

# **BGer 2C 936/2012 vom 14. Januar 2013**

Bundesgericht, 2013-01-14, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_2C\\_936\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_2C_936_2012)

FR: TF 2C 936/2012 du 14 janvier 2013

IT: TF 2C 936/2012 del 14 gennaio 2013

## **Regeste**

Öffentliches Personalrecht | Öffentliches Dienstverhältnis

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Gegen den Endentscheid des Bundesverwaltungsgerichts betreffend Staatshaftung ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten zulässig ( Art. 82 lit. a, Art. 86 Abs. 1 lit. a und Art. 90 BGG ), da die Streitwertgrenze von Fr. 30'000.- ( Art. 85 Abs. 1 lit. a BGG ) erreicht ist.

### **E. 1.2**

Nach dem Urteil des Bundesgerichts vom 25. Mai 2011 (Verfahren 8C\_722/2010) steht rechtskräftig fest, dass die per 30. April 2004 ausgesprochene Kündigung unbegründet und damit nichtig im Sinne von Art. 14 Abs. 1 lit. b des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1), aber mangels Anspruch auf Weiterbeschäftigung trotzdem wirksam ist, und der Beschwerdeführer deshalb in Würdigung der Gesamtumstände dieser Kündigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG eine Abgangschädigung in der Höhe von 1 1/2 Bruttojahresgehältern erhält. Thema des vorliegenden Verfahrens sind nicht die Kündigung als solche und ihre Umstände, sondern die Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche, die der Beschwerdeführer aus dem am 30. August 2004 ausgestellten Arbeitszeugnis ableitet. In seiner Beschwerde vom 20. August 2007 an die Vorinstanz hatte der Beschwerdeführer nebst dem Schadenersatz- und Genugtuungsbegehren auch beantragt, es sei ihm ein Arbeitszeugnis auszustellen, das ihm die Stellensuche nicht verunmögliche. Die Vorinstanz ist auf dieses Begehren mangels sonstiger Substantiierung nur in Bezug auf die Rüge der Falschdatierung und der fehlenden Dankesworte eingetreten (E. 1.1.5.8 des angefochtenen Entscheids), hat das Begehren in Bezug auf die Datierung gutgeheissen und im Übrigen abgewiesen. Vor Bundesgericht stellt der Beschwerdeführer in Bezug auf die Formulierung des Arbeitszeugnisses keinen Antrag mehr. Diese bildet somit nicht mehr Streitgegenstand. Zur Diskussion steht einzig die Schadenersatz- und Genugtuungsforderung.

### **E. 1.3**

Die ETHZ ist mit ihrer Verfügung vom 18. Juli 2007 auf die Schadenersatz- und Genugtuungsforderung des Beschwerdeführers infolge Verjährung nicht eingetreten. In Wirklichkeit hat die ETHZ damit nicht einen Nichteintretens-, sondern einen materiellen Abweisungsentscheid gefällt. Da Verfügungen nicht nach ihrer manchmal fehlerhaften Formulierung, sondern nach ihrem tatsächlichen Gehalt zu interpretieren sind, hat die Vorinstanz mit Recht die Sache materiell beurteilt.

### **E. 1.4**

Das Bundesgericht prüft frei die richtige Anwendung des Bundesrechts ( Art. 95 lit. a BGG ). Es legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat; es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Artikel 95 beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG ). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich ( BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252). Sachverhaltsrügen unterliegen deshalb dem qualifizierten Rügeprinzip ( Art. 106 Abs. 2 BGG ); es genügt nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten. Vielmehr ist in der Beschwerdeschrift darzulegen, inwiefern diese Feststellungen willkürlich bzw. unter Verletzung einer verfahrensrechtlichen Verfassungsvorschrift zustande gekommen sind ( BGE 133 II 249 E. 1.4.3).

### **E. 2.1**

Für den Schaden, den ein Angestellter der ETHZ in Ausübung seiner amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zufügt, haftet die ETHZ ohne Rücksicht auf das Verschulden des Angestellten; wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, hat zudem bei Verschulden des Angestellten Anspruch auf Leistung einer Geldsumme als Genugtuung, sofern die Schwere der Verletzung es rechtfertigt und diese nicht anders wiedergutmacht worden ist (Art. 3 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 2 i.V.m. Art. 19 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes vom 14. März 1958 über die Verantwortlichkeit des Bundes sowie seiner Behördemitglieder und Beamten [Verantwortlichkeitsgesetz, VG; SR 170.32] ; Art. 5 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen [ETH-Gesetz, SR 414.110]). Für den Schadenersatz vorausgesetzt sind somit nebst der amtlichen Tätigkeit ein Schaden, eine widerrechtliche Verhaltensweise und ein natürlicher und adäquater Kausalzusammenhang zwischen dem Schaden und der widerrechtlichen Verhaltensweise (Urteil 2A.212/2006 vom 9. Oktober 2006 E. 2, Pra 2007 Nr. 54; vgl. zu Art. 41 OR BGE 137 III 539 E. 5.2; 132 III 379 E. 3.1).

### **E. 2.2**

Der Begriff der Widerrechtlichkeit nach Art. 3 Abs. 1 VG deckt sich mit demjenigen von Art. 41 OR ( BGE 123 II 577 E. 4 d/bb S. 582). Danach ergibt sich die Widerrechtlichkeit nach der massgebenden objektiven Widerrechtlichkeitstheorie daraus, dass entweder ohne Rechtfertigungsgrund ein absolutes Recht des Geschädigten beeinträchtigt wird (sog. Erfolgsunrecht), oder aber eine blossse Vermögensschädigung durch den Verstoss gegen eine Norm bzw. Amtspflicht bewirkt wird, die nach ihrem Zweck vor derartigen Schäden schützen soll (sog. Handlungsunrecht; BGE 132 II 305 E. 4.1 S. 318; 132 II 449 E. 3.3; 123 II 577 E. 4c S. 481, je mit Hinweisen).

### **E. 2.3**

Die natürliche Kausalität ist gegeben, wenn ein Handeln Ursache im Sinne einer nicht wegzudenkenden Bedingung (conditio sine qua non) für den Eintritt des Schadens ist ( BGE 132 III 715 E. 2.2). Ein adäquater Kausalzusammenhang liegt vor, wenn die Ursache nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der allgemeinen Lebenserfahrung geeignet ist, einen Erfolg von der Art des eingetretenen herbeizuführen ( BGE 123 III 110 E. 3a; 119 Ib 334 E. 5b S. 345; Urteil 2C\_834/2009 vom 19. Oktober 2010 E. 2.3). Der Schaden und der natürliche Kausalzusammenhang betreffen Tatfragen ( BGE 132 III 715 E. 2.2; 130 III 591

E. 5.3; 128 III 174 E. 2b; Urteil 2C\_834/2009 vom 19. Oktober 2010 E. 2.3), hinsichtlich derer die Beweislast beim Geschädigten liegt ( Art. 8 ZGB ; BGE 132 II 305 E. 3.1; 132 III 715 E. 3.2; Urteil 2A.212/2006 vom 9. Oktober 2006 E. 2.1, Pra 2007 Nr. 54) und welche vom Bundesgericht nur im Rahmen von Art. 97 Abs. 1 und Art. 105 Abs. 2 BGG überprüft werden können (vorne E. 1.4; vgl. BGE 132 III 715 E. 2.2; 123 III 110 E. 2). Die adäquate Kausalität ist demgegenüber eine Rechtsfrage, die im Rahmen von bundesrechtlichen Haftungsbestimmungen vom Bundesgericht frei zu prüfen ist ( Art. 95 lit. a BGG ; BGE 134 V 109 E. 6.2.1; 132 III 715 E. 2.2; 123 III 110 E. 2 und 3a; Urteil 2C\_834/2009 vom 19. Oktober 2010 E. 2.3).

#### **E. 2.4**

Die Haftung erlischt, wenn der Geschädigte sein Begehren auf Schadenersatz oder Genugtuung nicht innert eines Jahres seit Kenntnis des Schadens einreicht, auf alle Fälle nach zehn Jahren seit dem Tage der schädigenden Handlung des Beamten ( Art. 20 Abs. 1 VG ). Es handelt sich dabei um eine Verwirkungsfrist, die nicht unterbrochen, sondern nur durch rechtzeitige Einreichung eines Schadenersatz- oder Genugtuungsbegehrens gewahrt werden kann ( BGE 136 II 187 E. 6; 126 II 63 E. 2a, 145 E. 2a).

#### **E. 3**

Der Beschwerdeführer leitet seinen Schadenersatz- und Genugtuungsanspruch daraus ab, dass das am 30. August 2004 ausgestellte Zeugnis codierte Aussagen enthalten und auf eine fristlose Entlassung hingedeutet habe. Aufgrund dieses Zeugnisses sei es ihm verunmöglicht gewesen, eine neue Arbeitsstelle zu finden.

#### **E. 3.1**

Die Vorinstanz hat erwogen, entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin sei der Anspruch nicht verwirkt, da der Beschwerdeführer erst am 22. Juni 2006, nach Konsultation eines Experten, die schädlichen Auswirkungen des Arbeitszeugnisses erkannt habe. Sodann habe die Formulierung, das Arbeitsverhältnis ende "per heutigem Datum", zusammen mit dem angegebenen Datum des 13. Juli 2004 (einem Mittwoch), gegenüber potentiellen Arbeitgebern einzig den unzutreffenden Schluss zugelassen, der Beschwerdeführer sei fristlos entlassen worden. Dies verstosse gegen den im Bundespersonalrecht analog anwendbaren Art. 330a OR . Auch in der Mitte Juni 2007 geänderten Version des Zeugnisses bleibe als Ausstellungsdatum der 13. Juli 2004 genannt, was ebenfalls problematisch erscheine. Das Zeugnis sei damit widerrechtlich auch im Sinne von Art. 3 Abs. 1 VG . Indessen werde - entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers - der adäquate Kausalzusammenhang nicht bereits mit dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7764/2009 vom 9. Juli 2010 festgestellt. Dem Arbeitszeugnis komme vor allem in der Phase der ersten Vorselektion ein hoher Stellenwert zu, in welcher entschieden werde, ob ein Stellenbewerber zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werde; sei diese erste Hürde genommen, könne ein persönlicher, meist entscheidender Eindruck vom Kandidaten gewonnen werden. Vorliegend sei der Beschwerdeführer trotz dem strittigen Arbeitszeugnis zu verschiedensten Bewerbungsgesprächen eingeladen worden; das zeige, dass das Zeugnis nicht bewirkt habe, die jeweiligen Arbeitgeber davon abzuhalten, den Beschwerdeführer zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Im Rahmen dieser Gespräche habe er die Möglichkeit gehabt, einen überzeugenden Eindruck zu hinterlassen. Es misslinge ihm daher der Beweis, dass das strittige Zeugnis mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der

allgemeinen Lebenserfahrung dazu geführt habe, dass seine Stellenbewerbungen erfolglos geblieben seien. Im Übrigen habe der Beschwerdeführer verschiedene, von hochrangigen ETH-Persönlichkeiten verfasste Referenzschreiben ins Recht gelegt, die sich positiv über ihn äusserten und die er im Rahmen von Bewerbungsverfahren hätte einbringen können. Im Ergebnis müsse ein adäquater Kausalzusammenhang zwischen dem Arbeitszeugnis und der Beschäftigungslosigkeit des Beschwerdeführers verneint werden; ebenso sei der geltend gemachte Schaden nicht bewiesen. Überdies habe der Beschwerdeführer in Bezug auf die Genugtuungsforderung nicht substantiiert dargelegt, inwiefern das Arbeitszeugnis seine Persönlichkeit in schwerer Weise beeinträchtigt haben solle, weshalb die weiteren Voraussetzungen für eine Genugtuung nicht mehr geprüft werden müssten.

### **E. 3.2**

Das Bundesverwaltungsgericht begründet die Widerrechtlichkeit des ersten, am 30. August 2004 ausgestellten Zeugnisses damit, dieses habe den Eindruck erweckt, der Beschwerdeführer sei fristlos entlassen worden. Die zweite, am 14. Juni 2007 ausgestellte Fassung des Zeugnisses wird von der Vorinstanz als "problematisch" beurteilt, weil Ausstellungsdatum und Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stark differierten, wodurch der Aussagewert des Zeugnisses geringer eingestuft werde. Hingegen stellt die Vorinstanz nicht fest, auch durch dieses zweite Zeugnis werde noch der Eindruck einer fristlosen Kündigung erweckt. Die übrigen Formulierungen des Zeugnisses werden vom Beschwerdeführer zwar - wenn auch eher beiläufig - kritisiert, sind aber klarerweise nicht widerrechtlich, sondern bewegen sich im Ermessensspielraum des Arbeitgebers. Zu prüfen ist somit einzig, ob der mit der ersten Fassung des Zeugnisses erweckte Eindruck der fristlosen Kündigung natürlich und adäquat kausal zum geltend gemachten Schaden ist.

### **E. 3.3**

Die Vorinstanz scheint mit ihren Erwägungen davon auszugehen, dass derjenige, der Schadenersatz geltend macht, auch den adäquaten Kausalzusammenhang zu beweisen habe. Dies ist unzutreffend, da die Adäquanz als Rechtsfrage (E. 2.3) nicht zu beweisen ist und insoweit daher nicht die Beweislastregeln gelten. Ungeachtet dessen geht aus dem angefochtenen Entscheid hervor, dass die Vorinstanz auch die Tatfrage verneint, ob der natürliche Kausalzusammenhang bewiesen sei, und diesbezüglich von einer korrekten Beweislastverteilung zu Lasten des Beschwerdeführers ausgeht (E. 2.3).

### **E. 4.1**

Der Beschwerdeführer rügt eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung in viererlei Hinsicht:

#### **E. 4.1.1**

Erstens sei die Auffassung der Vorinstanz unzutreffend, im Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 9. Juli 2010 werde nicht festgestellt, dass die Beschäftigungslosigkeit lediglich auf das Arbeitszeugnis zurückgehe. Diese Rüge geht schon deshalb fehl, weil Streitgegenstand in jenem Urteil nur die Gültigkeit der Kündigung und die Abgangsentschädigung waren, nicht aber ein Schadenersatzbegehren infolge des Arbeitszeugnisses. Ausführungen, die ein Gerichtsurteil ausserhalb des Streitgegenstands macht, können in einem anderen Verfahren, welches einen anderen Streitgegenstand betrifft, von vornherein nicht als verbindliche Sachverhaltsfeststellungen betrachtet werden. Zudem hat die Vorinstanz mit Recht darauf hingewiesen, dass in der vom Beschwerdeführer angerufenen Aussage des Urteils der Zusammenhang zwischen Zeugnis

und Stellenlosigkeit relativiert wird.

#### **E. 4.1.2**

Zweitens sei die Aussage der Vorinstanz, es hätten verschiedenste Bewerbungsgespräche stattgefunden, wirklichkeitswidrig und widersprüchlich: Es hätten in Wirklichkeit nur drei Gespräche stattgefunden. Widersprüchlich sei die Behauptung sodann, weil die Vorinstanz davon ausgehe, dass die Tücken des Zeugnisses für jedermann erkennbar gewesen seien; indem das Gericht aber die Verwirkung verneinte, habe es zugegeben, dass die Codierungen nicht für jedermann ersichtlich seien, also auch für manchen Arbeitgeber nicht. Diese Rüge dringt nicht durch: Im Gegenteil bestätigt der Beschwerdeführer im Ergebnis die Auffassung der Vorinstanz, wenn er vorbringt, auch für manchen Arbeitgeber sei die Codierung des Arbeitszeugnis nicht ersichtlich gewesen: Denn wenn ein Arbeitgeber die Codierung nicht als solche erkennt, kann diese für die Nichtberücksichtigung des Beschwerdeführers auch nicht kausal gewesen sein.

#### **E. 4.1.3**

Drittens habe er die Referenzschreiben der ETH-Persönlichkeiten seinen Bewerbungsschreiben durchaus beigelegt, doch seien diese erst zwischen Januar und April 2007 ausgestellt worden. Diese Darstellung trifft zu; die Referenzschreiben konnten deshalb erst ab 2007 den Bewerbungsschreiben beigelegt werden. Indessen ist damit die Entscheiderheblichkeit dieser Tatsache ( Art. 97 Abs. 1 BGG ) nicht dargetan; im Gegenteil: Wenn auch die ab 2007 eingereichten Bewerbungen, denen die positiven Referenzauskünfte beigelegt werden konnten, erfolglos waren, weist dies darauf hin, dass das streitige Zeugnis nicht oder jedenfalls nicht hauptsächlich kausal für die Nichtanstellungen war.

#### **E. 4.1.4**

Viertens habe die Vorinstanz die Feststellung im Urteil des Bundesgerichts 8C\_722/2010 vom 25. Mai 2011 nicht berücksichtigt, wonach die Professoren Ursprung und Nüesch über die berufliche Laufbahn des Beschwerdeführers höchstens bis 1997 hätten Aussagen machen können; deshalb hätten die Referenzschreiben dieser Professoren die nachteiligen Wirkungen des Arbeitszeugnisses nicht neutralisieren können. Diese Rüge geht fehl: Denn auch die Vorinstanz ist davon ausgegangen, die Referenzschreiben attestierten, dass der Beschwerdeführer "zumindest bis Ende der 1990er-Jahre" der ETH treu und loyal gedient habe.

#### **E. 4.2**

Der Beschwerdeführer rügt sodann eine Verletzung des rechtlichen Gehörs: Die Vorinstanz habe ihm vorgeworfen, er habe den Kausalzusammenhang nicht genügend substantiiert, obwohl der von ihm eingereichte Kommentar des Experten Markus Schär von der Firma OTP Organisation & Training Partners AG (OTP) eindeutig festgestellt habe, auf Grund des Arbeitszeugnisses werde der Beschwerdeführer es "ausserordentlich schwer haben, eine neue Anstellung im Sicherheitsbereich sowie auch in anderen Bereichen zu finden". Die Vorinstanz hat sich in der Tat zu dieser Stellungnahme nicht ausdrücklich geäußert. Indessen verlangt der Anspruch auf rechtliches Gehör ( Art. 29 Abs. 2 BV ) nicht, dass sich das Gericht mit jedem einzelnen Argument auseinandersetzt (vgl. BGE 136 II 229 E. 5.2). Das Schreiben, auf das sich der Beschwerdeführer bezieht, ist an dessen Rechtsvertreter gerichtet, umfasst ca. eine Seite Text und kritisiert das Arbeitszeugnis in verschiedenen Punkten. Als Zusammenfassung folgt der vom Beschwerdeführer zitierte Satz. Dieser eine

Satz in einer Stellungnahme, die vom Beschwerdeführer selber bzw. seinem Rechtsvertreter bei einer privaten Firma eingeholt wurde, ist nicht geeignet, die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung, wonach der Kausalzusammenhang nicht beweisen sei, als offensichtlich unrichtig erscheinen zu lassen: Denn die Stellungnahme kritisiert nicht nur die hier einzig massgebende (E. 3.2) Angabe des 13. Juli 2004 als Entlassungsdatum, sondern auch weitere Aussagen des Zeugnisses, die aber teilweise vom Bundesverwaltungsgericht ausdrücklich und unangefochten (vorne E. 1.2) als nicht widerrechtlich beurteilt wurden und teilweise angesichts des höchstrichterlich festgestellten Mitverschuldens des Beschwerdeführers an der Kündigung (Urteil 8C\_722/2010 E. 9.3) jedenfalls nicht als widerrechtlich bezeichnet werden können. Teilweise ist die Stellungnahme irreführend, so indem sie ausführt, der Dank für die ausgezeichnete Leistung werde verschwiegen, obwohl das Zeugnis wörtlich die "langjährige Mitarbeit" verdankt. Unverständlich ist sodann die Aussage in der Stellungnahme, nach 23 Dienstjahren müsse erwartet werden können, dass man mit den Leistungen "jederzeit ausserordentlich zufrieden" gewesen sei; langjährige Anstellung bedeutet keineswegs, dass der Arbeitgeber mit der Leistung ausserordentlich zufrieden sein müsste. Insgesamt kann die Stellungnahme der OTP nicht als beweistaugliches Gutachten für den Kausalzusammenhang zwischen der widerrechtlichen Formulierung des Zeugnisses und dem Scheitern der Bewerbungen betrachtet werden.

#### **E. 4.3**

Der Beschwerdeführer kritisiert, dass der Beweis für den Kausalzusammenhang kaum zu erbringen sei. Den bestehenden Beweisschwierigkeiten hat die Vorinstanz jedoch Rechnung getragen, indem sie nicht das Regelbeweismass, sondern nur das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit angewendet hat (E. 9.5 des angefochtenen Entscheides). Eine weitergehende Herabsetzung des Beweismasses würde auf eine Umkehr der Beweislast hinauslaufen, was nicht zulässig ist ( BGE 128 III 271 E. 2b/aa; Urteile 4A\_298/2012 vom 31. Juli 2012 E. 3.1; 4A\_338/2011 vom 14. Dezember 2011 E. 2.1).

#### **E. 4.4**

Der Beschwerdeführer bringt schliesslich vor, er habe bis zur Ausstellung des Zeugnisses am 30. August 2004 während mehrerer Wochen überhaupt kein Zeugnis gehabt, um sich zu bewerben. Für diese Zeit erhält er jedoch aufgrund des Urteils 8C\_772/2010 vom 25. Mai 2011 eine Abgangsentschädigung, so dass ihm insoweit kein Schaden entstanden ist.

#### **E. 4.5**

Insgesamt ist somit die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung, der natürliche Kausalzusammenhang zwischen dem Zeugnis und der Arbeitslosigkeit bzw. dem Scheitern der Stellenbewerbungen sei nicht bewiesen, nicht offensichtlich unrichtig. Bei dieser für das Bundesgericht verbindlichen Sachlage ( Art. 105 Abs. 1 BGG ) hat die Vorinstanz den Schadenersatzanspruch mit Recht abgewiesen.

#### **E. 5**

Der Beschwerdeführer beanstandet schliesslich, dass die Vorinstanz sein Genugtuungsbegehren mangels Substantiierung abgewiesen habe. Er bringt vor, nach allgemeiner Lebenserfahrung seien sein Leidensweg und seine seelische Belastung klar, die sich aus den jahrelangen erfolglosen Arbeitsbemühungen, der leichtfertig gegen ihn erhobenen Strafanzeige, der nichtigen Kündigung nach 23 Jahren treuen Dienstes, den Verleumdungen und Falschanschuldigungen und den jahrelangen Rechtsstreitigkeiten

ergäben. Er übersieht dabei, dass Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens nicht die gesamten Umstände im Zusammenhang mit seiner Kündigung sind (vgl. vorne E. 1.2); er hat dafür eine Abgangsentschädigung enthalten, bei deren Bemessung das Bundesgericht die Nichtigkeit der Kündigung, deren Gesamtumstände und namentlich auch die Mängel der gegen den Beschwerdeführer geführten Administrativuntersuchung berücksichtigt hat. Im vorliegenden Verfahren geht es einzig um die darüber hinausgehenden staatshaftungsrechtlichen Folgen des Arbeitszeugnisses (E. 1.2). Hat dieses nicht kausal zu den Nichtanstellungen geführt (E. 4), so können auch die seelischen Belastungen, die sich aus der Arbeitslosigkeit ergeben, nicht dem Zeugnis angelastet werden. Die Formulierung des Zeugnisses als solche kann nicht als schwer wiegende Persönlichkeitsverletzung im Sinne von Art. 6 Abs. 2 VG betrachtet werden.

## **E. 6**

Die Beschwerde erweist sich damit als unbegründet. Der Beschwerdeführer trägt die Kosten des bundesgerichtlichen Verfahrens ( Art. 65 Abs. 3 lit. b und Art. 66 Abs. 1 BGG ). Die obsiegende Beschwerdegegnerin hat keinen Anspruch auf Parteientschädigung ( Art. 68 Abs. 3 BGG ).

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