



## Urteil vom 2. November 2020

---

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),  
Richter Jürg Steiger, Richter Jérôme Candrian,  
Gerichtsschreiber Thomas Ritter.

---

Parteien

**X.** \_\_\_\_\_,  
vertreten durch  
lic. iur. Matthias Frey, Rechtsanwalt,  
Beschwerdeführer,

gegen

**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO,**  
Vorinstanz.

---

Gegenstand

Bundespersonal, Arbeitszeugnis, negativer Arbeitszeitsaldo

**Sachverhalt:****A.**

X.\_\_\_\_\_, geboren am [...], war ab dem [...] als Leiter [...] beim Staatssekretariat für Wirtschaft SECO im Ressort [...] tätig.

**B.**

Ab dem [...] bis zum [...] war X.\_\_\_\_\_ mehrheitlich zu 100% und zeitweise im Sinne einer Teilarbeitsunfähigkeit krankgeschrieben.

**C.**

Mit Vereinbarung vom [...] lösten das SECO und X.\_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen per Ende [...] auf.

**D.**

Das SECO stellte X.\_\_\_\_\_ am [...] ein Arbeitszeugnis aus, welches den folgenden Passus enthält:

*[Passus betreffend krankheitsbedingte Abwesenheit].*

**E.**

In der Folge ersuchte X.\_\_\_\_\_ in verschiedener Hinsicht um Änderungen des Arbeitszeugnisses. Unter anderem bat er darum, anstelle der vorstehend zitierten Passage eine andere Formulierung zu verwenden. Zudem beanstandete er die abschliessende Lohnabrechnung und verlangte die zusätzliche Auszahlung nicht bezogener Ferientage. Für den Fall, dass das SECO den Anliegen nicht nachkomme, verlangte er eine anfechtbare Verfügung.

Mit Schreiben vom 20. Februar 2020 stellte das SECO X.\_\_\_\_\_ in Aussicht, die Anpassung des Arbeitszeugnisses in Bezug auf die krankheitsbedingte Abwesenheit abzulehnen und keine Korrektur der Lohnabrechnung, d.h. des erfolgten Abzugs von 15.37 nicht geleisteten Arbeitsstunden von der Ferienauszahlung, vorzunehmen. Es gewährte ihm zudem das rechtliche Gehör, welches X.\_\_\_\_\_ mit zwei E-Mails vom 3. März 2020 wahrnahm. Insbesondere verlangte er, die genannte Passage im Arbeitszeugnis durch folgende Wendung zu ersetzen:

[...]

In Bezug auf die Lohnabrechnung hielt er hinsichtlich der Auszahlung des Ferienguthabens daran fest, den Abzug von Minusstunden nicht zu akzeptieren.

#### **F.**

Mit Verfügung vom 26. März 2020 änderte das SECO das mit Datum vom [...] ausgestellte Arbeitszeugnis teilweise ab und stellte X. \_\_\_\_\_ ein neues Arbeitszeugnis zu (Ziffer 1 des Dispositivs). Soweit weitergehend – insbesondere in Bezug auf die krankheitsbedingte Abwesenheit – wies es das Gesuch um Anpassung des Arbeitszeugnisses und dasjenige «betreffend Lohnfortzahlung bei Krankheit und Verzicht auf Ferienkürzung» ab (Ziffer 2 des Dispositivs).

Zur Begründung führte das SECO an, das Arbeitsverhältnis sei nicht aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit von X. \_\_\_\_\_, sondern wegen der ungenügenden Arbeitsleistungen und des nicht anforderungsgemässen Arbeitsverhaltens aufgelöst worden. Ohne Erwähnung der langdauernden Arbeitsunfähigkeit entstehe jedoch ein falscher Eindruck von der erworbenen Berufserfahrung. Hinsichtlich der beanstandeten Lohnabrechnungen führte das SECO aus, dass es die erfolgte Auszahlung des Ferienguthabens von 9.5 Tagen abzüglich des entstandenen negativen Arbeitszeitsaldos von 15.37 Minusstunden als korrekt erachte.

#### **G.**

Mit Eingabe vom 18. Mai 2020 erhebt X. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde mit dem Begehren, die Verfügung vom 26. März 2020 aufzuheben und den Passus [...] aus dem Arbeitszeugnis zu streichen. Zudem sei die Vorinstanz zu verurteilen, ihm den Betrag von Fr. 1'152.30 brutto unter Abzug und Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

Zur Begründung bringt er im Wesentlichen vor, das Arbeitszeugnis vermittele keinen falschen Eindruck, wenn darin seine gesundheitsbedingte Abwesenheit nicht erwähnt werde. Der Verzicht auf die Auszahlung des gesamten Ferienguthabens verstosse zudem gegen die abgeschlossene Auflösungsvereinbarung.

#### **H.**

Mit Vernehmlassung vom 26. Juni 2020 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde.

**I.**

Der Beschwerdeführer hält mit den Schlussbemerkungen vom 31. Juli 2020 an seinen Begehren und Ausführungen fest.

**J.**

Mit der unaufgefordert eingereichten Eingabe vom 24. August 2020 reicht der Beschwerdeführer eine weitere Stellungnahme ein und macht geltend, dass sich der Minusstundensaldo bei korrekter Berechnungsweise auf - 6.07 Stunden reduziere. Die restlichen 11.3 Stunden seien ihm somit selbst dann auszuführen, wenn seiner bisherigen Argumentation nicht gefolgt werde.

**K.**

Mit Stellungnahme vom 10. September 2020 hält die Vorinstanz an der gemäss Verfügung vorgenommenen Berechnung des negativen Arbeitszeitsaldos fest.

**L.**

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird, soweit relevant, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

## **Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

### **1.**

**1.1** Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die von einer Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. d des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG, SR 173.32) stammt und direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes [BPG, SR 172.220.1]). Eine Ausnahme gemäss Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. Art. 31 ff. VGG).

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

**1.3** Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

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

### **2.**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Soweit es um die Beurteilung von verwaltungsorganisatorischen Fragen oder Problemen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses geht, auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht jedoch eine gewisse Zurückhaltung bei der Überprüfung des angefochtenen Entscheids (statt vieler Urteile des BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 2.1 und A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 2.2 m.H.).

### 3.

Was das Arbeitszeugnis vom [...] anbelangt, ist einzig noch umstritten, ob die krankheitsbedingte Abwesenheit des Beschwerdeführers ersatzlos zu streichen ist oder zu Recht darin erwähnt wird (Bst. D), weil ansonsten ein unzutreffendes Bild hinsichtlich der erlangten Berufserfahrung vermittelt würde. Anders als gegenüber der Vorinstanz beantragt der Beschwerdeführer hingegen nicht mehr, eine ersatzweise Formulierung neu in das Arbeitszeugnis aufzunehmen.

**3.1** Die Vorinstanz führt im Wesentlichen aus, die Arbeitsverhinderung des Beschwerdeführers bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses falle im Verhältnis zur Gesamtdauer der Anstellung erheblich ins Gewicht. Seine lang dauernde Arbeitsunfähigkeit habe erheblichen Einfluss auf seine Leistung gehabt, was aufgrund der bekleideten Kaderstelle als Leiter [...] besonders zu beachten sei. Ohne Erwähnung der Arbeitsunfähigkeit entstehe ein falscher Eindruck von der erworbenen Berufserfahrung, weshalb die Nennung im Arbeitszeugnis in Anwendung der Grundsätze der Wahrheit und Klarheit geboten sei. Nach der Rechtsprechung sei sie daher verpflichtet, die Abwesenheit im Zeugnis zu erwähnen.

**3.2** Der Beschwerdeführer wendet im Wesentlichen ein, die Arbeitsunfähigkeit sei für die Gesamtbeurteilung nicht relevant. Sie betreffe, nachdem er seine Funktion rund zwei Jahre ausgeübt habe, bloss die Endphase des Arbeitsverhältnisses bzw. den Zeitraum nach Abschluss der Auflösungsvereinbarung vom [...] (nachfolgend: Auflösungsvereinbarung). Es handle sich zudem um eine bloss vorübergehende Arbeitsunfähigkeit. Die Betrachtung der Vorinstanz, die Dauer der Arbeitsunfähigkeit der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses gegenüberzustellen, greife mithin zu kurz. Des Weiteren verstosse der zu streichende Passus gegen den Grundsatz des Wohlwollens. Ein durchschnittlicher Leser werde fälschlicherweise annehmen, dass er unter ernsthaften gesundheitlichen Problemen leide, die ihn für den Arbeitsmarkt allgemein disqualifizierten, was für sein wirtschaftliches Fortkommen fatal sei.

**3.3** Das BPG enthält keine Bestimmungen zum Arbeitszeugnis, weshalb Art. 330a des Obligationenrechts (OR, SR 220) sinngemäss zur Anwendung gelangt (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG; BGE 144 II 345 E. 5.2.1). Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Personalrecht gelten daher prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht. Entsprechend ist grundsätzlich die dazu ergangene Rechtsprechung und Doktrin zu beachten (statt vieler: Urteil des BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.2).

### 3.4

**3.4.1** Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Dieses qualifizierte Zeugnis bzw. Vollzeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat (BGE 136 III 510 E. 4.1; Urteil des BVGer A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.2 mit Hinweisen). Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss daher bezüglich der Leistungen 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. Eine geheilte Krankheit, welche die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens nicht beeinträchtigt, darf dagegen nicht erwähnt werden. Hingegen sind längere Arbeitsunterbrüche - 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 (zum Ganzen BGE 144 II 345 E. 5.2.1; BGE 136 III 510 E. 4.1; Urteile des BVGer A-6127/2017 vom 30. April 2018 E. 4.3; A-5713/2015 vom 2. Mai 2016 E. 5.2, A-5301/2013 vom 28. Februar 2014 E. 3.3.1, 3.4.1). Muss ein Arbeitsunterbruch erwähnt werden, weil andernfalls ein falsches Bild über die erlangte Berufserfahrung entstünde, gebieten es der Grundsatz der Vollständigkeit und das Gebot der Klarheit eines Arbeitszeugnisses, auch die Gründe für die Abwesenheit aufzuführen (BGE 144 II 345 E. 5.3.3).

**3.4.2** Der Beschwerdeführer trat seine Stelle als Leiter [...] bei der Vorinstanz am [...] an. Das Arbeitsverhältnis dauerte bis am [...] und somit insgesamt zwei Jahre und vier Monate.

Das Arbeitszeugnis äussert sich zur Abwesenheit seit [...]. Der Beschwerdeführer war in dieser Zeitperiode ab dem [...] bis zur Beendigung des Arbeitsvertrags überwiegend zu 100% krankgeschrieben [...]. Im [...] war er zudem rund drei Wochen wegen Unfalls an der Arbeit verhindert. Während

kürzeren Phasen war er nur teilweise wegen Krankheit arbeitsunfähig (zu 40%: [...]; zu 50%: [...]; zu 25%: [...]). In der gesamten Zeitperiode vom [...] leistete der Beschwerdeführer Arbeit an zwei Tagen im April, an acht Arbeitstagen im Mai (neben vier Ferientagen) und an drei Arbeitstagen im Juni.

Insgesamt ergibt sich daraus eine Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen Gründen von rund acht Monaten.

**3.4.3** Es liegt somit eine längerdauernde Abwesenheit vor. Die Absenzen machten zudem fast einen Drittel der Dauer der Anstellung aus. Während der genannten Zeitperiode konnte der Beschwerdeführer seine Leitungsfunktion nicht gemäss Beschreibung im Arbeitszeugnis wahrnehmen, wobei sich sein Gesundheitszustand bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verbesserte. Angesichts der relativ kurzen Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses fällt wesentlich ins Gewicht, dass der Beschwerdeführer aufgrund der Krankheit ab dem [...] keine Erfahrung in der ausgeübten Leitungsfunktion mehr erwarb und diese somit nach einer Tätigkeitsdauer von rund eineinhalb Jahren nicht mehr weiter anwuchs. Wie die Vorinstanz überzeugend ausführt, hat die Abwesenheit somit den Umfang der erlangten Berufs- und Leitungserfahrung – in Relation zur gesamten Anstellung – erheblich beeinflusst.

Der diesbezügliche Einwand des Beschwerdeführers, die Vorinstanz selbst erachte die Periode vom Anstellungsbeginn bis zur Auflösungsvereinbarung als bedeutend wichtiger als die Zeit der Abwesenheit danach, insbesondere indem sie als Auflösungsgrund die zuvor erbrachten Leistungen und nicht die Krankheit angebe, relativiert die Bedeutung der Krankheitsdauer nicht. Zwar trifft zu, dass die krankheitsbedingte Abwesenheit das letzte Drittel des Arbeitsverhältnisses betrifft und zu einem erheblichen Teil erfolgte, nachdem sich die Parteien am [...] bereits auf die Auflösung des Arbeitsvertrags spätestens per Ende des Jahres geeinigt hatten. Ebenfalls mag daher einleuchten, dass die Parteien – aus ihrer Sicht – der Zusammenarbeit in der Phase nach Abschluss des Aufhebungsvertrags nicht mehr dieselbe Bedeutung zumessen als im Zeitraum zuvor. Abzustellen ist indessen nicht auf die Perspektive der Vertragsparteien bzw. der Vorinstanz. Entscheidend ist vielmehr, wie unbeteiligte Dritte das Zeugnis nach Treu und Glauben verstehen dürfen. Ihnen soll das Arbeitszeugnis erlauben, sich ein zutreffendes Bild über die Berufserfahrung des Arbeitnehmers zu machen (vgl. allgemein Urteil des BGer 4C.60/2005 vom 28. April 2005 E. 4.1; Urteil des BVGer A-6127/2017 vom 30. April 2018

E. 4.2, A-59/2017 vom 17. Mai 2017 E. 5.5.2). Dabei darf berücksichtigt werden, dass das Arbeitszeugnis ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben hat, wobei Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für einen neuen Arbeitgeber tendenziell von grösserer Bedeutung sind als weiter zurückliegende Abschnitte (vgl. Urteil des BVGer A-5713/2015 vom 2. Mai 2016 E. 5.1 mit Hinweisen). Sollen aber aussenstehende Dritte die Berufserfahrung des Beschwerdeführers zutreffend einschätzen können, ist im Rahmen der Gesamtdauer der Anstellung bedeutend, ob dieser die [...] während zwei Jahren und vier Monaten oder nur während rund eineinhalb Jahren geleitet hat. Wird der streitige Passus entfernt, ist aus Sicht des unbeteiligten Lesers Erstgenanntes anzunehmen, womit das Arbeitszeugnis keine richtige Vorstellung von der Leistung und Erfahrung des Beschwerdeführers als Leiter der [...] vermitteln würde.

**3.4.4** Mit Arzzeugnis vom [...] wurde dem Beschwerdeführer ferner eine Arbeitsunfähigkeit von 100% seit dem [...] bis zum [...] bescheinigt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Ausstellung des Arbeitszeugnisses bestand somit (weiterhin) eine seit längerem bestehende, gesundheitsbedingte Arbeitsverhinderung. Ob und wann eine (vollständige) Genesung eintreten würde, war für die Vorinstanz zu diesem Zeitpunkt nicht absehbar, wobei sich der Zeithorizont des Arbeitszeugnisses auf die Dauer des Anstellungsverhältnisses beschränkt. Unter diesen Umständen kann nicht mit dem Beschwerdeführer angenommen werden, dass es sich um eine nur vorübergehende, für das Gesamtbild letztlich irrelevante Arbeitsunfähigkeit handle. Zu keiner anderen Würdigung führt das kurz nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses datierte Arzzeugnis vom [...], wonach er trotz eingeschränkter körperlicher Belastbarkeit im angestammten Tätigkeitsgebiet ab [...] wieder voll arbeitsfähig sei. Das Dokument enthält im Übrigen weder eine Unterschrift des Arztes noch lässt sich aus ihm ein (auf Dauer) stabiler Gesundheitszustand ableiten. Jedenfalls ergibt sich daraus nicht, dass die Abwesenheitsdauer als unerheblich erschiene und ohne Aufnahme ins Arbeitszeugnis ein wirklichkeitsnahes Abbild der Berufserfahrung gewährleistet bliebe.

**3.4.5** Ferner rügt der Beschwerdeführer, die streitige Passage verstosse gegen den Grundsatz des Wohlwollens und in diesem Zusammenhang auch gegen die Ziffern 2.5 und 2.6 der Auflösungsvereinbarung, nach deren «Sinn und Geist» sich die Vorinstanz zu einer wohlwollenden, das berufliche Fortkommen fördernden Formulierung verpflichtet habe.

In dieser Hinsicht ist dem Beschwerdeführer zunächst entgegenzuhalten, dass die angerufenen Vertragsbestimmungen je einen anderen Regelungsgegenstand zum Inhalt haben: In Ziffer 2.5 der Auflösungsvereinbarung («Arbeitszeugnis») einigten sich die Parteien auf eine Austrittsformulierung im Arbeitszeugnis, die den Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht die Erwähnung von Abwesenheiten betrifft ([...]). Diese Bestimmung wurde bereits umgesetzt, indem der vereinbarte Passus wörtlich im ausgestellten Arbeitszeugnis steht. Die Vertragsklausel gemäss Ziffer 2.6 der Auflösungsvereinbarung, wonach sich die Parteien jeglicher, wirtschaftliches Fortkommen behinderender Äusserungen enthalten, bezieht sich nicht auf das Arbeitszeugnis, sondern in erster Linie auf die «interne und externe Kommunikation» der Parteien im direkten Verhältnis zu Dritten. Darüber hinaus findet der Grundsatz des Wohlwollens seine Schranke in den Geboten der Wahrheit und Vollständigkeit von Arbeitszeugnissen. Aus diesen Grundsätzen ergibt sich, dass das Arbeitszeugnis über alle nach Art. 330a Abs. 1 OR erforderlichen bzw. zwingenden Punkte Auskunft zu geben hat (vgl. Urteil des BVer A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.3, E. 4.1.3; BGE 129 III 177 E. 3.2) und folgt ebenfalls, dass eine krankheitsbedingte Abwesenheit wie ausgeführt als negative Tatsache im Arbeitszeugnis genannt werden muss, soweit sie für die Gesamtbeurteilung erheblich ist (vorne, E. 3.4.1). Der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens nach der Rechtsprechung vor (eingehend Urteil des BVer A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.2 mit weiteren Hinweisen). An dieser Rechtslage vermag die abgeschlossene Auflösungsvereinbarung nichts zu ändern. Soweit der Beschwerdeführer vertragliche Gründe dafür anführt, die Abwesenheit aus dem Arbeitszeugnis zu streichen, kann ihm somit ebenfalls nicht beigespflichtet werden.

**3.5** Zusammenfassend ist der Vorinstanz darin zuzustimmen, dass die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit im Verhältnis zur gesamten Anstellungsdauer erheblich ins Gewicht fällt und ohne Erwähnung ein falscher Eindruck von der erworbenen Berufserfahrung des Beschwerdeführers hinsichtlich der ausgeübten Leitungsfunktion entstünde. Die Abwesenheit ist somit für die Gesamtbeurteilung des Beschwerdeführers erheblich und muss daher im Arbeitszeugnis erwähnt werden. Im Übrigen darf darauf hingewiesen werden, dass die Formulierung, wonach [...], durchaus wohlwollend gewählt ist angesichts dessen, dass er in der betreffenden Zeit nahezu vollumfänglich abwesend war (E. 3.4.2).

Der Antrag des Beschwerdeführers, die betroffene Passage aus dem Arbeitszeugnis zu streichen, muss somit abgewiesen werden.

#### 4.

Weiter zu prüfen ist das Begehren des Beschwerdeführers, die Vorinstanz zur Zahlung von Fr. 1'152.30 zu verurteilen. Streitig ist dabei, ob sie die Auszahlung dieses Betrags zu Recht unterliess, weil der Beschwerdeführer 15.37 Arbeitsstunden weniger als vereinbart geleistet hat.

**4.1** Der Beschwerdeführer stellt dies mit der Begründung in Abrede, die 15.37 Stunden könnten weder unter dem Titel «Ferien» noch als negativer Arbeitszeitsaldo vom Lohn abgezogen werden. Es handle sich in Wahrheit um keine eigentliche Ferienkürzung, sondern um eine Verrechnung von Minusstunden, wobei ein Ferienbezug während der Dauer von nur 15.37 Stunden angesichts des Erholungszwecks der Ferien nicht möglich sei. Der Abzug von eigentlichen Minusstunden sei ebenfalls nicht zulässig, weil er gegen Ziffer 2.4 der Auflösungsvereinbarung und die darin getroffene Saldolösung betreffend Arbeitszeit verstosse.

**4.2** Die Vorinstanz hat in der angefochtenen Verfügung erläutert, wie der Abzug der 15.37 Minusstunden vom Ferienguthaben zustande gekommen ist: Im Zeitpunkt der Lohnabrechnung vom [...] war die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers aufgrund fehlender Arztzeugnisse noch nicht für sämtliche Abwesenheitstage bestätigt. Demzufolge bestand ein negativer Arbeitszeitsaldo, der nach Ansicht der Vorinstanz -134.27 Stunden betrug. Mit Lohnabrechnung vom [...] verrechnete sie diesen Saldo zu einem Teil mit dem (gesamten) vorhandenen Ferienguthaben des Beschwerdeführers und zog ihn zum anderen Teil (47.95 Minusstunden) vom Lohn ab. In der Folge reichte der Beschwerdeführer jedoch weitere Arztzeugnisse nach. Insbesondere wurde ihm gemäss Arbeitszeugnis vom [...] – rückwirkend – eine Arbeitsunfähigkeit von 100% seit dem [...] bescheinigt. Dadurch ergab sich laut neuer Berechnung der Vorinstanz einerseits eine längere krankheitsbedingte Abwesenheit und folglich eine höhere Ferienkürzung (um 12.5 Tage statt um 9 Tage). Andererseits reduzierte sich der negative Arbeitszeitsaldo aus Sicht der Vorinstanz von -134.27 auf -15.37 Stunden. Deshalb erstattete sie dem Beschwerdeführer den belasteten Lohnabzug (47.95 Stunden) unter der Bezeichnung «Mehrarbeit» zurück und nahm zudem eine effektive Ferienausszahlung zu seinen Gunsten vor, wie den Lohnabrechnungen zu entnehmen ist. Den Betrag von Fr. 1'152.30 zahlte die Vorinstanz hingegen (wiederum) nicht aus.

#### 4.3

**4.3.1** Diesen Abzug von 15.37 Minusstunden hat die Vorinstanz gemäss Verfügung unter der Bezeichnung «Ferienkürzung» vorgenommen und in der rechtlichen Begründung auf Art. 67a BPV verwiesen, wonach Ferien im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit gekürzt werden, wenn die angestellte Person die Arbeit während eines Kalenderjahres länger als insgesamt 66 Arbeitstage wegen Krankheit aussetzt (Abs. 1 Bst. a). Korrekt betrachtet hat die Vorinstanz jedoch im Umfang des streitigen Betrags keine Ferientage gekürzt und es ist unbestritten, dass sich das Ferienguthaben des Beschwerdeführers, wie von der Vorinstanz berechnet, per Ende des Jahres auf 9.5 Tage (22 Tage abzüglich einer Ferienkürzung um 12.5 Tage) belief. Vielmehr hat sie lediglich den aus ihrer Sicht resultierten negativen Arbeitszeitsaldo von -15.37 Stunden von der Auszahlung der Ferientage in Abzug gebracht. Von welchem Betrag der Lohnabrechnungen («Ferienauszahlung» oder «Mehrarbeit») sie dabei die Minusstunden bzw. deren Gegenwert subtrahiert hat, ist für die Beurteilung des Beschwerdebegehrens jedoch nicht entscheidend. Im Ergebnis ist massgebend, ob es zulässig war, den allfälligen negativen Arbeitszeitsaldo von der Brutto-Gesamtsumme der Lohnabrechnung abzuziehen. Dies ist nachfolgend anhand der massgebenden Rechtsgrundlagen zu prüfen.

**4.3.2** Das Arbeitsverhältnis entsteht gemäss Art. 8 Abs. 1 BPG durch Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages. Der Arbeitsvertrag hat zumindest die in Art. 25 Abs. 2 BPV genannten Punkte zu regeln. Nicht zu diesen sog. wesentlichen Bestandteilen des Arbeitsverhältnisses gehört die Festlegung der Arbeitszeit (Urteil des BVGer A-2498/2016 vom 11. April 2017 E. 3.2). Diese findet sich in allgemeiner Weise in den Ausführungsbestimmungen geregelt (Art. 17a BPG; Urteil des BVGer A-3049/2017 vom 12. Dezember 2017 E. 3.1).

Der Arbeitgeber kann im gesetzlichen Rahmen Ausführungsbestimmungen zur Arbeitszeit erlassen (Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 Abs. 3 i.V.m. Art. 17a BPG). Dabei gelten als Arbeitgeber u.a. die Gruppen und Ämter, soweit ihnen der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse überträgt (Art. 3 Abs. 2 BPG). Die Zuständigkeit bei den Bundesämtern und den ihnen gleichgestellten Organisationseinheiten wird vermutet (Art. 2 Abs. 5 BPV; Urteile des BVGer A-3049/2017 vom 12. Dezember 2017 E. 3.1, A-2694/2015 vom 28. September 2015 E. 5.2.2.1).

Der Arbeitsvertrag zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz enthält keine spezifischen Regelungen zur Arbeitszeit. Er verweist aber hinsichtlich der personalrechtlichen Grundlagen auf die Bestimmungen des

BPG, der BPV und die übrigen Ausführungsbestimmungen zum BPG (Ziff. 7 des Arbeitsvertrages). Dabei ist das bestehende Arbeitszeitreglement der Vorinstanz vom 1. Januar 2014 (nachfolgend: Arbeitszeitreglement) als Ausführungsbestimmung zu den Regelungen über die Arbeitszeit (Art. 64-68 BPV sowie Art. 28-40 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung [VBPV, SR 172.220.111.31]) und zu Art. 17a BPG zu qualifizieren. Es bildet somit Bestandteil des abgeschlossenen Arbeitsvertrages (vgl. auch Urteil des BVGer A-3049/2017 vom 12. Dezember 2017 E. 3.2.2).

**4.3.3** Das Arbeitszeitreglement hält in Bezug auf das Arbeitsmodell der Jahresarbeitszeit je eine Regelung für die beiden Fälle bereit, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein positiver oder ein negativer Arbeitszeitsaldo besteht: Demnach ist ein allfälliger positiver Zeitsaldo vor dem Austrittstag in Form von Ausgleichstagen zu kompensieren; ein Anspruch auf Auszahlung besteht nicht (Ziff. 2.2 Abs. 6). Ein negativer Zeitsaldo muss hingegen bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses ausgeglichen sein, ansonsten er den Angestellten in Rechnung gestellt werden kann (Ziff. 2.2 Abs. 5). Gemäss dieser Rechtsgrundlage war die Vorinstanz grundsätzlich berechtigt, dem Beschwerdeführer allfällige Minusstunden vom Lohn abzuziehen.

Nichts Abweichendes ergibt sich vorliegend aus einer besonderen Abmachung der Parteien, wie der Beschwerdeführer sich berufend auf Ziffer 2.4 der Auflösungsvereinbarung vorbringt: Diese Vertragsbestimmung sieht vor, dass sämtliche Arbeitszeitsaldi des Beschwerdeführers bis zu seinem Austritt aus dem SECO zu beziehen sind und kein Anspruch auf Auszahlung besteht. Damit wiederholt sie im Wesentlichen lediglich die Regelung für positive Zeitsaldi im Arbeitszeitreglement (Ziffer 2.2 Abs. 6). Wie diese bezieht sie sich jedoch nach klarem Wortlaut nicht auf negative Zeitsaldi, weshalb die Frage des Abzugs von Minusstunden nicht in ihren Anwendungsbereich fällt. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Parteien in Bezug auf negative Zeitsaldi, welche in der streitigen Vertragsklausel nicht erwähnt sind, vom Reglement hätten abweichen wollen. Massgebend bleibt somit die einschlägige reglementarische Bestimmung, wonach negative Saldi in Rechnung gestellt werden können (Ziffer 2.2 Abs. 5). Demnach konnte die Vorinstanz den Abzug von Minusstunden auf das Arbeitszeitreglement stützen.

**4.4** Zu prüfen bleibt jedoch, ob die Vorinstanz den Abzug in korrekter Höhe vorgenommen hat. Der Beschwerdeführer bestreitet die Richtigkeit der Berechnung des negativen Arbeitssaldos von -15.37 Arbeitsstunden.

**4.4.1** Vorinstanz und Beschwerdeführer gehen zunächst übereinstimmend davon aus, dass der negative Arbeitszeitsaldo Ende [...] -2.75 Stunden betrug und die übrigen 12.62 Minusstunden vom [...] bis [...] entstanden sind. Der Beschwerdeführer moniert hinsichtlich dieser Zeitperiode zum einen, er habe gemäss Ziff. 2.5 der Auflösungsvereinbarung einen halben Tag pro Woche für Bewerbungen und Stellensuche zu Gute gehabt, was in den betroffenen Wochen zur Gutschrift von 6.64 Stunden hätte führen müssen. Zum anderen habe er am [...] drei Arzttermine wahrgenommen, wofür ihm die angeblichen 3.04 Minusstunden an diesem Tag ebenfalls gutzuschreiben seien. Somit reduziere sich der negative Zeitsaldo auf -6.07 Stunden. Die restlichen 11.3 Stunden seien ihm auszuzahlen.

**4.4.2** Wie erwähnt wird die Arbeitszeit gestützt auf Art. 17a Abs. 1 BPG in den Ausführungsbestimmungen geregelt. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt dabei 41.5 Stunden; für teilzeitbeschäftigte Angestellte reduziert sie sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad (Art. 64 Abs. 1 BPV; Ziff. 2.1 des Arbeitszeitreglements). Der Beschäftigungsgrad des Beschwerdeführers betrug 80%, weshalb seine durchschnittliche tägliche Sollarbeitszeit 6.64 Stunden umfasste. In der relevanten Zeitperiode war der Beschwerdeführer zu 50% krankgeschrieben. Aus dem Arbeitszeitsnachweis für den Monat [...] ergibt sich, dass am 6., 10. und 13. [...] je eine krankheitsbedingte Abwesenheit von 3.32 Stunden (halber Tag) eingetragen ist. Da der Beschwerdeführer an diesen Daten unstreitig ganztags abwesend war, wurde ein Minus von 3.32 Stunden – entsprechend seiner Arbeitsfähigkeit von 50% – abgebucht. Am 11. [...] wurde ebenso verfahren, dem Beschwerdeführer aber zusätzlich eine Arbeitszeit von 0.28 Stunden angerechnet, weshalb sich die Minusarbeitszeit auf 3.04 Stunden beschränkt. Der Eintrag vom 17. [...] weist überdies 0.38 Stunden mehr als die Sollarbeitszeit aus. Demgemäss resultieren im Monat [...] insgesamt 12.62 Minusstunden. Zusammen mit den unstreitig bis [...] aufgelaufenen 2.75 Minusstunden ergibt sich somit ein negativer Arbeitszeitsaldo von -15.37 Stunden.

**4.4.3** Was die vom Beschwerdeführer beanstandete Anrechnung von Zeit für die Stellensuche betrifft, räumt die Vorinstanz ein, dass er nach Ziffer 2.5 der Auflösungsvereinbarung maximal einen halben Tag pro Woche zur beruflichen Neuorientierung freigestellt war. Sie führt in dieser Hinsicht

aber aus, in den relevanten Wochen für Vorstellungsgespräche insgesamt wesentlich mehr als die ihm zustehenden 6.64 Stunden gewährt zu haben: Am 2., 5., 9. und 12. [...] habe sie ihm dafür je 3.33 Stunden sowie am 4. [...] insgesamt 3.33 Stunden für ein Vorstellungsgespräch und Arztbesuche gutgeschrieben.

Dem Arbeitszeitnachweis für den Monat [...] ist klar zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer an den fünf von der Vorinstanz genannten Daten je einen halben Tag (3.33 Stunden) bezahlten Urlaub erhielt und insoweit keine Minusarbeitszeit entstand. Zudem forderte die Vorinstanz den Beschwerdeführer auf, fehlende Arztzeugnisse hinsichtlich seiner noch unentschuldigten krankheitsbedingten Absenzen nachzureichen. Daraufhin ersuchte er sie darum, die Zeiterfassung just an den einschlägigen Daten [...] um insgesamt sechs Vorstellungsgespräche zu ergänzen. Die Ausführungen der Vorinstanz stimmen somit mit den Akten überein und erweisen sich als schlüssig. Mithin trifft nicht zu, dass sie dem Beschwerdeführer zu wenig Zeit für die berufliche Neuorientierung zugestand. Soweit er in dieser Hinsicht eine zusätzliche Gutschrift von Arbeitszeit verlangt, sind seine Vorbringen demnach unbegründet.

**4.4.4** Soweit der Beschwerdeführer ferner die Anrechnung von drei Arztterminen als Arbeitszeit am [...] verlangt, stehen seine Angaben im Widerspruch zur Erläuterung seiner Absenzen. Darin hat er seine Abwesenheit vom [...] mit einem privaten Coaching, einem Vorstellungsgespräch in [...] (10:30 Uhr) und einem weiteren Vorstellungsgespräch in [...] (14:30 Uhr) begründet. Zudem hat der Beschwerdeführer an diesem Tag um 16:30 Uhr persönlich am Arbeitsplatz-Terminal eingestempelt und gemäss Arbeitszeitnachweis bis 16:48 Uhr gearbeitet. Ausserdem bringt er keine Belege zum Nachweis der Arzttermine bei. Somit besteht kein Anlass, an der Richtigkeit der Zeiterfassung zu zweifeln.

**4.4.5** Demgemäss ist die Berechnung des negativen Arbeitszeitsaldos von 15.37 Minusstunden nicht zu beanstanden.

**4.5** In diesem zeitlichen Umfang ist der Beschwerdeführer ohne Grund nicht zur Arbeit erschienen, obwohl er gemäss Arztzeugnis in der relevanten Zeitperiode zu 50% arbeitsfähig war. Deshalb liegt, anders als gerügt, offensichtlich keine Konstellation vor, in welcher der Arbeitnehmer seine Arbeit gehörig anbietet, diese aber wegen Annahmeverzugs des Arbeitgebers nicht leisten kann und letzterer daher zur Lohnzahlung verpflichtet bleibt (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 324 des Obligationenrechts vom

30. März 1911 [OR, SR 220]; Urteil des BVGer A-663/2017 vom 27. September 2018 E. 4 mit Hinweisen). Mit der Vorinstanz ist vielmehr festzuhalten, dass der Beschwerdeführer im dargelegten Umfang weniger Stunden geleistet hat als er gemäss Arbeitsvertrag, unter Beachtung seiner Arbeitsunfähigkeiten, verpflichtet gewesen wäre.

**4.6** Zusammenfassend ergibt sich, dass die Vorinstanz den negativen Arbeitszeitsaldo von 15.37 Minusstunden gestützt auf Ziff. 2.2 des Arbeitszeitreglements von der Lohnauszahlung abziehen durfte. Dem Begehren des Beschwerdeführers auf Entrichtung des Betrags von Fr. 1'152.30 ist somit ebenfalls nicht stattzugeben.

**5.**

Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

**6.**

In personalrechtlichen Angelegenheiten ist das Beschwerdeverfahren unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

**7.**

Die obsiegende Vorinstanz hat als Bundesbehörde keinen Anspruch auf eine Parteienschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Dem unterliegenden Beschwerdeführer steht ebenfalls keine solche Entschädigung zu (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG, Art. 7 Abs. 1 VGKE).

*(Das Dispositiv folgt auf der nächsten Seite).*

**Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen.

**2.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

**3.**

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

**4.**

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Ref-Nr. [...];  
Einschreiben)
- das Generalsekretariat WBF (Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Maurizio Greppi

Thomas Ritter

**Rechtsmittelbelehrung:**

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG).

Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist ist gewahrt, wenn die Beschwerde spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben worden ist (Art. 48 Abs. 1 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: