

Zusatzangaben für Veröffentlichung

Personalrecht

Urteil vom 15.12.2016 i.S. A_____ gegen ETH Zürich

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"> – Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVG; SR 172.021) – Bundesgesetz über die eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz; SR 414.110) – Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) – Obligationenrecht (OR, SR 220)

Verfahrens-Nr. 2016

Urteil vom 15. Dezember 2016

Mitwirkende:

die Kommissionsmitglieder Hansjörg Peter, Präsident; Beatrice Vogt, Vizepräsidentin;
Consuelo Antille, Jonas Philippe, Dieter Ramseier, Yolanda
Schärli und Rodolphe Schlaepfer

in Sachen

Parteien

A_____,
Beschwerdeführer,

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich

(ETH Zürich), Generalsekretariat/Rechtsdienst, HG F 55.1,
Rämistrasse 101, 8092 Zürich,

vertreten durch lic. iur. Andreas Lerch, Rechtsanwalt, Leiter
Rechtsdienst,

Beschwerdegegnerin,

Gegenstand

Arbeitszeugnis

(Verfügung der ETH Zürich vom 12. Juli 2016)

Sachverhalt:

A. Zwischen A _____ und der ETH Zürich bestand ab 1. Dezember 2013 ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis. Der Beschwerdeführer arbeitete als Mitarbeiter im Dienst (...). Die Beschwerdegegnerin erliess am 19. November 2015 eine Verfügung betreffend Beendigung des Arbeitsvertrags per 29. Februar 2016. Diese Verfügung hat der Beschwerdeführer mit Beschwerde vom 12. Dezember 2015 bei der ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK) angefochten. Die ETH-BK hat diese Beschwerde mit Urteil vom 30. August 2016 abgewiesen, soweit sie darauf eingetreten ist. Zurzeit ist diesbezüglich ein Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hängig.

B. Die Beschwerdegegnerin stellte dem Beschwerdeführer mit Brief vom 14. April 2016 ein Arbeitszeugnis mit dem Datum „29. Februar 2016“ zu. Nachdem der Beschwerdeführer Änderungen an diesem Arbeitszeugnis verlangt hatte, erliess die Beschwerdegegnerin am 12. Juli 2016 eine Verfügung mit einem neuen Arbeitszeugnis, datiert „29. Februar 2016/11. Juli 2016“.

C. Am 13. Juli 2016 führte der Beschwerdeführer bei der ETH-BK Beschwerde gegen die Verfügung vom 12. Juli 2016, 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. 6615 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. 6615 geltend gemachten Genugtuung.

D. Mit prozessleitender Verfügung vom 18. Juli 2016 wurde die Beschwerdegegnerin zur Einreichung einer Beschwerdeantwort aufgefordert. In der fristgerecht eingelangten Beschwerdeantwort vom 22. August 2016 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde, unter Kostenfolge zu Lasten des Beschwerdeführers.

E. Dem Beschwerdeführer wurde mit Verfügung vom 25. August 2016 Gelegenheit zur Einreichung einer Replik gegeben. In der Replik vom 29. August 2016 hält der Beschwerdeführer sinngemäss an seinen Anträgen fest.

F. Die Beschwerdegegnerin antwortete mit Duplik vom 7. September 2016, worauf der Beschwerdeführer am 14. September 2016 eine Stellungnahme (Triplik) einreichte. Die Beschwerdegegnerin verzichtete auf eine Quadruplik.

G. Mit prozessleitender Verfügung vom 2. November 2016 forderte die Instruktionsrichterin den Beschwerdeführer auf, seinen Antrag 1 in der Beschwerde vom 13. Juli 2016 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. 6615 würden für die Bearbeitung der vorliegenden Beschwerdeangelegenheit beigezogen.

H. Die Beschwerdegegnerin teilte am 8. November 2016 mit, sie beantrage keine Sistierung des Verfahrens.

I. Der Beschwerdeführer präziserte in seiner Stellungnahme vom 10. November 2016 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 21. November 2016 zugestellt. Von einer Sistierung wurde in dieser prozessleitenden Verfügung abgesehen.

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

Die ETH-Beschwerdekommision zieht in Erwägung:

1. Die Verfügung der ETH Zürich vom 12. Juli 2016, mit welcher über das zuvor vom Beschwerdeführer gestellte Berichtigungsbegehren entschieden wurde, ist eine Verfügung im Sinn von Art. 5 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021). Der Beschwerdeführer 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 13. Juli 2016 wurde frist- und formgerecht (Art. 50 und 52 VwVG) eingereicht.

3. Anfechtungsgegenstand im vorliegenden Verfahren ist die Verfügung der ETH Zürich vom 12. Juli 2016 mit dem beigelegten Arbeitszeugnis. Die Rechtsbegehren 1 bis 3 in der Beschwerde vom 13. Juli 2016 beziehen sich auf diese Verfügung, womit auf diese drei Anträge einzutreten ist.

Anders ist es beim Antrag 4 des Beschwerdeführers 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 darüber nicht verfügt hat. Auf den Antrag 4 ist daher nicht einzutreten.

4. Strittig und zu prüfen ist, ob dem Beschwerdeführer ein geändertes Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen ist. Es geht gemäss den präzisierenden Ausführungen des Beschwerdeführers vom 10. November 2016, 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 A_____ 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 1. Dezember 2013 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 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 macht, zusammengefasst, in der Beschwerde vom 13. Juli 2016, in der Replik vom 29. August 2016, in der Triplik vom 14. September 2016 und in der Stellungnahme vom 10. November 2016 geltend, er werde in den beiden ausgestellten Arbeitszeugnissen, die bei ihm am 19. April 2016 resp. am 13. Juli 2016 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 ETH 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 („29. Februar 2016/ 11. Juli 2016“) 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 begründet in der Verfügung vom 12. Juli 2016, in der Beschwerdeantwort vom 22. August 2016 und in der Duplik vom 7. September 2016 die angefochtene Fassung des Arbeitszeugnisses im Wesentlichen wie folgt: Der Beschwerdeführer habe im April 2016 ein korrektes und wohlwollendes Arbeitszeugnis erhalten, das ihn bei der Stellensuche unterstütze. Dieses Zeugnis sei auf Verlangen des Beschwerdeführers ergänzt

worden und gebe ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer. Dass nebst der Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis infolge Kündigung durch die ETH Zürich geendet habe, weitere Details zur Auflösung ins Arbeitszeugnis aufgenommen würden, wäre unüblich.

9. Vorweg ist festzuhalten, dass das am 12. Juli 2016 verfügte Arbeitszeugnis korrekt aufgebaut ist, indem es sowohl die wesentlichen Aufgaben, die dem Beschwerdeführer 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, 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 30. Januar 2014 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: „A_____ ist anpassungsfähig, ... hat ein sehr angenehmes Auftreten allen gegenüber“;
- bei „Zusammenarbeit“, unterteilt in „Teamfähigkeit“ und „Hilfsbereitschaft“, jeweils „C“, mit dem Kommentar: „A_____ 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: „A_____ hat eine sehr angenehme offene Kommunikation mit allen Mitarbeitern und Nutzern“. Bei der eigenen Beurteilung gab der Beschwerdeführer unter „Zusammenarbeit mit Vorgesetztem“ die Rückmeldung „sehr gut“, unter „Zusammenarbeit in der Abteilung“ die Rückmeldung „gut“.

Im zweiten Probezeitgespräch vom 25. Februar 2014 lauteten die Qualifikationen in den soeben erwähnten Rubriken durchwegs eine Note besser, nämlich „B“ (= „übertrifft die Erwartun-

gen“). Die Kommentare blieben unverändert. Auch die Rückmeldungen des Beschwerdeführers lauteten gleich.

Auf dem Formular Probezeitbericht wurde das persönliche Verhalten am 24. Februar 2014 mit „sehr gut“ bewertet.

Im jährlichen Personalgespräch Ende September 2014 – mit anderer Beurteilungsskala – wurde der Beschwerdeführer unter „Arbeitsverhalten und Zusammenarbeit“/„Loyalität gegenüber Vorgesetzten und Stab (...)“ mit „A“ (= „erfüllt die Anforderungen gut“) bewertet. Die Kommentare lauteten:

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

Unter „Zufriedenheit“ kreuzte der Beschwerdeführer am 29. September 2014 auf dem Rückmeldungs-Fragebogen „teilweise zufrieden“ an und nannte als Grund „starke Demotivation durch E“. Bei „Arbeitsklima“ lautete die Bewertung „gut“, mit dem Kommentar „fehlende Unterstützung durch E“, 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: „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 „eingesehen und angenommen“ (Probezeitgespräche) bzw. „mit Beurteilung einverstanden“ (Personalgespräch 2014) an.

Ein Beleg über das Personalgespräch für das folgende Jahr (Beurteilungsperiode ab Oktober 2014), das im Herbst 2015 zu führen gewesen wäre, findet sich nicht in den Akten; der Grund für das Ausbleiben dieses weiteren Personalgesprächs ist offensichtlich, dass die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer ab 17. August 2015 freigestellt hat.

Aus diesem Grund darf und muss für die Beurteilung des Verhaltens gegenüber Vorgesetzten in der Zeit ab Oktober 2014 auf die weiteren Akten im Verfahren Nr. 6615 zurückgegriffen

werden. Es ist aktenkundig, dass sich der Beschwerdeführer mehrfach über Vorgesetzte negativ geäußert hat, so in seinem E-Mail an alle Mitarbeiter der Abteilung (ca. 20 Personen) vom 19. April 2015, wo der Beschwerdeführer seine Meinung über die Vorgesetzten unter anderem mit folgenden Formulierungen ausdrückt: „Führungs-Fehler“, „Führungswillkür“, „der diktatorische, unrechtmässige, und mobbende Führungsstil der (...) -Führung“, „Willkür und menschenverachtender Führungsstil“, „totalitärer Führungsstil“. Dieses E-Mail führte zu einer Abmahnung betreffend Verhalten am Arbeitsplatz vom 29. April.

Gestützt auf den vorstehend zusammengefassten Sachverhalt geht die ETH-BK davon aus, dass die Beschwerdegegnerin durchaus Anlass hatte, das Verhalten des Beschwerdeführers 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 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 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 in der ersten Phase des Arbeitsverhältnisses – gemäss den schriftlich festgehaltenen Ergebnissen der Mitarbeiterbeurteilungsgespräche mindestens bis und mit September 2014, 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 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-Streitigkeit 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 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. 6615 (vgl. das zurzeit nicht rechtskräftige Urteil vom 30. August 2016) 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, dem Satz zum Verhalten gegenüber Vorgesetzten sei ein Nebensatz beizufügen, abzuweisen.

12. Schliesslich ist über den Antrag des Beschwerdeführers betreffend aktuelle Datierung zu entscheiden. Das Arbeitsverhältnis wurde am 29. Februar 2016 beendet. Der Beschwerdegegnerin 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 „29. Februar 2016/11. Juli 2016“ zu, welche von der Beschwerdegegnerin gewählt worden ist, nachdem der Beschwerdeführer das Datum „29. Februar 2016“ beanstandet hatte. Eine Doppel-Datierung ist deshalb keine vertretbare Lösung und zu unterlassen.

Vorliegend wäre gestützt auf die vorstehenden Überlegungen die Datierung „29. Februar 2016“ vorzuziehen. Das steht indessen im Widerspruch zum ausdrücklichen Antrag des Beschwerdeführers, das Arbeitszeugnis sei mit dem aktuellen Datum zu versehen. Unter diesen Umständen rechtfertigt es sich, das von der Beschwerdegegnerin 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 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 wird angewiesen, dem Beschwerdeführer 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 12. Juli 2016 beigelegten Arbeitszeugnis, aber mit folgender Abweichung aus- und zuzustellen:
 - am Ende des zweitletzten Absatzes: „... betreut. Gegenüber den Vorgesetzten verhielt sich A_____ 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).

Versand am: