

## Zusatzangaben für Veröffentlichung

Personalrecht

Urteil vom 15.12.2016 i.S. Beschwerdeführer X. gegen Beschwerdegegnerin Y.

Behörde	ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK)
Regeste	<p>Für das Arbeitszeugnis enthalten weder das BPG noch die im vorliegenden Fall anwendbaren Ausführungsbestimmungen – namentlich die Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH, SR 172.220.113) – abweichende Regelungen, weshalb Art. 330a OR analog, d.h. als öffentliches Recht, anwendbar ist.</p> <p>Die Formulierung „korrekt“ bedeutet bereits eine unterdurchschnittliche Qualifikation des Verhaltens. Die Worte „im Wesentlichen“ im Satz zum Verhalten gegenüber Vorgesetzten ist ersatzlos zu streichen.</p> <p>Die Formulierung „obwohl er gemobbt und missbräuchlich gekündigt wurde“ wäre nicht nur ungewöhnlich. Sie wäre für den Betroffenen auch nicht unbedingt vorteilhaft und dürfte deshalb gegen den Grundsatz des Wohlwollens verstossen.</p> <p>Normalerweise ist das Schluss-Arbeitszeugnis auf den Endtermin zu datieren. Eine Doppel-Datierung ist zu unterlassen.</p>
Stichwörter	Formulierung und Datierung Arbeitszeugnis
Rechtliche Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVG; SR 172.021)</li> <li>– Bundesgesetz über die eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz; SR 414.110)</li> <li>– Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1)</li> <li>– Obligationenrecht (OR, SR 220)</li> </ul>

# ETH-Beschwerdekommision

Postfach | CH-3001 Bern

Büro Gutenbergstrasse 31 | 3011 Bern | T +41 31 310 05 30 | F +41 31 310 05 31 | E-Mail info@ethbk.ch

Verfahrens-Nr.

## Urteil vom 15. Dezember 2016

Mitwirkende:

die Kommissionsmitglieder

in Sachen

Parteien

Beschwerdeführer X

gegen

Beschwerdegegnerin Y,

Gegenstand

**Arbeitszeugnis**

## **Sachverhalt:**

A. Zwischen dem Beschwerdeführer X. und der Beschwerdegegnerin Y. bestand ab xx.xx.xx11 ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis. Die Beschwerdegegnerin Y. erliess am xx.xx.xx13 eine Verfügung betreffend Beendigung des Arbeitsvertrags per xx.xx.xx14. Diese Verfügung hat der Beschwerdeführer X. mit Beschwerde vom xx.xx.xx13 bei der ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK) angefochten. Die ETH-BK hat diese Beschwerde mit Urteil vom xx.xx.xx14 abgewiesen, soweit sie darauf eingetreten ist. Zurzeit ist diesbezüglich ein Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hängig.

B. Die Beschwerdegegnerin Y. stellte dem Beschwerdeführer X. mit Brief vom xx.xx.xx14 ein Arbeitszeugnis mit dem Datum „xx.02.xx14“ zu. Nachdem der Beschwerdeführer X. Änderungen an diesem Arbeitszeugnis verlangt hatte, erliess die Beschwerdegegnerin Y. am xx.xx.xx14 eine Verfügung mit einem neuen Arbeitszeugnis, datiert „xx.02.xx14/xx.07.xx14“.

C. Am xx.xx.xx14 führte der Beschwerdeführer X. bei der ETH-BK Beschwerde gegen die Verfügung vom xx.xx.xx14, mit folgenden Anträgen: Erstens sei ihm ein Arbeitszeugnis mit wahrheitsgemässer und unmissverständlicher Formulierung zum Verhalten gegenüber Vorgesetzten auszustellen, zweitens sei im Arbeitszeugnis unmissverständlich zu erwähnen, dass die Kündigung missbräuchlich, unethisch und unkorrekt war, falls dies im Verfahren Nr. xxxx bestätigt werde, drittens sei das Arbeitszeugnis mit dem aktuellen/wahren Ausstellungsdatum zu versehen, also nicht rückzudatieren, und viertens sei ihm eine Genugtuung von fünf Monatslöhnen zu gewähren, dies zusätzlich zur im Verfahren Nr. xxxx geltend gemachten Genugtuung.

D. Mit prozessleitender Verfügung vom xx.xx.xx14 wurde die Beschwerdegegnerin Y. zur Einreichung einer Beschwerdeantwort aufgefordert. In der fristgerecht eingelangten Beschwerdeantwort vom xx.xx.xx14 beantragt die Beschwerdegegnerin Y. die Abweisung der Beschwerde, unter Kostenfolge zu Lasten des Beschwerdeführers X.

E. Dem Beschwerdeführer X. wurde mit Verfügung vom xx.xx.xx14 Gelegenheit zur Einreichung einer Replik gegeben. In der Replik vom xx.xx.xx14 hält der Beschwerdeführer X. sinngemäss an seinen Anträgen fest.

F. Die Beschwerdegegnerin Y. antwortete mit Duplik vom xx.xx.xx14, worauf der Beschwerdeführer X. am xx.xx.xx14 eine Stellungnahme (Triplik) einreichte. Die Beschwerdegegnerin Y. verzichtete auf eine Quadruplik.

G. Mit prozessleitender Verfügung vom xx.xx.xx14 forderte die Instruktionsrichterin den Beschwerdeführer X. auf, seinen Antrag 1 in der Beschwerde vom xx.xx.xx14 zu präzisieren, indem er in einer eigenen Formulierung sage, was zu ändern sei. Zudem stellte die Instruktionsrichterin fest, dass sich der Antrag 2 auf das Beschwerdeverfahren in der Kündigungsangelegenheit beziehe und somit das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht allenfalls Einfluss auf die vorliegend zu beurteilende Beschwerde habe. Deshalb wurden die Parteien aufgefordert, sich zu einer allfälligen Sistierung des Beschwerdeverfahrens in der Arbeitszeugnis-Sache zu äussern. Weiter teilte die Instruktionsrichterin mit, die Akten im Verfahren Nr. xxxx würden für die Bearbeitung der vorliegenden Beschwerdeangelegenheit beigezogen.

H. Die Beschwerdegegnerin Y. teilte am xx.xx.xx14 mit, sie beantrage keine Sistierung des Verfahrens.

I. Der Beschwerdeführer X. präziserte in seiner Stellungnahme vom xx.xx.xx14 den gewünschten Wortlaut der beiden letzten Absätze des Arbeitszeugnisses. Einer Sistierung des Verfahrens stimmte er nicht zu, hielt aber fest, er behalte sich das Recht vor, nach Beendigung des Verfahrens vor dem Bundesverwaltungsgericht „ein noch besseres/umfassenderes Arbeitszeugnis zu verlangen, falls das Gerichtsurteil neue Tatsachen zu Gunsten des Beschwerdeführers feststellt“.

J. Die beiden Stellungnahmen wurden der jeweils anderen Partei am xx.xx.xx14 zugestellt. Von einer Sistierung wurde in dieser prozessleitenden Verfügung abgesehen.

K. Auf den Inhalt der Eingaben der Parteien wird, soweit entscheidungswesentlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

## Die ETH-Beschwerdekommision zieht in Erwägung:

1. Die Verfügung der Beschwerdegegnerin Y. vom xx.xx.xx14, mit welcher über das zuvor vom Beschwerdeführer X. gestellte Berichtigungsbegehren entschieden wurde, ist eine Verfügung im Sinn von Art. 5 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021). Der Beschwerdeführer X. ist zur Beschwerde gegen diese Verfügung legitimiert, da er ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Art. 48 Abs. 1 Bst. c VwVG).

2. Gemäss Art. 37 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 4. Oktober 1991 (ETH-Gesetz, aktuelle Fassung, in Kraft seit 1. März 2010; SR 414.110) beurteilt die ETH-BK Beschwerden gegen Verfügungen der ETH und der Forschungsanstalten. Die Beschwerde vom xx.xx.xx14 wurde frist- und formgerecht (Art. 50 und 52 VwVG) eingereicht.

3. Anfechtungsgegenstand im vorliegenden Verfahren ist die Verfügung der Beschwerdegegnerin Y. vom xx.xx.xx14 mit dem beigelegten Arbeitszeugnis. Die Rechtsbegehren 1 bis 3 in der Beschwerde vom xx.xx.xx14 beziehen sich auf diese Verfügung, womit auf diese drei Anträge einzutreten ist.

Anders ist es beim Antrag 4 des Beschwerdeführers X. betreffend eine Genugtuung in Höhe von fünf Monatslöhnen, die sinngemäss mit der verspäteten Ausstellung des Arbeitszeugnisses begründet wird: Hier fehlt es an einem Anfechtungsgegenstand, da die Beschwerdegegnerin Y. darüber nicht verfügt hat. Auf den Antrag 4 ist daher nicht einzutreten.

4. Strittig und zu prüfen ist, ob dem Beschwerdeführer X. ein geändertes Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen ist. Es geht gemäss den präzisierenden Ausführungen des Beschwerdeführers X. vom xx.xx.xx14, ausgehend von der mit der angefochtenen Verfügung zugestellten Fassung des Arbeitszeugnisses, um folgende drei Punkte:

- im zweitletzten Absatz seien im zweiten Satz „Gegenüber den Vorgesetzten verhielt sich Herr X. im Wesentlichen korrekt.“ die beiden Worte „*im Wesentlichen*“ ersatzlos zu streichen;
- dem gleichen Satz sei folgender Nebensatz beizufügen: „... korrekt, *obwohl er gemobbt und missbräuchlich gekündigt wurde.*“

– das Arbeitszeugnis sei mit dem aktuellen Datum zu versehen.

5. Die ETH-BK überprüft die bei ihr anfechtbaren Verfügungen mit folgender Kognition: Neben der Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung und Missbrauch von Ermessen (Art. 49 Bst. a VwVG), kann auch die unrichtige beziehungsweise unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) beanstandet sowie die Rüge der Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) erhoben werden. Die ETH-BK hat nicht nur zu beurteilen, ob die Vorinstanz die Rechtsregeln beachtet, sondern auch, ob sie eine dem Sachverhalt adäquate Lösung getroffen hat.

6. Zwischen den Parteien bestand ab xx.xx.xx11 ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis gemäss dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1). Gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220), soweit das BPG samt Ausführungsbestimmungen keine Abweichungen vorsieht. Für das Arbeitszeugnis enthalten weder das BPG noch die im vorliegenden Fall anwendbaren Ausführungsbestimmungen – namentlich die Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH, SR 172.220.113) – abweichende Regelungen, weshalb Art. 330a OR analog, d.h. als öffentliches Recht, anwendbar ist. Der Arbeitnehmer kann gemäss Art. 330a Abs. 1 OR vom Arbeitgeber jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (sogenanntes Vollzeugnis, im Gegensatz zur blossen Arbeitsbestätigung gemäss Art. 330a Abs. 2 OR, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt).

Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis steht im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Lehre und Rechtsprechung haben zur Formulierung von Arbeitszeugnissen insbesondere vier Grundsätze entwickelt: Klarheit, Vollständigkeit, Wohlwollen und Wahrheit (namentlich zu den beiden letzteren: Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, N. 3a zu Art. 330a). Das Zeugnis hat demnach grundsätzlich das Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern und soll wohlwollend formuliert werden, doch findet das Wohlwollen seine Grenze an der Wahrheitspflicht. Anders gesagt: Wohlwollen ist Maxime der Ermessensbetätigung, schliesst aber nicht aus, dass auch negative Tatsachen Erwähnung finden dürfen. Voraussetzung ist allerdings, dass

die Negativa für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich sind, es sich also nicht um völlig isolierte Vorfälle oder um unwichtigere Kleinigkeiten handelt (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 3a zu Art. 330a).

Nachfolgend sind die zwei vom Beschwerdeführer X. beantragten materiellen Änderungsbegehren unter Berücksichtigung der vorstehend genannten Grundsätze und der allgemeinen Beweisregeln zu würdigen. Schliesslich wird auf den Antrag betreffend Änderung der Datierung des Arbeitszeugnisses einzugehen sein.

7. Der Beschwerdeführer X. macht, zusammengefasst, in der Beschwerde vom xx.xx.xx14, in der Replik vom xx.xx.xx14, in der Triplik vom xx.xx.xx14 und in der Stellungnahme vom xx.xx.xx14 geltend, er werde in den beiden ausgestellten Arbeitszeugnissen, die bei ihm am xx.xx.xx14 resp. am xx.xx.xx14 eingegangen seien, unrechtmässig zu schlecht dargestellt, indem ihm ein mangelhaftes Verhalten gegenüber seinen Vorgesetzten unterstellt werde. Die von ihm eingereichte Strafanzeige sei legitim und zu seinem Schutz nötig gewesen. Damit die im angefochtenen Arbeitszeugnis erwähnte Tatsache, dass die Beschwerdegegnerin Y. ihm gekündigt habe, nicht falsch interpretiert werde, müsse ergänzt werden, dass die Kündigung nach einem Mobbing erfolgt und missbräuchlich sei. Schliesslich sei das Arbeitszeugnis rückdatiert worden, damit die verspätete Ausstellung nicht auffalle. Er akzeptiere eine solche Falschbeurkundung nicht. Die Doppel-Datierung („xx.02.xx14/xx.07.xx14“) sei unüblich und könne beim Leser den Eindruck erwecken, es handle sich um eine korrigierte Version eines früher pünktlich ausgestellten Zeugnisses. Wenn das neu auszustellende Arbeitszeugnis das aktuelle Datum trage, sei sichergestellt, dass erkennbar bleibe, welche der verschiedenen Arbeitszeugnis-Fassungen die jüngste und damit die korrekte sei.

8. Die Beschwerdegegnerin Y. begründet in der Verfügung vom xx.xx.xx14, in der Beschwerdeantwort vom xx.xx.xx14 und in der Duplik vom xx.xx.14 die angefochtene Fassung des Arbeitszeugnisses im Wesentlichen wie folgt: Der Beschwerdeführer X. habe im April xx14 ein korrektes und wohlwollendes Arbeitszeugnis erhalten, das ihn bei der Stellensuche unterstütze. Dieses Zeugnis sei auf Verlangen des Beschwerdeführers X. ergänzt worden und gebe ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer. Dass nebst der Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis infolge Kündigung durch die Beschwerdegegnerin Y. geendet habe, weitere Details zur Auflösung ins Arbeitszeugnis aufgenommen würden, wäre unüblich.

9. Vorweg ist festzuhalten, dass das am xx.xx.xx14 verfügte Arbeitszeugnis korrekt aufgebaut ist, indem es sowohl die wesentlichen Aufgaben, die dem Beschwerdeführer X. zugewiesen waren, wiedergibt, wie auch eine Qualifikation bezüglich Leistungen und Verhalten enthält. Berücksichtigt werden darf auch, dass das Arbeitsverhältnis wenig mehr als zwei Jahre gedauert hat und demzufolge das Arbeitszeugnis relativ kurz gehalten werden kann.

10. Zum Begehren des Beschwerdeführers X., die Worte „im Wesentlichen“ im Satz zum Verhalten gegenüber Vorgesetzten ersatzlos zu streichen, ist zunächst auf die bei den Akten im Kündigungsverfahren befindlichen Ergebnisse der Mitarbeitergespräche abzustellen.

Zum Verhalten gegenüber Vorgesetzten enthielt das erste Probezeitgespräch vom xx.xx.xx12 unter „persönliches Verhalten“ folgende Qualifikationen:

- bei „Verhalten allgemein“, unterteilt in „Eigenständigkeit“ und „Durchsetzungsvermögen“ jeweils „C“ (= „entspricht den Erwartungen“), mit dem Kommentar: „Soweit dies nach dem ersten Monat beurteilt werden kann, ist dies gut“;
- bei „Umgangsformen“, unterteilt in „Anpassungsfähigkeit“ und „Auftreten“ jeweils „C“, mit dem Kommentar: „Hr. X. ist anpassungsfähig, ... hat ein sehr angenehmes Auftreten allen gegenüber“;
- bei „Zusammenarbeit“, unterteilt in „Teamfähigkeit“ und „Hilfsbereitschaft“, jeweils „C“, mit dem Kommentar: „Hr. X. zeigt sich im Team als zuvorkommend und freundschaftlich.“ „Auch seine Hilfsbereitschaft wird geschätzt.“

Unter dem „Arbeitsverhalten“ lautete die Qualifikation bei „Dienstleistungsverhalten“/ „Kommunikation“ ebenfalls „C“, mit dem Kommentar: „Hr. X. hat eine sehr angenehme offene Kommunikation mit allen Mitarbeitern und Nutzern“. Bei der eigenen Beurteilung gab der Beschwerdeführer X. unter „Zusammenarbeit mit Vorgesetztem“ die Rückmeldung „sehr gut“, unter „Zusammenarbeit in der Abteilung“ die Rückmeldung „gut“.

Im zweiten Probezeitgespräch vom xx.xx.xx12 lauteten die Qualifikationen in den soeben erwähnten Rubriken durchwegs eine Note besser, nämlich „B“ (= „übertrifft die Erwartungen“). Die Kommentare blieben unverändert. Auch die Rückmeldungen des Beschwerdeführers X. lauteten gleich.

Auf dem Formular Probezeitbericht wurde das persönliche Verhalten am xx.xx.xx12 mit „sehr gut“ bewertet.

Im jährlichen Personalgespräch Ende September xx12 – mit anderer Beurteilungsskala – wurde der Beschwerdeführer X. unter „Arbeitsverhalten und Zusammenarbeit“/„Loyalität gegenüber Vorgesetzten und Stab Z.“ mit „A“ (= „erfüllt die Anforderungen gut“) bewertet. Die Kommentare lauteten:

- „X. hilft mit, die allgemeine Kultur zu verbessern mit einer offenen Kommunikation und Verbesserungsvorschlägen.“
- „X. trägt zu Veränderungen bei in der Alarmorganisation und trägt die Entscheide mit.“
- „X. verhält sich loyal gegenüber Vorgesetzten und zu Z.“

Unter „Zufriedenheit“ kreuzte der Beschwerdeführer X. am xx.xx.xx12 auf dem Rückmeldungs-Fragebogen „teilweise zufrieden“ an und nannte als Grund „starke Demotivation durch A.“. Bei „Arbeitsklima“ lautete die Bewertung „gut“, mit dem Kommentar „fehlende Unterstützung durch A.“, bei der „Zusammenarbeit in der Abteilung“ setzte er das Kreuz bei „schwierig“, während er die Zusammenarbeit im Bereich/Team sowie mit dem Vorgesetzten mit „sehr gut“ bewertete. Unter „Verbesserungsvorschläge“ schrieb der Beschwerdeführer X.: „Motivation und Unterstützung auf Abteilungs-Ebene sollte stark zunehmen. Demotivation sollte aufhören und die Umgangsformen auf Abteilungsebene sollten stark verbessert werden.“

Auf allen drei Beurteilungsfragebogen kreuzte der Beschwerdeführer X. „eingesehen und angenommen“ (Probezeitgespräche) bzw. „mit Beurteilung einverstanden“ (Personalgespräch xx12) an.

Ein Beleg über das Personalgespräch für das folgende Jahr (Beurteilungsperiode ab Oktober xx12), das im Herbst xx13 zu führen gewesen wäre, findet sich nicht in den Akten; der Grund für das Ausbleiben dieses weiteren Personalgesprächs ist offensichtlich, dass die Beschwerdegegnerin Y. den Beschwerdeführer X. ab xx.xx.xx13 freigestellt hat.

Aus diesem Grund darf und muss für die Beurteilung des Verhaltens gegenüber Vorgesetzten in der Zeit ab Oktober xx12 auf die weiteren Akten im Verfahren Nr. xxxx zurückgegriffen werden. Es ist aktenkundig, dass sich der Beschwerdeführer X. mehrfach über Vorgesetzte negativ geäußert hat, so in seinem E-Mail an alle Mitarbeiter der Abteilung (ca. 20 Personen) vom xx.xx.xx13, wo der Beschwerdeführer X. seine Meinung über die Vorgesetzten unter anderem mit folgenden Formulierungen ausdrückt: „Führungs-Fehler“, „Führungswillkür“, „der diktatorische, unrechtmässige, und mobbende Führungsstil der Z.-Führung“, „Willkür und

menschenverachtender Führungsstil“, „totalitärer Führungsstil“. Dieses E-Mail führte zu einer Abmahnung betreffend Verhalten am Arbeitsplatz vom xx.xx.xx13.

Gestützt auf den vorstehend zusammengefassten Sachverhalt geht die ETH-BK davon aus, dass die Beschwerdegegnerin Y. durchaus Anlass hatte, das Verhalten des Beschwerdeführers X. gegenüber seinen Vorgesetzten mit der Formulierung „im Wesentlichen korrekt“ als mangelhaft zu qualifizieren. Indessen gibt die Einschränkung „im Wesentlichen“ zu Interpretationen Anlass und ist unpräzise. Da das Schluss-Arbeitszeugnis eine Gesamtbeurteilung über die ganze Anstellungsdauer wiedergeben muss, kann die Formulierung zum einen so gelesen werden, dass der Beschwerdeführer X. von Anfang an und regelmässig ein unkorrektes Verhalten gegenüber Vorgesetzten zeigte. Zum andern ist auch die Lesart möglich, dass es sich um einzelne Ausrutscher handelte. Gemäss dem Grundsatz der Klarheit müsste – wenn schon eine schlechtere Formulierung als bloss „korrekt“ gewählt wird – genauer angegeben werden, in welchen Konstellationen ein nicht mehr korrektes Verhalten gegenüber Vorgesetzten beobachtet wurde (z.B. mittels Hinweis darauf, dass sich der Arbeitnehmer in Äusserungen, die an Arbeitskollegen gingen, unangemessen über seine Vorgesetzten ausgedrückt habe). Eine solche präzisere Formulierung kann im vorliegenden Fall aus folgenden Gründen unterbleiben: Erstens bedeutet die vom Beschwerdeführer X. verlangte Formulierung („korrekt“ ohne Einschränkung) bereits eine unterdurchschnittliche Qualifikation des Verhaltens. Durchschnittlich gute Standardformulierungen in Arbeitszeugnissen sind „freundlich und korrekt“ oder „stets freundlich und korrekt“, mit den Steigerungsformeln „stets freundlich und aufmerksam“, „stets zuvorkommend, freundlich und korrekt“ oder „einwandfrei“ im Sinn eines überdurchschnittlich guten Verhaltens. Und zweitens muss berücksichtigt werden, dass dem Beschwerdeführer X. in der ersten Phase des Arbeitsverhältnisses – gemäss den schriftlich festgehaltenen Ergebnissen der Mitarbeiterbeurteilungsgespräche mindestens bis und mit Septemberxx12, also während mindestens 10 Monaten – ein gutes bis sehr gutes Verhalten attestiert worden ist.

Aus diesen Gründen rechtfertigt es sich, das angefochtene Arbeitszeugnis so zu ändern, dass im Satz zum Verhalten gegenüber Vorgesetzten die beiden Worte „*im Wesentlichen*“ ersatzlos gestrichen werden.

11. Der Beschwerdeführer X. verlangt weiter, dass der Satz zum Verhalten gegenüber Vorgesetzten mit dem Nebensatz „obwohl er gemobbt und missbräuchlich gekündigt wurde“ ergänzt wird. Offensichtlich bezweckt sein Antrag, in der vorliegenden Arbeitszeugnis-Streitig-

keit ein Urteil zu erwirken, das sich auf der einen Seite über das von ihm geltend gemachte Mobbing und auf der anderen Seite über die Missbräuchlichkeit der Kündigung ausspricht.

Vorweg ist festzuhalten, dass eine solche Formulierung – vom Standpunkt eines unbefangenen Lesers oder einer unbefangenen Leserin aus – nicht nur ungewöhnlich wäre. Sie wäre für den Beschwerdeführer X. auch nicht unbedingt vorteilhaft und dürfte deshalb gegen den Grundsatz des Wohlwollens verstossen, dies gestützt auf folgende Überlegung: Es ist notorisch, dass sich die Zuschreibung, jemand sei Opfer von Mobbing geworden, für diese Person bei der Stellensuche nachteilig auswirken kann, wenn auf eine besondere Empfindlichkeit des Stellenbewerbers gegenüber Kritik geschlossen wird.

Dazu kommt, dass die ETH-BK im Verfahren Nr. xxxx (vgl. das zurzeit nicht rechtskräftige Urteil vom xx.xx.xx14) weder eine Mobbing-Situation im Rechtssinn noch eine Missbräuchlichkeit der Kündigung bejaht hat.

Im vorliegenden Beschwerdeverfahren sind diesbezüglich keine neuen Aspekte aufgetaucht, die eine abweichende Beurteilung ergeben könnten.

Aus diesen Gründen ist der Antrag des Beschwerdeführers X., dem Satz zum Verhalten gegenüber Vorgesetzten sei ein Nebensatz beizufügen, abzuweisen.

12. Schliesslich ist über den Antrag des Beschwerdeführers X. betreffend aktuelle Datierung zu entscheiden. Das Arbeitsverhältnis wurde am xx.02.xx14 beendet. Der Beschwerdegegnerin Y. kann insoweit gefolgt werden, als normalerweise das Schluss-Arbeitszeugnis auf den Endtermin zu datieren ist, auch wenn es im Einzelfall später aus- und zugestellt wird. Das Ausstellungsdatum geht in diesem Fall zweifelsfrei aus dem Begleitschreiben hervor, eine Falschbeurkundung liegt nicht vor.

Dazu kommt folgende Überlegung, die sich ohne weiteres aus dem Grundsatz der Klarheit ergibt: Es liegt im Interesse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, dass keine Mutmassungen über den Grund der deutlich verspäteten Ausstellung des Schluss-Arbeitszeugnisses angestellt werden können (beispielsweise, indem sich die unbefangene Leserin oder der unbefangene Leser fragt, ob der Grund für die verspätete Ausstellung darin liege, dass die beurteilte Person nachträglich Änderungen verlangt und möglicherweise darüber sogar einen Rechtsstreit mit dem früheren Arbeitgeber geführt hat (vgl. zu einer solchen Konstellation das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 10. August 2012, A-5588/2007, Erw. 4).

Raum für derartige, möglicherweise für den Arbeitnehmer nachteilige Spekulationen lässt übrigens auch die Doppel-Datierung „xx.02.xx14/xx.07.xx14“ zu, welche von der Beschwerdegegnerin Y. gewählt worden ist, nachdem der Beschwerdeführer X. das Datum „xx.02.xx14“ beanstandet hatte. Eine Doppel-Datierung ist deshalb keine vertretbare Lösung und zu unterlassen.

Vorliegend wäre gestützt auf die vorstehenden Überlegungen die Datierung „xx.02.xx14“ vorzuziehen. Das steht indessen im Widerspruch zum ausdrücklichen Antrag des Beschwerdeführers X., das Arbeitszeugnis sei mit dem aktuellen Datum zu versehen. Unter diesen Umständen rechtfertigt es sich, das von der Beschwerdegegnerin Y. neu aus- und zuzustellende Arbeitszeugnis mit dem aktuellen Datum zu versehen.

13. Aus diesen Gründen ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen.

14. Für Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen nach dem Bundespersonalrecht enthält Art. 34 Abs. 2 BPG eine spezialgesetzliche Regelung, wonach das Beschwerdeverfahren unabhängig vom Verfahrensausgang kostenlos ist, ausser bei Mutwilligkeit. Es sind deshalb keine Verfahrenskosten zu erheben.

15. Dem nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer X. wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

**Demnach erkennt die ETH-Beschwerdekommision:**

1. Die Beschwerde wird, soweit darauf einzutreten ist, im Sinne der Erwägungen teilweise gutgeheissen, und die Beschwerdegegnerin Y. wird angewiesen, dem Beschwerdeführer X. innert 10 Tagen nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils ein neues Arbeitszeugnis unter dem aktuellen Ausstellungsdatum und mit dem Wortlaut gemäss dem der Verfügung vom xx.xx.xx14 beigelegten Arbeitszeugnis, aber mit folgender Abweichung aus- und zuzustellen:
  - am Ende des zweitletzten Absatzes: „... betreut. Gegenüber den Vorgesetzten verhielt sich Herr X. korrekt.“Soweit weitergehend wird die Beschwerde abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten noch Parteikosten gesprochen.
3. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Rückschein.
4. Gegen diesen Entscheid kann gemäss Art. 50 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (SR 172.021; VwVG) **innert 30 Tagen** seit Zustellung Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerde ist direkt beim Bundesverwaltungsgericht, Postfach, 9023 St. Gallen, einzureichen. Die Beschwerde hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder der Beschwerdeführerin bzw. der Vertretung zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen (Art. 52 VwVG).

Im Namen der ETH-Beschwerdekommision

Der Präsident:

Das Kommissionsmitglied:

Versand am: