

BVGer A-2402/2023 vom 2. Dezember 2024

Bundesverwaltungsgericht, 2024-12-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-2402_2023

FR: TAF A-2402/2023 du 2 décembre 2024

IT: TAF A-2402/2023 del 2 dicembre 2024

Regeste

Bundespersonal

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung nach Art. 5 VwVG, die von der Vorinstanz als Arbeitgeberin erlassen wurde. Da zudem kein Ausnahmegrund nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert. Sie ist deshalb zur Beschwerde legitimiert (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist somit einzutreten.

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Unangemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Es stellt dabei den rechtserheblichen Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die rechtliche Begründung der Parteibegehren gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Im Übrigen muss sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. statt vieler: BGE 133 I 270 E. 3.1; Urteil des BVGer A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 2.1).

E. 3.1

Das BPG enthält keine Bestimmungen zum Arbeitszeugnis, weshalb Art. 330a OR sinngemäss zur Anwendung gelangt (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG; BGE 144 II 345 E. 5.2.1). Für

das Arbeitszeugnis im öffentlichen Personalrecht gelten daher prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht. Entsprechend ist grundsätzlich die dazu ergangene Rechtsprechung und Doktrin zu beachten (statt vieler: Urteil des BVGer A-364/2022 vom 17. August 2023 E. 2.2.1).

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 144 II 345 E. 5.2.1, 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-364/2022 vom 17. August 2023 E. 2.2.1 und A-4470/2020 vom 11. August 2022 E. 9.1.2).

E. 3.3

Dem Grundsatz der Wahrheit folgend muss das Arbeitszeugnis grundsätzlich das tatsächliche Ausstellungsdatum enthalten, selbst wenn dieses bei einem Schlusszeugnis vor dem Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt. Gleiches gilt für den Fall, dass der Arbeitgeber auf Beschwerde des Arbeitnehmers hin ein neues Zeugnis mit einem geänderten Text ausstellt. Da es sich um ein neues Dokument handelt, das der Arbeitgeber zu unterzeichnen hat, sollte er das Dokument grundsätzlich mit jenem Tag datieren, an dem er es unterzeichnet (vgl. Urteil des BVGer A-5588/2007 vom 10. August 2012 E. 4.1; Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, 1996, S. 97 ff.; Geneviève Ordolli, in: Thévenoz/Werro [Hrsg.], Commentaire romand, Code des obligations, 3. Aufl. 2021, Art. 330a OR Rz. 26). Dabei ist zu berücksichtigen, dass aus einem nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegenden Datum nicht auf Probleme geschlossen werden kann (AGer ZH, JAR 2009, 694; Portmann/Rudolph, in: Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht, 7. Aufl. 2020, Art. 330a OR Rz. 6). Ein Vor- oder Rückdatieren, selbst wenn die Parteien damit einverstanden sind, ist insofern grundsätzlich unzulässig und wird als Verstoss gegen die Wahrheitspflicht gewertet (Urteil des BVGer A-5588/2007 vom 10. August 2012 E. 4.1; Susanne Janssen, a.a.O., S. 97 ff., mit Nachweisen; Stephan Fischer, Arbeitszeugnis - Beurteilung und Durchsetzung, 2016, S. 14; Rehbinder/Stöckli, in: Hausheer/Walter [Hrsg.], Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Bd. VI/2/2/1, 2010, Art. 330a OR Rz. 12).

E. 3.4

Die Wahrheitspflicht kann jedoch unter Umständen mit den Interessen des Arbeitnehmers kollidieren, wenn arbeitsrechtliche Streitigkeiten im Rahmen eines längere Zeit dauernden Gerichtsverfahrens durchgesetzt werden müssen und somit das gemäss Richterspruch

auszustellende Zeugnis ein völlig zufälliges Datum enthält (Urteil des BVGer A-5588/2007 vom 10. August 2012 E. 4.2 m.w.H.). Das Bundesverwaltungsgericht hat konkret entschieden, dass eine Rückdatierung des Ausstellungsdatums eines Arbeitszeugnisses auf den Tag, an dem das Zeugnis hätte ausgestellt werden müssen, vorzunehmen ist, wenn der Arbeitgeber die verspätete Ausstellung zu verantworten hat (Urteil des BVGer A-5588/2007 vom 10. August 2012 E. 4.1 f., bestätigt in A-3145/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 7.1.1). Dies ist namentlich dann der Fall, wenn ein Arbeitszeugnis oder dessen Änderung in einem Gerichtsverfahren erstritten werden muss. Zum Schutz des Arbeitnehmers sollen Abweichungen möglich sein und das gerichtlich geänderte Zeugnis wieder das ursprüngliche Datum erhalten. Diese Praxis ist in der Lehre überwiegend auf Zustimmung gestossen (Müller/Thalmann/Favre, *Le certificat de travail en question*, 2014, S. 27; David Aubert, in: Dunand/Mahon [Hrsg.], *Commentaire du contrat de travail*, 2. Aufl. 2022, Art. 330a OR Rn. 25; Alex Enzler, *Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch*, Zürcher Studien zum Privatrecht [ZStP] Bd./Nr. 254, 2012, Rz. 77; Roland Müller, *Arbeitszeugnis*, in: Münch/Metz [Hrsg.], *Stellenwechsel und Entlassung*, 2. Aufl. 2012, Rz. 5.26; Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a OR Rz. 21 S. 610; Thomas Poledna, *Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst*, ZBl 104/2003 S. 176; Susanne Janssen, a.a.O., S. 99; vgl. auch - der Auffassung Janssen ausdrücklich folgend - das Urteil des Kantonsgerichts Zug vom 22. Juli 2002 [publiziert in GVP 2002, S. 169]).

E. 4

Vorliegend im Streit steht das Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisses. Über den eigentlichen Inhalt des Zeugnisses sind sich die Parteien einig.

E. 4.1

Die Beschwerdeführerin bringt in ihrer Beschwerdeschrift vor, eine Rückdatierung rechtfertige sich deshalb, weil die verzögerte Ausstellung allein durch die Vorinstanz verschuldet sei. Sie selber habe sich nach Erhalt des ersten Entwurfs des Arbeitszeugnisses umgehend bei der Vorinstanz gemeldet und ihre Änderungswünsche bekanntgegeben. Genau diese Änderungen habe die Vorinstanz schliesslich vorgenommen. Hätte die Vorinstanz bereits von Anfang an ein korrektes Arbeitszeugnis ausgestellt, würde dieses auf den 31. Dezember 2021 datieren. Sämtliche Änderungsanträge seien der Vorinstanz am 26. Januar 2022 bekannt gewesen. Sodann sei jene auch noch am 22. Februar 2022 bereit gewesen, das Arbeitszeugnis zurückzudatieren, und dies ohne jegliche Aufforderung. Des Weiteren führt die Beschwerdeführerin aus, sie habe nicht erahnen können, dass ihre Änderungsbegehren einen elfmonatigen Prozess nach sich ziehen werden. Aufgrund des ausgezeichneten Zwischenzeugnisses habe sie darauf vertrauen dürfen, dass sie ein angemessenes Arbeitszeugnis ausgestellt erhalte. Erst nach elf Monaten und nachdem sie einen Anwalt beigezogen habe, habe sich die Vorinstanz dazu bewegen lassen, ihr ein korrektes Arbeitszeugnis auszustellen. Dieses Arbeitszeugnis entspreche ihrem Entwurf. Folglich liege es nicht in ihrem Verschulden, dass das Arbeitszeugnis verzögert ausgestellt werde. Eine Interessenabwägung zwischen dem Wahrheitsgebot und dem Gebot des Wohlwollens falle zudem klar zu ihren Gunsten aus. Das Arbeitszeugnis trage den Titel «Arbeitszeugnis per 31. Dezember 2021», sei aber auf den 6. Dezember 2022 datiert. Damit werde geradezu herausgestrichen, dass es Unstimmigkeiten hinsichtlich des Inhalts des ursprünglichen Arbeitszeugnisses gegeben habe. Dies könne sich negativ auf ihr wirtschaftliches Fortkommen auswirken, denn dadurch werde ein Konflikt mit der

ehemaligen Arbeitgeberin suggeriert. Schliesslich werde durch die von ihr verlangte Anpassung des Datums der Wahrheitsgehalt des Arbeitszeugnisses nicht tangiert, da sich das Ausstellungsdatum dann lediglich mit dem Enddatum des Anstellungsverhältnisses decken würde. Dies sei für Arbeitszeugnisse üblich und entspreche auch dem Fall, falls das Arbeitszeugnis von Anfang an ordentlich ausgestellt worden wäre. Folglich habe das Gebot des Wohlwollens gegenüber dem Wahrheitsgebot Vorrang und die Datierung sei auf den 31. Dezember 2021 vorzunehmen und der Titel sei auf «Arbeitszeugnis» (statt «Arbeitszeugnis per 31. Dezember 2021») abzuändern.

E. 4.2

Dagegen wendet die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung ein, das Verschulden für die verzögerte Ausstellung des Arbeitszeugnisses liege nicht bei ihr. Sowohl in zeitlicher als auch in inhaltlicher Hinsicht lägen Gründe für die Verzögerung vor, die sie nicht zu verantworten habe. Zwischen den Parteien habe ein länger dauernder Austausch über den Zeugnisinhalt stattgefunden. Sie habe auf die Eingaben der Beschwerdeführerin jeweils innert kurzer Frist reagiert. Die Verzögerung zwischen Anfang April 2022 und 1. Juli 2022 sei darauf zurückzuführen, dass nach der Aufforderung der Vorgesetzten an die Beschwerdeführerin, sich über geschäftliche Kanäle zu melden, sich diese erst am 1. Juli 2022 erneut gemeldet habe. Auch die Verzögerung zwischen dem 25. Juli 2022 und dem 1. November 2022 habe die Beschwerdeführerin zu verantworten, da es an jener gewesen wäre, auf ihr Antwortschreiben vom 25. Juli 2022 zu reagieren. Die zeitliche Diskrepanz zwischen Ausstellungs- und Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses sei somit nicht von ihr verschuldet. Als sachlichen Grund für die Verzögerung führt die Vorinstanz ins Feld, dass sie nach Verhandlungen und nach Abwägen des Wahrheitsgebots und der Maxime des Wohlwollens den Forderungen der Beschwerdeführerin weitgehend entgegengekommen sei. Im Sinne der Maxime des Wohlwollens sei sie zu einer Kompromisslösung mit wenigen Abweichungen vom Gegenentwurf der Beschwerdeführerin bereit gewesen. Da die Beschwerdeführerin ohne jede Abweichung an ihrem Wortlaut festgehalten habe und zu keinerlei Kompromissen bereit gewesen sei, sei es erst nach langandauernden Verhandlungen gelungen, eine gütliche Einigung zu finden.

E. 4.3

In ihren Schlussbemerkungen moniert die Beschwerdeführerin, ihr Gegenentwurf vom 26. Januar 2022 entspreche inhaltlich exakt dem Arbeitszeugnis, das die Vorinstanz schliesslich ausgestellt habe - ohne dieses jedoch rückzudatieren. Die Vorinstanz habe nach längerem unkooperativem Verhalten schliesslich alle ihre Änderungsvorschläge übernommen. Erst als die Beschwerdeführerin ein inhaltlich korrektes Arbeitszeugnis durchgesetzt habe, habe die Vorinstanz wohl aus einer persönlich motivierten Trotzhaltung die Rückdatierung verweigert.

E. 4.4

Die Vorinstanz bringt in ihren Schlussbemerkungen mitunter vor, dass die finale Version des Zeugnisses vom 6. Dezember 2022 zwar ähnlich, inhaltlich aber nicht identisch mit dem Gegenentwurf der Beschwerdeführerin vom 26. Januar 2022 sei. Für die Frage der Rückdatierung sei hier vor allem relevant, dass die entstandenen Verzögerungen von der Beschwerdeführerin zu verantworten seien.

E. 4.5

Von beiden Parteien unbestritten ging der finalen und nun angefochtenen Version des Arbeitszeugnisses vom 6. Dezember 2022 ein längerer Bereinigungsprozess voraus. Dieser Prozess führte unweigerlich zu Verzögerungen in der Ausstellung des Arbeitszeugnisses. In inhaltlicher Sicht konnten sich die Parteien im Rahmen dieses Bereinigungsprozesses einigen. Wie die Vorinstanz selbst ausführt, entspricht das schliesslich am 6. Dezember 2022 ausgestellte Arbeitszeugnis grossmehrheitlich dem Gegenentwurf der Beschwerdeführerin vom 26. Januar 2022 (vgl. Vernehmlassung vom 28. Juni 2023 Rz. 9). Ein Vergleich der beiden Dokumente bestätigt dies: Zwar unterscheiden sich die beiden Versionen in wenigen, inhaltlich jedoch unbedeutenden Punkten in ihrem Wortlaut. Was die Bewertung der Beschwerdeführerin und der von ihr bei der Vorinstanz geleisteten Arbeit angeht, übernahm die Vorinstanz den Gegenentwurf der Beschwerdeführerin vom 26. Januar 2022 gänzlich. Dass das finale Arbeitszeugnis schliesslich von anderen Personen unterzeichnet wurde, ist aus inhaltlicher Sicht unbedeutend. Wenn die Vorinstanz nach einem längeren Bereinigungsprozess in inhaltlicher Hinsicht grossmehrheitlich auf den Gegenentwurf der Beschwerdeführerin vom 26. Januar 2022 abstellt, hat sich dies konsequenterweise auf das Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisses niederzuschlagen. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die erste Version des Arbeitszeugnisses, ausgestellt von der Vorinstanz, vom 31. Dezember 2021 datiert. Die finale Version entspricht schliesslich grossmehrheitlich dem bereits kurze Zeit später, nämlich am 26. Januar 2022, von der Beschwerdeführerin eingereichten Gegenentwurf. Diese von der Beschwerdeführerin angebotenen Anpassungen übernahm die Vorinstanz jedoch erst in ihrer Version vom 6. Dezember 2022 und somit zehn Monate nach Einreichung des Gegenentwurfs durch die Beschwerdeführerin. Die Situation dieses Bereinigungsprozesses, der bis zum Erlass der nun angefochtenen Verfügung über ein Jahr in Anspruch nahm, ist somit vergleichbar mit jenem Fall, in dem ein Arbeitszeugnis oder dessen Änderung in einem Gerichtsverfahren erstritten werden musste. Abweichend vom Grundsatz der Wahrheit rechtfertigt es sich in Folge dessen, eine Rückdatierung des Ausstellungsdatums des Arbeitszeugnisses auf den Tag vorzunehmen, an dem das Zeugnis hätte ausgestellt werden müssen (vgl. E. 3.4). Da das finale Arbeitszeugnis sich inhaltlich am Gegenentwurf der Beschwerdeführerin vom 26. Januar 2022 orientiert, drängt sich ausnahmsweise eine Rückdatierung des Arbeitszeugnisses auf das Enddatum des Anstellungsverhältnisses der Beschwerdeführerin bei der Vorinstanz auf. Folglich hat das Arbeitszeugnis aufgrund der besonderen Umstände den 31. Dezember 2021 als Datum aufzuführen.

E. 5

Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als begründet und ist gutzuheissen. Die Vorinstanz ist anzuweisen, der Beschwerdeführerin ein neues, inhaltlich identisches Arbeitszeugnis auszustellen mit den Abweichungen, dass der Titel auf «Arbeitszeugnis» zu ändern und das Zeugnis auf den 31. Dezember 2021 zu datieren ist.

E. 6.1

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

E. 6.2

Ganz oder teilweise obsiegenden Parteien ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihnen erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten

zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG; Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (Art. 8 ff. VGKE). Das Bundesverwaltungsgericht legt die Entschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote oder, wenn keine solche eingereicht worden ist, aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE). Die anwaltliche vertretene und obsiegende Beschwerdeführerin hat Anspruch auf eine Parteientschädigung. Ihr Vertreter reichte mit Eingabe vom 11. Oktober 2024 eine Kostennote von Fr. 3'744.30 ein. Diese erscheint angemessen. Der Beschwerdeführerin ist folglich eine Parteientschädigung von Fr. 3'744.30 zuzusprechen. Diese ist ihr durch die Vorinstanz nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils zu bezahlen. (Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)

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