/2008 vom 6. Mai 2008; 1C_532/2018 vom 25. März 2019 E. 3.3).

Vorliegend war wie erwähnt seit längerer Zeit ein Mitarbeitergespräch für den 14. Juli 2021 geplant, welches der Beschwerdeführer gegen Ende Juni 2021 absagte. Aus organisatorischen Gründen, insbesondere aufgrund der Ferienabwesenheit seiner Vorgesetzten, war es damals nicht möglich, unverzüglich einen neuen Termin für das Gespräch zu reservieren. Schliesslich wurde am 14. Juli 2021 auf telefonischem Weg ein Mitarbeitergespräch geführt, bei dem ihm mitgeteilt wurde, dass ihm allenfalls gekündigt werde. Ihm musste daher bewusst sein, dass er mit der Zustellung der Kündigung rechnen musste. Es wäre gegebenenfalls an ihm gewesen, der Vorinstanz mitzuteilen, wie eine allfällige Kündigung zugestellt werden kann, und es geht nicht an, eine Kündigung rund zwei Wochen vor Ende der Probezeit dadurch zu verunmöglichen, dass man sich ohne konkrete Absprache mit dem Arbeitgeber ins Ausland begibt und sich der Zustellung einer Kündigung per E-Mail bzw. durch Einschreiben an seine Heimadresse widersetzt. Das Einschreiben, welches am 15. Juli 2021 an den Beschwerdeführer verschickt wurde, gilt daher am siebenten Tag nach dem ersten erfolglosen Zustellungsversuch und mithin am 23. Juli 2021 als zugestellt. Selbst wenn im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (wie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, siehe hierzu STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 335 N. 5 S. 900, mit zahlreichen Hinweisen) davon auszugehen wäre, dass eine Kündigung während der Ferien erst in dem Moment als zugestellt gilt, in dem vom Empfänger nach seiner Rückkehr die Kenntnisnahme erwartet werden könne – ausser er sei zu Hause geblieben, habe sich die Post effektiv nachsenden lassen oder sei ohne Wissen des Arbeitgebers in die Ferien

verreist –, könnte der Beschwerdeführer daher für den zu beurteilenden Fall nichts zu seinen Gunsten ableiten. Überdies wurde wie erwähnt das per A-Post Plus versandte Kündigungsschreiben bereits am 16. Juli 2021 an die Heimadresse des Beschwerdeführers zugestellt, und es besteht gestützt auf das Vorgesagte auch kein Grund, diese Zustellung als nicht rechtsgültig zu erachten (siehe zur Zustellung einer Verfügung per A-Post Plus auch Urteil KG FR 603 2019 7 vom 3. April 2019, mit zahlreichen Hinweisen). Zudem ist wie erwähnt unstrittig, dass er von seiner Kündigung tatsächlich Kenntnis erhielt, da er der Vorinstanz den Erhalt der E-Mail vom 14. Juli 2021 gleichentags mit Rückantwort per E-Mail ausdrücklich bestätigte. Wenn er mit einer Zustellung der Kündigung per E-Mail nicht einverstanden gewesen wäre, hätte es an ihm gelegen, die Vorinstanz anlässlich des Telefongesprächs vom 14. Juli 2021 bzw. jedenfalls sofort nach Erhalt der Kündigung per E-Mail am nächsten Tag ausdrücklich darauf aufmerksam zu machen. Indem er sich erst im Beschwerdeverfahren vor dem Kantonsgericht bzw. nach Ablauf der Probezeit am 31. Juli 2021 gegen diese Art der Zustellung wehrte, widerspricht dieses Verhalten Treu und Glauben bzw. erscheint rechtsmissbräuchlich. Anzuführen bleibt, dass der Beschwerdeführer die Rechtsmittelfrist mit seiner Beschwerde ohne weiteres eingehalten hat – wobei offengelassen werden kann, ob hierfür auf die Zustellung der Kündigung per E-Mail, per A-Post Plus oder auf die Zustellfiktion des Einschreibens abzustellen ist –, und somit das ihm hiergegen zustehende Rechtsmittel wahrnehmen konnte.

5.6. Die Rüge des Beschwerdeführers, wonach ihm die Kündigung vom 15. Juli 2021 nicht ordentlich zugestellt worden sei und daher nichtig bzw. anfechtbar sei, ist daher als unbegründet abzuweisen.

6.

Entgegen der Rüge des Beschwerdeführers in seiner Beschwerde ist auch nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz in ihrem Kündigungsschreiben lediglich festhielt, dass das Amt für Personal und Organisation (POA) der Kündigung zugestimmt habe, ohne diesen Zustimmungsentscheid des POA weiter zu erläutern.

Art. 131a StPG sieht vor, dass die Anstellungsbehörde die Stellungnahme des POA einholt, bevor sie gegenüber einem Mitarbeiter eine Entscheidung trifft (Abs. 1). Der Entscheidung hält diese Stellungnahme in geeigneter Weise fest und führt gegebenenfalls die Gründe an, aus denen die Anstellungsbehörde davon abgewichen ist (Abs. 2). Vorliegend hat das POA der Kündigung mit einer kurzen E-Mail vom 15. Juli 2021 ohne weiteres zugestimmt. Die Anstellungsbehörde weicht damit in keiner Weise von der entsprechenden Stellungnahme ab. Es ist nicht ersichtlich, welche weiteren Ausführungen die Vorinstanz hierzu hätte machen müssen, und durch das erwähnte Vorgehen kann entgegen der Argumentation des Beschwerdeführers in keiner Weise auf eine Nichtigkeit der angefochtenen Verfügung geschlossen werden.

7.

7.1. Weiter ist aufgrund der Vorbringen in der Beschwerde zu prüfen, ob die vorliegende Kündigung missbräuchlich ist.

Nach Ansicht des Beschwerdeführers wurden die im Kündigungsschreiben genannten Kündigungsgründe – nämlich dass er die Anforderungen an seine Funktion nicht erfülle und keine Verbesserung eingetreten sei – von der Vorinstanz nur vorgeschoben. Die Kündigung habe ihren wirklichen Grund in der Zusammenlegung der Pflegeabteilungen des HFR in B. _____, und damit verbunden in der Tatsache, dass am Standort B. _____ nicht zwei Pflegeleiter benötigt würden. Zudem sei ihm

wohl auch aufgrund der strategischen Neuausrichtung des Standortes B. _____ gekündigt worden, ohne dass ihm dies klar und deutlich mitgeteilt worden wäre. Die vorgebrachten Kündigungsgründe seien lediglich Schutzbehauptungen. Wenn der wahre Grund der Kündigung in seinen mangelhaften Leistungen gelegen hätte, hätte die Vorinstanz ihm dies vor seinen Ferien mitteilen können und müssen. Allein der Umstand, dass dies nicht so gemacht worden sei, belege, dass seine mangelhaften Leistungen nichts anderes als Schutzbehauptungen der Vorinstanz seien. Die wahren Gründe lägen in politischen Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Standort B. _____ und den entsprechenden Kosteneinsparungen, was ihm im Rahmen eines ordentlichen Verfahrens in Form eines Personalgespräches hätte kommuniziert werden müssen. Weshalb dies nicht gemacht worden sei, entziehe sich seiner Kenntnis. Auch in seinen weiteren Eingaben macht der Beschwerdeführer weitschweifig geltend, dass seine Leistungen genügend gewesen seien und dies daher nicht der Kündigungsgrund sein könne.

7.2. Eine Kündigung ist gemäss Art. 46 Abs. 1 lit. c StPG missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, um zu verhindern, dass rechtliche Ansprüche aus diesem Gesetz, den Ausführungsbestimmungen oder dem Anstellungsvertrag entstehen oder nach Treu und Glauben geltend gemacht werden (sog. Rache Kündigung). Im Gegensatz zum privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, bei dem die Kündigungsfreiheit gilt, können öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse grundsätzlich nur bei Vorliegen von besonderen Gründen gekündigt werden. Die Kündigung eines Angestellten des Kantons Freiburg ist nur dann zulässig, wenn der Mitarbeiter die Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder aufgrund des Verhaltens nicht mehr erfüllt, wobei diese Kündigungsgründe im Rahmen einer Personalbeurteilung im Sinne von Art. 22 StPG nachgewiesen werden müssen (Art. 38 StPG; vgl. zum Ganzen HUBERT, Die missbräuchliche Kündigung im Spannungsfeld zwischen Kündigungsfreiheit, Generalklausel von Art. 336 OR und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, AJP 2011, S. 1472 ff., mit Hinweisen). Der Kündigung muss zumindest eine schriftliche und begründete Verwarnung vorangehen (Art. 39 StPG). Aus der gesetzlichen Systematik ergibt sich, dass sich diese Vorgaben auf die ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses beziehen. Die Kündigung während der Probezeit wird in Art. 31 StPG und somit vor der ordentlichen Kündigung (Art. 36 ff. StPG) geregelt und kann deshalb unter Vorbehalt von Art. 46 StPG von beiden Parteien jederzeit frei ausgesprochen werden (Art. 31 StPG; Urteil BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.1, welches sich auf das Personalrecht des Kantons Freiburg bezieht). Die Anstellungsbehörde muss keine besonderen Gründe vorbringen, wie dies bei der ordentlichen Kündigung der Fall ist, da der Gesetzgeber den Mitarbeitenden für die Dauer der Probezeit nicht den gleichen Kündigungsschutz einräumen wollte wie bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit (Urteile KG FR 601 2017 7 vom 31. Januar 2017 E. 2b mit Verweis auf 601 2016 241 vom 29. Juni 2017; 601 2012 15 vom 23. August 2012).

7.3. Die Probezeit dient namentlich dazu, dass sich die Parteien kennenlernen, was zur Schaffung eines Vertrauensverhältnisses notwendig ist. Sie erlaubt den Parteien abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen (vgl. dazu BGE 144 III 152 E. 4.2). Den Entscheid über eine langfristige Bindung können die Parteien aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse grundsätzlich frei treffen. Diese Zweckbestimmung führt dazu, dass der Kündigung während der Probezeit zwangsläufig ein willkürliches Element anhaftet, das für sich alleine jedoch noch keinen Rechtsmissbrauch begründet. Gemäss dem Bundesgericht ist es zwar durchaus möglich, dass eine Kündigung während der Probezeit missbräuchlich ist, unter Berücksichtigung des Zwecks der Probezeit ist dies allerdings höchstens in Ausnahmesituationen der Fall. Vor Ablauf der Probezeit können die Parteien nicht darauf vertrauen, dass das Arbeitsverhältnis langfristig Bestand haben wird (vgl. zum Ganzen: BGE 134 III 108 E. 7.1.1; Urteile BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012

E. 6.1; 8C_649/2012 vom 14. Dezember 2012 E. 8.2). Da sich der Zweck der Probezeit beim öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nicht von demjenigen des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses unterscheidet, leuchtet nicht ein, weshalb bei Ersteren strengere Anforderungen an die missbräuchliche Kündigung während der Probezeit zu stellen wären, als dies gestützt auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung im Privatrecht der Fall ist. Eine missbräuchliche Kündigung ist demnach in der Regel jedenfalls dann ausgeschlossen, wenn sachliche Gründe für die Kündigung während der Probezeit vorliegen. Da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien naturgemäss noch relativ vage ist, dürfen an diese Gründe im Vergleich zu den besonderen Gründen bei der Kündigung nach Ablauf der Probezeit keine zu hohen Anforderungen gestellt werden. Ein Verschulden des Mitarbeiters ist nicht erforderlich. In diesem Sinne genügt es, um einer Kündigung die Missbräuchlichkeit abzusprechen, wenn festgestellt wird, dass es insbesondere aus persönlichen Gründen nicht möglich sein wird, das für die Ausübung der vorgesehenen Funktion absolut notwendige Vertrauensverhältnis herzustellen (vgl. dazu Urteil BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.2; Urteile KG FR 601 2017 7 vom 31. Januar 2017 E. 2b; 601 2016 241 vom 29. Juni 2017; 601 2012 136 vom 29. November 2013 E. 3b, jeweils mit Hinweisen). Gemäss dem Bundesgericht ist die Kündigung eines Probeverhältnisses durch die Verwaltung bereits zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann (vgl. BGE 120 Ib 134 E. 2a, mit Hinweisen; Urteil KG FR 601 08 157 vom 6. März 2009 E. 6a).

7.4. Vorliegend erhellt aus den Akten, dass am 9. Dezember 2020 ein erstes Probezeitgespräch stattfand, an dem der Beschwerdeführer und seine Vorgesetzte C. _____, Klinikleiterin Pflege, teilnahmen. Seine Leistungen wurden anlässlich dieses Gesprächs mit der Gesamteinschätzung C evaluiert, was bedeutet, dass die Anforderungen (lediglich) teilweise erfüllt wurden und die Leistungen durchschnittlich sind. Im Kommentar wurde insbesondere festgehalten, dass die aktuelle Bewertung "absolut im Rahmen" liege, für die Erreichung der Ziele für die Probezeit seien konkrete Massnahmen vereinbart worden. Namentlich sollte der Beschwerdeführer die theoretischen Kenntnisse für seine leitende Rolle im kommenden Jahr im Rahmen eines CAS Health Care Leadership & Management erwerben. Indes wurden bei der Beurteilung – mit der sich der Beschwerdeführer einverstanden zeigte – auch diverse negative Punkte festgehalten. So wurde hinsichtlich der Führungskompetenzen namentlich erwähnt, dass "die Balance von Wünschen und Machbarem [...] noch gefunden werden" müsse. Hinsichtlich der Kommunikation wurde er deutlich darauf hingewiesen, die Hierarchie zu beachten ("Bitte Hierarchie beachten. Danke"). Auch "dürften" die von ihm weitergegebenen Informationen "konkreter sein. Kurz und klare Fragestellungen, ansonsten neigt man dazu, nicht mehr zuzuhören". Damit erhellt, dass der Beschwerdeführer entgegen seiner Argumentation nicht "stets nur positive Rückmeldungen" erhalten hat, sondern dass die Einschätzung bereits beim ersten Probezeitgespräch durchaus gemischt ausfiel.

Die Klinikleiterin Pflege hat am 8. August 2021 zur Vertragsauflösung mit dem Beschwerdeführer diverse problematische Punkte zu dessen Verhalten festgehalten. So sei ihr aufgefallen, dass er sich ohne Rücksprache mit ihr Studientage beziehungsweise Arbeitsstunden ausserhalb der Einrichtungen des Kantonsspitals eingeplant habe, was nicht so vereinbart gewesen sei. Auch nach einer entsprechenden Aussprache habe er regelmässig einen halben Tag interne Weiterbildung eingeplant, ohne dass eine solche tatsächlich stattgefunden habe. Er habe ihr anlässlich des Telefongesprächs vom 14. Juli 2021 mitgeteilt, dass er sich so Gesprächstermine reserviert habe; allerdings müssten diese nicht im Einsatzplan, sondern im Outlook reserviert werden. Auch entspreche sein konkreter Einsatz nicht der Vereinbarung, wonach er zu 20 % in der Pflege tätig sein müsse. Das Thema sei mehrmals angesprochen, von ihm jedoch nicht umgesetzt worden. Sie habe zudem ein

Feedback von einer Mitarbeiterin bekommen, wonach er sich mehrmals im Ton vergriffen und in den Anweisungen unprofessionell verhalten habe. Der Grund für die Auflösung des Vertrages sei der Mangel an Vertrauen, das Nichteinhalten von Anweisungen und mangelnder Respekt.

Namentlich gestützt auf diese Informationen kann nicht von der Hand gewiesen werden, dass jedenfalls zwischen der Vorgesetzten des Beschwerdeführers und ihm das nötige Vertrauen nicht aufgebaut werden konnte. Gewisse Hinweise auf Spannungen, namentlich mit Blick auf die Eintragungen im Einsatzplan, ergeben sich überdies auch aus der Kommunikation per WhatsApp vom 14. Juli 2021, in dem der Beschwerdeführer namentlich darauf hinwies, dass seine Vorgesetzte bestimmte Forderungen von ihm abgelehnt habe ("Freitag Selbststudium. Da du[r]ch dich abgelehnt wurde habe ich WEG genommen. Darum nichts im [Einsatzplan]"), und gemäss der Zusammenfassung der Vorgesetzten gab es auch negatives Feedback von anderen Mitarbeitern.

Wer das Verschulden an dieser Situation trägt bzw. wie schwerwiegend die Spannungen bzw. der Vertrauensverlust waren, ist letztlich für die hier zu beurteilende Kündigung während der Probezeit nicht relevant und kann daher offengelassen werden. Die Feststellung der Pflegeleitung, dass der Grund für die Auflösung des Vertrages der Mangel an Vertrauen, das Nichteinhalten von Anweisungen bzw. mangelnder Respekt gewesen sei, ist aufgrund der oben dargelegten Umstände zumindest nachvollziehbar und stellt somit einen sachlichen Grund dar, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer entsprechend dem Zweck der Probezeit zu kündigen, ohne dass dabei von einem Missbrauch ausgegangen werden müsste (vgl. Urteil BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.2; Urteil KG FR 601 2017 7 vom 31. Januar 2007 E. 4c).

Die Vorinstanz war vor diesem Hintergrund nicht verpflichtet, den Vorwürfen grundlegender nachzugehen, und auch eine vorgängige ausdrückliche Verwarnung oder ähnliches ist für die Kündigung während der Probezeit nicht erforderlich.

7.5. Auch das Kantonsgericht kann daher auf die vom Beschwerdeführer beantragte persönliche Einvernahme von C. _____, F. _____ (Direktorin Personal a.i.) sowie G. _____, Generaldirektor, zur Frage, wann genau, mit welchen Gründen und gestützt auf welche Grundlagen die angefochtene Kündigung ausgesprochen worden ist, verzichten, da dadurch keine Erkenntnisse zu erwarten sind, welche ein anderes Ergebnis indizieren würden. Der entsprechende Antrag wird daher abgewiesen.

7.6. Überdies könnten auch die Umstrukturierungen bei der Vorinstanz, namentlich im Zusammenhang mit dem Standort B. _____, ohne weiteres einen sachlichen Grund darstellen, um das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer innerhalb der Probezeit zu kündigen, ohne dass von einem Missbrauch ausgegangen werden müsste. Die Ausführungen in der Beschwerde, wonach eine entsprechende Kündigung missbräuchlich wäre, gehen daher fehl.

7.7. Der Rüge der missbräuchlichen Kündigung kann somit nicht gefolgt werden. Der Antrag des Beschwerdeführers auf eine Entschädigung in der Höhe von CHF 64'564.20 (neun Monatslöhne), zuzüglich Zins von 5 % seit dem 1. September 2021, ist abzuweisen.

8.

8.1. Der Beschwerdeführer beantragte weiter die Gewährung von elf Ferientagen für die Zeitperiode vom 15. Juli 2021 bis und mit 2. August 2021 in der Höhe von CHF 3'930.45, zuzüglich Zins von 5 % seit dem 1. September 2021. Er begründet dies damit, dass seine Ferien wegen der nicht ordnungsgemäss ausgesprochenen Kündigung nicht der Erholung dienen konnten. Zweck der Feri-

en sei die Erholung des Arbeitnehmers. Die Vorinstanz habe ihre Fürsorgepflicht ihm gegenüber verletzt und die Ferientage seien auszubezahlen.

8.2. Nach dem Vorgesagten ist dieser Antrag ebenfalls abzuweisen. So erweist sich wie erwähnt die Kündigung als rechtsgültig und nicht missbräuchlich. Auch ist die Auffassung, wonach eine Kündigung während der Ferien generell unzulässig ist, weil sie deren Erholungszweck vereitle, im Arbeitsrecht überholt (siehe STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 335 N. 5 S. 900, mit Hinweisen). Es gibt keinen Grund, für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis im Kanton Freiburg hiervon abzuweichen, zumal in Art. 46 StPG keine Sperrfrist für die Kündigung während der Ferien vorgesehen ist.

9.

Soweit der Beschwerdeführer überdies beantragte, es sei festzustellen, dass die Kosten für den von ihm absolvierten CAS Health Care Leadership & Management gemäss der Weiterbildungsvereinbarung vom 3. Februar 2021 vollumfänglich von der Vorinstanz zu tragen seien, ist er darauf aufmerksam zu machen, dass hierüber mit der angefochtenen Verfügung noch gar nicht entschieden wurde, so dass auf die Beschwerde diesbezüglich mangels eines Anfechtungsobjektes nicht eingetreten werden könnte (vgl. nur BGE 136 II 457 E. 4.2; 133 II 35 E. 2). Dennoch wird er der guten Ordnung halber darauf aufmerksam gemacht, dass die Vorinstanz in ihrer Stellungnahme vom 20. Dezember 2021 festhielt, sie sei ursprünglich zwar davon ausgegangen, dass die Ausbildungskosten von ihm anteilmässig zurückgefordert werden könnten, dies treffe jedoch nicht zu.

10.

10.1. Der Beschwerdeführer beantragte schliesslich in seiner Beschwerde, dass ihm unter Androhung der Ungehorsamsstrafe nach Art. 292 StGB ein seinen Fähigkeiten entsprechendes und vollständiges Arbeitszeugnis auszustellen sei.

10.2. Auch über das Arbeitszeugnis wurde mit der Kündigung vom 15. Juli 2021 in keiner Weise entschieden; es ist fraglich, ob der Beschwerdeführer mit seinem Antrag auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses sinngemäss eine Rechtsverzögerung geltend machen wollte. Eine solche Beschwerde wäre indes nach Art. 111 Abs. 1 VRG nicht vom Kantonsgericht, sondern in erster Instanz vom Staatsrat zu beurteilen, und für eine entsprechende Verzögerung bestehen keinerlei Hinweise.

Mittlerweile hat die Vorinstanz dem Beschwerdeführer ein Arbeitszeugnis ausgestellt, welches vom 31. August 2021 datiert; dieses wurde dem Kantonsgericht am 22. November 2021 übermittelt.

Am 2. Dezember 2021 beantragte der Beschwerdeführer anlässlich einer unaufgeforderten Stellungnahme, dass die Vorinstanz zu verpflichten sei, ihm innert zehn Tagen auf ihrem Briefpapier ein Arbeitszeugnis mit einem von ihm in seiner Eingabe genau vorformuliertem Wortlaut auszustellen. Zur Begründung trägt er lediglich vor, dass er vom ausgestellten Arbeitszeugnis Kenntnis nehme. Sein Rechtsbegehren in der Beschwerde werde jedoch dadurch nicht gegenstandslos. Er habe um ein "dem Beschwerdeführer ein seinen Fähigkeiten entsprechendes und vollständiges Arbeitszeugnis [sic]" ersucht. Das ausgestellte Arbeitszeugnis entspreche diesen Anforderungen nicht.

10.3. Ein Arbeitszeugnis 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 geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat. Es sind mithin insbesondere die Grundsätze der Wahrheit,

Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens zu beachten (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; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens grundsätzlich vor (BVGE 2012/22 E. 5.2). Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Arbeitszeugnis muss regelmässig höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis (vgl. zum Ganzen Urteil BGer 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2; Urteile BVGer A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 3.2; A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.2; A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.2; A-3145/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 6). Ob das Zeugnis wahr ist, entscheidet sich danach, ob es nach dem Verständnis eines unbeteiligten Dritten den Tatsachen entspricht (Urteil BGer 4C.60/2005 vom 28. April 2005 E. 4.1).

10.4. Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind (BGE 136 III 510 E. 4.1 mit Hinweisen; Urteil BVGer A-59/2017 vom 17. Mai 2017 E. 3.4). Dies trifft etwa auf eine Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Längere Arbeitsunterbrüche sind – auch wenn sie krankheitsbedingt waren – in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Massgebend sind die Umstände des Einzelfalls (BGE 136 III 510 E. 4.1).

Im Rahmen der vorgenannten Grundsätze ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder bestimmte Formulierungen (Urteil BGer 4A_137/2014 vom 10. Juni 2014 E. 4; Urteil BVGer A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 3.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 330a N. 3a). Sowohl bezüglich der Leistungs- wie auch der Verhaltensbeurteilung verfügt der Arbeitgeber über ein Beurteilungsermessen (BVGE 2012/22 E. 5.2; Urteile BVGer A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.3; A-5301/2013 vom 28. Februar 2014 E. 3.3.2; REHBINDER/STÖCKLI, *in* Hausheer/Walter [Hrsg.], Berner Kommentar [Art. 319-330b OR], 2010, Art. 330a N. 7 f.). Ebenso bleibt es dem Beurteilungsermessen des Arbeitgebers überlassen, welche positiven oder negativen Verhaltensweisen und Eigenschaften des Arbeitnehmers er hervorheben will (REHBINDER/STÖCKLI, Art. 330a OR N. 9) respektive was im Einzelfall Inhalt des Zeugnisses bilden soll (POLEDNA, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI] 2003, S. 172). Ein Ermessensfehler liegt erst vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrsmässige Massstäbe herangezogen werden (vgl. REHBINDER/STÖCKLI, *in* Hausheer/Walter [Hrsg.], Berner Kommentar [Art. 319-330b OR], 2010, Art. 330a N. 14).

10.5. Wie dargelegt, war die Vorinstanz demnach in der genauen Ausformulierung des Arbeitszeugnisses frei. Die Verletzung der erwähnten Grundsätze bzw. das Vorliegen eines Ermessensfehlers wird vom anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer in seiner Beschwerde in keiner Weise geltend gemacht; er legt nicht dar, inwiefern das ihm ausgestellte Arbeitszeugnis nicht seinen Fähigkeiten entsprechen bzw. nicht vollständig sein sollte, und dies ist auch in keiner Weise ersichtlich.

10.6. Soweit auf die Anträge des Beschwerdeführers zum Arbeitszeugnis überhaupt einzutreten ist, sind sie somit als offensichtlich unbegründet abzuweisen.

11.

Insgesamt ist die Beschwerde damit abzuweisen, soweit überhaupt darauf einzutreten ist, und die Kündigungsverfügung vom 15. Juli 2021 ist zu bestätigen.

12.

12.1. Die Gerichtskosten, die auf CHF 1'500.- festgelegt werden, sind dem Verfahrensausgang entsprechend dem Beschwerdeführer aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von CHF 1'000.- teilweise zu verrechnen (Art. 134a Abs. 2 VRG; Art. 131 VRG; Art. 1 und 2 des kantonalen Tarifs vom 17. Dezember 1991 der Verfahrenskosten und Entschädigungen in der Verwaltungsjustiz [Tarif VJ; SGF 150.12]).

12.2. Die Vorinstanz hat als obsiegende Partei Anspruch auf eine Parteientschädigung, da sie sich in einer analogen Situation befindet wie ein privater Arbeitgeber, der arbeitsvertragliche Rechte ausübt, so dass davon ausgegangen werden muss, dass ihre Vermögensinteressen betroffen sind (Art. 137 ff. VRG; siehe auch Urteil KG FR 601 2016 231 vom 18. August 2017 E. 4, mit Hinweisen; BGE 136 I 39). Sie macht gemäss der am 23. März 2022 eingereichten Kostenliste einen Aufwand von 31.5 Stunden à CHF 250.- geltend (CHF 7'875.-), zuzüglich 5 % Pauschalauslagen (CHF 393.75) und 7.7 % MwSt. (CHF 636.70) Indes erweist sich dieser Aufwand mit Blick auf die relative Komplexität der Materie als massiv überhöht, und die geltend gemachten Pauschalauslagen sind im Verwaltungsrecht gesetzlich nicht vorgesehen und nicht zulässig.

Es rechtfertigt sich daher, die Parteientschädigung ex aequo et bono auf CHF 4'200.- (Honorar und Auslagen), zuzüglich MwSt. zu 7.7 %, ausmachend CHF 323.40, und somit insgesamt auf CHF 4'523.40 festzusetzen (Art. 11 Tarif VJ) und dem unterliegenden Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 141 Abs. 1 VRG).

(Dispositiv auf der nächsten Seite)

Der Hof erkennt:

- I. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit überhaupt darauf einzutreten ist.
- II. Die Gerichtskosten in Höhe von CHF 1'500.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss von CHF 1'000.- teilweise verrechnet.
- III. Der Beschwerdeführer hat der Vorinstanz zuhanden von Rechtsanwalt Raphaël Tinguely eine Parteienschädigung in der Höhe von insgesamt CHF 4'523.40 (inkl. MwSt. von CHF 323.40) auszurichten.
- IV. Zustellung.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht werden. Gegen die Festsetzung der Höhe der Verfahrenskosten ist innert 30 Tagen die Einsprache an die Behörde, die entschieden hat, zulässig, sofern nur dieser Teil des Entscheides angefochten wird (Art. 148 VRG).

Freiburg, 28. März 2022/dgr

Die Präsidentin:

Die Gerichtsschreiberin-Praktikantin: