

BVGer A-3067/2023 vom 29. Februar 2024

Bundesverwaltungsgericht, 2024-02-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3067_2023

FR: TAF A-3067/2023 du 29 février 2024

IT: TAF A-3067/2023 del 29 febbraio 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. Das Bundesverwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung, d.h. in Bezug auf das ihm ausgestellte Arbeitszeugnis, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Verletzungen des Bundesrechts - einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens -, auf unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und auf Unangemessenheit (Art. 49 VwVG).

E. 2.2

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: Urteile des BVGer A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 2 und A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.1).

E. 2.3

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG). Es

würdigt dabei die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Es erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 138 II 465 E. 6.8.2; Urteil des BGer 2C_168/2019 vom 15. April 2019 E. 2.5).

E. 3.1

Zunächst erhebt der Beschwerdeführer in seiner Beschwerdeschrift vom 26. Mai 2023 die Rüge des unrichtig respektive unvollständig festgestellten Sachverhaltes. Gemäss Art. 12 VwVG gilt sowohl im vorinstanzlichen Verfahren, wie auch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht, der Untersuchungsgrundsatz. Eine Verletzung von Art. 49 Bst. b VwVG liegt vor, wenn eine der Untersuchungsmaxime unterworfenen Behörde den Sachverhalt fehlerhaft respektive unrichtig oder unvollständig erhoben hat. Als unrichtig gilt die Sachverhaltsfeststellung, wenn der angefochtenen Verfügung ein falscher und aktenwidriger Sachverhalt zugrunde gelegt wurde oder entscheidrelevante Gesichtspunkte nicht geprüft oder Beweise falsch gewürdigt wurden. Als unvollständig gilt sie, wenn nicht über alle rechtserheblichen Umstände Beweis geführt wurde oder eine entscheidrelevante Tatsache zwar erhoben, jedoch nicht gewürdigt wurde und nicht in den Entscheid einfluss (vgl. Urteil des BVGer A-3542/2018 vom 28. August 2019 E. 5; Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 3. Aufl. 2013, Rz. 1043; Oliver Zibung/Elias Hofstetter, *Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz*, 3. Aufl., Zürich 2023, Art. 49 Rz. 39 f.; Moser/Beusch/Kneubühler/Kayser, a.a.O., Rz. 2.188 ff., 3.119 ff.).

E. 3.2

Im zu beurteilenden Fall ergibt sich der rechtlich relevante Sachverhalt mit hinreichender Klarheit aus der angefochtenen Verfügung sowie aus den Akten. Der Beschwerdeführer begründet seine Rüge nicht substantiiert und es ist auch nicht ersichtlich, bezüglich welcher Punkte eine Unvollständigkeit oder eine Unrichtigkeit zu überprüfen wäre. Ebenfalls hat der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer im Beschwerdeverfahren keine Beweisanträge gestellt. Der durch die Vorinstanz dargelegte Sachverhalt ist deshalb als entscheidend zu beurteilen. Damit erweist sich die Rüge als unbegründet und ist nicht zu hören. Soweit er darin eine unrichtig respektive unvollständige Feststellung des Sachverhalts erblickt, dass sich Zwischenzeugnis und Arbeitszeugnis - entgegen der Auffassung der Vorinstanz - widersprechen würden, ist darauf im Rahmen der rechtlichen Beurteilung des Arbeitszeugnisses einzugehen.

E. 4.1

Das BPG enthält keine Bestimmungen zum Arbeitszeugnis, weshalb Art. 330a des Obligationenrechts (OR, SR 220) 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 die-selben 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. 4.2

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. 4.3

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 verkehrsüblich, dass sich das Zeugnis neben der Beurteilung einzelner Aspekte auch über eine Gesamtbeurteilung ausspricht (Urteil des BVGer A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 3.3; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger 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 (Urteile des BVGer A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 3.3 und A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.3; AlexENZler, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, 2012, Rz. 138 ff.; 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, verkehrsüblicher Massstab (Urteile des BVGer A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 3.3 und A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.3; 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. Massgebend ist allerdings nicht die vertraglich vereinbarte, sondern die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit. 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 BGer 4A_432/2009 vom 10. November 2009 E. 3.1; Urteile des BVGer A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 3.3 und A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.3, Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 3).

E. 4.4

Bei Werturteilen hat der Arbeitgeber nach verkehrsüblichen 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 des BVGerA-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.4 und A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.3; Manfred Rehbinder/Jean-Fritz 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 (zum Ganzen: Urteile des BVGerA-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 3.4 und A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.4).

E. 4.5

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-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 3.5 und A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.4). 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 (Urteil des BVGer A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.6; Edi Class, Das Arbeitszeugnis und seine Geheimcodes, 7. Aufl. 2014, S. 28;ENZler, a.a.O., Rz. 95; Fischer, a.a.O., S. 12; Rehbinder/Stöckli, a.a.O., Art. 330a N 13; Streiff/ von Kaenel/ Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 9; Roland Müller /Philipp Thalmann, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Aufl. 2016, S. 64 ff.).

E. 4.6

Die (objektive) Beweislast betreffend die angebotenen Änderungen trägt dem allgemeinen Grundsatz von Art. 8 ZGB 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, der ein Arbeitszeugnis verlangt hat, eine Mitwirkungspflicht trifft (vgl. Art. 13 Abs. 1 Bst. a VwVG; zum Ganzen: Urteile des BVGer A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 3.6, A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.7 und A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.5, je m.w.H.).

E. 4.7

Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, ist ein allenfalls bestehendes Zwischenzeugnis durch ein Schlusszeugnis, das sich über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses äussert, zu ersetzen. Der Arbeitnehmer darf hierbei davon ausgehen, dass das Schlusszeugnis nicht wesentlich von früheren Zwischenzeugnissen abweicht. Deshalb ist das Schlusszeugnis so auszugestalten, wie wenn dem Arbeitnehmer zuvor nie ein Zwischenzeugnis ausgestellt worden wäre. D.h. der Arbeitnehmer kann verlangen, dass im Schlusszeugnis zumindest sinngemäss wiederholt wird, was bereits im Zwischenzeugnis festgehalten wurde, unter der Voraussetzung, dass kein Sachverhalt aufgetreten ist, der die Unrichtigkeit des damaligen Zwischenzeugnisses zu belegen vermag. Für Tatsachen, die zu einem schlechteren Schlusszeugnis führen, wird der Arbeitgeber beweispflichtig (Urteile des BVGer A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 5.3, A-6127/2017 vom 30. April 2018 E. 4.6 und A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.5; Streiff/ von Kaenel/ Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 5a; Enzler, a.a.O., Rz. 121).

E. 5.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, dass sein Arbeitszeugnis im Vergleich zum Zwischenzeugnis inhaltlich deutlich schlechter ausfalle. Es handle sich dabei nicht bloss um alternative Formulierungen, die im Ermessensbereich der Vorinstanz lägen. So gehe aus der E-Mailkorrespondenz vom 29. September bis 23. Dezember 2022 ausdrücklich hervor, dass er in guten Treuen darauf habe vertrauen dürfen, die Vorinstanz werde ihm ein Schlusszeugnis ausstellen, das im Wesentlichen dem Zwischenzeugnis vom (...) entsprechen werde. Die Vorinstanz habe ihn - bewusst oder unbewusst - in diesem Glauben gelassen. Vor diesem ursprünglich erweckten Vertrauen sei die Vorinstanz ohne Vorliegen sachlicher Gründe abgewichen. Damit verstosse sie gegen den Grundsatz von Treu und Glauben. Dies erstaune umso mehr, als sich der in den bisherigen Personalgesprächen noch nicht dokumentierte Beurteilungszeitraum des neuen Vorgesetzten auf lediglich fünf Monate erstrecke. Ferner ignoriere die Argumentation der Vorinstanz den Umstand, dass die Bewertungen seines Arbeitsverhaltens betreffend die Jahre 2019, 2020 und 2021 bereits in das Zwischenzeugnis von (...) eingeflossen seien. Somit würden diese Jahresbeurteilungen nicht als Begründung dienen, das Abschlusszeugnis im Vergleich zum Zwischenzeugnis mit einer signifikant schlechteren Leistungsbeurteilung auszustellen. Auch das Jahr 2021 sei bereits anlässlich des Personalentwicklungsgesprächs vom (...) mit dem früheren Vorgesetzten abschliessend beurteilt worden.

E. 5.2

Die Vorinstanz vertritt demgegenüber die Ansicht, dass die Aussagen im Arbeitszeugnis einer Zusammenfassung der Leistungen des Beschwerdeführers während seiner Zeit im Schweizerischen Bundesarchiv entsprechen. Sie würden seinen «Jahres-Gesamtbeurteilungen» entsprechen. Der Beschwerdeführer sei in seinen Jahresbeurteilungen zweimal mit «gut» und einmal mit «sehr gut» beurteilt worden. Diese Beurteilung habe er mit seiner Unterschrift zur Kenntnis genommen und nicht bestritten. Das Arbeitszeugnis erfülle die rechtlichen Anforderungen und entspreche inhaltlich den unbestrittenen Jahresbeurteilungen. Eine Zusage durch sie, wonach das Schlusszeugnis inhaltlich dem Zwischenzeugnis entsprechen werde, sei nicht belegt und widerspreche der Rechtslage. Der Wortlaut liege in ihrem Ermessen. Der Beschwerdeführer habe keinen Anspruch darauf, dass im Arbeitszeugnis eine bestimmte Formulierung verwendet werde.

E. 6

Auf die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Punkte ist nachfolgend einzugehen.

E. 6.1.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, im Schlusszeugnis seien zwei zentrale Führungsaufgaben unerwähnt geblieben: Die «Stabilisierung des Dienstes (...)» sowie die «Teambildung» würden nicht aus dem Arbeitszeugnis hervorgehen. Im Zwischenzeugnis sei noch erwähnt gewesen, er habe den Dienst (...) in kurzer Zeit stabilisiert, weiterentwickelt sowie aus seinen Mitarbeitern ein engagiertes und hochmotiviertes Team geformt. Somit sei dort differenziert auf die vorhandenen Qualifikationen und das Fachwissen mit Bezug auf sein Aufgabengebiet eingegangen worden. Ebenfalls seien die Art seiner Führung sowie seine erreichten Erfolge detailliert beschrieben worden. Demgegenüber habe die Vorinstanz im Schlusszeugnis auf eine Präzisierung des Aufgabenbereichs komplett verzichtet. Zwar sei mittlerweile der Aufgabenbereich analog dem Zwischenzeugnis übernommen worden, dennoch diene die beantragte Präzisierung dem Grundsatz der Klarheit. Sodann bemängelt der Beschwerdeführer in seinen Schlussbemerkungen, dass im Zwischenzeugnis zusätzliche Tätigkeitsgebiete und Funktionen ausführlich und detailliert beschrieben worden seien. Namentlich vermisse er - im Vergleich zum Zwischenzeugnis - folgende Passage: «Er ist für (...) ihm direkte Mitarbeitende verantwortlich. Ein wesentlicher Teil des breiten Aufgabengebiets von (...) besteht in (...)» Im Arbeitszeugnis würden solche schlüssigen und aussagekräftigen Angaben fehlen. Dort werde nur in sehr rudimentärer und karger Weise sein Verhalten beschrieben. Damit stehe fest, dass aussagekräftige und detaillierte Beschreibungen sowohl seines Verhaltens als auch seiner Leistungen im Zwischenzeugnis durch wenig aussagekräftige Verallgemeinerungen im Schlusszeugnis ersetzt worden seien.

E. 6.1.2

Die Vorinstanz hält entgegen, dass der gesamte Beschrieb des Aufgabengebiets im Arbeitszeugnis «1:1» dem Rechtsbegehren des Beschwerdeführers entspreche. Es sei unerklärlich, wie dies von ihm zwar anerkannt werde, er aber dennoch zur Behauptung gelange, auf eine Präzisierung des Aufgabenbereichs sei komplett verzichtet worden.

E. 6.1.3

Das Arbeitszeugnis geht auf einer ganzen Seite, unterteilt in «Führungsaufgaben», «Fachaufgaben» und «Spezialaufgaben» umfangreich auf die Tätigkeiten des Beschwerdeführers bei der Vorinstanz ein. Die aufgelisteten Aufgaben geben Aufschluss über die wesentlichen Tätigkeitsgebiete und erscheinen ausreichend konkret beschrieben. Insbesondere geht die Vorinstanz in ihrem Arbeitszeugnis an prominenter Stelle darauf ein, dass der Beschwerdeführer für (...) Mitarbeitende verantwortlich war. Ebenfalls wird mehrfach auf seine Tätigkeiten im Bereich (...) eingegangen. Nicht jeder einzelne Aspekt der Arbeit muss erwähnt sein. Ein gewisser Abstraktionsgrad der beschriebenen Inhalte ist zulässig (vgl. E. 4.3). Die beantragten Ergänzungen stellen Teilaspekte der angeführten, teilweise allgemeiner formulierten Aufgaben dar. Die Auflistung erscheint jedenfalls nicht ungebührlich verkürzt verfasst, sodass sie mit den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit unvereinbar wäre. Demnach ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz die verlangten Ergänzungen abgelehnt hat. Die Beschwerde erweist sich in diesem Punkt als unbegründet.

E. 6.2.1

Weiter bringt der Beschwerdeführer vor, im Zwischenzeugnis sei im Vergleich zum Arbeitszeugnis das ihm attestierte Fachwissen (noch) ausdrücklich präzisiert worden: Es sei

die Rede gewesen von «hervorragende[m], in die Tiefe gehende[m] Fachwissen» und «besonders umfangreiche[r] Erfahrung in der Digitalisierung / IT Management, Organisationsentwicklung sowie Projekt- und Prozessmanagement». Demgegenüber würden im Arbeitszeugnis «fundiertes Fachwissen» und «umfangreiche Erfahrung» aufgeführt. Sämtliche Attribute, die ihm eine überdurchschnittliche Leistung attestieren würden, seien gestrichen worden. Von seiner Seite lägen keine Sachverhalte vor, die eine Schlechterstellung im Vergleich zum Zwischenzeugnis rechtfertigen würden. Die Vorinstanz habe weder Beweise für eine Verschlechterung seines Verhaltens oder seiner Leistungen vorgebracht, noch mache sie solche geltend. Sie verweise lediglich pauschal und sehr verkürzt auf die Gesamtbeurteilungen der Jahre 2019, 2020 und 2021, indem sie «nur die Zahlenbewertungen 3 beziehungsweise 4 mit dem jeweiligen Vermerk 'gut' bzw. 'sehr gut'» erwähne. Diese Argumentation ignoriere den Umstand, seine Beurteilungen der erwähnten Jahre seien bereits in das Zwischenzeugnis (...) eingeflossen. Damit würden diese Jahresbeurteilungen nicht als Begründung dienen, das Abschlusszeugnis im Vergleich zum Zwischenzeugnis mit einer signifikant schlechteren Leistungsbeurteilung auszustellen. Des Weiteren habe die Jahresbeurteilung 2021 am (...) und damit kaum zwei Monate nach Stellenantritt seines neuen Vorgesetzten stattgefunden. Damit sei dem neuen Vorgesetzten wohl kaum genügend Zeit geblieben, um ihn zu beurteilen. Trotzdem habe sein neuer Vorgesetzter dem Vernehmen nach den Beurteilungsvorschlag der Vorgängerin, die bis zum (...) die Abteilung geleitete habe, nicht übernehmen wollen. Stattdessen habe er ihn nach seinem eigenen Gutdünken bewertet. Mit diesen Ausführungen habe die Vorinstanz ihre eigene Ansicht widerlegt, wonach es sich beim Arbeitszeugnis vom (...) um ein objektives, wohlwollendes und wahrheitsgetreues Arbeitszeugnis für den gesamten Anstellungszeitraum handle. Es lägen keine - zumindest keine sachlich vertretbaren - Gründe vor, weshalb das Arbeitszeugnis inhaltlich vom Zwischenzeugnis abweichen sollte. Zusammenfassend habe die Vorinstanz offensichtlich Bundesrecht verletzt, indem sie ihm im Vergleich zum vorangegangenen Zwischenzeugnis ein inhaltlich erheblich schlechteres Arbeitszeugnis ausgestellt habe.

E. 6.2.2

Die Vorinstanz wendet dagegen ein, dass alle vom Beschwerdeführer kritisierten Formulierungen ihm eine gute Arbeitsleistung attestieren und den rechtlichen Anforderungen an ein Arbeitszeugnis genügen würden. Die von ihm kritisierten Formulierungen «fundiertes Fachwissen» und «umfangreiche Erfahrung» würden inhaltlich eine gute Bewertung der Leistungen darstellen. Diese gute Bewertung entspreche der Gesamtbewertung seiner Leistungen während seiner gesamten Tätigkeit für die Vorinstanz. Die Textpassagen seien zwar kürzer als im Zwischenzeugnis, weil sie sich aber der Logik des Arbeitszeugnisses folgend auf sämtliche aufgeführten Führungs-, Fach- und Spezialaufgaben beziehen würden, seien sie «eine gute, wahre, klare, vollständige und wohlwollende Einstufung der Leistungen des Beschwerdeführers».

E. 6.2.3

Die konkrete Formulierung des Schlusszeugnisses liegt im Ermessen der Vorinstanz. Der Arbeitnehmer kann insbesondere nicht den Gebrauch bestimmter Ausdrücke verlangen. Ebenfalls besteht kein Anspruch darauf, dass die Formulierungen des Zwischenzeugnisses im Schlusszeugnis übernommen werden (Urteil des BVerG A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.7). Allerdings darf der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass ein Schlusszeugnis nicht wesentlich von früheren Zwischenzeugnissen abweicht. Er kann

grundsätzlich verlangen, dass im Schlusszeugnis zumindest sinngemäss wiederholt wird, was bereits im Zwischenzeugnis festgehalten wurde (vgl. E. 4.7). Der Ausdruck «fundiertes Fachwissen» ist nach dem Sprachgebrauch «guten Kenntnissen» gleichzusetzen (vgl. Urteil des BVGer A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 5.2.3, m.w.H.; Duden, Deutsches Universalwörterbuch, 10. Aufl. 2023, S. 669 [Stichwort: «fundieren»]). Insofern attestiert die Vorinstanz dem Beschwerdeführer in ihrem Arbeitszeugnis ein gutes Fachwissen. Damit fällt das Arbeitszeugnis in diesem Punkt weniger positiv aus, als das Zwischenzeugnis, in dem noch von einem «hervorragende[n], in die Tiefe gehende[n] Fachwissen» die Rede war. Gleiches gilt augenscheinlich auch für die Formulierung «umfangreiche Erfahrung» bzw. «besonders umfangreiche Erfahrung». Verschlechterungen im Schlusszeugnis gegenüber einem kurz zuvor ausgestellten Zwischenzeugnis setzen voraus, dass seit dem Zwischenzeugnis erhebliche Änderungen eingetreten sind, die eine unterschiedliche Beurteilung rechtfertigen, oder das Zwischenzeugnis nachweislich falsch war (Urteile des BVGer A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 5.3 und A-6127/2017 vom 30. April 2018 E. 4.6). Die Vorinstanz begründet nicht, weshalb in diesem strittigen Punkt eine im Vergleich zum Zwischenzeugnis schlechtere Beurteilung gerechtfertigt wäre. Sie erblickt in ihrer im Schlusszeugnis vorgenommenen Beurteilung denn auch gar keine Verschlechterung, sondern erachtet die Formulierungen im Zwischen- und Schlusszeugnis vielmehr - zu Unrecht - als gleichwertig. Aus den Akten gehen keine Vorfälle hervor, die dazu führen würden, dass das Schlusszeugnis wesentlich schlechter auszufallen hätte als das Zwischenzeugnis vom (...). Die Vorinstanz wäre diesbezüglich jedoch beweispflichtig (vgl. E. 4.6 f.). Auch der von der Vorinstanz vorgebrachte Vorgesetztenwechsel und die Änderung im Prozess vermögen die schlechtere Beurteilung im angefochtenen Arbeitszeugnis nicht zu begründen. Was der vom Beschwerdeführer angeforderte Zusatz «in der Digitalisierung / IT Management, Organisationsentwicklung sowie Projekt- und Prozessmanagement» angeht, ist darauf hinzuweisen, dass die exakte Formulierung im Ermessen der Vorinstanz liegt. Der Beschwerdeführer hat keinen Anspruch auf eine von ihm gewünschte Formulierung. Die Aufgabengebiete des Beschwerdeführers werden im Arbeitszeugnis zu Beginn in drei Absätzen umfangreich aufgelistet. Entsprechend liegt es im Ermessen der Vorinstanz, ob sie diese nochmals punktuell wiedergibt oder einen pauschalen Verweis («in seinem Aufgabenbereich») anbringt. Jedenfalls ist darin keine Verschlechterung im Vergleich zum Zwischenzeugnis zu sehen. Abzustellen ist folglich auf die bessere Beurteilung im Zwischenzeugnis vom (...). Die Vorinstanz ist in teilweiser Gutheissung des Antrags des Beschwerdeführers anzuweisen, das Arbeitszeugnis um die Formulierungen «hervorragendes, in die Tiefe gehendes Fachwissen» und «besonders umfangreiche Erfahrung» zu ergänzen.

E. 6.3.1

Weiter moniert der Beschwerdeführer, im Arbeitszeugnis entfalle der Hinweis, dass seine Leistungen «überdurchschnittlich» gewesen seien. Stattdessen habe die Vorinstanz offene Formulierungen verwendet, die auch in durchschnittlichen Zeugnissen verwendet würden wie beispielsweise «fand sich leicht zurecht».

E. 6.3.2

Der konkret bemängelten Formulierung hält die Vorinstanz nichts entgegen.

E. 6.3.3

Im Zwischenzeugnis vom (...) ist die Rede davon, dass der Beschwerdeführer «die ihm übertragenen Aufgaben in überdurchschnittlicher Qualität» erledige. Eine gleichwertige Formulierung findet sich im Arbeitszeugnis nicht. Die Erwähnung im Arbeitszeugnis, dass er sich «in neuen Aufgabenstellungen leicht zurecht [fand]», deckt die erwähnte Formulierung im Zwischenzeugnis nur teilweise ab. Darüber hinaus stellt sie gegenüber dem Zwischenzeugnis in qualitativer Hinsicht eine Verschlechterung dar. Auch in diesem Punkt begründet die Vorinstanz nicht, weshalb die Beurteilung schlechter ausfällt. Folglich ist auf die bessere Beurteilung im Zwischenzeugnis abzustellen. Die Vorinstanz ist anzuweisen, die Formulierung, der Beschwerdeführer «[habe] die ihm übertragenen Aufgaben in überdurchschnittlicher Qualität [erledigt]», ins Arbeitszeugnis aufzunehmen.

E. 6.4.1

Zusätzlich bringt der Beschwerdeführer vor, die Arbeitserledigung sei gemäss Arbeitszeugnis «zeitgerecht» erfolgt und nicht wie im Zwischenzeugnis erwähnt «rasch». Dies lasse einen neutralen Leser darauf schliessen, dass Fristen zwar eingehalten würden, was einer erwartbaren, durchschnittlichen Leistung entspreche. Die Arbeitserledigung erscheine jedoch keineswegs überdurchschnittlich schnell, wie sich dies aus dem Begriff «rasch» herauslesen liesse.

E. 6.4.2

Die Vorinstanz stellt sich auf den Standpunkt, die Auseinandersetzung des Beschwerdeführers mit den Begriffen «rasch» und «zeitgerecht» zeige anschaulich, dass sich Zwischen- und Arbeitszeugnis sprachlich zwar unterscheiden würden, inhaltlich aber kein schlechteres Zeugnis vorliege. Es sei unerklärlich, wie die Formulierung «Entscheidungen traf er selbständig und setzte diese zeitgerecht mit viel Sachkenntnis in die Praxis um.» als weniger gut, wahr, klar, vollständig oder wohlwollend zu verstehen sei als «Er nimmt die Anliegen der Kunden sehr ernst und sorgt für fundierte Beratung und eine rasche Erledigung der Aufträge.». Einerseits würden die Passagen unterschiedliche Eigenschaften behandeln: Im Arbeitszeugnis gehe es um das Treffen von Entscheidungen, während es im Zwischenzeugnis um die Erledigung von Aufträgen gehe. Andererseits fokussiere «rasch» ausschliesslich auf die Geschwindigkeit, während «zeitgerecht» eine Priorisierung der Pendenzen erkennen lasse. Folglich sei «zeitgerecht» mindestens sinngemäss, wenn nicht sogar besser und wohlwollender zu verstehen als «rasch».

E. 6.4.3

Der Vorinstanz ist beizupflichten, dass die referenzierten Passagen unterschiedliche Eigenschaften betreffen. Während die Aussage im Zwischenzeugnis («Er nimmt die Anliegen der Kunden sehr ernst und sorgt für fundierte Beratung und eine rasche Erledigung der Aufträge.») sich auf den Umgang mit Kundinnen und Kunden der Vorinstanz bezieht, hat die referenzierte Formulierung im Arbeitszeugnis («Entscheidungen traf er selbständig und setzte diese zeitgerecht mit viel Sachkenntnis in die Praxis um.») den Umgang mit Entscheidungen allgemeiner Art zum Inhalt. Allerdings greift die Vorinstanz den Umgang mit Kundinnen und Kunden im Arbeitszeugnis an anderer Stelle auf: Im zweitletzten Absatz des Arbeitszeugnisses vom (...) heisst es «Die Anliegen der Kunden nahm er sehr ernst, erkannte schnell ihre Bedürfnisse und sorgte für eine sachkundige Beratung». Damit enthält das Arbeitszeugnis hinsichtlich des Umgangs mit Kundinnen und Kunden der Vorinstanz eine alternative, gleichwertige sprachliche Formulierung. Eine Verschlechterung im Schlusszeugnis gegenüber dem zuvor

ausgestellten Zwischenzeugnis liegt nicht vor. Diesbezüglich ist daran zu erinnern, dass die konkrete Ausformulierung des Arbeitszeugnisses im Ermessen der Arbeitgeberin steht, solange eine Aussage wahr, vollständig und klar ist (vgl. E. 4.2). Da die genannten Voraussetzungen erfüllt sind, ist das Änderungsbegehren des Beschwerdeführers in diesem Punkt abzuweisen.

E. 6.5.1

Als weitere Rüge erwähnt der Beschwerdeführer, dass beim Zwischenzeugnis der Zusatz angebracht wurde, dieses sei nicht codiert. Im Arbeitszeugnis fehle dieser Zusatz. Ebenso sei im Arbeitszeugnis nirgends erwähnt, dass sein Austritt bedauert werde. Dies weise auf eine Codierung des Arbeitszeugnisses hin.

E. 6.5.2

Soweit ersichtlich äusserte sich die Vorinstanz nicht dazu.

E. 6.5.3

Nach dem Grundsatz der Klarheit müssen Formulierungen in Arbeitszeugnissen 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 (vgl. E. 4.5). Gelegentlich werden Zeugnisse mit einem klärenden Vermerk versehen, dass sie uncodiert formuliert seien, um so Missinterpretationen durch den Leser vorzubeugen. Einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine solche Ergänzung besteht jedoch nicht (Urteil des Obergerichts des Kantons Thurgau vom 21. Dezember 2006 E. 2b (ZBR.2006.68), in: RBOG 2007 Nr. 8 = SJZ 2009 S. 147 f.; Streiff/von Kaenel/Rudolf, a.a.O., Art. 330a N 9; ferner: Fischer, a.a.O., S. 13, Müller/Thalmann, a.a.O., S. 66 f.). Da die Verwendung von Geheimcodes im Übrigen rechtlich unzulässig ist, kann auf eine solche Ergänzung verzichtet werden. Hinsichtlich der Schlussformel ist zu bemerken, dass kein klagbarer Anspruch des Arbeitnehmers auf bestimmte Formulierungen wie Bedauernsbekundungen über den Austritt, Dankesworte oder Zukunftswünsche besteht. Ein Arbeitgeber kann mithin nicht verpflichtet werden, gegen seinen Willen sein Bedauern und seinen Dank auszusprechen sowie gute Wünsche zu äussern (Urteil des BGer 4C.36/2004 vom 8. April 2004 E. 5; BVGE 2012/22 E. 7.2.2; Urteile des BVGer A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.9). Es liegt somit im Ermessen der Vorinstanz, ob und in welcher Form sie ihr Bedauern über den Austritt des Beschwerdeführers aussprechen will. Die von der Vorinstanz getroffene Formulierung des Schlussabschnittes ist klar, korrekt und nicht negativ, weshalb sie nicht zu beanstanden ist. Aufgrund dessen sind die beiden Änderungsbegehren abzuweisen.

E. 6.6.1

In seinen Schlussbemerkungen rügt der Beschwerdeführer die ihm im Arbeitszeugnis attestierten «guten Sprachkenntnisse» sowie die Formulierung, wonach er «ausnahmslos eine offene Einstellung gegenüber neuen Technologien und deren mögliche gewinnbringende Anwendungen» gezeigt habe. Auch wenn seine guten Sprachkenntnisse durchaus zutreffen würden, handle es sich in Bezug auf die Arbeitsleistung sowie auf den Umgang mit den Mitarbeitenden um keine nennenswerten Qualitäten. Ebenfalls könne der Passage hinsichtlich seiner offenen Einstellung gegenüber neuen Technologien keinen nennenswerten Gehalt zur Beschreibung seines Verhaltens bzw. seiner erzielten Leistungen entnommen werden.

E. 6.6.2

Die Vorinstanz liess sich dazu nicht vernehmen.

E. 6.6.3

Die bemängelten Formulierungen sind ohne Weiteres mit den Grundsätzen der Wahrheit, der Klarheit, der Vollständigkeit und des Wohlwollens vereinbar (vgl. E. 4.2). Der Arbeitgeber verfügt über ein Beurteilungsermessen, welche positiven oder negativen Verhaltensweisen und Eigenschaften des Arbeitnehmers er hervorheben will (vgl. E. 4.4). Auch hinsichtlich des Wortlauts bzw. der Wortwahl verfügt der Arbeitgeber über einen Ermessensspielraum - solange die vorgenannten Grundsätze eingehalten sind. (E. 4.5). Eine Verschlechterung gegenüber dem Zwischenzeugnis macht der Beschwerdeführer in diesem Punkt - zu Recht - nicht geltend. Angesichts des Ermessensspielraums der Vorinstanz sind die gerügten Formulierungen nicht zu beanstanden. Die Rüge des Beschwerdeführers ist in diesem Punkt abzuweisen.

E. 6.7.1

Abschliessend bringt der Beschwerdeführer vor, dass sich die Liste an Unterschieden zwischen dem Zwischenzeugnis und dem Arbeitszeugnis zweifelsohne beliebig erweitern liesse. Bei vielen Absätzen seien die Unterschiede jedoch nicht gleich gravierend wie bei den aufgeführten Beispielen. Dennoch ergebe sich für den neutralen Leser respektive für einen potentiellen zukünftigen Arbeitgeber ein deutlich schlechteres Gesamtbild. Dies liege auch an der von der Vorinstanz selbst aufgeführten Verallgemeinerung, die letztlich den Wert eines Arbeitszeugnisses massiv einschränke.

E. 6.7.2

Diesbezüglich erwähnt die Vorinstanz namentlich, dass die Textpassagen im Arbeitszeugnis zwar kürzer als im Zwischenzeugnis seien, sich aber der Logik des Arbeitszeugnisses folgend auf sämtliche aufgeführten Führungs-, Fach- und Spezialaufgaben beziehen würden. Sie seien eine gute, wahre, klare, vollständige und wohlwollende Einstufung des Beschwerdeführers.

E. 6.7.3

Soweit der Beschwerdeführer pauschal vorbringt, das Arbeitszeugnis falle im Vergleich zum Zwischenzeugnis deutlich schlechter aus, unterlässt er es, Änderungen im Einzelnen substantiiert zu begründen (zur Beweislast vgl. E. 4.6 f.). Seine pauschale Rüge lässt sich somit mangels genügender Substanziierung nicht überprüfen. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer - wie von ihm selbst vorgebracht - insgesamt ein gutes Zeugnis ausgestellt hat.

E. 6.8

Indem der Beschwerdeführer Anspruch darauf hat, dass ein Schlusszeugnis ohne sachliche Gründe nicht wesentlich von einem kurz zuvor ausgestellten Zwischenzeugnis abweichen darf, wird dem Vertrauensschutz Genüge getan. Es ist nicht zu erkennen, inwiefern sich aus dem Vertrauensschutz weitergehende Ansprüche auf den zu beurteilenden Sachverhalt ableiten lassen, zumal der Arbeitgeber bei der Wahl des Wortlauts grundsätzlich über einen Ermessensspielraum (E. 4.5) verfügt. Die Rüge des Beschwerdeführers ist in diesem Punkt abzuweisen.

E. 7

Im Ergebnis ist die Verfügung der Vorinstanz vom 27. April 2023 aufzuheben und die Vorinstanz anzuweisen, das Arbeitszeugnis (...) im Sinne der Erwägungen anzupassen und neu auszustellen.

E. 8.1

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten für den Beschwerdeführer unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Der teilweise unterliegenden Vorinstanz sind ebenfalls keine Verfahrenskosten aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 2 VwVG).

E. 8.2

Dem teilweise obsiegenden Beschwerdeführer steht zu Lasten der Vorinstanz eine reduzierte Parteientschädigung für die ihm erwachsenen notwendigen Kosten zu (vgl. Art. 64 Abs. 1 und 2 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 des Reglements 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 (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Wird - wie vorliegend - keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Parteientschädigung aufgrund der Akten fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE). In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das vorliegende Verfahren erscheint eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 1'500.- als angemessen. Dieser Betrag ist der Vorinstanz zur Bezahlung nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils aufzuerlegen. Die Vorinstanz hat als Bundesbehörde, die als Partei auftritt, trotz ihres teilweisen Obsiegens keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE). (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.