

BVGer A-5713/2015 vom 2. Mai 2016

Bundesverwaltungsgericht, 2016-05-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5713_2015

FR: TAF A-5713/2015 du 2 mai 2016

IT: TAF A-5713/2015 del 2 maggio 2016

Regeste

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen einer Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 183 des am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrages der Vorinstanz vom 9. Dezember 2014 (GAV SBB 2015 [nachfolgend: GAV]) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung (vgl. Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes [VwVG, SR 172.021]), die von der Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziff. 181 Abs. 1 GAV erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist deshalb zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes [VGG, SR 173.32]). Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat des angefochtenen Entscheides, mit welchem sein Begehren um Änderung des Arbeitszeugnisses abgewiesen wurde, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

Die Beschwerde hat ein Rechtsbegehren zu enthalten (Art. 52 Abs. 1 VwVG). An dessen Formulierung sind bei Laienbeschwerden keine allzu hohen Anforderungen zu stellen. Es genügt, wenn aus der Beschwerdebegründung klar hervorgeht, was die beschwerdeführende Partei zu beantragen beabsichtigt (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A 2771/2015 vom 27. Oktober 2015 E. 2.3.4 und A 6956/2013 vom 16. September 2014 E. 1.3 m.w.H.). Verlangt diese allerdings die Änderung eines Arbeitszeugnisses, hat sie klar zu formulieren, wie das angepasste Zeugnis lauten soll. Die entscheidende Instanz muss den beantragten Text ohne Änderung zum Urteil erheben können. Es genügt mithin nicht, von der Arbeitgeberin etwa nur ein "den rechtlichen Grundsätzen entsprechendes" oder ein "wahres, vollständiges und wohlwollendes" Arbeitszeugnis zu verlangen (Urteile des Bundesgerichts [BGer] 8C_243/2015 vom 17. März 2016 E. 7.2 und eingehend 4A_270/2014 vom 18. September 2014 E. 3.2.2 m.w.H.). Auf das Eventualbegehren des Beschwerdeführers ist daher nicht einzutreten, ohne dass entschieden werden müsste, ob es sich bei der durch die Gewerkschaft SEV verfassten Rechtsschrift um eine "Laienbeschwerde" handelt.

E. 1.4

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 und 52 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG; sog. Untersuchungsgrundsatz) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Anträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden indes nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (statt vieler Urteil des BVerfG A 7008/2015 vom 27. April 2016 E. 2.1 m.w.H.). Mit Bezug auf die Begründung der Beschwerde sowie die Beweismittel handelt es sich bei Art. 52 Abs. 1 VwVG trotz seines Wortlauts - und anders als betreffend die Begehren - lediglich um eine Ordnungsvorschrift. Aufgrund des Untersuchungsgrundsatzes sind auch vor Bundesverwaltungsgericht noch sogenannte unechte, das heisst bisher bereits bekannte tatsächliche Noven zulässig (anders dagegen Art. 99 Abs. 1 des Bundesgerichtsgesetzes [BGG, SR 173.110]). Das Bundesverwaltungsgericht legt seinem Entscheid denjenigen Sachverhalt zugrunde, welcher sich im Zeitpunkt der Urteilsfällung verwirklicht hat und entsprechend bewiesen ist (Art. 32 Abs. 2 VwVG). Neue Parteivorbringen und Beweismittel, die als ausschlaggebend erscheinen, können bis zu diesem Zeitpunkt nachgereicht und berücksichtigt werden (zum Ganzen Urteil des BVerfG A 7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 3 m.w.H.). Entsprechend sind auch die vom Beschwerdeführer mit Eingabe vom 20. April 2016 neu erhobenen Behauptungen und eingereichten ärztlichen Berichte für den vorliegenden Entscheid zu berücksichtigen, soweit sie entscheidenderheblich sind.

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (statt vieler Urteil des BVerfG A 7008/2015 vom 27. April 2016 E. 2.2 m.w.H.).

E. 3

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden grundsätzlich auch auf das Personal der Vorinstanz Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31] und Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des gestützt auf Art. 38 Abs. 1 BPG (vgl. ferner Art. 15 Abs. 2 SBBG) erlassenen GAV abzustellen.

E. 4

Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens ist lediglich der Anfang des ersten Halbsatzes des vom Beschwerdeführer beanstandeten Satzes ("Da Herr A. _____ aus medizinischen Gründen nicht mehr in seiner bisherigen Tätigkeit integriert werden konnte"). Im Übrigen stimmt die vom Beschwerdeführer verlangte Formulierung mit derjenigen der Vorinstanz überein.

E. 4.1

Die Vorinstanz stellt sich zusammengefasst auf den Standpunkt, die gesundheitlichen Probleme des Beschwerdeführers hätten sich nachteilig auf seine Leistungen und sein Verhalten ausgewirkt, weshalb sie ihren Niederschlag im Arbeitszeugnis finden müssten. Andernfalls würde ein falscher Gesamteindruck entstehen.

E. 4.1.1

Beim Beschwerdeführer habe seit dem Jahr 2008 eine Gesundheitsproblematik im psychosozialen Bereich bestanden, worunter die Leistungen und das Verhalten des Beschwerdeführers gelitten hätten. Diese gesundheitliche Störung im zwischenmenschlichen Umgang sei seit 2008 fachärztlich behandelt worden und der Beschwerdeführer habe bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses regelmässig eine Psychotherapie besucht.

E. 4.1.2

Die gesundheitliche Problematik habe sich mit der Stellenreorganisation 2010 akzentuiert. Der Beschwerdeführer sei fortan nur noch unter medizinischen Schonauflagen beschäftigt worden, aufgrund welcher geringere Anforderungen an seine Leistungsfähigkeit und sein Verhalten gestellt worden seien. Die eingeschränkte Tauglichkeit habe in der Folge einen erheblichen Einfluss auf Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers gehabt. Die Schonauflagen hätten sich auch insofern negativ ausgewirkt, als es dem Beschwerdeführer aufgrund eines zu grossen gesundheitlichen Rückfallrisikos nicht möglich gewesen sei, im Rahmen der Reorganisation in die berufliche Neuorientierung überzutreten und diese gemäss Vorgaben des AMC zu absolvieren. Die durch die medizinisch vorgegebenen Schonauflagen bedingte Betreuung des Beschwerdeführers habe überdies dem jeweiligen Vorgesetzten einen erhöhten Mehraufwand abverlangt und dieser habe entsprechend grosses Verständnis für die spezielle Situation des Beschwerdeführers aufbringen müssen. Der Beschwerdeführer habe während des (gescheiterten) Reintegrationsprozesses verschiedene temporäre Einsätze absolviert - auf welche sich die gesundheitlichen Beeinträchtigungen ebenfalls ausgewirkt hätten - und sich auf mehrere Stellen bewerben können. Die erfolglose Stellensuche habe - entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers - nichts mit angeblich ausgebliebenen Stellenbewilligungen oder einer schlechten SBB-internen Arbeitsmarktsituation zu tun. Der Beschwerdeführer habe drei Mal die Möglichkeit auf eine Festanstellung gehabt, sich diese Chancen jedoch aufgrund eigenen Verhaltens entgehen lassen.

E. 4.1.3

Der Beschwerdeführer habe zwar grundsätzlich in allen seinen Funktionen und Arbeitseinsätzen für die Vorinstanz eine qualitativ und quantitativ gute Arbeitsleistung erbracht. Seit der Anpassung der Rahmenbedingungen und während der Dauer der Schonauflagen sei die Arbeitsleistung indes stets unter diesem Gesichtspunkt betrachtet und bewertet worden. Schliesslich werde anerkannt, dass der Beschwerdeführer seine angestammten Tätigkeiten im administrativen Bereich auch nach Beendigung des

Arbeitsverhältnisses mit der Vorinstanz hätte und inskünftig werde wahrnehmen können, dies jedoch nur unter Berücksichtigung der gesundheitlich bedingten Schonauflagen.

E. 4.2

Der Sachverhalt, wie er von der Vorinstanz behauptet wird, ergibt sich im Wesentlichen aus den Akten und wird vom Beschwerdeführer grundsätzlich nicht bestritten.

E. 4.2.1

Der Beschwerdeführer anerkennt, dass seine berufliche Reintegration erfolglos blieb, bringt aber vor, dies sei nicht auf die gesundheitlichen Einschränkungen an sich, sondern auf das Fehlen von SBB-internen Stellenangeboten bzw. ausbleibende Stellenbewilligungen zurückzuführen gewesen. Die medizinischen Schonauflagen hätten sich zwar auf die im AMC üblichen Rahmenbedingungen (Zumutbarkeits- und Flexibilitätsvereinbarung, Bewerbungsaufgaben usw.) ausgewirkt, nicht jedoch (negativ) auf die eigentliche Arbeitsleistung. Diese hätten sie vielmehr positiv beeinflusst, da sie möglichen Konflikten am Arbeitsplatz vorgebeugt hätten. Bei näherer Betrachtung zeige sich somit, dass sie die Tauglichkeit nicht wesentlich eingeschränkt hätten. Es sei davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer auch zukünftig imstande sein werde, seine angestammte und vorwiegend administrative Tätigkeit auszuführen. Indem das Arbeitszeugnis festhalte, er hätte aus medizinischen Gründen nicht mehr in seiner bisherigen Tätigkeit integriert werden können, und damit direkt auf die im Arbeitszeugnis aufgelisteten Funktionen Bezug nehme, entstehe ein unzutreffender Gesamteindruck. Die gesundheitlichen Probleme würden von der Vorinstanz dramatisiert und hätten insgesamt kein Ausmass erreicht, welches ihre Erwähnung im Arbeitszeugnis rechtfertige. Dies erscheine unverhältnismässig.

E. 4.2.2

In seiner Eingabe vom 20. April 2016 bringt der Beschwerdeführer ergänzend vor, seine Gesundheitsproblematik sei massgeblich seinem Arbeitsumfeld bei der Vorinstanz zuzuschreiben gewesen. Sinngemäss macht er damit eine weitgehend bloss arbeitsplatzbezogene medizinische Beeinträchtigung (zum Begriff vgl. Urteil des BVGer A 6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 12.8.1 m.H.) geltend. Der Entscheid des MedicalService, wonach der Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage gewesen sei, die Vorgaben des AMC zu erfüllen, sei aufgrund des Berichts des behandelnden Psychiaters vom 28. November 2011 ernsthaft in Zweifel zu ziehen.

E. 5

Das Bundespersonalrecht enthält keine eigenen Bestimmungen zum Arbeitszeugnis, weshalb diesbezüglich sinngemäss Art. 330a des Obligationenrechts (OR, SR 220) zur Anwendung gelangt (Art. 6 Abs. 2 BPG), welcher Bestimmung auch Ziff. 179 GAV inhaltlich entspricht (vgl. ferner Ziff. 1 Abs. 3 GAV). Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht (Urteile des BVGer A 7670/2015 vom 17. März 2016 E. 3.1 und A 634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.2). Entsprechend ist bei dessen Auslegung grundsätzlich auch die dazu ergangene Rechtsprechung und Doktrin zu beachten (zum Ganzen Urteile des BVGer A 7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.1 und A 3145/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 5 m.w.H.).

E. 5.1

Ein Arbeitszeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern

ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr, klar und vollständig zu sein hat. Es sind mithin insbesondere die Grundsätze der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens zu beachten (BGE 136 III 510 E. 4.1 S. 511; BVGE 2012/22 E. 5.2). Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens grundsätzlich vor. Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Arbeitszeugnis muss regelmässig 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; zum Ganzen Urteile des BVGer A 7670/2015 vom 17. März 2016 E. 3.2, A 634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.2, A 7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.2 und A 3145/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 6). Das Arbeitszeugnis hat ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für einen neuen Arbeitgeber von grösserer Bedeutung sind, weshalb ihnen besondere, aber nicht übermässige Beachtung zu schenken ist (vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2014.00534 vom 16. September 2015 E. 2.2 und PB.2005.00050 vom 31. Mai 2006 E. 4.1; Entscheid des Regierungsrates des Kantons Zug vom 29. April 2014 E. 1.6 [publ. in: Gerichts- und Verwaltungspraxis des Kantons Zug 2014, S. 316 ff.]; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 330a N 3a S. 719).

E. 5.2

Ein qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis im Sinne von Art. 330a Abs. 1 OR darf und muss bezüglich der Leistungen und des Verhaltens des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind. Dies trifft auf eine Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Längere Arbeitsunterbrüche sind - auch wenn sie krankheitsbedingt waren - in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Massgebend sind die Umstände des Einzelfalls (BGE 136 III 510 E. 4.1). Besteht eine längerdauernde krankheitsbedingte Einschränkung des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin und ist noch nicht absehbar, ob und wann die vollständige Genesung eintritt, ist Ersterer unabhängig davon, ob sie den Arbeitgeber zur Kündigung veranlasste, in einem Arbeitszeugnis zu erwähnen (vgl. BGE 136 III 510 E. 4.4; darauf Bezug nehmend Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 3e S. 723).

E. 5.3

Im Rahmen der vorgenannten Grundsätze ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder bestimmte Formulierungen (Urteil des BGer 4A_137/2014 vom 10. Juni 2014 E. 4; Urteil des BVGer A 7670/2015 vom 17. März 2016 E. 3.3; je m.w.H.).

E. 5.4

Die (objektive) Beweislast betreffend die angebehrten Änderungen trägt dem allgemeinen Grundsatz von Art. 8 des Zivilgesetzbuches (ZGB, SR 210; zur analogen Anwendung

dieser Bestimmung im öffentlichen Recht vgl. statt vieler Urteil des BVerG A 6361/2015 vom 27. April 2016 E. 5.2 m.w.H.) folgend die angestellte bzw. beschwerdeführende Person. Diese ist mithin für die dem beantragten Zeugnistext zugrundeliegenden Tatsachen beweispflichtig bzw. hat die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Die Arbeitgeberin hat indes bei der Sachverhaltsermittlung mitzuwirken (Urteile des BVerG 4A_270/2014 vom 18. September 2014 E. 3.2.1 und 4A_117/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1; BVerG 2012/22 E. 5.3 m.w.H.; Urteile des BVerG A 634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.3 und A 7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.4). Für vom Arbeitnehmer substantiiert bestrittene Inhalte des Arbeitszeugnisses ist umgekehrt die Arbeitgeberin als beweispflichtig zu betrachten (Portmann/Stöckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2013, N 547; Alex Enzler, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Zürcher Studien zum Privatrecht [ZStP] Bd./Nr. 254, 2012, Rz. 221; Rehbinder/Stöckli, in: Hausheer/Walter [Hrsg.], Berner Kommentar [Art. 319-330b OR], 2010, Art. 330a OR N 22; Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar [Art. 319 330a OR], 4. Aufl. 2006, Art. 330a OR N 21; Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl. 2002, N 264; vgl. ferner Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich PB.2006.00023 vom 25. Oktober 2006 E. 3.3), wobei wiederum den Arbeitnehmer, welcher ein Arbeitszeugnis verlangt hat, eine Mitwirkungspflicht trifft (vgl. Art. 13 Abs. 1 Bst. a VwVG [für das Verfahren vor der Vorinstanz i.V.m. Ziff. 181 Abs. 2 GAV]). Vorliegend hat demnach die Vorinstanz die Richtigkeit des vom Beschwerdeführer beanstandeten Satzes zu belegen und aufzuzeigen, dass Umstände vorliegen, welche sie zu dessen Aufnahme ins Arbeitszeugnis berechtigten bzw. verpflichteten. Sollte ihr dies nicht gelingen, wäre es am Beschwerdeführer nachzuweisen, dass der von ihm beantragte Satz korrekt ist und das Zeugnis einer entsprechenden Ergänzung bedarf.

E. 6

Wie bereits erwähnt sind sich die Parteien weitgehend einig, was den dem Beschwerdeverfahren zugrunde liegenden Sachverhalt anbelangt. Der Beschwerdeführer bestreitet indes, dass er wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit bzw. wegen der gesundheitlichen Einschränkungen an sich nicht habe reintegriert werden können. Vielmehr sei die erfolglose Stellensuche mit ausgebliebenen Stellenbewilligungen und einer schlechten SBB-internen Arbeitsmarktsituation zu erklären.

E. 6.1

Diese Behauptungen bleiben gänzlich unsubstantiiert. Der Beschwerdeführer benennt weder eine Stelle, welche für eine Bewerbung in Frage gekommen wäre, aber nicht bewilligt wurde, noch macht er nähere Ausführungen zur angeblich schlechten internen Arbeitsmarktsituation. Den Akten lässt sich dagegen entnehmen, dass dem Beschwerdeführer mindestens drei konkrete interne Stellenangebote vorlagen. Zwei Angebote wies er zurück, im dritten Fall wurde seine Bewerbung wegen seines inadäquaten Verhaltens anlässlich des Vorstellungsgesprächs nicht berücksichtigt.

E. 6.2

Dem Beschwerdeführer war es nach dem Stellenverlust im Jahr 2010 aufgrund eines zu grossen gesundheitlichen Rückfallrisikos nicht möglich, im Rahmen der Reorganisation in die berufliche Neuorientierung überzutreten und diese gemäss Vorgaben des AMC zu absolvieren. Die von der Vorinstanz verwendete Formulierung, der Beschwerdeführer habe "aus medizinischen Gründen nicht mehr in seiner bisherigen Tätigkeit integriert werden"

können, erscheint deshalb nicht als unwahr. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass andere Formulierungen allenfalls präziser gewesen wären.

E. 6.3

Dasselbe gilt mit Blick auf die vom Beschwerdeführer mit Eingabe vom 20. April 2016 nachgereichten ärztlichen Berichte, welche aus den Jahren 2009 bis 2011 stammen und bereits deshalb von beschränkter Aussagekraft sind, was den Verlauf der gesundheitlichen Beeinträchtigung während der letzten Anstellungsjahre anbelangt. Dem Bericht vom 3. März 2009 lässt sich entnehmen, dass beim Beschwerdeführer eine kombinierte Persönlichkeitsstörung diagnostiziert wurde. Ein Konflikt am Arbeitsplatz sei zwar Auslöser, nicht aber Ursache der vorhandenen depressiven Symptomatik gewesen. Der Bericht vom 19. November 2009 attestiert dem Beschwerdeführer eine günstige Prognose für den Fall, dass die inzwischen angepassten Rahmenbedingungen und eingeführten Schonauflagen beibehalten würden. Aus dem Bericht vom 27. September 2010 geht hervor, dass sich der Zustand des Beschwerdeführers insgesamt nicht verbessert hatte. Zur Arbeitsfähigkeit wurde vermerkt, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner Persönlichkeitsstörung besonders im zwischenmenschlichen Umfang eingeschränkt sei, weshalb seitens von Vorgesetzten und Mitarbeitenden ein vermehrter Aufwand betrieben werden müsse und die bestehenden Rahmenbedingungen und Schonauflagen weitergeführt werden müssten. Diese Ausführungen erfolgten explizit auch mit Bezug auf einen neuen Arbeitsplatz. Von einem weiterhin schwankenden Verlauf und keinen neuen Befunden spricht schliesslich auch der Bericht vom 28. November 2011. Betreffend Arbeitsfähigkeit und Schonauflagen habe sich ebenfalls kein verändertes Bild ergeben. Aus der vom Beschwerdeführer in seiner Eingabe namentlich zitierten Aussage ("Grundsätzlich erachten wir Besprechungen im Zusammenhang mit seiner Stellensuche als zumutbar") ergibt sich nichts anderes. Dies umso mehr, als im Bericht sogleich angefügt wird, dabei seien sensible Themen möglichst wohlwollend zu besprechen, da der Beschwerdeführer auf Druck mit Rückzug und Autoaggression reagiere, sowie zu berücksichtigen, dass bei ihm Selbst- und Fremdbild auseinanderklafften. Aus den nachgereichten Berichten des behandelnden Facharztes lässt sich entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers nicht ableiten, dass es sich bei der Gesundheitsproblematik weitgehend um eine arbeitsplatzbezogene Beeinträchtigung handelte. Schwierigkeiten am damaligen Arbeitsplatz mögen die bereits zuvor vorhandene kombinierte Persönlichkeitsstörung erst ausgelöst oder verstärkt haben. Diese stand jedoch nicht im Zusammenhang mit der konkreten Anstellung. Vielmehr bestünde an jedem neuen Arbeitsplatz das Risiko eines erneuten Auftretens der Symptomatik, falls nicht mit entsprechenden Rahmenbedingungen bzw. Schonauflagen Rücksicht auf den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers genommen würde. Selbst wenn indes eine arbeitsplatzbezogene Störung vorgelegen hätte, wäre die Formulierung, der Beschwerdeführer habe aus medizinischen Gründen nicht mehr "in seiner bisherigen Tätigkeit integriert" werden können, nicht unzutreffend. Der Begriff "integriert" bringt zum Ausdruck, dass der Beschwerdeführer nicht unabhängig von Arbeitsort und -umfeld per se beim Ausüben der angestammten Tätigkeit eingeschränkt war, sondern einzig, dass die Reintegration am damaligen Arbeitsplatz scheiterte.

E. 6.4

Damit ist zusammengefasst festzuhalten, dass die Vorinstanz den ihr zustehenden Ermessensspielraum nicht überschritten und das Wahrheitsgebot nicht verletzt hat. Zwischen den Parteien umstritten ist denn auch hauptsächlich die Einordnung der beim

Beschwerdeführer vorhandenen gesundheitlichen Beeinträchtigung, mithin die Frage, ob sich das Arbeitszeugnis dazu äussern darf bzw. muss. Nachfolgend ist somit zu prüfen, ob mit der Aufnahme des umstrittenen Satzes ins Zeugnis ein unzutreffender Gesamteindruck des Anstellungsverhältnisses entstünde.

E. 7.1

Beim Beschwerdeführer traten mindestens seit 2008 gesundheitliche Probleme auf, die bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses andauerten und in dieser Zeit in ihrer Intensität eher noch zunahmen. Diese sechs Jahre machen zwar lediglich knapp 20% der rund 30-jährigen Anstellungsdauer aus und mögen damit im Vergleich zu dieser auf den ersten Blick als noch nicht wesentlich erscheinen. Bei einer sechs Jahre anhaltenden, sich auf die Leistungen und das Verhalten am Arbeitsplatz auswirkenden gesundheitlichen Beeinträchtigung ist jedoch unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses von einer für dessen Gesamtbeurteilung erheblichen Tatsache zu sprechen, welche in einem Arbeitszeugnis grundsätzlich zu erwähnen ist. Dies umso mehr, als sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch andauerte und eine erfolgreiche Behandlung nicht absehbar war. Dies rechtfertigt sich auch angesichts des Umstandes, dass der GAV bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit - analog der in der Bundespersonalverordnung (BPV, SR 172.220.111.3) vorgesehenen Regelung (vgl. Art. 56 BPV) - einen Lohnfortzahlungsanspruch von grundsätzlich längstens zwei Jahren vorsieht (Ziff. 125 Abs. 1 GAV; zur ausnahmsweisen Verlängerung des Anspruchs um in der Regel höchstens sechs Monate vgl. Ziff. 127 GAV). Dauert eine Arbeitsunfähigkeit bzw. medizinische Störung länger als der gesetzlich bzw. (gesamt-)arbeitsvertraglich bestehende Lohnfortzahlungsanspruch, wird Ersterer die Erheblichkeit kaum mehr abgesprochen werden können, unabhängig von der Dauer des Anstellungsverhältnisses. Dies entspricht im Ergebnis der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, wonach eine gesundheitliche Beeinträchtigung für die Gesamtbeurteilung erheblich ist, wenn sie "die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete" (vgl. vorstehend E. 5.2). Denn nach Ablauf der (grundsätzlich) zweijährigen Lohnfortzahlungsfrist liegt ein solcher sachlich hinreichender Grund vor, welcher die Arbeitgeberin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt (vgl. für die Vorinstanz Ziff. 132 Abs. 1, Ziff. 148 Abs. 1 Bst. c und Ziff. 174 Abs. 1 Bst. c GAV; für das übrige Bundespersonal Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG i.V.m. Art. 31a BPV). Irrelevant ist in diesem Zusammenhang, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer letztlich nicht einzig wegen dessen Gesundheitsproblematik aufgelöst wurde, sondern auch, weil SBB-intern keine andere Lösung gefunden wurde.

E. 7.2

Der Beschwerdeführer vermochte zwar weiterhin - anfänglich noch in seiner angestammten Tätigkeit, nach der Reorganisation jeweils temporär in anderen Funktionen - gute Arbeitsleistungen zu erbringen. Dies jedoch bloss dank und unter Berücksichtigung der angeordneten medizinischen Schonauflagen und der entsprechenden Rücksichtnahme der jeweiligen Vorgesetzten. Die Parteien sind sich daher einig, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Ausstellung des Arbeitszeugnisses grundsätzlich nach wie vor in der Lage war, eine mit seinen Aufgaben bei der Vorinstanz vergleichbare Arbeit zu verrichten. Aufgrund seiner Krankheitsgeschichte ging die Vorinstanz aber zu Recht davon aus, dass dies nur mit den medizinischen Problemen Rechnung tragenden Rahmenbedingungen der Fall sein würde.

Die Schonauflagen führten mit anderen Worten zwar tatsächlich nicht zu einer erheblichen Einschränkung der Tauglichkeit des Beschwerdeführers und dürften Konflikten am Arbeitsplatz vorgebeugt haben. Gerade dieses Ziel wurde denn mit den angepassten Arbeitsbedingungen auch verfolgt, da sich die gesundheitliche Störung des Beschwerdeführers bei einem Verzicht auf Schonauflagen negativ auf seine Arbeitsleistung und sein Verhalten am Arbeitsplatz ausgewirkt hätte, wie sich in der Vergangenheit gezeigt hatte.

E. 7.3

Die Vorinstanz war zusammengefasst berechtigt und verpflichtet, die beim Beschwerdeführer mindestens seit 2008 bestehende medizinische Beeinträchtigung im Arbeitszeugnis zu erwähnen, ansonsten ein falscher Gesamteindruck zu entstehen drohte. Auf nähere Angaben, etwa zur Art und Dauer der gesundheitlichen Störung, durfte die Vorinstanz dagegen verzichten, ist es einem möglichen zukünftigen Arbeitgeber doch unbenommen, beim Beschwerdeführer vor einer allfälligen Anstellung weitere Informationen einzuholen. Die Vorinstanz schenkte damit vielmehr dem Grundsatz eines wohlwollenden Zeugnisses die nötige Beachtung.

E. 8

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des Verhältnismässigkeitsprinzips.

E. 8.1

Das in Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) verankerte Verhältnismässigkeitsprinzip verlangt, dass eine staatliche Massnahme für das Erreichen des im öffentlichen Interesse liegenden Zieles geeignet und erforderlich sowie bezüglich Eingriffszweck und -wirkung ausgewogen (sog. verhältnismässig im engeren Sinn), mithin der betroffenen Partei zumutbar ist. Dieser Grundsatz gilt auch für die Vorinstanz, soweit sie staatliche Aufgaben wahrnimmt bzw. als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin handelt, was vorliegend ohne Weiteres der Fall ist (vgl. Art. 35 Abs. 2 BV, Art. 6 Abs. 1 BPG und Ziff. 18 GAV sowie zum Ganzen eingehend Urteil des BVGer A 6361/2015 vom 27. April 2016 E. 7.1 m.w.H.).

E. 8.2

Mit dem vom Beschwerdeführer beanstandeten Satz beabsichtigt die Vorinstanz, einem möglichen zukünftigen Arbeitgeber einen vollständigen und wahrheitsgemässen Gesamteindruck seiner Anstellung bei der Vorinstanz zu verschaffen. Eine mildere Massnahme, dieser Verpflichtung nachzukommen, ist nicht ersichtlich, übte die Vorinstanz bei der konkreten Formulierung doch die nötige Zurückhaltung. Die gesundheitliche Beeinträchtigung wird lediglich in einem Halbsatz angesprochen, über deren (lange) Dauer wird keine Aussage gemacht. Die von der Vorinstanz gewählte Formulierung lässt sodann offen, welcher Art die medizinischen Gründe waren, welche eine Reintegration des Beschwerdeführers in der bisherigen Tätigkeit verunmöglichten. Ebenso wenig lässt sich dem vom Beschwerdeführer beanstandeten Satz entnehmen, dass ihm wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit gekündigt wurde und die Gesundheitsproblematik bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestand. Eignung und Erforderlichkeit sind daher zu bejahen. Dasselbe gilt für die Verhältnismässigkeit im engeren Sinn, wobei zu beachten ist, dass das Wahrheitsgebot dem Grundsatz des Wohlwollens grundsätzlich vorgeht (vgl. vorstehend E. 5.1). Das von der Vorinstanz ausgestellte Arbeitszeugnis trägt den gegenläufigen Interessen - demjenigen potentieller neuer Arbeitgeber an einem

vollständigen und wahrheitsgemässen Gesamteindruck sowie demjenigen des Beschwerdeführers an einem günstigen Zeugnis, welches sein wirtschaftliches Fortkommen nicht über Gebühr erschwert - hinreichend Rechnung. Es beschränkt sich, was die Gesundheitsproblematik anbelangt, wie erwähnt auf das Notwendige. Dem Beschwerdeführer steht es offen, im Rahmen einer Bewerbung präzisierende Ausführungen zur im Zeugnis angesprochenen medizinischen Beeinträchtigung zu machen und über seinen aktuellen Gesundheitszustand zu informieren. Ebenso können umgekehrt mögliche neue Arbeitgeber weitere Angaben einholen.

E. 9

Die Beschwerde erweist sich demnach als unbegründet und ist deshalb abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

E. 10

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind. Eine Parteientschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen.

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