

# **BVGer A-3288/2025 vom 5. Mai 2026**

Bundesverwaltungsgericht, 2026-05-05, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-3288\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3288_2025)

FR: TAF A-3288/2025 du 5 mai 2026

IT: TAF A-3288/2025 del 5 maggio 2026

## **Regeste**

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Verfügungen des Arbeitgebers können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000, BPG, SR 172.220.1). Bei der Vorinstanz handelt es sich um eine Arbeitgeberin im Sinne des Bundespersonalgesetzes (Art. 3 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 2 Abs. 3 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]). Der angefochtene Entscheid wurde von ihr gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG erlassen. Er ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021) und stellt somit ein taugliches Anfechtungsobjekt (Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes, VGG, SR 173.32) dar. Da zudem kein Ausnahmegrund nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

### **E. 1.2**

Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

### **E. 1.3**

Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung 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. 1.4**

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 im vorliegenden Verfahren mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. bspw. Urteil des BVGer A-3067/2023 vom 29. Februar 2024 E. 2.2).

## **E. 2.2**

Die Beweiswürdigung durch das Bundesverwaltungsgericht erfolgt frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess vom 4. Dezember 1947 [SR 273]; vgl. BGE 125 V 351 E. 3a). Ein Beweis gilt grundsätzlich als erbracht, wenn am Vorliegen der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr bleiben oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2). Bleibt eine entscheiderelevante Tatsache unbewiesen, gilt im öffentlichen Recht grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit hat jene Partei zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (BGE 144 II 332 E. 4.1.3 und 142 II 433 E. 3.4.2 m.w.H.; Urteile des BVGer A-1066/2023 vom 25. Januar 2024 E. 3.1; A-477/2021 vom 18. Januar 2022 E. 2.2; vgl. Moser/Beusch/Kneubühler/Kayser, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3. Aufl. 2022, Rz. 3.149 m.w.H.; Auer/Binder, in: VwVG Kommentar, 2. Aufl. 2019, Art. 12 N. 16 f.).

## **E. 3**

Der Beschwerdeführer akzeptiert folgende acht Sätze seines Arbeitszeugnisses vom 31. Juli 2024 und die damit einhergehende Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nicht: «Seine Leistungen entsprachen weitgehend unseren Anforderungen.» «Herr A. \_\_\_\_\_ zeigte ausreichend Initiative sowie Engagement und bildete sich fortlaufend weiter.» «Wir haben Herrn A. \_\_\_\_\_ als relativ flexiblen Mitarbeiter kennengelernt, der auch unter Druck zuverlässig arbeitete.» «Eigene Standpunkte vertrat er ausreichend und konnte sich durchsetzen.» «In der Regel erreichte er vereinbarte Ziele und setzte Prioritäten.» «Durch seine Sorgfalt erzielte er eine vertretbare Arbeitsqualität.» «Herr A. \_\_\_\_\_ informierte auf Verlangen über den eigenen Arbeitsbereich, leitete wichtige Informationen meistens weiter und bezog Vorgesetzte bei Bedarf mit ein.» «Das Verhalten von Herrn A. \_\_\_\_\_ gegenüber Vorgesetzten sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen war meistens korrekt.» Die aufgeführten acht Formulierungen würden seinem Anspruch auf ein gutes Arbeitszeugnis nicht gerecht werden. Aufgrund der Verwendung von «Killerwörtern» wie «erforderlich», «meistens», «weitgehend», «ausreichend», «relativ», «in der Regel», «vertretbar», «auf Nachfrage» et cetera entstehe der Eindruck einer ungenügenden Leistung und eines ungenügenden Verhaltens. Am Personalgespräch vom 14. November 2023 habe er eine Gesamtbeurteilung erhalten, welche einem «gut» entspreche. Er habe daher ein Anrecht auf ein gutes Arbeitszeugnis. Der Personalbeurteilung komme im Hinblick auf das Arbeitszeugnis ein grosses Gewicht zu. Zwischen dem Gespräch und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien nur acht Monate verstrichen. Seither seien in seiner Leistung und in seinem Verhalten keine Veränderungen eingetreten, welche eine abweichende Beurteilung rechtfertigen würden. Das Zielvereinbarungsgespräch vom 22. März 2024 enthalte keine Aussagen zur Leistung und zum Verhalten, sondern definiere Ziele für die nachfolgende Personalbeurteilung. Daraus seien keine Schlüsse für das Arbeitszeugnis zu ziehen. Die Verwarnung vom 2. Mai 2024 habe einzig auf angeblich begangene Fehler im Rahmen der Arbeitszeiterfassung abgezielt. Die Arbeitszeiterfassung habe weder Einfluss auf die Leistung noch auf das Verhalten gegenüber Vorgesetzten oder innerhalb des Teams gehabt.

## **E. 4**

Die Vorinstanz legt demgegenüber die dem Arbeitszeugnis zugrunde liegende Ausgangslage abweichend dar und macht Mängel in der Leistung und beim Verhalten geltend. Wegen längerer Abwesenheit der damals amtierenden Leiterin des Ressorts (...) habe Ende September 2023 B. \_\_\_\_\_ ad interim die Leitung übernommen. Im Personalbeurteilungsgespräch vom 14. November 2023 habe B. \_\_\_\_\_ den Beschwerdeführer mit «gut» bewertet. Im Januar 2024 sei die Leitung des Ressorts (...) interimsmässig auf C. \_\_\_\_\_, (...), übergegangen. Erst anlässlich des Führungswechsels im Januar 2024 seien Mängel an der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers festgestellt worden. Der Vorgesetzte C. \_\_\_\_\_ habe am 30. Januar 2024 mit dem Beschwerdeführer ein Gespräch wegen mangelhafter Arbeitsqualität und Verstössen gegen interne Weisungen betreffend Zeit- und Leistungserfassung geführt. Am 22. März 2024 habe zwischen C. \_\_\_\_\_ und dem Beschwerdeführer ein Zielvereinbarungsgespräch stattgefunden. Dabei sei hinsichtlich der weiterhin bemängelten Punkte ein neues Arbeitsorganisations- und Verhaltensziel vereinbart worden. Bei einer detaillierten Überprüfung der Zeiterfassung Ende April 2024 zusammen mit dem Personaldienst seien zahlreiche Verstösse gegen die internen Weisungen festgestellt worden. Die Verstösse hätten auch die Zeit nach dem Gespräch vom 22. März 2024 betroffen. Folglich sei am 2. Mai 2024 gegenüber dem Beschwerdeführer eine Verwarnung ausgesprochen worden. Die wiederholten Verstösse trotz mehrmaliger Hinweise hätten keine isolierten Vorfälle dargestellt und seien geeignet gewesen, die Vertrauensgrundlage für das Arbeitsverhältnis zu zerstören, was zur Verwarnung geführt habe. Dies im Arbeitszeugnis nicht zu widerspiegeln, obwohl als wesentliche Tatsachen für die Gesamtbeurteilung von Bedeutung, verletze den Grundsatz der Wahrheit. Das Arbeitszeugnis habe ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben. Die Aussagen im Arbeitszeugnis entsprächen inhaltlich der guten Jahresbeurteilung 2023 sowie der Verwarnung vom 2. Mai 2024.

### **E. 5.1**

Das öffentliche Personalrecht des Bundes 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 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. 5.2**

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 wahr, klar und vollständig zu sein hat. Es sind 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.).

### **E. 5.3**

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. 5.4**

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 verkehrsblich, 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).

#### **E. 5.5**

Unter der Leistung wird im Arbeitszeugnis das berufliche Können eines Arbeitnehmers zusammengefasst, wozu die Arbeitsmenge, Arbeitsqualität und Arbeitsbereitschaft gehören. Die Verhaltensbeurteilung kommentiert demgegenüber das Auftreten beziehungsweise das dienstliche Verhalten des Arbeitnehmers gegenüber Vorgesetzten und Kollegen sowie gegenüber Kunden und weiteren Dritten (Urteile des BVGer A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 3.3; A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.3; AlexENZler, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, 2012, Rz. 138 ff.). Zum Verhalten gehören auch Aussagen über die Loyalität, die Verantwortungsbereitschaft, die Vertrauenswürdigkeit, die Kommunikation und alles weitere, das zur Komplettierung des Bildes des Arbeitnehmers nötig ist, um die charakterliche Qualifikation für das Arbeitsgebiet und die Arbeitsweise zu beurteilen (Fischer, a.a.O., S. 30). Das Arbeitszeugnis soll eine aussagekräftige Bewertung der Leistung des Arbeitnehmers sowie seines Verhaltens enthalten und einem unbeteiligten Dritten erlauben, sich insgesamt ein zutreffendes Bild vom Arbeitnehmer zu machen (vgl. Urteil des BVGer A-3067/2023 vom 29. Februar 2024 E. 4.3; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a Rz. 3). Sowohl bei der Leistungs- wie auch der Verhaltensbeurteilung verfügt der Arbeitgeber über ein Beurteilungsermessen. Es bleibt ihm überlassen, welche positiven oder negativen Verhaltensweisen und Eigenschaften des Arbeitnehmers er hervorheben will (BVGE 2012/22 E. 5.2; vgl. auch Urteil des BVGer A-3067/2023 vom 29. Februar 2024 E. 4.4).

#### **E. 5.6**

Die Beurteilung von Angestellten des Bundes erfolgt entsprechend den Bestimmungen des BPG, der BPV sowie der Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD) zur Bundespersonalverordnung (VBPV, SR 172.220.111.31). Die Vorinstanz ist eine Verwaltungseinheit der zentralen Bundesverwaltung, weshalb deren Angestellte den vorgenannten gesetzlichen Grundlagen unterstellt sind (Anhang 1, B., II, 1.4 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung [RVOV, SR 172.010.1] i.V.m. Art. 1 Abs. 1 Bst. a BPV). Per 1. Januar 2026 wurden die BPV und die VBPV hinsichtlich des Personalbeurteilungssystems revidiert. Der vorliegende Fall betrifft ein im Jahr 2024 ausgestelltes Arbeitszeugnis über ein in den Jahren 2023 und 2024 bestehendes Dienstverhältnis. Die dem Arbeitszeugnis zugrunde liegende Beurteilung und die Akten im Personaldossier beruhen auf den damals geltenden Grundlagen. Entsprechend dem bis am

31. Dezember 2025 massgeblichen und per 1. Januar 2026 aufgehobenen Art. 17 BPV fand die Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Mitarbeitenden mittels vier Stufen statt: Beurteilungsstufe 1: ungenügend; Beurteilungsstufe 2: genügend; Beurteilungsstufe 3: gut; Beurteilungsstufe 4: sehr gut (aArt. 17 Bst. a-d BPV in der bis 31. Dezember 2025 geltenden Fassung). Gesetzlich ist weiter festgelegt, dass die Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitenden im Rahmen des jährlichen Mitarbeitendengespräches die Personalbeurteilung durchführen (Art. 15 Abs. 2 BPV; vgl. auch aArt. 15 Abs. 1 BPV in der bis 31. Dezember 2025 geltenden Fassung). Dem jährlichen Mitarbeitendengespräch kommt innerhalb des Personaldossiers eine besondere Relevanz zu. Mit der Revision per 1. Januar 2026 wurden die Terminologie als auch die Beurteilungsgrundsätze und -kriterien angepasst. Die bis 31. Dezember 2025 und damit für die zu prüfende Personalbeurteilung entscheidende Fassung der Bundespersonalverordnung enthielt eine Definition der Begriffe «Leistungsziel» und «Verhaltensziel». Die Leistungsziele bezogen sich auf die Arbeits- und Projektergebnisse. Die Verhaltensziele bezogen sich auf die Fachkompetenz, die Selbstkompetenz, die Sozialkompetenz und die Führungskompetenz (vgl. Art. 3 Abs. 1 und 2 VBPV i.V.m. Art. 15 BPV in der jeweils bis 31. Dezember 2025 geltenden Fassung). Die anhand dieser Kriterien erfolgte Differenzierung in verschiedene Kompetenzbereiche ist den nachfolgenden Ausführungen zugrunde zu legen - im Bewusstsein, dass sich die Bereiche auch überschneiden können.

#### **E. 6.1**

Vorliegend sind die Leistung und das Verhalten des Beschwerdeführers über den gesamten Zeitraum des Anstellungsverhältnisses vom 1. Februar 2023 bis 31. Juli 2024 (18 Monate) anhand der vorhandenen Beweismittel zu evaluieren. Als Beweismittel dienen in erster Linie die Daten und Informationen im Personaldossier (Urkundenbeweise; Art. 12 Bst. a VwVG; vgl. Hansruedi Wyss, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024, N 9.30). Andere Beweismittel werden vorliegend weder geltend gemacht noch sind solche ersichtlich. Aus diesem Grund ist bei der Beweiswürdigung nachfolgend ausschliesslich auf die Akten im Personaldossier abzustellen.

#### **E. 6.2**

Im Personaldossier des Beschwerdeführers finden sich mehrere Schriftstücke, welche auf dessen Leistung und Verhalten Bezug nehmen. Es handelt sich dabei um das digital ausgefüllte und signierte Formular zum Personalbeurteilungsgespräch vom 14. November 2023, das Schreiben betreffend Leistungsprämie vom 22. Dezember 2023, die Aktennotiz zum Gespräch vom 30. Januar 2024, das digital ausgefüllte und signierte Formular zum Zielvereinbarungsgespräch vom 22. März 2024 sowie die Verwarnung vom 2. Mai 2024. Der Verwarnung sind drei Anlagen beigefügt: ein tabellarisches Protokoll zu den einzelnen Verstössen gegen die Vorgaben zur Zeiterfassung von Januar bis April 2024 per 30. April 2024, ein Präsenzspiegel per 30. April 2024 sowie ein Auszug der Zeitnachweise des Beschwerdeführers von Januar bis April 2024 per 30. April 2024. Auf diese Unterlagen wird im Folgenden in chronologischer Reihenfolge eingegangen, um sie hinsichtlich ihrer Aussagen zu Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers zu überprüfen und daraus im Anschluss ein Zwischenfazit zur Leistungs- und Verhaltensbeurteilung zu ziehen.

#### **E. 6.3.1**

Am ersten und einzigen Personalbeurteilungsgespräch vom 14. November 2023 erhielt der Beschwerdeführer die Gesamtbeurteilung «gut». Weiter findet sich auf dem Formular die

Bemerkung des Vorgesetzten ad interim B.\_\_\_\_\_ «Vielen Dank für dein Engagement und deine Flexibilität.». Der Beschwerdeführer nutzte die Möglichkeit, auf dem Formular eine eigene Stellungnahme zu seiner Gesamtbeurteilung anzubringen. Dieser ist zu entnehmen, dass er eine Zuweisung in die höchste Stufe (4) verlangte. Die höhere Einstufung begründete er mit der zusätzlichen Aufgabenübernahme aufgrund mehrerer nicht besetzter Stellen, der eigenständigen Wissensaneignung bei der Übernahme des Projekts zur Gestaltung einer neuen Website für die Vorinstanz, dem erhöhten Einsatz bei der Lehrlingsbetreuung und der allgemein fehlenden Einarbeitung in gewisse Bereiche, wodurch er gezwungen gewesen sei, sich sein Wissen diesbezüglich selbständig anzueignen. Auch der Social-Media-Auftritt habe durch seine Massnahmen wesentlich verbessert werden können. Mit dieser Begründung forderte der Beschwerdeführer zusätzlich eine Einstufung in eine höhere Lohnklasse und eine Anpassung der Stellenbeschreibung. Zu den flexiblen Arbeitsformen hielt er darüber hinaus fest, ihm sei am Bewerbungsgespräch gesagt worden, er habe Anspruch auf zwei Tage Homeoffice. Schliesslich sei ihm nur ein Tag bewilligt worden, womit er nicht zufrieden sei. Im Rahmen der Personalbeurteilung vom 14. November 2023 wurden demnach sowohl die Leistung als auch das Verhalten des Beschwerdeführers mit der Stufe 3 («gut») bewertet. Diese Beurteilung betraf die Zeitspanne von 9.5 Monaten ab dem Arbeitsbeginn am 1. Februar.

### **E. 6.3.2**

Im Schreiben mit dem Titel «Leistungsprämie» vom 22. Dezember 2023, signiert von (...) C.\_\_\_\_\_, erhielt der Beschwerdeführer einen Dank für sein grosses Engagement als Berufsbildner (Berufsbezeichnung). Dafür wurde ihm die Auszahlung einer Prämie von Fr. 3'000.- zugesichert. Dieses Schreiben enthält - ausserhalb der standardisierten Personalbeurteilung - eine weitere Aussage zur Leistung des Beschwerdeführers, was auch dessen Titel klar verdeutlicht. Gemäss Wortlaut des Schreibens hat der Beschwerdeführer «grosses Engagement bei den Aufgaben als Berufsbildner (...) gezeigt». Das Schreiben enthält damit eine sehr positive Bewertung der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers in einem Einzelbereich. Diese bezieht sich ausschliesslich auf die Funktion als Berufsbildner und enthält keine Wertung hinsichtlich der Leistung insgesamt.

### **E. 6.3.3**

Das durch den neuen Vorgesetzten ad interim C.\_\_\_\_\_ geleitete Gespräch vom 30. Januar 2024 bezog sich der Aktennotiz zufolge zunächst auf den Gesprächsanlass. Dieser lag im Führungswechsel per 1. Januar 2024, den Äusserungen des Beschwerdeführers anlässlich des Personalbeurteilungsgesprächs vom 14. November 2023 sowie in grundsätzlichen Punkten der Zusammenarbeit. Zur höheren Selbsteinschätzung des Beschwerdeführers («sehr gut») hielt der Vorgesetzte fest, die Wahrnehmung über die Zuständigkeiten und die Qualität der Arbeiten gehe auseinander. Die zugewiesenen Aufgaben entsprächen dem Stellenbeschrieb als (Berufsbezeichnung). Es treffe zu, dass die personelle Konstellation im beurteilten Zeitraum nicht optimal gewesen sei. Die Qualität der Arbeiten habe aber «noch Luft gegen oben». Beispiele seien etwa nicht aktuelle offensichtliche Inhalte wie Organigramme und entsprechende Texte. Diese seien in unterschiedlichen Formaten eingebunden, Organigramme seien teilweise im Hochformat anstatt im Querformat integriert. Der Internetauftritt sowie das Intranet seien die Visitenkarte nach aussen und nach innen, weshalb hier auf die Aktualität und die Form zu achten sei. Der aktuelle Stellenbeschrieb stimme mit dem Referenzkatalog eines «Senior (Berufsbezeichnung)» überein. Aus der Sicht der Arbeitgeberin bestehe kein

Handlungsbedarf, den Stellenbeschrieb anzupassen. Hinsichtlich der Möglichkeit zu Homeoffice gab der Vorgesetzte an, es hänge immer von der konkreten Stelle ab, ob Homeoffice möglich sei. Beim Beschwerdeführer sei ein enger Bezug zur Kommunikation und zum Lehrlingsausbildner gegeben. Dementsprechend scheine der bewilligte Umfang an Homeoffice richtig. Weiter sei für die Zukunft die Erreichbarkeit und die Reaktionszeit im Homeoffice zu verbessern. Als grundsätzlichen Punkt in der Zusammenarbeit sprach der Vorgesetzte den Beschwerdeführer ausserdem auf das Einhalten der Rahmenbedingungen der Arbeitgeberin an. Er verwies in diesem Zusammenhang auf die interne Weisung betreffend Zeit- und Leistungserfassung sowie Mobile Arbeitsformen im Schweizerischen Bundesarchiv sowie die interne Weisung betreffend Sicherstellung der Erreichbarkeit und virtueller Auftritt im Schweizerischen Bundesarchiv. Bei der Zeiterfassung gelte insbesondere die Vorgabe, dass alle Stempelungen am Terminal beim Eingang des Bundesarchives oder mittels Stempeluhr am Rechner vorgenommen werden. Manuelle Stempelungen seien nur in Ausnahmefällen zu tätigen. Zuletzt wurde der Beschwerdeführer aufgefordert, seinem Vorgesetzten vier Vorschläge für Ziele zukommen zu lassen. Diese würden sodann bei einem noch stattfindenden Zielvereinbarungsgespräch vertieft und finalisiert. Anlässlich des Gespräches vom 30. Januar 2024 thematisierte der neue Vorgesetzte die Arbeitsleistung demnach insofern, als er festhielt, die Wahrnehmung über die Qualität der Arbeiten gehe auseinander und habe «noch Luft gegen oben». Er nannte dazu einige Verbesserungsvorschläge. Diese Aussage des neuen Vorgesetzten zur Arbeitsleistung ist zumindest teilweise in einen Zusammenhang mit der Aussage des Beschwerdeführers zu stellen, wonach er sich selbst mit «sehr gut» bewerten würde. Als Anlass für das Gespräch wurde (u.a.) ausdrücklich die abweichende Selbstbeurteilung des Beschwerdeführers am Personalgespräch vom 14. November 2023 genannt. Der Vorgesetzte legte am 30. Januar 2024 dar, weshalb die Beurteilungsstufe 4 für die Leistung zu diesem Zeitpunkt nicht zuträfe. Den schriftlich dokumentierten Aussagen des Vorgesetzten lässt sich jedoch keine eindeutig vom Personalgespräch abweichende Beurteilung der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers entnehmen. Die Aussagen können ohne weiteres auch als Begründung verstanden werden, weshalb der Beschwerdeführer bis am 30. Januar 2024 kein «sehr gut» erreicht habe. Im Übrigen gilt es zu beachten, dass das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers zu diesem Zeitpunkt erst rund elf Monate bestand. Nach einer so kurzen Erfahrungszeit und Zusammenarbeit kann eine Arbeitgeberin in der Regel nicht die gleiche Arbeitsleistung erwarten wie von langjährigen Mitarbeitenden, da die Berufserfahrung und damit auch die Arbeitsleistung mit den Anstellungsjahren tendenziell wachsen. Im Umkehrschluss darf eine neu angestellte Person im Normalfall nach diesem Zeitraum auch nicht ohne weiteres von einer Bewertung ihrer Arbeitsleistung mit dem Prädikat «sehr gut» ausgehen. Die Aktennotiz des Gespräches vom 30. Januar 2024 enthält daher unter Berücksichtigung des Gesprächsanlasses und Kontextes keine eindeutig vom Personalbeurteilungsgespräch abweichende Beurteilung der Arbeitsleistung. In Bezug auf das Arbeitsverhalten des Beschwerdeführers lässt sich der Aktennotiz vom 30. Januar 2024 der Hinweis des Vorgesetzten auf die Einhaltung der Weisung betreffend Zeit- und Leistungserfassung sowie Mobile Arbeitsformen entnehmen und dass bei der Zeiterfassung alle Stempelungen am Terminal im Eingang oder am Rechner vorgenommen werden sollen. Ein konkreter negativer Hinweis betreffend das Verhalten ergibt sich aus der Aktennotiz vom 30. Januar 2024 (noch) nicht, vielmehr beschränkte sich der Vorgesetzte vorerst auf die Wiederholung der massgeblichen Grundlagen. Die Zeiterfassung des Beschwerdeführers bis zum 31. Dezember 2023 wurde

nicht thematisiert.

#### **E. 6.3.4**

Das Formular zum Zielvereinbarungsgespräch vom 22. März 2024 beinhaltet die Jahresziele des Beschwerdeführers. Die Ziele 1-3 wurden als Leistungsziele formuliert und betrafen erstens die Funktion als Berufsbildner (Berufsbezeichnung) (Betreuung des Lernenden), zweitens die Bewirtschaftung des Internet- und Intranet-Auftritts sowie drittens die Pflege der Social-Media-Kanäle. Das vierte Ziel umfasste ein Arbeitsorganisations- und Verhaltensziel; der Beschwerdeführer habe die allgemein verbindlichen Regelungen respektive die Weisungen seiner Arbeitgeberin einzuhalten, insbesondere hinsichtlich der Verbuchung von Arbeitszeiten, der Einhaltung von Zeiterfassungsvorgaben sowie von Ruhezeit- und Pausenvorgaben. Zusätzlich habe der Beschwerdeführer die Qualität und Exaktheit bei der Aufgabenerfüllung deutlich zu steigern. Die Aufgabenerfüllung werde durch regelmässige Überprüfungen und Feedbacks gemessen. Dafür seien je ein Zwischengespräch im Mai/Juni 2024 und im August/September 2024 als auch das Personalbeurteilungsgespräch im Oktober/November 2024 zu organisieren. Das Zielvereinbarungsgespräch vom 22. März 2024 diene der Definierung von Leistungs- als auch Verhaltenszielen für den Beschwerdeführer. Die drei Leistungsziele bezogen sich auf seine Funktion als Berufsbildner (Berufsbezeichnung), auf den Inter- und Intranet-Auftritt und auf die Pflege und Auswertung der Social-Media-Kanäle. Mit dem vierten Ziel, einem Arbeitsorganisations- und Verhaltensziel, wurde der Beschwerdeführer aufgefordert, die Weisungen der Vorinstanz einzuhalten. Mit der Aufnahme dieses Verhaltensziels in die Zielvereinbarung - in Verbindung mit dem erneuten schriftlichen und ausdrücklichen Hinweis auf die einschlägigen Weisungen - wird deutlich, dass das Verhalten des Beschwerdeführers hinsichtlich Nichteinhaltung der internen Weisungen im Zeitraum vom 30. Januar 2024 bis zum 22. März 2024 (Datum des Zielvereinbarungsgesprächs) weiterhin im Fokus seiner Arbeitgeberin stand und sich offenbar nicht wesentlich verbessert hatte. Weiter wurde in besagtem Ziel definiert, dass die Qualität und Exaktheit bei der Aufgabenerfüllung deutlich gesteigert werden und die Transparenz bei der Planung und Umsetzung von Aufgaben erhöht werden müsse, um die Anschlussfähigkeit an das Team zu verbessern. Aus diesem Hinweis lässt sich indirekt auch eine Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers ableiten, wenn auch wenig konkrete Informationen dazu vorliegen. Der Fokus lag bereits verstärkt auf der Nichteinhaltung der internen Vorgaben und damit auf dem mangelhaften Verhalten.

#### **E. 6.3.5**

In der Verwarnung vom 2. Mai 2024 bezog sich die Vorinstanz nochmals auf die Weisung betreffend Zeit- und Leistungserfassung sowie Mobile Arbeitsformen im Schweizerischen Bundesarchiv. Bei der Übernahme der Führungsverantwortung durch C.\_\_\_\_\_ sei festgestellt worden, dass der Beschwerdeführer die Vorgaben zur Zeiterfassung nicht immer eingehalten habe. An der Besprechung vom 30. Januar 2024 sei der Beschwerdeführer darauf hingewiesen und die Weisungen seien nochmals erläutert worden. Leider sei keine Verbesserung eingetreten. Deshalb habe im Rahmen des Zielvereinbarungsgesprächs am 22. März 2024 erneut ein Austausch in dieser Sache stattgefunden und ein explizites Verhaltensziel sei definiert worden. Bei einer Überprüfung der Zeiterfassung gemeinsam mit dem Personaldienst sei festgestellt worden, dass der Beschwerdeführer seit Anfang 2024 über siebzig Mal gegen die entsprechenden Weisungen verstossen habe. Davon seien 17 Verstösse in die Zeit nach dem letzten Gespräch vom 22. März 2024 gefallen. Nach wie

vor seien keine oder manuelle Einträge im Zeiterfassungssystem, übermässig langes Arbeiten im Homeoffice sowie fehlende Mittagspausen festgestellt worden. Besonders gravierend sei zudem, dass in drei Fällen, so am 11. Januar 2024, am 14. März 2024 und am 3. April 2024, Transferzeit mit dem Auto zwischen dem Schweizerischen Bundesarchiv und dem Wohnort des Beschwerdeführers nachweislich fälschlicherweise als Arbeitszeit ausgewiesen worden sei. Die Verstösse bei der Zeiterfassung würden eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten darstellen. Gestützt auf Art. 25 Abs. 2 Bst. b BPG erteilte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer aufgrund dessen eine Verwarnung. Zudem wurden Massnahmen vorgegeben, mit welchen die Einhaltung der Vorgaben durch den Beschwerdeführer sichergestellt werden sollte (u.a. Erfassung der Arbeitszeit mittels der automatisierten Stempelung mit der Stempeluhr oder derjenigen des Systems in der Zeitwirtschaft am Computer, Melden und Begründen von manuellen Stempelungen, Einhaltung der Mittagspausen, Homeoffice maximal im bewilligten Umfang, Verbuchung von Abwesenheiten im Zeiterfassungssystem, wahrheitsgetreue Zeitstempelungen). Für den Fall einer erneuten Zuwiderhandlung wurde dem Beschwerdeführer die ordentliche Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 BPG angedroht. Bei Anhang 1 zur Verwarnung handelt es sich um ein detailliertes Protokoll mit den einzelnen Verstössen gegen die Vorgaben zur Zeiterfassung in tabellarischer Form. Erfasst sind alle Zeitbuchungen des Beschwerdeführers im Zeiterfassungssystem vom 3. Januar 2024 bis 26. April 2024. Aufgelistet sind über siebzig Verstösse, darunter manuelle Einträge (25 Einträge), fehlende Buchungen für die Mittagspause (27 Einträge), nicht bewilligtes längeres Mobiles Arbeiten (10 Einträge), Transferzeit/Fahrzeit als Arbeitszeit (3 Einträge). Anhang 2 zur Verwarnung zeigt einen tabellarischen Präsenzspiegel, welcher die An- und Abwesenheiten des Beschwerdeführers ab dem Eintritt im Februar 2023 bis im April 2024 enthält. Anhang 3 zur Verwarnung bildet der detaillierte Zeitrachweis mit sämtlichen Zeitbuchungen des Beschwerdeführers vom 1. Januar 2024 bis 3. April 2024. Die Mängel im Verhalten des Beschwerdeführers werden schliesslich mit der Verwarnung vom 2. Mai 2024 sowie den dazugehörigen Anhängen klar verdeutlicht. Die Anhänge zur Verwarnung zeigen auf, dass sich der Beschwerdeführer nachweislich auch nach dem Gespräch vom 30. Januar 2024 sowie dem Zielvereinbarungsgespräch vom 22. März 2024 nicht an die internen Vorgaben seiner Arbeitgeberin hielt. Die Verwarnung bezog sich inhaltlich ausschliesslich auf das Verhalten des Beschwerdeführers (Nichteinhaltung der Weisungen) und enthält keine weiteren Hinweise zur Arbeitsleistung.

#### **E. 6.4.1**

Als Zwischenfazit lässt sich feststellen, dass für die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers vom 1. Februar 2023 bis 14. November 2023 die Bewertung im Bereich «gut» massgeblich ist. Am 22. Dezember 2023 wurde mit der Funktion als Berufsausbildner ein ausgewählter Aufgabenbereich des Beschwerdeführers mit einer Leistungsprämie belohnt, was einer Bewertung mit «sehr gut» gleichkommt. Ab dem 30. Januar 2024 wurde die Arbeitsleistung in den Personalakten noch zweimal thematisiert, so am Gespräch vom 30. Januar 2024 und am Zielvereinbarungsgespräch vom 22. März 2024. Bei beiden Anlässen wurde jedoch darauf verzichtet, eine (Neu-)Bewertung der Arbeitsleistung entsprechend den Beurteilungsstufen nach aArt. 17 BPV vorzunehmen. Der Vorgesetzte stellte am 30. Januar 2024 fest, dass in Abweichung von der Selbstbeurteilung des Beschwerdeführers vom 14. November 2023 keine sehr gute Leistung vorliege und dass in einigen Bereichen Verbesserungspotenzial bestehe. Ob die Leistung des Beschwerdeführers damit noch im Bereich «gut» oder eher im Bereich «genügend» zu liegen kam, wie dies die Vorinstanz

geltend macht, lässt sich anhand der wenigen und auch kaum substantiierten Aussagen im Personaldossier zur Leistung ab dem 1. Januar 2024 («Luft nach oben») nicht eruieren. Durch den Hinweis beim Arbeitsorganisations- und Verhaltensziel vom 22. März 2024, wonach der Beschwerdeführer die Arbeitsqualität massgeblich zu steigern habe, sowie die in der Zielformulierung angekündigte engmaschige Begleitung in Form von zwei kurz aufeinanderfolgenden Zwischengesprächen im Abstand von wenigen Monaten ergibt sich jedoch, dass die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers das Prädikat «gut» gegen Ende des Arbeitsverhältnisses tendenziell nicht mehr erfüllte. Zu beurteilen ist jedoch die gesamte Zeitspanne des Arbeitsverhältnisses. Mangels konkreter Hinweise auf eine vom Personalgespräch abweichende Einstufung hat sich die Leistungsbeurteilung grundsätzlich an der Bewertung gemäss dem Personalbeurteilungsgespräch vom 14. November 2023 und damit an einem «gut» zu orientieren. Die nachfolgenden vereinzelt und eher vagen Hinweise auf Mängel an der Arbeitsleistung vom 30. Januar bis 31. Juli 2024 vermögen eine vollständige Ansiedlung im Bereich eines «genügend» nicht zu rechtfertigen. Die Funktion als «Lehrlingsausbildner» wurde darüber hinaus am 22. Dezember 2023 durch Auszahlung einer Leistungsprämie gleichbedeutend mit einem «sehr gut» bewertet.

#### **E. 6.4.2.1**

Abweichend fällt die Beurteilung hinsichtlich des Verhaltens des Beschwerdeführers aus. Auch bei der Verhaltensbeurteilung erhielt der Beschwerdeführer vom 1. Februar 2023 bis 14. November 2023 zunächst die Bewertung «gut». Für die weitere Anstellungsdauer bis 31. Juli 2024 liegen jedoch gewichtige, von der Erstbeurteilung anlässlich des Personalgespräches abweichende Belege vor. Da das Arbeitsverhalten wiederum in verschiedene Teilbereiche gegliedert werden kann und nicht sämtliche Bereiche durch die Nichteinhaltung der Weisungen betroffen waren, ist eine Nuancierung angebracht.

#### **E. 6.4.2.2**

Unter arbeits- respektive personalrechtlichen Gesichtspunkten stellt die Nichteinhaltung der Weisungen betreffend die Zeiterfassung einen Verstoss gegen die allgemeine Sorgfalts- und Treuepflicht von Arbeitnehmenden respektive Angestellten dar (Art. 20 Abs. 1 BPG; vgl. Urteile des BGer 4A\_395/2015 vom 2. November 2015 E. 3.6 und 4C.114/2005 vom 4. August 2005 E. 2.5; für die Massgeblichkeit dieser Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht vgl. Urteil des BVGer A-403/2016 E. 3.6, siehe zum Ganzen BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020, E. 6.4.1, 6.4.2, 6.4.3, bestätigt durch BGer 8C\_189/2020 vom 24. April 2020). Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ist sodann begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Die Ausübung des Weisungsrechts konkretisiert die Arbeits- und Treuepflicht. Befolgt die angestellte Person berechnigte Weisungen des Arbeitgebers nicht, kann ihr dieser zunächst eine Verwarnung erteilen und schliesslich auch die Kündigung aussprechen (Art. 25 Abs. 2 Bst. b BPG, Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG; vgl. Urteile des BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 6.4.1; A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.3.3 m.w.H.).

#### **E. 6.4.2.3**

Trotz der Einordnung als Treuepflichtverletzung betrifft das dem Beschwerdeführer nachgewiesene mangelhafte Verhalten nicht die gesamte Sphäre des Verhaltens eines Mitarbeitenden. Wie bereits unter Erwägung 5.6 dargelegt, wurden die Verhaltensziele gemäss aArt. 3 Abs. 1 und 2 VBPV i.V.m. aArt. 15 BPV in der bis 31. Dezember 2025 geltenden und vorliegend massgeblichen Fassung in Fachkompetenzen,

Selbstkompetenzen, Sozialkompetenzen und Führungskompetenzen unterteilt.

#### **E. 6.4.2.4**

Das durch zahlreiche Wiederholungen als systematisch zu bezeichnende Nichteinhalten der internen Weisungen trotz mehrmaliger Hinweise der Arbeitgeberin berührt dabei insbesondere das Einhalten von Vorgaben und teilweise das Engagement als Komponenten der Selbstkompetenz als auch die Kooperation als Komponente der Sozialkompetenz. In Bezug auf diese Teilbereiche kann dem Beschwerdeführer für die Zeit ab dem 1. Januar 2024 bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses am 31. Juli 2024 kein gutes Prädikat mehr attestiert werden. Obschon die Vorfälle nur in der zweiten Hälfte des Arbeitsverhältnisses dokumentiert wurden, hat sich das dokumentierte Verhalten des Beschwerdeführers ab dem 1. Januar 2024 in Bezug auf die Beurteilung der Einhaltung von Vorgaben, der Kooperation sowie des Engagements einschneidend und in einer die gesamte Anstellungsdauer prägenden Art ausgewirkt.

#### **E. 6.4.2.5**

Die Bewertung der betroffenen Verhaltensteilbereiche (Einhaltung von Vorgaben, Kooperation, Engagement) hat sich im Arbeitszeugnis nicht an einem «gut», sondern an einem «ungenügend» bis «genügend» zu orientieren. Die weiteren im Arbeitszeugnis erwähnten Teilbereiche des Arbeitsverhaltens erfuhren seit dem Personalgespräch vom 14. November 2023 keine abweichende Beurteilung und waren vom Fehlverhalten des Beschwerdeführers nicht erfasst, weshalb für diese auf die Bewertung vom 14. November 2023 abzustellen ist.

#### **E. 6.5**

Generell ergibt sich aus den Akten des Personaldossiers ein Bild, wonach die Vorinstanz während der Anstellungsdauer des Beschwerdeführers vor gewissen personellen Herausforderungen stand. Hinweise darauf finden sich in den Bemerkungen des Beschwerdeführers in seiner Selbstbeurteilung vom 14. November 2023, wonach verschiedene Stellen bei seinem Arbeitsbeginn nicht besetzt gewesen seien und er sich Wissen selbst habe aneignen müssen. Die Aktennotiz des Vorgesetzten zum Gespräch vom 30. Januar 2024 enthält dazu ein Eingeständnis: «Auch wenn die personelle Konstellation nicht optimal war.» Darüber hinaus erfuhr die Leitung im Ressort (...) innert kurzer Zeit mehrere Wechsel. Der Beschwerdeführer hatte während seiner kurzen Anstellungsdauer von 18 Monaten drei verschiedene Vorgesetzte; von der krankheitsbedingt langfristig abwesenden bisherigen Leiterin (...) ad interim über B. \_\_\_\_\_ ad interim (genauer Zeitpunkt des Übergangs unbekannt) per 1. Januar 2024 zu C. \_\_\_\_\_ ad interim. Der durch die unbesetzten Stellen potenziell beeinträchtigte Wissenstransfer sowie die mehrmaligen Wechsel der vorgesetzten Personen mit lediglich interimistischer Vorgesetztenfunktion dürften zudem auch klare Instruktionen und eine gute Arbeitsanleitung des Beschwerdeführers erschwert haben. Dass der Beschwerdeführer gemäss Zielvereinbarung vom 22. März 2024 in Form von Zwischengesprächen enger begleitet werden sollte, kann auch als Hinweis gesehen werden, wonach initial fehlende Instruktionen des Angestellten «nachgeholt» werden sollten. Diese Ausgangslage dürfte einen gewissen Einfluss auf die Arbeitssituation des Beschwerdeführers gehabt haben und ist bei der Gesamtwürdigung der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers ebenfalls in Berücksichtigung zu ziehen. Was diese Schlussfolgerungen in der Konsequenz für die einzelnen Formulierungen im Arbeitszeugnis bedeuten, wird in der nachfolgenden

Erwägung beleuchtet.

### **E. 7.1**

Streitig und zu prüfen sind nach dem Gesagten die vom Beschwerdeführer beantragten Änderungen in seinem Arbeitszeugnis vom 31. Juli 2024 (zweite Version vom 20. Dezember 2024).

### **E. 7.2**

Der Beschwerdeführer verlangt im ersten Absatz seines Arbeitszeugnisses - der die Arbeitsleistung beschreibt - eine Änderung des vierten Satzes. Dazu führt er aus, der von der Vorinstanz gewählte Wortlaut entspreche nicht einer guten Beurteilung, sondern vielmehr einer ungenügenden, höchstens knapp genügenden Leistung. Die Vorinstanz hingegen äussert, die vom Beschwerdeführer kritisierte Aussage gehöre zur Beurteilungsstufe «genügend». Gesamthaft liege kein schlechtes Zeugnis vor. Wortlaut des Arbeitszeugnisses vom 31. Juli 2024: «Seine Leistungen entsprachen weitgehend unseren Anforderungen.» Wortlaut gemäss Antrag des Beschwerdeführers: «Seine Leistungen entsprachen unseren hohen Anforderungen.» Die zu prüfende Phrase betrifft eine Gesamtbeurteilung der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers. Wie unter Erwägung 6.4.1 aufgezeigt wurde, hat der Beschwerdeführer Anspruch auf eine gute Bewertung seiner Arbeitsleistung, da sich diese massgeblich an der einzigen Personalbeurteilung vom 14. November 2023 zu orientieren hat und danach keine Neubeurteilung mehr vorgenommen wurde. Die Hinweise auf Verbesserungspotential hinsichtlich der Leistung am Gespräch vom 30. Januar 2024 standen in Zusammenhang mit der Selbsteinschätzung des Beschwerdeführers, wonach seine Leistungen «sehr gut» seien und weshalb dieses Prädikat nicht erfüllt war. Die Hinweise auf eine erwartete Verbesserung der Arbeitsqualität in der Zielvereinbarung vom 22. März 2024 und eine intensivere Begleitung mit Zwischengesprächen lassen keine ausreichend konkreten Rückschlüsse auf eine von der Personalbeurteilung abweichende Einstufung zu. Sie können, wie bereits erläutert, genauso gut auf initial nicht ausreichende Instruktionen seitens der Arbeitgeberin zurückzuführen sein. Der personellen Unterbesetzung sowie den häufigen interimsmässigen Führungswechseln wird damit entsprechend Rechnung getragen. In die Gesamtbeurteilung hat zudem die besondere Auszeichnung der Leistung als Lehrlingsbetreuer am 22. Dezember 2023 einzufließen. Die vom Beschwerdeführer beantragte Formulierung entspricht einer guten Gesamtbewertung über die gesamte Dauer, weshalb diese ins Arbeitszeugnis zu übernehmen ist: «Seine Leistungen entsprachen unseren hohen Anforderungen.» Diese Formulierung grenzt sich von einem «sehr gut» ab, bei dem die Leistungen z. B. als «übertroffen» bezeichnet werden könnten.

### **E. 7.3**

Im zweiten Absatz des Arbeitszeugnisses, welcher sich auf das Verhalten bezieht, beantragt der Beschwerdeführer mehrere Änderungen. Er begründet dies im Wesentlichen damit, dass die Formulierung der Vorinstanz von einer guten Bewertung weit entfernt liege und einem ungenügenden bis knapp genügenden Verhalten entspreche. Nachfolgend wird auf die einzelnen Formulierungen eingegangen.

#### **E. 7.3.1**

Erstens beanstandet der Beschwerdeführer den Satz betreffend Engagement und Initiative. Die Vorinstanz legt demgegenüber dar, dass das Engagement des Beschwerdeführers aufgrund seiner Weigerung, interne Weisungen zu befolgen, nicht durchgehend den

Anforderungen entsprochen habe. Das Wort «ausreichend» zeige auf, dass es sich noch um eine genügende Leistung handle. Wortlaut des Arbeitszeugnisses vom 31. Juli 2024: «Herr A. \_\_\_\_\_ zeigte ausreichend Initiative sowie Engagement und bildete sich fortlaufend weiter.» Wortlaut gemäss Antrag des Beschwerdeführers: «Herr A. \_\_\_\_\_ zeigte Initiative sowie Engagement und bildete sich fortlaufend weiter.» Bezugnehmend auf die Ausführungen zum Arbeitsverhalten in obenstehender Erwägung 6.4.2 ist erstellt, dass das berufliche Engagement des Beschwerdeführers durch die Nichteinhaltung der internen allgemeinverbindlichen Vorgaben geschmälert wurde. Es handelt sich bei diesem Verhalten um eine ins Gewicht fallende Tatsache, welche im Interesse künftiger Arbeitgeber im Arbeitszeugnis Niederschlag zu finden hat. Wiederum ist relativierend zu berücksichtigen, dass das Engagement nachgewiesenermassen nur in einem Teilbereich (Einhaltung der internen Weisungen) fehlte, nicht jedoch die Initiative und das Engagement bezüglich der Arbeit und der Arbeitserzeugnisse an sich. Der Beschwerdeführer hat diese Kompetenz - unter Berücksichtigung der nicht betroffenen Bereiche - somit insgesamt in genügender Weise erfüllt. Der Wortlaut des Arbeitszeugnisses vom 31. Juli 2024 mit der Umschreibung «ausreichend Initiative und Engagement» erweist sich als korrekt, da dem Wahrheitsgebot entsprechend.

### **E. 7.3.2**

Zweitens wendet sich der Beschwerdeführer gegen den Satz betreffend Flexibilität und Belastbarkeit. Das Wort «relativ» verschlechtere die Qualifikation ins Ungenügende und sei daher zu streichen. Die Vorinstanz weist darauf hin, dass der Beschwerdeführer trotz mehrmaliger Hinweise wiederholt interne Weisungen nicht eingehalten habe, was die Abweichung von der erwarteten Flexibilität aufzeige. Wortlaut des Arbeitszeugnisses vom 31. Juli 2024: «Wir haben Herrn A. \_\_\_\_\_ als relativ flexiblen Mitarbeiter kennengelernt, der auch unter Druck zuverlässig arbeitete.» Wortlaut gemäss Antrag des Beschwerdeführers: «Wir haben Herrn A. \_\_\_\_\_ als flexiblen Mitarbeiter kennengelernt, der auch unter Druck zuverlässig arbeitete.» Das mangelhafte Verhalten des Beschwerdeführers bezog sich weder auf dessen Anpassungsfähigkeit an veränderte Situationen noch auf dessen Belastbarkeit. Dieser Beurteilungsbereich blieb trotz Nichteinhaltung der Weisungen unberührt, weshalb unter Bezugnahme auf die Ausführungen in Erwägung 6.4.2 entsprechend der Personalbeurteilung vom 14. November 2023 in diesem Punkt ein gutes Verhalten zu attestieren ist. Der vom Beschwerdeführer beantragte Wortlaut ist ins Arbeitszeugnis zu übernehmen: «Wir haben Herrn A. \_\_\_\_\_ als flexiblen Mitarbeiter kennengelernt, der auch unter Druck zuverlässig arbeitete.»

### **E. 7.3.3**

Drittens ist der Beschwerdeführer mit der Aussage betreffend Durchsetzungsvermögen nicht einverstanden. Der Begriff «ausreichend» trete als sogenanntes «Killerwort» in den Vordergrund und werte die Beurteilung ins Ungenügende bis knapp Genügende ab. Es sei daher zu streichen und durch ein Wort zu ersetzen, welches einer guten Beurteilung entspreche. Die Vorinstanz erwähnt dazu lediglich, die Formulierung entspreche der Bewertung. Wortlaut des Arbeitszeugnisses vom 31. Juli 2024: «Eigene Standpunkte vertrat er ausreichend und konnte sich durchsetzen.» Wortlaut gemäss Antrag des Beschwerdeführers: «Eigene Standpunkte vertrat er souverän und konnte sich erfolgreich durchsetzen.» Die Textstelle im Arbeitszeugnis vom 31. Juli 2024 erweist sich analog zu den unter Erwägung 7.3.2 dargelegten Gesichtspunkten als nicht stimmig. Das Durchsetzungsvermögen war vom Fehlverhalten des Beschwerdeführers nicht tangiert. Im

Gegenteil lässt sich den Akten entnehmen, dass der Beschwerdeführer durchaus in der Lage war, sich für eigene Anliegen einzusetzen, so z. B. mit der Forderung nach einer besseren Einstufung und höheren Lohnklasse an der Personalbeurteilung vom 14. November 2023. Dass die Vorinstanz dieser Forderung nicht nachkam, rechtfertigt keine schlechtere Bewertung des Durchsetzungsvermögens. Die vom Beschwerdeführer beantragte Phrase ist ins Arbeitszeugnis aufzunehmen: «Eigene Standpunkte vertrat er souverän und konnte sich erfolgreich durchsetzen.»

#### **E. 7.3.4**

Viertens fordert der Beschwerdeführer eine Anpassung des Satzes betreffend Einhaltung von Vorgaben. Die Einschränkung «in der Regel» suggeriere, dass die Ziele häufig nicht erreicht worden seien. Dieser Ausdruck sei zu streichen. Die Vorinstanz wiederum bezieht sich darauf, dass vereinbarte Ziele nicht immer erreicht worden seien, was im Zeugnis entsprechend abgebildet werde. Wortlaut des Arbeitszeugnisses vom 31. Juli 2024: «In der Regel erreichte er vereinbarte Ziele und setzte Prioritäten.» Wortlaut gemäss Antrag des Beschwerdeführers: «Er erreichte vereinbarte Ziele und setzte Prioritäten.» Mit Verweis auf die Erläuterungen in Erwägung 6.4.2 durfte dem Beschwerdeführer im Arbeitszeugnis vom 31. Juli 2024 bezüglich der Einhaltung von Vorgaben kein gutes Verhalten attestiert werden, sondern vielmehr ein genügendes bis ungenügendes. Die von der Vorinstanz gewählte Phrase entspricht einer genügenden Bewertung. Eine positivere Formulierung würde nicht mehr der Wahrheit entsprechen. Indem die Vorinstanz dem Beschwerdeführer eine immerhin genügende Bewertung ausstellte, entsprach sie zudem auch dem Gebot des Wohlwollens. Die Wortwahl der Vorinstanz erweist sich insgesamt noch als angemessen und nicht zu wohlwollend, da auch der Teilgehalt der Prioritätensetzung mitbewertet wurde, für den es keine Indizien einer ungenügenden Einhaltung gibt. Der Antrag des Beschwerdeführers ist in diesem Punkt abzuweisen.

#### **E. 7.3.5**

Fünftens verlangt der Beschwerdeführer die Modifikation des Satzes betreffend die Sorgfalt und Arbeitsqualität. Ihm sei eine gute Arbeitsqualität zu attestieren. Die Vorinstanz macht geltend, es sei anlässlich des Führungswechsels im Januar 2024 festgestellt worden, dass die Arbeitsqualität nicht einwandfrei gewesen sei. Die beanstandete Formulierung entspreche der weitgehenden Erfüllung der Anforderungen und weise nicht auf eine ungenügende Arbeitsqualität hin. Wortlaut des Arbeitszeugnisses vom 31. Juli 2024: «Durch seine Sorgfalt erzielte er eine vertretbare Arbeitsqualität.» Wortlaut gemäss Antrag des Beschwerdeführers: «Durch seine Sorgfalt erzielte er eine gute Arbeitsqualität.» Die in Frage stehende Aussage bezieht sich vorwiegend auf die Arbeitsleistung. Gemäss Erwägung 6.4.1 hat der Beschwerdeführer Anspruch auf eine gute Bewertung seiner Arbeitsleistung entsprechend dem Mitarbeitendengespräch vom 14. November 2023. Der bisherige Satz im Arbeitszeugnis vom 31. Juli 2024 entspricht dieser Anforderung nicht und ist mit folgendem zu ersetzen: «Durch seine Sorgfalt erzielte er eine gute Arbeitsqualität.»

#### **E. 7.3.6**

Sechstens stellt der Beschwerdeführer den Antrag, den Satz betreffend Information, Kommunikation und Wissensvermittlung anzupassen. Wortlaut des Arbeitszeugnisses vom 31. Juli 2024: «Herr A. \_\_\_\_\_ informierte auf Verlangen über den eigenen Arbeitsbereich, leitete wichtige Informationen meistens weiter und bezog Vorgesetzte bei Bedarf mit ein.» Wortlaut gemäss Antrag des Beschwerdeführers: «Herr A. \_\_\_\_\_

informierte über den eigenen Arbeitsbereich, leitete wichtige Informationen weiter und bezog Vorgesetzte bei Bedarf mit ein.» In Bezug auf die Information und Kommunikation lassen sich den Akten keine Hinweise entnehmen, wonach diese in der Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitenden oder Vorgesetzten nicht gewährleistet gewesen wäre. Ohne anderslautende Belege hat der Beschwerdeführer Anspruch auf eine gute Qualifikation entsprechend der Beurteilung vom 14. November 2023. Folgender Passus ist ins Arbeitszeugnis aufzunehmen: «Herr A. \_\_\_\_\_ informierte über den eigenen Arbeitsbereich, leitete wichtige Informationen weiter und bezog Vorgesetzte bei Bedarf mit ein.»

#### **E. 7.3.7**

Siebtens sei dem Beschwerdeführer zufolge der Satz betreffend das dienstliche Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden abzuändern. Wortlaut des Arbeitszeugnisses vom 31. Juli 2024: «Das Verhalten von Herrn A. \_\_\_\_\_ gegenüber Vorgesetzten sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen war meistens korrekt.» Wortlaut gemäss Antrag des Beschwerdeführers: «Das Verhalten von Herrn A. \_\_\_\_\_ gegenüber Vorgesetzten sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen war freundlich und einwandfrei.» Zum persönlichen Umgang mit Arbeitskolleginnen und -kollegen finden sich in den Akten keine Hinweise, wonach dieser in irgendeiner Form beeinträchtigt gewesen wäre. Das Sozialverhalten des Beschwerdeführers wurde am 14. November 2023 generell als gut bezeichnet. Das Verhalten gegenüber dem letzten Vorgesetzten erfuhr aufgrund der mangelnden Kooperation hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung trotz zweimaliger Hinweise seinerseits eine gewisse Minderung. Der direkte persönliche Umgang scheint davon jedoch nicht betroffen gewesen zu sein. Im Personaldossier gibt es zudem keine Informationen über ein ungenügendes Verhalten gegenüber den vorherigen Vorgesetzten. In einer Zusammenschau ergibt sich noch ein genügendes Sozialverhalten gegenüber Vorgesetzten, auch da sich der angefochtene Wortlaut hauptsächlich als Aussage über den direkten persönlichen Umgang und die Freundlichkeit interpretieren lässt. Die vom Beschwerdeführer vorgeschlagene Wendung entspricht einer genügenden Bewertung. Sie ist insgesamt zutreffend und in das Arbeitszeugnis aufzunehmen: «Das Verhalten von Herrn A. \_\_\_\_\_ gegenüber Vorgesetzten sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen war freundlich und einwandfrei.»

#### **E. 7.4**

Zusammenfassend steht fest, dass das von der Vorinstanz ausgestellte Arbeitszeugnis teilweise zu schlecht ausgefallen ist. Es entspricht insoweit den Grundsätzen der Wahrheit, der Klarheit, der Vollständigkeit und des Wohlwollens nicht. Das Fehlverhalten des Beschwerdeführers hat keine generell genügende oder ungenügende Beurteilung von Leistung und Verhalten zur Folge. Es ist im Arbeitszeugnis in einer differenzierten Betrachtungsweise nur in jenen Bereichen zu berücksichtigen, welche damit konkret in Verbindung standen.

#### **E. 8**

Im Ergebnis ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Der Beschwerdeführer hat acht Änderungen beantragt, wovon sechs vorzunehmen sind. Die Verfügung der Vorinstanz vom 1. April 2025 ist aufzuheben und die Vorinstanz anzuweisen, das Arbeitszeugnis vom 31. Juli 2024 im Sinne der Erwägungen anzupassen und dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils zuzustellen.

#### **E. 9.1**

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

### **E. 9.2**

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 i.V.m. Art. 7 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht, VGKE, SR 173.302.2). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Der Beschwerdeführer ist mit sechs von acht beantragten Anpassungen durchgedrungen. Er ist anwaltlich vertreten, weshalb er im Umfang seines Obsiegens Anspruch auf eine angemessene Parteientschädigung hat. Die Honorarnote der Rechtsvertretung beträgt Fr. 6'905.- (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer). Der Aufwand von 22.53 Stunden zu einem Ansatz von Fr. 280.- erscheint angemessen. Mit Blick auf den Verfahrensausgang ist eine reduzierte Entschädigung im Umfang von 6/8 der Honorarnote zuzusprechen. Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer damit nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 5'178.75 (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen. Die Vorinstanz hat als Bundesbehörde keinen Anspruch auf Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 VGKE). (Dispositiv nächste Seite)

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