

# **BGer 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002**

Bundesgericht, 2002-07-17, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_2A.118\\_2002](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_2A.118_2002)

FR: TF 2A.118/2002 du 17 juillet 2002

IT: TF 2A.118/2002 del 17 luglio 2002

## **Regeste**

Öffentliches Dienstverhältnis

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Angefochten ist ein Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission, der grundsätzlich mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Bundesgericht angefochten werden kann ( Art. 98 lit. e OG ). Seit dem 1. Januar 2002 (für die SBB schon seit 1. Januar 2001) gilt indessen die neue Ausnahmebestimmung von Art. 100 Abs. 1 lit. e OG . Gemäss dieser Ausnahmebestimmung ist auf dem Gebiet des Arbeitsverhältnisses von Bundespersonal die Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) ausgeschlossen, ausser gegen Verfügungen über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Der angefochtene Entscheid ist indessen gestützt auf Art. 41 Abs. 3 BPG noch nach Massgabe des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927 [aBtG; SR 172.221.10) ergangen und fällt dementsprechend noch nicht unter die neue Ausnahmebestimmung.

### **E. 1.2**

Der Beschwerdeführer ist im Verfahren vor der Personalrekurskommission unterlegen und damit zur Erhebung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde legitimiert ( Art. 103 OG ).

### **E. 1.3**

Mit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde kann vorliegend die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens, sowie die unrichtige und unvollständige Feststellung des Sachverhalts ( Art. 104 lit. a und b OG ), nicht jedoch Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (vgl. Art. 104 lit. c OG ) gerügt werden. Hat - wie hier - eine richterliche Behörde als Vorinstanz entschieden, ist das Bundesgericht an deren Sachverhaltsfeststellung gebunden, sofern diese nicht offensichtlich unrichtig, unvollständig oder unter Verletzung wesentlicher Verfahrensbestimmungen erfolgt ist ( Art. 105 Abs. 2 OG ).

### **E. 2.1**

Gemäss Art. 51 Abs. 1 aBtG kann der Beamte verlangen, dass ihm die zuständige Amtsstelle ein Zeugnis ausstelle, das sich ausschliesslich über die Art und Dauer des Dienstverhältnisses ausspricht. Auf besonderes Verlangen des Beamten hat sich das Zeugnis auch über seine Leistungen und sein Verhalten auszusprechen (Art. 51 Abs. 2 aBtG).

### **E. 2.2**

Die Vorinstanz ging im angefochtenen Entscheid unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Literatur zu Recht davon aus, dass ein Dienstzeugnis wahrheitsgemäss Auskunft geben muss (Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Zürich 1995, Bern 1996, S. 71 ff.). Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen mit anderen Worten objektiv richtig (Wahrheitsgebot) und zudem vollständig sein, d.h. das Zeugnis muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind (Vollständigkeitsgebot). Werturteile müssen die verkehrsüblichen Massstäbe zugrunde legen (Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl., Bern 2002, S. 129 f.). Das Dienstzeugnis soll wie auch das Arbeitszeugnis aufgrund der nachwirkenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Rehbinder, a.a.O., S. 128 f.) von verständigem Wohlwollen gegenüber dem Arbeitnehmer geprägt sein (Janssen, a.a.O., S. 74), was allerdings seine Grenze an der Wahrheitspflicht findet. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Dienst- bzw. Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor. Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Dienst- bzw. Arbeitszeugnis muss höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis (Janssen, a.a.O., S. 74). Das Zeugnis darf und muss deshalb auch ungünstige Tatsachen und Beurteilungen enthalten, ausser es handle sich um einmalige Vorfälle und Umstände, die für den Arbeitnehmer nicht charakteristisch sind (Urteil des Bundesgerichts vom 4. Februar 1999 [2A.499/1998], E. 3a).

### **E. 3.1**

Die Vorinstanz hat das vom Bundesamt für Verkehr ausgestellte Dienstzeugnis umfassend aufgrund dieser rechtlichen Vorgaben überprüft. Es hat unter anderem auf das Bundesgerichtsurteil vom 6. März 1997 (2A.131/1996) verwiesen. Das Bundesgericht hat im erwähnten Urteil den Anträgen des Beschwerdeführers insoweit entsprochen, als es feststellte, dass er bis zum 31. Dezember 1996 Beamter war; es hat aber auch festgehalten, dass für die sinngemäss angeordnete Nichtwiederwahl des Beschwerdeführers triftige Gründe bestanden haben und diese sachlich gerechtfertigt gewesen sei. Dabei hat es insbesondere das von der Personalrekurskommission festgestellte quantitative Ungenügen sowie die Nichtbefolgung von Anweisungen erwähnt.

### **E. 3.2**

Die Vorinstanz hat im angefochtenen Entscheid zu Recht festgehalten, dass das Erfordernis der genügenden Spezifikation keine ausführliche Beschreibung der geleisteten Arbeit verlangt, sondern dass es ausreicht, wenn sich der zukünftige Arbeitgeber aus der beschriebenen Arbeitstätigkeit ein aussagekräftiges Bild über die geleistete Arbeit machen kann. Es ist zum Schluss gelangt, dass die im Schlusszeugnis gewählte Formulierung in Bezug auf den Arbeitsbereich dem Grundsatz der Klarheit und Vollständigkeit gerecht wird. Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, ist nicht geeignet, diese Wertung der Personalrekurskommission als rechtsfehlerhaft erscheinen zu lassen.

### **E. 3.3**

Die Personalrekurskommission ist zum Schluss gekommen, dass angesichts der quantitativ unbefriedigenden Leistungen, die schliesslich zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt hätten, die im Zwischenzeugnis noch günstige Beurteilung grundsätzlich nicht für das ganze Arbeitsverhältnis als massgebend betrachtet werden könne; andererseits wäre aber

die Erwähnung der Leistungsprobleme im Sinne des Grundsatzes der Vollständigkeit und Wahrheit dem Beschwerdeführer nicht dienlich. Diese Einschätzung der Leistungsbeurteilung durch die Personalrekurskommission ist nicht zu beanstanden.

#### **E. 3.4**

Die Personalrekurskommission hat festgehalten, es sei nicht ersichtlich, inwiefern sich die Formel der Wertschätzung gegenüber potentiellen Arbeitgebern negativ auswirken sollte. Die Textpassage "das wurde von den Vorgesetzten sehr geschätzt" im Zusammenhang mit der Bewertung der Leistung in einem bestimmten Bereich kann zwar je nach Empfänger den Eindruck erwecken, dass die Leistungen des Beschwerdeführers möglicherweise nicht in jedem Bereich genügt haben. Nachdem aber die Beendigung des Dienstverhältnisses des Beschwerdeführers gerade unter anderem wegen quantitativ ungenügender Leistungen erfolgte, würde ein Dienstzeugnis, das die Leistungen in jeder Hinsicht als gut bezeichnen würde, dem Wahrheitsgebot widersprechen. Die kritisierte Passage gibt zwar indirekt einen Hinweis auf eine mögliche Problematik im Leistungsbereich, was nach dem Gesagten zulässig ist; sie ist aber nicht, wie der Beschwerdeführer befürchtet, so zu verstehen, dass der Mitarbeiter einzig auf diesem einen Gebiet zu gebrauchen gewesen sei und sonst zu nichts getaugt habe. Auch wenn sie etwas ungeschickt formuliert sein mag, bleibt sie noch im Rahmen des zulässigen Ermessens.

#### **E. 3.5**

Die Vorinstanz äussert sich, entgegen den Vorgaben des Beschwerdeführers in seiner Vorlage, zu seinem Verhalten nur insoweit, als Leistungen und Verhalten erlaubt hatten, ihn auf den 1. Januar 1990 zum Beamten zu befördern und auf den 1. Januar 1993 ohne Vorbehalte wieder zu wählen. Zu diesem Punkt hielt die Vorinstanz fest, dass dem Beschwerdeführer unter anderem mangelnde Kooperation und der Umstand, sich Weisungen von Vorgesetzten widersetzt zu haben, vorgeworfen worden waren (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 6. März 1997, a.a.O., E. 8c). Sie kam zum Schluss, es liege auch hier nicht im Interesse des Beschwerdeführers, dass seine Verhaltensprobleme Eingang in das Schlusszeugnis fänden; es sei aber auch zu Recht nicht eine zusätzliche positive Formulierung hinsichtlich des Verhaltens ins Schlusszeugnis aufgenommen worden. Auch diese Wertung der Vorinstanz ist nicht zu beanstanden; ein Missbrauch oder eine Überschreitung des Ermessens durch die Vorinstanz liegt nicht vor.

#### **E. 3.6**

Die Vorinstanz sah davon ab, die vom Beschwerdeführer vorgeschlagene Formulierung für den Beendigungsgrund des Dienstverhältnisses in das Zeugnis aufzunehmen. Dies zu Recht angesichts der Tatsache, dass damals triftige Gründe dafür bestanden hatten, dem Beschwerdeführer die Wiederwahl zu verweigern. Sie hat zudem umfassend begründet, weshalb im Zeugnis auf eine Dankesformel verzichtet werden durfte. Auch diese Erwägungen und die daraus gezogene Schlussfolgerung sind nicht zu beanstanden, ebenso wenig wie die Datierung des Zeugnisses auf den 19. Februar 1998.

#### **E. 4.1**

Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde erweist sich nach dem Gesagten als offensichtlich unbegründet. Es kommt das Verfahren gemäss Art. 36a OG zur Anwendung. Im Übrigen kann auf die Ausführungen im angefochtenen Entscheid und, insbesondere im Hinblick auf den Vorwurf der unrichtigen Sachverhaltsfeststellung, auf die Vernehmlassung des Eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation

verwiesen werden.

#### **E. 4.2**

Bei diesem Verfahrensausgang sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 153 in Verbindung mit Art. 153 und Art. 153a OG ).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.