



## **Urteil vom 20. Dezember 2021**

---

Besetzung

Richter Stephan Breitenmoser (Vorsitz),  
Richterin Eva Schneeberger,  
Richter Francesco Brentani;  
Gerichtsschreiberin Andrea Giorgia Röllin.

---

Parteien

**X.**\_\_\_\_\_,  
Beschwerdeführerin,

gegen

**Staatssekretariat für Bildung,  
Forschung und Innovation SBFI,**  
Einsteinstrasse 2, 3003 Bern,  
Vorinstanz,

**Schweizerischer Trägerverein für Berufs- und höhere  
Fachprüfungen in Human Resources,**  
KV Schweiz,  
Postfach 1853, 8027 Zürich,  
Erstinstanz.

---

Gegenstand

Berufsprüfung HR-Fachleute 2018.

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

X.\_\_\_\_\_ (ehemals: Y.\_\_\_\_\_; im Folgenden: Beschwerdeführerin) legte im September 2018 die Berufsprüfung für Human Resources (HR)-Fachleute 2018 ab. Mit Verfügung vom 6. November 2018 teilte ihr der Schweizerische Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources (im Folgenden: Erstinstanz) mit, dass sie die Prüfung nicht bestanden habe. Ihre Prüfungsleistungen wurden gemäss dem Notenausweis vom 31. Oktober 2018 wie folgt bewertet:

<b>"Prüfungsteil"</b>		<b>Note</b>
Generalistenwissen Human Resources	schriftlich	3,5
Fachlich fundierte Fallbearbeitung		3,5
Integrierte Fallstudie	schriftlich	3,5
Präsentation/Fachgespräch	mündlich	3,5
Professionelles Verhalten im Berufsalltag		4,8
Mini-Cases	mündlich	5,0
Reflexion einer Gesprächssituation	mündlich	4,5
Notensumme		11,8
<b>Gesamtnote</b>		<b>3,9"</b>

**B.****B.a**

Gegen diesen Entscheid erhob die Beschwerdeführerin am 6. Dezember 2018 Beschwerde beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (nachfolgend: Vorinstanz) und beantragte mit entsprechender Begründung Folgendes:

- "1. Die angefochtene Verfügung sei aufzuheben.
2. Es sei festzustellen, dass die Beschwerdeführerin im ‚Prüfungsteil 1: Generalistenwissen Human Resources (schriftlich)‘ mindestens die Note 4,0 erreicht und damit die Berufsprüfung ‚HR-Fachmann / HR-Fachfrau Betriebliches Human Resource Management‘ bestanden hat.
3. Die Beschwerdegegnerin sei anzuweisen, der Beschwerdeführerin ein entsprechendes Prüfungszeugnis auszustellen.

4. Der Beschwerdeführerin sei der eidgenössische Fachausweis ‚HR-Fachmann / HR-Fachfrau‘, Fachrichtung A ‚Betriebliches Human Resource Management‘ zu erteilen.
5. Soweit Verfahrenskosten zu erheben sind, seien diese der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen."

### **B.b**

Am 28. März 2019 stellte die Vorinstanz der Beschwerdeführerin die Vernehmlassung der Erstinstanz vom 22. März 2019 zu. Am 6. Juni 2019 überwies die Vorinstanz der Erstinstanz die Replik der Beschwerdeführerin vom 14. April 2019 zur Kenntnisnahme und zur Duplik und bat die Erstinstanz unter anderem, mehrere Fragen zu beantworten. Danach liess die Vorinstanz der Beschwerdeführerin am 19. Juni 2019 die Stellungnahme der Erstinstanz vom 14. Juni 2019 mit der Aufforderung zukommen, ihr bei definitivem Festhalten an der Beschwerde innert Frist allfällige Bemerkungen zur Duplik der Erstinstanz mitzuteilen. Nachdem die Beschwerdeführerin sich nicht vernehmen liess, gab die Vorinstanz der Beschwerdeführerin am 2. Oktober 2019 den Abschluss des Schriftenwechsels bekannt. Schliesslich wies die Vorinstanz die Beschwerde vom 6. Dezember 2018 mit Beschwerdeentscheid vom 14. November 2019 ab.

### **C.**

Gegen diesen Entscheid erhob die Beschwerdeführerin am 16. Dezember 2019 beim Bundesverwaltungsgericht mit folgenden Rechtsbegehren Beschwerde:

- "1. Der angefochtene Beschwerdeentscheid vom 14. November 2019 und die Verfügung vom 6. November 2018 seien aufzuheben.
2. Es sei festzustellen, dass die Beschwerdeführerin im ‚Prüfungsteil 1: Generalistenwissen Human Resources (schriftlich)‘ mindestens die Note 4,0 erreicht und damit die Berufsprüfung ‚HR-Fachmann / HR-Fachfrau Betriebliches Human Resource Management‘ bestanden hat.
3. Der Schweizerische Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources sei anzuweisen, der Beschwerdeführerin ein entsprechendes Prüfungszeugnis auszustellen.
4. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation sei anzuweisen, der Beschwerdeführerin den eidgenössischen Fachausweis ‚HR-Fachmann / HR-Fachfrau‘, Fachrichtung A ‚Betriebliches Human Resource Management‘ zu erteilen.
5. *Eventualiter* sei der angefochtene Beschwerdeentscheid aufzuheben und die Streitsache zwecks Neubewertung der Prüfungsleistungen an die Vor- oder Erstinstanz zurückzuweisen.

6. *Subeventualiter* sei der angefochtene Beschwerdeentscheid aufzuheben und die Streitsache an die Erstinstanz zurückzuweisen zwecks Neubewertung der Prüfungsleistungen unter Berücksichtigung der Grenzfallregelung.
7. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Erst- oder Vorinstanz."

Sie begründet dies im Wesentlichen damit, dass die Vorinstanz das rechtliche Gehör verletzt habe, indem sie sich bei der Verfahrensinstruktion einseitig verhalten, mehrere Verfahrensanträge nicht beurteilt und sich bei zahlreichen Aufgaben der Teilprüfung "Generalistenwissen Human Resources (schriftlich)" nicht mit ihrer Argumentation auseinandergesetzt habe. Auch habe die Vorinstanz eine formelle Rechtsverweigerung begangen, indem sie über ihr Eventualbegehren nicht befunden und unzulässigerweise bloss eine Willkürprüfung vorgenommen habe. Das Prüfungs- und Bewertungsverfahren sei willkürlich gewesen. Bei den Aufgaben 4, 12, 18, 41 und 64 habe die Vorinstanz gegebenenfalls selber eine Korrektur der als willkürlich befundenen Bewertung vorzunehmen. Bei den Aufgaben 1 und 67 hätte das Negativpunktesystem nicht zur Anwendung gelangen dürfen, weil dieses sich bei der Punktevergabe doppelt negativ auswirke. Bei der Bewertung der Aufgabe 76 hätte die Vorinstanz gegebenenfalls einen externen Sachverständigen beiziehen müssen. Die Prüfungsfrage 88 sei nicht widerspruchsfrei gestellt worden, und es sei nicht eindeutig, ob die für die Bewertung der Prüfungsantworten massgeblichen Lösungen richtig seien. Für ihre Antworten seien bei der Aufgabe 8 3.0 Punkte, bei der Aufgabe 21 2.40 Punkte, bei der Aufgabe 33 3.0 Punkte, bei der Aufgabe 43 4.0 Punkte, bei der Aufgabe 76 2.25 Punkte und bei der Aufgabe 88 3.0 Punkte zusätzlich zu erteilen.

In Bezug auf ihr Eventualbegehren führt die Beschwerdeführerin an, dass die Vorinstanz ihre Prüfungs- und Begründungspflicht insoweit verletzt habe, als sie die Prüfung und Begründung ergebnisorientiert dort beendet habe, wo sie selbst in der Sache hätte entscheiden oder die Streitsache an die Erstinstanz hätte zurückweisen müssen.

Ihr Subeventualbegehren begründet die Beschwerdeführerin damit, dass die Vorinstanz über ihr im vorinstanzlichen Verfahren gestelltes Eventualbegehren hätte befinden und die Streitsache zu ihrer rechtsgleichen Behandlung mit den anderen Prüfungskandidaten, bei welchen ihrer Ansicht nach die Grenzfallregelung zur Anwendung gelangt sei, an die Erstinstanz hätte zurückweisen müssen.

**D.**

Mit Vernehmlassung vom 7. Februar 2020 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde unter Kostenfolge. Sie führt zur Begründung an, das rechtliche Gehör nicht verletzt zu haben, da sie im Instruktionsverfahren der Beschwerdeführerin die Standardschreiben zugestellt habe und ihrer Begründungspflicht nachgekommen sei. Sie dürfe ihre Kognition hinsichtlich der materiellen Bewertung der erbrachten Leistungen bei Prüfungsbeschwerden einschränken. Welche Formel angewandt werde, um die erzielten Punkte zu berechnen, liege im Ermessen der Erstinstanz. Die Aufgabenstellung bei der Aufgabe 88 sei klar gewesen. Der Bewertungsmassstab sei nicht willkürlich gewesen. Sie sehe keinen Anlass, die Prüfungsantworten der Beschwerdeführerin durch eine weitere Fachperson begutachten zu lassen. Selbst wenn die Antworten der Beschwerdeführerin hypothetischerweise überall das von ihr verlangte Punktemaximum erhalten hätten, wäre die Prüfung nicht als bestanden zu werten.

**E.**

Mit unaufgeforderter Eingabe vom 14. Februar 2020 stellt die Beschwerdeführerin den folgenden Verfahrens Antrag:

"Die Erstinstanz habe im Rahmen ihrer Beschwerdeantwort darüber Auskunft zu erteilen, ob die Prüfungskommission anlässlich der Berufsprüfung HR-Fachfrau Betriebliches Human Resource Management des Jahres 2018 sog. Grenzfälle diskutiert und ggf. aufgrund welcher Kriterien entschieden hat. Sollte die Erstinstanz die Behauptung der Vorinstanz bestätigen, hätte sie dies zuhanden des Bundesverwaltungsgerichts unter Beilage der vollständigen Protokolle der Prüfungskommission zu dokumentieren. Die Kriterien für die Annahme eines Grenzfalles seien in jedem Fall offenzulegen."

**F.**

Mit Vernehmlassung vom 28. Februar 2020 beantragt die Erstinstanz die Abweisung der Beschwerde und des Verfahrens Antrags vom 14. Februar 2020. Die Punktzahl sei mittels der im "e-Tutor" der Firma A.\_\_\_\_\_ AG (im Folgenden: "e-Tutor") hinterlegten Formel berechnet worden. Eine Grenzfallregelung werde nicht mehr angewandt. Die Beschwerdeführerin habe gesamthaft 99.6 Punkte (richtig: 99.66 Punkte) und damit die Note 3.5 erzielt.

**G.**

Mit Stellungnahme vom 9. März 2020 hält die Beschwerdeführerin an ihrem Subeventualbegehren fest. Ergänzend weist sie darauf hin, dass sie bei korrekter Leistungsbewertung die Zwischennote 3.96 erreicht hätte. Würden die 9.61 Punkte nicht berücksichtigt, welche ihr die Erstinstanz bei den

Aufgaben 4, 12, 18, 41 und 64 nicht zusätzlich zugesprochen habe, resultiere die Zwischennote 3.75. Die Erstinstanz habe die Frage, ob sie anlässlich der vorliegend strittigen Berufsprüfung Grenzfälle behandelt habe, unbeantwortet gelassen. Hinsichtlich der Aufgaben 8, 21, 43 und 76 verletze die Vorinstanz weiterhin die Begründungspflicht. Die Bewertung der Aufgaben 4, 12, 18, 41 und 64 sei willkürlich, da die Erstinstanz sich nicht mit ihren substantiierten Rügen auseinandersetze. Sie halte an den Anträgen fest, die Bewertung der Aufgabe 33 um 3.0 Punkte, jene der Aufgabe 43 um 4.0 Punkte und jene der Aufgabe 88 um 3.0 Punkte zu korrigieren.

Weder Vorinstanz noch Erstinstanz liessen sich in der Folge vernehmen.

#### **H.**

Auf die Eingaben und Vorbringen der Parteien wird – soweit entscheidend – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

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

#### **1.**

**1.1** Der angefochtene Beschwerdeentscheid der Vorinstanz vom 11. November 2019 stellt eine Verfügung im Sinne von Art. 5 Abs. 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021) dar. Das Bundesverwaltungsgericht ist für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (Art. 61 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 13. Dezember 2002 [BBG, SR 412.10] i.V.m. Art. 31 und Art. 33 Bst. d des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]).

**1.2** Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin des angefochtenen Entscheids zur Beschwerdeführung legitimiert (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Eingabefrist sowie Anforderungen an Form und Inhalt der Beschwerdeschrift sind gewahrt (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG). Der Kostenvorschuss wurde fristgerecht bezahlt (Art. 63 Abs. 4 VwVG). Auf die Beschwerde ist deshalb einzutreten.

#### **2.**

**2.1** Mit Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht können die Verletzung von Bundesrecht unter Einschluss der Überschreitung oder des Missbrauchs des Ermessens, die unrichtige oder unvollständige Feststellung

des rechtserheblichen Sachverhalts sowie die Unangemessenheit der angefochtenen Verfügung gerügt werden (Art. 49 VwVG).

**2.2** Bei der Bewertung von Prüfungsleistungen, die seitens der Gerichte nur schwer überprüfbar sind, auferlegen sich das Bundesverwaltungsgericht und das Bundesgericht in ständiger Rechtsprechung eine gewisse Zurückhaltung (vgl. BGE 136 I 229 E. 6.2 und 131 I 467 E. 3.1; Urteile des BVGer B-160/2021 vom 4. August 2021 E. 2.2, B-2588/2020 vom 7. Juli 2021 E. 4.1 und B-5185/2019 vom 6. März 2020 E. 5.2). Ohne Not wird dabei nicht von der Beurteilung der Experten abgewichen, weil der Rechtsmittelbehörde zumeist nicht alle massgeblichen Faktoren der Bewertung bekannt sind und es ihr deshalb nicht möglich ist, sich ein zuverlässiges Bild über die Gesamtheit der Leistungen eines Beschwerdeführers sowie der Leistungen der übrigen Kandidaten zu machen. Hinzu kommt, dass Prüfungen Spezialgebiete zum Gegenstand haben, in denen die Rechtsmittelbehörde über keine eigenen Fachkenntnisse verfügt. Eine freie Überprüfung der Examensbewertung würde zudem die Gefahr von Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten gegenüber anderen Kandidaten in sich bergen. Voraussetzung für die Zurückhaltung ist aber, dass die Experten zu den Parteivorbringen Stellung genommen haben und ihre Auffassung, insbesondere soweit sie von derjenigen der Partei abweicht, objektiv nachvollziehbar und schlüssig ist (vgl. BVGE 2010/11 E. 4.2, 2010/10 E. 4.1 und 2008/14 E. 3.1 f. und 4.3.2; PATRICIA EGLI, Gerichtlicher Rechtsschutz bei Prüfungsfällen: Aktuelle Entwicklungen, in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI] 10/2011, S. 556). Auf die Rüge der Unangemessenheit der Bewertung von Prüfungsleistungen ist deshalb nur dann detailliert einzugehen, wenn die beschwerdeführende Partei selbst substantiierte Anhaltspunkte mit den entsprechenden Beweismitteln dafür liefert, dass das Ergebnis materiell nicht vertretbar ist, eindeutig zu hohe Anforderungen gestellt oder die Prüfungsleistungen offensichtlich unterbewertet wurden (vgl. Urteil des BGer 2D\_6/2013 vom 19. Juni 2013 E. 3.2; BVGE 2010/21 E. 5.1, 2010/11 E. 4.3 und 2010/10 E. 4.1; EGLI, a.a.O., S. 553 ff., insb. 555 f. mit weiteren Hinweisen).

In Bezug auf die relative Gewichtung der verschiedenen Aufgaben, der Überlegungen oder Berechnungen, die zusammen die korrekte und vollständige Antwort auf eine bestimmte Prüfungsfrage darstellen, kommt den Experten ein erheblicher Beurteilungsspielraum zu. Dies gilt insbesondere auch bei der Beurteilung der Frage, wie viele Punkte für eine konkrete abweichende oder nur teilweise richtige Antwort erteilt werden. Das Ermessen der Experten ist lediglich eingeschränkt, wenn die Prüfungsorgane ein

verbindliches Bewertungsraster vorgegeben haben, in dem die genaue Punkteverteilung für einzelne Teilantworten klar definiert ist. In einem solchen Fall hat jeder einzelne Kandidat entsprechend dem Grundsatz der Gleichbehandlung den Anspruch darauf, dass er diejenigen Punkte erhält, die ihm gemäss Bewertungsraster für eine richtige Teilleistung zustehen (vgl. BVGE 2008/14 E. 4.3.2 mit Hinweisen; Urteile des BVGer B-160/2021 vom 4. August 2021 E. 2.3 und B-6114/2020 vom 27. Mai 2021 E. 8.3).

Die eben dargelegte Zurückhaltung gilt aber nur für die materielle Bewertung der Prüfungsleistungen. Ist demgegenüber die Auslegung oder Anwendung von Rechtsvorschriften, insbesondere bei verfassungsrechtlichen Verfahrensgarantien, streitig oder werden formelle Verfahrensmängel im Prüfungsablauf gerügt, so hat das Bundesverwaltungsgericht die erhobenen Einwendungen mit umfassender Kognition zu prüfen (vgl. BGE 106 Ia 1 E. 3c; Urteil des BGer 2P.83/2004 vom 9. August 2004 E. 5.1; BVGE 2010/11 E. 4.2, 2010/10 E. 4.1 und 2008/14 E. 3.3; Urteile des BVGer B-6114/2020 vom 27. Mai 2021 E. 4.4, B-3872/2020 vom 29. März 2021 E. 5.2 und B-3674/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 2.4). Als Verfahrensfragen gelten insbesondere jene Einwände und Vorbringen eines Beschwerdeführers, die den äusseren Ablauf der Prüfung, die Aufgabenstellung oder das Vorgehen bei der Bewertung betreffen (vgl. BGE 106 Ia 1 E. 3c; Urteile des BGer 2D\_6/2010 vom 24. Juni 2010 E. 5.2 und 2P.83/2004 vom 9. August 2004 E. 5.1; Urteile des BVGer B-6114/2020 vom 27. Mai 2021 E. 4.4 und B-2585/2017 vom 21. Dezember 2018 E. 4.4). Die Beweislast für allfällige Verfahrensfehler obliegt dabei dem Beschwerdeführer (vgl. Urteile des BVGer B-671/2020 vom 6. Oktober 2020 E. 2.5, B-832/2019 vom 20. Februar 2020 E. 2.5, B-1364/2019 vom 29. Januar 2020 E. 2.5, B-5621/2018 vom 19. Juni 2019 E. 2.5 und B-5284/2018 vom 14. Januar 2019 E. 3.3). Nicht jede Unstimmigkeit im Prüfungsverfahren kann freilich zum Anlass genommen werden, das Prüfungsergebnis in Frage zu stellen. Mängel im Prüfungsverfahren sind vielmehr nur dann rechtserheblich, wenn sie das Prüfungsergebnis entscheidend beeinflussen können oder beeinflusst haben (vgl. BGE 147 I 73 E. 6.7; Urteile des BGer 2D\_6/2010 vom 24. Juni 2010 E. 5.2 und 1P.420/2000 vom 3. Oktober 2000 E. 4b).

### **3.**

**3.1** Was die Kognition der Vorinstanz anbelangt, rügt die Beschwerdeführerin sinngemäss, dass die Vorinstanz ihre Kognition im vorinstanzlichen Verfahren bei der Überprüfung der Aufgaben der Prüfung "Generalistenwissen HR" auf die sog. ohne-Not-Praxis und damit auf eine blosser Willkürprü-

fung eingeschränkt habe. Die Vorinstanz ist in ihrer Vernehmlassung dagegen der Ansicht, dass sie ihre Kognition hinsichtlich der materiellen Bewertung der erbrachten Leistungen einschränken dürfe.

**3.2** Ist eine Vorinstanz – ähnlich wie das Bundesverwaltungsgericht und das Bundesgericht – als Beschwerdeinstanz und damit als Rechtsmittelbehörde tätig, verfügt sie als solche in aller Regel nicht über die nötige Fachkenntnis, um die materielle Bewertung der Experten der Erstinstanz umfassend zu überprüfen. Die oben in E. 2.2 dargelegten Kognitionsgrundsätze gelten daher im selben Umfang auch für die Vorinstanz (vgl. BGE 106 Ia 1 E. 3c; Urteil des BGer 2P.240/2003 vom 2. Dezember 2003 E. 3 ff. und 2P.140/2002 vom 18. Oktober 2002 E. 3.1.1; Urteile des BVGer B-160/2021 vom 4. August 2021 E. 4.2 und B-6114/2020 vom 27. Mai 2021 E. 5.3.1 und B-6078/2007 vom 14. April 2008 E. 4 ff.). Demnach kann und muss sich die Vorinstanz in fachspezifischen Fragen und bei der Bewertung von einzelnen Prüfungsantworten darauf beschränken, die von der Erstinstanz gemachten Ausführungen dahingehend zu überprüfen, ob diese die substantiellen Rügen des Beschwerdeführers abhandeln und dabei in objektiver und schlüssiger Weise nachvollziehbar erscheinen. Verfahrensmängel im Prüfungsablauf hat die Vorinstanz demgegenüber mit umfassender Kognition zu überprüfen (vgl. Urteil des BVGer B-160/2021 vom 4. August 2021 E. 4.2 und B-6114/2020 vom 27. Mai 2021 E. 5.3.1).

**3.3** In casu ist die Vorinstanz in Prüfungsangelegenheiten der Erstinstanz als Beschwerdeinstanz tätig. Damit konnte und musste sie ihre Kognition einerseits in materiellen Fragen, wie oben in E. 3.2 dargelegt, beschränken. Eine unzulässige Kognitionsbeschränkung liegt im Übrigen bei der vorinstanzlichen Überprüfung der Prüfung "Generalistenwissen HR" der Beschwerdeführerin nicht vor, wie die nachfolgenden Ausführungen in E. 5.3 zeigen. Dass die Vorinstanz andererseits formelle Mängel oder Verfahrensmängel im Prüfungsablauf nicht mit umfassender Kognition überprüft hätte, ist in casu indes weder ersichtlich, noch wird dies von der Beschwerdeführerin geltend gemacht. Ihre Rügen mit Bezug auf eine angebliche Verletzung des rechtlichen Gehörs beziehen sich lediglich auf die Kognition der Vorinstanz und sind deshalb – im Lichte der soeben dargestellten Kognition in Prüfungsfällen – unbehelflich. Damit durfte die Vorinstanz entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ihre Kognition einschränken.

#### **4.**

Den eidgenössischen Fachausweis als HR-Fachfrau erhält, wer die Berufsprüfung für HR-Fachleute mit Erfolg bestanden hat (Art. 43 Abs. 1 BBG

i.V.m. Ziff. 6.43, Satz 2 der Prüfungsordnung über die Berufsprüfung für HR-Fachmann und HR-Fachfrau, genehmigt am 9. März 2015 [abrufbar unter: <<https://www.hrse.ch>> Prüfungen > HR-Fachleute > Prüfungsinformationen, abgerufen am 18. November 2021]; nachfolgend: Prüfungsordnung).

Für die Berufsprüfung HR-Fachleute 2018 und damit den vorliegenden Fall ist die "Ausgabe 2017" dieser Prüfungsordnung massgebend. Nach dieser werden die Leistungen mit Noten zwischen 6 und 1 bewertet, wobei die Note 4.0 und höhere Noten genügende und gute Leistungen bezeichnen. Andere als halbe Zwischennoten sind nicht zulässig (Ziff. 6.3 der Prüfungsordnung). Die Gesamtnote der Berufsprüfung ist das gewichtete Mittel aus den Noten der einzelnen Prüfungsteile. Sie wird auf eine Dezimalstelle gerundet (Ziff. 6.23 der Prüfungsordnung). Die Berufsprüfung gilt als bestanden, wenn kumulativ die folgenden Voraussetzungen gegeben sind: a) die Gesamtnote der Berufsprüfung muss mindestens 4.0 betragen, b) die Note des Prüfungsteils 1 "Generalistenwissen HR" muss mindestens 4.0 sein und c) höchstens zwei Positionsnoten dürfen unter 4.0 liegen (Ziff. 6.41 der Prüfungsordnung).

Die Beschwerdeführerin wurde in den Teilprüfungen wie folgt bewertet: "Generalistenwissen HR" mit Note 3.5, "Fachlich fundierte Fallbearbeitung" mit Note 3.5, "Integrierte Fallstudie" mit Note 3.5 und "Präsentation/Fachgespräch" mit Note 3.5. Aufgrund dieser vier ungenügenden Noten erfüllt sie die Voraussetzungen a), b) und c) der eben erwähnten Ziff. 6.41 der Prüfungsordnung nicht, weshalb die Erstinstanz ihre Berufsprüfung als nicht bestanden qualifizierte.

## **5.**

Die Beschwerdeführerin macht in prozessualer Hinsicht vorab eine mehrfache Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Vorinstanz geltend.

### **5.1**

**5.1.1** Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) und Art. 29 VwVG haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Dieses dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden

und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (vgl. BGE 140 I 99 E. 3.4 und 135 II 286 E. 5.1; BVGE 2009/35 E. 6.4.1 mit weiteren Hinweisen).

Mit dem Gehörsanspruch korreliert die Pflicht der Behörden, die Vorbringen tatsächlich zu hören, ernsthaft zu prüfen und in ihrer Entscheidfindung angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt für alle form- und fristgerechten Äusserungen, Eingaben und Anträge, die zur Klärung der konkreten Streitfrage als geeignet und erforderlich erscheinen (vgl. BGE 136 I 184 E. 2.2.1).

**5.1.2** Eine Rechtsmittelbehörde, die nach der gesetzlichen Ordnung an sich mit freier Prüfung zu entscheiden hat, kann ihre Kognition jedoch ohne Verstoß gegen Art. 29 Abs. 2 BV einschränken, soweit die Natur der Streit Sache einer unbeschränkten Nachprüfung der angefochtenen Verfügung entgegensteht (vgl. BGE 115 Ia 5 E. 2b und 106 Ia 1 E. 3c; Urteil des BGer 2P.240/2003 vom 2. Dezember 2003 E. 3.2). Dies gilt namentlich dann, wenn die Rechtsmittelbehörde über Schul- und Examensleistungen zu befinden hat (vgl. Urteil des BGer 2P.140/2002 vom 18. Oktober 2002 E. 3.1.1). Wenn sich eine Vorinstanz bei der Bewertung von Prüfungsleistungen eine gewisse Zurückhaltung auferlegt, verstösst sie demnach jedenfalls nicht gegen das rechtliche Gehör (vgl. Urteile des BVGer B-160/2021 vom 4. August 2021 E. 4.2).

**5.1.3** Die Begründung des Entscheids muss so abgefasst sein, dass der Betroffene den Entscheid gegebenenfalls sachgerecht anfechten kann. Sie muss kurz die wesentlichen Überlegungen nennen, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sie ihren Entscheid stützt. Nicht erforderlich ist, dass die Begründung sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (vgl. BGE 136 I 184 E. 2.2.1). Die Nichtausschöpfung der Kognition würde aber eine Rechtsverweigerung darstellen und den in Art. 29 Abs. 2 BV grundsätzlich festgeschriebenen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzen (vgl. TSCHANNEN/ZIMMERLI/MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl. 2014, § 30 N 35; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Aufl. 2013, Rz. 1027).

**5.1.4** Der verfassungsrechtliche Anspruch auf rechtliches Gehör ist gemäss konstanter Praxis des Bundesgerichts formeller Natur. Sofern der Mangel nicht geheilt werden kann, hat die Verletzung die Aufhebung des angefochtenen Entscheids zur Folge, und zwar auch dann, wenn der Beschwerdeführer kein materielles Interesse nachzuweisen vermag (vgl. BGE 127 V 431 E. 3d/aa, 125 I 113 E. 3 und 124 V 180 E. 4a). Eine Gehörsverletzung kann indes ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn die Gewährung des rechtlichen Gehörs in einem Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird, in welchem die Rechtsmittelinstanz mit der gleichen Kognition prüft wie die Vorinstanz, die Gehörsverletzung nicht besonders schwer wiegt und der betroffenen Partei durch die Heilung kein Nachteil entsteht (vgl. BGE 137 I 195 E. 2.3.2, 133 I 201 E. 2.2 und 132 V 387 E. 5.1; Urteil des BVGer B-6641/2019 vom 25. August 2020 E. 5.2; KNEUBÜHLER/PEDRETTI, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar VwVG, 2. Aufl. 2019, Art. 35 N 21 f.).

## **5.2**

**5.2.1** Die Beschwerdeführerin rügt vorab, mangels Information über die im vorinstanzlichen Verfahren getroffenen Instruktionsmassnahmen habe sie einzig aus der Duplik erfahren, dass die Vorinstanz im Rahmen des Schriftenwechsels der Erstinstanz konkrete Fragen gestellt habe wie diejenige, ob eine Grenzfallregelung zur Anwendung gekommen sei. Damit habe die Vorinstanz das rechtliche Gehör verletzt.

**5.2.2** Die Vorinstanz wendet in ihrer Vernehmlassung dagegen ein, von einer Verletzung des rechtlichen Gehörs aufgrund der Nichtzustellung von Standardschreiben im Rahmen des Instruktionsverfahrens könne keine Rede sein. Die Beschwerdeführerin räume selber ein, "aus der Duplik" erfahren zu haben, dass keine Grenzfallregelung angewandt worden sei. Daraus erhellte, dass der Beschwerdeführerin die für sie entscheidende Information in einem Stadium des Verfahrens zugegangen sei, in welchem sie darauf ohne Einschränkungen habe reagieren können.

**5.2.3** Die Rüge der Gehörsverletzung durch die fehlende Zustellung der Instruktionsschreiben ist auch nach Auffassung des Gerichts unbegründet. Denn indem die Vorinstanz der Beschwerdeführerin am 28. März 2019 die Stellungnahme der Erstinstanz vom 22. März 2019 und am 19. Juni 2019 die Duplik der Erstinstanz vom 14. Juni 2019 übermittelte, räumte sie der Beschwerdeführerin die Gelegenheit ein, zu den Äusserungen und Antworten der Erstinstanz Stellung zu nehmen, die auf die vorgängigen Instruktionsmassnahmen der Vorinstanz hin erfolgt waren. Die Beschwerdeführerin

hätte auf diese Weise ihren Standpunkt bezüglich der vorinstanzlichen Befragung der Erstinstanz wirksam zur Geltung bringen können. Die Beschwerdeführerin machte von der Möglichkeit einer Stellungnahme jedoch einzig mit ihrer Replik vom 14. April 2019 Gebrauch. Damit ist – entgegen der Meinung der Beschwerdeführerin – keine Gehörsverletzung ersichtlich.

**5.3** Die Beschwerdeführerin wirft der Vorinstanz ferner vor, ihr rechtliches Gehör verletzt zu haben, indem sie über konkrete Forderungen, namentlich ihre Forderung bezüglich der Aufgabe 54 der Prüfung "Generalistenwissen HR", nicht entschieden habe. Die Vorinstanz verweist in ihrer Vernehmlassung bezüglich dieses Vorwurfs auf den angefochtenen Entscheid.

**5.3.1** Die Beschwerdeführerin ersuchte in ihrer vorinstanzlichen Beschwerde im Rahmen ihrer Beschwerdebegründung zur Aufgabe 54 um Folgendes:

"Es sei festzustellen, dass die Beschwerdeführerin vier zutreffende Vorgaben genannt hat; ihre Lösung sei mit 4 Punkten (4 x 1,00) zu bewerten (Korrektur der Bewertung: + 4,00 Punkte)."

Die Vorinstanz setzte sich im angefochtenen Beschwerdeentscheid in der Tat nicht ausdrücklich mit dieser Forderung auseinander. Sie erwähnte in diesem Entscheid bloss die Vorbringen der Beschwerdeführerin und der Erstinstanz zu Aufgabe 54 und stellte hierauf "nach eingehender Prüfung der Akten" fest, dass sich die Erstinstanz bezüglich der "Mehrheit der Prüfungsaufgaben" nachvollziehbar auseinandergesetzt habe. Dazu zählte die Vorinstanz implizit auch die Aufgabe 54. Da eine eigene Begründung fehlt, weshalb der Forderung keine Folge geleistet wurde, liegt hier indes eine Gehörsverletzung durch die Vorinstanz vor. Da letztere der Beschwerdeführerin im vorliegenden Verfahren aber die Maximalpunktzahl zugestehen (vgl. E. 10.5), ist diese Gehörsverletzung zwischenzeitlich geheilt worden.

**5.3.2** Nach Ansicht der Beschwerdeführerin hat die Vorinstanz auch bei zahlreichen weiteren Aufgaben der Prüfung "Generalistenwissen HR" – die Beschwerdeführerin nennt hier ausdrücklich die Aufgaben 4, 8, 12, 18, 21, 29, 33, 41, 43, 45, 57, 64, 76 und 85 – ihr rechtliches Gehör verletzt. Bezüglich der eben erwähnten Aufgaben ersuchte sie im vorinstanzlichen Verfahren jeweils um die Erteilung weiterer Punkte.

**5.3.2.1** Was die Aufgaben 8, 21, 29, 33, 43, 45, 57, 76 und 85 anbelangt, nahm die Erstinstanz in der Beilage zu ihrer Vernehmlassung vom 22. März 2019 und in ihrer Duplik vom 14. Juni 2019 im vorinstanzlichen Verfahren

einzelnen zu jeder Prüfungsantwort der Beschwerdeführerin Stellung. Die Vorinstanz prüfte die Akten vor dem Erlass des angefochtenen Entscheids nach eigener Aussage eingehend, setzte sich in diesem Entscheid hinsichtlich dieser Aufgaben jedoch einzig mit den Vorbringen der Beschwerdeführerin zur Fragestellung bei der Aufgabe 33 ausdrücklich und vertieft auseinander. Dabei erachtete die Vorinstanz die von der Erstinstanz gelieferte Begründung als nachvollziehbar. Bei der Aufgabe 76 befasste sich die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid hingegen mit den von der Beschwerdeführerin vorgebrachten konkreten Aussagen des HR-Spezialisten ihrer Ausbildungsstätte nicht. Die Vorinstanz begründete dies damit, dass die Ansichten des HR-Spezialisten im Ausbildungsbetrieb der Beschwerdeführerin grundsätzlich nicht gehört werden könnten. Entscheidend sei ausschliesslich das Ermessen der Prüfungsexperten. Denn würde die Beschwerdeführerin nach dem Bewertungsmassstab eines externen Sachverständigen beurteilt, wäre die Rechtsgleichheit gegenüber den anderen Prüfungskandidaten offensichtlich verletzt. Da die Aussagen dieses HR-Spezialisten Parteibehauptungen gleichzustellen sind, hätte die Vorinstanz diese jedoch der Expertenmeinung gegenüberstellen und auf ihre Nachvollziehbarkeit überprüfen müssen. Damit fehlt hinsichtlich der Aufgaben 8, 21, 29, 43, 45, 57, 76 und 85 eine einlässliche Begründung seitens der Vorinstanz. Somit liegt hier eine Gehörsverletzung vor.

Im vorliegenden Verfahren hat die Erstinstanz allerdings bezüglich der Aufgaben 8, 21, 43 und 76 einlässlich begründet, wieso sie bei diesen Aufgaben den Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht folgt und ihr keine zusätzlichen Punkte erteilt (vgl. E. 10.1 f., 10.4 und 10.6). In Bezug auf die Aufgaben 29, 45, 57 und 85 ersuchte die Beschwerdeführerin im vorliegenden Verfahren nicht mehr um die Zuteilung zusätzlicher Punkte. Demnach wiegt die Gehörsverletzung bei den Aufgaben 8, 21, 29, 43, 45, 57, 76 und 85 nicht besonders schwer und entsteht der Beschwerdeführerin durch die Heilung auch kein Nachteil. Dem Bundesverwaltungsgericht kommt dieselbe Kognition wie der Vorinstanz zu (vgl. E. 3.2). Damit kann diese Gehörsverletzung im vorliegenden Verfahren als geheilt gelten.

Was die Aufgabe 76 anbelangt, sieht die Beschwerdeführerin zwar auch darin, dass die Vorinstanz keine eigenen Abklärungen getroffen oder einen externen Sachverständigen beigezogen habe, eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Es liegt jedoch keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor, wenn eine Behörde – wie hier die Vorinstanz (vgl. E. 8.4) – auf die Abnahme beantragter Beweismittel verzichtet, weil sie aufgrund der bereits abgenommenen Beweise ihre Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür

in vorweggenommener (antizipierter) Beweiswürdigung annehmen kann, dass ihre Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde (vgl. BGE 141 I 60 E. 3.3 m.H.; Urteil des BVGer B-646/2018 vom 30. November 2020 E. 2.2).

**5.3.2.2** Hinsichtlich der Aufgaben 4, 12, 18, 41 und 64 ersuchte die Beschwerdeführerin im vorinstanzlichen Verfahren darum, dass ihr insgesamt zusätzlich 4.16 Punkte ( $0.75 + 1.0 + 0.58 + 0.58 + 1.25 = 4.16$ ) zu erteilen seien. Die Erstinstanz räumte der Beschwerdeführerin in der Beilage zu ihrer Vernehmlassung vom 22. März 2019 und in ihrer Duplik vom 14. Juni 2019 in jenem Verfahren bei diesen Aufgaben keine zusätzlichen Punkte ein. Der Vorinstanz erschien die erstinstanzliche Bewertung gemäss dem angefochtenen Beschwerdeentscheid als willkürlich. Sie setzte dabei freilich nicht – wie von der Beschwerdeführerin ersucht – selbst die richtigerweise zu erteilenden Punkte fest. Damit beging die Vorinstanz auch hier eine Gehörsverletzung. Da die Vorinstanz der Beschwerdeführerin diese Punkte im vorliegenden Verfahren schliesslich zugestanden hat und unterdessen ebenfalls von 99.66 Punkten ausgeht (vgl. Sachverhalt Bst. F hier vor), ist diese Verletzung aber nunmehr geheilt.

**5.4** Zusammenfassend verletzte die Vorinstanz bei den Aufgaben 4, 8, 12, 18, 21, 29, 41, 43, 45, 54, 57, 64, 76 und 85 zwar das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin, wird diese Verletzung im vorliegenden Verfahren jedoch geheilt.

## **6.**

Weiter ist strittig und zu prüfen, ob die Vorinstanz gegenüber der Beschwerdeführerin auch eine formelle Rechtsverweigerung im engeren Sinn begangen hat.

**6.1** Eine formelle Rechtsverweigerung im Sinne von Art. 29 Abs. 1 BV liegt vor, wenn eine Behörde auf eine Eingabe fälschlicherweise nicht eintritt oder eine solche ausdrücklich oder stillschweigend nicht an die Hand nimmt und behandelt, obwohl sie dazu verpflichtet wäre. Das Gleiche gilt, wenn einzelne Anträge oder Teile davon nicht behandelt werden (vgl. BGE 144 II 184 E. 3.1, 135 I 6 E. 2.1 und 103 V 190 E. 3b). Eine Rechtsverweigerung kann auch darin liegen, dass sich eine Behörde mit rechtsgenügend vorgebrachten Rügen der rechtsuchenden Partei gar nicht auseinandersetzt, wobei sich in einem solchen Fall das Verbot der Rechtsverweigerung mit dem Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV berührt (vgl. Urteile des BGer 1D\_8/2018 vom 3. April 2019 E. 4.1 und

2C\_608/2017 vom 24. August 2017 E. 5.2). Ob eine solche formelle Rechtsverweigerung vorliegt, prüft das Bundesverwaltungsgericht mit freier Kognition (vgl. BGE 135 I 6 E. 2.1 mit Hinweisen).

**6.2** Die Beschwerdeführerin moniert zunächst, dass ihr die Vorinstanz durch die unterlassene Entscheidung über die begründeten Begehren bezüglich der Aufgaben 4, 8, 12, 18, 21, 29, 33, 41, 43, 45, 54, 57, 64, 76 und 85 der Prüfung "Generalistenwissen HR" formell das ihr zustehende Recht verweigert habe.

Die Vorinstanz setzte sich mit den Rügen und Begehren der Beschwerdeführerin zur Aufgabe 4, 12, 18, 41, 54 und 64 jedoch auseinander und sprach ihr hier nachträglich die begehrte Punktzahl zu (vgl. Sachverhalt Bst. F hiervor und E. 10.5). Was die Aufgaben 8, 21, 29, 33, 43, 45, 57, 76 und 85 anbelangt, legt die Beschwerdeführerin im vorliegenden Verfahren nicht dar, inwiefern eine formelle Rechtsverweigerung im engeren Sinn vorliegen soll. Damit ist unklar, wo die Vorinstanz hier gegenüber der Beschwerdeführerin formell ein Recht verweigert haben soll. Eine formelle Rechtsverweigerung im engeren Sinn ist bei keiner dieser Aufgaben ersichtlich.

**6.3** Ferner rügt die Beschwerdeführerin, indem die Vorinstanz hinsichtlich der Prüfung "Generalistenwissen HR" nicht selbst in der Sache entschieden oder diese an die Erstinstanz zurückgewiesen habe, sei ihr Anspruch auf eine wirksame Beschwerde verletzt worden. Dies komme einer formellen Rechtsverweigerung gleich.

Die Vorinstanz befand mit Blick auf diese Prüfung die Darlegungen der Erstinstanz als nachvollziehbar, als sie sich in hinreichender Weise mit den Vorbringen der Beschwerdeführerin auseinandersetzte (vgl. E. 10.8). Entsprechend war die Vorinstanz nicht gehalten, selbst in der Streitsache zu entscheiden oder diese an die Erstinstanz zurückzuweisen. Eine formelle Rechtsverweigerung liegt somit nicht vor.

**6.4** Aus diesen Gründen hat die Vorinstanz entgegen der Meinung der Beschwerdeführerin auch keine formelle Rechtsverweigerung im engeren Sinn begangen.

## **7.**

Die Beschwerdeführerin rügt in formeller Hinsicht des Weiteren, dass die

Vorinstanz sie im vorinstanzlichen Verfahren nicht mittels Orientierungskopien über die getroffenen Instruktionsmassnahmen informiert habe. Dadurch habe die Vorinstanz das Prinzip der Waffengleichheit verletzt.

Das Gebot der Gleichbehandlung der Verfahrensparteien, auch als Gebot der Waffengleichheit bezeichnet, bildet einen Teilgehalt des aus Art. 6 Abs. 1 der Konvention vom 4. November 1950 zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK, SR 0.101) und Art. 29 Abs. 1 BV abgeleiteten Anspruchs auf ein faires Verfahren (vgl. BGE 143 V 71 E. 4.4.2, 139 I 121 E. 4.2.1, 137 IV 172 E. 2.6 und 133 I 1 E. 5.3.1; Urteil des BGer 1C\_595/2018 vom 24. März 2020 E. 1.5.2). Der Grundsatz verlangt von der entscheidenden Behörde, alle Personen, denen im entsprechenden Verfahren Parteistellung zukommt oder zukommen muss, gleichzubehandeln (vgl. BERNHARD WALDMANN, in: Waldmann/Belser/Epiney [Hrsg.], Basler Kommentar Bundesverfassung, Basel 2015 [im Folgenden: BaK-BV], Art. 29 N 20). Er stellt sicher, dass alle Parteien sich mit gleichen Rechten am Verfahren beteiligen und einbringen können, insbesondere im gleichen Umfang über den Gang des Verfahrens unterrichtet werden, gleichen Zugang zu den Akten haben und gleichermassen am Beweisverfahren teilnehmen können (vgl. Urteil des BVGer B-6540/2012 vom 14. März 2014 E. 4.3; DANG/SON NGUYEN, in: Martenet/Dubey [Hrsg.], Commentaire Romand, Constitution fédérale, Basel 2021, Art. 29 N 86; GEROLD STEINMANN, in: Ehrenzeller/Schindler/Schweizer/Vallender [Hrsg.], Schweizerische Bundesverfassung, St. Galler Kommentar, 3. Aufl. 2014, Art. 29 N 41; HOLGER A. KASTLER, Föderaler Rechtsschutz, Diss. Konstanz 2015 / Wiesbaden 2017, S. 241; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, a.a.O., Rz. 208 ff.; RHINOW/KOLLER/KISS/TURNHERR/BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 4. Aufl. 2021, Rz. 306 mit Hinweis auf BGE 122 V 157 E. 2). Der Grundsatz ist formaler Natur. Er ist nach der Rechtsprechung schon verletzt, wenn eine Partei bevorteilt wird, unabhängig davon, ob die Gegenpartei dadurch tatsächlich einen Nachteil erleidet (vgl. BGE 139 I 121 E. 4.2.1 und 137 V 210 E. 2.1.2.1).

Die Einräumung des Rechts auf Stellungnahme im Instruktionsverfahren genügt zur Wahrung der Waffengleichheit (vgl. BGE 138 I 484 E. 2.1 mit weiteren Hinweisen; Urteil des BGer 4A\_453/2016 vom 16. Februar 2017 E. 2.2; WALDMANN, BaK-BV, Art. 29 N 19; WALDMANN/BICKEL, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz [VwVG], 2. Aufl. 2016 [im Folgenden: Praxiskommentar VwVG], Art. 31 N 22).

Der Grundsatz der Gleichbehandlung der Verfahrensparteien gilt für alle Verwaltungsverfahren (Art. 29 Abs. 1 BV; vgl. BGE 136 V 376 E. 4.2.2; anderer Ansicht: WALDMANN, BaK-BV, Art. 29 N 19) und für alle Gerichtsverfahren (Art. 6 Abs. 1 EMRK und Art. 29 Abs. 1 BV; vgl. BGE 133 I 100 E. 4.3 und 4.6; Urteil des BVGer A-2549/2016 vom 31. Oktober 2017 E. 4.4.2). Er muss in jeder Phase des Verfahrens in angemessener Weise angewandt werden (vgl. MALINVERNI/HOTTELIER/HERTIG RANDALL/FLÜCKIGER, Droit constitutionnel suisse, Volume II: Les droits fondamentaux, 4. Aufl. 2021, Rz. 1540). In einem verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren gilt er auch gegenüber der Vorinstanz (vgl. WALDMANN, BaK-BV, Art. 29 N 20).

In casu stellte die Vorinstanz ihr Instruktionsschreiben an die Erstinstanz vom 6. Juni 2019 der Beschwerdeführerin unbestrittenermassen nicht zu. Die Vorinstanz unterbreitete ihr die Duplik der Erstinstanz vom 14. Juni 2019 aber zur Stellungnahme, wodurch die Beschwerdeführerin Kenntnis nicht nur vom Inhalt dieser Duplik, sondern auch von der vorausgehenden vorinstanzlichen Verfahrensinstruktion und von deren wesentlichem Inhalt erlangte. Dazu konnte die Beschwerdeführerin unstrittig Stellung nehmen. Überdies hätte sie während des laufenden Verwaltungsverfahrens nachträglich die Zustellung des Instruktionsschreibens verlangen können, was sie jedoch nicht tat. Somit hat die Vorinstanz den Grundsatz der Waffengleichheit entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin nicht verletzt.

## **8.**

**8.1** Die Beschwerdeführerin ist in ihrer Beschwerde zudem der Meinung, dass die Vorinstanz bei der Aufgabe 76 der Prüfung "Generalistenwissen HR" den Untersuchungsgrundsatz verletzt habe. Denn die Vorinstanz habe trotz der Rügen eines HR-Spezialisten ihrer Ausbildungsstätte weder eigene Abklärungen getroffen noch einen externen Sachverständigen beigezogen.

**8.2** Die Vorinstanz hält in ihrer Vernehmlassung demgegenüber fest, der Ansicht des eben erwähnten HR-Spezialisten komme lediglich die Bedeutung eines Parteigutachtens zu, welches sie frei würdigen könne. Da die Meinung dieses "Experten" die erstinstanzliche Bewertung nicht in Zweifel zu ziehen vermöge, sehe sie keinen Anlass, die Prüfungsantworten der Beschwerdeführerin durch eine weitere Fachperson begutachten zu lassen.

**8.3** Die Vorinstanz stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (sog. Untersuchungsgrundsatz; Art. 12 VwVG) und prüft als Beschwerdeinstanz grundsätzlich uneingeschränkt, ob die Erstinstanz den rechtserheblichen Sachverhalt richtig und vollständig ermittelt hat (Art. 49 Bst. b VwVG).

Die Behörde nimmt die ihr angebotenen Beweise ab, wenn diese zur Abklärung des Sachverhalts tauglich erscheinen (Art. 33 Abs. 1 VwVG). Die Beweisabnahmepflicht korreliert mit dem Recht des Betroffenen, Beweisangebote zu stellen und beantragte Beweise abnehmen zu lassen. Die Pflicht zur Beweisabnahme besteht unter der Voraussetzung, dass der Beweis form- und fristgerecht beantragt wird, der Beweis antrag erheblich und das anbotene Beweismittel zulässig ist. Der Beweis muss sich auf einen rechtserheblichen Umstand beziehen und tauglich sein, diesen Umstand zu beweisen. Auch wenn alle formellen und materiellen Voraussetzungen der Beweisabnahmepflicht erfüllt sind, kann die Behörde von einer entsprechenden Beweisabnahme absehen, wenn der rechtserhebliche Sachverhalt bereits hinreichend geklärt ist (antizipierte Beweiswürdigung; vgl. BGE 141 I 60 E. 3.3; Urteil des BVGer B-646/2018 vom 30. November 2020 E. 2.2; WALDMANN/BICKEL, Praxiskommentar VwVG, Art. 33 N 21 f.).

**8.4** Die Äusserungen des HR-Spezialisten der Ausbildungsstätte der Beschwerdeführerin sind nach Ansicht des Gerichts als Parteigutachten zu werten. Damit kommt diesen Äusserungen kein höherer Beweiswert als den Behauptungen des Beschwerdeführers selbst zu (vgl. BVGE 2010/10 E. 5.3; Urteile des BVGer B-6114/2020 vom 27. Mai 2021 E. 5.4 und B-2880/2018 vom 19. März 2020 E. 5.8.5). Zwar setzte sich die Vorinstanz mit den Argumenten dieses HR-Spezialisten in ihrem Entscheid unzureichend auseinander. Die Gehörsverletzung ist jedoch geheilt (E. 5.3.2.1). Dass ein Gutachten einer weiteren Fachperson die Bewertung der Prüfungsexperten ebenfalls nicht in Zweifel zu ziehen vermöchte, durfte die Vorinstanz in antizipierter Beweiswürdigung annehmen. Demnach ist nicht ersichtlich, dass die Vorinstanz ihre Pflicht zur Überprüfung der richtigen und vollständigen Sachverhaltsabklärung verletzt haben sollte.

Im Übrigen haben die Examinatoren in Anwendung des ihnen zustehenden und pflichtgemäss auszuübenden Ermessens zu beurteilen, inwiefern die Prüfungsantworten der Kandidaten korrekt sind, das heisst ob sie vollumfänglich richtig, teilweise richtig, vollständig oder unvollständig sind. Auch aus Rechtsgleichheitsgründen kann daher deren Bewertung nicht ohne Weiteres durch die Einschätzung eines Dritten ersetzt werden (vgl. Urteile

des BVGer B-6114/2020 vom 27. Mai 2021 E. 5.4 und B-1015/2010 vom 20. September 2010 E. 4.4).

Eine Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes liegt somit ebenfalls nicht vor.

## 9.

**9.1** In materieller Hinsicht beanstandet die Beschwerdeführerin vorab, dass die Erstinstanz mit der Anwendung des "e-Tutor" bei der Bewertung der Aufgaben 1 und 67 das Willkürverbot verletzt habe. Dieses Negativpunktesystem hätte bei den dortigen sog. geschlossenen Reihenfolgefragen nicht zur Anwendung kommen dürfen, weil es sich bei der Punktevergabe doppelt negativ auswirke. Die Anwendung der Bewertungsformel des "e-Tutor" setze voraus, dass es bei den vorgegebenen möglichen Lösungsantworten leere "Kästchen" gebe, was bei diesen Aufgaben gerade nicht der Fall sei.

**9.2** Die Vorinstanz wendet in ihrer Vernehmlassung ein, die im "e-Tutor" verwendete Formel möge streng erscheinen, deren Anwendung liege aber im Ermessen der Erstinstanz und sei daher nicht zu beanstanden (S. 3). Allein die Wahl eines strengen Bewertungsmaßstabs bedeute keineswegs die monierte "Willkür".

**9.3** Die Erstinstanz legt in ihrer Vernehmlassung dar, bei den "nicht offenen Fragen" sei das Maximum an erreichbaren Punkten entweder 1 Punkt oder 3 Punkte. Es könnten eine, mehrere oder alle Antworten einer Frage richtig sein. Die Punkte im "e-Tutor" würden mittels der folgenden Formel berechnet, welche im System hinterlegt sei:

$$\left( \text{Anzahl richtig gesetzte Kreuze} \times \frac{\text{Punktezahl}}{\text{Anzahl Antworten, bei denen ein Kreuz zu setzen ist}} \right) - \left( \text{Anzahl falsch gesetzte Kreuze} \times \frac{\text{Punktezahl}}{\text{Anzahl Antworten, bei denen kein Kreuz zu setzen ist}} \right)$$

Dabei werde zwischen den durch das System vorgegebenen Grössen und den durch den Kandidaten beeinflussbaren Grössen unterschieden. Die durch das System vorgegebenen Grössen seien: 1. die Punktzahl der Frage (entweder 1 Punkt oder 3 Punkte), 2. die Anzahl der richtig zu setzenden Antworten und 3. die Anzahl der Kästchen, bei denen keine Antwort zu setzen sei und die leer seien. Durch den Kandidaten beeinflussbare Grössen seien: 1. die Anzahl der richtigen Antworten, 2. die Anzahl der falschen Antworten, und 3. die Anzahl der frei gelassenen Kästchen.

**9.4** Ein Bewertungssystem darf nicht offensichtlich unhaltbar und damit willkürlich sein (allgemein zur Willkür: vgl. HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, Rz. 605). Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn ein Bewertungssystem eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft (vgl. BGE 142 II 369 E. 4.3). Ausserdem gewährt der Grundsatz der Rechtsgleichheit und damit das Gebot der Gleichbehandlung aller Prüfungskandidaten gemäss Art. 8 Abs. 1 BV jedem Kandidaten den Anspruch darauf, anhand eines verbindlichen Bewertungssystems beurteilt zu werden. Das Bewertungssystem muss unter anderem hinreichend detailliert sein, so dass das Urteilsprädikat ("Bestanden" oder "Nicht bestanden") nicht nur von einem oder wenigen Bewertungskriterien abhängt. Mit anderen Worten muss die Kompensation einzelner ungenügend erfüllter Bewertungskriterien möglich sein. Immerhin ist bei der Frage, ob und wie viele Punkte für einen konkreten Lösungsansatz oder eine Teilantwort vergeben werden können, das Ermessen der Experten grundsätzlich gross. Ihr Ermessen ist jedoch in jenen Fällen eingeschränkt, in denen die Prüfungsorgane ein verbindliches Bewertungsraster vorgegeben haben, aus dem die genaue Punkteverteilung pro Teilantwort hervorgeht (vgl. BVGE 2008/14 E. 4.3.2; Urteil des BVGer B-1561/2019 vom 7. November 2019 E. 5.4).

**9.5** Vorliegend lag es im Ermessen der Erstinstanz, bei den Aufgaben 1 und 67 die in E. 9.3 genannte Formel zu benutzen. Es ist freilich fraglich, ob dies die Erstinstanz bei diesen Aufgaben tatsächlich tat, da bei ihnen keine Kästchen anzukreuzen, sondern vielmehr Elemente in eine richtige Reihenfolge zu bringen waren. Zudem erhielt die Beschwerdeführerin bei der Aufgabe 1 für eine einzelne richtige Antwort von fünf möglichen richtigen Antworten 0.20 Punkte von maximal 1.0 Punkten (vgl. Teilprüfung "Generalistenwissen HR", S. 3 und 76). Diese Bewertung lässt sich mathematisch zwar nicht aus der massgeblichen Formel ableiten. Doch die von der Beschwerdeführerin behauptete doppelte negative Auswirkung dieser Formel geht aus der Punkteerteilung bei der Aufgabe 1 nicht hervor. Bei der Aufgabe 67 ist die Bewertungsweise ebenfalls unklar, da die Beschwerdeführerin ein Aufgabenelement – das erste – von sechs Elementen richtig nannte, ihr die Erstinstanz aber null von drei möglichen Punkten zusprach (vgl. Teilprüfung "Generalistenwissen HR", S. 76). In Analogie zur Bewertung der Aufgabe 1 wären hier 0.5 Punkte ( $3.00 : 6 = 0.5$ ) zu erwarten gewesen.

In den Akten ist allerdings nicht ersichtlich, dass die Bewertungsmethode bei den Kandidaten und Kandidatinnen bei den Aufgaben 1 und 67 in rechtsungleicher Weise angewandt wurde. Auch die Beschwerdeführerin zeigt nicht auf, dass ein Kandidat, der eine oder beide dieser Aufgaben besser löste als ein anderer, dafür wegen der Bewertungsmethode weniger Punkte erhielt. Damit ist die Bewertung sachlich vertretbar. Selbst die Maximalpunktzahl von einem Punkt bei der Aufgabe 1 und von drei Punkten bei der Aufgabe 67 würde der Beschwerdeführerin nicht zu einer 4.0 in der Teilprüfung "Generalistenwissen HR" verhelfen, da ihr hierzu immer noch 5.09 Punkte ( $109.5 - [100.41 + 1.0 + 3.0] = 5.09$ ) fehlen würden (vgl. E. 10.8).

Die Bewertung der Prüfungsantworten der Beschwerdeführerin bei den Aufgaben 1 und 67 ist zwar streng, jedoch nicht offensichtlich willkürlich. Insbesondere ist entgegen der Behauptung der Beschwerdeführerin eine doppelt negative Auswirkung der Bewertungsformel des "e-Tutor" bei den Aufgaben 1 und 67 nicht ersichtlich. Der Beschwerdeführerin wäre es ferner möglich gewesen, die bei den "nicht offenen" Aufgaben erzielten Negativpunkte bei den "offenen" Fragen auszugleichen, wenn sie dort mehr Punkte erreicht hätte. Demnach ist die eben erwähnte Bewertungsformel in casu nicht zu einer offensichtlich willkürlichen Weise angewandt worden.

## **10.**

**10.1** Des Weiteren rügt die Beschwerdeführerin in materieller Hinsicht, bei der Aufgabe 8 sei ihre Freitextantwort mit null von sechs möglichen Punkten willkürlich unterbewertet worden. Ihr seien zusätzlich drei Punkte zu erteilen. Bei der Aufgabe 8 war zu beschreiben, um was es sich bei einer "Niveaubestätigung" und um was es sich bei einer "Gleichwertigkeit" handle.

Die Erstinstanz legt in ihrer Vernehmlassung dar, dass die Antwort der Beschwerdeführerin, wonach ein Ausländer, der eine Ausbildung anerkennen lässt, "eine Gleichwertigkeitserklärung als Merkmal [erhält], dass er die Anforderungen erfüllt mit seiner ausländischen Ausbildung", ungenau und deshalb falsch sei. Die präzise, richtige Antwort laute: "Eine Gleichwertigkeit bestätigt, dass das ausländische Diplom einem Schweizerdiplom gleichgestellt ist." Der Argumentation der Beschwerdeführerin sei deshalb nicht stattgegeben worden. Die Vorinstanz ist in ihrer Vernehmlassung der Ansicht, dass die Beschwerdeführerin diese Bewertung zu akzeptieren habe.

Die Bewertungsbegründung der Erstinstanz ist zwar kurz, aber objektiv nachvollziehbar und schlüssig, zumal die massgebliche Problematik der Gleichstellung und damit des Diskriminierungsverbots von der Beschwerdeführerin nicht thematisiert wird. Demnach sind der Beschwerdeführerin bei dieser Aufgabe keine zusätzlichen Punkte zu erteilen.

**10.2** Bei der Aufgabe 21 kreuzte die Beschwerdeführerin "Korrespondenz mit Bewerbenden (Absage, Einladung)", "Vorstellungsgespräch", "Anforderungsprofil erstellen" und "Arbeitsbewilligung (Staat) einholen" an, nicht jedoch "Referenzen einholen" und "Schnuppertage durchführen". Richtigerweise wäre "Korrespondenz mit Bewerbenden (Absage, Einladung)", "Anforderungsprofil erstellen" und "Schnuppertage durchführen" anzukreuzen gewesen. Die Beschwerdeführerin erhielt für ihre Antwort null von drei Punkten (Teilprüfung "Generalistenwissen HR", S. 23).

Die Beschwerdeführerin rügt in ihrer Beschwerde, dass die Erstinstanz in ihrer Stellungnahme festgehalten habe, dass die HR-Abteilung gemäss Ausgangslage im Rekrutierungsprozess nicht involviert sei, weshalb eine Standardisierung der Rekrutierung keinen Sinn mache. Diese Erwägung erweise sich insoweit als nicht nachvollziehbar und widersprüchlich, als die "richtige Lösung" eine Standardisierung der Korrespondenz mit den Bewerbenden (Absage, Einladung), der Erstellung von Anforderungsprofilen und der Durchführung von Schnuppertagen sei. Da es sich dabei durchaus um Instrumente der Rekrutierung handle, erweise sich die Stellungnahme der Erstinstanz als widersprüchlich und die Bewertung mit null Punkten somit als willkürlich. Ihr seien deshalb zusätzlich 2.40 Punkte zu erteilen.

Die Erstinstanz legt in ihrer Vernehmlassung dar, dass die Beschwerdeführerin unter anderem "Arbeitsbewilligungen (Staat) einholen" angekreuzt habe. Deren Beschaffung sei jedoch bereits von Gesetzes wegen einheitlich (Bundesrecht mit kantonalem Vollzug). Hier sei eine firmeninterne Vereinheitlichung wenig zielführend. Ein "Vorstellungsgespräch" könne nicht standardisiert werden, träfen doch hier zwei Parteien – "Kandidat-Unternehmen" – welche in jeder Kombination / Zusammensetzung unterschiedlich seien, aufeinander. Damit ein Mehrwert für beide Parteien entstehen könne, müsse die "Individualität im Gespräch erfahren/erlebt" werden. Deshalb seien diese beiden Antworten falsch. "Schnuppertage durchführen" sei sehr wohl ein Instrument, welches standardisiert werden könne. Ein solches Programm lasse sich einheitlich zusammenstellen und sei dann für die verschiedenen Schnupperkandidaten anwendbar. Zur Standardisierung der Korrespondenz mit den Bewerbenden, zur Erstellung von

Anforderungsprofilen und zum Einholen von Referenzen äussert sich die Erstinstanz in ihrer Vernehmlassung nicht.

Die Vorinstanz erachtet diese Begründung und Bewertung als nachvollziehbar.

Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ist die Stellungnahme der Erstinstanz nicht widersprüchlich, weil letztere die fehlende Punkteerteilung nicht damit begründete, dass die Beschwerdeführerin Instrumente der Rekrutierung genannt habe. Vielmehr setzte sich die Erstinstanz eingehend mit den falschen Antworten der Beschwerdeführerin zum Vorstellungsgespräch, zur Einholung von Arbeitsbewilligungen und zur Durchführung von Schnuppertagen auseinander und begründete die Bewertung mit mangelhafter Zielerreichung und unmöglicher Standardisierung der von der Beschwerdeführerin fälschlicherweise (nicht) gewählten Rekrutierungsinstrumente. Die Begründung der Erstinstanz ist damit objektiv nachvollziehbar und schlüssig, und es liegt auch keine Willkür vor. Aus diesen Gründen sind hier keine zusätzlichen Punkte zu erteilen.

**10.3** Bei der Aufgabe 33 führt die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde aus, dass ihre Antwort zutreffe. Sie habe geantwortet, dass die bereits abgelaufene Probezeit von "Marianne" nicht verlängert werden dürfe. Demgemäss erweise sich die Bewertung mit null von drei möglichen Punkten als willkürlich. Es seien ihr zusätzlich drei Punkte zu erteilen.

Die Erstinstanz erläutert in ihrer Vernehmlassung, dass eine Probezeitverlängerung nicht mehr möglich sei, weil sie generell vor Ablauf der vertraglichen Probezeit hätte vereinbart werden müssen. Die von der Beschwerdeführerin angekreuzte Antwort "nein, eine Probezeit von drei Monaten darf nicht verlängert werden" sei falsch, da unter gewissen Umständen die Probezeit eines Lehrvertrags sehr wohl verlängert werden könne. Der Argumentation der Beschwerdeführerin sei deshalb nicht stattgegeben worden. Die Vorinstanz ist in ihrer Vernehmlassung der Meinung, dass die Beschwerdeführerin diese Bewertung zu respektieren habe.

Die Beschwerdeführerin hat in ihrer Antwort offensichtlich verkannt, dass eine Probezeitverlängerung nur deshalb nicht möglich war, weil diese zu spät erfolgt wäre. Nach Ansicht des Gerichts ist die Begründung der Erstinstanz für die fehlende Erteilung der drei Punkte objektiv nachvollziehbar und schlüssig. Damit sind der Beschwerdeführerin hier ebenfalls keine zusätzlichen Punkte zu erteilen.

**10.4** Was die Aufgabe 43 anbelangt, begehrt die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde vier zusätzliche Punkte, weil die Vorinstanz nicht begründet habe, weshalb ihre Antworten falsch seien. Die Beschwerdeführerin erreichte zwei von sechs möglichen Punkten.

Die Erstinstanz legt in ihrer Vernehmlassung dar, die Antworten der Beschwerdeführerin: "Stelle kann gezielt platziert werden und es entstehen keine Kosten, ausser natürlich auf den Jobportalen. Aber Xing, LinkedIn, Facebook, Twitter etc. sind kostenlos" und "Die potenziellen Kandidaten können bereits etwas über das Unternehmen erfahren, ebenso erhält das Unternehmen Einblick in die Laufbahn der Kandidaten vor der Bewerbung" seien in Bezug auf die Aufgabenstellung vage und zu wenig genau. Durch die zeitintensive Bewirtschaftung solcher Kanäle entstünden sehr wohl Kosten. Es gebe bessere Kanäle, wie zum Beispiel die Homepage der Unternehmung, um Information über Letztere zu erhalten. Die Antwort "Es können gute Kandidaten, die nicht auf Social Media sind, durchfallen. Es sind noch immer vermehrt jüngere und weniger erfahrene Personen auf den Social-Media-Kanälen" sei in Bezug auf die Aufgabenstellung falsch. Es seien sehr wohl qualifizierte, potenzielle Kandidaten auf den Social-Media-Kanälen aktiv. Auch die Antwort "Die Bewerbungen standardisieren sich und man kann die Motivation oder die Mühe in die Bewerbung nicht mehr eruieren" sei vage und zu wenig genau. Es sei eine Hypothese der Beschwerdeführerin, dass sich die Motivation eines Kandidaten nicht mehr eruieren lasse. Den Argumentationen der Beschwerdeführerin sei richtigweise nicht stattgegeben worden.

Nach der Vorinstanz hat die Beschwerdeführerin in ihrer Prüfungsantwort nur allgemeine Vor- und Nachteile genannt. Es sei deshalb nicht zu beanstanden, wenn die Erstinstanz die von der Beschwerdeführerin aufgeführten unpräzisen und nicht fallbezogenen Vor- und Nachteile nicht mit Punkten honoriert habe.

Demgegenüber bringt die Beschwerdeführerin vor, bei der zeitintensiven Bewirtschaftung handle es sich um einen Nachteil, welchen sie weder unzutreffend als Vorteil genannt habe noch als Nachteil aufzuführen gehabt hätte. Denn es sei gemäss Aufgabenstellung nicht vorausgesetzt worden, dass ein Vorteil nur dann als Vorteil gelte, wenn die Kosten-/Nutzenabwägung zu einem positiven Ergebnis führe. Soweit die Erstinstanz ausführe, es gäbe bessere Informationskanäle, könne ihr insoweit nicht gefolgt werden, als Unternehmens-Websites keine Selbstläufer seien und potenzielle

Bewerber über Social-Media-Kanäle zuerst auf die beim Unternehmen offene Stellen aufmerksam gemacht werden müssten, wozu sich solche Kanäle gut eignen würden. Sie habe in ihrer Antwort mit der Wortwahl "vermehrt jüngere und weniger erfahrene Personen" keineswegs in Abrede gestellt, dass auf den Social-Media-Kanälen sehr wohl qualifizierte, potenzielle Kandidaten aktiv seien. Sie habe aber zu bedenken gegeben, dass gute Kandidaten, welche nicht auf solchen Plattformen aktiv seien, "durchfallen" oder mittels solcher Kanäle nicht erreicht werden könnten. Dass die Erstinstanz keinen Nachteil zu erkennen vermöge, sei nicht nachvollziehbar. Online-Bewerbungen, vor allem in Form eines standardisierten Formulars, führten zu unpersönlichen Bewerbungen, weshalb sie die Argumentation der Erstinstanz nicht nachvollziehen und akzeptieren könne. Es seien ihr deshalb zusätzlich vier Punkte zu erteilen.

Dass die Erstinstanz die Kostenverursachung durch eine zeitintensive Bewirtschaftung als einen Nachteil sowie die Unternehmenshomepage als besseren Kanal für Informationen über die Unternehmung als die Social-Media-Kanäle erachtet, ist objektiv nachvollziehbar. Da aus der Antwort der Beschwerdeführerin nicht ausdrücklich hervorgeht, dass auch qualifizierte Kandidaten auf den Social-Media-Kanälen aktiv seien, ist ebenso objektiv nachvollziehbar, dass die Erstinstanz diese Antwort als falsch ansieht. Schliesslich ist auch die Ansicht der Erstinstanz objektiv nachvollziehbar, dass sich die Motivation eines Bewerbers auch bei Online-Bewerbungen weiterhin eruieren lasse. Damit ist die erstinstanzliche Bewertung dieser Aufgabe 43 insgesamt objektiv nachvollziehbar und schlüssig. Zusätzliche Punkte sind nicht zu erteilen.

**10.5** Bei der Aufgabe 54 sind sich die Beschwerdeführerin und die Erstinstanz im vorliegenden Verfahren einig, dass zusätzlich zwei Punkte statt bloss 1.25 Punkte hätten erteilt werden sollen. Damit erreicht die Beschwerdeführerin bei dieser Aufgabe insgesamt die maximal möglichen drei Punkte.

**10.6** Bei der Aufgabe 76 war danach gefragt, nach welchen Kriterien die Bewerbungsunterlagen zu prüfen seien, um eine erste Auswahl zu treffen. Als Antwort kreuzte die Beschwerdeführerin zwar die Frage "Ab wann ist die bewerbende Person verfügbar?" nicht, aber unter anderem die Frage "Ist die bewerbende Person für das Unternehmen geeignet?" an. Die Beschwerdeführerin erreichte mit ihrer Antwort 0.75 von drei möglichen Punkten.

Die Beschwerdeführerin rügt, dass ihr zusätzlich 2.25 Punkte zu erteilen seien. Sie begründet dies mit einem Parteigutachten des HR-Spezialisten ihrer Ausbildungsstätte, auf welches sie verweist. Dieser hatte gemäss ihrer Replik vom 14. April 2019 im vorinstanzlichen Verfahren (S. 12) ausgeführt, dass die Frage nach der Eignung sehr wohl ein Kriterium sei, um eine erste Auswahl zu treffen. Dieser Frage werde insbesondere beim Studium des Motivationsschreibens nachgegangen. Zur Frage der Verfügbarkeit findet sich in den Akten keine Äusserung des eben erwähnten Spezialisten.

Die Erstinstanz hielt in ihrer Vernehmlassung fest, dass die Frage nach der Verfügbarkeit sehr wohl ein Kriterium sei, welches in den Bewerbungsunterlagen geprüft werden könne. Die Eignung könne man hingegen nicht in der ersten Selektion sehen, sondern werde erst in den weiteren Selektionsschritten im Bewerbungsprozess ersichtlich. Der Argumentation der Beschwerdeführerin werde deshalb nicht stattgegeben. Diese Aussagen zeigen, dass sich die Erstinstanz mit den Ausführungen des HR-Spezialisten der Ausbildungsstätte der Beschwerdeführerin auseinandersetzte, diesen aber nicht folgte. Die erstinstanzlichen Darlegungen sind objektiv nachvollziehbar und schlüssig. Daher sind der Beschwerdeführerin auch bei dieser Aufgabe keine zusätzlichen Punkte zu erteilen.

**10.7** Die Aufgabe 88 führt folgenden Sachverhalt an: "Sie arbeiten als HR-Fachperson bei einer Firma im Strassenbau. Per 1. Juli haben Sie einen neuen Bauleiter, Herrn Bischof, eingestellt. Herr Bischof hat seinen Arbeitsvertrag unterzeichnet. Am 23. Juni, 7 Tage vor Stellenantritt, erhalten Sie von Herrn Bischof ein Kündigungsschreiben. Herr Bischof ist der Meinung, dass er in der Probezeit mit einer 7-Tage-Frist auf den 1. Juli kündigen könne und die Stelle nicht antreten müsse". Mit Blick auf diesen Sachverhalt war die Frage zu beantworten, ob es möglich sei, einen Arbeitsvertrag vor Stellenantritt zu kündigen. Die Kandidatin konnte aus drei möglichen Antworten wählen: "Ja, eine Kündigung vor Stellenantritt ist möglich, aber gesetzlich nicht geregelt", "Nein, eine Kündigung vor Stellenantritt ist nicht möglich. Es braucht eine Vertragsauflösung" und "Nein, eine Kündigung vor Stellenantritt ist nur mit einer Entschädigungsfolge möglich". Es sei genau eine Antwort richtig. Die Beschwerdeführerin wählte die zweite dieser Antworten und erhielt hierfür null von drei möglichen Punkten.

Die Beschwerdeführerin beanstandet bei der Aufgabe 88 zunächst, die Prüfungsfrage sei nicht eindeutig und widerspruchsfrei gestellt worden. Die Vorinstanz betrachte die Aufgabenstellungen isoliert und nicht im Kontext mit dem jeweiligen Ausgangsachverhalt.

Die Vorinstanz ist in ihrer Vernehmlassung dagegen der Ansicht, der Sachverhalt und die Fragestellung seien nicht missverständlich gewesen. Die Fragestellung sei mit Blick auf die in ihr enthaltenen Einschränkungen sogar überaus fair gewesen, da besonders darauf hingewiesen worden sei, dass nur eine Antwort richtig sei. Die Erstinstanz äussert sich in ihrer Vernehmlassung nicht zur Rüge der Beschwerdeführerin.

Die Aufgabe 88 enthält einen eigenen Sachverhalt, auf den sich die Fragestellung bezieht, und welcher mit dem Hinweis ergänzt ist, dass genau eine Antwort richtig sei (vgl. S. 98 der Teilprüfung "Generalistenwissen HR"). Eine Bezugnahme auf den Ausgangssachverhalt geht aus der Aufgabe nicht hervor. Letztere ist nachvollziehbar, klar und widerspruchsfrei formuliert. Ein Erörterungsbedarf ist nicht ersichtlich. Damit erweist sich die Rüge der Beschwerdeführerin als unbegründet.

Bei der Aufgabe 88 bemängelt die Beschwerdeführerin ferner, aus arbeitsrechtlicher Sicht sei die von ihr angekreuzte Antwort die einzig richtige. Die Auffassungen der Erstinstanz und der Vorinstanz seien nicht nachvollziehbar und willkürlich. Die Vorinstanz räume mit ihren Ausführungen ein, dass auch zwei Lösungen richtig sein könnten, nämlich eine entsprechend dem Gesetzeswortlaut und eine entsprechend der geübten Praxis. Eine einseitig vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung stelle eine blosser Offerte dar, die das Akzept des Arbeitgebers erfordere. Mit diesem Akzept liege ein Aufhebungsvertrag vor. Damit erweise sich nur diese Lösung als richtig. Es seien ihr zusätzlich drei Punkte zu erteilen.

Die Erstinstanz äussert in ihrer Vernehmlassung, der Argumentation der Beschwerdeführerin sei nicht stattgegeben worden, da deren Antwort "Nein, eine Kündigung vor Stellenantritt ist nicht möglich. Es braucht eine Vertragsauflösung" falsch sei. Eine Kündigung vor Stellenantritt sei sehr wohl möglich. Deshalb sei die richtige Antwort für diese Aufgabe die folgende: "Ja, eine Kündigung vor Stellenantritt ist möglich, aber gesetzlich nicht geregelt".

Die Vorinstanz ergänzt in ihrer Vernehmlassung, die Überzeugung, die Beantwortung der Frage mit "Nein" sei richtig, könne nicht gehört werden. Zutreffend sei, dass der Arbeitgeber zwar, sofern keine Einigung zwischen ihm und dem Arbeitnehmer zustande käme, darauf beharren könnte, dass der Arbeitnehmer eine Woche Arbeit leisten müsse. Trotz dieser Konsequenz sei jedoch die in der Aufgabe zur Verfügung gestellte Aussage, die

Kündigung vor Stellenantritt sei "möglich", inhaltlich richtig. Sie wäre daher anzukreuzen gewesen.

Aus der Prüfungsantwort der Beschwerdeführerin geht nicht hervor, dass eine Kündigung vor Stellenantritt möglich ist. Die Begründung der Erstinstanz ist daher ebenso wie jene der Vorinstanz objektiv nachvollziehbar und schlüssig. Damit sind die Entscheide der Erstinstanz und der Vorinstanz, der Beschwerdeführerin bei der Aufgabe 88 keine zusätzlichen Punkte zu erteilen, nicht rechtsfehlerhaft erfolgt.

**10.8** Zusammenfassend sind die Erstinstanz und die Vorinstanz im Rahmen des vorliegenden Verfahrens hinreichend auf die einzelnen materiellen Einwände der Beschwerdeführerin eingegangen. Die Ausführungen der Erstinstanz sind insgesamt objektiv nachvollziehbar, einleuchtend und schlüssig. Die Kognition, die einem Gericht im Rahmen der Bewertung von materiellen Prüfungsfragen zukommt, ist beschränkt. Es rechtfertigt sich deshalb mit Bezug auf die Aufgaben 8, 21, 33, 43, 76 und 88 angesichts des fachlichen Ermessens der Erstinstanz nicht, von deren objektiv begründeter und nachvollziehbarer Bewertung abzuweichen. Der Beschwerdeführerin sind einzig bei der Aufgabe 54 zusätzlich 0.75 Punkte zu erteilen. Damit erreicht die Beschwerdeführerin total 100.41 (99.66 + 0.75) Punkte, was an der Note 3.5 indes nichts ändert, da unbestrittenermassen erst 109.50 Punkte eine 4.0 ergäben. An der Note 3.5 würde daher auch die zusätzliche Erteilung von einem Punkt bei der Aufgabe 1 und von drei Punkten bei der Aufgabe 67 (vgl. E. 9.5) oder eine erneute Bewertung durch die Erstinstanz und die Vorinstanz nichts ändern.

## **11.**

**11.1** Schliesslich rügt die Beschwerdeführerin, es sei unklar, ob die Erstinstanz bei der vorliegend umstrittenen Berufsprüfung eine Grenzfallregelung angewandt habe. Die Erstinstanz habe die Frage, ob sie anlässlich der strittigen Berufsprüfung Grenzfälle behandelt habe, unbeantwortet gelassen. Diese Fälle würden seit dem Jahr 2018 wohl willkürlich behandelt.

**11.2** Die Erstinstanz legt in ihrer Vernehmlassung dar, sie habe am 2. November 2017 entschieden, dass keine Grenzfallregelung mehr zur Anwendung komme, und dies der Vorinstanz mitgeteilt. Letztere weist infolgedessen in ihrer Vernehmlassung darauf hin, dass bei der fraglichen Prüfung keine solche Regelung angewandt worden sei, was dem Ermessen der Erstinstanz anheimgestellt sei.

**11.3** Das Bestehen der Prüfung kann von einer allfälligen Grenzfallregelung abhängen. Das BBG sieht jedoch keine allgemein gültige Grenzfallregelung vor. Falls weder in den jeweiligen Prüfungsreglementen noch in den Wegleitungen eine Regelung für Grenzfälle getroffen wird, steht es grundsätzlich im Ermessen der Prüfungskommission, ob bzw. was sie als Grenzfall definiert und gegebenenfalls, wie sie in derartigen Fällen vorgehen will. Ein genereller Anspruch darauf, dass Punktzahlen knapp unter der für eine genügende Note erforderlichen Grenze aufgerundet werden, besteht jedoch nicht (vgl. Urteil des BGer 2P.177/2002 vom 7. November 2002 E. 4; BVGE 2010/10 E. 6.2.4; Urteile des BVGer B-2880/2018 vom 19. März 2020 E. 8.9.1 und B-2213/2006 vom 2. Juli 2007 E. 8; vgl. ferner: Urteile des BVGer B-2613/2012 vom 15. März 2013 E. 1.3.2 und B-7428/2010 vom 31. Mai 2011 E. 5). Falls eine Grenzfallregelung vorliegt, muss diese sachlich vertretbar sein und rechtsgleich für alle Prüfungskandidaten zur Anwendung kommen (vgl. Urteile des BVGer B-2613/2012 vom 15. März 2013 E. 1.3.2 und B-7428/2010 vom 31. Mai 2011 E. 5).

**11.4** Aus dem Protokoll der Sitzung der Erstinstanz vom 2. November 2017 geht zum Traktandum "Grenzfälle" hervor, dass bei der neuen Prüfungsordnung auf eine Grenzfallregelung verzichtet werde. Die Grenzfälle würden jeweils individuell durch die Erstinstanz geprüft.

Die Beschwerdeführerin ist der Ansicht, dass eine Grenzfallregelung wohl weiterhin Anwendung finde, da die Vorinstanz der Erstinstanz die Frage, ob diese Regelung zur Anwendung gekommen sei, ansonsten nicht gestellt hätte. Es sei davon auszugehen, dass die Erstinstanz diese Frage einzig mit Bezug auf das konkrete Beschwerdeverfahren verstanden und beantwortet habe. Die Erstinstanz habe die Frage, ob sie anlässlich der vorliegend umstrittenen Berufsprüfung Grenzfälle behandelt habe, nicht beantwortet.

Die Erstinstanz hielt in ihrer Stellungnahme vom 14. Juni 2019 im vorinstanzlichen Verfahren fest, dass die Vorinstanz danach gefragt habe, ob eine Grenzfallregelung angewandt worden sei. Zugleich verneinte die Erstinstanz diese Frage. Aus den Akten ist jedoch nicht ersichtlich, wann und weshalb die Vorinstanz der Erstinstanz diese Frage gestellt hat. Damit bleibt unklar, was die Erstinstanz veranlasste, diese Frage anzuführen, wie diese Frage aufgrund der Umstände zu interpretieren ist, ob sie sich allein auf die Prüfung der Beschwerdeführerin oder auf die streitbetroffene Prüfung insgesamt bezogen hat und ob mit "Grenzfallregelung" eine allgemeine Norm oder eine individuell Grenzfallprüfung gemeint ist.

In casu ist nicht ersichtlich, dass die Erstinstanz intern vorgesehen hat, dass sie Grenzfälle nochmals genau ansehen will und durch wen. Aus den Akten geht nicht hervor, wie die Erstinstanz mit solchen Fällen umgeht. Entgegen der Behauptung der Beschwerdeführerin sind auch keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Erstinstanz generell eine Grenzfallregelung kennt und anwendet. Zudem bestehen keine konkreten Hinweise dafür, dass bei der Beurteilung der Beschwerdeführerin oder bei anderen Kandidaten und Kandidatinnen der Berufsprüfung für HR-Fachleute 2018 eine solche Regelung angewandt worden wäre. Der Vorwurf der Willkür erweist sich unter diesen Umständen als unbegründet.

Das Referat von B. \_\_\_\_\_ stammt vom 15. September 2011 (Beschwerdebeilage F2, S. 1) und damit aus der Zeit vor Erlass der hier anzuwendenden, am 9. März 2015 genehmigten Prüfungsordnung, so dass die Beschwerdeführerin hieraus entgegen ihrer Ansicht nichts zu ihren Gunsten abzuleiten vermag. Die Rüge der Beschwerdeführerin, dass die von der Erstinstanz am 2. November 2017 beschlossene Praxis den Anforderungen des Bundesverwaltungsgerichts an die Behandlung von Grenzfällen offensichtlich nicht genüge, erweist sich deshalb mangels fallbezogener Substantiierung ebenfalls als unbegründet.

Somit hat die Erstinstanz ihr Ermessen weder überschritten noch missbraucht, als sie auf den vorliegenden Fall keine Grenzfallregelung anwandte.

## **12.**

Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen.

## **13.**

**13.1** Entsprechend dem Verfahrensausgang hat die Beschwerdeführerin die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 63 Abs. 1 VwVG sowie Art. 1 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Spruchgebühr richtet sich nach Umfang und Schwierigkeit der Streitsache, Art der Prozessführung und finanzieller Lage der Parteien (Art. 63 Abs. 4<sup>bis</sup> VwVG und Art. 2 Abs. 1 VGKE). Die Verfahrenskosten sind auf Fr. 1'000.– festzusetzen und dem von der Beschwerdeführerin in gleicher Höhe bezahlten Kostenvorschuss zu entnehmen.

**13.2** Der unterliegenden Beschwerdeführerin ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG, Art. 7 Abs. 1 VGKE).

**14.**

Nach Art. 83 Bst. t des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht unzulässig gegen Entscheide über das Ergebnis von Prüfungen und anderen Fähigkeitsbewertungen, namentlich auf den Gebieten der Schule, der Weiterbildung und der Berufsausübung. Unter diesen Ausschlussgrund fallen Prüfungsergebnisse im eigentlichen Sinn, aber auch alle anderen Entscheide, die sich auf eine Bewertung der intellektuellen oder physischen Fähigkeiten oder die Eignung eines Kandidaten beziehen (vgl. BGE 147 I 73 E. 1.2.1 und 138 II 42 E. 1.1, je mit weiteren Hinweisen). Wenn andere Entscheide im Zusammenhang mit einer Prüfung strittig sind, insbesondere solche organisatorischer oder verfahrensrechtlicher Natur, bleibt das Rechtsmittel zulässig (vgl. BGE 147 I 73 E. 1.2.1; Urteil des BGer 2C\_769/2019 vom 27. Juli 2020 E. 1.2.1, je mit weiteren Hinweisen).

**Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen.

**2.**

Die Verfahrenskosten von Fr. 1'000.– werden der Beschwerdeführerin auferlegt und dem in gleicher Höhe geleisteten Kostenvorschuss entnommen.

**3.**

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

**4.**

Dieses Urteil geht an:

- die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde);
- die Vorinstanz (Ref-Nr. 6594; Gerichtsurkunde);
- die Erstinstanz (Gerichtsurkunde).

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Die Gerichtsschreiberin:

Stephan Breitenmoser

Andrea Giorgia Röllin

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen nach Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten geführt werden, sofern die Voraussetzungen gemäss Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG gegeben sind. 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: 11. Januar 2022