

BVGer A-5697/2018 vom 11. Juni 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-06-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5697_2018

FR: TAF A-5697/2018 du 11 juin 2019

IT: TAF A-5697/2018 del 11 giugno 2019

Regeste

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

Erwägungen

E. 1.1

Beim angefochtenen Beschwerdeentscheid im Sinne von Art. 61 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021) handelt es sich um eine Verfügung gemäss Art. 5 Abs. 2 VwVG, die von einer Vorinstanz gemäss Art. 33 Bst. f des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG, SR 173.32) erlassen worden ist und direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes [BPG, SR 172.220.1] i.V.m. Art. 17 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen [ETH-Gesetz, SR 414.110]; Art. 62 Abs. 2 der Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen [Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH, SR 172.220.113]). Da keine Ausnahme gemäss Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 31 VGG und Art. 44 VwVG). Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das ETH-Gesetz oder das VGG nichts anderes bestimmen (Art. 37 Abs. 1 ETH-Gesetz und Art. 37 VGG).

E. 1.2

Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat des angefochtenen Urteils 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 demnach einzutreten.

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung - sowie auf Angemessenheit hin (vgl. 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, 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 Arbeitgeberin bzw. der Vorinstanz (statt vieler Urteile des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-6111/2016 vom 26. Juli 2017 E. 2.2 und A 2571/2015 vom 9. November 2015 E. 2).

E. 2.2

Der im Beschwerdeverfahren geltende Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen verpflichtet das Bundesverwaltungsgericht, auf den festgestellten Sachverhalt jenen Rechtsatz anzuwenden, den es als den zutreffenden erachtet, und ihm jene Auslegung zu geben, von der es überzeugt ist. Dies hat zur Folge, dass das Bundesverwaltungsgericht als Beschwerdeinstanz an die rechtliche Begründung der Begehren nicht gebunden ist (vgl. Art. 62 Abs. 4 VwVG) und eine Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen (teilweise) gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer von der Vorinstanz abweichenden Begründung bestätigen kann (Motivsubstitution; BVGE 2007/41 E. 2 m.w.H.; Urteile BVGer A-3193/2018 vom 7. Mai 2019 E. 3.2 und A-719/2018 vom 2. Mai 2019 E. 2.6).

E. 2.3

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den (rechtserheblichen) Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG). Es würdigt 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). Massgebend für die Feststellung des Sachverhalts ist der Zeitpunkt des Beschwerdeentscheids. Im Beschwerdeverfahren können daher im Rahmen des Streitgegenstandes neu auftauchende Tatsachen geltend gemacht und neue Beweismittel eingebracht werden (sog. echte Noven). Eingebracht werden können aber auch noch Tatsachen und Beweismittel, welche bereits im erstinstanzlichen Verfahren hätten vorgebracht werden können, deren Geltendmachung aber aus Nachlässigkeit oder absichtlich unterblieben ist (sog. unechte Noven; Benjamin Schindler, in: Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG), 2019 [nachfolgend: VwVG Kommentar], Rz. 31 zu Art. 49 VwVG, m.w.H.). Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), gilt als bewiesen, wenn das Gericht 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 (Urteile BVGer A-3182/2018 vom 10. April 2019 E. 2.2 und A-5159/2017 vom 18. Februar 2019 E. 2.2). 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 unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2; Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 3.150).

E. 3

Gemäss Art. 17 Abs. 2 ETH-Gesetz richten sich die Arbeitsverhältnisse des Personals der Beschwerdegegnerin, soweit das ETH-Gesetz nichts Abweichendes bestimmt, nach dem BPG. Soweit das BPG und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des

Obligationenrechts (OR, SR 220; vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG). Dieser Verweis bezieht sich nicht nur auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR (Art. 319 ff. OR), sondern auf sämtliche Regeln, die sich im Hinblick auf die Besonderheiten des öffentlichen Arbeitsverhältnisses für einen analogen Beizug als ergänzendes öffentliches Recht eignen. Er umfasst auch den allgemeinen Teil des OR und insbesondere die Normen über die Willensmängel beim Vertragsabschluss (BGE 132 II 161 E. 3.1; Urteil BGer 8C_649/2012 vom 14. Dezember 2012 E. 8.3.1; Urteile BVGer A-1117/2014 vom 30. April 2015 E. 4.1.2 und A-8761/2010 vom 8. Dezember 2011 E. 7.5.1).

E. 4

Der Beschwerdeführer rügt zunächst eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs.

E. 4.1

Er bemängelt, dass die Vorinstanz Ermessensentscheide der Beschwerdegegnerin in Personalfragen nur zurückhaltend überprüfe. Deren Mitarbeitende würden dadurch faktisch um die Möglichkeit gebracht, die Angemessenheit eines personalrechtlichen Entscheids durch eine Rechtsmittelinstanz überprüfen zu lassen, da das Bundesverwaltungsgericht seinerseits so verfare (vgl. oben E. 2.1). Eine eingeschränkte Angemessenheitsprüfung sehe der Gesetzgeber jedoch nur bei der Überprüfung von Verfügungen über das Ergebnis von Prüfungen und Promotionen vor (Art. 37 Abs. 4 ETH-Gesetz). Vorliegend habe dies dazu geführt, dass die Vorinstanz - mangels korrekt erstellter Aktennotizen oder Gesprächsprotokollen - ohne nähere Abklärungen auf die behauptete Darstellung der Beschwerdegegnerin abgestellt habe (z.B. bezüglich des ausgeübten Drucks auf ihn, der Androhung von Nachteilen im Falle der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrags mittels schlechten Zeugnissen/Referenzen sowie des täuschenden Verhaltens hinsichtlich der umgehenden Ausstellung eines Zwischenzeugnisses). Mit anderen Worten habe die Vorinstanz zu Unrecht in antizipierter Beweiswürdigung darauf verzichtet, die ihr offerierten Zeugen und Parteien zu befragen. Damit habe man ihn um die Möglichkeit gebracht, seine Sachverhaltsdarstellung belegen zu können. Die Beweiswürdigung der Vorinstanz erweise sich daher als widerrechtlich und als Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör.

E. 4.2

Parteien vor Gerichts- und Verwaltungsinstanzen haben Anspruch auf rechtliches Gehör (vgl. Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV, SR 101]; Art. 29 VwVG). Zum Anspruch auf rechtliches Gehör gehört das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines in seine Rechtsstellung eingreifenden Entscheides zur Sache zu äussern sowie das Recht auf Abnahme der rechtzeitig und formrichtig angebotenen rechtserheblichen Beweismittel. Die Vorinstanz erhebt selbst Beweis oder nimmt die von den Parteien angebotenen Beweise ab, soweit diese als zur Abklärung des Sachverhalts tauglich erscheinen (vgl. Art. 12 und Art. 33 Abs. 1 VwVG). Bei der Beurteilung dieser Frage kommt ihr ein gewisser Ermessensspielraum zu. In antizipierter Beweiswürdigung kann sie insbesondere dann von der Abnahme eines Beweises absehen, wenn sie aufgrund bereits erhobener Beweise oder aus anderen Gründen den rechtserheblichen Sachverhalt für genügend geklärt hält und ohne Willkür annehmen kann, ihre rechtliche Überzeugung würde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert. Bleiben jedoch erhebliche Zweifel an Vollständigkeit und/oder Richtigkeit der bisher getroffenen Tatsachenfeststellung bestehen, ist weiter zu ermitteln, soweit von zusätzlichen Abklärungsmassnahmen noch neue wesentliche

Erkenntnisse zu erwarten sind (BGE 134 I 140 E. 5.3 und 131 I 153 E. 3; Urteil des Bundesgerichts [BGer] 9C_296/2018 vom 14. Februar 2019 E. 4; Urteil BVGer A-2897/2014 vom 10. November 2014 E. 4.1; Auer/Binder, in: VwVG Kommentar, a.a.O., Rz. 18 zu Art. 12 VwVG). Werden angebotene Beweise zu Unrecht nicht abgenommen, so stellt dies eine Verletzung einer Beweisvorschrift (Anspruch auf rechtliches Gehör) und somit eine Rechtsverletzung im Sinne von Art. 49 Bst. a VwVG dar (Zibung/Hofstetter, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 2. Aufl. 2016 Rz. 36 zu Art. 49 VwVG).

E. 4.3

Davon zu unterscheiden ist die Ermessensausübung bei der Anordnung von Rechtsfolgen: Unter diesem Ermessen versteht man einen Handlungsspielraum, den der Gesetzgeber den Verwaltungsbehörden bei der Anordnung von Rechtsfolgen einräumt (Rechtsfolgeermessen). Es verschafft der Verwaltung die Möglichkeit, sich unter mehreren rechtlich zulässigen Handlungsalternativen für jene zu entscheiden, die optimal auf den Einzelfall passt. Bei der schlichten Unangemessenheit wird einzig ein Ermessensfehler begangen, ohne dass es darüber hinaus zu einer Rechtsverletzung kommt (Zibung/Hofstetter, in: Praxiskommentar VwVG, a.a.O., Rz. 42 zu Art. 49 VwVG; Tschannen/Zimmerli/Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl. 2014, S. 213 Rz. 3 f.). Die Rüge der Unangemessenheit i.S.v. Art. 49 Bst. c VwVG (vgl. auch oben E. 2.1) kann mittels Beschwerde bei den in Art. 47 Abs. 1 Bst. a - d VwVG aufgeführten Behörden vorgebracht werden. Die Beschwerdeinstanzen überprüfen die Angemessenheit einer Anordnung grundsätzlich frei. Kommt der Vorinstanz indes ein erheblicher Beurteilungsspielraum zu, muss sich eine Beschwerdeinstanz trotz voller Kognition Zurückhaltung bei der Prüfung der vorinstanzlichen Ermessensausübung auferlegen (Patrick Sutter, in: VwVG Kommentar, a.a.O., Rz. 21 zu Art. 29 VwVG; Tschannen/Zimmerli/Müller, a.a.O., S. 220 Rz. 22). Insbesondere kann die bessere Kenntnis persönlicher Verhältnisse zu einer Einschränkung der Überprüfung führen. Gerade bei Entscheidungen, die verwaltungsorganisatorische und innerbetriebliche Fragen betreffen, so namentlich in Personalfragen (Leistungsbeurteilung, Vertrauensverhältnis usw.), vermag die Vorinstanz die relevanten Umstände oft besser zu würdigen als die Beschwerdeinstanz (Zibung/Hofstetter, in: Praxiskommentar VwVG, a.a.O., Rz. 48 zu Art. 49 VwVG; Urteile BVGer A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 2 und A-3949/2012 vom 29. Januar 2013 E. 3). Diese Praxis wurde durch das Bundesgericht am Beispiel der ehemaligen eidgenössischen Personalrekurskommission geschützt (vgl. Urteil BGer 2A.656/2006 vom 15. Oktober 2007 E. 3.4).

E. 4.4

Es trifft zu, dass sich die Vorinstanz gemäss ihren einleitenden Erwägungen bei der Überprüfung der Angemessenheit praxismässig eine gewisse Zurückhaltung auferlegt und ihr eigenes Ermessen nicht an die Stelle des pflichtgemässen und vertretbaren Ermessens der Beschwerdegegnerin setzt. Diese Praxis ist - wie soeben erwähnt - in Bezug auf Personalfragen nicht zu beanstanden: Die Vorinstanz untersteht wie das Bundesverwaltungsgericht dem VwVG (Art. 47 Abs. 1 Bst. c VwVG i.V.m. Art. 37 Abs. 3 ETH-Gesetz), weshalb vor ihr die Rüge der Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) vorgebracht werden kann. In Personalfragen entbehrt es ihr indes als Beschwerdeinstanz ebenfalls an der notwendigen Sachnähe, um die relevanten Umstände unter dem Aspekt der Angemessenheit mindestens gleich gut würdigen zu können wie die Beschwerdegegnerin.

Es ist ihr deshalb im Einzelfall gleichermassen eine reduzierte Prüfungsdichte zuzugestehen (vgl. oben E. 4.3). Daran ändert auch Art. 37 Abs. 4 ETH-Gesetz nichts, verbietet dieser doch nur die Rüge der Unangemessenheit als solche bei Verfügungen über das Ergebnis von Prüfungen und Promotionen.

E. 4.5

Weiter ist nicht ersichtlich, inwiefern diese Praxis die vorinstanzliche Beweiswürdigung beeinflusst haben soll. Zwar verfügt die Vorinstanz generell bezüglich der Frage, ob sie noch weitere Beweise erheben möchte, wie erwähnt über ein gewisses Ermessen (vgl. oben E. 4.2). Dieses ist jedoch nicht gleichzusetzen mit der geringeren Prüfungsdichte bei der Angemessenheitsüberprüfung von konkreten Anordnungen in Personalfragen (vgl. oben E. 4.3). Unbesehen davon kann der Vorinstanz keine unrechtmässige antizipierte Beweiswürdigung vorgeworfen werden. Die allfällige Kündigungsandrohung erachtete sie mit Verweis auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung als nicht rechtswidrig, da die Beschwerdegegnerin mit dem Aufhebungsvertrag keine übermässigen Vorteile erlangt habe (vgl. unten E. 5.1.1). Relevant war für sie somit der unbestrittene Inhalt des Aufhebungsvertrags und nicht die Frage, ob auf den Beschwerdeführer im Vorfeld Druck ausgeübt worden ist. Zudem ist nicht ersichtlich, inwiefern eine Partei- oder Zeugenbefragung eine Mutmassung bezüglich der möglichen Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses bzw. der Abgabe von schlechten Referenzen hätte beweisen können. Ferner verneinte die Vorinstanz die Frage der absichtlichen Täuschung aus rechtlichen Überlegungen, indem sie den unbestrittenen Zeitpunkt der Zustellung des Zwischenzeugnisses als vertragskonform beurteilte (vgl. unten E. 5.2.1). Ein Beweisverfahren war daher ebenfalls nicht nötig. Weitere Anhaltspunkte für eine unrechtmässige antizipierte Beweiswürdigung durch die Vorinstanz bringt der Beschwerdeführer nicht vor. Eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs ist demzufolge zu verneinen.

E. 5

Sodann erachtet der Beschwerdeführer den Aufhebungsvertrag als ungültig, da er bezüglich des Vertragsschlusses einem Willensmangel unterlegen sei (nachfolgend E. 5.1 [Drohung] und E. 5.2 [Täuschung]), die Vereinbarung kein ausgewogenes Leistungsverhältnis aufweise (nachfolgend: E. 5.3) und ihm keine Überlegungsfrist gewährt worden sei (nachfolgend: E. 5.4).

E. 5.1

Der Beschwerdeführer rügt, dass die Vorinstanz zu Unrecht den Bestand einer Drohung vor Abschluss des Aufhebungsvertrags verneint habe.

E. 5.1.1

Die Vorinstanz erachtete unter Verweis auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung (Urteil BGer 2A.650/2006 vom 30. Mai 2007 E. 2.2.2) das in Aussicht gestellte Kündigungsverfahren im Falle der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrags als eine nicht rechtswidrige Drohung i.S.v. Art. 30 Abs. 2 OR, da die Beschwerdegegnerin mit dem Aufhebungsvertrag keine übermässigen Vorteile erlangt habe. Zudem vermöge der Beschwerdeführer nicht genügend darzulegen, dass ihm die Beschwerdegegnerin mit einem schlechten Arbeitszeugnis bzw. schlechten Referenzen bei einer Nichtunterzeichnung des Auflösungsvertrags gedroht habe. Ob die vorangegangenen Gespräche hätten protokolliert werden müssen, müsse im Übrigen nicht beantwortet werden. Diese würden zur Frage, ob

letzterer bei der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags einem Willensmangel unterlegen sei, nichts beitragen (Gespräche vom 17. November 2016 und 14. Dezember 2016) oder seien auf Wunsch des Beschwerdeführers hin vertraulich gewesen (Gespräch vom 11. November 2016), weshalb von vornherein keine Protokollierungspflicht bestanden habe.

E. 5.1.2

Der Beschwerdeführer entgegnet im Wesentlichen, dass er am Treffen vom 20. Dezember 2016 unter Druck gesetzt und zur Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags gedrängt worden sei. Insbesondere die Personalchefin habe nicht näher konkretisierte Konsequenzen angedeutet («Wenn wir uns nicht einig werden, wird keine gute Trennung möglich sein... denke ich»; «Dann müssen wir andere Wege gehen»). Er sei davon ausgegangen, dass im Falle einer Weigerung umgehend das ordentliche Kündigungsverfahren eingeleitet worden wäre. Zudem habe er Nachteile hinsichtlich des Zwischenzeugnisses oder bei der Abgabe von Referenzen befürchtet. Das Verhalten der Vertreter der Beschwerdegegnerin stelle deshalb eine Drohung i.S.v. Art. 29 f. OR dar, weshalb die Vereinbarung ungültig sei. Diesbezüglich sei er seiner Substantiierungspflicht durch die wortwörtliche Wiedergabe der getätigten Aussagen der Personalchefin ausreichend nachgekommen. Auch habe er mehrere Zeugen- und Parteibefragungen als Beweis offeriert. Der Beweis sei bloss deshalb gescheitert, weil die Beschwerdegegnerin ihrer Protokollierungspflicht nicht nachgekommen sei. Entgegen der Ansicht der Vorinstanz hätte man das Gespräch vom 11. November 2017 mit seiner Kritik an den Mängeln bezüglich der Führungskultur und den Arbeitsbedingungen protokollieren müssen. Ebenso halte die Vorinstanz zu Unrecht fest, dass sich aus der Gesprächsnotiz zur Sitzung vom 17. November 2016 keine Hinweise bezüglich seiner diesbezüglichen Sachverhaltsdarstellung fänden. Sie übersehe dabei den wesentlichen Mangel im Verhalten der Beschwerdegegnerin, welcher darin bestanden habe, dass er weder eine Stellungnahme habe abgeben noch Ergänzungen habe anbringen können. Für die Entscheidungsfindung wäre dies relevant gewesen. Zudem habe er am Gespräch vom 14. Dezember 2016 deutlich gemacht, dass er im Betrieb der Beschwerdegegnerin bleiben wolle. Dieser Umstand sei von Bedeutung für die Tatsache, dass er den Aufhebungsvertrag bloss aus Furcht vor Nachteilen im Rahmen des ordentlichen Kündigungsverfahrens eingegangen sei.

E. 5.1.3

Verwaltungsrechtliche Verträge erlangen im Unterschied zu Verfügungen definitive Rechtswirksamkeit bereits mit ihrem Zustandekommen. Ebenso wenig führen Mängel im Vertragsabschluss (ursprüngliche Fehlerhaftigkeit) zur Nichtigkeit des Vertrags, wie dies im Zivilrecht der Fall ist, sondern wie bei Verfügungen lediglich zur Anfechtbarkeit bzw. Abänderbarkeit (Peter Karlen, Schweizerisches Verwaltungsrecht, 2018, S. 225; Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl. 2016, Rz. 1350; BGE 105 Ia 207 E. 2b und 103 Ia 505 E. 4a). Zur Beurteilung der Rechtmässigkeit des vorliegenden Aufhebungsvertrags sind sinngemäss die Bestimmungen des OR heranzuziehen, nachdem weder das ETH-Gesetz noch das BPG Bestimmungen bezüglich Willensmängeln bei öffentlich-rechtlichen (Aufhebungs-)Verträgen enthalten (vgl. oben E. 3). Ein Vertrag ist für denjenigen unverbindlich, der sich beim Abschluss in einem wesentlichen Irrtum befunden hat (Art. 23 OR). Ist ein Vertragsschliessender von dem anderen oder von einem Dritten widerrechtlich durch Erregung begründeter Furcht zur Eingehung eines Vertrages bestimmt worden, so ist der Vertrag für den Bedrohten unverbindlich (Art. 29 Abs. 1 OR). Drohung ist die Beeinflussung der Entschlussfreiheit

durch Inaussichtstellen eines künftigen Übels. Das Übel muss dem Bedrohten ernsthaft in Aussicht gestellt werden, so dass dieser nach den Umständen mit seiner Verwirklichung rechnen muss. Ob eine Drohung vorliegt, ist nicht objektiv vom Standpunkt einer vernünftigen Person, sondern subjektiv aus der Sicht des Bedrohten zu beurteilen, wobei Lebensstellung, Alter, Geschlecht und Bildungsgrad zu berücksichtigen sind. Die Drohung muss zudem widerrechtlich sowie kausal für den Vertragsschluss sein. (Ingeborg Schwenzer, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6. Aufl. 2015 [nachfolgend: BSK-OR I], Rz. 3 ff. zu Art. 29 OR; Bruno Schmidlin, Mängel des Vertragsschlusses [nachfolgend: BK Willensmängel], Art. 23 - 31 OR, Berner Kommentar, 2. Aufl. 2013, Rz. 9 ff. zu Art. 29/30 OR). Die Furcht ist für denjenigen eine begründete, der nach den Umständen annehmen muss, dass er oder eine ihm nahe verbundene Person an Leib und Leben, Ehre oder Vermögen mit einer nahen und erheblichen Gefahr bedroht sei (Art. 30 Abs. 1 OR). Dabei wird die Furcht vor der Geltendmachung eines Rechtes nur dann berücksichtigt, wenn die Notlage des Bedrohten benutzt worden ist, um ihm die Einräumung übermässiger Vorteile abzunötigen (Art. 30 Abs. 2 OR). Als Geltendmachung eines solchen Rechts hat das Bundesgericht die Androhung einer Kündigung nach aBPG qualifiziert (vgl. Urteil BGer 2A.650/2006 vom 30. Mai 2007 E. 2.2.2). Die Beweislast bezüglich der tatsächlichen Bedrohung und der kausalen Einwirkung der Furcht auf die abgegebene Willenserklärung liegt bei der unter Furcht stehenden Vertragspartei (Schmidlin, in: BK Willensmängel, a.a.O., Rz. 56 zu Art. 29/30 OR; vgl. ferner oben E. 2.3).

E. 5.1.4

Die Vorinstanz hatte gestützt auf Art. 12 VwVG den rechtserheblichen Sachverhalt zu erstellen. Rechtserheblich sind alle Tatsachen, von deren Vorliegen es abhängt, ob über den streitigen Anspruch so oder anders zu entscheiden ist (statt vieler Krauskopf/Emmenegger/Babey, in: Praxiskommentar VwVG, a.a.O., Rz. 28 zu Art. 12 VwVG). Vorliegend ist in erster Linie der Inhalt des Gesprächs vom 20. Dezember 2016 von Relevanz, nachdem anlässlich dieses Gesprächs die eigentliche Drohungshandlung geschehen sein soll. Bezeichnenderweise stützt sich auch der Beschwerdeführer hauptsächlich auf die damals gemachten Aussagen der Personalchefin. Der Inhalt der vorangegangenen Gespräche waren demgegenüber von untergeordneter Bedeutung. Sie würden höchstens die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses belegen, was vorliegend jedoch unbestritten ist. Die Kritik an der angeblich mangelhaften Führungskultur und die diesbezüglichen Gespräche wären nur von Interesse gewesen, wenn dem Beschwerdeführer einseitig gekündigt worden wäre. In diesem Fall hätte das Vorliegen eines Kündigungsgrundes geprüft werden müssen. Zudem ist auch nicht entscheiderelevant, ob der Beschwerdeführer ursprünglich bei der Beschwerdegegnerin bleiben wollte, sind doch der Beschwerdeführer und sein Vorgesetzter anlässlich des Gesprächs vom 16. Dezember 2016 übereingekommen, dass es das Beste wäre, wenn er die Beschwerdegegnerin verlassen würde. Dieser Entscheid stand somit bereits vor der behaupteten Drohung fest. Nachdem der Inhalt der vorangegangenen Gespräche nicht rechtserheblich ist, ist es nicht zu beanstanden, wenn sich die Vorinstanz nicht mit der Frage befasste, ob man diese hätte protokollieren müssen.

E. 5.1.5

Den Bestand der behaupteten Drohung verneinte die Vorinstanz aus rechtlichen Gründen (Kündigungsandrohung als solche sei mangels Übervorteilung keine rechtswidrige

Drohung, vgl. dazu auch unten E. 5.3.5) und mangels Beweisen (Androhung eines schlechten Arbeitszeugnisses und schlechten Referenzen). Diese Schlussfolgerung erweist sich aufgrund der vor der Vorinstanz vorhandenen Beweismitteln als korrekt. Der Beschwerdeführer reichte nun aber vor Bundesverwaltungsgericht heimliche Aufnahmen dreier Gespräche ein, welche zu neuen Erkenntnissen führen könnten. Es ist daher zunächst zu prüfen, ob diese als Beweis zuzulassen sind.

E. 5.1.5.1

Gemäss seinen Angaben möchte der Beschwerdeführer mit der zweiten und dritten Gesprächsaufzeichnung beweisen, dass sich die Beschwerdegegnerin mit der Ausstellung des Zwischenzeugnisses in Verzug befand. Ob dies zutrifft, lässt sich allerdings bereits gestützt auf die übrigen Akten beurteilen (vgl. unten E. 6.5). Über die Verwertbarkeit dieser Aufzeichnungen muss deshalb nicht entschieden werden. Zu beurteilen ist vorliegend nur die Verwertbarkeit der Aufzeichnung des Gesprächs vom 20. Dezember 2016, welches Rückschlüsse auf eine allfällige Drohung liefern könnte.

E. 5.1.5.2

Die Beschwerdegegnerin erachtet die Aufzeichnung als rechtswidrig, da sich der Beschwerdeführer damit mutmasslich des unbefugten Aufnehmens von Gesprächen i.S.v. Art. 179ter des Strafgesetzbuches (StGB, SR 311.0) schuldig gemacht habe. Es sei daher unzulässig, die Aufzeichnung als Beweis zu verwerten.

E. 5.1.5.3

Dem entgegnet der Beschwerdeführer, dass das Gespräch nicht im privaten Bereich stattgefunden habe. Vielmehr habe die Beschwerdegegnerin in ihrer Funktion als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin daran teilgenommen. Sie könne sich deshalb gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung (BGE 111 IV 63) nicht auf Art. 179ter StGB berufen. Zwar bestehe ein Verwertungsverbot für bestimmte Beweise. Diese würden aber in der Regel dem Schutz der betroffenen Privaten und nicht der öffentlichen Hand vor Privaten dienen. Jedenfalls überwiege vorliegend das Interesse an der materiellen Wahrheitsfindung. Er habe keine andere Möglichkeit, seine Argumentation bezüglich den Aussagen in den Gesprächen zu belegen, als auf heimliche Aufnahmen zurückzugreifen, da die Beschwerdegegnerin ihre Protokollierungspflichten vernachlässigt und ihm damit den Beweis verunmöglicht habe.

E. 5.1.5.4

Die Beweiserhebung hat in den Schranken der Rechtsordnung zu erfolgen. So darf sich die Behörde als Grundlage ihrer (belastenden) Entscheidung nur auf rechtmässig erlangte Informationen stützen. Das öffentliche Prozessrecht (VwVG und BZP) enthält indes keine explizite Norm zur Verwertbarkeit rechtswidrig erhobener Beweismittel. Dementsprechend kontrovers wird die Verwertbarkeit rechtswidrig erhobener Beweismittel im öffentlichen Verfahrensrecht in Lehre und Rechtsprechung diskutiert (vgl. für eine Übersicht Teichmann/Weiss, Die Verwertbarkeit von Observationen durch Privatdetektive im Verfahrensrecht, Zeitschrift des bernischen Juristenvereins [ZBJV] 155/2019, S. 137, 151 f. sowie BGE 139 II 95 E. 3.1; Auer/Binder, in: VwVG Kommentar, Rz. 26 zu Art. 12 VwVG; Krauskopf/Emmenegger/Babey, in: Praxiskommentar VwVG, Rz. 188 zu Art. 12 VwVG; Kiener/Rütsche/Kuhn, Öffentliches Verfahrensrecht, 2. Aufl. 2015, Rz. 731). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung gilt das Beweisverwertungsverbot auch im öffentlichen Verfahrensrecht, jedoch nicht absolut (BGE 139 II 95 E. 3.1; 137 I 218 E. 2.3.4

und 120 V 435 E. 3b.). Wo überwiegende Interessen an der Wahrheitsforschung und an der Durchsetzung des öffentlichen Rechts vorliegen, kann ausnahmsweise auch ein rechtswidrig erlangtes Beweismittel verwendet werden. Dabei ist das öffentliche Interesse an der Ermittlung der Wahrheit abzuwägen gegen das Interesse der betroffenen Person, dass der Beweis unverwertet bleibt. Ausserdem kann - ebenfalls unter Vornahme einer Interessenabwägung - vom Beweisverwertungsverbot abgewichen werden, wenn ein Beweismittel an sich auch rechtmässig hätte beschafft werden können (BGE 139 II 95 E. 3.1 und 120 V 435 E. 3b; Teichmann/Weiss, a.a.O., S. 153; Auer/Binder, in: VwVG Kommentar, Rz. 26 zu Art. 12 VwVG; Krauskopf/Emmenegger/Babey, in: Praxiskommentar VwVG, Rz. 196 zu Art. 12 VwVG; Kiener/Rütsche/Kuhn, a.a.O., Rz. 731).

E. 5.1.5.5

Bezüglich der Frage, ob dem Beschwerdeführer anlässlich der Sitzung vom 20. Dezember 2016 gedroht worden ist, sind keine Beweise (Protokollurkunden, Partei- oder Zeugenaussagen) vorhanden. Die Beschwerdegegnerin gab vor der Vorinstanz einzig zu, dass die Aussage betreffend die «unschöne Trennung» gefallen sei. Für sich gesehen ist diese Aussage nicht geeignet, um eine Drohung zu beweisen. Vielmehr bedürfte es für eine zuverlässige Beurteilung die Kenntnis über den genauen Gesprächsverlauf und die anlässlich des Gesprächs vorgeherrschte Atmosphäre. Die Zulassung der Aufzeichnung als Beweismittel würde daher der Wahrheitsforschung mehr als jedes erdenklich andere dienen. Zudem wäre eine Drohung von Seiten des Staates zur Durchsetzung seiner Interessen in Personalangelegenheiten sicherlich nicht schützenswert. Es besteht daher ein gewichtiges Interesse an der diesbezüglichen Wahrheitsforschung und an der Durchsetzung des öffentlichen Rechts (einwandfreies Verhalten des Staates im Vorfeld des Vertragsschlusses). Demgegenüber steht das Interesse der am Gespräch beteiligten Personen an der Vertraulichkeit ihres spontan gesprochenen Wortes als Teilbereich ihres Anspruchs auf Schutz der Privatsphäre (Ramel/Vogelsang, in: Niggli/Wiprächtiger [Hrsg.], Basler Kommentar, Strafrecht II, 4. Aufl. 2019, Rz. 2 zu Art. 179ter StGB und Rz. 3 f. zu Art. 179bis StGB). Dieses ist in der vorliegenden Konstellation indes zu relativieren: Im Gespräch ging es um Vergleichsverhandlungen, in welchen die Personalchefin und der Vorgesetzte des Beschwerdeführers als Vertreter der Beschwerdegegnerin teilgenommen haben. Mithin hatte das Gespräch einen offiziellen Charakter. Höchstpersönliche oder persönliche Dinge der beiden dürften daher nicht zur Sprache gekommen sein. Derartiges wird von der Beschwerdegegnerin auch nicht behauptet. Die Aufnahme beträgt zudem nur etwa eine Stunde, weshalb sich der Eingriff in die Privatsphäre zusätzlich relativiert. Im Ergebnis überwiegt in dieser spezifischen Fallkonstellation das Interesse an der Wahrheitsforschung und an der Durchsetzung des öffentlichen Rechts jenes der Gesprächsteilnehmer an der Wahrung ihrer Privatsphäre. Die Aufnahme ist demnach entgegen dem Antrag der Beschwerdegegnerin als Beweismittel zuzulassen. Ob der Beschwerdeführer mit der heimlichen Aufzeichnung des Gesprächs rechtswidrig handelte oder sein Vorgehen gerechtfertigt war, kann vor diesem Hintergrund offenbleiben.

E. 5.1.6

Zu Beginn des aufgenommenen Gesprächs bekräftigen der Beschwerdeführer und sein Vorgesetzter, dass sie sich für eine einvernehmliche Trennung entschlossen haben. Danach wird der Vertragsentwurf in anständiger, respektvoller und ruhiger Gesprächsatmosphäre besprochen. Bei der Dauer der Freistellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

schwebt dem Beschwerdeführer ein Jahr vor, um wieder «Luft» zu kriegen, worauf die Personalchefin antwortet, dass sie ihn aufgrund ihres Verhandlungsspielraums maximal ein halbes Jahr freistellen könne. Der Beschwerdeführer meint dazu, dass ihm dies zu knapp und das Risiko für ihn zu gross sei, da er Frau und Kind zuhause habe. Auf seine darauf folgende Frage, was die Alternativen seien, erwidert die Personalchefin, dass es keine gebe. Weiter bemerkt sie, dass «falls wir uns nicht einig werden mit der Auflösungsvereinbarung, wird das Ganze nicht in einer guten Trennung enden [chömedmr ned ine gueti Trennig ine]... denke ich. Weil dann müssten wir andere Wege in Betracht ziehen». Der Beschwerdeführer meint dazu, dass eine solche Zerfleischung keinen Sinn mache. Sein Vorgesetzter macht ihn danach darauf aufmerksam, dass er mit einer Freistellung von einem halben Jahr besser behandelt würde als andere. Üblich seien drei Monate. Zudem müsste er während dieser Zeit auf seine Arbeitskraft verzichten und könnte er aus finanziellen Gründen keine andere Person einstellen. Auch habe er in dieser Zeit das operationelle Risiko allein zu tragen. Im Ergebnis sei es ein sehr grosszügiges Angebot. Weiter zeigt sich die Personalchefin bereit, ihm das gewünschte CAS zu finanzieren, obwohl sie in seiner Situation eigentlich ein Outplacement als die bessere Option erachtet. Man versuche für ihn wirklich das mögliche Optimum herauszuholen. Der Beschwerdeführer zeigte sich schliesslich einverstanden mit dem Aufhebungsvertrag.

E. 5.1.7

Der Aufnahme zufolge ist die Aussage mit der «unschönen Trennung» und der «Beschreitung anderer Wege» nicht als Drohung zu werten. Sie wurde beiläufig und im sachlichen Ton als Reaktion auf eine übertriebene Forderung des Beschwerdeführers (Freistellung von einem Jahr) gemacht. Es sollte damit der Sinn eines solchen einvernehmlichen Aufhebungsvertrags unterstrichen werden. Bezeichnenderweise bemerkte auch der Beschwerdeführer während des Gesprächs, dass eine Zerfleischung keinen Sinn machen würde, was darauf schliessen lässt, dass er die Aussage von ihrem Bedeutungsgehalt her einordnen konnte. Sie war zudem sehr offen gehalten, weshalb die Androhung eines schlechten Arbeitszeugnisses oder schlechter Referenzen nicht reininterpretiert werden kann. Aussagen dieser Art kamen im Gesprächsverlauf nicht mehr vor. Selbst wenn man eine Drohung annehmen würde, ist es fraglich, ob diese für den Vertragsabschluss kausal gewesen ist. Dem Beschwerdeführer wurde nämlich ausführlich die Grosszügigkeit des Angebots aufgezeigt unter gleichzeitiger Betonung der Nachteile für die Beschwerdegegnerin. Es ist daher davon auszugehen, dass das Einverständnis des Beschwerdeführers letztendlich auf seiner Einsicht bezüglich des guten Angebots beruht. Ferner argumentiert der Beschwerdeführer widersprüchlich, wenn er ausführt, dass für ihn die Zusicherung eines sehr guten Arbeitszeugnisses kausal für die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags gewesen sei (vgl. unten E. 5.2.2), was an der behaupteten Kausalität zwischen der Drohung und dem Vertragsabschluss zusätzlich Zweifel erweckt. Im Übrigen weist die Vorinstanz zu Recht darauf hin, dass eine allfällige Kündigungsandrohung bereits gestützt auf Art. 30 Abs. 2 OR unbeachtlich sei, da die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer mit dem Aufhebungsvertrag keine übermässigen Vorteile abgerungen hat (vgl. dazu unten E. 5.3).

E. 5.1.8

Im Ergebnis gelingt es dem Beschwerdeführer nicht zu beweisen, dass eine Drohung von Seiten der Beschwerdegegnerin vorlag und dass eine solche kausal für die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags gewesen ist. Die Ungültigkeit des Aufhebungsvertrags aufgrund

einer Drohung ist somit zu verneinen.

E. 5.2

Des weiteren macht der Beschwerdeführer geltend, dass er nur durch eine Täuschung zur Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags gebracht worden sei.

E. 5.2.1

Die Vorinstanz verneinte den Bestand einer absichtlichen Täuschung, da die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer im Februar 2017 ein Zwischenzeugnis zugestellt und diesen somit in Bezug auf die Abmachung nicht getäuscht habe.

E. 5.2.2

Diesbezüglich führt der Beschwerdeführer aus, dass er die Vertreter der Beschwerdegegnerin am Gespräch vom 20. Dezember 2016 auf seine Ängste bezüglich seiner Jobaussichten hingewiesen und sich deshalb zunächst geweigert habe, den Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen. Er habe dies nur getan, weil sein Vorgesetzter ihm zugesichert habe, dass er umgehend ein sehr gutes Arbeitszeugnis erhalten werde. Diese Zusicherung sei für ihn kausal für die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags gewesen. Demgegenüber sei die Beschwerdegegnerin während fast sechs Monaten nicht in der Lage gewesen, ein Zwischenzeugnis zu erstellen. Sie habe dies erst auf schriftliche Aufforderung seines Rechtsvertreters vom 28. Juni 2017 getan. Das darauf Erhaltene habe nicht seiner Qualifikation entsprochen. Durch die dadurch entstandene Verzögerung sei er erst Mitte August zu einem mehr oder weniger brauchbaren Zwischenzeugnis gekommen. Es müsse davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdegegnerin entweder nicht in der Lage oder nicht willens war, ihren Pflichten nachzukommen. Die Zusicherung müsse daher als täuschendes Verhalten betrachtet werden. Der Aufhebungsvertrag sei darum ungültig.

E. 5.2.3

Bezüglich der Frage, ob eine Täuschung vorliegt, sind wiederum die Bestimmungen des OR massgebend (vgl. oben E. 3). Ist ein Vertragsschliessender durch absichtliche Täuschung seitens des anderen zum Vertragsabschluss verleitet worden, so ist der Vertrag für ihn auch dann nicht verbindlich, wenn der erregte Irrtum kein wesentlicher war (Art. 28 Abs. 1 OR). Der Tatbestand der absichtlichen Täuschung setzt einerseits voraus, dass der eine Vertragspartner - durch positives Verhalten oder durch Schweigen - absichtlich getäuscht hat, und andererseits, dass der andere Vertragspartner durch die Täuschung zum Vertragsabschluss verleitet worden ist. Der durch die Täuschung hervorgerufene Irrtum muss somit kausal für den Abschluss des Vertrages gewesen sein (BGE 136 III 528 E. 3.4.2 und 132 II 161 E. 4.1). Die Täuschungshandlung kann sich auch auf zukünftige Fakten beziehen, soweit diese als vorweggenommene Gegenwart vorgetäuscht werden. Absichtlich handelt der Täuschende immer dann, wenn er die Unrichtigkeit der vorgegebenen Tatsache kannte und mit dem Willen handelte, den Partner in einen Irrtum zu führen. Die Beweislast für die Voraussetzungen der absichtlichen Täuschung trägt der Getäuschte (Ingeborg Schwenzer, in: BSK OR I, a.a.O., Rz. 3 ff. zu Art. 28 OR; Bruno Schmidlin, in: BK Willensmängel, a.a.O., Rz. 60 und 69 zu Art. 28 OR; zum Ganzen Urteil BGer 4A_533/2013 vom 27. März 2014 E. 3.1; zur Beweislast vgl. auch oben E. 2.3).

E. 5.2.4

Der Aufnahme des Gesprächs vom 20. Dezember 2016 lässt sich Folgendes entnehmen: Die Vertreter der Beschwerdegegnerin bekräftigten zunächst, dass sich der

Beschwerdeführer bezüglich seines beruflichen Fortkommens keine Sorgen machen müsse. Die Personalchefin sichert ihm zu, so schnell wie möglich einen Formulierungsvorschlag für das Zwischenzeugnis zu erstellen. Der Beschwerdeführer erwiderte darauf, dass es toll wäre, wenn er Mitte Januar einen Entwurf hätte, so dass er noch im Januar mit dem Bewerbungsprozess anfangen könnte. Er werde ihnen die «Punkte» für das Zwischenzeugnis noch zuschicken, wofür er jedoch selber Zeit benötige. Demgegenüber sollten sie sich so lange für den Entwurf Zeit nehmen, bis sie hinter dem Zwischenzeugnis stehen könnten. Er werde sich daraufhin nochmals Zeit nehmen, um ein Feedback geben zu können. Die Personalchefin zeigte sich mit diesem Vorgehen einverstanden.

E. 5.2.5

Das Verhalten der Beschwerdegegnerin nach der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags lässt auf keine absichtliche Täuschung im Vorfeld zur Vertragsunterzeichnung schliessen: Der Beschwerdeführer hatte zwar den Wunsch geäussert, den Entwurf Mitte Januar zu erhalten, diesen jedoch dahingehend relativiert, dass sich die Personalchefin bei dessen Ausarbeitung Zeit lassen soll, bis sie damit zufrieden sei (vgl. oben E. 5.2.4). Die Zustellung des ersten Entwurfs am 7. Februar 2017 ist daher kein Indiz für eine Täuschungsabsicht. Auch auf die Anmerkungen des Beschwerdeführers vom 24. Februar 2017 reagierte die Personalchefin umgehend mit E-Mail vom 28. Februar 2017. Erst danach kam es zu einer längeren Verzögerung. Dass diese auf eine vor Vertragsschluss bestehende Täuschungsabsicht zurückgeht, kann aufgrund des bisherigen Ausstellungsprozesses nicht ernsthaft angenommen werden.

E. 5.2.6

Im Ergebnis gelingt es dem Beschwerdeführer nicht, eine Täuschungsabsicht auf Seiten der Beschwerdegegnerin zu beweisen. Es ist ihm deshalb in diesem Punkt ebenfalls nicht zu folgen.

E. 5.3

Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, dass der Aufhebungsvertrag auf keinem ausgewogenen Leistungsverhältnis basiere.

E. 5.3.1

Die Vorinstanz führte diesbezüglich aus, dass der Beschwerdeführer für sechs Monate freigestellt worden sei, was es ihm ermöglicht habe, sich ganz der Stellensuche zu widmen. Zudem habe ihm die Beschwerdegegnerin im Interesse des wirtschaftlichen Fortkommens und der beruflichen Neuorientierung eine Kostenübernahme im Umfang von CHF 9'800.-- für einen CAS (...) zugesichert. Dies sei vom Beschwerdeführer anstelle der von der Beschwerdegegnerin angebotenen externen fachlichen Begleitung zwecks beruflicher Neuorientierung gewünscht worden. Demgegenüber liege der Vorteil der Beschwerdegegnerin darin, die Ungewissheit über die Wirksamkeit einer anstelle der Auflösungsvereinbarung ausgesprochenen Kündigung zu beseitigen bzw. die Kündigungsbestimmung nicht anzuwenden. Der Aufhebungsvertrag sei somit eine für beide Parteien vorteilhafte Übereinkunft mit gegenseitigem Entgegenkommen.

E. 5.3.2

Der Beschwerdeführer bemerkt dazu, dass er um seinen Kündigungsschutz gemäss BPG gebracht worden sei. Ein sachlicher Grund für eine Kündigung sei weder vorhanden, noch sei ein solcher je von Seiten der Beschwerdegegnerin behauptet worden. Die Gewährung

von Weiterbildungskosten von knapp CHF 10'000.00 sei deutlich weniger wert als der ausgebauter Kündigungsschutz der Bundespersonalgesetzgebung, welcher seine Anstellung mit grosser Wahrscheinlichkeit noch weit über das vereinbarte Austrittsdatum sichergestellt hätte.

E. 5.3.3

Die Vertragsparteien sind von Gesetzes wegen - unter dem Vorbehalt der Schriftlichkeit - berechtigt, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt zu beenden (vgl. Art. 13 BPG, Art. 19 Abs. 4 BPG und Art. 34 Abs. 1 BPG). Ist ein übereinstimmender Wille, das Arbeitsverhältnis zu beenden, erstellt, ist für die Gültigkeit einer derartigen Vereinbarung, soweit sie einen Verzicht auf Ansprüche aus zwingendem Recht bedeutet, zusätzlich vorausgesetzt, dass der Aufhebungsvertrag einen echten Vergleich darstellt, bei welchem beide Parteien Konzessionen machen. Dies gebietet das Verhältnismässigkeitsprinzip. Verzichtet mithin der Arbeitnehmer auf die Anwendung der Kündigungsbestimmungen, eine allfällige Entschädigung und je nach konkreter Ausgestaltung des Aufhebungsvertrages auf die Kündigungsfristen und die Lohnfortzahlung, so muss dies durch eine Gegenleistung des Arbeitgebers aufgewogen werden. Im Vordergrund steht dabei eine Abfindung, wobei diese nicht zwingend zu erfolgen hat (vgl. Art. 28 Abs. 3 ETH-Gesetz i.V.m. Art. 49 Abs. 2 ETH-PVO, wonach eine Entschädigung bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet werden kann). Besteht ein eigenes vernünftiges Interesse des Arbeitnehmers am Aufhebungsvertrag, so lässt dieses die Forderung nach einer entsprechenden Gegenleistung des Arbeitgebers wenn nicht untergehen, so doch relativieren (Urteile BGer 4A_103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2 und 2A.650/2006 vom 30. Mai 2007 E. 2.2.1; Urteile BVGer A-8761/2010 vom 8. Dezember 2011 E. 7.1.1 und A-962/2009 vom 23. Juli 2009 E. 5.1; ferner Roger Rudolph, Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag: Königsweg mit Absturzgefahr, Der Treuhandexperte [TRES] 2017 S. 112, 113 f.).

E. 5.3.4

Es ist zutreffend, dass der Aufhebungsvertrag insofern einen Vorteil für die Beschwerdegegnerin darstellt, als dass damit die Ungewissheit über die Wirksamkeit einer an ihrer Stelle ausgesprochenen Kündigung beseitigt wird (vgl. dazu Urteil BVGer A-8761/2010 vom 8. Dezember 2011 E. 7.1.2). Wie gross dieser Vorteil ist, lässt sich jedoch mangels näheren Angaben zum Arbeitskonflikt, welcher Anlass zum Aufhebungsvertrag gegeben hat, nicht beurteilen. Vorliegend ist auch nicht auszuschliessen, dass ein sachlicher Kündigungsgrund gegeben sein könnte, kann doch das Verhalten eines Mitarbeiters einen sachlichen Kündigungsgrund i.S.v. Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG darstellen, insbesondere dann, wenn das Verhalten des Mitarbeitenden zu einer Störung des Betriebsablaufs führt oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und seinen Vorgesetzten erschüttert (vgl. statt vieler Urteil BVGer A-5059/2018 vom 24. April 2019 E. 5.3.1). Auf der anderen Seite musste die Beschwerdegegnerin während der Zeit der Freistellung - maximal sechs Monate - auf die Arbeitskraft des Beschwerdeführers verzichten, ohne diese kompensieren zu können. Aus finanziellen Gründen war es ihr nicht möglich, einen Ersatz anzustellen, solange der Beschwerdeführer keine neue Stelle angetreten hat (vgl. oben E. 5.1.6). Durch diese Abmachung wurde die Beschwerdegegnerin mit dem Ausfall einer Führungsposition in operationeller Hinsicht belastet. Dazu kommt die Finanzierung eines CAS, von welchem die Beschwerdegegnerin nicht profitiert. Demgegenüber erhält der Beschwerdeführer während der Zeit seiner

Freistellung seinen vollen Lohn, ohne dafür seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen zu müssen. Die sechs Monate betragen zudem das doppelte der üblichen Kündigungsfrist (vgl. Art. 20a Abs. 2 Bst. b PVO-ETH), was ihm genügend Zeit verschaffte, um eine neue Stelle zu finden. Weiter wurde dem Beschwerdeführer das gewünschte CAS finanziert, obwohl ihm die Personalchefin eigentlich ein Outsourcing empfohlen hatte.

E. 5.3.5

Im Ergebnis ist die Schlussfolgerung der Vorinstanz deshalb nicht zu beanstanden. Der Aufhebungsvertrag erweist sich inhaltlich als ausgewogen.

E. 5.4

Schliesslich macht der Beschwerdeführer geltend, dass ihm vor Abschluss des Aufhebungsvertrages keine Überlegungsfrist gewährt worden ist.

E. 5.4.1

Die Vorinstanz führte diesbezüglich aus, dass die Frage, ob dem Beschwerdeführer eine Überlegungsfrist eingeräumt worden sei bzw. ob er auf eine solche verzichtet habe, keine Rolle spiele. Für den Beschwerdeführer habe sich bereits im November 2016 eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgezeichnet. In der Folge hätten zwischen dem Beschwerdeführer und der Beschwerdegegnerin weitere Gespräche stattgefunden. Aufgrund der E-Mail vom 16. Dezember 2016 habe er schliesslich über den wesentlichen Inhalt sowie die Wirkung des Aufhebungsvertrags Bescheid gewusst. Zwischen der Ankündigung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und der Unterzeichnung des Auflösungsvertrags würde mithin ca. ein Monat liegen (17. November 2016 bis 21. Dezember 2016). Der Entwurf der Auflösungsvereinbarung sei dem Beschwerdeführer vorgängig mit E-Mail vom 20. Dezember zugestellt worden. Am gleichen Tag habe dieser noch eine Anpassung des Einleitungsteils verlangt. Dem sei die Beschwerdegegnerin nachgekommen. Damit sei eine explizit eingeräumte Überlegungsfrist nicht notwendig gewesen.

E. 5.4.2

Der Beschwerdeführer bestreitet, dass das Einräumen einer Überlegungsfrist nicht nötig gewesen sei. Die Vorinstanz übersehe, dass er nicht aus dem Betrieb habe ausscheiden wollen und dies auch klar kommuniziert habe. Er habe in den Gesprächen mit seinem Vorgesetzten und der Personalchefin vielmehr das Ziel verfolgt, dass die Mängel bezüglich der Führungskultur sowie den unzumutbaren Arbeitsbedingungen korrigiert würden. Weil die Beschwerdegegnerin keinen sachlichen Kündigungsgrund habe vorbringen können und er um den weit ausgebauten Kündigungsschutz der Bundespersonalgesetzgebung gewusst habe, habe er sich bis zum Gespräch vom 20. Dezember 2016 sicher gefühlt. An diesem Gespräch sei der auf ihn ausgeübte Druck zu gross gewesen, weshalb er den Aufhebungsvertrag am 21. Dezember 2016 unterzeichnet habe. Ein Verzicht auf eine Überlegungsfrist könne man ihm daher nicht nachweisen. Eine solche hätte ihm indes Vorteile gebracht (u.a. Abklärung der Vereinbarung durch einen Rechtsberater).

E. 5.4.3

Wird der Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber aufgesetzt, so muss dem Arbeitnehmer gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine genügende Überlegungsfrist zur Verfügung stehen (statt vieler Urteil BGer 4A_103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2). Der Arbeitgeber darf bei der Unterzeichnung nicht überrumpelt werden (Urteil BGer

4A_495/2007 vom 12. Januar 2009 E. 4.3.1.1). Bei der Beurteilung der Frage, ob dem Arbeitnehmer eine ausreichende Überlegungsfrist eingeräumt worden ist, ist zu berücksichtigen, inwiefern dieser vorab bereits Kenntnis vom Inhalt und der Wirkung des Aufhebungsvertrags hatte. Falls der Arbeitnehmer die wesentlichen inhaltlichen Vertragspunkte bereits kannte oder hätte kennen müssen, kann die Notwendigkeit der Überlegungsfrist entfallen. Relevant ist ebenfalls, wie der Arbeitnehmer mit dem vorgelegten Aufhebungsvertrag zurechtkommt und ob eine Überforderung für den Arbeitgeber erkennbar ist (Christoph Zobl, Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag, 2017, S. 58 Rz. 169 f. m.w.H.). In einem Fall, in dem die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bereits einen Monat vor dem Abschluss des Aufhebungsvertrags zur Sprache gekommen war, ging das Bundesgericht von einer ausreichenden Bedenkfrist aus (Urteil BGer 2A.650/2006 vom 30. Mai 2007 E. 2.2.2).

E. 5.4.4

Der Beschwerdeführer behauptete vor der Vorinstanz, dass ihm die Personalchefin am 17. November 2017 gesagt habe, dass die Beschwerdegegnerin sich von ihm trennen wolle, was sie jedoch im weiteren Verlauf des Gesprächs relativiert habe. Zudem hielt er fest, dass sein Vorgesetzter ihm am 14. Dezember 2016 nahegelegt habe, die Beschwerdegegnerin zu verlassen. Im Weiteren lässt sich einer E-Mail vom 16. Dezember 2016 entnehmen, dass der Beschwerdeführer und sein Vorgesetzter gemeinsam zum Schluss gekommen sind, dass der Weggang von der Beschwerdegegnerin die einzige Option für den Beschwerdeführer ist. Als Eckpunkte wurden dabei das gemeinsame Coaching, die Freistellung ab 1. April 2016 sowie das von der Beschwerdegegnerin zu bezahlende CAS definiert. Des Weiteren wurde vereinbart, die Vereinbarung noch vor Ende Jahr zu unterzeichnen. Der Inhalt dieser E-Mail wurde vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses stand bei Unterzeichnung der Auflösungsvereinbarung somit bereits seit einem Monat im Raum und zeichnete sich zusehends ab. Zudem wusste der Beschwerdeführer bereits über die Eckpunkte eines möglichen Aufhebungsvertrags Bescheid. Es kann daher keine Rede davon sein, dass der Beschwerdeführer anlässlich des Gesprächs vom 20. Dezember 2016 durch den ausgearbeiteten Entwurf überrumpelt worden ist. Hauptdiskussionspunkt bildete einzig die Dauer der Freistellung (vgl. oben E. 5.1.6). Im Weiteren lässt sich der Gesprächsaufzeichnung entnehmen, dass der Beschwerdeführer von sich aus fragte, ob man bereits heute zu einer Entscheidung kommen solle. Zudem bestätigte er, dass er bereit sei, die Vereinbarung noch dieses Jahr, d.h. noch in jener Woche vor Weihnachten, abzuschliessen. Die Beteiligten kamen in diesem Zusammenhang überein, noch einmal darüber zu schlafen und falls alles in Ordnung sei, den Aufhebungsvertrag am nächsten Tag zu unterzeichnen. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers wurde ihm damit eine Überlegungsfrist eingeräumt. In Anbetracht der bereits längeren Anbahnung der Trennung erscheint diese Frist von ihrer Dauer her angemessen, zumal der Beschwerdeführer an jenem Gespräch auch nicht unter Druck gesetzt worden ist (vgl. oben E. 5.1.8) und einer Unterzeichnung noch vor Weihnachten zustimmte.

E. 5.4.5

Zusammengefasst erweist sich Überlegungsfrist als ausreichend, weshalb darin kein Ungültigkeitsgrund erblickt werden kann.

E. 5.5

Im Ergebnis ist der Aufhebungsvertrag weder durch Drohung (E. 5.1.8) noch durch Täuschung (E. 5.2.6) zustande gekommen. Zudem ist er inhaltlich ausgewogen (E. 5.3.5) und dem Beschwerdeführer wurde in Anbetracht der Umstände eine ausreichende Überlegungsfrist gewährt (E. 5.4.5). Demzufolge erweist sich der Aufhebungsvertrag als gültig, weshalb auch keine Grundlage für eine Nachzahlung eines Lohnes seit dem 1. Oktober 2017 besteht. Die Beschwerde ist im Hauptpunkt somit abzuweisen.

E. 6

Eventualiter verlangt der Beschwerdeführer, dass ihm eine Entschädigung von acht Monatslöhnen abzüglich der vertraglich festgelegten Sozialbeiträge und unter Anrechnung allfälliger Zwischenverdienste zu bezahlen sei, weil die Vorinstanz ihren Pflichten gemäss Aufhebungsvertrag nicht nachgekommen sei.

E. 6.1

Die Vorinstanz bemerkte dazu, dass die Vertragsparteien kein Datum für die Ausstellung des Zwischenzeugnisses vereinbart hätten und die Feiertage über Weihnachten und Neujahr angestanden seien. Die Ausstellung des Zwischenzeugnisses anfangs Februar 2017 sei daher vertretbar gewesen. Mit der Zustellung des Zwischenzeugnisses habe die Beschwerdegegnerin ihre Pflicht gemäss Ziffer 9 der Auflösungsvereinbarung erfüllt. Selbst wenn der Beschwerdeführer aufgrund von verschiedenen, von ihm verlangten Anpassungen erst im Sommer 2017 über ein für ihn annehmbares Zwischenzeugnis verfügt habe, ändere dies nichts an der Tatsache, dass er bereits im Februar 2017 im Besitz ein gutes Arbeitszeugnis gewesen sei.

E. 6.2

Der Beschwerdeführer macht dagegen geltend, dass die Ausstellung eines aktuellen und sehr guten Zwischenzeugnisses eine wesentliche Grundlage für die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags gewesen sei. Es sei daher nicht vertretbar, dass die Vorinstanz ihm erst sieben Wochen danach einen ersten - unbrauchbaren - Entwurf des Zwischenzeugnisses zugestellt habe. Erst im September 2017 mit einer Verspätung von acht Monaten sei das versprochene sehr gute Arbeitszeugnis ausgestellt worden. Die Beschwerdegegnerin sei somit ihrer vertraglichen Verpflichtung durch die massive Verzögerung nicht nachgekommen. Darin läge eine Vertragsverletzung i.S.v. Art. 97 Abs. 1 OR, weshalb er Schadenersatz i.S.v. Art. 107 Abs. 2 OR geltend machen könne. Er habe aufgrund der verspäteten Ausstellung des Zwischenzeugnisses eine um acht Monate verkürzte Übergangszeit für die Stellensuche gehabt. Zudem sei es notorisch, dass die Stellensuche ohne ein Zeugnis des aktuellen Arbeitgebers schwierig bis aussichtslos sei. Ein Selbstverschulden könne ihm nicht zur Last gelegt werden. Die Beschwerdegegnerin habe daher für den Verspätungsschaden aufzukommen.

E. 6.3.1

Verwaltungsrechtliche Verträge sind wie privatrechtliche grundsätzlich nach dem Vertrauensprinzip auszulegen. Einer Willensäusserung ist daher derjenige Sinn zu geben, den ihr der Empfänger aufgrund der Umstände, die ihm im Zeitpunkt des Empfangs bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen, in guten Treuen beilegen durfte. Dabei sind alle Umstände des Vertragsschlusses, namentlich die Interessenlage der Parteien, der Vertragszweck wie auch das Verhalten der Parteien nach Vertragsschluss zu berücksichtigen (BGE 120 V 445 E. 5.a; Urteile BGer 2C_1055/2012 vom 22. Januar 2014 E. 2.1 und 2C_815/2012 vom 24. Juni 2013 E. 2.1; Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz.

1343; Tschannen/Zimmerli/Müller, a.a.O., S. 356 Rz. 1).

E. 6.3.2

Leistungsstörungen können bei allen Arten von Obligationen auftreten, auch im Rahmen von verwaltungsrechtlichen Rechtsverhältnissen. Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Verträgen sind unter Heranziehung der Bestimmungen des Obligationenrechts zu beurteilen, soweit das öffentliche Recht keine eigenen Regeln vorsieht und die für zivilrechtliche Verträge geltenden Grundsätze sich als sachgerecht erweisen (Urteil des BGer vom 20. Juli 1981 [Entlastungsstrasse Appenzell-Steinegg], in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI] 83/1982, S. 72, 73 f.). Im Falle von Vertragsverletzungen kommen die Regeln des Obligationenrechts als Ausdruck allgemeiner Rechtsgrundsätze zur Anwendung (BGE 132 II 161 E. 3.1 und 122 I 328 E. 7b; zum Ganzen Thomas Müller-Tschumi, Leistungsstörungen bei verwaltungsrechtlichen Verträgen, in Häner/Waldmann [Hrsg.], Der verwaltungsrechtliche Vertrag in der Praxis, 2007, S. 57, 58 f; ferner Jürg Wichtermann, Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 101, 112 m.w.H; Isabelle Häner, Der verwaltungsrechtliche Vertrag als effizientes Instrument für den Umweltschutzvollzug?, Umweltrecht in der Praxis [URP] 2001 S. 591, 607 f.).

E. 6.3.3

In der Lehre besteht weitgehend Einigkeit, dass sich die Frage der Schadenersatzpflicht bei verwaltungsrechtlichen Verträgen nach Massgabe von Art. 97 OR beurteilt (Müller-Tschumi, a.a.O., S. 83 m.H; Wichtermann, a.a.O., S. 112; Häner, a.a.O., S. 607). Kann die Erfüllung der Verbindlichkeit überhaupt nicht oder nicht gehörig bewirkt werden, so hat der Schuldner für den daraus entstehenden Schaden Ersatz zu leisten, sofern er nicht beweist, das ihm keinerlei Verschulden zu Last falle (Art. 97 Abs. 1 OR). Befindet sich der Schuldner im Verzuge, so hat er Schadenersatz wegen verspäteter Erfüllung zu leisten und haftet auch für den Zufall (Art. 103 Abs. 1 OR). Die Auswirkungen seiner vertragswidrigen Leistungsverzögerung hat der Schuldner dann zu vertreten, wenn dem Gläubiger daraus ein Schaden erwachsen ist, zwischen dem Verzug und dem Schaden ein adäquater Kausalzusammenhang besteht und der Schuldner sich vom vermuteten Verschulden nicht exkulpieren kann (statt vieler Wolfgang Wiegand, in: BSK-OR I, a.a.O., Rz. 4 zu Art. 103 OR). Der Verspätungsschaden berechnet sich nach dem positiven Interesse des Gläubigers an der rechtzeitigen Erfüllung. Er kann in einer Verminderung der Aktiven, einer Vermehrung der Passiven oder in entgangenem Gewinn bestehen und entspricht nach allgemeiner Auffassung der Differenz zwischen dem gegenwärtigen Vermögensstand und dem Stand, den das Vermögen ohne das schädigende Ereignis hätte (BGE 116 II 444 E. 2c und E. 3.aa; Wiegand, in: BSK-OR I, a.a.O., Rz. 5 f.).

E. 6.3.4

Das BPG enthält keine Bestimmungen zum Arbeitszeugnis, weshalb diesbezüglich sinngemäss Art. 330a OR zur Anwendung gelangt (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG). Gemäss Art. 330a Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer 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). In der Lehre wird die Auffassung vertreten, dass es unter normalen Umständen möglich sein müsse, eine Arbeitsbestätigung innert zweier Tage und ein Vollzeugnis innert zweier Wochen auszustellen, wobei andere Autoren die Meinung vertreten, ein Vollzeugnis sei innert einer Frist von zwei bis drei

Tagen auszustellen (vgl. Hansruedi Wyss, Arbeitszeugnis, in: Portmann/von Kaenel [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2018, Rz. 9.96 m.w.H.).

E. 6.3.5

Wird ein Arbeitszeugnis verspätet ausgestellt, richtet sich die Haftung für die Verzugsfolgen nach Art. 103 OR. Ist der Arbeitgeber mit der Ausstellung des Zeugnisses in Verzug, so wird er gegenüber dem Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig, wenn die Erstellung und Übergabe des Zeugnisses pflichtwidrig unterbleiben, obwohl sie objektiv möglich wären. Der Arbeitgeber haftet dabei für den Schaden, den der Arbeitnehmer durch die Verweigerung der Ausstellung erleidet. Nebst dem Anspruch auf Ersatz allfälliger unnötig aufgewendeten Kosten für die versuchte Entgegennahme des Arbeitszeugnisses im Zeitpunkt, in dem es der Arbeitgeber hätte aushändigen müssen, und dem Anspruch auf Ersatz derjenigen Aufwendungen, die der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit hat treffen müssen, fällt ein Schadenersatz nur in Betracht, wenn der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages infolge der Verletzung der Pflicht zur rechtzeitigen Ausstellung eines Arbeitszeugnisses nicht, nur auf einen späteren Zeitpunkt hin oder nur zu schlechteren Bedingungen möglich war. Der konkrete Schaden liegt dabei im Verdienstausschlag des Arbeitnehmers. Weiter ist erforderlich, dass die Verspätung nicht nur den Schaden im konkreten Fall verursacht hat (natürlicher Kausalzusammenhang), sondern vielmehr auch nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der allgemeinen Lebenserfahrung geeignet gewesen ist, den entstandenen Schaden herbeizuführen (adäquater Kausalzusammenhang). Obwohl das Verschulden nach Art. 97 Abs. 1 OR vermutet wird, trägt der Arbeitnehmer trotzdem die volle Beweislast für den Schaden, dessen Höhe, den vertragswidrigen Verzug, sowie den natürlichen und adäquaten Kausalzusammenhang zwischen der verspäteten Ausstellung des Arbeitszeugnisses und den Eintritt des Schadens (Art. 8 ZGB). Der Arbeitnehmer muss somit beweisen, dass ein bestimmter Arbeitgeber bereit gewesen wäre, ihn einzustellen, sich aber wegen des Fehlens eines Arbeitszeugnisses schliesslich davon hat abhalten lassen (Alex Enzler, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, 2012, Rz. 250; Wyss, a.a.O. Rz. 9.110; Stephan Fischer, Arbeitszeugnis - Beurteilung und Durchsetzung, 2016, S.62; Müller/Thalmann, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Aufl. 2016, S. 90; Portmann/Rudolph, in: BSK-OR I, a.a.O., Rz. 11 zu Art. 330a OR).

E. 6.4

Anlässlich der Sitzung vom 20. Dezember 2016 betonte der Beschwerdeführer eindringlich, dass für ihn die Ausstellung eines sehr guten Zwischenzeugnisses Grundvoraussetzung für die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags sei. Er verwies dabei auf seinen fremdländischen Nachnamen, der es für ihn schwieriger mache, eine neue Stelle zu finden. Die beiden Vertreter der Beschwerdegegnerin sicherten ihm zu, dass er sich diesbezüglich keine Sorgen machen müsse und sie alles daran setzen würden, damit er das gewünschte Zeugnis bekomme. Die entsprechende Vertragsziffer 9 lautete dementsprechend wie folgt: «Ein Zwischenzeugnis wird umgehend erstellt. Das Arbeitszeugnis wird auf dieser Grundlage basieren und wird A. _____ per Ablauf der Anstellung zugestellt». Vor dem Hintergrund dieses Gesprächs durfte der Beschwerdeführer darauf vertrauen, dass ihm die Beschwerdegegnerin möglichst bald ein seinen Leistungen entsprechendes, sehr gutes Zwischenzeugnis ausstellen würde.

E. 6.5

In Anlehnung an die oben genannten Lehrmeinungen hätte die Beschwerdegegnerin für die Ausstellung des Zwischenzeugnisses im Normalfall nicht mehr als zwei Wochen benötigen dürfen. In Anbetracht der Weihnachtsfesttage bewegte sich die Ausstellungsdauer des ersten Entwurfs anfangs Februar noch in einem vertretbaren Rahmen, zumal der Beschwerdeführer anlässlich des Gesprächs vom 20. Dezember 2016 selbst betont hatte, dass sich die Beschwerdegegnerin dafür genügend Zeit nehmen solle (vgl. oben E. 5.2.5). Nachdem der Beschwerdeführer am 28. Februar 2017 Änderungswünsche angebracht hatte, wäre es der Beschwerdegegnerin jedoch zuzumuten gewesen, diese innert weniger Tagen zu übernehmen. Stattdessen dauerte es bis zum 13. Juni 2017, bis der Beschwerdeführer erstmals ein unterzeichnetes Zwischenzeugnis erhielt. Diese Verzögerung ist mangels Rechtfertigungsgründen von Seiten der Beschwerdegegnerin mit der vertraglichen Vereinbarung einer «umgehenden» Ausstellung nicht zu vereinbaren und mit ein Grund dafür, dass der Beschwerdeführer das vereinbarte einwandfreie Zwischenzeugnis erst im September 2017 bekam. Der Zweck dieser Vereinbarung, möglichst früh mit einem sehr guten Zwischenzeugnis auf Stellensuche zu gehen, konnte mit dem Verhalten der Beschwerdegegnerin nicht mehr erfüllt werden. Es ist somit festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin in dieser Hinsicht vertragsbrüchig geworden ist.

E. 6.6

Allerdings legt der Beschwerdeführer nicht dar, inwiefern ihm durch die verzögerte Ausstellung des Zwischenzeugnisses ein finanzieller Schaden entstanden ist. Einen konkreten Verdienstaufschlag wird von ihm nicht substantiiert geltend gemacht. Insbesondere führt er nicht aus, inwiefern er eine bestimmte Stelle bekommen hätte, wenn er früher im Besitz des Zwischenzeugnisses gewesen wäre. Dafür hätte ein potentieller Arbeitgeber bestätigen müssen, dass der Beschwerdeführer einzig wegen dem fehlenden Zwischenzeugnis nicht angestellt worden ist (vgl. oben E. 6.3.4). Einen solchen Beweis offeriert der Beschwerdeführer nicht. Es fehlt somit an zwei Voraussetzungen (Schaden und Kausalzusammenhang) für die Zusprechung eines Schadenersatzes. Die Beschwerde ist deshalb auch bezüglich des Eventualantrags abzuweisen.

E. 7

Subeventualiter verlangt der Beschwerdeführer ohne Begründung die Rückweisung der Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz. Die Beschwerdeinstanz entscheidet in der Sache selbst oder weist diese ausnahmsweise mit verbindlichen Weisungen an die Vorinstanz zurück (Art. 61 Abs. 1 VwVG). Wie sich aus den vorangehenden Erwägungen ergibt, ist das Bundesverwaltungsgericht vorliegend in der Lage, selbst in der Sache zu entscheiden. Eine Rückweisung an die Vorinstanz steht daher von vornherein ausser Frage, weshalb die Beschwerde im subeventualiter gestellten Antrag ebenfalls abzuweisen ist.

E. 8

Zusammengefasst kann den Anträgen des Beschwerdeführers nicht gefolgt werden, weshalb die Beschwerde vollumfänglich abzuweisen ist.

E. 9

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 17 Abs. 2 ETH-Gesetz i.V.m. Art. 34 Abs. 2 BPG). Verfahrenskosten sind demnach keine zu erheben.

E. 10

Eine Parteientschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]) noch der durch den internen Rechtsdienst vertretenen Beschwerdegegnerin (vgl. Art. 9 Abs. 2 VGKE) oder der Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen. (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.