Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-5301/2013

Urteil vom 28. Februar 2014

Besetzung

Richter Markus Metz (Vorsitz),
Richter Jürg Steiger, Richterin Marie-Chantal May Canellas,
Gerichtsschreiberin Anna Strässle.

Parteien

A._____**,** (…),
vertreten durch Dr. iur. Hans-Ulrich Stooss,
Rechtsanwalt und Notar, Sälistrasse 27, 6005 Luzern,
Beschwerdeführerin,

gegen

SBB AG, Human Resources,
Dornacherstrasse 7, 4603 Olten,
Vorinstanz,

Gegenstand

Abänderung Arbeitszeugnis.

Sachverhalt:

A.
A._____ trat am 15. April 1991 als Zugassistentin bei den Schweizerischen Bundesbahnen (SBB AG) ein und wechselte am 8. Januar 1996 zur SBB-Bahnpolizei (später: Securitrans). Per 1. Januar 2011 wurde der Arbeitsvertrag von der SBB AG übernommen. Das Arbeitsverhältnis endete am 31. März 2013, wobei A._____ seit dem 1. April 2011 krankgeschrieben war. Per 31. März 2013 wurde ihr ein Arbeitszeugnis ausgestellt. Im Anschluss daran verlangte A._____ von ihrer ehemaligen Arbeitgeberin, der SBB AG, die Änderung des Arbeitszeugnisses, was Letztere mit Verfügung vom 19. August 2013 verweigerte.

B.
Mit Beschwerde vom 19. September 2013 gelangt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) ans Bundesverwaltungsgericht und beantragt, die Verfügung der SBB AG vom 19. August 2013 sei aufzuheben und ihre ehemalige Arbeitgeberin sei zu verpflichten, das Arbeitszeugnis ohne den folgenden Satz: "Aus medizinischen Gründen mussten wir leider das Arbeitsverhältnis mit A._____ auflösen." auszustellen. Eventualiter sei der Satz durch folgenden zu ersetzen: " A._____ stand auf ärztlichen Rat ab 1.04.11 aufgrund einer unverschuldeten Konfliktsituation am Arbeitsplatz nicht mehr im Einsatz". Zudem sei in beiden Fällen das Austrittsdatum mit dem 31. März 2013 anzugeben. Als Begründung führt sie u.a. aus, die Arbeitgeberin habe ihre Fürsorgepflichten verletzt und so die Leistungsunfähigkeit der Beschwerdeführerin zu verantworten. Ein Arbeitgeber dürfe eine Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund nicht im Arbeitszeugnis festhalten, wenn er diese selber verursacht bzw. zu verantworten habe, wobei der undifferenzierte Hinweis auf die lange Arbeitsunfähigkeit die Beschwerdeführerin bei der Stellensuche behindere.

C.
In ihrer Stellungnahme [recte: Vernehmlassung] vom 7. November 2013 beantragt die SBB AG, Human Resources (nachfolgend: Vorinstanz), die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Sie bringt u.a. vor, dass weder die Kündigung als missbräuchlich angefochten noch ein Mobbingverfahren eingeleitet worden sei. Die zweijährige Krankheit sei ein langer Arbeitsunterbruch gewesen, welcher für das Arbeitsverhältnis ins Gewicht falle, zumal die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt des Austritts bei der Vorinstanz immer noch krank gewesen sei. Es sei zudem nicht absehbar gewesen, wann die Beschwerdeführerin wieder einer Arbeit hätte nach-

gehen können. Letztlich sei es auch nicht üblich, die Anerkennung einer Schuld im Zeugnis aufzunehmen. Bezüglich des Austrittsdatums vom 31. März 2013 führt die Vorinstanz auf, sie habe das Anliegen der Beschwerdeführerin längst umgesetzt.

D.
Die Beschwerdeführerin hält in ihrer Replik vom 28. November 2013 im Wesentlichen an ihren Anträgen fest. Das Begehren bezüglich des Austrittsdatums vom 31. März 2013 lässt die Beschwerdeführerin im Ergebnis fallen, da ihrem Anliegen bereits Rechnung getragen worden sei.

E.
Auf weitere Sachverhaltselemente und die Parteivorbringen wird – sofern entscheidrelevant – im Rahmen nachfolgender Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Die Beschwerdeführerin als Angestellte der SBB AG untersteht dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1; Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG i.V.m. Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31]). Die angefochtene Verfügung datiert vom 19. August 2013, weshalb das BPG in der seit 1. Juli 2013 in Kraft stehenden Fassung anzuwenden ist und sich keine übergangsrechtlichen Fragen stellen.

1.2 Gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG können Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Die von der Vorinstanz als Arbeitgeberin gegenüber der Beschwerdeführerin erlassene Verfügung stellt demnach ein zulässiges Anfechtungsobjekt dar, weshalb das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig ist (vgl. auch Art. 32 f. des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]).

1.3 Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich gemäss Art. 37 VGG nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), soweit das VGG nichts anderes bestimmt.

1.4 Nach Art. 48 Abs. 1 VwVG ist zur Beschwerde berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen hat oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat (Bst. a), durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Bst. c).

1.4.1 Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen. Sie ist durch die angefochtene Verfügung unmittelbar betroffen und kann ein schutzwürdiges Interesse an der Berichtigung des Arbeitszeugnisses nachweisen. Die Erfordernisse von Art. 48 Abs. 1 VwVG sind somit grundsätzlich erfüllt.

1.4.2 Die Beschwerdeführerin zielt daraufhin ab, im Rahmen des vorliegenden Verfahrens um Berichtigung des Arbeitszeugnisses auf die Rechtmässigkeit der Kündigungsverfügung zurückzukommen. Streitgegenstand im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist das Rechtsverhältnis, das Gegenstand der angefochtenen Verfügung bildet, soweit es im Streit liegt. Dieser darf im Laufe des Beschwerdeverfahrens weder erweitert noch qualitativ verändert werden und kann sich höchstens verengen und um nicht mehr streitige Punkte reduzieren, nicht aber ausweiten. Fragen, über welche die erstinstanzlich verfügende Behörde nicht entschieden hat, darf die zweite Instanz nicht beurteilen, da andernfalls in die funktionelle Zuständigkeit der ersten Instanz eingegriffen würde (statt vieler BVGE 2012/22 E. 3.2; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl., Basel 2013, Rz. 2.8). Die Rechtmässigkeit der Kündigungsverfügung vom 28. September 2012 ist nicht Gegenstand der vorinstanzlichen Verfügung vom 19. August 2013 und kann demnach auch im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht behandelt werden.

Im Übrigen wäre zu fragen, ob vorliegend nicht das Prinzip der Einmaligkeit des Rechtsschutzes Anwendung findet. Diesbezüglich ist zu erwähnen, dass keine Rechtsungewissheit und damit von vornherein kein schutzwürdiges Interesse an einer Rechtsklärung besteht, wenn eine Frage bereits durch formell rechtskräftige Verfügung entschieden worden ist. Das Prinzip der Einmaligkeit des Rechtsschutzes schliesst eine nochmalige Überprüfung einer individuell-konkreten Anordnung in einem späteren Verwaltungsverfahren grundsätzlich aus. Dadurch soll verhindert werden, Entscheide immer wieder in Frage stellen oder die nachteiligen Konsequenzen einer verpassten Beschwerdefrist umgehen zu können (sog. Prinzip der Einmaligkeit des Rechtsschutzes; vgl. Urteile des

Bundesverwaltungsgerichts A-5175/2012 vom 27. Februar 2013 E. 3.1.3 mit weiteren Hinweisen, A-2526/2011 vom 7. August 2012 E. 4 mit weiteren Hinweisen, D-1632/2011 vom 1. April 2011 E. 5 und A-3932/2008 vom 7. April 2009 E. 2.2; BEATRICE WEBER-DÜRLER, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG], Zürich 2008, Art. 25 VwVG Rz. 17; PIERRE TSCHANNEN/ULRICH ZIMMERLI/MARKUS MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Aufl., Bern 2009, § 31 Rz. 46 ff.). Das schutzwürdige Interesse am Erlass einer neuen Sachverfügung fällt insbesondere dann dahin, wenn es dem Betroffenen zumutbar gewesen wäre, die entsprechenden Rügen im ordentlichen Beschwerdeverfahren vorzubringen (zur Wiedererwägung; BGE 103 Ib 87 E. 3; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5175/2012 vom 27. Februar 2013 E. 3.1.3 mit weiteren Hinweisen; TSCHANNEN/ZIMMERLI/MÜLLER, a.a.O., § 31 Rz. 46; vgl. auch Art. 66 Abs. 3 VwVG zur Revision).

Vorliegend ist vom Prinzip der Einmaligkeit des Rechtsschutzes nicht abzuweichen, denn Gründe, welche es der Beschwerdeführerin verunmöglicht hätten, die Verfügung vom 28. September 2012 über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit anzufechten, sind nicht ersichtlich. Die Beschwerdeführerin hat ihr Recht zur Anfechtung der Kündigungsverfügung vom 28. September 2012 unbenützt verstreichen lassen und somit die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit akzeptiert; es liegt somit ein formell rechtskräftiger Entscheid vor. Das Bundesverwaltungsgericht darf deshalb im Rahmen des Verfahrens über die Berichtigung des Arbeitszeugnisses nicht mehr über die angebliche Missbräuchlichkeit der Kündigungsverfügung vom 28. September 2012 entscheiden. Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt, die Kündigungsverfügung sei missbräuchlich, ist auf die Beschwerde nicht einzutreten.

1.5

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist demnach – unter Vorbehalt der Erwägung 1.4.2 – einzutreten.

1.6

Das Austrittsdatum im Arbeitszeugnis ist von der Vorinstanz bereits auf den 31. März 2013 berichtigt worden; das diesbezügliche Begehren ist somit hinfällig. Die Beschwerdeführerin hat im Replikantrag zwar das Austrittsdatum immer noch vermerkt; aus der Erwägung 9.1 in der Replik

ergibt sich aber, dass es sich dabei um ein Versehen handeln muss (vgl. Bst. D). Das Beschwerdeverfahren ist insoweit als gegenstandslos abzuschreiben.

2.
Das Bundesverwaltungsgericht kann den angefochtenen Entscheid grundsätzlich in vollem Umfang überprüfen. Die Beschwerdeführerin kann neben der Verletzung von Bundesrecht (Art. 49 Bst. a VwVG) und der unrichtigen oder unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) auch die Unangemessenheit rügen (Art. 49 Bst. c VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht allerdings eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bunds, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (vgl. BVGE 2007/34 E. 5; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 2, A-4647/2013 vom 26. November 2013 E. 2 und A-2347/2013 vom 13. August 2013 E. 3 mit weiteren Hinweisen).

3.
Vorliegend ist zu prüfen, ob der Antrag der Beschwerdeführerin auf Berichtigung des Arbeitszeugnisses vom 31. März 2013 bzw. auf Streichung des Satzes: "Aus medizinischen Gründen mussten wir leider das Arbeitsverhältnis mit A._____ auflösen." begründet ist.

3.1 Die Beschwerdeführerin führt diesbezüglich aus, die Arbeitgeberin habe ihre Fürsorgepflichten verletzt und so die Leistungsunfähigkeit der Beschwerdeführerin zu verantworten. Zwar habe sie es unterlassen, den Rechtsmissbrauch während der Kündigungsfrist zu rügen; aber wenn sich schon eine Kündigung als missbräuchlich erweise, die sich auf eine Leistungsunfähigkeit oder -einschränkung stütze, die der Arbeitgeber zu verantworten habe, müsse dies zwingend für die Erwähnung der krankheitsbedingten, durch den Arbeitgeber verschuldeten Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeugnis gelten. Weiter dürfe gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine Krankheit im Arbeitszeugnis nur dann erwähnt werden, wenn sie die Erfüllung der bisherigen Aufgabe in Frage stelle und den Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bilde, wobei eine längerdauernde Krankheit nur dann genannt werden dürfe, wenn ohne diese Nennung ein falscher Eindruck entstünde. Letztlich dürfe somit ein Arbeitgeber eine

Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund nicht festhalten, wenn er diese selber verursacht bzw. zu verantworten habe, wobei der undifferenzierte Hinweis auf die lange Arbeitsunfähigkeit die Beschwerdeführerin bei der Stellensuche behindere. Falls denn die Erwähnung der Arbeitsunfähigkeit tatsächlich zulässig sei, müsse der Vollständigkeit halber darauf hingewiesen werden, dass diese das Resultat einer durch die Arbeitgeberin zu vertretenden Ausnahmesituation am Arbeitsplatz sei.

3.2 Die Vorinstanz entgegnet, die Beschwerdeführerin habe weder die Kündigung als missbräuchlich angefochten noch ein Mobbingverfahren eingeleitet. Die zweijährige Krankheit sei ein langer Arbeitsunterbruch gewesen, welcher für das Arbeitsverhältnis ins Gewicht falle, zumal die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt des Austritts bei der Vorinstanz immer noch krank gewesen sei. Es sei zudem nicht absehbar gewesen, wann die Beschwerdeführerin wieder einer Arbeit hätte nachgehen können. Letztlich sei es auch nicht üblich, die Anerkennung einer Schuld im Zeugnis aufzunehmen.

3.3 Das BPG enthält keine Bestimmungen in Bezug auf das Arbeitszeugnis, weshalb gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) zur Anwendung gelangen. Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten in formeller und materieller Hinsicht überdies die gleichen Grundsätze – insbesondere diejenigen der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens – wie für privatrechtliche Arbeitszeugnisse (vgl. BVGE 2012/22 E. 5.1 f. mit Hinweis; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 5.3.1).

3.3.1 Art. 330a Abs. 1 OR sieht vor, dass der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen kann, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (sog. qualifiziertes oder Vollzeugnis). Gemäss Art. 330a Abs. 2 OR hat sich das Zeugnis auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (sog. einfaches Zeugnis bzw. Arbeitsbestätigung).

Der Grundsatz der Vollständigkeit gebietet, dass ein qualifiziertes Arbeitszeugnis alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten muss, die für eine Gesamtdarstellung des Arbeitsverhältnisses und für eine Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind (BGE 136 III 510 E. 4.1 mit weiteren Hinweisen; BVGE 2012/22 E. 5.2; Urteil des Bundes-

verwaltungsgerichts A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 5.3.2; MANFRED REHBINDER/JEAN-FRITZ STÖCKLI, Band 6, Obligationenrecht Abt. 2, Die einzelnen Vertragsverhältnisse Teilband 2, Der Arbeitsvertrag Abschnitt 1, Bern 2010, Art. 330a Rz. 6; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag; Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 330a Rz. 3; SUSANNE JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Bern 1996, S. 100). Angaben zum Beendigungsgrund des Arbeitsverhältnisses, insbesondere zur Frage, wer gekündigt hat (Beendigungsgrund im engeren Sinn), und zu den Beweggründen der Kündigung (Motiv für die Beendigung), dürfen grundsätzlich nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden; diese sind jedoch notwendiger Bestandteil des Vollzeugnisses, wenn sie zur Würdigung des Gesamtbilds des Arbeitnehmers beitragen und ohne einen Hinweis ein täuschender Gesamteindruck bzw. ein unwahres Zeugnis entstünde (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 5.3.2; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Art. 330a Rz. 10; JANSSEN, a.a.O., S. 118 ff.; ROLAND MÜLLER, Arbeitszeugnis, in: Handbücher für die Anwaltspraxis, Band II, Münch/Metz [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, 2. Aufl., Basel 2012, Rz. 5.46 f.). So darf und muss ein Vollzeugnis bezüglich der Leistungen des Arbeitsnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind (BGE 136 III 510 E. 4.1; Urteil des Bundesgerichts 4C.129/2003 vom 5. September 2003 E. 6.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a Rz. 3a; MÜLLER, a.a.O., Rz. 5.50). Dies trifft auf eine Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf die Leistung (und das Verhalten) des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgabe in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete (BGE 136 III 510 E. 4.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a Rz. 3e; JANSSEN, a.a.O., S. 126 f.; MÜLLER, a.a.O., Rz. 5.47 bzw. Rz. 5.53).

Im Übrigen ist der Beendigungsgrund nur auf Wunsch des Arbeitnehmers zu erwähnen bzw. kann Letzterer verlangen, dass diesbezügliche Angaben aus dem Zeugnis gestrichen werden, wenn der Beendigungsgrund nicht zur Würdigung des Gesamtbildes beiträgt (REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Art. 330a Rz. 10 mit weiteren Hinweisen; JANSSEN, a.a.O., S. 119 f.). Gemäss JANSSEN kann der Arbeitgeber gar gezwungen werden – wenn er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses verschuldet hat –, selbstbelastende Angaben oder eigene Vertragswidrigkeiten aufzunehmen (JANSSEN, a.a.O., S. 120 f.).

Im Vollzeugnis sind auch längere Arbeitsunterbrüche – auch wenn sie krankheitsbedingt waren – zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bzgl. der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde (BGE 136 III 510 E. 4.1; JANSSEN, a.a.O., S. 125; MÜLLER, a.a.O., Rz. 5.55).

3.3.2 Laut dem Grundsatz der Wahrheit müssen die tatsächlichen Angaben zudem objektiv richtig (wahr) sein (BGE 136 III 510 E. 4.1 mit weiteren Hinweisen; BVGE 2012/22 E. 5.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 5.3.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a Rz. 3a). Den Werturteilen sind verkehrsübliche Massstäbe zugrunde zu legen, und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei dem Arbeitgeber ein gewisser Spielraum zusteht. Ein Ermessensfehler liegt erst vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrsübliche Massstäbe herangezogen werden (BVGE 2012/22 E. 5.2 mit weiteren Hinweisen; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 5.3.2; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Art. 330a Rz. 14; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a Rz. 3).

3.3.3 Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der Funktion des Arbeitszeugnisses, dem Arbeitnehmer das wirtschaftliche Fortkommen zu erleichtern, folgt im Weiteren, dass das Zeugnis wohlwollend formuliert sein muss (BGE 136 III 510 E. 4.1; BVGE 2012/22 E. 5.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 5.3.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a Rz. 3a; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Art. 330a Rz. 14). Der Grundsatz des Wohlwollens findet jedoch seine Grenze in der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres und schonendes, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens mithin vor (BGE 136 III 510 E. 4.1 mit weiteren Hinweisen; BVGE 2012/22 E. 5.2 mit weiteren Hinweisen; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 5.3.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a Rz. 3a; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Art. 330a Rz. 14; MÜLLER, a.a.O., Rz. 5.49 f.). "Wohlwollen" ist somit die Maxime der Ermessensbetätigung, bedeutet aber nicht, dass nicht auch für den Arbeitnehmer ungünstige Tatsachen und Beurteilungen im Zeugnis Erwähnung finden dürfen. Wie bereits erwähnt (vgl. E. 3.3.1), dürfen bzw. müssen negativen Aspekte genannt werden, wenn sie für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich

sind, es sich also nicht um völlig isolierte Vorfälle nicht gravierender Art oder um unwichtigere Kleinigkeiten handelt (BVGE 2012/22 E. 5.2 mit weiteren Hinweisen; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 5.3.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a Rz. 3a; MÜLLER, a.a.O., Rz. 5.50 f.).

3.3.4 Des Weiteren muss das Arbeitszeugnis klar und verständlich formuliert sein, wobei der Wortlaut aber im Ermessen des Arbeitgebers steht. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen wählt (Urteil des Bundesgerichts 4A_117/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1; BVGE 2012/22 E. 5.2 mit weiteren Hinweisen; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 5.3.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a Rz. 3b).

3.4

3.4.1 Die Beschwerdeführerin war seit dem 1. April 2011 – also während zwei Jahren – krankheitshalber nicht in der Lage, ihre Tätigkeit als Bahnpolizistin bei der Vorinstanz auszuüben. Wie gezeigt (vgl. E. 3.3), dürfen zwar Angaben zum Beendigungsgrund grundsätzlich nicht gegen den Willen der Arbeitnehmerin (vorliegend: Beschwerdeführerin) ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden. Diese sind jedoch notwendiger Bestandteil des Vollzeugnisses, wenn sie zur Würdigung des Gesamtbilds der Arbeitnehmerin beitragen und ohne einen Hinweis ein täuschender Gesamteindruck bzw. ein unwahres Zeugnis entstünde (vgl. E. 3.3.1). Ein Vollzeugnis muss bezüglich der Leistungen der Arbeitnehmerin auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für die Gesamtbeurteilung erheblich sind, es sich also nicht um völlig isolierte Vorfälle nicht gravierender Art oder um unwichtige Kleinigkeiten handelt. Zwar soll der Arbeitnehmerin das wirtschaftliche Fortkommen erleichtert werden, weshalb das Zeugnis wohlwollend formuliert sein muss. Aber wie bereits erwähnt, findet der Grundsatz des Wohlwollens seine Grenze in der Wahrheitspflicht (vgl. E. 3.3.3). Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist eine Krankheit für die Gesamtbeurteilung erheblich, wenn sie einen erheblichen Einfluss auf die Leistung der Arbeitnehmerin hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgabe in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete (vgl. E. 3.3.1).

Vorliegend war bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht absehbar, ob und gegebenenfalls wann die Beschwerdeführerin wieder in der Lage sein würde, ihrer Tätigkeit als Bahnpolizistin nachzugehen. Somit stellte die Krankheit die weitere Eignung der Beschwerdeführerin zur Ausübung der bisherigen Tätigkeit erheblich in Frage. Unter diesen Umständen bildete die lange dauernde Krankheitsabsenz einen berechtigten Kündigungsgrund und muss in einem qualifizierten Arbeitszeugnis erwähnt werden. Diesfalls ist eine Verletzung von Art. 330a OR zu verneinen, ohne dass der subjektive Kündigungsgrund geprüft werden muss oder sich die Frage stellt, ob sich die Erwähnung der Krankheit hätte rechtfertigen können, weil sonst bezüglich der Berufserfahrung ein falsches Bild entstanden wäre (BGE 136 III 510 E. 4.1 und 4.4; vgl. E. 3.3.1).

3.4.2 Das Bundesverwaltungsgericht verkennt nicht, dass sich die Beschwerdeführerin in keiner einfachen Situation befunden hat. Nichts zu ändern vermag daran die Rüge der Beschwerdeführerin, die Kündigung dürfte wohl rechtsmissbräuchlich gewesen sein, da sie sich auf eine Leistungsunfähigkeit oder -einschränkung stütze, welche die Arbeitgeberin zu verantworten habe und der Schlussfolgerung, dass wenn sich schon die Kündigung als solche als rechtsmissbräuchlich erweise, dies zwingend auch für die Erwähnung der krankheitsbedingten, durch die Arbeitgeberin verschuldeten Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeugnis gelten müsse (vgl. Bst. B, E. 3.1). Denn wie bereits erwähnt (vgl. E. 1.4.2), kann das Bundesverwaltungsgericht auf die allfällige Verletzung der Fürsorgepflichten durch die Vorinstanz im Rahmen des Berichtigungsverfahrens eines Arbeitszeugnisses aufgrund der Einmaligkeit des Rechtsschutzes nicht zurückkommen; zumal auch weder Gründe ersichtlich sind noch geltend gemacht werden, welche der Beschwerdeführerin verunmöglicht hätten, im damaligen Zeitpunkt die Missbräuchlichkeit der Kündigung geltend zu machen (vgl. E. 1.4.2). Demzufolge erübrigt sich schon aus diesem Grund ein Eingehen auf das in diesem Zusammenhang eingereichte Arztzeugnis zur Verdeutlichung der Sachlage ebenso wie der anbegehrte Beizug von Akten. Im Zusammenhang mit der Missbräuchlichkeit verlangt die Beschwerdeführerin im Sinne eines Beweisantrags auch die Befragung mehrerer Personen. Für die hier – wie dargelegt – einzig zu prüfende Berichtigung des Arbeitszeugnisses ist die allfällige Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht entscheidend bzw. darf diese nicht mehr überprüft werden. Der Beweisantrag betrifft demnach – für das vorliegende Verfahren – nicht erhebliche Tatsachen. Im Sinne einer antizipierten Beweiswürdigung kann das Bundesverwaltungsgericht deshalb auf die Einholung der betreffenden Auskünfte verzichten (vgl. zur antizipierten Beweiswür-

digung: BGE 131 I 153 E. 3, 130 II 425 E. 2.1, 125 I 127 E. 6.c/cc; Urteil des Bundesgerichts 2C_115/2007 vom 11. Februar 2008 E. 2.2).

3.4.3 Selbst wenn die allfällige Verletzung der Fürsorgepflicht der Vorinstanz noch einer Prüfung durch das Bundesverwaltungsgericht zugänglich wäre, ist im Rahmen einer bloss summarischen Prüfung aufzuzeigen, dass diese voraussichtlich zu verneinen gewesen wäre. Das Bundesverwaltungsgericht weicht, wenn es u.a. um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht, im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (vgl. E. 2). Die Vorinstanz wusste spätestens ab dem 4. Oktober 2010 über die Probleme am Arbeitsplatz Bescheid. Ab dem 29. Oktober 2010 fanden regelmässige Teamsitzungen und Einzelgespräche unter der Leitung des Kommandanten und der damaligen HR Beraterin statt. Befragungen der Mitarbeiter eineinhalb Monate später ergaben, dass sich die Situation erheblich verbessert habe; wiederum rund einen Monat später wurde die Stimmung und das Verhältnis zwischen dem Team und dem Vorgesetzten als gut befunden, woraufhin die Teamsitzungen ab Ende Februar 2011 eingestellt wurden. Die Beschwerdeführerin wurde am 1. April 2011 krankgeschrieben. Mit diesen Bemühungen dürfte die Vorinstanz ihre Fürsorgepflicht erfüllt haben. Sie unternahm seit Kenntnis der Probleme bis kurz vor der Erkrankung der Beschwerdeführerin diverse Schritte, um die Situation bei der Bahnpolizei zu entschärfen. Dabei handelte es sich um Massnahmen, die geeignet waren, den Konflikt zwischen den Mitarbeitern (und ihrem Vorgesetzten) zu entspannen. Es ist weder ersichtlich noch zeigt die Beschwerdeführerin auf, welche Bemühungen die Vorinstanz noch hätte ergreifen müssen, um das Verhältnis zu verbessern. Letztlich stand der Beschwerdeführerin auch die Möglichkeit offen, ein Mobbingverfahren durchführen zu lassen, was sie jedoch unterlassen hat.

4.

Hierbei erübrigt sich auch eine Prüfung des Eventualantrags, wobei man sich fragen könnte, ob sich die anbegehrte Formulierung bei der Stellensuche nicht eher nachteilig auswirken könnte, da sie gegenüber der von der Vorinstanz gewählten weitere Nachteile nach sich ziehen würde. In der von der Vorinstanz gewählten Formulierung ist nicht vermerkt, dass die Beschwerdeführerin die letzten zwei Jahre vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gearbeitet hat; mithin ist die von der Vorinstanz gewählte Formulierung zumindest insoweit wohlwollender als die von der Beschwerdeführerin verlangte konkretere Formulierung.

5.
Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Bundesverwaltungsgericht vorliegend auf die Rüge der Missbräuchlichkeit der Kündigung aufgrund des Prinzips der Einmaligkeit des Rechtsschutzes nicht zurückkommen darf. Die Krankheit mit der lange dauernden Absenz bildet vorliegend einen berechtigten Kündigungsgrund, der in einem qualifizierten Arbeitszeugnis erwähnt werden muss. Die Beschwerde erweist sich daher als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten oder das Verfahren nicht bereits als gegenstandslos geworden abzuschreiben ist.

6.

6.1 Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten, ausser bei Mutwilligkeit, unabhängig vom Ausgang des Verfahrens kostenlos (Art. 34 Abs. 2 i.V.m. Art. 36 Abs. 1 BPG). Da vorliegend keine mutwillige Beschwerdeführung gegeben ist, ist die Beschwerdeführerin von der Bezahlung der Verfahrenskosten befreit. Die Verfahrenskosten von Fr. 1'500.-- gehen zu Lasten des Staats.

6.2 Angesichts ihres Unterliegens steht der Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 VGKE e contrario). Auch der Vorinstanz wird keine Parteientschädigung zugesprochen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Soweit die Beschwerdeführerin beantragt, als Austrittsdatum sei der 31. März 2013 anzugeben, wird das Beschwerdeverfahren als gegenstandslos geworden abgeschrieben.

2.
Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

3.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

4.
Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

5.
Dieses Urteil geht an:

– die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Der vorsitzende Richter:	Die Gerichtsschreiberin:
Markus Metz	Anna Strässle

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 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). 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 Frist steht still vom siebenten Tag vor Ostern bis und mit dem siebenten Tag nach Ostern (Art. 46 Abs. 1 Bst. a 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: