

BVGer A-7375/2007 vom 17. März 2008

Bundesverwaltungsgericht, 2008-03-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-7375_2007

FR: TAF A-7375/2007 du 17 mars 2008

IT: TAF A-7375/2007 del 17 marzo 2008

Regeste

Arbeitnehmerschutz

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) können Beschwerdeentscheide der internen Beschwerdeinstanz (Art. 35 Abs. 1 BPG) betreffend Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Die Verfügung der ESTV vom 3. November 2006 (vgl. Art. 34 Abs. 1 BPG) unterlag vorliegend der Beschwerde an das EFD als interne Beschwerdeinstanz (Art. 110 Bst. a der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]). Die Verfügung des EFD vom 25. September 2007 stellt demnach ein zulässiges Anfechtungsobjekt dar, weshalb das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig ist.

E. 1.2

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich gemäss Art. 37 des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesverwaltungsgericht (VGG, SR 173.32) nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), soweit das VGG nichts anderes bestimmt.

E. 1.3

Der Beschwerdeführer ist durch die angefochtene Verfügung unmittelbar betroffen und kann ein schutzwürdiges Interesse nachweisen, weshalb er zur Beschwerde berechtigt ist (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Der angefochtene Entscheid vom 25. September 2007 ist ihm am 1. Oktober 2007 zugegangen. Mit Eingabe vom 31. Oktober 2007 ist die vorliegende Beschwerde frist- und formgerecht erfolgt (Art. 50 und 52 VwVG), so dass auf die Beschwerde einzutreten ist.

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts, sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (Art. 49 VwVG). Die Beschwerdeinstanz überprüft demnach nicht nur, ob die Verwaltung bei ihrem Entscheid im Rahmen ihres Ermessens geblieben ist, sondern grundsätzlich auch, ob sie eine dem Sachverhalt angemessene Lösung getroffen hat, mithin nicht bloss rechtlich, sondern ebenfalls sachlich richtig entschieden hat (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 315; Alfred Kölz/Isabelle

Häner, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 2. Aufl., Zürich 1998, Rz. 633 ff.). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten, 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 nicht an deren Stelle sein eigenes Ermessen (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A 1781/2006 vom 15. August 2007 E. 1.4, Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A 3862/2007 vom 22. Januar 2008 E. 3; André Moser, in: André Moser/Peter Uebersax, *Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen*, Basel und Frankfurt a.M. 1998, Rz. 2.62 mit Hinweisen).

E. 3

Der Beschwerdeführer beanstandet das ihm durch die ESTV, Hauptabteilung Mehrwertsteuer, ausgestellte Zwischenzeugnis vom 31. Oktober 2006 und beantragt einerseits Ergänzungen, andererseits eine Streichung bzw. Umformulierung.

E. 3.1

Das BPG enthält keine Bestimmungen in Bezug auf das Arbeitszeugnis, weshalb nach Art. 6 Abs. 2 BPG sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) gelten. Art. 330a OR sieht vor, dass der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen kann, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Abs. 1). Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Abs. 2).

E. 3.2

Gemäss dem Wortlaut von Art. 330a OR kann der Anspruch auf ein Zeugnis jederzeit geltend gemacht werden. Der Arbeitnehmer ist frei, ob er ein Arbeitszeugnis während des Arbeitsverhältnisses, in Form eines Zwischenzeugnisses, oder bei oder nach Beendigung desselben, in Form eines Schlusszeugnisses, verlangen will (Susanne Janssen, *Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers*, Diss. Zürich 1995, Bern 1996, S. 31). Das Recht auf ein Zwischenzeugnis ist indessen nur gegeben, wenn der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse daran glaubhaft machen kann, wobei an den Interessennachweis keine hohen Anforderungen zu stellen sind (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, *Arbeitsvertrag*, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6. Aufl., Zürich 2006, N. 2 zu Art. 330a OR).

E. 3.3

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis hat sich gemäss Art. 330a Abs. 1 OR sowohl über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers auszusprechen. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für eine Gesamtdarstellung des Arbeitsverhältnisses und für eine Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind (Manfred Rehbinder, *Berner Kommentar*, Bern 1985, N. 6 zu Art. 330a OR; Janssen, a.a.O., S. 100). Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen somit vollständig (Vollständigkeitsgebot) und zudem objektiv richtig (Wahrheitsgebot) sein (vgl. Urteil des Bundesgerichts 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2). Den Werturteilen sind verkehrübliche Massstäbe zugrunde zu legen, und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei dem Arbeitgeber ein gewisser Spielraum zusteht. Ein Ermessensfehler liegt erst vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche

Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrsübliche Massstäbe herangezogen werden (vgl. Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission [PRK] 2006-008 vom 22. Mai 2006 E. 2b/aa; Rehbinder, a.a.O., N. 14 zu Art. 330a OR; Streiff/von Kaenel, a.a.O., N. 3 zu Art. 330a OR). Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der Funktion des Arbeitszeugnisses, dem Arbeitnehmer das wirtschaftliche Fortkommen zu erleichtern, folgt, dass das Zeugnis wohlwollend formuliert sein muss. Das Wohlwollen findet jedoch seine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor (Rehbinder, a.a.O., N. 14 zu Art. 330a OR; Streiff/von Kaenel, a.a.O., N. 3 zu Art. 330a OR; Janssen, a.a.O., S. 74; Urteil des Bundesgerichts 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2). Wohlwollen ist somit Maxime der Ermessensbetätigung, bedeutet aber nicht, dass nicht auch für den Arbeitnehmer ungünstige Tatsachen und Beurteilungen im Zeugnis Erwähnung finden dürfen. Voraussetzung ist allerdings, dass die negativen Aspekte für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich sind, es sich also nicht um völlig isolierte Vorfälle oder um unwichtigere Kleinigkeiten handelt (Streiff/von Kaenel, a.a.O., N. 3 zu Art. 330a OR). Des Weiteren muss das Arbeitszeugnis klar und verständlich formuliert sein. Der Wortlaut steht aber im Ermessen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen wählt (Peter Münch, in Thomas Geiser/Peter Münch, Stellenwechsel und Entlassung, Basel und Frankfurt a.M. 1997, Rz. 1.87; Janssen, a.a.O., S. 67; Rehbinder, a.a.O., N. 13 zu Art. 330a OR).

E. 4

Der Beschwerdeführer beantragt, im Arbeitszeugnis sei die Beurteilung in Worten mit der offiziellen Qualifikation A bzw. A+ gemäss den Gesamtbeurteilungen der Jahre 2002 bis 2005 nebst deren Wortsinn nach Art. 17 Abs. 1 BPV zu ergänzen.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass eine Qualifikation in Worten es dem Arbeitgeber ermögliche, sowohl eine differenzierte Beurteilung verschiedener Leistungsaspekte abzugeben, als auch das Verhalten des Arbeitnehmers differenziert zu beurteilen. Die Beurteilung von Leistung und Verhalten könne unbestrittenermassen divergieren und es müsse in diesem Fall im Sinne der Wahrheitspflicht möglich sein, allenfalls beide Wertungen in das Arbeitszeugnis aufzunehmen. Hingegen dürfe eine differenzierende Teilbeurteilung von Leistungs- und Verhaltensaspekten nicht so weit gehen, dass sie die Bilanz der Personalbeurteilung verdränge. Die Gesamtnote der Personalbeurteilung leite sich aus der Würdigung der Erreichung von Leistungs- und Verhaltenszielen und deren Einzelbenotung in der Bilanz ab. Die Gesamtbeurteilung berücksichtige folglich sowohl die Leistungs- wie die Verhaltensaspekte der Tätigkeit eines Mitarbeiters, womit sie es dem Leser erlaube, die Tragweite eventueller Divergenzen in der Beurteilung von Leistungs- und Verhaltensaspekten zuverlässig einzuschätzen und zu relativieren. Dies treffe jedenfalls dann zu, wenn der Gesamtnote deren Wortbedeutung gemäss Art. 17 Abs. 1 BPV beigefügt werde. Im vorliegenden Fall sei ein umfassendes und unzweideutiges Zeugnis von grösster Bedeutung, weil der Beschwerdeführer sich nach der Nichternennung zum Teamchef in einer schwierigen Situation der statusmässigen Deklassierung befinde, die seinen weiteren Verbleib am bisherigen Arbeitsort erschwere und der erfolgreichen Stellensuche ausserhalb der ESTV und der Bundesverwaltung im Wege stehe. Obschon das angefochtene Zwischenzeugnis vom 31. Oktober 2006 ein gutes

Arbeitszeugnis darstelle, tauche bei Arbeitsstellen, wo sich der Beschwerdeführer bewerbe, unfehlbar die (nicht immer offen ausgesprochene) Vermutung auf, dass hinter der Bewerbung des langjährigen und gut qualifizierten Bundesbediensteten ein "Skandalon" stecken müsse, wäre er doch andernfalls bei seinem Leistungsausweis zum Teamchef ernannt worden. Solchen Vermutungen vermöge die Aufnahme der Gesamtbewertung zusammen mit ihrer Wortbedeutung gemäss Art. 17 Abs. 1 BPV entgegenwirken.

E. 4.2

Die Vorinstanz hält dem entgegen, dass der Arbeitgeber durch die Umschreibung von Leistung und Verhalten mit Worten die Möglichkeit erhalte, die verschiedenen Aspekte der Leistung und des Verhaltens je für sich zu umschreiben und auch unterschiedlich zu beurteilen. Für einen künftigen Arbeitgeber sei es viel aussagekräftiger, wenn zum Beispiel die Belastbarkeit, die Leistungsbereitschaft sowie das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden oder Kunden einzeln dargelegt werden, als wenn ihm die Gesamtbeurteilung A oder A+ bekannt gegeben würde. Diese Gesamtnote sei, vor allem auch angesichts der zahlreichen unterschiedlichen Beurteilungssysteme in der Schweiz, nicht wirklich von Bedeutung. Der Beschwerdeführer habe im Übrigen jederzeit die Möglichkeit, anlässlich einer Bewerbung nebst dem Zeugnis seine gesamte Beurteilung einzureichen.

E. 4.3.1

Der Arbeitnehmer hat - wie bereits ausgeführt - Anspruch auf ein klares, vollständiges und wahres Arbeitszeugnis, das wohlwollend formuliert ist und einen Gesamteindruck über Leistung und Verhalten wiedergibt. Jedoch hat er keinen Anspruch auf bestimmte Formulierungen. Vielmehr steht die Formulierung des Zeugniswortlauts im Ermessen des Arbeitgebers. Ebenso liegt in dessen Ermessen, was im Einzelfall Inhalt des Zeugnisses bilden soll (Thomas Poledna, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 2003, S. 172).

E. 4.3.2

Das Zwischenzeugnis vom 31. Oktober 2006 enthält in einem ersten Teil die Bezeichnungen des Arbeitnehmers sowie des Arbeitgebers und die Feststellung, dass sich der Arbeitnehmer in ungekündigter Stellung befindet und das Zwischenzeugnis auf seinen Wunsch ausgestellt wird. Anschliessend wird die betriebsinterne Laufbahn mit jeweils detailliertem Aufgabengebiet dargestellt. Die Fähigkeiten des Arbeitnehmers, sein Fachwissen, seine Belastbarkeit und grosse Leistungsbereitschaft, seine speditive Arbeitsweise und seine in qualitativer wie quantitativer Hinsicht einwandfreie Aufgabenerfüllung, absolvierte Weiterbildungen und die Beförderungen werden durchwegs positiv beschrieben. Es folgen ein Satz zum Verhalten des Arbeitnehmers - worauf in E. 5 eingehend Bezug genommen wird - und Dankesworte für die gute Zusammenarbeit sowie der Schlusssatz, es werde gehofft, weiterhin auf die wertvolle Mitarbeit zählen zu dürfen. Wie der Beschwerdeführer selber einräumt, wurde ihm ein gutes Arbeitszeugnis ausgestellt. -:- Die Vorinstanz führt zu Recht aus, dass durch die Umschreibung in Worten der Arbeitgeber die Möglichkeit erhält, einerseits die Beurteilung von Leistung und Verhalten zu trennen, und andererseits die verschiedenen Aspekte der Leistung (zum Beispiel Belastbarkeit, Leistungsbereitschaft, Aufgabenerfüllung) und des Verhaltens (zum Beispiel gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Kunden) je für sich zu umschreiben und auch

unterschiedlich zu beurteilen. Dagegen geht aus der Angabe einer Gesamtnote keineswegs hervor, wie diese sich zusammensetzt. Dies auch nicht, wenn - wie der Beschwerdeführer beantragt - die Gesamtnote nicht anstelle, sondern zusätzlich zur Beurteilung in Worten aufgeführt wird. Sie stellt lediglich eine Gesamtqualifikation dar, wie beispielsweise A für "Entspricht den Anforderungen voll und ganz" oder A+ für "Übertrifft die Anforderungen deutlich". Dabei handelt es sich um Aussagen, die im Zeugnis bereits in Worten umschrieben sind und daher nicht noch einmal in Form einer Note erwähnt zu werden brauchen. Das vorliegende Zeugnis ist, wie gesehen, insgesamt gut ausgefallen und stimmt damit im Wesentlichen mit den Gesamtbeurteilungen der Jahre 2002 bis 2005 (dreimal Beurteilung A und im Jahr 2003 Beurteilung A+) überein. Die Aufführung der jährlichen Gesamtnoten würde zu keiner neuen Information führen und bezüglich Klarheit, Objektivität oder Wahrheit keinen weiteren Einfluss auf das Zeugnis nehmen. Im Übrigen erscheinen die Zweifel der Vorinstanz, inwieweit das Beurteilungssystem gemäss BPV ausserhalb der Bundesverwaltung bekannt sei, durchaus berechtigt. Diese Frage braucht indessen an dieser Stelle nicht abschliessend behandelt zu werden, zumal die Nennung der Gesamtnote entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers aus den dargelegten Gründen nicht unerlässlich für ein vollständiges und wahrheitsgemäßes Zeugnis ist. Auch die vom Beschwerdeführer bezeichnete besondere Situation vermag daran nichts zu ändern. Ob nun die Beurteilung in - positiv ausgefallenen - Worten oder bzw. zusätzlich mit einer Note ausgedrückt wird, hat keinen Einfluss auf eine erfolgreiche Bewerbung. Wieweit schliesslich den angeblich anlässlich von Bewerbungen aufgetauchten Vermutungen, dass hinter der Bewerbung ein "Skandalon" stecken müsse, mit der zusätzlichen Aufnahme der Gesamtbeurteilungen entgegengewirkt werden könnte, ist nicht ersichtlich, würde dadurch doch die offenbar im Raum stehende Frage, weshalb der Beschwerdeführer bei seinem Leistungsausweis nicht zum Teamchef ernannt worden sei, in keiner Weise geklärt.

E. 4.3.3

Auch aus dem Einwand, in einem Zeugnis zu Gunsten einer anderen Person sei die Gesamtnote aufgenommen worden, vermag der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten abzuleiten. Denn gemäss unbestrittenen Ausführungen der ESTV seien zwar früher ausnahmsweise auf Antrag des oder der Vorgesetzten Qualifikationen besser als A in Zeugnissen erwähnt worden. Im Sinne einer Gleichstellung und da das interne Qualifikationssystem für Aussenstehende nicht unbedingt nachvollziehbar sei, sei im Zuge der Reorganisation FITIN 2 (2006) innerhalb der Sektion Allgemeine Dienste beschlossen worden, solche Erwähnungen nicht mehr vorzunehmen, sondern durch die Vorgesetzten ausformulieren zu lassen. Damit liegt keine vom Beschwerdeführer sinngemäss gerügte Ungleichbehandlung vor. Schliesslich sei darauf hingewiesen, dass es dem Beschwerdeführer unbenommen bleibt, seinen Bewerbungen nicht nur das Arbeitszeugnis, sondern auch die jährlichen Personalbeurteilungen beizulegen. Es handelt sich dabei um ein übliches Vorgehen, das umso mehr dafür spricht, die Personalbeurteilungen nicht noch zusätzlich im Zeugnis erwähnen zu müssen. Somit ist festzuhalten, dass das Zeugnis auch ohne explizite Nennung der jährlichen Gesamtbeurteilungsstufe den Grundsätzen der Klarheit, Vollständigkeit und Wahrheit entspricht. Dem Arbeitnehmer steht kein Anspruch auf eine bestimmte Formulierung zu. Vielmehr liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, im Rahmen der erörterten Grundsätze Inhalt und Formulierung des Zeugnisses zu bestimmen. Praxisgemäss auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht bei der Prüfung der Angemessenheit eine gewisse Zurückhaltung. Angesichts der dargelegten Erwägungen kann nicht die Rede von einem unangemessenen Entscheid der Vorinstanz sein. Demnach

ist die Beschwerde in diesem Punkt abzuweisen.

E. 5

Weiter beantragt der Beschwerdeführer die ersatzlose Streichung folgenden Satzes: "Als Vorgesetzter und gegenüber Kunden pflegt er einen direkten Umgang." Eventualiter sei dieser Satz durch eine von keinerlei Zweideutigkeit belastete Formulierung, beispielsweise den Satz "Als Vorgesetzter und gegenüber Kunden verhält er sich offen, gelegentlich brüsk, aber stets korrekt." zu ersetzen.

E. 5.1

Zur Begründung macht der Beschwerdeführer im Wesentlichen geltend, die Aussage eines "direkten Umgangs" sei stark negativ befrachtet. Hinter der angeblich positiven Aussage ("offener, ehrlicher und feedbackbezogener Umgang") würden sich ganz andere und eindeutig negative Wertungen seines Vorgesetzten verstecken ("zu hart", "zu wenig aufbauend", "manquements dans le domaine des compétences sociales", "es fehle ihm das nötige Gespür für Diskretion"), und gerade diese Wertungen hätten zur Formulierung "direkter Umgang" im Zwischenzeugnis geführt. Schliesslich sei die Aussage vom "direkten Umgang" für sich allein unverständlich, enthalte eben eine Anspielung auf Ungesagtes und provoziere regelmässig die Rückfrage, was sie denn heissen solle. Der Beschwerdeführer führt weiter an, es sei vorliegend nicht um ein erhebliches Defizit im Verhalten, sondern weit eher um eine Frage des Stils im Umgang gegangen, der von verschiedenen Vorgesetzten unterschiedlich beurteilt worden sei. Es handle sich folglich nicht um einen Umstand, über den allfällige künftige Arbeitgeber orientiert werden müssten. Sofern dennoch eine gesonderte Beurteilung des Verhaltens für richtig gehalten werde, dürfe sie auf keinen Fall Anspielungen enthalten, die eine Interpretation nahe legen oder auch nur andeuten würden, die zur Gesamtbeurteilung im Widerspruch stehe. Beim Ausdruck "direkter Umgang" sei der Leser zur Interpretation auf seine Vermutungen angewiesen und werde dabei leicht an etwas Schwerwiegendes (etwa besonders Grobes, Hemdsärmeliges oder gar Unanständiges) denken. Die Aussage sei daher willkürlich und habe deshalb keinen Platz in einem Arbeitszeugnis, sondern müsse durch eine inhaltlich klare Qualifizierung ersetzt werden, die sich zudem an den Beurteilungsstufen der Personalbeurteilung zu orientieren habe. Dabei sei zu berücksichtigen, dass eine eindeutig kritische, aber klare Information weit weniger belastend sein könne als eine blosser Andeutung. Im vorliegenden Fall etwa würde die Aussage, er sei gelegentlich etwas brüsk oder schroff, ihm viel weniger schaden als die Qualifikation des direkten Umgangs, da in ihr nichts Unausgesprochenes und gerade darum Schwerwiegendes mitschwinge. Mit Verweis auf zwei Zeitungsartikel zieht der Beschwerdeführer den Schluss, dass die Aussage, jemand pflege einen direkten Umgang, in der Schweiz mehrheitlich keine wohlwollenden Vorstellungen wecke. Auch ein unvoreingenommener Leser verbinde hier mit dieser Formulierung nicht so sehr eine offene und ehrliche Verhaltensweise als eine unwillkommen unverblümete und im Extremfall eine rüpelhafte, jedenfalls eine, die dem Betroffenen mehr als nur zu nahe trete.

E. 5.2

Die Vorinstanz stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, einen direkten Umgang pflegen heisse, jemand gehe offen, spontan und ohne Hemmungen auf andere zu und lege im direkten Gespräch ohne Umschweife seine Haltung dar. Dies sei grundsätzlich positiv zu bewerten. Die Interpretation des Beschwerdeführers sei dagegen eine ausschliesslich

negative, die durch den Wortlaut und das Allgemeinverständnis nicht gedeckt sei. Der Beschwerdeführer sei, wie sich aus den Akten ergebe, in den letzten Jahren hinsichtlich seines Sozial- und Führungsverhaltens nicht unbestritten gewesen, was sich unter anderem auch in den Personalbeurteilungen niedergeschlagen und schliesslich zur Nichtwahl als Teamchef geführt habe. Mit seiner offenen, direkten Art habe der Beschwerdeführer andere zuweilen auch "brüskiert". Wenn die ESTV unter diesen Umständen im Arbeitszeugnis die beanstandete Formulierung "direkter Umgang" wählte, lasse sich dies anhand der Aktenlage nachvollziehen und sei ausgehend von der Pflicht zur Wahrheit und zur Ausgewogenheit nicht zu beanstanden.

E. 5.3.1

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis hat sich sowohl über Leistung als auch über Verhalten des Arbeitnehmers auszusprechen. Alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen, die für eine Gesamtdarstellung von Bedeutung sind, müssen im Zeugnis enthalten sein. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine inhaltliche Beschränkung (Janssen, a.a.O., S. 100; Streiff/von Kaenel, a.a.O., N. 3 zu Art. 330a OR). Das Zwischenzeugnis vom 31. Oktober 2006 befasst sich lediglich im vorliegend umstrittenen einen Satz mit dem Verhalten des Beschwerdeführers. Dieser lautet wie folgt: "Als Vorgesetzter und gegenüber Kunden pflegt er einen direkten Umgang." Unbestritten ist, dass das Verhalten des Beschwerdeführers im Umgang mit Vorgesetzten und Kunden mehrfach Anlass zu Diskussionen gab und auch in den Beurteilungen aufgegriffen wurde. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers ist eine gesonderte Beurteilung des Verhaltens für die Gesamtbeurteilung gerade wesentlich und gehört daher in ein vollständiges Arbeitszeugnis. Der angefochtene Satz kann daher nicht wie beantragt ersatzlos gestrichen werden.

E. 5.3.2

Fraglich ist, ob - wie der Beschwerdeführer in seinem Eventualbegehren geltend macht - eine andere Formulierung zu wählen ist. Wie bereits dargelegt steht dem Beschwerdeführer kein Anspruch auf eine bestimmte Formulierung des Arbeitszeugnisses zu. Die Wahl des Inhalts und des Wortlauts liegt vielmehr im Ermessen des Arbeitgebers. Das Bundesverwaltungsgericht auferlegt sich bei der Prüfung der Angemessenheit im Bereich der Leistungsbeurteilung von Bediensteten, bei verwaltungsorganisatorischen Fragen oder Problemen der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses praxisgemäss eine gewisse Zurückhaltung und entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz (vgl. oben E. 2). Umstritten ist die Formulierung "direkter Umgang", die vom Beschwerdeführer als mit einer negativen Note behaftet empfunden wird, von der Vorinstanz dagegen weder als ausschliesslich negativ, willkürlich noch deplatziert in einem Arbeitszeugnis bezeichnet wird. Dem Adjektiv "direkt" kommt gemäss Duden, Deutsches Universalwörterbuch, 6. Aufl., Mannheim 2007, folgende Bedeutung zu: "1. ohne Umweg, in gerader Richtung auf ein Ziel zuführend, sich auf ein Ziel zubewegend [...]. 2. unverzüglich, sofort, ohne Aufenthalt [...]. 3. in unmittelbarer Nähe [...]. 4. ohne Vermittlung, ohne Mittelsperson, unmittelbar [...]. 5. durch unmittelbare Beziehung oder Ähnliches; persönlich, nicht vermittelt [...]. 6. (ugs.) unmissverständlich, unverblümt [...]." Folgende Synonyme lassen sich zu "direkt" aufführen (Duden, Das Synonymwörterbuch, 4. Aufl., Mannheim 2007): "1. durchgehend, geradewegs, ohne Umweg / Unterbrechung / Zwischenstation, stracks, unmittelbar; (ugs.): schnurstracks; (landsch.): direktemang. 2. auf Antrieb, auf der Stelle, flugs, gleich, ohne Aufenthalt, postwendend, prompt, schnellstens, sofort, sogleich, stracks, unmittelbar, unverzüglich; (ugs.): schnurstracks. 3. aus erster

Quelle, ohne Mittelsperson, persönlich, unmittelbar. 4. aufrichtig, eindeutig, freiheraus, geradeaus, geradewegs, offen, ohne Umschweife / Zögern, rundheraus, unmissverständlich, unumwunden, unverblümt, unverhohlen; (ugs.): geradeheraus, glattweg; (emotional): rundweg; (veraltet): franchement." Die ESTV verpflichtete sich im Arbeitszeugnis vom 31. Oktober 2006 zu uncodierten Aussagen; den verwendeten Ausdrücken kommt daher die ursprüngliche Bedeutung zu. Die Vorinstanz versteht unter dem Ausdruck, einen direkten Umgang pflegen, dass jemand offen, spontan und ohne Hemmungen auf andere zugeht und im direkten Gespräch ohne Umschweife seine Haltung darlegt. Einen offenen und direkten Umgang pflegen sei grundsätzlich positiv zu bewerten. Zuweilen könne ein solches Verhalten, je nach Wortwahl und Kontext, aber auch negative Auswirkungen haben. Dieses Verständnis stimmt durchwegs mit der Bedeutung des Wortes "direkt" überein. Wie die Ausschnitte aus dem Duden zeigen, kommen dem Ausdruck verschiedene Bedeutungen zu; "direkt" kann im Sinne von geradewegs, unmittelbar, persönlich, aufrichtig, offen, freiheraus, unmissverständlich, aber auch von unumwunden, unverblümt oder glattweg verstanden werden. Das Wort ist grundsätzlich wertungsfrei, kann jedoch je nach Verwendung eine gewisse positive oder auch negative Nuance aufweisen. Keineswegs aber wird das Wort - wie der Beschwerdeführer vorbringt - in der Schweiz mehrheitlich als negativ empfunden. Aus dem mit den Schlussbemerkungen beigelegten Zeitungsartikel lässt sich diesbezüglich zu Gunsten des Beschwerdeführers nichts ableiten. Der Schluss des Beschwerdeführers, dass ein rauer Umgangston und ein Wutanfall die direkte Art eines Eishockey-Coachs ausmachen würden, mag zwar auf die Formulierung eines Sportreporters zurückzuführen sein, stellt aber keinerlei Beweis dar für eine angeblich in der Schweiz vorherrschende Auffassung, der Ausdruck "direkt" sei negativ behaftet, und lässt sich im Übrigen schon gar nicht auf dessen ursprünglichen Wortsinn zurückführen. Auch aus dem bereits im Vorverfahren eingereichten Blogausschnitt vermag der Beschwerdeführer nichts Weiteres abzuleiten: Auf die Frage, was er an den Schweizern vermisse, antwortete der Schauspielhausdirektor, er vermisse zuweilen das Direkte im Umgang. Er spricht sich also gerade für mehr Direktheit aus. Diese Aussage stützt somit die Ansicht des Beschwerdeführers, "direkt" sei negativ behaftet, genauso wenig. Davon ist auch die Vorinstanz ausgegangen.

E. 5.3.3

Der Beschwerdeführer beantragt, anstelle von "direkt" sei die Formulierung "offen, gelegentlich brüsk (Variante: schroff), aber stets korrekt" ins Zeugnis aufzunehmen. Er bestreitet insofern nicht, dass sein Sozial- und Führungsverhalten in den letzten Jahren umstritten war. Der Ausdruck "direkter Umgang" sei sehr vieldeutig und schliesse auch massiv unkorrektes Verhalten mit ein. Dem ist entgegenzuhalten, dass dem Ausdruck zwar wie gesehen verschiedene Bedeutungen zukommen, ein massiv unkorrektes Verhalten vom Wortlaut aber nicht erfasst wird. Wenn trotz des anerkanntermassen brüsk, bisweilen gar schroffen Verhaltens des Beschwerdeführers die Formulierung "direkt" lautet, handelt es sich dabei um einen Ermessensentscheid. Dieser ist nicht zu beanstanden, zumal er das Wahrheitsgebot berücksichtigt und insbesondere auch wohlwollend formuliert ist. Was schliesslich den Einwand angeht, die Formulierung "direkt" sei unklar und provoziere regelmässig Rückfragen, so ist dem Beschwerdeführer entgegenzuhalten, dass die von ihm vorgeschlagenen Alternativen wie "brüsk" oder "schröff" wohl in weitaus höherem Masse der Klärung bedürfen und Anlass zu Rückfragen geben würden. Die Vorinstanz hat somit mit ihrem Entscheid, die strittige Formulierung im Zwischenzeugnis zu belassen bzw. auch nicht zu ersetzen, kein Bundesrecht verletzt.

E. 6

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sowohl das Begehren um Aufnahme der Qualifikation A bzw. A+ gemäss Gesamtbeurteilungen in das Arbeitszeugnis, als auch das Begehren, die Formulierung "direkter Umgang" zu streichen resp. durch eine andere Wendung zu ersetzen, abzuweisen sind.

E. 7

In personalrechtlichen Angelegenheiten ist das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht unabhängig vom Verfahrensausgang kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG), die vorliegend nicht gegeben ist. Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 8

Dem Beschwerdeführer als Unterliegendem steht keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG).

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