



**POUVOIR JUDICIAIRE
GERICHTSBEHÖRDEN**

ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

**Tribunal cantonal TC
Kantonsgericht KG**

Augustinergasse 3, Postfach 1654, 1701 Freiburg

T +41 26 304 15 00, F +41 26 304 15 01
www.fr.ch/tc

601 2013 48

Urteil vom 9. April 2015

I. Verwaltungsgerichtshof

Besetzung	Präsidierendes Mitglied: Richter: Gerichtsschreiber:	Josef Hayoz Christian Pfammatter, Gabrielle Multone Bernhard Schaaf
Parteien	A. _____, Beschwerdeführer, vertreten durch Rechtsanwalt Tarkan Göksu gegen STAATSRAT DES KANTONS FREIBURG, Vorinstanz, HFR FREIBURG KANTONSSPITAL, Beschwerdegegner/Erstinstanz, vertreten durch die Rechtsanwälte Luke H. Gillon und Valentin Schumacher	
Gegenstand	Amtsträger der Gemeinwesen / Personalrecht Auflösung des Dienstverhältnisses Beschwerde vom 21. Mai 2013 gegen den Entscheid des Staatsrats vom 16. April 2013	

Sachverhalt

A. Im Jahr 1996 stellte das Kantonsspital Freiburg (heutige Bezeichnung: "HFR Freiburg - Kantonsspital"; nachfolgend: das Kantonsspital) A._____, geboren im Jahr 1957, als Oberarzt in der B._____ an. Zuletzt war er als leitender Arzt tätig. Am 16. April 2010 verfasste Dr. C._____, Ärztin FMH für Psychiatrie und Psychotherapie, ein Arztzeugnis, wonach A._____ aufgrund einer starken psychischen Belastung, die ihm Gesundheitsschäden verursache, und eines Burn-out-Syndroms für den Notfalldienst nicht mehr geeignet sei. In der Folgezeit erstellte sie weitere Arztzeugnisse über die Arbeitsunfähigkeit von A._____.

B. Das Kantonsspital kündigte am 18. März 2011 das Dienstverhältnis auf den 30. September 2011. Dabei stützte es sich auf Art. 3 Abs. 2 des Reglements vom 13. Februar 2008 über die allgemeinen Anstellungsbedingungen der Kaderärztinnen und Kaderärzte. Danach kann der Arbeitsvertrag nach Ablauf der Probezeit von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Das Kantonsspital legte im Wesentlichen dar, dass wegen internen Spannungen zwischen A._____ und dem stellvertretenden Chefarzt der B._____, D._____, das Vertrauen tiefgreifend erschüttert sei. Zudem habe A._____ eine negative Verhaltensweise an den Tag gelegt, Richtlinien der ihm vorgesetzten Organisation nicht befolgt und dieser offen seinen Widerstand entgegengebracht. Eine weitere Zusammenarbeit mit A._____ sei nicht mehr denkbar.

Gegen diesen Entscheid liess A._____ am 17. April 2011 beim Staatsrat Beschwerde einreichen.

C. Mit Brief vom 8. Juli 2011 teilte das Kantonsspital A._____ mit, dass das Dienstverhältnis schon per 28. April 2011 als für beendet zu betrachten sei. Zur Begründung verwies es auf Art. 48 Abs. 1 des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1). Nach dieser Bestimmung führt dauernde Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall von Rechts wegen zur Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn sie mehr als 360 Ganztages- oder Teilabwesenheiten innerhalb von 540 aufeinander folgenden Tagen umfasst (Satz 1). Die Anstellungsbehörde kann den Mitarbeiter entweder unmittelbar nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder später wieder anstellen (Satz 2). Wenn der Fall einer dauernden Arbeitsunfähigkeit eintritt, dann hat die Fachstelle (= Anstellungsbehörde?) gemäss Art. 36 des Reglements vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR; SGF 122.70.11) den Mitarbeiter zwei Monate vor Ablauf der 365 (sic!) Ganztages- oder Teilabwesenheiten darüber zu informieren, dass das Dienstverhältnis von Rechts wegen beendet wird. Des Weiteren gab das Kantonsspital im Brief vom 8. Juli 2011 an, dass es jedoch bei der Kündigung auf den 30. September 2011 bleibe, da der Arbeitsvertrag bereits auf diesen Termin aufgelöst worden sei.

D. Der Staatsrat wies die Beschwerde vom 17. April 2011 mit Beschluss vom 16. April 2013 ab, soweit er darauf eintrat. Er stellte fest, dass A._____ seit dem 16. April 2010 praktisch ununterbrochen entweder ganz- oder teilarbeitsunfähig gewesen sei und seine volle Arbeitsfähigkeit einzig in der Zeit vom 29. Oktober bis 9. November 2011 wiedererlangt habe. Somit hätte das Kantonsspital das Dienstverhältnis schon auf Ende April 2011 für beendet erachten können. Stattdessen hätte es zugewartet und es erst mit Schreiben vom 8. Juli 2011 auf den 30. September 2011 für beendet erklärt, womit es gleichzeitig die zweimonatige Ankündigungsfrist gemäss Art. 36 StPR gewahrt habe. Zudem sei der Entscheid vom 18. März 2011 entgegen seinem Wortlaut als eine (befristete) Wiedereinstellung im Sinn von Art. 48 Abs. 1 Satz 2 StPG zu qualifizieren. Infolgedessen sei sich A._____ bereits am 18. März 2011, spätestens jedoch ab Erhalt der Ankün-

digung vom 8. Juli 2011, bewusst gewesen, dass das Dienstverhältnis am 30. September 2011 enden werde, und es sei ihm demnach genügend Zeit zur Verfügung gestanden, um sich auf die Beendigung des Dienstverhältnisses vorzubereiten. Eine Mitteilung gemäss Art. 36 StPR sei auch aus dieser Sicht nicht nötig gewesen.

E. Am 21. Mai 2013 erhob A. _____ Beschwerde beim Kantonsgesicht. Er beantragte, in Gutheissung der Beschwerde sei der Entscheid des Staatsrats vom 16. April 2013 aufzuheben (Rechtsbegehren 1) und festzustellen, dass die Kündigung durch das Kantonsspital widerrechtlich sowie ihm ungerechtfertigt gekündigt worden sei (Rechtsbegehren 2). Sodann sei ihm wegen der ungerechtfertigten Kündigung eine Entschädigung von einem Jahresgehalt in der Höhe von eee Franken, nebst Zins zu 5% seit dem 30. September 2011, zu bezahlen (Rechtsbegehren 3).

Der Staatsrat stellte mit Eingabe vom 1. Juli 2013 das Begehren, die Beschwerde sei abzuweisen.

Mit seiner Beschwerdeantwort vom 9. September 2013 schloss das Kantonsspital ebenfalls auf Abweisung der Beschwerde. Weiter stellte es den Antrag, dass festzustellen sei, dass das Anstellungsverhältnis wegen der Krankheit von A. _____ von Rechts wegen spätestens per 30. September 2011 geendet habe, oder, subsidiär, sei der Entscheid vom 18. März 2011, mit welchem die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf den 30. September 2011 ausgesprochen wurde, zu bestätigen.

A. _____ reichte am 6. Januar 2014 Gegenbemerkungen ein. Dabei setzte er seine Entschädigungsforderung auf fff Franken herab.

In den Schlussbemerkungen vom 28. April 2014 hielt das Kantonsspital an seinen am 9. September 2013 gestellten Anträgen fest.

F. Mit Verfügung vom 17. Oktober 2014 wies der Instruktionsrichter die Beweisanträge der Parteien ab und schloss das Beweisverfahren. Weiter teilte er den Parteien mit, dass das Verfahren einzig auf die Frage beschränkt werde, ob das Dienstverhältnis zu Recht wegen der dauernden Arbeitsunfähigkeit von A. _____ beendet wurde.

Am 10. Februar 2015 fand eine öffentliche Sitzung statt, die auf den Parteivortrag (Plädoyer) beschränkt wurde.

Erwägungen

1. a) Damit das Kantonsgesicht auf die Beschwerde eintreten und diese materiell behandeln kann, müssen die Prozessvoraussetzungen gegeben sein. Diese umschreiben die Umstände beziehungsweise Erfordernisse, die erfüllt sein müssen, damit ein Begehren in einem bestimmten Verfahren vor einer bestimmten Behörde materiell beurteilt werden kann. Sie sind von Amtes wegen zu prüfen (Art. 16 Abs. 1 des Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1]). Sind die Prozessvoraussetzungen nicht gegeben, wird auf die Beschwerde nicht eingetreten (RENÉ RHINOW/HEINRICH KOLLER/CHRISTINA KISS/DANIELA THURNHERR/DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 2. A., Basel 2010, Rz. 1035 ff.).

b) Das Kantonsspital ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit (Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes vom 27. Juni 2006 über das freiburger spital [HFRG; SGF 822.0.1]). Gestützt auf Art. 37 Abs. 1 HFRG untersteht das Dienstverhältnis der in einem öffentlichen Spital arbeitenden Personen dem Gesetz über das Staatspersonal (StPG). Das Kantonsspital ist Anstellungsbehörde. Demnach ist das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Beschwerdeführer öffentlich-rechtlicher Natur. Nach Art. 132 Abs. 1 StPG kann jeder Entscheid, den eine Behörde in Anwendung des StPG über einen Mitarbeiter fällt, mit einer Beschwerde an die jeweils vorgesetzte Behörde bis hin zum Staatsrat angefochten werden. Überdies können die Beschwerdeentscheide des Staatsrats mit einer Beschwerde an das Kantonsgesicht weitergezogen werden. Somit ist dessen Zuständigkeit zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde gegeben (vgl. auch Art. 114 Abs. 1 lit. a VRG).

c) Die Beschwerdelegitimation steht ausser Frage (vgl. Art. 76 lit. a VRG). Die Beschwerde wurde innert der dreissigtägigen Beschwerdefrist (Art. 79 Abs. 1 VRG) eingereicht und entspricht formal und inhaltlich den gesetzlichen Anforderungen (Art. 80 ff. VRG).

d) Auf die Beschwerde ist einzutreten.

2. Mit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde kann die Verletzung des Rechts, einschliesslich der Überschreitung oder des Missbrauchs des Ermessens, gerügt sowie eine unrichtige und unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 77 Abs. 1 lit. a und b VRG). Die Unangemessenheit kann vor dem Kantonsgesicht nur gerügt werden, wenn die Angelegenheit das Gebiet der öffentlichen Abgaben oder der Sozialversicherungen betrifft oder sie der Beschwerde an eine zur Überprüfung dieser Rüge befugte Behörde unterliegt oder ein Gesetz diesen Beschwerdegrund ausdrücklich vorsieht (Art. 78 Abs. 2 lit. a-c VRG). Solange die Vorinstanz ihr Ermessen pflichtgemäss ausübt, ist es dem Gericht verwehrt, sein eigenes Ermessen anstelle der Vorinstanz zu setzen (vgl. BVR 2012 S. 193 E. 1.2 S. 195).

3. a) In verfahrensrechtlicher Hinsicht wird die persönlichen Befragung des Beschwerdeführers sowie die Einvernahme von verschiedenen Zeugen/Auskunftspersonen beantragt. Überdies ersucht der Beschwerdeführer um die Durchführung einer mündlichen Verhandlung. Diesem letzten Antrag widersetzt sich das Kantonsspital mit der Begründung, dass zwar in der Regel eine öffentliche Verhandlung durchzuführen sei. Davon könne allerdings abgesehen werden, wenn mit hinreichender Zuverlässigkeit feststehe, dass eine Beschwerde offensichtlich unbegründet oder unzulässig sei, oder wenn der Antrag als schikanös erscheine. Beide Voraussetzungen seien vorliegend gegeben. Die offensichtliche Unbegründetheit der Beschwerde ergebe sich aus dem überzeugend begründeten Entscheid des Staatsrats beziehungsweise der mangelnden Relevanz der Argumentation des Beschwerdeführers, und die Mutwilligkeit, weil der Antrag für eine öffentliche

Sitzung gestellt wurde, noch bevor der Beschwerdeführer überhaupt Kenntnis der Bemerkungen der anderen Verfahrensbeteiligten erlangt habe. Der Beschwerdeführer wendet demgegenüber ein, eine öffentliche Verhandlung sei notwendig, weil er und das Kantonsspital die Einvernahme verschiedener Zeugen verlangt hätten. Auch zeige das Verhalten des Kantonsspitals, dass das Arbeitsklima und die Probleme innerhalb der G. _____ nicht offengelegt werden sollen. Es werde versucht, die ganze B. _____ zu umschiffen, das Kantonsspital habe Angst vor deren Bekanntwerden.

b) Das Gericht wendet das Recht von Amtes wegen an und prüft von Amtes wegen oder auf Antrag die Gültigkeit der auf den Einzelfall anwendbaren Vorschriften (Art. 10 Abs. 1 und 2 VRG) sowie nimmt die zur Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts erforderlichen Abklärungen von Amtes wegen vor. Dabei ist es nicht an die Vorbringen und Beweisanträge der Parteien gebunden (Art. 45 Abs. 1 VRG) und sind für ihm weder die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch die Erwägungen der Vorinstanz verbindlich; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann eine Beschwerde mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen (vgl. BGE 133 II 249 E. 1.4.1 S. 254).

Aufgrund des Anspruchs auf rechtliches Gehör (vgl. Art. 6 der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4. November 1950 [EMRK; SR 0.101], Art. 29 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV; SR. 101]; Art. 29 der Verfassung des Kantons Freiburg vom 16. Mai 2004 [KV; SGF 10.1]) sind rechtzeitig und formrichtig angebotene Beweismittel abzunehmen. Indes besteht nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (BGE 9C_322/2012 vom 29. November 2011 E.4.1) kein absoluter Anspruch auf Durchführung eines Beweisverfahrens, namentlich nicht auf eine mündliche Anhörung. Ebenso wenig ist eine vorweggenommene Beweiswürdigung oder ein Indizienbeweis ausgeschlossen. Die erwähnten Bestimmungen hindern das Gericht nicht daran, ein Beweisantrag abzulehnen, wenn es in willkürfreier Würdigung der Tatsachen zur Überzeugung gelangt, der rechtlich erhebliche Sachverhalt sei genügend abgeklärt, und es überdies in willkürfreier antizipierter Würdigung der zusätzlich beantragten Beweise annehmen kann, seine Überzeugung werde auch durch diese nicht mehr geändert (BGE 134 I 140 E. 5.3 S. 148).

Der Grundsatz der freien Beweiswürdigung (Art. 45 Abs. 2 VRG) besagt, dass allein die Überzeugung der entscheidenden Behörde massgebend dafür ist, ob eine bestimmte Tatsache aufgrund des bestehenden Beweismaterials als eingetreten zu betrachten ist oder nicht. Formale Beweiserfordernisse bestehen ebenso wenig wie Bindungen an formelle Beweisregeln. Die entscheidberufene Behörde befindet selber über die Zulassung eines Beweismittels und über dessen Beweiswert; sie hat das Ergebnis der Sachverhaltsermittlung nach Massgabe der gesamten Umstände entsprechend dem Gewicht der vorliegenden Beweise zu werten. Die Behörden haben sorgfältig, gewissenhaft und unvoreingenommen sowie in freier Überzeugung ihre Meinung darüber zu bilden, ob sie einen bestimmten Sachverhalt oder ein Sachverhaltselement als eingetreten betrachten. Absolute Gewissheit ist dafür nicht vorausgesetzt. Es genügt, wenn sie ihren Entscheid verantworten und sachlich begründen können (KASPAR PLÜSS, *in* Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. A., Zürich 2014, Rz. 136 ff. zu § 7).

c) Wie noch aufzuzeigen sein wird, ergibt sich vorliegend der entscheidwesentliche Sachverhalt in genügender Weise aus den umfangreichen Akten. Nebstdem konnten sich die Parteien schriftlich äussern und hatten Gelegenheit, sich mit dem angefochtenen Entscheid sachgemäss auseinanderzusetzen (vgl. Art. 32 Abs. 1 VRG). Überdies fand ein doppelter Schriftenwechsel statt. Es sind keine weiteren Untersuchungen erforderlich; der Sachverhalt ist umfassend ermittelt.

Mithin kann auf eine mündliche Anhörung des Beschwerdeführers, der Vertreter des Kantons-
spitals sowie der angegebenen Zeugen verzichtet werden. Schliesslich konnten die Parteienver-
treter im Rahmen des Parteivortrags ihre Argumente noch mündlich darlegen. Eine solche antizi-
pierte Beweiswürdigung ist, wie schon gesagt, mit dem Anspruch auf rechtliches Gehör vereinbar.

d) Dieses Ergebnis bedeutet nicht, dass keine öffentliche Sitzung durchzuführen ist. Nach
Art. 91 Abs. 1 VRG hat das Kantonsgesicht eine mündliche Verhandlung anzuordnen, wenn es die
Parteien verlangen oder die Erledigung der Beschwerdesache es erfordert. Der Antrag der Par-
teien ist an keine weiteren Anforderungen geknüpft. Somit ist, wenn ein entsprechender Antrag
einer Partei vorliegt, grundsätzlich ohne Weiteres eine mündliche Verhandlung anzusetzen. Wenn,
wie vorliegend, auf eine Beweisabnahme verzichtet wird, beschränkt sich die Sitzung auf den
Parteivortrag.

4. a) Zur Beendigung eines Dienstvertrags bedarf es in der Regel einer Kündigung. Dabei un-
terscheidet das Gesetz zwischen einer ordentlichen (Art. 36 bis 43 StPG) und einer ausser-
ordentlichen (Art. 44 bis 49 StPG) Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach Art. 46 Abs. 1 lit. f
StPG ist die Kündigung oder die Entlassung missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird wegen
Schwangerschaft, Mutterschaft oder Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit, Unfall, Schwanger-
schaft oder Mutterschaft, unter Vorbehalt von Art. 48 StPG.

b) Das Kantonsspital kündigte das Dienstverhältnis am 18. März 2011 auf den 30. Septem-
ber 2011. Am 8. Juli 2011 teilte es dem Beschwerdeführer mit, dass der Arbeitsvertrag gestützt auf
Art. 48 StPG schon am 28. April 2011 geendet habe. Da aber am 18. März 2011 die Kündigung
erfolgt sei, schiebe es den Termin vom 28. April 2011 auf den 30. September 2011 hinaus. Inso-
fern bleibe dem Beschwerdeführer genügt Zeit, um sich auf das Ende des Arbeitsvertrags vorzubere-
iten.

c) Der Staatsrat hat die Auffassung des Kantonsspitals, das Arbeitsverhältnisses sei wegen
der dauernden Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers beendet worden, geschützt, setzte indes
das Datum der Beendigung auf den 23. und nicht auf den 28. April 2011 fest. Auf die Argumente,
welche zur Kündigung vom 18. März 2011 geführt haben beziehungsweise auf die vom Beschwer-
deführer dagegen erhobenen Einwände ist er nicht eingetreten.

d) Der Beschwerdeführer wirft dem Staatsrat vor, die Dauer der Arbeitsunfähigkeit falsch
festgestellt zu haben, indem er sich allein auf die Arztzeugnisse gestützt habe. Aber selbst wenn
einzig darauf abgestellt würde, sei er per 23. April 2011 nicht seit 360 Tagen arbeitsunfähig gewe-
sen. Nach einem Schreiben von Dr. C. _____ vom 14. März 2011 habe er in den Monaten
Dezember 2010 und Januar 2011 zu 100% arbeitsfähig deklariert werden können. In dieser Zeit
habe er tatsächlich zu 100% gearbeitet. Dann habe er am 1. September 2011 seine Arbeit im glei-
chen Umfang wieder aufgenommen sowie (vorher) an weiteren Tagen zu 100% gearbeitet, obwohl
er über ein Arztzeugnis hinsichtlich seiner Arbeitsunfähigkeit verfügt habe. Zudem sei es fraglich,
ob Arztzeugnisse geeignet seien, zu beweisen, dass jemand arbeitsunfähig sei. Er sei zwar lange
teilzeitlich krankgeschrieben gewesen, habe aber effektiv seinen ordentlichen Einsatz geleistet,
oftmals Pikettdienste in der Nacht und am Tag durchgeführt und in anderen Spitälern Notfall-
dienste verrichtet. Weiter stelle sich die Frage, was mit dem Begriff der dauernden Arbeitsunfähig-
keit gemeint sei. Mit dauernd habe der Gesetzgeber an voraussichtlich unaufhörliche Fälle ge-
dacht. Ein Burn-out sei damit sicherlich nicht gemeint. Es benötige zwar einen langen Heilungs-
prozess, sei jedoch nicht dauernd, sondern würde wieder heilen. Art. 48 StPG solle eher Fälle von
psychischen Leiden abdecken, welche voraussichtlich unaufhörlich dauern würden und bei denen
keine Heilung in Aussicht sei. Auch habe das Kantonsspital nie eine Ankündigung gemäss Art. 36

StPR gemacht. Der Sinn der zweimonatigen Vorankündigung bestehe darin, den Mitarbeiter zu motivieren, seine Arbeit wieder voll aufzunehmen, damit er an seiner Situation etwas ändern könne.

e) Nach Meinung des Staatsrats ist bei der Anwendung von Art. 48 StPG nicht auf einzelne Tage abzustellen, sondern auf die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters. Der Beschwerdeführer sei vom 16. April 2010 bis am 1. September 2011, mit Ausnahme der Tage vom 29. Oktober bis 9. November 2010, ununterbrochen mindestens teilweise arbeitsunfähig gewesen. Gleicher Auffassung ist das Kantonsspital.

5. a) Es bedarf keiner formellen Verfügung, um gestützt auf Art. 48 StPG die Beendigung des Arbeitsverhältnisses festzustellen. Sind die Voraussetzungen dieser Bestimmung gegeben, endet das Arbeitsverhältnis "von Rechts" (von Gesetzes) wegen, was nicht noch verfügungsweise festgestellt werden muss, es bedarf keiner zusätzlichen Kündigung. Gleich verhält es sich beispielsweise mit einem befristeten Arbeitsverhältnis. Dieses endet mit dem Ablauf der Vertragsdauer, ohne Kündigung und ohne Verfügung. Auch beim Erreichen der Altersgrenze oder beim Tod der angestellten Person endet das Arbeitsverhältnis ohne Weiteres (vgl. etwa Art. 10 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG; SR 172.220.1]). Ein Mitarbeiter hätte allenfalls dann Anspruch auf eine Verfügung, wenn nach seiner Ansicht die Anzahl Absenzen nicht erreicht wäre.

b) Gesetz der Fall, dass die Auffassung des Kantonsspitals und des Staatsrats, wonach das Arbeitsverhältnis gestützt auf Art. 48 StPG endete, zutrifft, dann hätte das Kantonsspital den Beschwerdeführer gestützt auf Art. 36 StPR zwei Monate vor Beendigung darauf hinweisen sollen. Dies ist unbestrittenermassen nicht geschehen. Indes ist davon auszugehen, dass es sich bei der Frist von Art. 36 StPR lediglich um eine Ordnungsvorschrift handelt, umso mehr als die Behörden bei Streitigkeiten Art. 48 StPG von Amtes wegen anwenden müssen. Sinn der Frist ist es, dem Mitarbeiter zu ermöglichen, sich auf das Ende des Arbeitsverhältnisses vorzubereiten (Urteil des Kantonsgericht Freiburg 601 09 55 vom 19. November 2009, bestätigt durch BGE 8C_15/2010 vom 23. Dezember 2010). Im Übrigen ist nicht ersichtlich, was der Beschwerdeführer zu seinen Gunsten ableiten könnte, wenn er zwei Monate zum Voraus über die Beendigung informiert worden wäre.

c) Der vorliegende Fall ist insofern besonders, als am 16. April 2011 die Kündigung durch das Kantonsspital erfolgte. Dieser Umstand vermag jedoch nichts daran zu ändern, dass das Kantonsspital Art. 48 StPG beachten musste. Das hat es, wenn auch nachträglich, mit dem Brief vom 8. Juli 2011 getan und den Termin der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den 30. September 2011 hinausgeschoben. Das lässt sich nicht beanstanden, umso weniger als dies zum Vorteil des Beschwerdeführers geschah. Auch wird nicht behauptet, dass mit der Verschiebung des Beendigungstermins auf Ende September gestützt auf Art. 48 Abs. 1 Satz 2 StPG ein neuer Anstellungsvertrag (mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2011) geschlossen worden wäre. Des Weiteren ist der Auffassung des Staatsrats, das Kantonsspital habe den Beschwerdeführer für die Zeit vom 23. April bis 30. September 2011 befristet wieder einstgestellt, nicht zu folgen. Eine solche Absicht ist dem Verhalten des Kantonsspitals nicht zu entnehmen.

6. a) Der Beschwerdeführer behauptet, das Burn-out-Syndrom falle nicht unter Art. 48 Abs. 1 StPG. Er sei sich bewusst gewesen, dass das Burn-out eine zwölfmonatige Arbeitspause benötige; ein Burn-out sei klar begrenzt und heilbar, also nicht dauernd. Es gehe nicht an, dass die Regelung von Art. 48 Abs. 1 StPG derart streng greife, wenn von vornherein in einem Arztzeugnis festgelegt sei, dass die Arbeitsunfähigkeit mindestens zwölf Monate dauern werde.

b) Gesundheitliche Probleme im Rahmen von Art. 48 StPG führen zur Auflösung des Dienstverhältnisses, ohne dass die Sperrfrist nach Art. 46 Abs. 1 lit. f StPG zu berücksichtigen wäre. Es liegt im öffentlichen Interesse, dass das Kantonsspital gut funktioniert. Hierbei ist das Personal ein wesentlicher Faktor. Als Arbeitgeber muss das Kantonsspital den Einsatz des Personals auf längere Sicht planen können. Somit besteht insbesondere im Fall einer langen krankheitsbedingten Abwesenheit ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers daran, das Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Zeitpunkt auflösen zu können. Dies muss dann umso mehr gelten, wenn feststeht, dass der Mitarbeiter in absehbarer Zeit nicht an den Arbeitsplatz zurückkehren kann.

c) Art. 48 StPG setzt keine Invalidität voraus, sondern eine Krankheit oder einen Unfall. Im vorliegenden Fall steht einzig die Frage der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit zur Diskussion. Die Definitionen der Arbeitsunfähigkeit und der Krankheit sind im Bundesgesetz vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1) zu finden. Arbeitsunfähigkeit ist nach Art. 6 Satz 1 ATSG die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. Der Begriff der Arbeitsunfähigkeit ist funktionsbezogen auszulegen, das heisst, es ist nur zu fragen, ob der Arbeitnehmer seine vertragliche Arbeitstätigkeit ausüben kann oder nicht (vgl. ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Praxiskommentar Arbeitsvertrag, 7. A., 2012, Rz. 10 zu Art. 324a/b OR). Krankheit ist jede Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit, die nicht Folge eines Unfalles ist und die eine medizinische Untersuchung oder Behandlung erfordert oder eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Art. 3 Abs. 1 ATSG).

Das Burn-out-Syndrom entspricht keiner Erkrankung im Sinn der anerkannten internationalen Klassifikationssysteme und stellt grundsätzlich auch keinen invalidisierenden Gesundheitsschaden dar (BGE 9C_537/2011 vom 28. Juni 2012 E. 3.). Es wird unter ICD-10 Z.73.0 und damit in der Kategorie "Probleme verbunden mit Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung" aufgeführt und gehört folglich zu den Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme von Gesundheitsdiensten führen (ICD-10 Z.00-/99), denen jedoch kein versicherungsmedizinischer Krankheitswert zukommt (vgl. BGE 8C_663/2010 vom 15. November 2010, E. 5.2.4). Darauf kommt es jedoch im Arbeitsrecht nicht an; die Krankheitsdefinition in Art. 3 ATSG ist arbeitsrechtlich nur indirekt von Relevanz (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Rz. 10 zu Art. 324a/b OR). Nicht jede Krankheit im medizinischen Sinn muss zu einer Arbeitsverhinderung führen und umgekehrt kann ein körperlicher Zustand, dem kein Krankheitswert zukommt, die Arbeit gleichwohl unzumutbar machen; im Bereich des Arbeitsrechts liegt eine Krankheit vor, wenn sie den Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindern, diesem also eine weitere Arbeitsleistung unzumutbar machen. Wann eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist eine medizinische Frage. Ob in einem bestimmten Gesundheitszustand beziehungsweise bei einer bestimmten Krankheit die Arbeitsleistung möglich ist, hängt in grossem Masse vom jeweiligen Arbeitsplatz ab (ROGER RUDOLPH/ADRIAN VON KAENEL, Arbeitsbezogene Arbeitsunfähigkeit, in SJZ 106/2010 S. 361, 363; MANFRED REHBINDER/JEAN-FRITZ STÖCKLI, Der Arbeitsvertrag, Berner Kommentar, Rz. zu Art. 324a OR).

d) Die Frage, ob ein Burn-out-Syndrom heilbar ist, ist hier nicht zu prüfen. Es kann aber nicht ernsthaft bestritten werden, dass durch dieses Krankheitsbild die Gesundheit des Betroffenen erheblich beeinträchtigt wird. Dies wird im vorliegenden Fall eindrücklich illustriert, ging die gesundheitliche Beeinträchtigung beim Beschwerdeführer doch soweit, dass er wegen des Burn-outs über ein Jahr lang seiner Arbeit als Arzt nicht mehr (vollumfänglich) nachgehen konnte. Im Übrigen bezieht sich der Begriff "dauernde" Arbeitsunfähigkeit auf die 360 Ganztages- oder Teilabwesenheit.

ten innerhalb von 540 aufeinander folgenden Tagen und nicht auf das Krankheitsbild und nicht auf die Dauer der Krankheit. Das Dienstverhältnis wird von Gesetzes wegen aufgelöst, wenn der Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen während der erwähnten Zeit an der Erfüllung seiner Aufgabe ganz oder teilweise verhindert ist. Es ist durchaus möglich, dass der Mitarbeiter nach mehr als 360 Tagen von seiner Krankheit geheilt wird. Dies ist auch dem Gesetzgeber nicht entgangen, ermöglicht doch Art. 48 Abs. 1 Satz 2 StPG eine Wiedereinstellung des Mitarbeiters, sei es unmittelbar nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder später. Insofern kann der Auffassung des Beschwerdeführers nicht gefolgt werden.

7. a) aa. Das Kantonsspital und der Staatsrat stützen die Annahme der dauernden Arbeitsunfähigkeit auf die vom Beschwerdeführer eingereichten Arztzeugnisse. Demgegenüber meint der Beschwerdeführer, es sei fraglich, ob Arztzeugnisse rein von ihrer Natur her geeignet seien, zu beweisen, dass jemand arbeitsunfähig war. Das alleinige Abstellen auf solche Atteste sei für den Beweis einer faktischen Arbeitsunfähigkeit nicht geeignet und ein untaugliches Beweismittel. Sie würden nichts darüber aussagen, wann die Arbeitsunfähigkeit beendet und wann der Betroffene wieder arbeitsfähig sei. Im Normalfall handle es sich um unbefristete Arztzeugnisse und der Betroffene gehe wieder zur Arbeit, sobald er wieder dazu fähig ist. Dies sei vorliegend geschehen, er sei trotz Arztzeugnissen zur Arbeit gegangen. Hinsichtlich seiner angeblichen Arbeitsunfähigkeit leite das Kantonsspital Rechte ab, weshalb es die Beweislast für die Behauptung der 360-tägigen Arbeitsunfähigkeit trage.

bb. Das Kantonsspital bringt vor, dass die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers nie ernsthaft infrage gestellt war, weshalb es keine Veranlassung gehabt habe, sie durch einen Vertrauensarzt untersuchen zu lassen (vgl. Art. 76 StPR). Es treffe zu, dass der Arbeitnehmer bei unbefristeten Arztzeugnissen in der Regel wieder zur Arbeit gehe, sobald er dazu wieder fähig sei. Er erlange die volle Arbeitsfähigkeit dann wieder, wenn er seine Arbeit wieder aufnehme. Wenn er seine Arbeitsfähigkeit jedoch nicht vollständig wiedererlangt und seine Arbeit dementsprechend bloss wieder teilweise aufgenommen habe, habe er dem Arbeitgeber für die Zukunft ein neues Arztzeugnis mit dem neu geltenden Prozentsatz seiner Arbeitsunfähigkeit einzureichen. Der Beweis für die Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall obliege dem Arbeitnehmer und sei vorliegend durch die vom Vertrauensarzt des Beschwerdeführers ausgestellten und von ihm selbst eingereichten Arztzeugnisse erbracht.

b) Grundsätzlich trägt derjenige die (objektive) Beweislast, der aus einer unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableiten will (MARCO DONATSCH, *in* Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. A., Zürich 2014, Rz. 10 zu § 60). Insofern ist der Arbeitnehmer für die Anspruchsvoraussetzungen der Lohnfortzahlungspflicht (vgl. Art. 324a OR), das heisst für das Vorliegen eines Verhinderungsgrundes, beweispflichtig. Jedoch kann sich der Richter über den ärztlichen Befund hinwegsetzen, wenn aus den Umständen (vor allem aus dem Verhalten des Arbeitnehmers während der Dauer der angeblichen Arbeitsunfähigkeit) zu schliessen ist, dass eine effektive Arbeitsunfähigkeit nicht bestanden hat (REHBINDER/STÖCKLI, Rz. 18 zu Art. 324a OR). Der Arbeitnehmer muss den Nachweis einer Krankheit erbringen; dies kann schlechterdings nicht Aufgabe des Arbeitgebers sein; der Arbeitnehmer hat zu beweisen, dass er seine Leistung erbracht hat, um seinerseits Leistung verlangen zu können (THOMAS GEISER, Fragen im Zusammenhang mit der Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, *in* AJP 2003 S. 323 Rz. 2.62 ff. S. 333). Aber selbst bei einer Umkehr der Beweislast zulasten des Kantonsspitals würde dies, wie noch auszuführen sein wird, am Ergebnis einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses gestützt auf Art. 48 StPG nichts ändern. Im Übrigen entspricht die Auffassung des Kantonsspitals dem normalen Verlauf der Dinge, weshalb ihm zuzustimmen ist. Der Beweis für die Arbeitsverhinderung durch

Krankheit wird meistens durch Arztzeugnisse erbracht und darin ist festgehalten, in welchem Umfang eine Arbeitsunfähigkeit besteht.

8. Im Folgenden ist anhand der Arztzeugnisse und der weiteren Vorbringen der Parteien zu prüfen, ob der Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen im Zeitraum von 540 Tagen während mehr als 360 Tagen ganz oder teilweise seiner Arbeit nicht nachgehen konnte. Die Arztzeugnisse (sie befinden sich in den vorinstanzlichen Akten [grauer Ordner] und werden nachfolgend mit ihrer jeweiligen Nummer bezeichnet) wurden allesamt von Dr. C._____ erstellt.

a) aa. Gestützt auf das erste Arztzeugnis (Nr. 77) war der Beschwerdeführer ab dem 16. April 2010, aufgrund einer starken psychischen Belastung, die ihm Gesundheitsschäden verursache und weil er zusätzlich unter einem Burn-out leide, für den Einsatz im Notfalldienst nicht (mehr) geeignet. Damit ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer ab diesem Datum wegen Krankheit seiner Arbeit nicht mehr vollumfänglich nachgehen konnte. Die Frist von 540 Tagen begann demnach am 16. April 2010 und endete am 7. Oktober 2011.

bb. Das Arztzeugnis vom 21. April 2010 (Nr. 76) bestätigt eine einmonatige 100%-ige Abwesenheit vom Spital, inklusive Notfalldienst. Diese einmonatige Abwesenheit könne sicher als minimale Abwesenheitsdauer angesehen werden.

cc. Es gibt ein weiteres vom 21. April 2010 datiertes Arztzeugnis (Nr. 75). Die Verfahrensbeteiligten sind sich indes einig, dass dieses Attest nicht am 21. April, sondern am 21. Mai 2010 ausgestellt wurde. Dr. C._____ erachtete eine Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit um mindestens einen weiteren Monat als angezeigt. Immerhin dürfe der Beschwerdeführer an bestimmten Tagen Sprechstunde halten und zu 50% in der Klinik arbeiten, aber keinen Notfalldienst halten.

dd. Nach dem Arztzeugnis vom 6. Juli 2010 (Nr. 48) war der Beschwerdeführer "weiterhin und bis Mitte August 50% arbeitsunfähig".

ee. Am 25. September 2010 (Nr. 42) attestiert Dr. C._____, dass der Beschwerdeführer "immer noch auf Grund seines psychischen Zustandes zu 75% arbeitsfähig sei".

ff. Im Arztzeugnis vom 29. Oktober 2010 (Nr. 40) ist festgehalten, dass sich der Beschwerdeführer zurzeit nur leicht reduziert fühle. Ein provisorischer Einsatz zu 100% werde als adäquat erachtet. Sollte es aber bei einem einwöchigen Arbeitseinsatz nach den Ferien nicht zu einer normalen Leistungsfähigkeit kommen, müsste die Arbeitsfähigkeit wieder auf 75% reduziert werden, um nicht einen grösseren Arbeitsausfall zu provozieren.

gg. Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer am 29. Oktober 2010 seine Tätigkeit wieder aufnahm (Arztzeugnis vom 29. Oktober 2010; Nr. 40) und zwar bis zum 10. November 2010, also während insgesamt 12 Tagen.

hh. Ab dem 10. November 2010 arbeitete der Beschwerdeführer zu 80% und ohne Notfalldienst (Arztzeugnis vom 10. November 2010; Nr. 39).

ii. Ein weiteres Arztzeugnis datiert vom 3. Dezember 2010 (Nr. 37). Danach betrage die Arbeitsfähigkeit ab sofort 50%. Allerdings werde der Beschwerdeführer den Blockdienst über Weihnachten und Neujahr übernehmen können.

jj. Das Arztzeugnis vom 3. Februar 2011 (Nr. 31) bestätigt eine 50%-ige Arbeitsfähigkeit ab sofort.

kk. Schliesslich erklärte Dr. C._____ am 23. März 2011 (Nr. 23) den Beschwerdeführer für unbestimmte Zeit für arbeitsunfähig.

II. Am 1. September 2011 nahm der Beschwerdeführer seine Arbeit zu 100% wieder auf.

b) In der Beschwerdeschrift vom 21. Mai 2013 behauptet der Beschwerdeführer, dass er nicht nur vom 29. Oktober 2010 bis zum 10. November 2010, sondern, trotz den erwähnten Arztzeugnissen, noch während den folgenden Zeiten zu 100% gearbeitet habe:

- vom 13. September 2010 bis zum 17. September 2010,
- vom 20. September 2010 bis zum 24. September 2010,
- vom 11. Oktober 2010 bis zum 15. Oktober 2010,
- vom 15. November 2010 bis zum 19. November 2010,
- vom 22. November 2010 bis zum 26. November 2010,
- vom 29. November 2010 bis zum 3. Dezember 2010,
- Dezember 2010,
- Januar 2011,
- vom 1. Februar 2011 bis zum 25. Februar 2011.

Diese angeblichen 100%-igen Arbeitseinsätze werden vom Kantonsspital (teilweise) bestritten. Wie es sich tatsächlich verhält, kann indes offen bleiben und es ist darüber kein Beweis zu führen. Denn selbst wenn die Erklärungen des Beschwerdeführers zuträfen, würde dies an der Auflösung des Dienstverhältnisses aufgrund von Art. 48 StPG nichts ändern; die 360 krankheitsbedingten Absenzen wären ohnehin spätestens am 15. August 2011 erreicht gewesen. In diesem Zusammenhang kann es grundsätzlich auch offen bleiben, ob die angeblichen Arbeitseinsätze, die der Beschwerdeführer gemacht haben will, obwohl er durch Arztzeugnisse ganz oder teilweise krankgeschrieben war, überhaupt zu berücksichtigen sind; solche Arbeitseinsätze lassen sich im Nachhinein nur schwerlich nachweisen.

c) aa. Erstmals in seinen Gegenbemerkungen vom 6. Januar 2014 machte der Beschwerdeführer geltend, er hätte noch vom 22. Juni bis zum 16. Juli 2010 während 14 Tagen und von Mitte August 2010 bis zum 25. September 2010, Tag an welchem ein neues Arztzeugnis ausgestellt wurde, während 40 Tagen jeweils zu 100% gearbeitet.

bb. Das Kantonsspital bestreitet dies. Es beruft sich dabei auf die Arbeitszeugnisse vom 21. Mai und vom 6. Juli 2010. Wenn der Beschwerdeführer seine Arbeitsfähigkeit wiedererlangt hätte, wäre er nicht "weiterhin" oder "immer noch", sondern "erneut" arbeitsunfähig erklärt worden. Auch hätte das Spital nicht am 14. Juni 2010 H. _____ für bloss drei Monate (erneuerbar bis maximal einem Jahr) als stellvertretenden leitenden Arzt angestellt beziehungsweise dieses Arbeitsverhältnis per 31. August 2010 um ein Jahr verlängert, wenn sich abgezeichnet hätte, dass der Beschwerdeführer seine volle Arbeitsfähigkeit kurzfristig wiedererlangen würde oder zwischenzeitlich wieder voll arbeitsfähig geworden wäre. Schliesslich verweist das Spital auf das Arztzeugnis vom 29. Oktober 2010 (Nr. 40), worin festgehalten ist, dass sich der Beschwerdeführer zurzeit nur leicht reduziert fühle. Einen provisorischen Einsatz zu 100% werde als adäquat erachtet. Sollte es aber bei einem einwöchigen Arbeitseinsatz nach den Ferien nicht zu einer normalen Leistungsfähigkeit kommen, müsste die Arbeitsfähigkeit wieder auf 75% reduziert werden, um nicht einen grösseren Arbeitsausfall zu provozieren. Nach Ansicht des Kantonsspitals lässt sich nicht erklären, weshalb nun ein provisorischer Einsatz zu 100% gewagt werden sollte, wenn der Beschwerdeführer bereits vorher zu 100% arbeitsfähig gewesen sein soll.

cc. Auf das neue Vorbringen des Beschwerdeführers ist nicht einzutreten. Seine Behauptung, er hätte in den Monaten Juni/Juli 2010 und August/September 2010 während mehreren Tagen zu 100% gearbeitet, wurde verspätet erhoben. Nach Art. 81 Abs. 3 Satz 2 VRG kann der Beschwerdeführer in der Beschwerdeschrift zwar Tatsachen und Beweismittel geltend machen, die im

vorangegangenen Verfahrenen nicht angeführt wurden. Demnach sind im Verwaltungsgerichtsverfahren Noven grundsätzlich zulässig, jedoch unter der Bedingung, dass sie spätestens mit der Beschwerdeschrift geltend gemacht werden. Auf die erstmals in den Gegenbemerkungen vorgebrachten neuen tatsächlichen Behauptungen ist jedoch nicht einzutreten; andernfalls würde damit eine unzulässige Verlängerung der Rechtsmittelfrist bewirkt (vgl. FZR 1994 S. 301 E. 4; 2000 S. 424). Nach dem Erhalt des angefochtenen Entscheids musste der Beschwerdeführer wissen, dass das Dienstverhältnis wegen krankheitsbedingten Abwesenheiten aufgelöst wurde. Wenn es tatsächlich zuträfe, dass er in den erwähnten Monaten zu 100% gearbeitet hatte, ist es nicht nachvollziehbar, weshalb er diesen Umstand, der ihm damals offensichtlich bekannt sein musste, nicht schon mit seiner Beschwerde vom 21. Mai 2013 geltend gemacht hatte.

9. Nach dem Gesagten erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie, soweit darauf überhaupt eingetreten wurde, abzuweisen ist.

10. Bei diesem Ausgang des Verfahrens gilt der Beschwerdeführer als unterliegende Partei, weshalb er die Kosten des Verfahrens, die auf 5'000 Franken festgesetzt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss zu verrechnen sind, zu übernehmen hat (Art. 131 Abs. 1 VRG; Art. 1 und 2 des Tarifs vom 17. Dezember 1991 der Verfahrenskosten und Entschädigungen in der Verwaltungsjustiz [TarifVj; SGF 150.12]). Der Saldo des Kostenvorschusses ist dem Beschwerdeführer zurückzuerstatten.

11. Der Beschwerdeführer hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 137 Abs. 1 VRG), jedoch ist dem Kantonsspital eine solche zuzusprechen. Im vorliegenden Verfahren handelte das Kantonsspital wie eine private Arbeitgeberin und nicht eigentlich im Rahmen einer öffentlich-rechtlichen Aufgabe (FZR 1994 S. 232). Sobald ein Entscheid finanzielle Folgen nach sich ziehen kann, ist davon auszugehen, dass die Vermögensinteressen im Sinn von Art. 139 VRG betroffen sind. Infolgedessen haben die Rechtsanwälte Gillon und Schumacher Anspruch auf eine Parteientschädigung. Diese wird auf 15'445.90 Franken festgesetzt (Honorar: 14'049.50 Franken; Auslagen: 252.25 Franken; Mehrwertsteuer: 1'144.15 Franken). Es ist darauf hinzuweisen, dass die Entschädigung für eine Fotokopie 40 Rappen beträgt (Art. 65 des Justizreglements vom 30. November 2010 [JR; SGF 130.11]).

Der Hof erkennt:

- I. Die Beschwerde vom 21. Mai 2013 wird, soweit darauf eingetreten wird, abgewiesen.

Der Entscheid des Staatsrats vom 16. April 2013 wird bestätigt.

- II. Die dem Staat Freiburg geschuldeten Gerichtskosten von 5'000 Franken werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss verrechnet; der Saldo des Kostenvorschusses wird ihm zurückerstattet.

- III. Der Beschwerdeführer A. _____ wird verpflichtet, den Rechtsanwälten Gillon und Schumacher eine Parteientschädigung von 15'445.90 Franken (inkl. MwSt.) zu bezahlen.

- IV. Zustellung.

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

Freiburg, 9. April 2015/jha

Präsident

Gerichtsschreiber