

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 2024 1

Entscheid vom 22. August 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 Rechtsanwalt lic. iur. Christos Antoniadis,
Antoniadis Advokaturbüro,

Beschwerdeführerin

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich),

Beschwerdegegnerin

Gegenstand

Arbeitszeugnis

(Verfügung der ETH Zürich vom 6. Dezember 2023)

Sachverhalt:

- A. A._____ war vom 7. Januar 2015 bis am 31. Januar 2024 bei der ETH Zürich am Departement «.....» angestellt. Mit Verfügung vom 6. Dezember 2023 stellte die ETH Zürich A._____ ein auf den 31. Januar 2024 datiertes Schlusszeugnis aus, mit welchem sie nicht einverstanden war.
- B. In der Folge erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) gegen die Verfügung vom 6. Dezember 2023 fristgerecht Beschwerde (Urk. 1, Urk. 1.1 – Urk. 1.6) bei der ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK). Sie stellte folgende Rechtsbegehren:
- « 1. Die angefochtene Verfügung sei aufzuheben und es sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, der Beschwerdeführerin ein Arbeitszeugnis mit dem Wortlaut gemäss Anhang aus- und zuzustellen;
2. unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich Mehrwertsteuerzusatz zu Lasten der Beschwerdegegnerin.»
- C. Die ETH-BK forderte die Beschwerdegegnerin mit prozessleitender Verfügung vom 10. Januar 2024 (Urk. 2) zur Beschwerdeantwort sowie zur Einreichung des Personaldossiers der Beschwerdeführerin auf. Gleichzeitig wurde die Beschwerdeführerin aufgefordert, eine Anwaltsvollmacht nachzureichen.
- D. Mit Schreiben vom 11. Januar 2024 (Urk. 3) reichte die Beschwerdeführerin fristgerecht die unterzeichnete Anwaltsvollmacht (Urk. 3.1) nach.
- E. Innert angesetzter Frist ersuchte die Beschwerdegegnerin um eine Verlängerung der Frist zur Einreichung der Beschwerdeantwort (Urk. 4). Die Fristerstreckung wurde am 24. Januar 2024 teilweise gewährt (Urk. 5). Zudem übermittelte die ETH-BK der Beschwerdegegnerin ein Exemplar des Schreibens vom 11. Januar 2024 (Urk. 3) samt Anwaltsvollmacht (Urk. 3.1) zur Kenntnis.

- F. Innert erstreckter Frist reichte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeantwort vom 21. Februar 2024 (Urk. 6, Urk. 6.1 – Urk. 6.14) ein. Sie stellte folgende Rechtsbegehren:
- « 1. *Die Beschwerde sei abzuweisen.*
 2. *Unter Kostenfolgen zulasten der Beschwerdeführerin.»*
- G. Die Beschwerdeführerin wurde mit prozessleitender Verfügung vom 22. Februar 2024 (Urk. 7) aufgefordert, zu replizieren. Gleichzeitig erhielt sie das Doppel der Beschwerdeantwort vom 21. Februar 2024 samt Beilagen (Urk. 6, Urk. 6.1 – Urk. 6.14).
- H. Am 13. März 2024 (Urk. 8) ersuchte die Beschwerdeführerin darum, die Frist zur Replik zu verlängern. Die Fristerstreckung wurde am 14. März 2024 gewährt (Urk. 9).
- I. Mit Schreiben vom 16. April 2024 (Urk. 10) ersuchte die Beschwerdeführerin um eine erneute Fristerstreckung zur Einreichung der Replik (Urk. 10). Die Frist wurde am 17. April 2024 ein letztes Mal verlängert (Urk. 11).
- J. Innert zweimal erstreckter Frist reichte die Beschwerdeführerin am 8. Mai 2024 die Replik (Urk. 12, Urk. 12.1 – Urk. 12.7) ein. Es wurde ein leicht abgeänderter Zeugnistext beantragt und der Replik ein entsprechender Anhang 2 beigelegt. Die Rechtsbegehren lauteten wie folgt:
- « 1. *Die angefochtene Verfügung sei aufzuheben und es sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, der Beschwerdeführerin ein Arbeitszeugnis mit dem Wortlaut gemäss Anhang 2 aus- und zuzustellen;*
 2. *unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich Mehrwertsteuerzusatz zu Lasten der Beschwerdegegnerin.»*
- K. Das Doppel der Replik stellte die ETH-BK der Beschwerdegegnerin am 10. Mai 2024 (Urk. 13) unter Fristansetzung zur Einreichung der Duplik zu. Da die Beschwerdegegnerin bisher nicht das komplette Personaldossier übermittelte, wurde sie aufgefordert, dieses inkl. sämtlicher Mitarbeiterbeurteilungen bzw. Personalgesprächsbögen von

2017 bis 2021 sowie aller Zwischenzeugnisse einzureichen. Zudem wurde sie aufgefordert, der ETH-BK mitzuteilen, seit wann sie den neuen Zeugnisgenerator anwendet.

- L. Innert angesetzter Frist reichte die Beschwerdegegnerin keine Duplik ein. Mit Verfügung vom 7. Juni 2024 (Urk. 14) forderte die ETH-BK die Beschwerdegegnerin gestützt auf Art. 12 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021) nochmals auf, das vollständige Personaldossier der Beschwerdeführerin inkl. sämtlicher Mitarbeiterbeurteilungen bzw. Personalgesprächsbögen von 2017 bis 2021 sowie aller Zwischenzeugnisse einzureichen. Gleichzeitig wurde die Beschwerdegegnerin erneut aufgefordert, der ETH-BK mitzuteilen, seit wann der neue Zeugnisgenerator zur Anwendung gelangt.
- M. Am 13. Juni 2024 (Urk. 15) teilte die Beschwerdegegnerin telefonisch mit, dass sie auf das Einreichen einer Duplik verzichte. Zudem erklärte sie, dass kein vollständiges Personaldossier der Beschwerdeführerin vorliege und bereits alle relevanten Unterlagen eingereicht worden seien. Mit Eingabe desselben Datums (Urk. 16) – und damit innert angesetzter Nachfrist – bestätigte die Beschwerdegegnerin schriftlich, dass sie darauf verzichte, zu duplizieren. Zudem reichte sie den Personalgesprächsbogen für das Jahr 2020 (Urk. 16.1) ein und informierte, dass der neue Zeugnisgenerator seit Ende Juni 2021 zum Einsatz komme.
- N. Mit Verfügung vom 14. Juni 2024 (Urk. 17) übermittelte die ETH-BK die Eingabe der Beschwerdegegnerin vom 13. Juni 2024 samt Beilage (Urk. 16, Urk. 16.1) an die Beschwerdeführerin. Der Schriftenwechsel wurde als abgeschlossen und die Angelegenheit als entscheidreif betrachtet.

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 6. Dezember 2023 (Urk. 1.2) ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 VwVG. Die Beschwerdeführerin ist zur Beschwerde gegen diese Verfügung legitimiert, da sie als Adressatin derselben durch sie berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren 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 5. Januar 2024 (Art. 50 und 52 VwVG) ist grundsätzlich einzutreten.
3. Bis zum Beginn des qualifizierenden Teils des Arbeitszeugnisses verlangt die Beschwerdeführerin verschiedene Anpassungen, welche sie gemäss den vorliegenden Akten in der Replik zum ersten Mal vorbringt. Es ist daher zunächst zu prüfen, ob auf diese neu gestellten Änderungsbegehren überhaupt einzutreten ist.

Streitgegenstand ist jeweils das durch die Verfügung geregelte Rechtsverhältnis, soweit dieses angefochten wird. Es wird einerseits bestimmt durch die angefochtene Verfügung (Anfechtungsobjekt), andererseits durch die Parteibegehren. Das Anfechtungsobjekt bildet den Rahmen, welcher den möglichen Umfang des Streitgegenstands begrenzt. Die Begehren sind innert Frist zur Einreichung der Beschwerde zu stellen (Art. 52 Abs. 1 i.V.m. Art. 50 Abs. 1 VwVG). Das Replikrecht gewährt keinen Anspruch darauf, ausserhalb der Beschwerdefrist Aspekte vorzutragen, die bereits mit der Beschwerde hätten vorgebracht werden können (Urteil des Bundesgerichts 8C_8/2019 vom 23. April 2019 E. 4.2.2). Die erst mit der Replik beantragten Änderungen erfolgten somit zu spät, weshalb auf sie nicht einzutreten ist.

4. 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.
5. 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 an die Begründung der Begehren nicht 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).
6. Die Beschwerdeführerin hält in der Beschwerde vom 5. Januar 2024 (Urk. 1) sowie der Replik vom 8. Mai 2024 (Urk. 12) im Wesentlichen Folgendes fest:

Die Beschwerdeführerin sei seit dem 13. Oktober 2021 arbeitsunfähig. Gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) habe die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2024 aufgelöst.

Mit der angefochtenen Verfügung sei der Beschwerdeführerin ein Schlusszeugnis ausgestellt worden, welches die Leistungen der Beschwerdeführerin nicht korrekt wiedergebe und nur einige der Änderungswünsche der Beschwerdeführerin beinhalte.

Bereits das am 8. April 2021 ausgestellte Zwischenzeugnis sei nicht korrekt gewesen. Dieses widerspreche den vorhergehenden Zwischenzeugnissen, weswegen die Beschwerdeführerin entsprechende Änderungen beantragt habe. Auch hier habe die Beschwerdegegnerin nur einige Änderungen übernommen.

Betreffend den qualifizierenden Teil des Schlusszeugnisses werde eine den Mitarbeiterbeurteilungen entsprechende Bewertung verlangt. Nach Ansicht der Beschwerdeführerin werde ein «A» gemäss Mitarbeiterbeurteilung auch im Zeugnisgenerator zu einem «A». Das ausgestellte Zeugnis enthalte diverse Passagen, welche gemäss Zeugnisgenerator den Skalen «C» oder sogar «D» entsprächen, was den Mitarbeiterbeurteilungen widerspreche. Die Beschwerdeführerin verlange, dass bei jedem Punkt der Mitarbeiterbeurteilung, welcher mindestens einem «A» entspricht, auch ein «A» eingesetzt werde. Der Zeugnisgenerator werde bei der Beschwerdegegnerin integral angewandt, weshalb die Beschwerdeführerin eine rechtsgleiche Behandlung verlange. Die Ergebnisse des Zeugnisgenerators würden in der Regel den Mindeststandard vorgeben, d.h. Abweichungen gegen oben seien möglich, Abweichungen gegen unten würden jeweils nicht oder nur ausnahmsweise vorgenommen. Die Beschwerdeführerin beantrage die entsprechende Handhabung auch in ihrem Fall. Offenbar habe die Beschwerdegegnerin mittlerweile einen neuen, strengeren Zeugnisgenerator. Die Beschwerdeführerin verlange ein nach dem alten Zeugnisgenerator erstelltes Schlusszeugnis, weil sie während einer Zeit gearbeitet habe, als das alte Tool gegolten habe. Eine Bewertung nach dem neuen Zeugnisgenerator stelle eine Ungleichbehandlung der Beschwerdeführerin dar.

Im Übrigen sei für Formulierungen im Zeugnis, welche den Inhalten der Mitarbeiterbeurteilungen widersprächen, der Arbeitgeber beweisbelastet.

Die Leistungsbeurteilung «C» im Jahr 2021 basiere auf keinerlei festgelegten oder nachvollziehbaren Kriterien. Diese Bewertung habe die Beschwerdeführerin erstmals mit der Zustellung der Beschwerdeantwort gesehen.

In der Replik beantragte die Beschwerdeführerin, dass der Satz «Mit grosser Freude und grossem Engagement hat A._____ die Organisation der zahlreichen studentischen Mitarbeitenden verantwortet» anstelle des in der Beschwerde verlangten Satzes «Mit grossem Engagement und grosser Freude bildete A._____ unsere Lernenden aus» ins Arbeitszeugnis aufzunehmen sei. Hierzu werde auf den Tätigkeitsbereich der Beschwerdeführerin laut Arbeitszeugnis verwiesen («Personal», «Koordination und Aufgabenplanung der studentischen Mitarbeitenden»).

7. Demgegenüber hält die Beschwerdegegnerin in der Beschwerdeantwort vom 21. Februar 2024 (Urk. 6) im Wesentlichen Folgendes fest:

Die Beschwerdeführerin habe keinen Anspruch darauf, dass die Beschwerdegegnerin bestimmte, von einem Zeugnisgenerator-Tool erzeugte Formulierungen verwende. Das Zeugnisgenerator-Tool sei nur ein unverbindliches Hilfsmittel. Viele Vorgesetzte würden individuelle Formulierungen bevorzugen. Folglich könne hier der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht erfolgreich herangezogen werden.

Bei Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen von Mitarbeitenden handle es sich um subjektive Werturteile der vorgesetzten Personen, die nur eingeschränkt und zurückhaltend durch Gerichte daraufhin überprüfbar seien, ob sie den Grundsätzen der Klarheit, Vollständigkeit, des Wohlwollens und der Wahrheit entsprächen. Formulierungen und exakte Wortwahl des Arbeitszeugnisses seien dem Arbeitgeber überlassen. Ein Anspruch der Arbeitnehmerin auf eine bestimmte Formulierung bestehe nicht.

Anders als die Beschwerdeführerin versuche darzulegen, würden die Formulierungen im ausgestellten Zeugnis auch mit dem Durchschnitt ihrer jährlichen Mitarbeiterbeurteilungen der hier relevanten Jahre 2017 bis 2021 übereinstimmen. Die Beschwerdeführerin habe für die Jahre 2017 und 2018 ein «A+» und für die Jahre 2019 und 2020 ein «A» und für das Jahr 2021 ein «C» erhalten. Demnach liege für den im Zeugnis abzudeckenden Zeitraum im Durchschnitt eine Gesamtbewertung «A» vor. Die Leistungsbeurteilung für das Jahr 2021 habe mit der Beschwerdeführerin aufgrund ihrer

Erkrankung ab Mitte Oktober 2021 nicht mehr im Rahmen eines Personalgesprächs besprochen werden können.

Eine «A»-Bewertung nach den bei der Beschwerdegegnerin geltenden Stufen entspreche nicht einem «A» der Beurteilungsstufen des Zeugnisgenerator-Tools, sondern sei überwiegend in der Bewertungsstufe «B bzw. +» des Zeugnisgenerator-Tools mit Tendenz zu «C bzw. +/-» anzusiedeln. Hieran werde bereits deutlich, dass die von der Beschwerdeführerin gewünschten Formulierungen, welche einem «A bzw. ++» gemäss Zeugnisgenerator-Tool entsprechen, bei einem «A»-Bewertungsdurchschnitt nach den bei der Beschwerdegegnerin geltenden Beurteilungsstufen nicht zu rechtfertigen seien. Subjektive Einzelbewertungen und Formulierungen seien gemäss den Beurteilungsstufen der ETH Zürich von «A+» bis «B» bzw. nach dem Zeugnisgenerator-Tool von «A bzw. ++» bis «C bzw. +/-» möglich. Solange sich Formulierungen innerhalb dieses Bereichs befänden, sei eine Überprüfung nicht angebracht.

Auch die jährlichen Einzelbewertungen der Beschwerdeführerin seien immer wieder durchzogen ausgefallen. Im Jahr 2019 etwa habe sie für die Kategorie «Honesty and ethical attitude» eine «D»-Einzelbewertung erhalten.

Schliesslich zeige ein Abgleich der Formulierungen im ausgestellten Arbeitszeugnis mit den vom Zeugnisgenerator aktuell für die jeweiligen Bewertungen vorgeschlagenen Formulierungen, dass die im Arbeitszeugnis gewählten Formulierungen ähnlich und vergleichbar, aber keinesfalls identisch mit den Vorschlagsformulierungen für die Beurteilungsstufen «B bzw. +» des Zeugnisgenerators seien. Hingegen fänden sich «C»- und «D»-Vorschlagsformulierungen im Arbeitszeugnis weder in identischer noch in vergleichbarer Form.

8. Strittig und zu prüfen ist, ob das von der Beschwerdegegnerin ausgestellte Arbeitszeugnis vom 31. Januar 2024 gemäss den Anträgen der Beschwerdeführerin anzupassen ist.

8.1 Da das BPG 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 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 Bundesverwaltungsgerichts A-3067/2023 vom 29. Februar 2024 E. 4.2 mit Hinweisen).

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 verkehrssüblich, dass das Zeugnis neben der Beurteilung einzelner Aspekte auch eine Gesamtbeurteilung enthält (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 der Dauer des Arbeitsverhältnisses gegenüber Vorgesetzten und Kollegen sowie gegenüber Kunden und weiteren Dritten. Auch hier gilt ein objektiver, verkehrsüblicher 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 dabei 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 grundsätzlich 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 in der Regel 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 Änderungen des Zeugnisses 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; Entscheid der ETH-BK 2023 43 vom 13. Juni 2024 E. 8.1). Eine schuldhafte Verletzung der Mitwirkungspflicht führt nach der Rechtsprechung zu einer Umkehr der Beweislast (Urteil des Bundesgerichts 8C_283/2020 vom 4. August 2020 E. 3.2).

- 8.2 Die Beschwerdeführerin verlangt in ihrer Beschwerde eine Anpassung des Eröffnungsabschnitts. Dabei handelt es sich um Anpassungen sprachlicher Art. Da der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Grundsätze der Klarheit, der Vollständigkeit, des Wohlwollens und der Wahrheit das Arbeitszeugnis frei verfassen kann und die Arbeitnehmerin keinen Anspruch darauf hat, dass die von ihr gewünschte Wortwahl übernommen wird, ist der Antrag auf Anpassung des Eröffnungsabschnitts des Arbeitszeugnisses abzuweisen. Die Beschwerdegegnerin hat ihren Ermessensspielraum korrekt ausgeübt.
- 8.3 Die Beschwerdeführerin bringt vor, dass der qualifizierende Teil des Schlusszeugnisses mit den Mitarbeiterbeurteilungen übereinzustimmen habe, was nicht der Fall sei. Demgegenüber hält die Beschwerdegegnerin fest, dass das Schlusszeugnis dem Bewertungsdurchschnitt «A» der Mitarbeiterbeurteilungen der Jahre 2017 bis 2021 («A+» [2017], «A+» [2018], «A» [2019], «A» [2020], «C» [2021]) entspreche.

Im von der Beschwerdeführerin beantragten qualifizierenden Teil des Zeugnisses wimmelt es von Superlativen. Die Beschwerdeführerin verlangt damit ein ausgezeichnetes

Arbeitszeugnis, worauf in der Regel kein Anspruch besteht. Sie trägt daher grundsätzlich die Beweislast für ein sehr gutes Arbeitszeugnis.

Trotz Aufforderung zur Einreichung des vollständigen Personaldossiers der Beschwerdeführerin inkl. sämtlicher Mitarbeiterbeurteilungen bzw. Personalgesprächsbögen von 2017 bis 2021 sowie aller Zwischenzeugnisse legte die Beschwerdegegnerin lediglich die beiden Personalgesprächsbögen für die Jahre 2019 (Urk. 6.10) und 2020 (Urk. 16.1) ins Recht. Allerdings kommt selbst diesen kein Beweiswert zu, da sie weder von der Beschwerdegegnerin noch von der Beschwerdeführerin unterschrieben sind. Auch wenn keine gesetzliche Pflicht zur Führung eines Personaldossiers besteht (vgl. jedoch Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 3.2.4; A-2201/2021 vom 29. Juni 2022 E. 4.4.5, 4.5.5 und 4.6.5 zur Aktenführungs- bzw. Dokumentationspflicht), würde es der Beschwerdegegnerin obliegen, ein solches zu führen bzw. regelmässige Mitarbeiterbeurteilungen durchzuführen und die entsprechenden Dokumente von der Beschwerdeführerin unterzeichnen zu lassen. Indem die Beschwerdegegnerin dies nicht getan hat, hat sie ihre Mitwirkungspflicht schuldhaft verletzt. Dies führt zu einer Umkehr der Beweislast, d.h. die Beschwerdegegnerin hat zu belegen, dass der von der Beschwerdeführerin beantragte qualifizierende Teil des Arbeitszeugnisses nicht korrekt ist. Dies gelingt der Beschwerdegegnerin nicht, wie die folgenden Ausführungen zeigen:

Beide Parteien gehen davon aus, dass die Beschwerdeführerin für das Jahr 2017 und 2018 ein «A+» der Beurteilungsstufe der ETH Zürich und für das Jahr 2020 ein «A» der Beurteilungsstufe der ETH Zürich erhalten hat. Dies scheint unbestritten zu sein. Für das Jahr 2019 erhielt die Beschwerdeführerin gemäss der angefochtenen Verfügung ein «A+», nach Angaben der Beschwerdegegnerin in ihrer Beschwerdeantwort sowie laut nicht unterzeichnetem Personalgesprächsbogen jedoch ein «A» der Beurteilungsstufe der ETH Zürich. Angesichts ihrer eigenen widersprüchlichen Aussagen vermag die Beschwerdegegnerin nicht zu beweisen, dass die Beschwerdeführerin für das Jahr 2019 «nur» mit einem «A» bewertet wurde. Mithin ist aufgrund der Umkehr der Beweislast

zu Gunsten der Beschwerdeführerin davon auszugehen, dass sie für das Jahr 2019 ein «A+» erhielt.

Dass für die Leistungsbeurteilung des Jahres 2021 kein Personalgespräch zwischen der Beschwerdegegnerin und der Beschwerdeführerin stattfand, ist unbestritten. Folglich kommt auch dem von der Beschwerdegegnerin eingereichten SAP-Lohnauszug mit der Jahresgesamtbeurteilung «C» (Urk. 6.9) kein Beweiswert zu. Dies umso mehr, als die Beschwerdegegnerin in der angefochtenen Verfügung festhielt, dass die Beschwerdeführerin im Jahr 2019 ein «A+» und in den Folgejahren jeweils ein «A» erhielt (Urk. 1.2 S. 4), was bedeutet, dass sie sowohl im Jahr 2020 als auch im Jahr 2021 (entgegen Urk. 6.9) ein «A» erhielt. Die Umkehr der Beweislast gebietet auch hier, zu Gunsten der Beschwerdeführerin zu entscheiden. Folglich ist für das Jahr 2021 von einem «A» nach den Beurteilungsstufen der ETH Zürich auszugehen.

Mithin gelten folgende Beurteilungen: «A+» (2017), «A+» (2018), «A+» (2019), «A» (2020) und «A» (2021). In den Akten finden sich keine weiteren rechtlich relevanten Beurteilungen der Beschwerdeführerin. Es rechtfertigt sich daher, der Beschwerdeführerin ein vom Zeugnisgenerator erstelltes Arbeitszeugnis auszustellen. Faktisch geht es um den Beurteilungszeitraum vom 7. Januar 2015 bis zum 13. Oktober 2021 (Beginn der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit). Der alte Zeugnisgenerator kam bis Ende Juni 2021 zum Einsatz. Der Beurteilungszeitraum fällt daher fast vollständig in den Zeitraum der Anwendung des alten Zeugnisgenerators. Daher ist – wie die Beschwerdeführerin zu Recht ausführt – aus Gründen der Gleichbehandlung der alte Zeugnisgenerator anzuwenden. Entsprechend der tabellarischen Übersicht der Beschwerdegegnerin (Urk. 6 S. 8) ist ein «A+» nach den bei der Beschwerdegegnerin geltenden Stufen in den Bewertungsstufen «A bzw. ++» und «B bzw. +» des Zeugnisgenerators anzusiedeln. Aus den Akten wird ersichtlich, dass «A» und «B» den Bewertungsstufen des alten Zeugnisgenerators entsprechen und «++» und «+» den Bewertungsstufen des neuen Zeugnisgenerators. Das heisst, dass für die Erstellung des Zeugnisses mit dem alten Zeugnisgenerator nur dessen Bewertungsstufen «A» und «B» eingesetzt werden dürfen. In der angefochtenen Verfügung (Urk. 1.2) wird Folgendes festgehalten: «A._____ als

Administrative Assistentin hatte Zugang zum intern verwendeten Zeugnis-Erstellungstool, das je nach Beurteilungsniveau Textbausteine zur Verfügung stellt. Sie hatte Ihre (sic) Version mit dem maximalen A-Niveau erstellt.» Damit steht fest, dass das von der Beschwerdeführerin beantragte Zeugnis der Beurteilungsstufe «A» des alten Zeugnisgenerators entspricht. Da gemäss obgenannten Ausführungen für die Jahre 2020 und 2021 ein «A» nach den bei der Beschwerdegegnerin anwendbaren Stufen gilt, ist es angemessen, auch «B»-Bewertungen des alten Zeugnisgenerators ins Arbeitszeugnis aufzunehmen (vgl. tabellarische Übersicht, Urk. 6 S. 8). Bei der Urk. 12.5, welche die Beschwerdeführerin einreichte, handelt es sich um einen mit dem alten Zeugnisgenerator erstellten Zeugnistext, der demjenigen des ausgestellten Schlusszeugnisses entspricht. Daraus erhellt, dass die verschiedenen Kompetenzen mit «B» bis «D» nach den Beurteilungsstufen des Zeugnisgenerators bewertet wurden. Dabei fällt auf, dass die Beschwerdeführerin im Bereich «Sozialkompetenz» die schlechteste Bewertung erhielt (8x «D», 2x «C»). Demgegenüber wurde sie in den Bereichen «Fachkompetenz» (2x «C») und «Methodenkompetenz» (5x «D», 3x «C», 2x «B») besser bewertet. Die ETH-BK leitet daraus ab, dass die Beschwerdegegnerin mit der Sozialkompetenz der Beschwerdeführerin am wenigsten zufrieden war.

Unter Berücksichtigung der schuldhaften Verletzung der Mitwirkungspflicht der Beschwerdeführerin und der daraus folgenden Umkehr der Beweislast zu ihren Lasten rechtfertigt es sich, der Beschwerdeführerin ein Schlusszeugnis auszustellen, das für die Bereiche «Fachkompetenz» und «Methodenkompetenz bzw. Selbstkompetenz» der Beurteilungsstufe «A» des alten Zeugnisgenerators und für den Bereich «Sozialkompetenz» der Beurteilungsstufe «B» des alten Zeugnisgenerators entspricht. Mithin ist der Abschnitt «Fachkompetenz» sowie der Abschnitt «Selbstkompetenz» wie von der Beschwerdeführerin im Anhang zur Beschwerde vom 5. Januar 2024 beantragt (Urk. 1.6) zu verfassen. Da dem Arbeitgeber bei der konkreten Wortwahl ein Ermessensspielraum zukommt, ist nicht zu beanstanden, dass er das Schlusszeugnis in der Vergangenheitsform verfasste, was im Übrigen auch üblich ist.

Der Abschnitt «Sozialkompetenz», welcher im angefochtenen Arbeitszeugnis (Urk. 1.3) mit «In ihrem Arbeits- und Berufsumfeld war sie gut vernetzt ...» beginnt und mit «... als eine zuverlässige Mitarbeiterin, die sich ihrer Aufgabe und den Gruppen verpflichtet fühlte» endet, ist mit dem entsprechenden, vom alten Zeugnisgenerator – unter Eingabe der Bewertung «B» – zu erstellenden Text zu ersetzen. Dabei ist der Satz «Mit grosser Freude und Engagement hat A._____ die Organisation der zahlreichen Studentischen Mitarbeitenden verantwortet» nicht ins Arbeitszeugnis aufzunehmen (vgl. folgende Erwägung 8.4).

- 8.4 Im Weiteren beantragte die Beschwerdeführerin (erst) mit der Replik die Aufnahme des Satzes «Mit grosser Freude und Engagement hat A._____ die Organisation der zahlreichen Studentischen Mitarbeitenden verantwortet» anstelle des noch in der Beschwerde beantragten Satzes «Mit grossem Engagement und Freude bildete A._____ unsere Lernenden aus». Damit gibt die Beschwerdeführerin zu verstehen, dass sie den in der Beschwerde beantragten Satz nicht mehr ins Arbeitszeugnis aufnehmen will. Der in der Replik neu verlangte Satz entspricht inhaltlich nicht dem noch in der Beschwerde beantragten Satz. Folglich stellte die Beschwerdeführerin in der Replik einen neuen Änderungsantrag. Dieser erfolgte einerseits zu spät und andererseits hat die Beschwerdegegnerin dazu keine Stellung genommen, weshalb darauf nicht einzutreten ist. Damit erübrigt es sich, hierzu weitere Personen zu befragen (vgl. Beweisantrag der Beschwerdeführerin; Urk. 1 S. 4).
- 8.5 Zusammenfassend dringt die Beschwerdeführerin mit dem beantragten Zeugnistext ungefähr zur Hälfte durch.
9. 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.
10. Betreffend Parteientschädigung bestimmt Art. 64 Abs. 1 VwVG, dass die Beschwerdeinstanz der ganz oder teilweise obsiegenden Partei von Amtes wegen oder auf

Begehren hin 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 entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (Urteil des Bundesgerichts 2C_172/2016 vom 16. August 2016 E. 4.2).

- 10.1 Notwendig sind die Kosten, wenn sie zur sachgerechten und wirksamen Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung unerlässlich sind. Eine diesbezügliche Regelung findet sich in Art. 9 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: Kostenverordnung; 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 Kostenverordnung 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.

- 10.2 Vorliegend obsiegt die Beschwerdeführerin ungefähr zur Hälfte. Die Beschwerdegegnerin ist somit zur Leistung einer Parteientschädigung im Umfang von einem Zweitel der der Beschwerdeführerin erwachsenen notwendigen Kosten 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 eines Anwalts durch die Beschwerdeführerin nicht zu beanstanden.

Obwohl die ETH-BK die Angelegenheit mit verfahrensleitender Verfügung vom 14. Juni 2024 (Urk. 17) als entscheidreif betrachtete, reichte die Beschwerdeführerin bis heute keine Honorarnote ein. Mithin ist eine pauschale Parteientschädigung von Amtes wegen und nach Ermessen zuzusprechen.

Die Beschwerdeschrift vom 5. Januar 2024 (Urk. 1) umfasst 6 Seiten (exkl. Beweismittelverzeichnis). Die Replik vom 8. Mai 2024 enthält 10 Seiten (exkl. Beweismittelverzeichnis). Insgesamt handelt es sich dabei um 16 Seiten. Es scheint vernünftig, pro Seite mit einer halben Stunde (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts B-1879/2011 vom 10. Februar 2012 E. 5.4) und mit einem Stundenansatz von CHF 400 zu rechnen, wobei dieser Stundenansatz die obere Bandbreite gemäss Art. 10 Abs. 2 VGKE darstellt und für den Raum Zürich als angebracht erscheint. Dies ergäbe bei einem vollständigen Obsiegen eine Parteientschädigung von CHF 3'200 ($16 \times 0.5h = 8 h$; $8 \times CHF 400 = CHF 3'200$). Unter Berücksichtigung allfälligen Zusatzaufwands und der MwSt. scheint bei einem vollständigen Obsiegen eine Pauschalentschädigung von CHF 3'800 angemessen. Da die Beschwerdeführerin zur Hälfte obsiegt, ist ihr eine Pauschalentschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin von CHF 1'900, 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. 8 Abs. 5 Kostenverordnung).

Demnach erkennt die ETH-Beschwerdekommision:

1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, das Arbeitszeugnis vom 31. Januar 2024 wie folgt anzupassen:
 - 1.1 Die Abschnitte «Fachkompetenz» und «Selbstkompetenz» sind wie von der Beschwerdeführerin im Anhang zur Beschwerde vom 5. Januar 2024 beantragt zu verfassen (vgl. E. 8.3 S. 15);
 - 1.2 Der Abschnitt «Sozialkompetenz» ist durch den entsprechenden, vom alten Zeugnisgenerator zu erstellenden Text – unter Eingabe der Bewertung «B» – zu ersetzen (vgl. E. 8.3 S. 15). Dabei ist weder der Satz «Mit grossem Engagement und Freude bildete A._____ unsere Lernenden aus» noch der Satz «Mit grosser Freude und Engagement hat A._____ die Organisation der zahlreichen Studentischen Mitarbeitenden verantwortet» ins Arbeitszeugnis aufzunehmen.
2. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
4. Der Beschwerdeführerin wird zu Lasten der Beschwerdegegnerin eine Pauschalentschädigung von CHF 1'900, inkl. MwSt., zugesprochen. Diese ist ihr innert 30 Tagen ab Rechtskraft dieses Entscheids zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Rückschein.

Im Namen der ETH-Beschwerdekommision

Die Präsidentin:

Barbara Gmür

Die juristische Sekretärin:

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: