**Bundesverwaltungsgericht**
**Tribunal administratif fédéral**
**Tribunale amministrativo federale**
**Tribunal administrativ federal**

Abteilung I
A-634/2015

# Urteil vom 17. Juni 2015

Besetzung

Richterin Kathrin Dietrich (Vorsitz),
Richter Maurizio Greppi, Richter Christoph Bandli,
Gerichtsschreiber Matthias Stoffel.

Parteien

**A.**_____,
vertreten durch
Gerhard Hauser-Schönbächler, Rechtsanwalt,
Schwarztorstrasse 7, Postfach 6520, 3001 Bern,
Beschwerdeführer,

gegen

**Eidgenössische Alkoholverwaltung EAV,**
Länggassstrasse 35, 3000 Bern 9,
vertreten durch Dr. iur. Béatrice Pfister,
Advokaturbüro, Feldstrasse 42, 3073 Gümligen,
Vorinstanz.

Gegenstand

Nichtumwandlung des befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes / Anpassung des Zwischenzeugnisses.

## Sachverhalt:

**A.**
A._____ arbeitet seit dem 1. Januar 2013 als Revisor in der Organisationseinheit Revision Handelsbetriebe der Eidgenössischen Alkoholverwaltung (EAV). Aufgrund der laufenden Reorganisationsprozesse (Totalrevision des Alkoholgesetzes) sowie der bevorstehenden Integration eines Teils der EAV in die Eidgenössische Zollverwaltung (EZV) wurde das Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 2015 vertraglich befristet.

**B.** Am 28. November 2014 wurde A._____ anlässlich einer Besprechung mit seinen Vorgesetzten eröffnet, dass seine Anstellung mit Ablauf der Befristung enden würde und aufgrund seines Verhaltens gegenüber internen und externen Kunden keine Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorgesehen sei. Am 4. Dezember 2014 erfolgte die definitive Bestätigung dieser Absicht, worauf A._____ um Erlass einer Feststellungsverfügung ersuchte.

**C.** Mit Verfügung vom 17. Dezember 2014 hielt die EAV entsprechend fest, das Arbeitsverhältnis ende infolge Ablauf der Vertragsdauer per 30. Juni 2015 und werde nicht verlängert.

**D.**

**D.a** Dagegen erhebt A._____ (Beschwerdeführer) am 29. Januar 2015 Beschwerde (Verfahren A-634/2015) beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt, die Vorinstanz sei anzuweisen, das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln oder eventuell bis zur Reorganisation der EAV zu verlängern. Zur Begründung beruft er sich im Wesentlichen auf den Grundsatz der Rechtsgleichheit und das Willkürverbot. Mit sämtlichen Kolleginnen und Kollegen seien unbefristete Verträge abgeschlossen worden, weshalb es unzulässig sei, ihn aus sachfremden Gründen nicht weiter zu beschäftigen. Das ihm vorgeworfene "forsche" Tätigwerden sei im Kontext der offensichtlich (zu) large durchgeführten Kontrollen seiner Vorgänger zu sehen.

**D.b** Mit Vernehmlassung vom 24. Februar 2015 schliesst die EAV (Vorinstanz) auf Abweisung der Beschwerde. Sie betont, dass der Entscheid aufgrund des untragbaren Verhaltens des Beschwerdeführers gefällt worden sei und damit auf einem zulässigen und sachlichen Grund beruhe. Zudem seien von den 26 befristeten Verträgen lediglich 16 in unbefristete

Arbeitsverhältnisse überführt worden. Sowohl das Rechtsgleichheitsgebot als auch das Willkürverbot seien gewahrt worden.

**D.c** In seiner Replik vom 7. April 2015 hält der Beschwerdeführer an seinen Anträgen fest und stellt überdies das Subeventualbegehren, es sei ihm eine Entschädigung von 10 Monatslöhnen gemäss Art. 34b des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1] zuzusprechen. Damit er beurteilen könne, ob ihm eine rechtsgleiche und willkürfreie Behandlung zuteil worden sei, habe die Vorinstanz darzulegen, weshalb sie angeblich 10 weitere Arbeitsverhältnisse nicht umgewandelt habe. Diesen Abgängen würden vermutlich andere Überlegungen zugrunde liegen. Mit seinem Verhalten sei er weit davon entfernt gewesen, einen Kündigungsgrund gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG zu schaffen. Die kurz zuvor erfolgte Personalbeurteilung habe vielmehr ein gutes bis sehr gutes Resultat zu Tage gefördert und konstatiere gar eine deutliche Verbesserung.

**D.d** Mit Eingabe vom 11. Mai 2015 reicht die Vorinstanz ihre Duplik ein. Sie hält darin an Anträgen sowie Begründung fest und präzisiert, dass bis anhin 17 von 26 Verträgen in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt worden seien. Bei den übrigen Arbeitnehmern sei dies aus unterschiedlichen Gründen unterblieben. In keinem Fall sei jedoch ein Fehlverhalten eines Mitarbeiters ursächlich gewesen.

**D.e** Am 29. Mai 2015 gingen die Schlussbemerkungen des Beschwerdeführers ein.

**E.**

**E.a** Am 12. Januar 2015 stellte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer ein Zwischenzeugnis aus, worauf Letzterer um Abänderung beziehungsweise Ergänzung gewisser Passagen ersuchte. Dies lehnte die Vorinstanz mit Verfügung vom 12. Februar 2015 ab und bestätigte darin gleichzeitig Form und Inhalt des Arbeitszeugnisses.

**E.b** Mit Beschwerde vom 13. März 2015 (Verfahren A-1642/2015) gelangt der Beschwerdeführer ans Bundesverwaltungsgericht und beantragt, die Vorinstanz sei zur Abfassung eines angemessenen, der Vorlage entsprechenden Zeugnisses zu verpflichten. Alsdann sei das Verfahren mit dem bereits hängigen Verfahren A-634/2015 zu vereinigen.

**E.c** In ihrer Vernehmlassung vom 11. Mai 2015 beantragt die Vorinstanz die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde und lässt verlauten, keine Einwände gegen eine allfällige Vereinigung der Verfahren zu haben.

**E.d** Der Beschwerdeführer trägt seine Schlussbemerkungen mit Eingabe vom 28. Mai 2015 vor.

**F.**
Auf weitere Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit entscheidrelevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

## Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

**1.**
Die Beschwerden in den Verfahren A-634/2015 und A-1642/2015 betreffen das gleiche Arbeitsverhältnis und die gleichen Verfahrensparteien. Da sodann teilweise derselbe Sachverhalt zu beurteilen ist und die Vorinstanz keine Einwendungen gegen den Vereinigungsantrag des Beschwerdeführers erhoben hat, rechtfertigt es sich, die zwei Verfahren unter der Verfahrensnummer A-634/2015 zu vereinigen und über die Beschwerden in einem einzigen Urteil zu befinden (vgl. BGE 133 IV 215 E. 1; 128 V 192 E. 1; Urteile des BVGer A-3341/2013 vom 17. März 2014 E. 1 und A-4832/2012 vom 1. Mai 2013 E. 1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Auflage 2013, Rz. 3.17).

**2.**

**2.1** Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt gemäss Art. 31 VGG Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz im Sinn von Art. 33 VGG entschieden hat. Bei der Arbeitgeberin handelt es sich um eine Vorinstanz gemäss Art. 33 Bst. d VGG (vgl. Anhang 1, B. Ziff. V 2.2.1 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Die angefochtenen Verfügungen stellen zulässige Anfechtungsobjekte dar und können direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (vgl. Art. 36 Abs. 1 BPG). Schliesslich liegt auch keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vor. Demzufolge ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwer-

den zuständig. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

**2.2** Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen 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). Der Beschwerdeführer hat an den vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist als Adressat der angefochtenen Entscheide sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist.

**2.3** Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichten Beschwerden (Art. 50 und 52 VwVG) ist daher einzutreten.

**3.**

**3.1** Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Anträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden indes nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. zum Ganzen Urteile des BVGer A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 2.2; A-468/2013 vom 24. Februar 2015 E. 3.1 und A-6723/2013 vom 28. Januar 2015 E. 2.2).

**3.2** Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition und überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger und unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, 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 deren Stelle (vgl. Urteil des BVGer A-531/2014 vom 17. September 2014 E. 2.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.160).

**4.**

**4.1** Wie im privaten Arbeitsrecht (Art. 334 Abs. 1 OR) kann auch das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis auf eine feste Dauer abgeschlossen werden. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt durch blossen Zeitablauf und ohne dass eine Kündigung beziehungsweise eine Verfügung nötig ist (Urteile des BVGer A-6990/2014 vom 5. März 2015 E. 3.2 und A-3434/2011 vom 30. Januar 2012 E. 5.2; PETER HÄNNI, Beendigung öffentlicher Dienstverhältnisse, in: Stellenwechsel und Entlassung, 2. Auflage 2012, Rz. 8.22 m.H.; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3. Auflage 2014, S. 497; PETER HELBLING, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar zum BPG, 2013, Art. 9 Rz. 53). Gemäss Art. 9 Abs. 1 BPG ist grundsätzlich eine Befristung von maximal drei Jahren zulässig (vgl. Ausnahmen gemäss Art. 6 Abs. 1 Bst. a der Rahmenverordnung zum BPG vom 20. Dezember 2000 [SR 172.220.11]). Bei längerer Dauer wandelt sich das befristete Verhältnis in ein unbefristetes um. Dasselbe gilt für den Fall, dass ein Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer unter drei Jahren liegenden vereinbarten Befristung stillschweigend fortgesetzt wird (vgl. Art. 334 Abs. 2 OR).

**4.2** Der Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen ist nicht an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Da jedoch mangels Beendigung durch Kündigung die Kündigungsschutzvorschriften (vgl. Art. 10 BPG, Art. 34b BPG und Art. 34c BPG) nicht zur Anwendung gelangen, darf eine entsprechende Vertragsgestaltung nicht der Gesetzesumgehung dienen (vgl. Art. 28 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]; Urteile des BVGer A-6990/2014 vom 5. März 2015 E. 3.2; A-4099/2014 vom 28. August 2014 E. 2.3.1 und A-2082/2014 vom 9. Juli 2014 E. 2.1.2, je m.w.H.; ferner Urteil des BGer 4C.62/2001 vom 8. Juni 2001 E. 3a; PETER HELBLING, a.a.O., Art. 9 Rz. 55; BBl 1984 II 591 f. [zu Art. 334 OR]). Von Rechtsmissbrauch ist insbesondere dann auszugehen, wenn ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes mehrere befristete Arbeitsverträge gleichen Inhalts aneinander gereiht werden (zu unzulässigen sog. Kettenarbeitsverträgen vgl. Urteil des BGer 2P.26/2007 vom 28. Juni 2007 E. 3.5 ff.; Urteile des BVGer A-6990/2014 vom 5. März 2015 E. 3.3 und A-3434/2011 vom 30. Januar 2012 E. 5.3, je m.w.H.). Die Beschränkung der Vertragsdauer auf maximal 3 Jahre dient in erster Linie der Unterbindung dieses Risikos (PETER HELBLING, a.a.O.,

Art. 9 Rz. 24 m.H.). Soll das Arbeitsverhältnis trotz Zeitablauf fortgesetzt werden, muss ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen oder die vereinbarte Befristung geändert werden (HARRY NÖTZLI, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar zum BPG, 2013, Art. 11 Rz. 4).

**4.3** Mit Arbeitsvertrag vom 23. Oktober 2012 sind der Beschwerdeführer und die Vorinstanz ein vom 1. Januar 2013 bis 30. Juni 2015 befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen. Mit einer vereinbarten Dauer von 2.5 Jahren hielten sie sich an den gesetzlich zulässigen Zeitrahmen von höchstens drei Jahren (vgl. Art. 9 BPG). Gemäss übereinstimmenden Aussagen lag der Grund für die befristete Anstellung in den laufenden Reorganisationsprozessen (Totalrevision des Alkoholgesetzes) sowie der bevorstehenden Integration eines Teils der Vorinstanz in die EZV. Der vorinstanzliche Entscheid, das befristete nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln, basierte schliesslich unbestrittenermassen auf dem geltend gemachten untragbaren Verhalten des Beschwerdeführers. Damit änderte sich im Verlauf der Anstellung das Motiv für das Festhalten an der Befristung. Da der einmalige Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses voraussetzungslos möglich ist und im Unterschied zu Kettenarbeitsverträgen keines sachlichen Grundes bedarf, erwächst dem Beschwerdeführer daraus kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung beziehungsweise Umwandlung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Befristung hat trotz des Wegfalls des anfänglich angeführten sachlichen Grundes Bestand. Der Vorinstanz ist diesbezüglich weder eine Gesetzesumgehung noch ein rechtsmissbräuchliches Verhalten vorzuwerfen.

**5.**

Der Beschwerdeführer beruft sich auf eine Ungleichbehandlung gegenüber seinen Kolleginnen und Kollegen, die alle in unbefristeten Arbeitsverträgen weiterbeschäftigt würden.

**5.1** Die Rechtsgleichheit als Gebot sachlicher Differenzierung verbietet der rechtsanwendenden Behörde, zwei tatsächlich gleiche Situationen ohne sachlichen Grund unterschiedlich und zwei tatsächlich verschiedene Situationen ohne sachlichen Grund gleich zu behandeln. Dabei ist entscheidend, dass die zu behandelnden Sachverhalte in Bezug auf die relevanten Tatsachen gleich, beziehungsweise ungleich sind. Daher wird der Anspruch auf rechtsgleiche Behandlung insbesondere dann verletzt, wenn hinsichtlich einer entscheidwesentlichen Tatsache rechtliche Unterscheidungen getroffen werden, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder wenn Unterscheidun-

gen unterlassen werden, die aufgrund der Verhältnisse hätten getroffen werden müssen (Art. 8 Abs. 1 BV; BGE 140 I 77 E. 5.1; 139 I 242 E. 5.1; 135 V 361 E. 5.4.1 und 134 I 23 E. 9.1; Urteile des BVGer A-495/2014 vom 27. Oktober 2014 E .6.3; A-626/2010 vom 14. Oktober 2010 E. 7.1).

**5.2** Wenn der Beschwerdeführer vorab erfahren möchte, weshalb andere befristete Arbeitsverhältnisse ebenfalls nicht umgewandelt worden sind, so ist nicht ersichtlich, was der Beschwerdeführer aus entsprechenden Abklärungen des Bundesverwaltungsgerichtes abzuleiten vermöchte. Sollten, wie dies der Beschwerdeführer mutmasst und die Vorinstanz bestätigt, andere Umstände als beim Beschwerdeführer ursächlich gewesen sein, so wäre daraus nicht zu folgern, ihm sei Unrecht widerfahren. Es sind verschiedene andere Gründe denkbar, welche die Vorinstanz gegebenenfalls von einer Fortsetzung der Verträge absehen liessen. Entsprechend sind hierzu keine zusätzlichen Beweise einzuholen. Eine Verletzung des Rechtsgleichheitsgebotes wäre allenfalls dann zu bejahen, wenn ein anderer Mitarbeiter trotz Vorliegens gleicher Gründe wie beim Beschwerdeführer von der Vorinstanz weiterbeschäftigt würde. Letztere betont indes ausdrücklich, dass bei den in der Zwischenzeit unbefristet angestellten Arbeitnehmern keine ähnlichen Verhaltensmängel aufgetreten seien. Der Beschwerdeführer seinerseits macht dies weder geltend noch bestreitet er die diesbezügliche Darlegung der Vorinstanz. Es ist folglich nicht ersichtlich, dass der Beschwerdeführer in solcher Weise rechtsungleich behandelt worden sein sollte und ihm daraus entsprechende Ansprüche erwachsen sein könnten.

**5.3** Mit Blick auf die Rechtsgleichheit gilt es nachfolgend somit einzig zu prüfen, ob die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verhaltensmängel erstellt sind (E. 5.4) und wenn ja, ob damit ein sachlicher Grund vorliegt, welcher die andersartige Behandlung des Beschwerdeführers gegenüber seinen weiterhin zu beschäftigenden Kolleginnen und Kollegen rechtfertigt (E. 5.5).

**5.4**

**5.4.1** Die Vorinstanz rügt das Verhalten des Beschwerdeführers im Rahmen seiner Tätigkeit als Revisor zusammenfassend als unangemessen repressiv. Statt die Steuerpflichtigen zu beraten und zu unterstützen, um dem Ziel der korrekten Besteuerung der Betriebe zum Durchbruch zu verhelfen, habe er vorschnell, ohne die notwendigen Abklärungen zu treffen, Strafuntersuchungen eröffnet und Sanktionen verhängt. Trotz den

wiederholt ergangenen Hinweisen durch seine Vorgesetzten habe er nicht eingesehen, dass strafrechtliche Massnahmen nur bei begründetem Verdacht auf eine Umgehung der Steuergesetzgebung verhältnismässig seien.

**5.4.2** Unter Bezugnahme auf seine Vergangenheit als Grenzwächter räumt der Beschwerdeführer ein, anlässlich seiner ersten Kontrollen verschiedene Verstösse gegen die Steuerlagerweisung sowie die Alkoholfehlmengenverordnung festgestellt, nicht akzeptiert und entsprechend sanktioniert zu haben. Den darauf ergangen Anweisungen der Vorinstanz, nicht mehr derart rigide vorzugehen und ihren Vorstellungen gemäss zu handeln, habe er Beachtung geschenkt, jedoch auch versucht, eine Kulturänderung herbeizuführen, was von den Steuerpflichtigen grundsätzlich akzeptiert und teilweise sogar befürwortet worden sei.

**5.4.3** Die Vorinstanz pflichtet dem insofern bei, als der Beschwerdeführer infolge einer Verwarnung, welche anlässlich der Personalbeurteilung 2013 ausgesprochen worden sei, bei strafrechtlichen Schritten zunächst grössere Zurückhaltung an den Tag gelegt habe. Dies habe sich auch in einem Rückgang der Beschwerden niedergeschlagen. Schon bald habe sich jedoch herausgestellt, dass der Beschwerdeführer nicht fähig oder willens sei, seine einseitige und falsche Sicht der Revisoren als Polizisten und Ankläger nachhaltig zu korrigieren und sich damit in die Arbeitsweise der Vorinstanz einzufügen. Die Vorinstanz führt hierzu zwei Fallbeispiele an, welche sich im März 2014 (X._____ GmbH) und im September 2014 (Y._____ GmbH) zugetragen haben sollen und sowohl Verhaltensmängel gegenüber den zu kontrollierenden Steuerpflichtigen als auch Mitarbeitern aufzeigen sollen. Die dazu vorliegenden Aussagen und Akten lassen keine eindeutigen Rückschlüsse auf ein konkretes, dem Beschwerdeführer vorwerfbares Verhalten zu. Im Falle der Y._____ GmbH zeichnen insbesondere eine "Aktennotiz" seines Vorgesetzten sowie eine "Stellungnahme" eines Arbeitskollegen ein uneinheitliches, nicht ausschliesslich negatives Bild. Unter anderem anerkennt der Vorgesetzte bei gewissen Steuerpflichtigen einen klaren Nachholbedarf, spricht dem Beschwerdeführer aber das erforderliche Fingerspitzengefühl zur Durchführung der Bereinigungsarbeiten ab. Die Kommunikationsprobleme, welche anlässlich der Kontrolle bei der X._____ GmbH aufgetreten sein sollen, lassen sich nicht lückenlos nachvollziehen und eindeutig einer Person zuschreiben.

**5.4.4** Mit den Schlussbemerkungen bedient der Beschwerdeführer das Gericht mit seinen Personalbeurteilungen der Jahre 2009 bis 2013, einem Arbeitszeugnis betreffend seine frühere Tätigkeit als Grenzwächter sowie seinem Probezeitbericht der aktuellen Arbeitsstelle. Soweit sich der Beschwerdeführer auf die Personalbeurteilungen und das Arbeitszeugnis seiner früheren Anstellung bei der EZV beruft, ist nicht weiter darauf einzugehen, da diese zur Beurteilung des fraglichen Verhaltens bei der Vorinstanz unbeachtlich sind. Dasselbe gilt für die Äusserungen der Vorinstanz zum Verhalten des Beschwerdeführers bei der EZV. Die Personalbeurteilungen der Jahre 2013 und 2014 als auch der vorerwähnte Probezeitbericht betreffen dagegen das massgebliche Anstellungsverhältnis und den relevanten Zeitraum. Der Beschwerdeführer hat sie zudem unterzeichnet und weder im Rahmen eines Differenzbereinigungsverfahrens (vgl. Art. 6 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur Bundespersonalverordnung [VBPV, SR 172.220.111.31]) noch des vorliegenden Verfahrens inhaltlich in Zweifel gezogen, weshalb nachfolgend darauf abzustellen ist.

**5.4.5** Der Beschwerdeführer betont, die erwähnten Personalbeurteilungen und der besagte Probezeitbericht vermittelten den Eindruck eines sehr guten bis hervorragenden Mitarbeiters. Diese Schlussfolgerung lässt sich jedoch nur bedingt aus diesen Dokumenten ableiten. Nachdem der Beschwerdeführer am 8. Januar 2013 in den Dienst der Vorinstanz getreten ist, fand am 15. März 2013 das Probezeitgespräch statt. Dieses konstatiert im Ergebnis einen erfolgreichen Abschluss der Probezeit. Bereits nach dieser kurzen Beschäftigungsdauer ist unter der Rubrik "Teamverhalten" jedoch Folgendes festgehalten: "Herr A._____ hat sich sehr gut ins neue Team integriert. Die Sozialkompetenz zum selbständigen Handeln ist vorhanden. Manchmal muss er fast gebremst werden und zum Teil noch geduldiger werden". Das vorinstanzlich gerügte Gebaren des Beschwerdeführers manifestierte sich somit zumindest ansatzweise bereits zu Beginn des Stellenantritts. Die Personalbeurteilung 2013 führt sodann zur gleichen Erkenntnis und schliesst diesbezüglich mit eindeutigen Aufforderungen. So müsse der Beschwerdeführer unter anderem unbedingt mehr Geduld aufbringen, in Kundensituationen zwingend ein weniger direktes Vorgehen an den Tag legen und einen offenen Blick auf die Fälle entwickeln. Wenigstens teilweise deckt sich dieser Befund mit den Aussagen des Beschwerdeführers, wenn er eine seinerseits erfolgte Anpassung an die "mildere Praxis" der Vorinstanz geltend macht und damit implizit auch ein anfängliches Fehlverhalten einräumt (vgl. E. 5.5.2). Dass damit keine nachhaltige Verhaltensänderung einherging, zeigt die Perso-

nalbeurteilung 2014 auf. Unter der Kategorie "Sozialkompetenz" wird das grundsätzlich korrekte Verhalten gegenüber den Kunden folgendermassen präzisiert: "In vereinzelten Fällen und wenn ein begründeter Verdacht besteht, verhält sich Herr A._____ in der externen Kontrolle zu forsch und kann dadurch bei den Betroffenen arrogant wirken. Dies hat zur Folge, dass entsprechende Beschwerden sowie negative Rückmeldungen in der Direktion angekommen sind". Auch die dem Grundsatz nach positiv eingestufte Kommunikation erhält eine Einschränkung, wenn sie vereinzelt als zu offen beurteilt wird und dies von Betroffenen teilweise als arrogant oder besserwisserisch empfunden worden sein soll. In der "Gesamtbeurteilung in Worten" wird diese Kritik aufgenommen und mit Anweisungen betreffend die gezeigten Verhaltensmuster ergänzt.

**5.5** Damit ist unzweifelhaft dargetan, dass der Beschwerdeführer bei der sensiblen Umsetzung der einschlägigen Bestimmungen und Gesetze das nötige Feingefühl vermissen liess und dem Verhältnismässigkeitsprinzips trotz entsprechender Weisungen nicht sachgerecht nachzuleben vermochte. Ebenso kann über die gesamte Zeit der Anstellung hin gesehen keine dauerhafte beziehungsweise namhafte Besserung im Verhalten des Beschwerdeführers festgestellt werden. Da die vorinstanzlich proklamierte Zurückhaltung bei der Ahndung von Regelwidrigkeiten mit dem Opportunitätsprinzip vereinbar ist, hat der Beschwerdeführer dem Gesagten nach im Ergebnis rechtmässige Weisungen nicht befolgt. Daran vermögen die Bewertungen in den Personalbeurteilungen 2013 und 2014, welche insgesamt positiv ausfielen und in Teilbereichen auch sehr gute Leistungen hervorhoben, nichts zu ändern. Indem die Vorinstanz dem Beschwerdeführer gestützt darauf die Weiterbeschäftigung verweigert, anderen Mitarbeitern ohne mangelhaftes Verhalten dagegen gewährt, stützt sie ihren Entscheid auf einen vernünftigen und sachlichen Grund. Entgegen den Behauptungen des Beschwerdeführers hat sie sich bei ihrem Entscheid, ihn nicht weiter zu beschäftigen, somit nicht von sachfremden Gründen leiten lassen.

**5.6** Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass es unbeachtlich ist, ob der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten allenfalls auch einen Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG geschaffen hat. Der rechtmässig befristete Arbeitsvertrag endet – wie bereits erwähnt – mit Zeitablauf und schliesst die Anwendung der Kündigungsschutzbestimmungen aus. Ferner setzt die vorliegende Ungleichbehandlung lediglich einen sachlichen Grund voraus (vgl. E. 5.5). Ein solcher muss nicht die Qualität eines Kündigungsgrundes aufweisen. Ein Ent-

schädigungsanspruch gemäss Art. 34b BPG fällt folglich ebenfalls ausser Betracht.

**6.**

**6.1** Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, die Integration der befristet angestellten Mitarbeiter sei von Anfang an als Ziel kommuniziert worden. Dieser Eindruck sei insbesondere durch die Ermöglichung diverser Praktika und anlässlich verschiedener Präsentationen vermittelt worden. Das mehrfache Nachfragen bei seinen Vorgesetzten betreffend die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses habe sodann keine Zweifel an dessen Fortsetzung aufkommen lassen. Auf den Zeitpunkt der Umwandlung des befristeten Vertrages angesprochen, habe ihm ein Vorgesetzter am 2. September 2014 mitgeteilt, er müsse sich keine Sorgen machen, der Vertrag komme schon noch. Er habe folglich fest mit einer Weiterbeschäftigung gerechnet. Die Mitte 2013 seinerseits getätigten Bewerbungen seien lediglich zwecks Feststellung seines Marktwertes erfolgt, weshalb er ergangene Angebote auch abgelehnt habe.

**6.2** Die Vorinstanz bestreitet, dem Beschwerdeführer den Eindruck seiner Weiterbeschäftigung vermittelt beziehungsweise entsprechende Zusicherungen gemacht zu haben. Die Praktika und Präsentationen seien im Sinne der Gleichberechtigung und hinsichtlich einer möglichen, aber keineswegs zugesicherten Integration angeboten worden. Bereits im Rahmen des Anstellungsgespräches sei er wiederholt und ausdrücklich drauf hingewiesen worden, nicht mit einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses rechnen zu können. In mehreren Gesprächen mit seinem Vorgesetzten habe er ferner selber zum Ausdruck gebracht, sich nicht darauf zu verlassen. Seine Bewerbungsbemühungen hätten alsdann nicht bloss der Einschätzung seiner Marktchancen gedient und Bewerbungsrückzüge seien gemäss seinen eigenen Aussagen aufgrund geringerer Verdienstaussichten erfolgt. Es habe Einigkeit darüber bestanden, dass es kaum Möglichkeiten zu einer unbefristeten Anstellung geben werde.

**6.3** Der in Art. 5 Abs. 3 BV verankerte Grundsatz von Treu und Glauben gebietet ein loyales und vertrauenswürdiges Verhalten im Rechtsverkehr. Im Verwaltungsrecht wirkt sich dieser Grundsatz unter anderem in Form des sogenannten Vertrauensschutzes aus, das heisst er verleiht den Privaten einen Anspruch darauf, in ihrem berechtigten Vertrauen in behördliche Zusicherungen oder in anderes, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden geschützt zu werden (vgl. Art. 9 BV; statt vie-

ler: HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage 2010, Rz. 622 ff. m.H.). Eine behördliche Auskunft wird von Lehre und Rechtsprechung dann als Grundlage des Vertrauensschutzes anerkannt, wenn sie eine gewisse inhaltliche Bestimmtheit aufweist und vorbehaltlos erteilt worden ist, die Amtsstelle, welche sie gegeben hat, zur Auskunftserteilung zuständig war oder ihr Adressat in guten Treuen deren Zuständigkeit annehmen durfte, ihre Unrichtigkeit für ihn nicht ohne weiteres erkennbar war und er gestützt auf sie eine Disposition getroffen oder unterlassen hat, die er nicht oder jedenfalls nicht ohne Schaden rückgängig machen oder nachholen kann. Zudem ist die Auskunft nur in Bezug auf den Sachverhalt verbindlich, wie er der Behörde zur Kenntnis gebracht wurde. Dem Interesse am Vertrauensschutz dürfen zudem keine öffentlichen Interessen entgegenstehen (vgl. Urteile des BGer 2C_130/2009 vom 5. März 2009 E. 2.2 und 2A.455/2006 vom 1. März 2007 E. 3.2; Urteil des BVGer A-1508/2014 vom 19. Mai 2015 E. 5.1; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 668 ff.).

Eine Auskunft betrifft die Gegenwart und macht eine Aussage über den Ist-Zustand. Demgegenüber bezieht sich eine Zusicherung auf die Zukunft und äussert sich zu einem (künftigen) Sollzustand; die Behörde gibt ein Versprechen für die Zukunft ab. Betreffend Vertrauensschutz gelten für Zusicherungen grundsätzlich die gleichen Voraussetzungen wie für Auskünfte (Urteile des BGer 8C_721/2013 vom 4. März 2014 E. 4.4 und 8C_616/2013 vom 28. Januar 2014 E. 3.2.1; ferner zum Ganzen TSCHANNEN/ZIMMERLI/MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage 2014, § 22 Rz. 19).

**6.4** Der Beschwerdeführer reicht als Beweis für seine Behauptungen eine E-Mail Korrespondenz mit der Vorinstanz ins Recht. Daraus geht hervor, dass der Beschwerdeführer im Rahmen des Reorganisationsprozesses die Gelegenheit erhielt, zusammen mit anderen Mitarbeitern der Vorinstanz ein Praktikum als "Betriebsprüfer" zu absolvieren. Auch wenn die Praktika im Hinblick auf eine Weiterbeschäftigung angeboten wurden, so ist diese keinesfalls garantiert worden. Vielmehr geht aus der E-Mail Korrespondenz hervor, dass sich Interessierte für die entsprechenden Stellen bewerben müssen. Den eingereichten E-Mails kann somit keine Vertrauensgrundlage entnommen werden.

**6.5** Selbst wenn die Vorinstanz sodann das geltend gemachte Verhalten an den Tag gelegt haben und dadurch beim Beschwerdeführer der Eindruck seiner Weiterbeschäftigung entstanden sein sollte, so kann daraus

nicht per se auf eine taugliche Vertrauensgrundlage und ein berechtigtes Vertrauen darin geschlossen werden. Indem ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, kam zumindest anfänglich unmissverständlich zum Ausdruck, dass keine Fortsetzung der Anstellung garantiert ist. Sollte sein Vorgesetzter in der Folge tatsächlich gesagt haben, ein neuer Vertrag komme schon noch und er müsse sich keine Sorgen machen, so wäre diese Aussage nicht geeignet, ein berechtigtes Vertrauen in einen zukünftigen Sachverhalt zu begründen. Statt einer verbindlichen Zusicherung könnte darin höchstens eine Absichtserklärung erblickt werden (vgl. Urteil des BGer 2P.72/2003 E. 2.5). Der Entscheid über eine allfällige Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses liegt des Weiteren nicht in der alleinigen Kompetenz der direkten Vorgesetzten, was dem Beschwerdeführer bekannt sein musste, geht dies doch unter anderem aus seinem Arbeitsvertrag hervor, welcher durch den Direktor der Vorinstanz unterzeichnet wurde. Schliesslich fehlt es auch an der Voraussetzung einer massgeblichen Vertrauensbetätigung. Ein vertrauensbedingter Nachteil wird weder geltend gemacht noch ist ein solcher ersichtlich. Aus dem Gesagten folgt, dass der Beschwerdeführer aus dem von ihm behaupteten Verhalten der Vorinstanz nichts zu seinen Gunsten abzuleiten vermöchte, weshalb offen bleiben kann, ob es sich so zugetragen hat.

**6.6** Zusammengefasst ist damit festzuhalten, dass sich die Feststellungsverfügung der Vorinstanz vom 17. Dezember 2014 bezüglich der Nichtumwandlung des befristeten Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers in ein unbefristetes als rechtmässig erweist und die diesbezügliche Beschwerde vollumfänglich abzuweisen ist. Im Folgenden sind die Rügen des Beschwerdeführers bezüglich des ausgestellten Zwischenzeugnisses zu beurteilen.

**7.**

**7.1** Das BPG enthält keine Bestimmungen zum Arbeitszeugnis, weshalb nach Art. 6 Abs. 2 BPG sinngemäss die Bestimmungen des OR zur Anwendung gelangen. Art. 330a OR sieht vor, dass der Arbeitnehmer jederzeit von der Arbeitgeberin ein Zeugnis verlangen kann, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Abs. 1). Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Abs. 2).

**7.2** Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht. Insbesondere zu beachten sind diejenigen der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens. Speziell von Bedeutung sind regelmässig die Gebote der Voraussehbarkeit und Spezifität, wonach negative Eigenschaften des Arbeitnehmers nur soweit ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden dürfen, als sie vorbesprochen und belegt werden können, vor allem mittels Leistungsbeurteilungen und Qualifikationsgesprächen. Sodann sind auch Form, Aufbau und Inhalt des Arbeitszeugnisses im öffentlichen Dienst gleich wie im Privatrecht (MÜLLER/THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2012, S.21).

Ein sogenannt qualifiziertes Arbeitszeugnis oder Vollzeugnis, wie es der Beschwerdeführer verlangt, hat sich – wie erwähnt – sowohl über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers auszusprechen (Art. 330a Abs. 1 OR). Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für eine Gesamtdarstellung des Arbeitsverhältnisses und für eine Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind (MANFRED REHBINDER, Bd. 6, Das Obligationenrecht Abt. 2, Die einzelnen Vertragsverhältnisse, Teilband 2, Der Arbeitsvertrag Abschnitt 1, 1985, Art. 330a Rz. 6; SUSANNE JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Bern 1996, S. 100). Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen somit vollständig (Vollständigkeitsgebot) und zudem objektiv richtig (Wahrheitsgebot) sein (vgl. BGE 136 III 510 E. 4.1). Den Werturteilen sind verkehrsübliche Massstäbe zugrunde zu legen, und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei der Arbeitgeberin 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 m.w.H.).

Aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin und der Funktion des Arbeitszeugnisses, dem Arbeitnehmer das wirtschaftliche Fortkommen zu erleichtern, folgt, dass das Zeugnis wohlwollend formuliert sein muss. Das Wohlwollen findet jedoch seine Grenze in der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor (MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 1; REHBINDER, a.a.O., Art. 330a Rz. 1 und 14 m.H.; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6. Auflage 2012, Art. 330a Rz. 3a; Urteil des BGer 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2, Urteil des BVGer A-3145/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 6). 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. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die negativen Aspekte für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich sind, es sich also nicht um völlig isolierte Vorfälle oder um unwichtigere Kleinigkeiten handelt (STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., Art. 330a Rz. 3a; vgl. zum Ganzen BVGE 2012/22 E. 5.2).

Des Weiteren muss das Arbeitszeugnis klar und verständlich formuliert sein. Betreffend Wortlaut beziehungsweise Wortwahl kommt der Arbeitgeberin ein gewisser Ermessensspielraum zu. Im Rahmen der vorgenannten Grundsätze ist sie grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder von ihm gewünschte Formulierungen (Urteil des BGer 4A_137/2014 vom 10. Juni 2014 E. 4; BVGE 2012/22 E. 7.2.2).

**7.3** Die (objektive) Beweislast betreffend anbegehrte Änderungen eines Arbeitszeugnisses trägt dem allgemeinen Grundsatz von Art. 8 ZGB folgend die angestellte beziehungsweise beschwerdeführende Person. Diese ist mithin für die dem beantragten Zeugnistext zugrundeliegenden Tatsachen beweispflichtig und hat die Folgen allfälliger Beweislosigkeit zu tragen. Die Arbeitgeberin hat indes bei der Sachverhaltsermittlung mitzuwirken (Urteile des BGer 4A_270/2014 vom 18. September 2014 E. 3.2.1 und 4A_117/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1; BVGE 2012/22 E. 5.3 m.w.H. und Urteil des BVGer A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.4).

**7.4**

**7.4.1** Der Beschwerdeführer beanstandet zunächst den letzten Satz im dritten Abschnitt des Zwischenzeugnisses, welcher wie folgt lautet: "Mit den Arbeitsleistungen von Herr A._____ sind wir sehr zufrieden". Er beantragt, das Prädikat "sehr zufrieden" sei durch die Worte "ausserordentlich zufrieden" zu ersetzen.

**7.4.2** Das Zwischenzeugnis äussert sich zur gezeigten Leistung des Beschwerdeführers seit seinem Stellenantritt am 1. Januar 2013 bis zum Ausstellungszeitpunkt, den 8. Januar 2015. Für den Zeugnisinhalt sind somit die Personalbeurteilungen der Jahre 2013 und 2014 massgeblich (vgl. vorne E. 5.5.4). Gegenstand der Personalbeurteilungen sind die vereinbarten Leistungs- und Verhaltensziele. Diese Bereiche sind ihrerseits in verschiedene Rubriken aufgegliedert, welche je einzeln mit einer Beur-

teilungsstufe von 1 (erreicht die Ziele nicht) bis 4 (übertrifft die Ziele) bewertet werden (vgl. Art. 2 VBPV). Die beanstandete Passage bezieht sich auf die Leistungsziele und hält im Sinne einer Gesamtbeurteilung fest, dass die Arbeitgeberin mit den Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers "sehr zufrieden" ist. In der Personalbeurteilung 2013 liegt der Durchschnitt der Beurteilungsstufen im Bereich der Leistungsziele bei 3 (erreicht die Ziele vollständig). Für das Jahr 2014 resultiert unter Berücksichtigung der vorgesehenen rubrikabhängigen Gewichtung eine 3.3. Über beide Jahre hinweg gesehen ergibt sich folglich eine Gesamtbeurteilung von 3.15, womit verbalisiert die vollständige Zielerreichung minimal übertroffen wird. Damit in Einklang steht die festgehaltene Zufriedenheit (sehr zufrieden) der Arbeitgeberin mit der Arbeitsleistung. Eine ausserordentliche Zufriedenheit würde man dagegen mit einer ausserordentlichen Leistung verbinden, wie sie vorliegend nicht erstellt und allenfalls bei einem Übertreffen der Ziele (Beurteilungsstufe 4) anzunehmen ist. Der dahin gehende Änderungsantrag des Beschwerdeführers ist somit mit dem Gebot der Wahrheit nicht vereinbar und deshalb abzuweisen.

**7.5**

**7.5.1** Im vierten Abschnitt des Zwischenzeugnisses fordert der Beschwerdeführer folgende Streichungen und Ergänzungen (vom Beschwerdeführer hinzugefügte Passagen sind unterstrichen):

> *Wir lernten Herr A._____ als hilfsbereiten und offenen Mitarbeiter kennen. Sein Verhalten gegenüber seinen Vorgesetzten und den Mitarbeitenden war stets einwandfrei.* ~~*Herr A._____ verhält sich gegenüber seinen Vorgesetzten und den Mitarbeitenden stets korrekt.*~~ Gegenüber *der Kundschaft zeigt er ein sicheres und überzeugtes Auftreten.* ~~*Wir hätten uns jedoch gewünscht, dass er sich vermehrt und besser in die EAV Kultur zu integrieren vermag. Wir sind überzeugt, dass Herr A._____ in einer anderen, ihm mehr entsprechenden Unternehmenskultur seine wertvolle Arbeitskraft durchaus zum Wohle aller Beteiligten einbringen kann.*~~

**7.5.2** Vorderhand verlangt der Beschwerdeführer einen zusätzlichen, einleitenden Satz, welchen ihn gegenüber seinen Mitarbeitern als hilfsbereit und offen darstellt.

Der Beschwerdeführer unterlässt es, diesen Änderungsantrag substantiiert zu begründen und entsprechende Beweismittel zu bezeichnen. Die

Personalbeurteilungen der Jahre 2013 und 2014 vermitteln alsdann einen anderen Eindruck. Nebstdem generell an einen besseren Umgang mit Kunden und Kollegen appelliert wird, kommen auch inadäquate Verhaltensweisen gegenüber bestimmten Mitarbeitern beziehungsweise Vorgesetzten zur Sprache. Das attestierte offene und direkte Verhalten wird zudem als problematisch eingestuft. Die vom Beschwerdeführer anbegehrte Änderung entbehrt damit nicht nur einer Grundlage, sondern widerspricht mit ihrer Bestimmtheit teilweise auch den Fakten, womit sie mit dem Wahrheitsgebot in Konflikt tritt. Indem an anderer Stelle das Verhalten gegenüber Mitarbeitern thematisiert wird (vgl. E. 7.5.3), hat die Vorinstanz diesbezüglich auch der inhaltlichen Vollständigkeit Rechnung getragen. Die Beschwerde erweist sich in diesem Punkt als unbegründet.

**7.5.3** Mit dem zweiten Satz fordert der Beschwerdeführer, sein Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten sei nicht als "korrekt", sondern als "einwandfrei" zu bezeichnen.

Da die inhaltliche Differenz zwischen diesen zwei Adjektiven höchstens auf Nuancen beruht, beschränkt sich der Antrag des Beschwerdeführers im Wesentlichen auf eine alternative, gleichwertige Wortwahl. Solange eine Aussage im Arbeitszeugnis wahr, vollständig und klar ist, steht die Formulierung im Ermessen der Arbeitgeberin. Die genannten Voraussetzungen sind als erfüllt zu betrachten, auch wenn das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten – wie unter vorstehender Erwägung dargelegt – zu Beanstandungen Anlass gab und nicht als bedingungslos korrekt qualifiziert werden kann. Die Vorinstanz hat mit ihrer Formulierung ihr Ermessen klar zu Gunsten des Beschwerdeführers ausgeschöpft und den Grundsatz des Wohlwollens maximal berücksichtigt. Die im Arbeitszeugnis getroffene Wortwahl ist demnach ebenfalls nicht zu beanstanden.

**7.5.4** Schliesslich sollen die letzten zwei Sätze, welche sich zur erwünschten, aber nur begrenzt erfolgten Integration des Beschwerdeführers in die Kultur der Vorinstanz äussern, ersatzlos gestrichen werden.

Der kritisierten Passage liegt – wie dem Entscheid, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer nicht fortzusetzen – das bemängelte Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber den Kunden der Vorinstanz zugrunde. Dieses wiederum ist durch die Personalbeurteilungen der Jahre 2013 und 2014 belegt (vgl. E. 5.4 f.). Das fragliche Verhalten prägte das Arbeitsverhältnis während der gesamten Anstellungsdauer in mehr oder

weniger grossem Ausmass, weshalb nicht von einem einmaligen oder vernachlässigbaren Vorkommnis die Rede sein kann. Gerade da der Beschwerdeführer bei seiner Tätigkeit als Revisor regelmässig in direkten Kontakt zu den Kunden der Vorinstanz tritt, ist diesem Umgang als Teil der Sozialkompetenz für die Beurteilung der Arbeitsqualität eine wesentliche Bedeutung beizumessen. Das gezeigte negative Verhalten ist für die Gesamtbeurteilung daher als erheblich zu betrachten und findet in Nachachtung der Wahrheitspflicht zu Recht Erwähnung im Zwischenzeugnis. Indem keine konkreten Vorwürfe erhoben werden und für eine andere Arbeitsstelle und -kultur eine positive Prognose gestellt wird, bringt die Vorinstanz den negativen Aspekt mit der gewählten Formulierung sehr zurückhaltend zum Ausdruck und beschränkt so eine möglicherweise nachteilige Wirkung bei der Stellensuche auf ein Minimum. Der Vorwurf, der Begriff der "EAV-Kultur" sei unbestimmt und schwammig und die wenigsten könnten sich darunter etwas vorstellen, verfängt daher nicht. Dem Grundsatz der Klarheit ist lediglich zu Gunsten des Beschwerdeführers und im Sinne des Wohlwollens weniger Gewicht beigemessen worden. Die das Verhalten des Beschwerdeführers betreffende Passage im Arbeitszeugnis erweist sich somit als korrekt und die Beschwerde insofern als unbegründet.

**7.6** Zusammenfassend ergibt sich, dass auch die Beschwerde betreffend das Zwischenzeugnis unbegründet und entsprechend abzuweisen ist.

**8.**

**8.1** Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher vorliegend keine Verfahrenskosten zu erheben.

**8.2** Angesichts seines vollständigen Unterliegens ist dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung auszurichten (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Auch der anwaltlich vertretenen Vorinstanz ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 7 Abs.3 VGKE).

## Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

**1.**
Die Beschwerdeverfahren A-634/2015 und A-1642/2015 werden vereinigt.

**2.**
Die Beschwerden werden abgewiesen.

**3.**
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

**4.**
Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

**5.**
Dieses Urteil geht an:

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

| Die vorsitzende Richterin: | Der Gerichtsschreiber: |
|---|---|
| Kathrin Dietrich | Matthias Stoffel |

## 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: