

BVGer A-2021/2019 vom 18. September 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-09-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-2021_2019

FR: TAF A-2021/2019 du 18 septembre 2019

IT: TAF A-2021/2019 del 18 settembre 2019

Regeste

Bundespersonal

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), sofern eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist. Die angefochtene Verfügung ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt und stammt von einer Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG; eine Ausnahme im erwähnten Sinn liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist somit für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1], wonach Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden können).

E. 1.2

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes vorsieht (Art. 37 VGG). Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer am Verfahren vor der Vorinstanz teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat (Bst. a), durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Bst. c). Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.3

Streitgegenstand im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist das durch die Verfügung geregelte Rechtsverhältnis, soweit dieses angefochten wird. Er wird einerseits bestimmt durch den Gegenstand der angefochtenen Verfügung (Anfechtungsgegenstand), andererseits durch die Parteibegehren. Das Anfechtungsobjekt bildet den Rahmen, welcher den möglichen Umfang des Streitgegenstandes begrenzt. Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann nur sein, was Gegenstand des erstinstanzlichen Verfahrens war oder nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen. Gegenstände, über welche die erste Instanz nicht entschieden hat und über welche sie nicht entscheiden musste, darf die zweite Instanz grundsätzlich nicht beurteilen (Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.8 f., 2.208 und 2.213, je mit Hinweisen). Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens bildete einzig das Arbeitszeugnis des Beschwerdeführers, nicht hingegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder

Mobbingvorwürfe seitens des Beschwerdeführers. Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei monatelanges Mobbing durch die Vorgesetzte vorausgegangen, wogegen der Linienvorgesetzte trotz Kenntnis keine Massnahmen ergriffen habe, weshalb ihm schliesslich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als einzige sinnvolle Lösung erschienen sei, liegt dies ausserhalb des Streitgegenstandes. Entsprechend ist darauf nicht einzutreten.

E. 1.4

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist daher unter Vorbehalt der soeben gemachten Einschränkung einzutreten.

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes namentlich dann eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (statt vieler: Urteil des BVGer A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.1; Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.160).

E. 3.1

Das BPG enthält keine Bestimmungen zum Arbeitszeugnis, weshalb diesbezüglich sinngemäss Art. 330a des Obligationenrechts (OR, SR 220) zur Anwendung gelangt (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG). Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten daher prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht. Entsprechend ist bei dessen Auslegung grundsätzlich die dazu ergangene Rechtsprechung und Doktrin zu beachten (statt vieler: Urteil des BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.2 m.w.H.).

E. 3.2

Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Ein solches qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis 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, klar 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 m.w.H.). Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor. Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Arbeitszeugnis muss höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis (Urteil des BGer 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2; BVGE 2012/22 E. 5.2;

zum Ganzen: Urteile des BVGer A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.2, A-6127/2017 vom 30. April 2018 E. 4.2 und A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.3.4).

E. 3.3

Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass ein qualifiziertes Zeugnis über alle in Art. 330a Abs. 1 OR erwähnten Punkte Auskunft geben muss (BGE 129 III 177 E. 3.2). Zudem ist es verkehrüblich, dass sich das Zeugnis neben der Beurteilung einzelner Aspekte auch über eine Gesamtbeurteilung ausspricht (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl. 2012, Art. 330a Rz. 3; Stephan Fischer, Arbeitszeugnis, Beurteilung und Durchsetzung, 2016, S. 28). Die Leistungsbeurteilung umfasst die Bewertung von Arbeitsmenge, Arbeitsgüte und Arbeitsbereitschaft. Ihr ist ein objektiver Massstab zugrunde zu legen. Eigenschaften wie Fleiss, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Initiative, Einstellung zur Arbeit, Ausdauer und Belastbarkeit werden ebenfalls der Leistung zugeordnet (Alex Enzler, Diss. 2012, Rz. 138 ff. m.w.H.; Fischer, a.a.O., S. 27 ff.). Die Verhaltensbeurteilung kommentiert das Auftreten bzw. dienstliche Verhalten des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses gegenüber Vorgesetzten und Kollegen sowie gegenüber Kunden und weiteren Dritten. Auch hier gilt ein objektiver, verkehrüblicher Massstab (Enzler, a.a.O., Rz. 142 ff.; Fischer, a.a.O., S. 29 ff.). Das Arbeitszeugnis hat schliesslich eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers zu enthalten, wobei allerdings nicht die vertraglich vereinbarte, sondern die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit massgebend ist. Es muss mithin nicht zu jedem einzelnen Aspekt der Aufgaben des Arbeitnehmers detailliert Auskunft erteilen. Es soll eine aussagekräftige Bewertung der Leistung des Arbeitnehmers sowie seines Verhaltens enthalten und es einem unbeteiligten Dritten erlauben, sich insgesamt ein zutreffendes Bild vom Arbeitnehmer zu machen (vgl. Urteil des BGE 4A_432/2009 vom 10. November 2009 E. 3.1; Urteil des BVGer A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.2; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 3).

E. 3.4

Bei Werturteilen hat der Arbeitgeber nach verkehrüblichen Massstäben und pflichtgemäsem Ermessen vorzugehen. Sowohl bezüglich der Leistungs- wie auch der Verhaltensbeurteilung verfügt der Arbeitgeber über ein Beurteilungsermessen (BVGE 2012/22 E. 5.2; Urteile BVGer A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.4 und A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.3; Reh binder/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 (Reh binder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a N 9; zum Ganzen: Urteile des BVGer A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.4 und A-6127/2017 vom 30. April 2018 E. 4.4).

E. 3.5

Nach dem Grundsatz der Einheitlichkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein einheitliches Arbeitszeugnis. Hatte der Arbeitnehmer beispielsweise verschiedene Funktionen inne, muss das Zeugnis chronologisch auf alle verschiedenen Tätigkeiten eingehen und ein Gesamtbild abgeben (Enzler, a.a.O., Rz. 119; Reh binder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a N 9). Ein Arbeitszeugnis darf folglich auch nicht auf frühere Zwischenzeugnisse verweisen (Fischer, a.a.O., S. 6 f.; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a Rz. 3;

Enzler, a.a.O., Rz. 121; zum Ganzen: Urteil des BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.3.3).

E. 3.6

Betreffend Wortlaut bzw. Wortwahl kommt dem Arbeitgeber bei der Erstellung des Arbeitszeugnisses ein gewisser Ermessensspielraum zu. Im Rahmen der vorgenannten Grundsätze ist er grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder von ihm gewünschte Formulierungen (Urteil des BGer 4A_137/2014 vom 10. Juni 2014 E. 4; BVGE 2012/22 E. 7.2.2; Urteile des BVGer A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.4 und A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.3). Nach dem Grundsatz der Klarheit müssen Formulierungen in Arbeitszeugnissen aber eindeutig und frei von jeder verdeckten Kennzeichnung sein. Sprachliche Formulierungen, deren versteckte Bedeutung nur eingeweihten Arbeitgebern bekannt ist, dem uneingeweihten Leser aber verborgen bleibt (sog. Geheimcodes bzw. Codierungen), sind deshalb unzulässig (Edi Class, Das Arbeitszeugnis und seine Geheimcodes, 7. Aufl. 2014, S. 28; Enzler, a.a.O., Rz. 95; Fischer, a.a.O., S. 12; Rehbindler/Stöckli, a.a.O., Art. 330a N 13; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 9; Müller/Thalmann, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Aufl. 2016, S. 64).

E. 3.7

Die (objektive) Beweislast betreffend die angebehrten Änderungen trägt dem allgemeinen Grundsatz von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) folgend die angestellte bzw. beschwerdeführende Person. Diese ist für die dem beantragten Zeugnistext zugrundeliegenden Tatsachen beweispflichtig bzw. hat die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Der Arbeitgeber hat indes bei der Sachverhaltsermittlung mitzuwirken. Für vom Arbeitnehmer substantiiert bestrittene Inhalte des Arbeitszeugnisses ist umgekehrt der Arbeitgeber als beweispflichtig zu betrachten, wobei wiederum den Arbeitnehmer, welcher ein Arbeitszeugnis verlangt hat, eine Mitwirkungspflicht (vgl. Art. 13 Abs. 1 Bst. a VwVG) trifft (zum Ganzen: Urteile des BVGer A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.5, A-6127/2017 vom 30. April 2018 E 4.5 und A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.4, je m.w.H.).

E. 4.1

Der Beschwerdeführer beantragt, den ersten Absatz des Arbeitszeugnisses vom 27. März 2019 wie folgt zu anzupassen: Wortlaut des Arbeitszeugnisses vom 27. März 2019: "A._____, geboren am (...), aus (...), war vom 1. Oktober 2015 bis zum 30. September 2018 als (...) mit einem Beschäftigungsgrad von 100% beim Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) tätig. Für die Zeit bis zum 31. März 2016 verweisen wir auf das entsprechende Zwischenzeugnis." Wortlaut gemäss Antrag des Beschwerdeführers: "A._____, geboren am (...) in (...), war vom 01.10.2015 bis zum 30.09.2018 als (...) im Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) tätig. Im Rahmen seiner Tätigkeit führte er unter anderem folgende Tätigkeiten durch:" Zur Begründung führt er aus, ein Verweis auf das Zwischenzeugnis sei unzulässig und widerspreche dem Einheitlichkeitsprinzip.

E. 4.2

Die Vorinstanz beantragt in ihrer Vernehmlassung das Rechtsbegehren teilweise gutzuheissen. Sie erkläre sich mit der gewünschten Funktionsbezeichnung sowie der Entfernung des Hinweises auf das Zwischenzeugnis einverstanden. Die weiteren Anpassungen lehne sie hingegen ab. Bei den von ihr ausgestellten Arbeitszeugnissen sei es Praxis, bei ausländischen Mitarbeitenden das Herkunftsland anstatt den Herkunftsort zu

nennen. Auch werde immer der Beschäftigungsgrad erwähnt. Entsprechend sei sie bereit, den ersten Absatz des Arbeitszeugnisses wie folgt abzuändern: "A._____, geboren am (...), aus (...), war vom 1. Oktober 2015 bis zum 30. September 2018 als (...) mit einem Beschäftigungsgrad von 100% beim Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) tätig."

E. 4.3

Nachdem sich die Vorinstanz mit der Anpassung der Funktionsbezeichnung ("[...] anstatt "[...]") und der Löschung des Verweises auf das Zwischenzeugnis explizit einverstanden erklärt, ist die Beschwerde in diesen Punkten den Anträgen der Parteien entsprechend gutzuheissen. Im Übrigen sind die vom Beschwerdeführer verlangten Änderungen hingegen abzuweisen. Abgesehen davon, dass er diese gar nicht begründet, sind die Angaben im Arbeitszeugnis vom 27. März 2019 betreffend Herkunftsort und Beschäftigungsgrad unbestritten zutreffend. Der zweite Satz des Änderungsantrages ("Im Rahmen seiner Tätigkeit führte er unter anderem folgende Tätigkeiten durch:") entspricht inhaltlich sodann dem ersten Satz des zweiten Absatzes im Arbeitszeugnis vom 27. März 2019 ("Das Aufgabengebiet von A._____ umfasste im Wesentlichen folgende Tätigkeiten:"). Da der Vorinstanz als Arbeitgeberin beim Redigieren des Arbeitszeugnisses ein gewisses Ermessen zukommt, ist das Zeugnis in Bezug auf die gerügten Punkte weder inhaltlich noch sprachlich zu beanstanden.

E. 4.4

Daraus folgt zusammengefasst, dass der Antrag des Beschwerdeführers teilweise gutzuheissen und der erste Absatz des Arbeitszeugnisses vom 27. März 2019 gemäss der Fassung in der Vernehmlassung der Vorinstanz (vgl. vorstehend E. 4.2) anzupassen ist. Die Vorinstanz ist entsprechend anzuweisen.

E. 5

Der Beschwerdeführer rügt weiter, das Arbeitszeugnis vom 27. März 2019 enthalte unzulässige Geheimcodes, wobei er zum Beleg auf eine Tabelle mit Codierungsformulierungen aus dem Internet verweist. Gestützt darauf beantragt er verschiedene Anpassungen im Wortlaut des Arbeitszeugnisses, auf welche nachfolgend im Einzelnen einzugehen ist.

E. 5.1.1

Zunächst macht der Beschwerdeführer geltend, der Satzteil "[...], welche unseren Erwartungen entsprach" im Satz "Auch bei grösseren Anforderungen arbeitete A._____ konzentriert und erbrachte eine konstant gute Leistung, welche unseren Erwartungen entsprach." stelle einen unzulässigen Geheimcode dar. Dies entspreche gemäss Codierungstabelle einer vollkommen unzureichenden Leistung. Er beantragt, die Formulierung im Arbeitszeugnis durch den Satz "A._____ erfüllte die gestellten Anforderungen stets zu unserer vollen Zufriedenheit" oder durch den Satzteil "[...], welche unserer Erwartung in jeder Hinsicht gut entsprach." zu ersetzen.

E. 5.1.2

Die Vorinstanz bestreitet die Verwendung von Geheimcodes. Dies sei im Arbeitszeugnis auch explizit vermerkt worden. Die vom Beschwerdeführer verwendete Tabelle aus dem Internet sei kein Fachbeitrag. Der gerügte Satzteil sei im Gesamtkontext zu betrachten. Die Beurteilung entspreche im Sinne einer wohlwollenden Formulierung einer guten Leistung bei der Aufgabenerfüllung.

E. 5.1.3

Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers kann in dem von ihm gerügten Satzteil kein Geheimcode erblickt werden (vgl. die Auflistungen bei Class, a.a.O., S. 70 f. und Müller/Thalmann, a.a.O., S. 67 ff.). Vielmehr handelt es sich um eine anerkannte Standardformulierung für genügende Leistungen (vgl. Müller/Thalmann, a.a.O., S. 75). Allerdings erweist sich der gesamte Satz nicht als eindeutig und in sich widersprüchlich. So wird dem Beschwerdeführer im ersten Satzteil "eine konstant gute Leistung" attestiert, während der zweite Satzteil mit der Formulierung "welche unseren Erwartungen entsprach" - wie erwähnt - nur eine genügende Leistung zum Ausdruck bringt. Im Gesamtkontext erscheint damit die zunächst als gut bewertete Leistung durch den zweiten Satzteil als relativiert. Es ist jedoch unbestritten, dass dem Beschwerdeführer bei der Aufgabenerfüllung vorbehaltlos eine gute Leistung zuzuerkennen ist. Hierfür hat sich in der Praxis u.a. die Formulierung etabliert, wonach der Arbeitnehmer den Erwartungen des Arbeitgebers "in jeder Hinsicht" entsprochen habe (vgl. Müller/Thalmann, a.a.O., S. 75; Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, 1996, S. 238). Entsprechend ist die Vorinstanz in teilweiser Gutheißung des Antrages des Beschwerdeführers anzuweisen, den Satzteil "welche unseren Erwartungen entsprach" durch die Formulierung "welche unseren Erwartungen in jeder Hinsicht entsprach" zu ersetzen.

E. 5.2.1

Weiter beantragt der Beschwerdeführer, den Satz "A._____ verfügt über ein fundiertes Fachwissen und eine umfangreiche Erfahrung in seinem Aufgabengebiet sowie vereinzelt auch in Nachbardisziplinen." sei durch die Formulierung "A._____ verfügt über umfassende Fachkenntnisse." zu ersetzen. Der Ausdruck "fundiertes Fachwissen" entspreche einem soliden Grundwissen, womit ihm lediglich ein ausreichendes Fachwissen attestiert werde. Durch den Zusatz "vereinzelt auch in Nachbardisziplinen" erfolge eine weitere Herabstufung.

E. 5.2.2

Die Vorinstanz entgegnet hierzu, es sei nicht nachvollziehbar, weshalb der Ausdruck "fundiertes Fachwissen" einem soliden Grundwissen entsprechen solle. Sie verwende in ihren Arbeitszeugnissen Wörter entsprechend ihrer Bedeutung im Alltag. Nach objektiver Betrachtung bedeute die Formulierung "vereinzelt auch in Nachbardisziplinen", dass der Beschwerdeführer über ein in die Breite gehendes Fachwissen verfüge, welches angrenzende Fachgebiete einbeziehe, und stelle keine Herabstufung dar.

E. 5.2.3

Auch hier kann in der von der Vorinstanz gewählten Formulierung kein Geheimcode erblickt werden (vgl. die Auflistungen bei Class, a.a.O., S. 70 f. und Müller/Thalmann, a.a.O., S. 67 ff.). Dem Ausdruck "fundiertes Fachwissen" kann sodann nicht die Bedeutung eines lediglich soliden Grundwissens bzw. ausreichenden Fachwissens beigemessen werden. Nach dem Sprachgebrauch werden "fundierte Kenntnisse" "guten Kenntnissen" gleichgesetzt (vgl. Duden, Deutsches Universalwörterbuch, 6. Aufl. 2007, S. 622 [Stichwort: "fundieren"]; ferner: Müller/Thalmann, a.a.O., S. 77). Insofern wird dem Beschwerdeführer von der Vorinstanz ein gutes Fachwissen attestiert. Dies entspricht der vom Beschwerdeführer geltend gemachten Bewertung, zumal der von ihm beantragte Wortlaut ("umfassende Fachkenntnisse") als Formulierungsvariante für gutes Fachwissen gilt (vgl. Müller/Thalmann, a.a.O., S. 77). Durch den Zusatz "vereinzelt auch in

Nachbardisziplinen" erfolgt keine Herabstufung dieser Bewertung. Vielmehr wird damit zum Ausdruck gebracht, dass dem Beschwerdeführer nicht nur in seinem Aufgabengebiet gute Fachkenntnisse zukommen, sondern zusätzlich auch in angrenzende Fachgebieten, was sich positiv auf die Bewertung auswirkt. Insgesamt wird dem Beschwerdeführer mit der von der Vorinstanz gewählten Formulierung somit ein gutes Fachwissen zuerkannt. Da die beantragte Anpassung zur keiner wesentlichen Veränderung der inhaltlichen Aussage führen würde und der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf eine von ihm gewünschte Formulierung hat (vgl. vorstehend E. 3.6), ist die Beschwerde in diesem Punkt abzuweisen.

E. 5.3.1

Schliesslich wehrt sich der Beschwerdeführer gegen die Formulierung "Gegenüber anderen verhielt er sich freundlich und hilfsbereit und wurde von Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden anerkannt". Er stellt den Antrag, das Wort "anerkannt" durch "geschätzt" zu ersetzen oder das Arbeitszeugnis wie folgt abzuändern: "Gegenüber anderen verhielt er sich freundlich und hilfsbereit. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden war immer einwandfrei". Das Wort "anerkannt" stelle keine Bewertung dar und es sei unklar, was darunter zu verstehen sei.

E. 5.3.2

Die Vorinstanz führt hierzu aus, die Bewertung entspreche den über die gesamte Dauer der Anstellung gemachten Beobachtungen zum Auftreten und Benehmen des Beschwerdeführers. In Bezug auf dessen Verhalten habe es viele Beanstandungen gegeben. Diese würden auf Wahrnehmungen der vorgesetzten Person und Rückmeldungen interner Ansprechpersonen beruhen. Das Wort "anerkannt" sei unter Berücksichtigung einer wahren und wohlwollenden Wortwahl mit Bedacht gewählt worden. Um die Wahrheitspflicht nicht zu tangieren, sei auf die Bezeichnung "geschätzt" verzichtet worden.

E. 5.3.3

Zunächst ist festzuhalten, dass die von der Vorinstanz gewählte Formulierung wiederum kein Geheimcode darstellt (vgl. die Auflistungen bei Class, a.a.O., S. 70 f. und Müller/Thalmann, a.a.O., S. 67 ff.). Die Bezeichnung "anerkannt" bedeutet sodann "allgemein geschätzt, angesehen, unbestritten" (Duden, Deutsches Universalwörterbuch, 6. Aufl. 2007, S. 138 [Stichwort: "anerkannt"]). Insofern besteht zwischen der Wortwahl der Vorinstanz und der beantragten Änderung inhaltlich kein wesentlicher Unterschied. Dass die Vorinstanz auf die Verwendung des Wortes "geschätzt" verzichtet und mit der Bezeichnung "anerkannt" aus ihrer Sicht eine negativere Formulierung gewählt hat, ist sodann nicht zu beanstanden. Aus der Standortbestimmung vom 6. Juni 2017 geht hervor, dass in Bezug auf das Verhalten des Beschwerdeführers vermehrt negative Rückmeldungen erfolgt sind. Als Folge davon wurde betreffend Sozialkompetenz ein neues Ziel definiert, wonach u.a. keine negativen Rückmeldungen über die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer mehr erfolgen sollten. Die Zwischenstandortbestimmung vom 7. September 2017 ergab gestützt auf eingeholte Rückmeldungen, dass dieses Ziel nicht erreicht wurde. Der Beschwerdeführer wurde deshalb gleichentags schriftlich ermahnt und aufgefordert, u.a. seine "Vorgesetzten und Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen mit dem ihnen gebührenden Respekt und Höflichkeit zu begegnen und sich auch sonst korrekt zu verhalten". Die Beurteilung vom 17. Januar 2018 hält schliesslich fest, dass das Verhalten des Beschwerdeführers nicht den Erwartungen entsprochen habe, er in Gremien und Projektsitzungen destruktiv aufgefallen sei und ein nicht tolerierbares Verhalten gezeigt

habe. Vor diesem Hintergrund kann die im Arbeitszeugnis vom 27. März 2019 enthaltene Bewertung des Verhaltens des Beschwerdeführers nicht als zu negativ angesehen werden. Da der Beschwerdeführer zudem keinen Anspruch auf eine von ihm gewünschte Formulierung hat (vgl. vorstehend E. 3.6), ist sein Änderungsantrag abzuweisen.

E. 6.1

Weiter rügt der Beschwerdeführer, es sei bei der Umschreibung des Aufgabengebietes im zweiten Absatz des Arbeitszeugnisses seine Tätigkeit im Bereich des Releasemanagements nicht erwähnt worden. Damit fehle eine wesentliche Tätigkeit, die er während fast der Hälfte der Anstellungsdauer ausgeübt habe und in den Jahreszielen aufgeführt sei. Nach der Kündigung des Releasemanagers habe er diese Aufgabe zusätzlich ad interim übernommen und danach einen externen Mitarbeiter und den neu eingestellten Releasemanager gecoacht. Diese zusätzliche Tätigkeit habe er über einen hinreichend langen Zeitraum ausgeübt und zeige zusätzliche Fähigkeiten, weshalb sie im Zeugnis zu erwähnen sei. Konkret beantragt er, folgende Formulierung ins Arbeitszeugnis aufzunehmen: "Sonderaufgaben u.a. Coaching des Release-Managers beim Aufbau des Release- und Testmanagements".

E. 6.2

Die Vorinstanz erachtet die Aufzählung der Tätigkeiten als vollständig. Die Aufgaben würden in der Stellenbeschreibung festgehalten. Der Beschwerdeführer verlange jedoch die Aufnahme eines Jahresziels. Sollten die jährlich definierten Ziele als relevant erachtet und in das Schlusszeugnis aufgenommen werden, würde dies den Umfang und die Aussagekraft des Zeugnisses sprengen.

E. 6.3

Massgebend für die Auflistung im Arbeitszeugnis sind die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten (vgl. vorstehend E. 3.3). Dass die zur Diskussion stehenden Aufgaben in der Stellenbeschreibung nicht aufgeführt sind, steht einer Erwähnung im Arbeitszeugnis somit nicht entgegen. Die Vorinstanz bestreitet nicht, dass der Beschwerdeführer die Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Releasemanagement im behaupteten Umfang ausgeführt hat. Aus der Beurteilung vom 25. Oktober 2016 geht denn auch hervor, dass der Beschwerdeführer aufgrund des temporären personellen Engpasses im Bereich des Release- und Changemanagements diverse Aufgaben übernahm und wertvolle Unterstützung bei der Einarbeitung des per Mitte 2016 neu eingestellten Change- und Releasemanagers leistete. Die Standortbestimmung vom 6. Juni 2017 sowie die Beurteilung vom 17. Januar 2018 halten sodann fest, dass der Beschwerdeführer bei Stellenantritt des Releasemanagers als Unterstützung wichtige Aufgaben im Bereich Releasemanagement übernommen habe. Ein wichtiger und wertvoller Teil beim Aufbau des Releasemanagements sei der durch den Beschwerdeführer erfolgte Aufbau des Anwendungsportfolios und dessen Klassifizierung gewesen. Was den Umfang und den Inhalt der Tätigkeit im Bereich des Release- und Changemanagements anbelangt, kann somit grundsätzlich auf die Angaben des Beschwerdeführers abgestellt werden. Allerdings kann nicht von einem "Coaching" gesprochen werden. Dies würde bedingen, dass der Beschwerdeführer den Releasemanager "trainiert" bzw. "betreut" hätte (vgl. Duden, Deutsches Universalwörterbuch, 6. Aufl. 2007, S. 361 [Stichwort: "coachen"]), was der Beschwerdeführer jedoch nicht nachzuweisen vermag. Vielmehr ist lediglich von dessen Unterstützung auszugehen, wie dies in den Personalakten festgehalten ist. Keine Anhaltspunkte finden sich sodann für das vom Beschwerdeführer erwähnte "Testmanagement" und er macht hierzu auch keine näheren

Ausführungen. Nichtsdestotrotz sind die Tätigkeiten im Bereich des Releasemanagements als hinreichend prägend für das Arbeitsverhältnis anzusehen, um sie ins Arbeitszeugnis aufzunehmen. In den erwähnten Beurteilungen wird die "Unterstützung des Releasemanagers im Aufbau des Releasemanagements" denn auch die Bedeutung eines wichtigen Ziels beigemessen. Kommt hinzu, dass die Erwähnung der Übernahme solcher nicht zum eigentlichen Stellenprofil gehörenden Sonderaufgaben zusätzliche Fähigkeiten und Eigenschaften wie Belastbarkeit und Flexibilität zum Ausdruck bringt und damit das Gesamtbild vervollständigt. Daraus folgt, dass der Antrag des Beschwerdeführers im Grundsatz gutzuheissen, der von ihm verlangte Wortlaut jedoch leicht anzupassen ist. Dem Ausgeführten entsprechend ist die Vorinstanz anzuweisen, die im Arbeitszeugnis vom 27. März 2019 im zweiten Absatz aufgelisteten Tätigkeiten des Beschwerdeführers am Schluss und unter Verwendung eines separaten Aufzählungszeichens wie folgt zu ergänzen: "Sonderaufgaben, u.a. Unterstützung des Releasemanagers beim Aufbau des Releasemangements".

E. 7.1

Schliesslich macht der Beschwerdeführer geltend, wesentliche Weiterbildungen seien im Zeugnis nicht erwähnt. Durch die Verwendung der Formulierung "Um stets auf dem neusten Stand der Entwicklung zu bleiben, bildete er sich aus eigenem Antrieb weiter. Die neu gewonnenen Erkenntnisse brachte er nutzbringend in das Unternehmen ein." sei nicht erkennbar, dass signifikante Weiterbildungen absolviert worden seien. Es handle sich nicht bloss um Wissenserhalt. Es gehe nicht um den sachlichen Nachweis, der mit Zertifikaten erbracht werden könne, sondern um die Klarstellung, dass der Arbeitgeber bereit gewesen sei, Zeit und Geld in den Mitarbeiter zu investieren und einen Mehrwert darin gesehen habe, den Mitarbeiter auszubilden. Die Formulierung sei daher wie folgt anzupassen: "Hervorzuheben sind hierbei die abgeschlossenen Zertifizierungen HERMES Advanced, IPMA C, TOGAF 9 Certified, Professional Scrum Master und das Führungsseminar Bund für Kaderfunktionen. Diese neuen Zusatzqualifikationen brachte er nutzbringend in seine Arbeit ein."

E. 7.2

Die Vorinstanz schliesst auf Abweisung des Antrages. Dass sich der Beschwerdeführer weitergebildet und wie er das erworbene Wissen umgesetzt habe, sei im Arbeitszeugnis erwähnt. Zudem habe er für alle Kurse ein Zertifikat oder eine Kursbestätigung erhalten, die er einer künftigen Bewerbung beilegen könne. Auch hier behalte sie sich vor, einen einheitlichen Kurs bei den in Arbeitszeugnissen verwendeten Formulierungen aufrecht zu erhalten.

E. 7.3.1

Zur Frage, ob Weiterbildungen im Arbeitszeugnis erwähnt werden müssen, werden in der Lehre unterschiedliche Ansichten vertreten. Gemäss Janssen ist die Teilnahme an bedeutsamen beruflichen Fortbildungsveranstaltungen, die einen direkten Bezug zur Tätigkeit des Arbeitnehmers haben, im Zeugnis zu erwähnen. Berufsfremde Ausbildungen, Fortbildungsmassnahmen, die so lange zurücklägen, dass sie keinen Einfluss mehr auf die Tätigkeit hätten, und Ausbildungen, die lediglich der Auffrischung des für die Tätigkeit vorausgesetzten Wissens und Tuns dienten, seien dagegen nicht aufzunehmen (Janssen, a.a.O., S. 131 f.). Enzler schliesst sich dieser Meinung an (Enzler, a.a.O., Rz. 176). Beide Autoren begründen ihre Ansicht jedoch nicht weiter. Fischer sodann führt aus, es sei nicht

unüblich und sehr von Vorteil, Weiterbildungen inklusive allfälliger Zertifikate oder Diplome zusätzlich zum Fachwissen im Zeugnis aufzuführen, äussert sich allerdings nicht zur Frage, ob hierauf ein durchsetzbarer Anspruch besteht (Fischer, a.a.O., S. 25). Nach Class hingegen gehören Aus- und Weiterbildungen grundsätzlich nicht in ein Arbeitszeugnis, da sie nichts mit Leistung und Verhalten im engeren Sinn zu tun hätten (Class, a.a.O., S. 52). Andere Autoren wiederum äussern sich zwar nicht explizit zum Thema der Weiterbildungen, führen diese bei ihren teils detaillierten Auflistungen des notwendigen Zeugnisinhaltes aber nicht auf und erachten eine Erwähnung somit stillschweigend nicht als zwingend (vgl. Müller/Thalmann, a.a.O., S. 54 ff.; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 3; Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a N 6; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar zum Obligationenrecht, Bd. I, 6. Aufl. 2015, Art. 330a N 4).

E. 7.3.2

Insgesamt erachtet die Lehre die Erwähnung von Weiterbildungen im Arbeitszeugnis somit mehrheitlich nicht als zwingend. Dieser Ansicht ist grundsätzlich zuzustimmen, haben doch Weiterbildungen mit dem Verhalten und der Leistung des Arbeitnehmers direkt nichts zu tun. Weiterbildungen können aber allenfalls Einfluss auf das Fachwissen haben und auch etwas über die Leistungsbereitschaft, Motivation oder den Durchhaltewillen eines Arbeitnehmers aussagen. Es ist daher nicht auszuschliessen, dass sich zur Vermittlung eines zutreffenden Gesamtbildes des Arbeitnehmers im Einzelfall die Erwähnung einer Weiterbildung als notwendig erweist.

E. 7.3.3

Vorliegend äussert sich das Arbeitszeugnis zum Fachwissen des Beschwerdeführers (vgl. vorstehend E. 5.2). Zudem wird explizit erwähnt, dass er sich, um stets auf dem neusten Stand der Entwicklung zu bleiben, aus eigenem Antrieb weiterbildete und die neugewonnenen Erkenntnisse nutzbringend in das Unternehmen einbrachte. Die aktuelle Fassung des Arbeitszeugnisses zeichnet damit ein hinreichend klares Gesamtbild des Beschwerdeführers. Durch die explizite Erwähnung, dass er sich weitergebildet habe, wird auch dessen berufliches Fortkommen gefördert. Der Beschwerdeführer hat unbestritten für sämtliche seiner geltend gemachten Weiterbildungen ein Zertifikat oder eine Kursbestätigung erhalten. Diese kann er ohne Weiteres künftigen Bewerbungen beifügen und dadurch die konkret absolvierten Weiterbildungen belegen. Die Erwähnung der einzelnen Weiterbildungen im Arbeitszeugnis erweist sich daher nicht als notwendig. Insgesamt genügt das Arbeitszeugnis den Grundsätzen der Vollständigkeit und Wahrheit und die Vorinstanz hat den ihr zustehenden Ermessensspielraum nicht überschritten. Der Antrag des Beschwerdeführers, seine absolvierten Weiterbildungen im Arbeitszeugnis im Einzelnen zu erwähnen, ist daher abzuweisen.

E. 7.4

Der zweite Satz seines Änderungsantrages ("Diese neuen Zusatzqualifikationen brachte er nutzbringend in seine Arbeit ein.") betrifft vor allem den Wortlaut und hat keine wesentliche Veränderung der inhaltlichen Aussage zur Folge. Aufgrund des der Vorinstanz zukommenden Ermessens beim Redigieren des Arbeitszeugnisses ist die Beschwerde auch in diesem Punkt abzuweisen.

E. 8

Zusammengefasst ergibt sich aus den gemachten Erwägungen, dass die Beschwerde teilweise gutzuheissen und die angefochtene Verfügung aufzuheben ist. Die Vorinstanz ist anzuweisen, dem Beschwerdeführer ein neues Arbeitszeugnis im Sinne der Erwägungen auszustellen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

E. 9

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind entsprechend keine Verfahrenskosten zu erheben. Eine Parteientschädigung ist weder dem nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE; SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz als Bundesbehörde (Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen.

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