



---

Abteilung I  
A-364/2022

## **Urteil vom 17. August 2023**

---

Besetzung

Richter Jürg Marcel Tiefenthal (Vorsitz),  
Richter Jérôme Candrian,  
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,  
Gerichtsschreiber Thomas Ritter.

---

Parteien

A. \_\_\_\_\_,  
Beschwerdeführer,

gegen

**Bundesamt für [...],**  
Vorinstanz,

---

Gegenstand

Arbeitszeugnis.

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

A.\_\_\_\_\_, geboren am [...], trat am [...] als [...] im Bereich [...] in die [«Stelle in der Bundesverwaltung»] ein.

**B.**

Am [...] kündigte A.\_\_\_\_\_ sein Arbeitsverhältnis auf den [...].

**C.**

Am [...] stellte [«die Arbeitgeberin»] A.\_\_\_\_\_ ein Arbeitszeugnis aus.

**D.**

Mit Schreiben vom [...] beantragte A.\_\_\_\_\_ [...] Anpassungen am Arbeitszeugnis vom [...]. Zudem verlangte er eine anfechtbare Verfügung, soweit [«die Arbeitgeberin»] die Anpassungen ablehne.

**E.**

Mit Verfügung vom 20. Dezember 2021 entschied [«die Arbeitgeberin»], dass das Arbeitszeugnis in bestimmten Punkten bearbeitet oder ergänzt werde. Im Übrigen lehnte sie die von A.\_\_\_\_\_ beantragten Änderungen ab.

**F.**

[...].

**G.**

Mit Eingabe vom 21. Januar 2022 erhob A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde. Er beantragt die Änderung des Arbeitszeugnisses gemäss den von ihm vorgelegten Formulierungen (Beilage 2 zur Beschwerde). Des Weiteren verlangt er eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen.

**H.**

Mit Vernehmlassung vom 4. April 2022 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde betreffend das Arbeitszeugnis und Nichteintreten auf das Entschädigungsbegehren. Am 2. Mai 2022 reichte der Beschwerdeführer Schlussbemerkungen ein.

**Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

## 1.

**1.1** Gemäss Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) können Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die von der Vorinstanz als Arbeitgeberin erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

**1.2** Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

**1.3** Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung, d.h. in Bezug auf das ihm ausgestellte Arbeitszeugnis, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

**1.4** Streitgegenstand im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist das Rechtsverhältnis, das Gegenstand der angefochtenen Verfügung bildet oder nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen. Der Streitgegenstand kann sich im Laufe des Beschwerdeverfahrens verengen, darf hingegen nicht erweitert werden (statt vieler Urteil des BVGer A-4864/2019 vom 15. September 2020 E. 1.3.1 m. H.).

Der Beschwerdeführer stellt vor Bundesverwaltungsgericht neu ein Begehren um Entschädigung, deren Prüfung nicht Gegenstand der angefochtenen Verfügung über das Arbeitszeugnis war. Er begründet das Begehren mit einer von der Vorinstanz durch Überlast und Mobbing verursachten Erkrankung. Er bringt dazu vor, er fordere Schadenersatz wegen des unfairen Verhaltens der Vorinstanz, des psychischen Drucks, der auf ihn ausgeübt worden sei, und der rechtswidrigen Arbeitsbedingungen. Das Begehren geht offensichtlich über den Streitgegenstand hinaus, weshalb darauf nicht einzutreten ist. Es erscheint im konkreten Fall jedoch gerechtfertigt, das Begehren an das für Staatshaftungsgesuche zuständige Eidgenössische Finanzdepartement EFD nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils zu überweisen (vgl. Art. 8 Abs. 1 VwVG, Art. 20 Abs. 2 des Verantwortlichkeitsgesetzes vom 14. März 1958 [VG; SR 170.32]; Urteil des BVGer A-5599/2021 vom 4. April 2023 E. 2.2).

**1.5** Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist demnach einzutreten, soweit sie das Begehren um Abänderung des Arbeitszeugnisses betrifft.

## **2.**

Der Beschwerdeführer beanstandet das Arbeitszeugnis gemäss der Verfügung vom 20. Dezember 2021 in verschiedenen Punkten.

**2.1** Streitig ist zunächst, ob die krankheitsbedingte Abwesenheit des Beschwerdeführers, wie er verlangt, ersatzlos zu streichen oder im Arbeitszeugnis unverändert zu belassen ist [...]. Es ist unstrittig, dass der Beschwerdeführer vom [...] bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses [...] zu 100% arbeitsunfähig bzw. krankgeschrieben war.

**2.1.1** Die Vorinstanz führt aus, die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers sei im Zeugnis zu erwähnen. Es entstehe ansonsten aufgrund des Verhältnisses zwischen der Dauer der Abwesenheit und der Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeit ein falscher Eindruck bezüglich der erlangten Berufserfahrung.

**2.1.2** Der Beschwerdeführer bringt hingegen vor, die Erwähnung der krankheitsbedingten Abwesenheit sei im konkreten Fall nicht gerechtfertigt. Die Überlastung am Arbeitsplatz und die fehlende Unterstützung durch seine Vorgesetzten habe wesentlich zur Arbeitsunfähigkeit beigetragen.

## **2.2**

**2.2.1** Das BPG enthält keine Bestimmungen zum Arbeitszeugnis, weshalb sinngemäss Art. 330a des Obligationenrechts (OR; SR 220) zur Anwendung gelangt (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG). Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten daher prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht. Entsprechend ist bei dessen Auslegung grundsätzlich die dazu ergangene Rechtsprechung und Doktrin zu beachten (statt vieler Urteil des BVGer A-4470/2020 vom 11. August 2022 E. 9.1.1 m.w.H.).

**2.2.2** Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Ein solches qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des

Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr, klar und vollständig zu sein hat (BGE 136 III 510 E. 4.1; BVGE 2012/22 E. 5.2 m.w.H.). Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor. Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Arbeitszeugnis muss höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis (Urteil des BGer 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2; BVGE 2012/22 E. 5.2; zum Ganzen: Urteile des BVGer A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.2 und A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.2).

**2.2.3** Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss daher bezüglich der Leistung 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. 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 Einzelfalles (BGE 144 II 345 E. 5.2.1 und 136 III 510 E. 4.1).

**2.2.4** Betreffend Wortlaut bzw. Wortwahl kommt dem Arbeitgeber bei der Erstellung des Arbeitszeugnisses ein gewisser Ermessensspielraum zu. Im Rahmen der vorgenannten Grundsätze ist er grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder von ihm gewünschte Formulierungen (Urteil des BGer 4A\_137/2014 vom 10. Juni 2014 E. 4; BVGE 2012/22 E. 7.2.2; Urteil des BVGer A-4470/2020 vom 11. August 2022 m.H.).

**2.3** Die objektive Beweislast betreffend die angebotenen Änderungen trägt dem allgemeinen Grundsatz von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) folgend die angestellte bzw. beschwerdeführende Person. Diese ist grundsätzlich für die dem beantragten Zeugnistext zugrundeliegenden Tatsachen beweibelastet bzw. hat die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Der Arbeitgeber hat indes bei der Sachverhaltsermittlung mitzuwirken. Für vom Arbeitnehmer substantiiert bestrittene

Inhalte des Arbeitszeugnisses ist umgekehrt der Arbeitgeber als beweisbelastet zu betrachten, wobei die angestellte Person, die ein Arbeitszeugnis verlangt hat, eine Mitwirkungspflicht (vgl. Art. 13 Abs. 1 Bst. a VwVG) trifft (Urteile des BVerfG A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.5, A-6127/2017 vom 30. April 2018 E. 4.5 und A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.4).

**2.4** Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz dauerte [...] vierzehn Monate. Davon hat der Beschwerdeführer während etwas mehr als sechs Monaten gearbeitet. Rund siebeneinhalb Monate war er hingegen wegen Krankheit an der Arbeit verhindert. Die krankheitsbedingte Absenz machte damit mehr als die halbe Dauer des Arbeitsverhältnisses aus. Es ist der Vorinstanz zuzustimmen, dass die Dauer der Abwesenheit angesichts der relativ kurzen Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses, d.h. im Verhältnis zu Dauer der Arbeitsfähigkeit und tatsächlichen Arbeitstätigkeit, erheblich ins Gewicht fällt. Der Beschwerdeführer war [...] zu Beginn als [...] tätig und wurde nach [...] Monaten zum [...] ernannt. Die zweitgenannte Tätigkeit übte er während rund zwei Monaten aus, erwarb anschliessend jedoch keine weitere Berufserfahrung mehr. Die Dauer der Abwesenheit hat somit den Umfang der erlangten Erfahrung und der erbrachten Leistungen – in Relation zur gesamten Anstellungsdauer – erheblich beeinflusst. Ohne Erwähnung entstünde insbesondere ein unzutreffender Eindruck über die Berufserfahrung als [...]. Die Abwesenheit ist demnach für die Gesamtbeurteilung erheblich und muss im Arbeitszeugnis erwähnt werden.

Müssen Arbeitsunterbrüche erwähnt werden, weil sonst ein unzutreffendes Bild über die erworbene Berufserfahrung entstünde, gebieten es nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung der Grundsatz der Vollständigkeit und das Gebot der Klarheit eines Arbeitszeugnisses, auch die Gründe für die Abwesenheit aufzuführen. Grundsätzlich ist einzig entscheidend, dass die betroffene Person während ihrer Abwesenheit krankgeschrieben war. Es ist hingegen beispielsweise irrelevant, ob die Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen war oder nicht (BGE 144 II 345 E. 5.3.3). Wenn der Beschwerdeführer vorbringt, dass die Krankheit durch Umstände am Arbeitsplatz bzw. das Verhalten seiner Vorgesetzten entstanden sei, so ist das Arbeitszeugnis in dieser Hinsicht nicht falsch bzw. unwahr formuliert, sondern lässt die Ursache der Krankheit offen. Überdies ergibt sich, anders als der Beschwerdeführer geltend macht, aus den von ihm vorgelegten ärztlichen Berichten nicht, dass die Krankheit durch seine Vorgesetzten bzw. durch eine Pflichtverletzung verursacht worden ist. Es ist nicht

dargetan und erkennbar, dass das Arbeitszeugnis in dieser Hinsicht die einzuhaltenden Grundsätze (E. 2.2.2) verletzen würde.

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

### **3.**

Weiter beantragt der Beschwerdeführer, die Auflistung seiner Aufgaben im Arbeitszeugnis zu ergänzen. [...]. Sie sind im Zeugnis wie folgt formuliert:

[...].

**3.1** Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass ein qualifiziertes Zeugnis über alle in Art. 330a Abs. 1 OR erwähnten Punkte, d.h. über die Art und die Dauer der Anstellung sowie über die Leistungen und das Verhalten der angestellten Person, Auskunft geben muss (vgl. BGE 129 III 177 E. 3.2; Urteil des BVGer A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.3 m.H.).

Das Arbeitszeugnis hat unter anderem eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten der angestellten Person zu enthalten. Dabei ist nicht die vertraglich vereinbarte, sondern die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit massgebend. Das Zeugnis muss nicht zu jedem einzelnen Aspekt der Aufgaben detailliert Auskunft erteilen. Es soll eine aussagekräftige Bewertung der Leistung der angestellten Person sowie ihres Verhaltens enthalten und es einem uneteiligten Dritten erlauben, sich insgesamt ein zutreffendes Bild zu machen (vgl. Urteil des BGer 4A\_432/2009 vom 10. November 2009 E. 3.1; Urteil des BVGer A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.3 m.H.).

**3.2** Hinsichtlich der zweitgenannten Aufgabe [...] verlangt der Beschwerdeführer die Aufnahme des Begriffs «Leiten» [...] am Anfang der Aufgabe. Die Vorinstanz erwog, der Beschwerdeführer habe nicht die Funktion des Projektleiters im Bereich [...] innegehabt. Er habe keine [...]im Sinne einer Führungsaufgabe geleitet, sondern [...], was deutlich auseinanderzuhalten sei. Der Beschwerdeführer stellt diese Ausführungen der Vorinstanz an keiner Stelle in Abrede. Es besteht daher kein Anlass, das Zeugnis in dieser Hinsicht zu ergänzen. Es ist nicht Sinn des Zeugnisses, Tätigkeiten aufzuführen, die der Arbeitnehmer nicht ausgeübt hat (Urteil des BGer 4A\_432/2009 vom 10. November 2009 E. 3.2). Die Beschwerde ist in diesem Punkt unbegründet.

**3.3** Des Weiteren möchte der Beschwerdeführer die Liste der Aufgaben um die folgenden Aspekte erweitern:

[...]

**3.3.1** Die Vorinstanz lehnt dies mit der Begründung ab, die verlangten Anpassungen seien bereits in den aufgelisteten Hauptaufgaben enthalten. Sie seien unnötig und für die inhaltliche Richtigkeit der Aufgaben irrelevant. Die Tätigkeiten würden im Zeugnis kurz und prägnant beschreiben, damit Dritten ein solides Bild der Berufserfahrung vermittelt werde.

**3.3.2** Der Beschwerdeführer macht zwar geltend, er habe die beantragten Tätigkeiten zusätzlich zu den aufgelisteten Aufgaben ausgeführt. Ohne Ergänzung könnten unbeteiligte Dritte nicht erkennen, was er genau gearbeitet habe. Er zeigt jedoch nicht nachvollziehbar auf, inwiefern es sich dabei nicht bloss um Konkretisierungen der bereits erwähnten Tätigkeiten, sondern um notwendige Ergänzungen handeln sollte, und weshalb Dritte ohne sie kein aussagekräftiges Bild über die das Arbeitsverhältnis prägenden Aufgaben erhalten. Dies ist auch nicht ersichtlich. Die aufgelisteten Aufgaben geben Aufschluss über das wesentliche Tätigkeitsgebiet und sind ausreichend konkret beschrieben, zumal die Dauer der Arbeitstätigkeit kurz war und die Beschreibung deshalb tendenziell kürzer ausfallen darf als bei einem langjährigen Arbeitsverhältnis. Wie erwähnt muss nicht jeder einzelne Aspekt der Arbeit erwähnt werden. Ein gewisser Abstraktionsgrad der beschriebenen Inhalte ist zulässig (E. 3.1). Die beantragten Ergänzungen dürften sich ausserdem als Teilaspekte der angeführten, allgemeiner formulierten Aufgaben [...] verstehen lassen. Die Auflistung erscheint jedenfalls nicht ungebührlich verkürzt verfasst, sodass sie mit den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit unvereinbar wäre.

Nicht zu folgen ist dem Beschwerdeführer im Übrigen, soweit er rügt, die Vorinstanz habe die erste und die dritte Ergänzung mit Schreiben vom 13. Juli 2021 bereits akzeptiert, weshalb er ihr Willkür und Machtmissbrauch vorwirft. Die Vorinstanz hat im Rahmen der erfolgten Verhandlungen mit dem damaligen Anwalt des Beschwerdeführers erwogen, diese Passagen «aus Grosszügigkeit» im Entwurf des (Zwischen-)Zeugnisses zu erwähnen. Sie stellte im genannten Schreiben aber zugleich klar, dass die Ergänzungen ihres Erachtens nicht den Vorgaben entsprechen. Zudem wurde dem Beschwerdeführer nie ein Zwischenzeugnis mit den beantragten Ergänzungen ausgestellt. Daher ist nicht zu prüfen, ob und inwieweit Inhalte eines Zwischenzeugnisses in das Schlusszeugnis zu übertragen sind und sich daraus etwas zu Gunsten des Beschwerdeführers ableiten

liesse (vgl. hierzu statt vieler Urteil des BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.5. und E. 7.7).

**3.3.3** Demnach ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz die betroffenen Ergänzungen abgelehnt hat.

**3.4** Als weitere Ergänzung beantragt der Beschwerdeführer, die folgende Aufgabe in das Arbeitszeugnis aufzunehmen:

[...].

Die Vorinstanz hält dem entgegen, der Beschwerdeführer sei zwar zum [...] ernannt worden. Diese Rolle beziehe sich jedoch auf ein Teilprojekt innerhalb des Projekts [...], wobei der Beschwerdeführer in Wahrheit nicht für das Teilprojekt gearbeitet habe. Der Beschwerdeführer rügt, er habe die Funktion des [...] tatsächlich ausgeübt, und legt dazu verschiedene Dokumente vor. Dabei handelt es sich jedoch um E-Mails des Beschwerdeführers an seinen Vorgesetzten, in denen soweit ersichtlich lediglich anberaumt wurde, die Aufgaben und die Rolle eines [...] zu diskutieren. In einem weiteren E-Mail ist der Beschwerdeführer zwar formell als [...] bezeichnet und in seinem E-Mail vom 4. Februar 2021 ist die Rede davon, dass er eine Aktion betreffend [...] begonnen habe. Es geht daraus jedoch nicht hervor, dass der Beschwerdeführer im Sinne einer bedeutenden Funktion bzw. einer für das Arbeitsverhältnis prägenden Weise als [...] tätig war und dies der Vollständigkeit halber zu erwähnen wäre. Insbesondere ergibt sich daraus nicht, dass er Schulungen organisiert und ein [...] bei der Einführung von neuen Geschäftsprozessen bzw. Lösungen durchgeführt hat, wie er im Zeugnis zu erwähnen wünscht. Die Vorinstanz hat somit kein Recht verletzt, indem sie auf diese Ergänzung verzichtet hat.

**3.5** Der Beschwerdeführer verlangt überdies, die folgende Leistung im Arbeitszeugnis zu vermerken:

«Nach seinem Eintritt übernahm er schnell die Verantwortung für den Aufbau eines einzigen, umfassenden sowie einheitlichen [...].»

**3.5.1** Laut den Ausführungen der Vorinstanz war der Beschwerdeführer einer von vier Mitarbeitenden im Bereich [...] und primär für das [...] tätig [...]. In diesem Rahmen habe er schnell Verantwortung übernommen. Alles weitere entspreche nicht den Tatsachen. Der Aufbau eines einheitlichen [...] sei bereits vor seinem Eintritt initiiert worden mit dem Ziel, das [...] im Bereich [...] mit demjenigen der [...] zu vereinheitlichen. Die Vorgesetzten

hätten geplant, zusammen mit sämtlichen Teammitgliedern eine einheitliche [...] zu erstellen. Die Begriffe «einzig», «umfassend» und «einheitlich» würden zudem die Formulierung ungerechtfertigt überhöhen.

**3.5.2** Der Beschwerdeführer bringt in dieser Hinsicht einzig vor, dass die verlangte Formulierung der Wahrheit entspreche, und verweist unter Vorlage mehrerer E-Mails darauf, dass er von seinem Vorgesetzten die Administratorenrechte für das betroffene Projekt erhalten habe. Damit gelingt es ihm jedoch nicht, die nachvollziehbaren Erläuterungen der Vorinstanz in Zweifel zu ziehen. Insbesondere ergibt sich aus der Einräumung der Administratorenrechte nicht die Richtigkeit der gewünschten Formulierung, zumal die Rechte laut Vorinstanz allen Projektmitarbeitenden vergeben wurden, die den Zugang benötigten. Zudem arbeitete der Beschwerdeführer nach Erhalt der Rechte noch rund einen Monat bis zu seiner Erkrankung. Unter diesen Umständen wirkt die Aussage, er habe den Aufbau eines umfassenden und einheitlichen [...] verantwortet, mit Blick auf eine aussagekräftige Leistungsbeurteilung nicht sachgerecht und im Mass der Verantwortung zu hoch gegriffen. Das Arbeitszeugnis muss somit nicht antragsgemäss überarbeitet werden.

#### **4.**

Den vierten Abschnitt des Arbeitszeugnisses möchte der Beschwerdeführer um diese Passage erweitern:

*«Er verfügt über eine schnelle Auffassungsgabe, sein zielgerichtetes Denken ermöglicht es ihm, komplexe Aufgaben und Projekte [...] erfolgreich zu führen und umzusetzen.»*

**4.1** Zur Begründung bringt der Beschwerdeführer vor, seine Probezeit habe früher als üblich geendet. Sein Vorgesetzter habe bereits nach einer Anstellungsdauer von eineinhalb Monaten die Probezeit verkürzen wollen und ihm mitgeteilt, wie gut er arbeite. Der Vorgesetzte habe somit erkannt, dass er über eine schnelle Auffassungsgabe verfüge. Er sei schon nach dieser kurzen Zeit eingearbeitet gewesen und habe Verbesserungsvorschläge eingebracht. Unmittelbar nach Beendigung der Probezeit sei er bereits verantwortlich für mehrere [...] gewesen. Kollegen und Vorgesetzte seien aktiv auf ihn zugekommen, um nach seinem Rat und seiner Einschätzung zu diversen Themen zu fragen. Dies könne nicht jeder nach so kurzer Zeit von sich behaupten.

**4.2** Die Vorinstanz führt dazu aus, die Dauer der Tätigkeit von sechseinhalb Monaten lasse die gewünschte Beurteilung nicht zu. Der

Beschwerdeführer habe zudem keine Projekte geführt. Die Ergänzung widerspreche somit dem Grundsatz der Wahrheit. Die Leistungen während der dreimonatigen Probezeit seien gut gewesen. Zwar sei das Probezeitgespräch mit dem Beschwerdeführer etwas früher als üblich durchgeführt worden, um die Verfügbarkeiten der Mitarbeitenden besser planen zu können. Ziel sei aber nicht gewesen, dem Beschwerdeführer einen Sonderstatus einzuräumen bzw. ihm den Eindruck zu vermitteln, dass die Vorgesetzten mit seinen Leistungen überdurchschnittlich zufrieden seien.

**4.3** Das Arbeitszeugnis attestiert dem Beschwerdeführer [...] in positiver Weise, dass er sich im neuen Umfeld rasch zurechtfindet. Es ist damit zu erkennen, dass er sich schnell eingearbeitet hat. Darüber hinaus gelingt es dem Beschwerdeführer nicht, aufzuzeigen, weshalb die Auffassungsgabe und die geltend gemachte Zielgerichtetheit des Denkens explizit erwähnt und hervorgehoben werden müsste. Wie aus dem Bericht zur Probezeit vom [...] hervorgeht, lief die Probezeit von drei Monaten wie geplant am [...] – ohne Verkürzung – ab. Weiter versucht der Beschwerdeführer, mit diversen Beilagen – insbesondere mit E-Mails aus dem Arbeitsalltag – seine Sichtweise zu belegen, ohne dass jedoch nachvollziehbar würde, inwiefern sich daraus eine schnelle Auffassungsgabe ergibt und das Arbeitszeugnis die zu wählenden Grundsätze verletzt. Die angestellte Person hat, wie erwähnt, keinen Anspruch auf einen bestimmten Inhalt des Zeugnisses oder eine von ihr gewünschte sprachliche Formulierung (E. 2.2.4). Bei Werturteilen hat der Arbeitgeber nach verkehrsüblichen Massstäben und pflichtgemäßem Ermessen vorzugehen. Sowohl bezüglich der Leistungs- als auch der Verhaltensbeurteilung verfügt er über ein Beurteilungsermessen. Ebenso liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, welche positiven oder negativen Verhaltensweisen und Eigenschaften der angestellten Person er hervorheben will (zum Ganzen Urteil des BVGer A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 3.4, A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 3.4 und A-6127/2017 vom 30. April 2018 E. 4.4). Vor diesem Hintergrund ist nicht zu korrigieren, dass die Vorinstanz von einer besonderen Beschreibung der Auffassungsgabe und der Denkweise des Beschwerdeführers abgesehen hat.

## 5.

Ähnlich verhält es sich mit den Anträgen des Beschwerdeführers, den zweitletzten Abschnitt des Zeugnisses insofern zu erweitern, als er zum einen eigene Ideen und Erfahrungen weitergebe und zum andern bereit sei, konstruktive Kritik entgegenzunehmen. Die Vorinstanz erachtet diese Änderungen im Gegensatz zum Beschwerdeführer als unwahr. Wiederum gilt, dass die angestellte Person kein Recht auf bestimmte Inhalte hat und

es im Spielraum des Arbeitgebers liegt, welche Eigenschaften und Verhaltensweisen betont werden. Es fehlen zudem Anzeichen dafür, dass sich die beantragten Änderungen aufdrängen würden. Der Beschwerdeführer verweist beispielhaft darauf, er habe initiiert, dass einige Kolleginnen und Kollegen [...] erhalten hätten und in der Folge [...] selbstständig hätten vornehmen können. Aus einem Beispiel dieser Art ergibt sich aber nicht, dass die in einem gewissen Mass übliche und erwartbare Weitergabe von Wissen zwingend und besonders zu erwähnen wäre. Was die Kritikfähigkeit anbelangt, legt der Beschwerdeführer im Übrigen nicht näher dar, inwieweit er diese unter Beweis gestellt hat. Auch in dieser Hinsicht können die gewünschten Formulierungen somit nicht zum Inhalt des Zeugnisses erhoben werden.

## 6.

Streitig ist überdies die Passage zur Zusammenarbeit des Beschwerdeführers mit Mitarbeitern und Dritten im zweitletzten Abschnitt des Zeugnisses:

*«Sein Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie externen Partnern war korrekt.»*

Der Beschwerdeführer beantragt die folgende Änderung:

*«Interne und externe Partner schätzten die Zusammenarbeit mit ihm und anerkennen ihn als versierte Fachperson. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen war stets einwandfrei und korrekt.»*

**6.1** Ein vollständiges Arbeitszeugnis hat, wie erwähnt, über das Verhalten der angestellten Person Auskunft zu geben. Die Verhaltensbeurteilung beinhaltet das Auftreten bzw. dienstliche Verhalten des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses gegenüber Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen sowie gegenüber Dritten. Es gilt ein objektiver, verkehrsüblicher Massstab (Urteile des BVGer A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 3.3, E. 6.3 und A-2021/2019 vom 18. September 2019 E. 3.3. m.H.).

**6.2** Was das Verhalten gegenüber externen Partnern anbelangt, erwog die Vorinstanz, es gebe keine Belege dafür, dass diese den Beschwerdeführer tatsächlich als versierte Fachperson anerkannt hätten und die Zusammenarbeit mit ihm geschätzt hätten. Es handle sich bei der beantragten Erweiterung um eine unwahre und aufgebauschte Aussage.

Der Beschwerdeführer setzt den Erwägungen der Vorinstanz keine substantiierten Ausführungen entgegen. Er bringt lediglich vor, dass der Umgang mit externen Partnern immer höflich und korrekt gewesen sei.

Darüber hinaus legt er jedoch nicht dar und ist nicht ersichtlich, worauf er sich bezieht und weshalb bzw. gestützt auf welche Sachverhaltselemente die verlangte Verbesserung der Verhaltensbeurteilung geboten wäre. Wiederum muss es daher beim bestehenden Text bleiben.

**6.3** Hingegen weist der Beschwerdeführer zutreffend darauf hin, dass das Arbeitszeugnis keine Beurteilung des Verhaltens gegenüber den Vorgesetzten enthält und die Bewertung auf Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie externe Partner beschränkt. Fraglich ist jedoch, ob das Verhalten gegenüber den Vorgesetzten als «stets einwandfrei und korrekt» zu beschreiben ist, wie er beantragt.

**6.3.1** Wird bei der Darstellung des Verhaltens der angestellten Person nach einzelnen Personengruppen differenziert und die Beurteilung in Bezug auf eine der Personengruppen, die mit ihr zu tun hatten, weggelassen (sog. beredtes Schweigen), so dürften künftige Arbeitgeber dies im Allgemeinen als negatives Verhaltensmerkmal interpretieren. Eine solche Passage gerät mit dem Grundsatz der Vollständigkeit und demjenigen der Klarheit in Konflikt, zumindest soweit Zweifel bestehen, wie die mit der Auslassung bzw. dem beredten Schweigen gemachten Aussagen für Dritte zu verstehen sind. Darunter fällt in der Regel auch, wenn im Zeugnis nur das Verhalten zu Mitarbeitern und Dritten erwähnt wird, nicht aber dasjenige zu Vorgesetzten (vgl. zum Ganzen Entscheid VB.2019.00365 des VGer Zürich vom 9. Mai 2020 E. 2.4 m.H.; ALEX ENZLER, *Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch*, 2012, Rz. 143; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, *Arbeitsvertrag – Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR*, 2012, Art. 330a N 3b; SUSANNE JANSSEN, *Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers*, 1996, S. 78, 82, 112).

**6.3.2** Die Vorinstanz begründet den Verzicht auf die Nennung der Vorgesetzten damit, dass das Verhalten des Beschwerdeführers in der Zusammenarbeit und im Umgang mit seinen Vorgesetzten nicht den Regeln entsprochen habe. Kurz nach Ablauf der Probezeit habe sich sein Verhalten verändert. Grundwerte wie Loyalität und Respekt gegenüber Vorgesetzten habe er wiederholt missachtet. Er habe mehrfach Vorgaben seiner Vorgesetzten übergangen und Entscheide nicht akzeptiert.

**6.3.3** Der Beschwerdeführer bestreitet die Ausführungen der Vorinstanz. Es habe jederzeit ein einwandfreier, korrekter und freundlicher Umgang mit seinen Vorgesetzten stattgefunden. Die Vorinstanz habe niemals Beweise für das Gegenteil vorgelegt. Sein Verhalten habe sich nie verändert.

**6.3.4** Soweit der Beschwerdeführer als Beweismittel E-Mails anführt, in denen der Vorgesetzte ihn mit seinem Kosenamen («[...]») angesprochen habe, die Grussformel «liebe Grüsse» an ihn gerichtet und ihm für seine Arbeit gedankt bzw. ihn gelobt habe, vermag er damit kein stets einwandfreies und korrektes Verhalten gegenüber den Vorgesetzten nachzuweisen. Es handelt sich dabei um allgemeine bzw. verbreitete Formulierungen im alltäglichen E-Mailverkehr, auf die sich keine Gesamtbeurteilung des Verhaltens des Beschwerdeführers bzw. des Verhältnisses zu den Vorgesetzten stützen lässt.

**6.3.5** In den Akten finden sich klare Hinweise darauf, dass die Vorinstanz mit dem Verhalten des Beschwerdeführers in der Zeitperiode zwischen dem Ende der Probezeit und der Erkrankung nicht zufrieden war. Im Gespräch vom [...] legten die Vorgesetzten ihm den Entwurf einer Zielvereinbarung vor, die erwähnt, dass sie mit dem Verhalten des Beschwerdeführers nicht einverstanden seien. Der Entwurf betraf unter anderem die Teilnahme an Meetings und das Akzeptieren von Entscheiden und Aufforderungen. Der Beschwerdeführer nahm gleichentags zum Vereinbarungsentwurf, den er ablehnte, Stellung. Am [...] übergab die Vorinstanz dem Beschwerdeführer eine personalrechtliche Mahnung unter Hinweis auf Art. 10 Abs. 3 BPG und forderte ihn auf, sein Verhalten künftig zu ändern. Mit der Mahnung und im Beschwerdeverfahren wirft sie ihm insbesondere vor, dass er:

- diverse Termineinladungen des direkten Vorgesetzten ohne oder mit mangelnder Begründung abgelehnt habe;
- den Entscheid des Vorgesetzten, eine beantragte Weiterbildung abzulehnen, nicht akzeptiert und sich dennoch für die Weiterbildung angemeldet habe;
- die Vorgaben des Vorgesetzten zur Kontrolle bzw. Steuerung des übermässigen Gleitzeitguthabens konstant missachtet habe;
- die Vorgaben des Vorgesetzten betreffend die Freischaltung des Outlook-Kalenders (Sichtbarkeit der Details von geschäftlichen Terminen) konsequent nicht befolgt habe;
- nach dem Gespräch vom [...], statt die vorgelegte Zielvereinbarung zu unterschreiben, gleichentags eine ablehnende Stellungnahme per E-Mail nicht nur an die direkten und den nächsthöheren Vorgesetzten, sondern auch an zwei Mitglieder der Direktion gesendet

habe, was nicht stufengerecht bzw. vollkommen deplatziert gewesen sei und ein Direktionsmitglied stark befremdet habe, zumal der Beschwerdeführer allen Punkten der Vereinbarung widersprochen, zum Teil polemisch argumentiert und eine interne Versetzung beantragt habe.

Als weiteres Beispiel einer nicht befolgten Aufforderung führt die Vorinstanz an, am [...] habe es der Beschwerdeführer auf Nachfrage hin abgelehnt, seinen Vorgesetzten die letzte Version einer Präsentation zuzusenden, und ihn stattdessen an einen anderen Mitarbeiter verwiesen, der Auskunft geben solle.

**6.3.6** Im Einzelnen wendet der Beschwerdeführer ein, er habe Besprechungstermine nicht ohne Begründung abgesagt bzw. verweigert. Er habe die Termine – aufgrund wichtiger [...] und terminlicher Engpässe – jeweils nach mündlicher bzw. telefonischer Absprache mit seinem Vorgesetzten abgesagt und deshalb nicht weiter schriftlich kommentiert. Der hohe Gleitzeitsaldo [...] sei durch seine sehr hohe Arbeitslast entstanden, ohne dass er eine Entlastung erfahren habe. Weiter treffe nicht zu, dass die Einstellungen im Outlook-Kalender nicht korrekt gewesen seien. Die angesprochene Präsentation habe er ferner gemäss Anweisung einer Person auf einer Hierarchiestufe über seinen Vorgesetzten verfasst, weshalb er sie direkt an diese Person verwiesen habe.

**6.3.7** Der Beschwerdeführer legt Dokumente vor, welche zumindest die Schwere eines Teils der angelasteten Verhaltensweisen relativieren. Die Stellungnahme vom [...], wonach er die Vorwürfe und die Zielvereinbarung für ungerechtfertigt halte, wirkt, was ihren Inhalt angeht, nicht polemisch, sondern sachlich verfasst vor dem Hintergrund, dass eine Zielvereinbarung – anders als eine einseitige Weisung des Arbeitgebers – zweiseitig durch übereinstimmende Willensäusserung zustande kommt. Weiter entsteht nach der Aktenlage der Eindruck, dass es für ihn nicht leicht war, seine Aufgaben zu bewältigen und zugleich die Arbeitszeit einzuhalten. Unter anderem erteilte ihm der Vorgesetzte Bewilligungen für Arbeit am Samstag zur Durchführung von [...] und bat ihn gleichzeitig, die Stunden zu kompensieren.

Darüber hinaus gelingt es dem Beschwerdeführer jedoch nicht, die Ausführungen der Vorinstanz zu seinem Verhalten substantiiert in Frage zu stellen bzw. durch Beweismittel zu entkräften. Seine Darstellungen lassen sich nicht schlüssig bzw. anhand von Belegen nachvollziehen. Einzelne Punkte

hat er mit Stellungnahme zur Zielvereinbarung ausserdem bestätigt. So räumte er ein, dass er die Ablehnung der Weiterbildung nicht akzeptieren konnte, und die Freigabe im Kalender durch Abdeckung der relevanten Terminhalte geändert habe. Er sei nicht der Mensch, der sich gerne kontrollieren lasse und brauche dies auch nicht. Den Nachweis, die mehrfache Aufforderung zur Freigabe der verlangten Details erfüllt zu haben, erbringt er im Übrigen nicht.

Insgesamt lässt sich angesichts der Beweislage bzw. der entgegengesetzten Parteivorbringen nicht feststellen, dass das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinen Vorgesetzten, wie er beantragt, «stets einwandfrei und korrekt» oder zumindest korrekt war. Wie erwähnt trifft den Beschwerdeführer die Beweislast für die beantragten Textvorschläge (E. 2.3). Eine entsprechende Ergänzung lässt sich unter diesen Umständen mit dem Grundsatz der Wahrheit nicht vereinbaren. Würde das Zeugnis mit dem Begriff «Vorgesetzte» ergänzt, müsste die Verhaltensbeurteilung daher angepasst werden, ohne dass die beantragte Änderung übernommen werden könnte (vgl. zu möglichen Formulierungen MÜLLER/THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Aufl. 2016, S. 79; JANSSEN, a.a.O., S. 240). Für diesen Fall hat er keinen (Eventual-)Antrag gestellt bzw. keinen Textvorschlag unterbreitet. Es ist davon auszugehen, dass die Formulierung – verglichen mit der Nichterwähnung der Vorgesetzten – zu seinen Ungunsten ausfiele oder ihm zumindest keinen Vorteil unter dem Aspekt des beruflichen Fortkommens verschaffte. Eine Verschlechterung des Zeugnisses (*reformatio in peius*) kann, wenngleich sich das Arbeitszeugnis grundsätzlich als unvollständig bzw. unklar erwiesen hat, aus prozessualen Gründen nicht ohne Weiteres angeordnet werden (vgl. Art. 62 Abs. 3 VwVG). Auf eine entsprechende Anordnung bzw. auf die Erwähnung der Vorgesetzten im Zeugnis muss demnach verzichtet werden.

## 7.

Der Beschwerdeführer kritisiert schliesslich die Formulierung der Dankesworte im letzten Abschnitt des Arbeitszeugnisses.

**7.1** In dieser Hinsicht trägt er vor, die Vorinstanz habe in der Dankesformel seinen grossen Einsatz und seine wertvolle Mitarbeit anzuerkennen. Sein ausserordentlicher Einsatz ergebe sich insbesondere aus dem hohen Gleitzeitsaldo beim Austritt, den Wochenendeinsätzen und den Arbeiten bis spät abends. In sechseinhalb Monaten habe er unter anderem rund 2500 E-Mails verfasst, zusätzlich diverse [...], Präsentationen erstellt sowie Schulungen und Meetings abgehalten.

**7.2** Die Vorinstanz wendet ein, die verlangten Änderungen entsprächen nicht den bei ihr üblichen Formulierungen. Ein hoher Mehrarbeitssaldo nach kurzer Zeit sei nicht mit einem «grossen Einsatz» gleichzusetzen. Der Beschwerdeführer sei nie zu Einsätzen am Wochenende aufgefordert worden, sondern habe diese aus Eigeninitiative erbracht, zumal sie nicht notwendig gewesen seien. Sie wolle den Beitrag des Beschwerdeführers nicht schmälern und habe ihm im Zeugnis für die Mitarbeit gedankt. Die von ihm vorgelegten Beweismittel zeigten jedoch lediglich den normalen Arbeitsalltag eines [...] im Rahmen der üblichen Erwartungen an dessen Funktion.

**7.3** Nach der Rechtsprechung besteht kein durchsetzbarer Anspruch der angestellten Person auf bestimmte Dankesworte, Zukunftswünsche oder Bedauernsbekundungen über den Austritt. Auch wenn eine Dankesformel üblich ist, liegt deren Verwendung im Ermessen des Arbeitgebers. Dieser kann nicht verpflichtet werden, gegen seinen Willen Dank auszusprechen sowie gute Wünsche zu äussern (Urteil des BGer 4C.36/2004 vom 8. April 2004 E. 5; BVGE 2012/22 E. 7.2.2; Urteile des BVer A-5975/2016 vom 18. Oktober 2017 E. 6.9.2 und A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.9).

Es liegt demnach im Ermessensspielraum der Vorinstanz, ob und in welcher Form sie dem Beschwerdeführer für das Geleistete danken will. Die getroffene Fassung des Schlusssatzes ist vorliegend klar, korrekt und nicht negativ, weshalb sie nicht zu beanstanden ist. Im Übrigen hält das Arbeitszeugnis [...] fest, dass der Beschwerdeführer mit grossem Engagement tätig war, womit seine Einsatzbereitschaft an anderer Stelle in vergleichbarer Weise zum Ausdruck gebracht wird. Es besteht deshalb kein Grund, den Schlusssatz anzupassen.

## **8.**

In Bezug auf die übrigen Änderungsanträge unterlässt es der Beschwerdeführer, diese zu begründen und entsprechende Beweismittel zu bezeichnen. Dies betrifft insbesondere die Erwähnung des Begriffs «Führen» in der ersten der aufgelisteten Aufgaben, die Ergänzung seiner Arbeitsweise mit dem Adjektiv «präzise» und die Anpassung der Zukunftswünsche im letzten Abschnitt des Zeugnisses. Es ist keine Grundlage für die beantragten Modifikationen ersichtlich.

## **9.**

Demnach erweist sich die Beschwerde als unbegründet. Sie ist abzuweisen.

**10.**

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

**10.2** Der Beschwerdeführer unterliegt, weshalb ihm keine Parteientschädigung zuzusprechen ist (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Ebenso wenig hat die Vorinstanz Anspruch auf eine Entschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

**Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

**2.**

Das Schadenersatzbegehren vom 21. Januar 2022 wird nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils an das EFD (unter Beilage der Beschwerdeschrift) überwiesen.

**3.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

**4.**

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

**5.**

Dieses Urteil geht an den Beschwerdeführer, die Vorinstanz und das Generalsekretariat des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD).

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Jürg Marcel Tiefenthal

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, 1000 Lausanne 14, 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 Rechtschrift 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: