Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-7670/2015

Urteil vom 17. März 2016

Besetzung

Richter Jürg Steiger (Vorsitz),
Richter Maurizio Greppi, Richterin Kathrin Dietrich,
Gerichtsschreiber Andreas Meier.

Parteien

A._____,
vertreten durch Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV),
Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6,
Beschwerdeführer,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB,
Human Resources, Personalpolitik,
Sozialpartnerschaft und Arbeitsrecht,
Hilfikerstrasse 1, 3000 Bern 65 SBB,
Vorinstanz.

Gegenstand

Anpassung des Arbeitszeugnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____ arbeitete (…) als (Funktion) bei der Division B._____ (…) der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB). Das Arbeitszeugnis vom (Datum) umschreibt seine Leistungen unter anderem wie folgt:

> Herr A._____ verfügte über gute Fach- und Branchenkenntnisse sowie Berufserfahrung in seinem Aufgabenbereich. Sein Wissen wandte er erfolgreich an und erfüllte unsere Erwartungen.

B.
Mit Schreiben vom 9. Juli 2015 ersuchte A._____ die SBB um Anpassungen dieser Textpassage. Die SBB teilten mit Schreiben vom 22. Juli 2015 mit, diesen Änderungswünschen könne nicht entsprochen werden. A._____ hielt in seinem Schreiben vom 17. August 2015 an seinen Vorschlägen fest. Die SBB lehnte es mit Schreiben vom 21. August 2015 erneut ab, die entsprechenden Anpassungen vorzunehmen.

C.
Mit Schreiben vom 24. September 2015 wandte sich A._____ erneut an die SBB. Er stellte den Antrag, die Textpassage sei wie folgt zu ergänzen (Hinzufügungen unterstrichen):

> Herr A._____ verfügte über gute Fach- und Branchenkenntnisse sowie Berufserfahrung in seinem Aufgabenbereich. Sein Wissen wandte er erfolgreich an und erfüllte unsere Erwartungen <u>vollumfänglich</u>.

Oder:

> … und erfüllte <u>jederzeit</u> unsere Erwartungen.

A._____ führte aus, die Personalbeurteilungen liessen klar erkennen, dass er insgesamt ein guter Mitarbeiter gewesen sei. Der von den SBB gewählten Formulierung fehle es diesbezüglich an der notwendigen Klarheit. Sie erwecke den Eindruck, die Leistung sei lediglich genügend gewesen. Für den Fall, dass seinem Antrag nicht entsprochen wird, ersuchte A._____ um den Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung.

D.
Mit Verfügung vom 27. Oktober 2015 lehnten die SBB eine entsprechende Anpassung des Arbeitszeugnisses ab. Zur Begründung führten sie aus, die Personalbeurteilungen zeigten, dass A._____ zwar ein guter Mitarbeiter gewesen sei, aber die Erwartungen nicht "immer" oder "jederzeit" erfüllt habe. Die Personalbeurteilungen liessen deutlich erkennen, dass in einigen Bereichen eine zufriedenstellendere Leistung erwartet worden sei.

E.
Am 27. November 2015 erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen die Verfügung vom 27. Oktober 2015. Er beantragt, die SBB (nachfolgend: Vorinstanz) seien anzuweisen, ein Arbeitszeugnis mit der geänderten Formulierung "... und erfüllte unsere Erwartungen vollumfänglich" auszustellen. Eventualiter sei die Vorinstanz anzuweisen, eine andere wohlwollende Formulierung zu wählen, welche die Leistungen des Beschwerdeführers als gut qualifiziere.

F.
Die Vorinstanz führt in ihrer Vernehmlassung vom 14. Dezember 2015 aus, sie mache dem Beschwerdeführer im Sinne einer Lösungsfindung folgenden alternativen Formulierungsvorschlag:

> Herr A._____ verfügte über gute Fach- und Branchenkenntnisse sowie Berufserfahrung in seinem Aufgabenbereich. Sein Wissen wandte er erfolgreich an und ~~erfüllte unsere Erwartungen~~ erbrachte eine gute Leistung.

Die Vorinstanz beantragt, die Beschwerde sei abzuweisen und ihrem Gegenvorschlag sei zu entsprechen.

G.
Der Beschwerdeführer hält in seiner Stellungnahme vom 22. Januar 2016 an seinem Hauptbegehren fest (Formulierung "... und erfüllte unsere Erwartungen vollumfänglich"). Sein Eventualbegehren präzisiert er dahingehend, die Vorinstanz sei anzuweisen, das Arbeitszeugnis gemäss ihrem Gegenvorschlag abzuändern.

H.
Auf die weiteren Vorbringen der Verfahrensbeteiligten und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird, soweit relevant, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Verfügungen des Arbeitgebers können nach Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Bei der Vorinstanz handelt es sich um einen Arbeitgeber im Sinn des BPG (vgl. Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG). Der angefochtene Entscheid, der in Anwendung von Art. 34 Abs. 1 BPG ergangen ist, stellt eine Verfügung dar. Demnach ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Das Verfahren richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVG, SR 172.021), soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (vgl. Art. 37 VGG).

1.2 Gemäss Art. 48 Abs. 1 VwVG ist zur Beschwerde berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung, mit der die beantragte Änderung des Arbeitszeugnisses abgelehnt wurde, ohne Weiteres zur Beschwerde legitimiert.

1.3 Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist somit einzutreten.

2.

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Soweit es um die Beurteilung der Leistung des Arbeitnehmers, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht, auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung bei der Überprüfung des angefochtenen Entscheids (vgl. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Auflage 2013, Rz. 2.160; vgl. zudem statt vieler Urteil des BVGer A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 3.2).

3.

3.1 Das BPG enthält keine Bestimmungen zum Arbeitszeugnis, weshalb diesbezüglich sinngemäss Art. 330a OR zur Anwendung gelangt (vgl. dazu Art. 6 Abs. 2 BPG). Für das Arbeitszeugnis gelten im öffentlichen Personalrecht daher dieselben Grundsätze wie im Privatrecht (vgl. BVGE 2012/22 E. 5.2 sowie Urteile des BVGer A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.2 und A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.1).

3.2 Ein sogenanntes qualifiziertes Arbeitszeugnis oder Vollzeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers aus (vgl. Art. 330a Abs. 1 OR). Zu beachten sind dabei insbesondere die Grundsätze der Wahrheit, Klarheit und Vollständigkeit sowie des Wohlwollens (vgl. BVGE 2012/22 E. 5.2 und Urteil des BVGer A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.2): Das Arbeitszeugnis 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 und vollständig zu sein hat (BGE 136 III 510 E. 4.1). Der Anspruch des Arbeitnehmers geht daher 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 (vgl. Urteil des BGer 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2; vgl. zum Ganzen Urteil des BVGer A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.2).

3.3 Im Rahmen der vorgenannten Grundsätze ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder bestimmte Formulierungen (vgl. BVGE 2012/22 E. 7.2.2 sowie Urteile des BVGer A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.2 [in fine] und A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.3).

4.

4.1 Vorliegend sind sich die Verfahrensbeteiligten grundsätzlich einig, dass der Beschwerdeführer insgesamt ein guter Mitarbeiter gewesen ist, in gewissen Bereichen aber noch Verbesserungen erwartet werden durften.

Umstritten ist in erster Linie, ob die im Arbeitszeugnis verwendete Formulierung, wonach der Beschwerdeführer "unsere Erwartungen erfüllte", dies angemessen widerspiegelt.

4.2 Der Beschwerdeführer macht in seiner Beschwerde geltend, massgebend sei nicht, welche Bedeutung die Vorinstanz dieser Formulierung beimesse, sondern das Verständnis eines unbeteiligten Dritten. Ein solcher verstehe die Formulierung "er erfüllte unsere Erwartungen" dahingehend, dass der Beschwerdeführer eine vollkommen unzureichende Leistung erbracht habe. Vordergründig möge die von der Vorinstanz gewählte Formulierung demnach eine gute Bewertung der Leistungen widerspiegeln, der sachkundige Leser erkenne darin aber eine wesentlich negativere Bedeutung.

4.3 Die Vorinstanz hält dem in ihrer Vernehmlassung entgegen, die Personalbeurteilungen (…) zeigten, dass der Beschwerdeführer ein guter Mitarbeiter gewesen sei, die Erwartungen aber nicht "vollumfänglich" erfüllt habe. Der Änderungswunsch des Beschwerdeführers entspreche somit nicht der Wahrheit, weshalb ihm nicht nachgekommen werden könne. Die Behauptung des Beschwerdeführers, wonach die gewählte Formulierung falsch verstanden werden könne, treffe nicht zu. Diese sei vielmehr eindeutig. Soweit der Beschwerdeführer der Vorinstanz sinngemäss eine Codierung vorwerfe, werde dieser Vorwurf als haltlos zurückgewiesen.

4.4 Wie MÜLLER und THALMANN ausführen, können Qualifikationen in Arbeitszeugnissen von ungeübten Lesern aufgrund der wohlwollenden Formulierungen für besser gehalten werden als sie tatsächlich gemeint sind. Gemäss diesen Autoren stehen die Formulierungen "er hat unseren Erwartungen entsprochen" und "er hat den Erwartungen und Anforderungen entsprochen" grundsätzlich für genügende Leistungen. Handelt es sich um gute Leistungen, wird dem im Allgemeinen durch Formulierungen wie "sie erfüllte *stets alle* unsere Erwartungen" oder "sie hat den Erwartungen und Anforderungen *in jeder Hinsicht* entsprochen" Rechnung getragen. Für sehr gute Leistungen werden andere Formulierungen verwendet. Im Fall ungenügender Leistungen kann beispielsweise ausgeführt werden, die Erwartungen seien *mehrheitlich* erfüllt worden (vgl. zum Ganzen ROLAND MÜLLER / PHILIPP THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Auflage 2016, S. 73 bis 76).

Ein Arbeitszeugnis hat nicht nur formell, sondern auch materiell dem Verkehrsüblichen zu entsprechen. Dies bedeutet, dass den Werturteilen die verkehrsüblichen Massstäbe zugrunde zu legen sind (vgl. STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage 2012, Art. 330a Rz. 3 [S. 716]; vgl. auch MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 63, sowie statt vieler BVGE 2012/22 E. 5.2). Die Vorinstanz macht geltend, dass Zusätze wie "jederzeit" oder "vollumfänglich" vorliegend nur schon deshalb nicht in Frage kommen, weil vom Beschwerdeführer anlässlich der Personalbeurteilungen (…) in gewissen Bereichen noch Verbesserungen erwartet worden sind. Nach dem Gesagten trägt diese Argumentation den bestehenden Usanzen zu wenig Rechnung und greift in ihrer Absolutheit zu kurz.

Allerdings erweist sich auch der Standpunkt des Beschwerdeführers als unzutreffend, wonach die von der Vorinstanz gewählte Formulierung für eine ungenügende Leistung steht. Zwar reicht der Beschwerdeführer einen Ausdruck aus dem Internet ein, gemäss dem es sich bei der Formulierung "unseren Erwartungen entsprochen" um einen Zeugniscode für vollkommen unzureichende Leistungen handeln soll. Dem ist jedoch entgegen zu halten, dass es im Internet von solchen Listen wimmelt und diese untereinander oft auch widersprüchlich sind (vgl. MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 65 [Fussnote 257]). Der Beschwerdeführer macht denn auch erstmals im Beschwerdeverfahren geltend, die gewählte Formulierung stehe für eine ungenügende Leistung. In seinem Schreiben vom 24. September 2015 zuhanden der Vorinstanz (vgl. Sachverhalt C) hat er noch ausgeführt, die Formulierung erwecke den Eindruck, die Leistung sei "lediglich genügend" gewesen. Dem ist nach dem Gesagten grundsätzlich zuzustimmen.

4.5 Es wäre somit näher auf die Frage einzugehen, ob die beanstandete Formulierung, die dem Beschwerdeführer eine bloss genügende Leistung attestiert, noch mit den Grundsätzen der Wahrheit und des Wohlwollens vereinbar ist (vgl. dazu E. 3.3). Dies kann jedoch offen gelassen werden. Denn die Vorinstanz schlägt in ihrer Vernehmlassung 14. Dezember 2015 nunmehr eine Formulierung vor, wonach der Beschwerdeführer "eine gute Leistung erbrachte" (vgl. Sachverhalt F). Der Beschwerdeführer spricht sich in seiner Stellungnahme vom 22. Januar 2016 für den Fall, dass sein Hauptbegehren abgewiesen wird, für diesen Gegenvorschlag aus. Er präzisiert sein Eventualbegehren entsprechend (vgl. Sachverhalt G). Der Gegenvorschlag ist für den Beschwerdeführer denn auch günstiger als die beanstandete Formulierung: Mit der neu vorgeschlagenen Formulierung

wird ihm attestiert, objektiv gute Leistungen erbracht zu haben. Die bestehenden Vorbehalte kommen dadurch zum Ausdruck, dass allein von einer "guten Leistung" und nicht von einer "stets guten Leistung" die Rede ist. Es wird aber nicht mehr den Eindruck erweckt, die Leistungen seien bloss genügend gewesen (vgl. in diesem Zusammenhang auch MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 74 und 75).

4.6 Es bleibt demnach zu prüfen, ob dem Gegenvorschlag der Vorinstanz (Formulierung "…und erbrachte eine gute Leistung") oder dem Hauptbegehren des Beschwerdeführers (Formulierung "… und erfüllte unsere Erwartungen vollumfänglich") zu entsprechen ist. Wie soeben aufgezeigt, bringt die Vorinstanz mit ihrer Formulierung gewisse Vorbehalte zum Ausdruck. Die Formulierung des Beschwerdeführers wird von ihr als zu vorteilhaft erachtet.

Dem Beschwerdeführer wurde anlässlich der Personalbeurteilungen (…), auf die sich beide Seiten berufen, jeweils eine Gesamtbeurteilung der Stufe C erteilt ("Anforderungen werden gut erfüllt", "Leistungen und Resultate sind gut, gelegentlich sehr gut"). Dies auf einer Skala, die von A ("Anforderungen werden durchwegs übertroffen") bis F ("Anforderungen werden klar nicht erfüllt") reicht. Unter dem Punkt "Leistung" wird in beiden Personalbeurteilungen ausgeführt, der Beschwerdeführer arbeite in der Regel zuverlässig und genau. Erwähnt wird zudem, (…) habe einen guten Stand. Es wird indes auch festgehalten, der Beschwerdeführer brauche (etwas) länger für die Erfüllung seiner Aufgaben als die Kollegen und er wirke "draussen im Feld" nach wie vor ein wenig unsicher und gebe vereinzelt zu früh auf; auch müsse er darauf achten, die richtigen Prioritäten zu setzen.

Unter diesen Umständen müssen die Leistungen des Beschwerdeführers im Arbeitszeugnis nicht vorbehaltlos als gut bewertet werden. Die von der Vorinstanz vorgeschlagene Formulierung wird den Grundsätzen der Wahrheit und des Wohlwollens daher gerecht. Der Beschwerdeführer hat entsprechend keinen Anspruch auf die von ihm favorisierte Formulierung (vgl. dazu E. 3.3).

4.7 Es ergibt sich somit, dass das Arbeitszeugnis gemäss dem Gegenvorschlag der Vorinstanz abzuändern ist.

5.
Demnach ist das Hauptbegehren des Beschwerdeführers abzuweisen. Hingegen ist sein präzisiertes Eventualbegehren gutzuheissen und die Vorinstanz anzuweisen, ein gemäss ihrem Gegenvorschlag abgeändertes Arbeitszeugnis auszustellen.

6.

6.1 Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

6.2 Obsiegende Parteien haben Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Obsiegt die Partei nur teilweise, ist die Entschädigung entsprechend zu kürzen (Art. 7 Abs. 1 VGKE). Arbeitnehmern, die vom SEV vertreten werden, wird praxisgemäss eine Parteientschädigung zugesprochen (vgl. Urteile des BVGer A-1063/2014 vom 25. März 2015 E. 5, A-6077/2013 vom 30. Juli 2014 E. 7.2 und A-6329/2010 vom 1. April 2011 E. 10).

Angesichts des Ausgangs des vorliegenden Verfahrens ist der Beschwerdeführer als zur Hälfte obsiegend zu betrachten. Es ist ihm daher eine um die Hälfte gekürzte Parteienschädigung von Fr. 500.– (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zuzusprechen. Dieser Betrag ist der Vorinstanz zur Bezahlung aufzuerlegen (vgl. dazu Art. 64 Abs. 2 VwVG).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Die Vorinstanz wird angewiesen, ein gemäss ihrem Gegenvorschlag vom 14. Dezember 2015 abgeändertes Arbeitszeugnis auszustellen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Die Vorinstanz wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils eine Parteienschädigung von Fr. 500.– zu bezahlen.

4.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:	Der Gerichtsschreiber:
Jürg Steiger	Andreas Meier

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: