

ETH-Beschwerdekommision

Commission de recours interne
des écoles polytechniques fédérales

Commissione di ricorso
dei politecnici federali

Cumissiu da recurs
da las scolas politecnicas federalas

Verfahren Nr. BK 2023 43

Entscheid vom 13. Juni 2024

Mitwirkende:

die Kommissionsmitglieder

Barbara Gmür; Präsidentin
Yvonne Wampfler Rohrer; Vizepräsidentin
Simone Deparis
Nils Jensen
Mathias Kaufmann
Eva Klok-Lermann
Christina Spengler Walder

Juristische Sekretärin

Sibylle Thür

in Sachen

Parteien

A._____

vertreten durch Rechtsanwältin Nicole Schnoor,
Advokatur Schnoor,

Beschwerdeführerin

gegen

**Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und
Landschaft (WSL),**

Beschwerdegegnerin

Gegenstand

Arbeitszeugnis

(Verfügung der WSL vom 29. September 2023)

Sachverhalt:

- A. A._____ war vom 1. September 2018 bis am 30. September 2022 zu 90% als «.....» am Institut für Schnee- und Lawinenforschung (SLF), welches zur Eidgenössischen Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL) gehört, angestellt. Die WSL stellte A._____ am 30. September 2022 ein Schlusszeugnis aus. Da A._____ mit diesem Arbeitszeugnis nicht einverstanden war, verlangte sie von der WSL eine anfechtbare Verfügung, welche die WSL am 29. September 2023 erliess.
- B. Gegen die Verfügung vom 29. September 2023 erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) bei der ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK) Beschwerde (Urk. 1, Urk. 1.1 – Urk. 1.29). Sie stellte folgende Rechtsbegehren:
- « 1. Die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin ein Arbeitszeugnis mit dem nachfolgenden Wortlaut zu erstellen:

Arbeitszeugnis

Frau **A._____**, geboren am «.....», von «.....», war vom 1. September 2018 bis 30. September 2022 am WSL-Institut für Schnee- und Lawinenforschung SLF in Davos als «.....» mit einem Arbeitspensum von 90% angestellt.

Ihr Aufgabengebiet umfasste im Wesentlichen folgende Tätigkeiten:

- Strategische, operative, personelle und finanzielle Führung des 5-köpfigen Teams Kommunikation SLF in enger Absprache mit der Kommunikationsleiterin WSL
- Beratung SLF-Leitung und interne Stakeholder in allen Kommunikationsbelangen
- Finanzierung und Mit-Konzeption des neuen SLF-Films «Schnee von morgen - am Puls der Alpen» auf Deutsch und Französisch
- Finanzierung und Mit-Konzeption der neuen SLF-Ausstellung
- Verfassen und Redigieren von Fachartikeln und News-Beiträgen
- Kommunikationslead bei der ausserordentlichen Lawinenlage im Januar 2019: Responsemanagement Medien, Kommunikationsberatung SLF-Leitung und Lawinenwarnung
- Optimierung Ablauf, Umsetzung und Publikation Winterbericht

- Erarbeitung Konzept für die Einführung eines Medien-Pikettdienstes
- Kommunikationsberatung Forschungsprogramme CCAMM (~~Climate Change Im-~~
~~pacts on Alpine Mass Movements~~) und MOSAiC
- Fachvorträge intern und extern
- Optimierung diverser Abläufe wie Anmeldung und Management SLF-Führungen, Mediendienst, internes und externes Responsemanagement, Teamsitzungen, Ablage
- **Mitarbeit im Fachstab Naturgefahren**

Dank ihrer langjährigen Erfahrung und ihrem breiten Fachwissen in Wirtschafts-,
Wissenschafts- und Risikokommunikation sowie Journalismus arbeitete sich A._____
Frau A._____ **sehr** rasch in das vielfältige und komplexe Aufgabengebiet ein. Wir
lernten Frau A._____ als **äusserst** kompetente, flexible und verantwortungsbewusste
Mitarbeiterin und zielstrebige Vorgesetzte kennen, die auch in hektischen Situationen
den Überblick und die Ruhe bewahrte. Besonders ihre Fähigkeit, Prozesse zu analy-
sieren und zu optimieren, sind hervorzuheben und wurden sehr geschätzt.

Zusammen mit dem Team sowie internen und externen Partnern gelang es ihr, auch
grössere grosse und komplexe Projekte voranzutreiben, vorausschauend zu koordi-
nieren **und zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligten** sowie termin- und budgetgerecht
umzusetzen. **Ihre Leistungen waren sowohl in qualitativer wie quantitativer Hinsicht
stets gut.** Mit der Arbeitsqualität sowie den Leistungen von Frau A._____ waren wir
in jeder Hinsicht ausserordentlich zufrieden.

Dank ihrer **Zuverlässigkeit, Konzilianz**, ihrem Fachwissen und Engagement ~~wurde~~
war sie sowohl institutsintern wie auch extern **sehr** geschätzt. Frau A._____ verfügt
**über ausgezeichnete rhetorische Fähigkeiten, drückte sich jederzeit klar aus und kom-
munizierte lösungsorientiert.** Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden
und anderen Personen war stets korrekt, loyal und freundlich.

Die Beurteilung bezieht sich auf die Zeit vom 1. September 2018 bis 24. August 2020. Leider erkrankte Frau A. _____ im Februar 2020, so dass sie bis 24. August 2020 in einem Teilzeit-Pensum arbeiten und danach ihre Tätigkeit nicht fortsetzen konnte.

Wir danken Frau A. _____ für ihren Einsatz und wünschen ihr weiterhin viel Erfolg für ihre berufliche Zukunft.

Davos, 30. September 2022

Eidg. Forschungsanstalt WSL

B. _____

Leiterin «.....»

C. _____

Leiterin «.....»

- 2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich MwSt. zulasten der Beschwerdegegnerin.»*
- C. Die ETH-BK forderte die Beschwerdegegnerin mit prozessleitender Verfügung vom 3. November 2023 (Urk. 2) zur Beschwerdeantwort auf.
- D. Mit Schreiben vom 2. November 2023 (Urk. 3) reichte die Beschwerdeführerin nochmals die Beilage 23 (Urk. 3.1) nach, dieses Mal aber in besserer Qualität.
- E. Innert Frist reichte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeantwort vom 1. Dezember 2023 (Urk. 4, Urk. 4.1 – Urk. 4.8) ein. Sie stellte folgende Rechtsbegehren:
- « 1. Die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann.*
- 2. Unter entsprechender Kosten- und Entschädigungsfolge zuzüglich gesetzliche MwSt. zu Lasten der Beschwerdeführerin.»*
- F. Die Beschwerdeführerin wurde mit prozessleitender Verfügung vom 7. Dezember 2023 (Urk. 5) aufgefordert, zu replizieren. Gleichzeitig erhielt sie das Doppel der

Beschwerdeantwort samt Beilagen (Urk. 4, Urk. 4.1 – Urk. 4.8). Der Beschwerdegegnerin wurde das Doppel der Eingabe vom 2. November 2023 samt Beilage (Urk. 3, Urk. 3.1) zur Kenntnis zugestellt.

- G. Am 8. Januar 2024 (Urk. 6) ersuchte die Beschwerdeführerin darum, die Frist zur Replik zu verlängern. Die Fristerstreckung wurde am 10. Januar 2024 gewährt (Urk. 7).
- H. Innert erstreckter Frist reichte die Beschwerdeführerin am 5. Februar 2024 die Replik (Urk. 8, Urk. 8.1 – Urk. 8.30) ein. Sie hielt an ihren Anträgen fest. Das Doppel der Replik übermittelte die ETH-BK der Beschwerdegegnerin am 7. Februar 2024 (Urk. 9) unter Fristansetzung zur Duplik.
- I. Die Beschwerdegegnerin reichte mit Eingabe vom 29. Februar 2024 (Urk. 10) ihre Duplik ein. Sie stellte leicht abgeänderte Rechtsbegehren bzw. neu auch ein Eventualbegehren:
- « 1. Die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen.
 2. Eventuell kann der zweitletzte Absatz mit folgendem Satz gemäss Beschwerdebeilage 8 (Rückseite) ergänzt werden: «Aufgrund der zu geringen Arbeitsfähigkeit seit-her können wir ihr keine angemessene Tätigkeit anbieten.»
 3. Unter entsprechender Kosten- und Entschädigungsfolge zuzüglich gesetzliche MwSt. zu Lasten der Beschwerdeführerin.»
- J. Mit Verfügung vom 6. März 2024 (Urk. 11) zog die ETH-BK in Erwägung, dass gemäss Sendungsverfolgung der Post die Frist zur Einreichung der Duplik am 28. Februar 2024 ablief, womit die Duplik mit Eingabe vom 29. Februar 2024 zu spät eingereicht worden wäre. Gemäss Aussage der Beschwerdegegnerin erhielt sie die Verfügung der ETH-BK vom 7. Februar 2024, in welcher sie zur Duplik aufgefordert wurde, jedoch erst am 12. Februar 2024, womit die Duplik mit Eingabe vom 29. Februar 2024 rechtzeitig eingereicht worden wäre. Da die Duplik aber selbst bei einer verspäteten Eingabe gestützt auf den Untersuchungsgrundsatz zu beachten ist, weil die Parteivorbringen der Sachverhaltsabklärung der ETH-BK dienen, wurde auf eine abschliessende Klärung der Ungereimtheiten betreffend Zustellung der Verfügung der ETH-BK vom 7. Februar 2024

verzichtet. Die ETH-BK verfügte am 6. März 2024 (Urk. 11), dass die Duplik vom 29. Februar 2024 (Urk. 10) zu den Akten zu nehmen ist. Gleichzeitig stellte sie der Beschwerdeführerin das Doppel der Duplik zur Kenntnis zu und betrachtete den Schriftenwechsel als abgeschlossen und die Angelegenheit als entscheidreif.

- K. In der Folge reichte die Beschwerdeführerin eine weitere Stellungnahme samt Beilagen und Honorarnote ein (Urk. 12, Urk. 12.1 – Urk. 12.7). Das Doppel dieser Eingabe übermittelte die ETH-BK der Beschwerdegegnerin am 20. März 2024 (Urk. 13). Die ETH-BK betrachtete den Schriftenwechsel vorbehältlich einer Stellungnahme der Beschwerdegegnerin als abgeschlossen und die Angelegenheit als entscheidreif.
- L. Am 27. März 2024 (Urk. 14) reichte die Beschwerdegegnerin eine Stellungnahme ein, welche die ETH-BK am 2. April 2024 (Urk. 15) der Beschwerdeführerin weiterleitete. Der Schriftenwechsel wurde für abgeschlossen und die Angelegenheit für entscheidreif erklärt.
- M. In der Folge gingen keine weiteren Eingaben der Parteien bei der ETH-BK ein.

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

Die ETH-Beschwerdekommision zieht in Erwägung:

1. Der Rechtsakt der Beschwerdegegnerin vom 29. September 2023 (Urk. 1.2) ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (Verwaltungsverfahrensgesetz, VwVG; SR 172.021). Die Beschwerdeführerin ist zur Beschwerde gegen diese Verfügung legitimiert, da sie als Adressatin derselben durch sie berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an ihrer Aufhebung oder Änderung hat (Art. 48 Abs. 1 VwVG).
2. Gemäss Art. 37 Abs. 3 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz; SR 414.110) beurteilt die ETH-BK Beschwerden gegen Verfügungen der ETH und der Forschungsanstalten. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde vom 1. November 2023 (Art. 50 und 52 VwVG) ist grundsätzlich einzutreten.
3. Die ETH-BK prüft 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 bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) sowie Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) gerügt werden.
4. Die ETH-BK stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Untersuchungsgrundsatz; Art. 12 VwVG) und wendet das Bundesrecht von Amtes wegen an. Sie ist gemäss Art. 62 Abs. 4 VwVG nicht an die Begründung der Begehren gebunden und kann die Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder abweisen (vgl. MOOR/POLTIER, *Droit administratif*, Bd. II, 3. Aufl. 2011, Rz. 2.2.6.5; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/KAYSER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 3. Aufl. 2022, Rz. 2.165). Sie beschränkt sich in der Regel jedoch auf die Überprüfung der vorgebrachten Rügen. Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. Urteile

des Bundesverwaltungsgerichts C-4098/2021 vom 19. November 2021 E. 2.1; A-2066/2017 vom 14. November 2017 E. 2.1).

5. Die Beschwerdeführerin hält in der Beschwerde vom 1. November 2023 (Urk. 1), der Replik vom 5. Februar 2024 (Urk. 8) sowie der Triplik vom 15. März 2024 (Urk. 12) im Wesentlichen Folgendes fest:

Im Juni 2023 sei die Beschwerdegegnerin aufgefordert worden, der Beschwerdeführerin ein Schlusszeugnis zukommen zu lassen. Letztere habe der Beschwerdegegnerin einen entsprechenden Formulierungsvorschlag für das Zeugnis unterbreitet. Am 19. Juni 2023 habe die Beschwerdeführerin das verlangte Zeugnis erhalten. Allerdings habe die Beschwerdegegnerin wesentliche und signifikante Formulierungen des Vorschlags der Beschwerdeführerin nicht übernommen. Mithin habe die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin erneut eine überarbeitete Zeugnisversion mit der Bitte um Übernahme vorgelegt. Am 5. September 2023 habe die Beschwerdegegnerin festgehalten, dass das finale Arbeitszeugnis die Grundsätze «wohlwollend, wahrheitsgetreu, vollständig und klar» erfülle. In der Folge habe die Beschwerdeführerin eine anfechtbare Verfügung betreffend Schlusszeugnis verlangt, welche die Beschwerdegegnerin am 29. September 2023 erlassen habe und nun das Anfechtungsobjekt sei.

Die Tätigkeit der Beschwerdeführerin in Zusammenhang mit der internationalen Forschungsexpedition MOSAiC (Multidisciplinary drifting Observatory for the Study of Arctic Climate) müsse zwingend ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden, damit ein Dritter sich insgesamt ein zutreffendes Bild von der Beschwerdeführerin als künftige Arbeitnehmerin machen könne.

Die nachweisliche Mitarbeit der Beschwerdeführerin im Fachstab Naturgefahren müsse aufgrund des Vollständigkeitsgebots ebenfalls ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden.

Die Beschwerdeführerin verfüge über eine langjährige und breite Erfahrung in der Wissenschaftskommunikation, welche substantiiert dargelegt werde. Diese Erfahrung habe zwingend Eingang ins Zeugnis zu finden. Deren Nichterwähnung im Zeugnis widerspreche dem Gebot der Vollständigkeit sowie der Wahrheit. Zudem habe die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin noch im Zwischenzeugnis ein «breites kommunikatives Fachwissen» vorbehaltlos attestiert. Dazu gehöre für die Position einer «.....» zwingend auch die Wissenschaftskommunikation.

Indem die Beschwerdegegnerin auf «Verstärker» (sehr und äusserst) verzichte, sage sie implizit aus, die Beschwerdeführerin habe sich zwar in das Aufgabengebiet eingearbeitet, dies sei aber nicht aussergewöhnlich schnell erfolgt. Wenn man jedoch beachte, was die Beschwerdeführerin in ihrer knapp zweijährigen Tätigkeit als «.....» alles erreicht habe, müsse das Arbeitszeugnis zwingend eine sehr schnelle Einarbeitungsphase erwähnen. Andernfalls hätte die Beschwerdeführerin die vielen anstehenden Aufgaben gar nicht erfüllen können. Die ausserordentliche Lage sowie Corona hätten von der Beschwerdeführerin maximale Flexibilität erfordert. Dank ihrer Kompetenzen habe sie diese Situation trotz Einschränkungen wie Homeoffice wegen Corona bzw. zur Vermeidung einer präoperativen Ansteckung mit Bravour gemeistert. Während der insgesamt vierjährigen Anstellungsdauer habe sich die Beschwerdeführerin, ohne Unterstützung ihrer Vorgesetzten, ins Berufsleben zurückgekämpft, sich während der Rekonvaleszenz und Entgegen der Aussagen der Beschwerdegegnerin um ihr Team gekümmert sowie erfolgreich einen Rechtsstreit aufgrund einer ungerechtfertigten Kündigung geführt.

Es sei angemessen, der Beschwerdeführerin bei der Aufgabenerfüllung sehr gute Leistungen zu attestieren. Verschiedene interne und externe Partner hätten die hervorragenden Leistungen der Beschwerdeführerin gewürdigt, weshalb die entsprechenden Anpassungen im Arbeitszeugnis vorzunehmen seien.

Sowohl beim SLF-Film als auch bei der SLF-Ausstellung handle es sich um grosse Projekte, die aufgrund ihrer Komplexität nur alle 15 Jahre realisiert würden, weshalb die Formulierung «grössere» vorliegend nicht angemessen sei.

Die Beschwerdeführerin habe ein sehr gutes Einvernehmen mit anderen Ämtern und internen Abteilungen (BAFU, BAG, LAINAT, Lawinenwarnung) gehabt. Zahlreiche positive Rückmeldungen von Personen, mit welchen die Beschwerdeführerin zusammengearbeitet habe, würden zeigen, dass sie dank ihrer positiven Art und ihrem enormen Fachwissen nicht nur geschätzt, sondern in höchstem Masse anerkannt worden sei. Diesem Umstand vermöge nur das Prädikat «sehr geschätzt» Rechnung zu tragen.

Für eine Mitarbeiterin im «.....» sei es zwingend erforderlich, dass deren Kommunikationsfähigkeiten Eingang ins Zeugnis finden und entsprechend beurteilt würden. Der Satz «A._____ verfügt über ausgezeichnete rhetorische Fähigkeiten, drückte sich jederzeit klar aus und kommuniziere lösungsorientiert» sei mithin ins Arbeitszeugnis aufzunehmen.

Vorliegend sei von einem Arbeitsunterbruch, bedingt durch die Diagnose «.....», von September 2020 bis Ende Januar 2022 auszugehen. Dies seien 17 Monate, was einem Abwesenheitsanteil im Verhältnis zur Gesamtdauer von 49 Monaten von 34.69% entspreche und nicht, wie von der Beschwerdegegnerin behauptet, von 60%. Ein zukünftiger Arbeitgeber werde eine Arbeitnehmerin kaum zu einem Vorstellungsgespräch einladen, wenn er lese, dass diese während zwei Jahren vollumfänglich krank gewesen sein soll und davor 1.5 Jahre nur Teilzeit gearbeitet hätte – was nachweislich falsch sei. Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts seien längere krankheits- oder operationsbedingte Arbeitsunterbrüche in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Dabei habe das Bundesgericht aber auch festgestellt, dass jeweils die Umstände des Einzelfalls massgebend seien. Selbst wenn das Gericht zum Schluss kommen sollte, dass die Absenz der Beschwerdeführerin im Verhältnis zur Vertragsdauer erheblich ins Gewicht falle, dürfe die Arbeitsunfähigkeit nicht erwähnt werden. Denn die Gründe für den Arbeitsunterbruch müssten angegeben werden. Dies wäre aber aufgrund der umfassenden Vorgeschichte und der Vielfältigkeit der Gründe in diesem Fall in einem den gesetzlichen Anforderungen entsprechenden Zeugnis nicht umsetzbar. Deshalb und

weil es keinen sachlichen Grund gegeben habe, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, dürfe die Abwesenheit nicht im Arbeitszeugnis erwähnt werden.

Entgegen der Aussage der Beschwerdegegnerin erstreckte sich der tatsächliche Zeitraum der geleisteten Arbeitsdauer vom 1. September 2018 bis zum 24. August 2020 (knapp zwei Jahre).

Das knapp durchschnittliche Zeugnis sowie das Beharren auf der Erwähnung der Abwesenheit im Zeugnis würden auf sachlich nicht nachvollziehbaren Gründen beruhen und seien aus juristischen Gründen nicht akzeptabel.

6. Demgegenüber hält die Beschwerdegegnerin in der angefochtenen Verfügung vom 29. September 2023 (Urk. 1.2), der Beschwerdeantwort vom 1. Dezember 2023 (Urk. 4), der Duplik vom 29. Februar 2024 (Urk. 10) sowie der Quadruplik vom 27. März 2024 (Urk. 14) im Wesentlichen Folgendes fest:

Die Beschwerdegegnerin habe eine Fürsorgepflicht gegenüber der Beschwerdeführerin, jedoch auch eine Rechenschafts- und Wahrheitspflicht gegenüber künftigen Arbeitgebern. Die Beschwerdeführerin fordere ein ausserordentlich gutes Arbeitszeugnis über eine Anstellungszeit von vier Jahren ein. Sie beanspruche Superlative. Dem stehe die Realität mit einer tatsächlichen vollen Arbeitsdauer von einem Jahr und fünf Monaten bei guten Leistungen gegenüber. Die Diskrepanz sei gross.

Am 7. Juli 2023 habe die Beschwerdeführerin rot markiert alle gewünschten Anpassungen (Urk. 1.13) im Arbeitszeugnis im Vergleich zu ihrer letzten Version eingereicht. Gestützt darauf habe die Beschwerdegegnerin das nun angefochtene Schlusszeugnis erlassen, wobei sie nicht alle Anpassungen habe übernehmen können. In der Beschwerde verlange die Beschwerdeführerin nun mehrere Ergänzungen und Abänderungen hinsichtlich ihrer eigenen letzten Version. Es seien dies: «MOSAiC», «Mitarbeit im Fachstab Naturgefahren», «Mit der Arbeitsqualität sowie den Leistungen von Frau A._____ waren wir in jeder Hinsicht ausserordentlich zufrieden», «Konzilianz» anstelle von

«Zuverlässigkeit», «sehr» am Ende des ersten Satzes im zweitletzten Absatz, «Frau A._____ verfügt über ausgezeichnete rhetorische Fähigkeiten, drückte sich jederzeit klar aus und kommunizierte lösungsorientiert». Alle diese Aussagen würden nicht in der von der Beschwerdeführerin geforderten Schlussversion vom 7. Juli 2023 figurieren. Sie würden erst in der Beschwerde gefordert. Darauf könne nicht eingetreten werden.

Falls die ETH-BK auf diese Forderungen wider Erwarten eintreten sollte, sei Folgendes festzuhalten:

Gemäss dem «Kommunikationsplan von WSL/SLF zu MOSAiC» habe B._____ den Lead für das Konzept innegehabt. Entgegen der Behauptung der Beschwerdeführerin sei das diesbezügliche Kommunikationskonzept nicht von ihr erarbeitet worden.

Betreffend Mitarbeit im Fachstab Naturgefahren sei unbestritten, dass die Beschwerdeführerin am 15. und 16. Januar 2020 den Kurs «Individuelle Grundausbildung Fachstab Naturgefahren» besucht habe. Diese Ausbildung würden fast alle Kommunikationsmitarbeitenden des SLF und auch einige der WSL in Birmensdorf durchlaufen. D._____ bestätige «eine» Sitzung im Jahr 2020, wo es unter anderem darum gegangen sei, die «Zusammenarbeit» in diversen LAINAT-Gremien «zu besprechen». LAINAT bedürfe der Koordination der Kommunikationsstellen von BAFU, Erdbebendienst, Nationale Alarmzentrale, MeteoSchweiz und SLF. Am 27. Mai 2019 habe B._____ die Beschwerdeführerin für die Weiterentwicklung des Naturgefahrenportals (NGP) vorbereitet, das zu LAINAT gehört habe, aber nicht identisch mit dem Fachstab Naturgefahren sei. Ebenso habe B._____ angestrebt, die Mitarbeit in der Fachgruppe Kommunikation (FG Komm) des LAINAT – ebenfalls nicht identisch mit dem Fachstab Naturgefahren – an die Beschwerdeführerin zu übergeben. Dazu sei es aber nicht gekommen.

Dem Gebot der Vollständigkeit sei Genüge getan, wenn die wesentlichen Tatsachen und wichtigen Funktionen und die das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten im Arbeitszeugnis aufgeführt würden. Dazu habe die Mitarbeit beim MOSAiC und im Fachstab Naturgefahren nicht gehört.

Die von der Beschwerdeführerin aufgelisteten theoretischen Ausbildungen und Erfahrungen in Wissenschaftskommunikation könne diese in einer Bewerbung aufführen. Sie bezögen sich jedoch auf eine Zeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses bei der WSL und seien bei dieser nicht zum Tragen gekommen.

Was die von der Beschwerdeführerin verlangten «Verstärker» (sehr, äusserst) angehe, so sei die Gesamtbeurteilung, welche die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der Gesamttätigkeit, der Gesamtleistung und des Verhaltens insgesamt vornehme, massgebend. Diesen Überblick hätten die, zum Teil mit der Beschwerdeführerin befreundeten, Befragten nicht. Die Beschwerdegegnerin habe die Fähigkeit der Beschwerdeführerin, Prozesse zu analysieren und zu optimieren, im Arbeitszeugnis besonders hervorgehoben und ausgeführt, dass dies sehr geschätzt worden sei. Sie habe aber auch die Abwägung mit den weniger guten oder unbefriedigenden Leistungen getroffen und die Bewertungen seriös vorgenommen. Sowohl die Einarbeitung als auch die Kompetenzen, Arbeitsqualität, Aufgabenerfüllung, Arbeitsergebnisse, Leistungen etc. hätten der Funktion und den Anforderungen an eine «.....» gemäss Arbeitsvertrag und Honorar entsprochen. Es handle sich um eine Drehscheiben-Funktion mit vielen internen und externen Stakeholdern, die eine hohe Belastbarkeit, Flexibilität und Themenvielfalt voraussetze. Die Beschwerdeführerin habe die Erwartungen, die an eine solche Stelle gerichtet würden, erfüllt, sie jedoch nicht übertroffen.

Auch grössere Projekte, die nicht alltäglich seien, würden zum «normalen» Aufgabebereich einer «.....» gehören. Gleiches gelte, was die angeblich «noch nie angegangenen» Punkte angehe. Webaltslasten würden alle paar Jahre in einem gezielten Effort reduziert (z.B. 2023). „Re-Integration eines Teammitglieds“ sei im konkreten Fall weiterhin ein Auf und Ab und gehöre zu den Kernaufgaben einer Führungskraft. Verbesserte Ablage und Abläufe würden im Zeugnis explizit gelobt. Die seltene Lawinenlage und Corona hätten alle Führungskräfte gefordert. Alle WSL-Führungskräfte hätten durch den internen Pandemiestab deutliche Unterstützung durch verbindliche Vorgaben erhalten. Eine Stelle als «.....» bringe ein breites Spektrum an Arbeiten und Themen mit sich. Dies sei gerade nichts Aussergewöhnliches.

Die Beschwerdeführerin habe lediglich ein Jahr und fünf Monate «voll» für die WSL gearbeitet.

Im Übrigen habe die Beschwerdeführerin die C-Bewertung in der Standortbestimmung 2018/2019 vorbehaltlos akzeptiert.

Das Verhalten der Beschwerdeführerin gegenüber der Vorgesetzten sowie als Führungsperson gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen sei klar ungenügend gewesen, gegenüber anderen Ämtern und internen Abteilungen hingegen gut.

Eine Krankheit, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten der Arbeitnehmerin gehabt oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage gestellt und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebildet habe, müsse im Arbeitszeugnis erwähnt werden. Da vorliegend aufgrund des Verhältnisses zwischen der Dauer der Abwesenheit und der Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeit ein falscher Eindruck bezüglich der erlangten Berufserfahrung entstünde, müsse die lange Arbeitsunfähigkeit im Zeugnis erwähnt werden.

7. Da im vorliegenden Verfahren teilweise auf Urkunden des Verfahrens BK 2022 29 Bezug genommen wird, sind diese Akten von Amtes wegen beizuziehen.
8. Strittig und zu prüfen ist, ob das von der Beschwerdegegnerin ausgestellte Arbeitszeugnis vom 30. September 2022 gemäss den Vorgaben der Beschwerdeführerin anzupassen ist.
 - 8.1 Da das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) keine Bestimmungen zum Arbeitszeugnis enthält, ist sinngemäss Art. 330a des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR; SR 220) anzuwenden (BGE 144 II 345 E. 5.2.1). Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Ein solches qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis soll einerseits

das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr, klar und vollständig zu sein hat. Es sind mithin insbesondere die Grundsätze der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens zu beachten. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor. Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Arbeitszeugnis muss höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis (Urteil des Bundesverwaltungsgericht A-3067/2023 vom 29. Februar 2024 E. 4.2).

Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass ein qualifiziertes Zeugnis über alle in Art. 330a Abs. 1 OR erwähnten Punkte Auskunft geben muss. Zudem ist es verkehrsblich, dass sich das Zeugnis neben der Beurteilung einzelner Aspekte auch über eine Gesamtbeurteilung ausspricht (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3067/2023 vom 29. Februar 2024 E. 4.3)

Die Leistungsbeurteilung umfasst die Bewertung von Arbeitsmenge, Arbeitsgüte und Arbeitsbereitschaft. Ihr ist ein objektiver Massstab zugrunde zu legen. Eigenschaften wie Fleiss, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Initiative, Einstellung zur Arbeit, Ausdauer und Belastbarkeit werden ebenfalls der Leistung zugeordnet. Arbeitnehmer können verlangen, dass besondere Einzelleistungen (wie z.B. Erfindungen) ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 3.3).

Die Verhaltensbeurteilung kommentiert das Auftreten bzw. dienstliche Verhalten des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses gegenüber Vorgesetzten und Kollegen sowie gegenüber Kunden und weiteren Dritten. Auch hier gilt ein objektiver, verkehrsblicher Massstab (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3076/2023 vom 29. Februar 2024 E. 4.3).

Das Arbeitszeugnis hat schliesslich eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers zu enthalten. Massgebend ist allerdings nicht die vertraglich vereinbarte, sondern die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit. Das Zeugnis muss mithin nicht zu jedem einzelnen Aspekt der Aufgaben des Arbeitnehmers detailliert Auskunft erteilen. Es soll eine aussagekräftige Bewertung der Leistung des Arbeitnehmers sowie seines Verhaltens enthalten und es einem unbeteiligten Dritten erlauben, sich insgesamt ein zutreffendes Bild vom Arbeitnehmer zu machen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3067/2023 vom 29. Februar 2024 E. 4.3).

Bei Werturteilen hat der Arbeitgeber nach verkehrsüblichen Massstäben und pflichtgemäsem Ermessen vorzugehen. Sowohl bezüglich der Leistungs- wie auch der Verhaltensbeurteilung verfügt der Arbeitgeber über ein Beurteilungsermessen. Ebenso bleibt es dem Beurteilungsermessen des Arbeitgebers überlassen, welche positiven oder negativen Verhaltensweisen und Eigenschaften des Arbeitnehmers er hervorheben will (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3067/2023 vom 29. Februar 2024 E. 4.4).

Betreffend Wortlaut bzw. Wortwahl kommt dem Arbeitgeber bei der Erstellung des Arbeitszeugnisses ebenfalls ein Ermessensspielraum zu. Im Rahmen der vorgenannten Grundsätze ist er grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder von ihm gewünschte Formulierungen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 3.5).

Die (objektive) Beweislast betreffend die angebehrten Änderungen trägt dem allgemeinen Grundsatz von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB; SR 210) folgend die angestellte bzw. beschwerdeführende Person. Diese ist bezüglich der dem beantragten Zeugnistext zugrundeliegenden Tatsachen beweispflichtig bzw. hat die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Der Arbeitgeber hat indes bei der Sachverhaltsermittlung mitzuwirken. Für vom Arbeitnehmer substantiiert bestrittene Inhalte des Arbeitszeugnisses ist umgekehrt der Arbeitgeber als

beweispflichtig zu betrachten, wobei wiederum den Arbeitnehmer, der ein Arbeitszeugnis verlangt hat, eine Mitwirkungspflicht trifft (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3067/2023 vom 29. Februar 2024 E. 4.6).

- 8.2 Zunächst ist der Antrag der Beschwerdegegnerin zu behandeln, wonach auf die im Beschwerdeverfahren neu gestellten Änderungsbegehren nicht einzutreten sei.

Streitgegenstand ist jeweils das durch die Verfügung geregelte Rechtsverhältnis, soweit dieses angefochten wird. Es wird einerseits bestimmt durch den Gegenstand der angefochtenen Verfügung (Anfechtungsgegenstand), andererseits durch die Parteibegehren. Das Anfechtungsobjekt bildet den Rahmen, welcher den möglichen Umfang des Streitgegenstands begrenzt. Gegenstand des Verfahrens kann nur sein, was Gegenstand des erstinstanzlichen Verfahrens war. Fragen, über welche die erste Instanz nicht entschieden hat, darf die zweite Instanz grundsätzlich nicht beurteilen; sonst würde in die funktionelle Zuständigkeit der ersten Instanz eingegriffen. Aus prozessökonomischen Gründen kann das Verfahren ausnahmsweise auf eine ausserhalb des Anfechtungsgegenstandes liegende spruchreife Frage ausgedehnt werden, wenn ein enger Bezug zum bisherigen Streitgegenstand besteht und sich die Verwaltung zu dieser Streitfrage mindestens in Form einer Prozessklärung geäussert hat (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3238/2020 vom 21. Dezember 2020 E. 1.3).

In der angefochtenen Verfügung wies die Beschwerdegegnerin den Antrag auf ersatzlose Streichung der Erwähnung der krankheitsbedingten Abwesenheit ab. Ebenfalls abgewiesen wurde der Antrag, dass eine langjährige Erfahrung und breites Fachwissen in Wissenschaftskommunikation erwähnt wird. Schliesslich wies die Beschwerdegegnerin auch den Antrag ab, an mehreren Stellen eine Steigerung der Qualifikation mit «sehr» und «äusserst» vorzusehen. Streitgegenstand im vorliegenden Beschwerdeverfahren können somit grundsätzlich nur diese drei abgewiesenen Änderungsanträge bilden.

Darüber hinaus verlangt die Beschwerdeführerin neu folgende Abänderungen: «MO-SAiC», «Mitarbeit im Fachstab Naturgefahren», «Frau A._____» anstelle von «A._____», «Mit der Arbeitsqualität sowie den Leistungen von Frau A._____ waren wir in jeder

Hinsicht ausserordentlich zufrieden» anstelle von «... und zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligter ... Ihre Leistungen waren sowohl in qualitativer wie quantitativer Hinsicht stets gut», «Konzilianz» anstelle von «Zuverlässigkeit», «war» anstelle von «wurde» im ersten Satz im zweitletzten Absatz und «Frau A._____ verfügt über ausgezeichnete rhetorische Fähigkeiten, drückte sich jederzeit klar aus und kommunizierte lösungsorientiert». Diese weiteren Anpassungen liegen ausserhalb des Streitgegenstands. Eine ausnahmsweise Ausdehnung des Streitgegenstands kann vorliegend lediglich für die Bereiche «MOSAiC» und «Mitarbeit im Fachstab Naturgefahren» berücksichtigt werden, da sich die Beschwerdegegnerin zu diesen beiden neuen Änderungsanträgen in ihrer Beschwerdeantwort geäussert hat.

In Bezug auf die übrigen neuen Änderungsanträge hat sich die Beschwerdegegnerin weder in der angefochtenen Verfügung noch im vorliegenden Beschwerdeverfahren geäussert, weshalb diesbezüglich eine abschliessende materielle Stellungnahme fehlt. Da der Arbeitgeberin zudem betreffend Wortlaut des Arbeitszeugnisses ein Ermessensspielraum zukommt und sich die ETH-BK bei der Überprüfung von Leistungsbeurteilungen eine gewisse Zurückhaltung auferlegt, kann die ETH-BK im vorliegenden Beschwerdeverfahren über die neuen Änderungsanträge mit Ausnahme jener betreffend «MOSAiC» und «Mitarbeit Fachstab Naturgefahren» nicht entscheiden, weshalb auf sie nicht einzutreten ist.

- 8.3 Betreffend die Mitarbeit im Projekt «MOSAiC» geht aus dem «Kommunikationsplan von WSL/SLF zu MOSAiC» (Urk. 4.1) hervor, dass die Beschwerdeführerin im Forschungsprojekt MOSAiC für das Update der Projektseiten sowie die Medienarbeit zuständig war. Da es sich bei der Medienarbeit um eine Kernaufgabe und damit wichtige Funktion einer «.....» handelt und MOSAiC die bisher grösste Arktisexpedition mit einem dreistelligen Millionenbudget ist, erscheint dieser Punkt – entgegen der Ansicht der Beschwerdegegnerin – tatsächlich erwähnenswert.

Der diesbezügliche Antrag der Beschwerdeführerin ist mithin gutzuheissen.

8.4 Betreffend die Mitarbeit im Fachstab Naturgefahren figuriert die Beschwerdeführerin auf der Kontakt- und Personalliste unter dem Titel «6 Kernstab FS NG¹ / FO² BAFU» als «Stv. 1» in der Funktion «Verstärkung Kommunikation» (Urk. 8.9). Zudem hatte die Beschwerdeführerin die Aufgabe, das Naturgefahrenportal (NGP) weiterzuentwickeln, welches zum Lenkungsausschuss Intervention Naturgefahren (LAINAT) gehörte, aber nicht identisch mit dem Fachstab Naturgefahren ist (Urk. 4.3). Ebenso war vorgesehen, dass die Beschwerdeführerin die Mitarbeit in der Fachgruppe Kommunikation (FG Komm) des LAINAT – ebenfalls nicht identisch mit dem Fachstab Naturgefahren – von ihrer Vorgesetzten übernimmt (Urk. 4.4). Dazu kam es aber nicht. Immerhin war die Beschwerdeführerin die Stellvertreterin von B._____ in der FG Komm des LAINAT (Urk. 8.10). Vom 15. bis 16. Januar 2020 besuchte die Beschwerdeführerin zudem den Kurs «Individuelle Grundausbildung Fachstab Naturgefahren» (Urk. 1.21). Die Beschwerdeführerin erwähnt noch eine mit dem Bundesamt für Umwelt (BAFU) koordinierte Pressemitteilung zum «Lawinenwinter 2018» sowie die Koordination eines Interviews des Schweizer Fernsehens. Die Beschwerdeführerin selbst schätzte den Aufwand für die Mitarbeit im Fachstab Naturgefahren auf lediglich 5%. Insgesamt zeigt sich, dass diese Arbeit von untergeordneter Bedeutung war und weder zu den wesentlichen Tätigkeiten und wichtigen Funktionen noch zu den das Arbeitsverhältnis prägenden Aufgaben gehörte. Es ist daher nicht zu beanstanden bzw. liegt im Ermessen der Beschwerdegegnerin, wenn sie diese Tätigkeit im Arbeitszeugnis nicht erwähnt.

Der diesbezügliche Antrag der Beschwerdeführerin ist folglich abzuweisen.

8.5 Die Beschwerdeführerin verlangt weiter, dass bei der «Kommunikationsberatung Forschungsprogramme CCAMM (Climate Change Impacts on Alpine Mass Movements)» nur die Abkürzung CCAMM ohne «Climate Change Impacts on Alpine Mass Movements» im Arbeitszeugnis steht. Diesbezüglich wird die Beschwerdegegnerin darauf hingewiesen, dass es aus Gründen der Einheitlichkeit empfehlenswert wäre, sowohl bei CCAMM als auch bei MOSAiC die gleiche Variante zu wählen, also jeweils nur die

¹ Fachstab Naturgefahren.

² Führungsorganisation in besonderen Lagen.

Abkürzung oder jeweils sowohl die Abkürzung als auch den vollen Wortlaut zu übernehmen. Da die Arbeitnehmerin jedoch keinen Anspruch auf von ihr gewünschte Formulierungen hat, liegt es im Ermessen der Beschwerdegegnerin, ob sie lediglich die Abkürzung im Arbeitszeugnis aufnimmt oder auch den vollen Wortlaut aufführt.

Folglich ist der Antrag der Beschwerdeführerin, den vollen Wortlaut zu streichen, abzuweisen.

- 8.6 Ein weiterer Antrag der Beschwerdeführerin ist, dass ihr eine langjährige Erfahrung und ein breites Fachwissen in Wissenschaftskommunikation zuerkannt wird.

Fest steht, dass die Beschwerdeführerin ein Lizentiat zu grüner Gentechnologie und Medienberichterstattung besitzt und insbesondere bei der «.....» sowie am «.....» bereits einige Erfahrungen in Wissenschaftskommunikation sammeln konnte. Allerdings bezieht sich diese Erfahrung auf Arbeits- und Auftragsverhältnisse vor ihrem Stellenbeginn (1. September 2018) bei der Beschwerdegegnerin. Die Vorgesetzte beschrieb die Beschwerdeführerin in einem E-Mail an einen Mitarbeiter des SLF zwar als Kommunikationsprofi, aber als noch recht neu in der Wissenschaftskommunikation (Urk. 8.28). Es ist daher insgesamt nicht zu bemängeln, dass im Arbeitszeugnis die Wissenschaftskommunikation nicht unter dem Titel «langjährige Erfahrung und breites Fachwissen» erwähnt wird. Die Behauptung der Beschwerdeführerin, der sprunghafte Anstieg von Medienanfragen seit ihrer Anstellung zeige, dass gerade ihre langjährige Erfahrung in Wissenschaftskommunikation und Journalismus in der Anstellung beim SLF zum Tragen gekommen sei, vermag nicht zu überzeugen. Jedenfalls erfolgte der sprunghafte Anstieg von Medienanfragen nicht erst seit dem Stellenantritt (1. September 2018) der Beschwerdeführerin, sondern von 2017 auf 2018 (Urk. 8.17). Ausserdem wurde gemäss Standortbestimmung und Zielvereinbarung 2018/2019 ein wissenschaftliches Projekt zurückgestellt (Konzept für ein wissenschaftlich-poetisches Buch zum Thema Schnee, wobei die Beschwerdeführerin Schnee aus der Perspektive der Wissenschaft und des Laien anschauen wollte).

Der entsprechende Antrag der Beschwerdeführerin ist abzuweisen.

- 8.7 Die Beschwerdeführerin verlangt mehrere verstärkende Formulierungen wie «sehr» und «äusserst».

Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf ein sehr gutes Arbeitszeugnis. Die Beschwerdeführerin trägt daher die Beweislast für ein sehr gutes Arbeitszeugnis. Aus den Akten (Urk. 4. – Urk. 4.7) geht hervor, dass die Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Team Verbesserungsbedarf aufwies. So wollte sich das Kommunikationsteam des SLF im Herbst 2019 von E._____, damalige Diversity-Beauftragte der WSL, diesbezüglich beraten lassen. In der Folge fand am 10. Februar 2020 ein erster Konfliktlösungsworkshop statt.

In der Standortbestimmung und Zielvereinbarung 2018/2019 (Urk. 1.24) wurde die Beschwerdeführerin gesamthaft mit einem C («sehr gut») bewertet. Für die Beurteilungsperiode 2019/2020 fand kein Mitarbeitergespräch statt. Es wurde vermerkt (Urk. 1.25): «A.____ ist seit März tw., seit August vollständig krankgeschrieben. Es konnte kein Gespräch erfolgen.» Zudem kreuzte die Vorgesetzte wiederum ein C («sehr gut») an. Die Beschwerdegegnerin hielt in der angefochtenen Verfügung fest, dass die interne Beurteilung die Kategorie «gut» nicht kenne (A: «wesentlich übertroffen»; B: «übertroffen»; C: «sehr gut»; D: «mehrheitlich erfüllt»; E: «teilweise erfüllt»; N: «nicht erfüllt»). Das C («sehr gut») entspreche in der Sprache von Arbeitszeugnissen einem «gut». Diese Auffassung der Beschwerdegegnerin entspricht den einzelnen ausgeschriebenen Beurteilungen in der Standortbestimmung und Zielvereinbarung 2018/2019. Bei der Aufgabenerfüllung erhielt die Beschwerdeführerin überall ein C («sehr gut»). Gleichzeitig fielen die entsprechenden Kommentare wie folgt aus: «gute Resultate» (Rubrik Arbeitsqualität), «grosser Einsatz» (Rubrik Arbeitsquantität), «gute Termintreue» (Rubrik Arbeitsquantität), «toller Einsatz bei Altlasten-Abbau Relaunch» (Rubrik Arbeitsquantität), «gut, was du mit F.____ erreicht hast» (Rubrik Führung). Unter der Rubrik Zusammenarbeit steht: «Offen, ehrlich, unterstützend Manchmal gingen kleine bzw. Teilaufträge oder Detailinfos zur Ausführung vergessen. Bitte System entwickeln, um das zu

vermeiden.» Betreffend Team wurde festgehalten, dass dessen Vertrauen hart erarbeitet werden müsse. Die Beschwerdeführerin solle dranbleiben und durch Resultate und Vertrauen gegenüber dem Team überzeugen. Bei der Zielerreichung wurde sie überwiegend mit einem C («sehr gut») beurteilt, wobei sie beim Film und beim allgemeinen Support ein B («übertroffen») sowie bei der Ausstellung und der AO-Lage ein D («mehrerheitlich erfüllt») erhielt. Tatsächlich ergibt sich damit das Bild, dass die Beschwerdeführerin gute, aber nicht ausserordentliche Leistungen erbracht hat. Insgesamt ist daher der Beschwerdegegnerin zuzustimmen, dass die Gesamtbeurteilung in der Sprache eines Arbeitszeugnisses einem «Gut» entspricht. Daran vermögen auch die von der Beschwerdeführerin vorgebrachten Aussagen von Personen, mit welchen sie zusammenarbeitete, nichts zu ändern. Es versteht sich von selbst, dass die Beschwerdeführerin nur Personen angibt, die sich zu ihren Gunsten äussern. Daher kommt diesen Aussagen ein geringer Beweiswert zu.

Der entsprechende Antrag der Beschwerdeführerin ist somit abzuweisen.

- 8.8 Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass es sich sowohl beim SLF-Film als auch bei der SLF-Ausstellung um grosse Projekte gehandelt habe, die aufgrund ihrer Komplexität nur alle 15 Jahre realisiert würden, weshalb die Formulierung «grössere» nicht angemessen sei. Die Beschwerdegegnerin stimmte zu, dass Ausstellungen und Filme nicht häufig in Angriff genommen würden. Dies gelte allerdings auch für ähnliche Projekte. So sei 2023 das erste Mal seit langem ein Tag der offenen Tür organisiert worden. Derzeit entstehe ein Wanderführer zu den Forschungsstandorten. Dies zeige, dass auch grössere Projekte, die nicht alltäglich seien, zum «normalen» Aufgabenbereich einer «.....» gehörten.

Da der Beschwerdegegnerin ein breites Ermessen zukommt und die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung hat, ist vorliegend der Begriff «grössere» nicht zu beanstanden.

Das diesbezügliche Begehren der Beschwerdeführerin ist folglich abzuweisen.

- 8.9 Schliesslich verlangt die Beschwerdeführerin, dass im Schlusszeugnis die Arbeitsunfähigkeit nicht erwähnt wird.

Ein wichtiges Kriterium für die Erwähnung der Arbeitsunfähigkeit im Zeugnis ist das Verhältnis der Dauer der Absenz zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses. Gemäss Praxis des Bundesgerichts sind längere Arbeitsunterbrüche zu erwähnen, sofern sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde (BGE 144 II 345 E. 5.2.1 mit Hinweisen). Der Grundsatz der Vollständigkeit und das Gebot der Klarheit eines Arbeitszeugnisses gebieten es, auch die Gründe für die Abwesenheit aufzuführen. Entscheidend für die Grundangabe ist einzig, dass die Beschwerdeführerin während ihrer Abwesenheit krankgeschrieben war (BGE 144 II 345 E. 5.3.3; NICOLAS FACINCANI/LOUIS DELFOSSE, Wahrheitspflicht und Wohlwollen im Arbeitszeugnis, in: SJZ 2023, S. 1187). Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss daher bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind (BGE 136 III 510 E. 4.1). Gemäss Urteil des Bundesgerichts 4A_574/2017 vom 14. Mai 2018 E. 4 scheint eine Kaderstellung zudem ein Faktor zu sein, der die Aufnahme einer längeren Krankheitsabsenz ins Arbeitszeugnis begünstigt.

Vorliegend dauerte das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin vom 1. September 2018 bis am 30. September 2022. Davon war sie vom 25. August 2020 bis am 14. April 2022 zu 100% arbeitsunfähig. Ab dem 15. April 2022 war sie wieder zu 20% im Homeoffice und ab dem 16. Mai 2022 auch wieder vor Ort in einem Einzelbüro zu 20% arbeitsfähig. Ab dem 16. Juni 2022 war sie zu 30%, ab dem 1. August 2022 zu 40% und ab dem 1. September 2022 zu 50% arbeitsfähig. Sie war also ein Jahr und fast 8 Monate vollständig arbeitsunfähig und danach noch ca. 5,5 Monate lediglich teilweise arbeitsfähig, wobei die Beschwerdegegnerin im April 2022 auf die Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin verzichtete und schliesslich am 15. Juni 2022 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 30. September 2022 aussprach. Die Beschwerdeführerin hatte eine leitende Stelle inne («.....») und war von der insgesamt vierjährigen Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses rund zwei Jahre abwesend bzw. krankgeschrieben. Die Dauer

dieser Abwesenheit beträgt mithin ca. die Hälfte der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses und fällt damit offensichtlich erheblich ins Gewicht. Die Abwesenheit ist daher im Arbeitszeugnis zu erwähnen, andernfalls ein falscher Eindruck bezüglich der vorhandenen Berufserfahrung der Beschwerdeführerin entstünde.

Der Antrag der Beschwerdeführerin, die Abwesenheit im Arbeitszeugnis nicht zu erwähnen, ist folglich abzuweisen.

- 8.10 Zusammenfassend steht fest, dass die Beschwerdeführerin nur mit ihrem Antrag auf Erwähnung der Mitarbeit im Forschungsprojekt «MOSAiC» durchgedrungen ist.
9. Aufgrund der Tatsache, dass der Sachverhalt schon genügend detailliert vorliegt und nicht ersichtlich ist, inwiefern zusätzliche Personen- bzw. Parteibefragungen (vgl. Beweisanträge der Parteien) zu einer anderen Entscheidung führen könnten, ist darauf in antizipierter Beweiswürdigung zu verzichten.
10. Bei personalrechtlichen Angelegenheiten im Anwendungsbereich des BPG ist das Beschwerdeverfahren vor der ETH-BK kostenlos, ausser bei vorliegend nicht gegebener Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG). Demnach sind keine Verfahrenskosten zu erheben.
11. Betreffend Parteientschädigung bestimmt Art. 64 Abs. 1 VwVG, dass die Beschwerdeinstanz der ganz oder teilweise obsiegenden Partei von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zusprechen kann. Die als Kann-Vorschrift formulierte Regelung wird nach ständiger Praxis als Muss-Vorschrift verstanden, d.h. es besteht ein Anspruch auf Parteientschädigung, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (Urteil des Bundesgerichts 2C_172/2016 vom 16. August 2016 E. 4.2).
- 11.1 Notwendig sind die Kosten, wenn sie zur sachgerechten und wirksamen Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung unerlässlich sind. Eine diesbezügliche Regelung findet sich in Art. 8 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und

Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht (VGKE; SR 173.320.2) i.V.m. Art. 8 Abs. 2 der Verordnung vom 10. September 1969 über Kosten und Entschädigungen im Verwaltungsverfahren (nachfolgend: VwKV; SR 172.041.0). Als wichtige Kriterien gelten namentlich die Komplexität der Sach- und Rechtslage, die in Frage stehenden Folgen, die Fähigkeiten und prozessualen Erfahrungen der Partei sowie die von den Behörden getroffenen und vorgesehenen Vorkehren. Die zugesprochene Parteientschädigung kann mithin geringer ausfallen als die gesamten Parteikosten. Ob der Beizug eines rechtskundigen Vertreters notwendig ist, hängt weitgehend von den Umständen des Einzelfalls ab. Dabei sind die Schwierigkeiten, die eine Sache in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht bereitet, an den Fähigkeiten und prozessualen Erfahrungen des Betroffenen und an den Vorkehren der Behörde zu messen. Je bedeutsamer die Sache für den Betroffenen ist, desto unerlässlicher scheint eine Vertretung. Diese ist der betroffenen Person als der gegenüber einer fachlich und juristisch versierten Behörde unterlegenen Partei grundsätzlich ohne weiteres zuzugestehen. Sollte sie obsiegen, ist ihr dafür auch eine Entschädigung zu gewähren. Hinsichtlich der Waffengleichheit ist es im Beschwerdeverfahren wegen dessen Justizförmigkeit durchaus normal und unter Umständen empfehlenswert, einen Rechtsvertreter zu bestellen (MÜLLER, in: Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3. Aufl. 2023, N. 24 ff. zu Art. 64 VwVG).

Art. 8 Abs. 1 VwKV sieht vor, dass die Partei, die Anspruch auf Parteientschädigung erhebt, der Beschwerdeinstanz vor dem Beschwerdeentscheid eine detaillierte Kostennote einzureichen hat; reicht sie die Kostennote nicht rechtzeitig ein, so setzt die Beschwerdeinstanz die Parteientschädigung von Amtes wegen und nach Ermessen fest.

- 11.2 Vorliegend unterliegt die Beschwerdeführerin fast vollständig. Die Beschwerdegegnerin ist somit zur Leistung einer minimalen Parteientschädigung zu verpflichten. Hinsichtlich der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin rechtsunkundig ist und es sich beim Arbeitszeugnis um ein wichtiges Dokument bei der Stellensuche handelt, ist der Beizug einer Anwältin durch die Beschwerdeführerin nicht zu beanstanden.

Mit Eingabe vom 15. März 2024 (Urk. 12) reichte die Rechtsanwältin der Beschwerdeführerin mehrere Honorarnoten in der Höhe von insgesamt CHF 14'658.50 ein. Angesichts der sehr ausführlichen, sich teils wiederholenden Rechtsschriften wären der Beschwerdeführerin selbst bei einem vollständigen Obsiegen weniger als CHF 14'658.50 zuzusprechen. Deswegen und unter Berücksichtigung des fast kompletten Unterliegens der Beschwerdeführerin rechtfertigt es sich, der Beschwerdeführerin eine Pauschalentschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin in der Höhe von CHF 1'000.-, inkl. MwSt., zuzusprechen. Diese ist innert 30 Tagen ab Rechtskraft dieses Entscheids zu bezahlen. Die Beschwerdegegnerin hat als Bundesbehörde keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

Demnach erkennt die ETH-Beschwerdekommision:

1. Die Akten im Verfahren BK 2022 29 werden beigezogen.
2. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, die Mitarbeit im Forschungsprojekt «MOSAiC» im Arbeitszeugnis unter der Tätigkeit «Kommunikationsberatung Forschungsprogramme» zusätzlich zum Forschungsprogramm «CCAMM» aufzuführen.
3. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen, sofern darauf eingetreten wird.
4. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
5. Der Beschwerdeführerin wird zu Lasten der Beschwerdegegnerin eine Pauschalentschädigung von CHF 1'000, inkl. MwSt., zugesprochen. Diese ist ihr innert 30 Tagen ab Rechtskraft dieses Entscheids zu bezahlen.
6. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Rückschein.

Im Namen der ETH-Beschwerdekommision

Die Präsidentin:

Die juristische Sekretärin:

Barbara Gmür

Sibylle Thür

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Entscheid kann gemäss Art. 50 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021) 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: