

Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

8C 134/2018

Urteil vom 17. September 2018

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung

Bundesrichter Maillard, Präsident,
Bundesrichter Frésard, Bundesrichterin Heine, Bundesrichter Wirthlin, Bundesrichterin Viscione,
Gerichtsschreiberin Berger Götz.

Verfahrensbeteiligte

A. _____,
Beschwerdeführerin,

gegen

Bundesverwaltungsgericht,
Kreuzackerstrasse 12, 9000 St. Gallen,
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht (Kündigung; Arbeitszeugnis),

Beschwerde gegen den Entscheid
des Bundesstrafgerichts
vom 20. Dezember 2017 (RR.2016.115).

Sachverhalt:

A.

A. _____ (geb. 1979) arbeitete seit 1. März 2014 als Gerichtsschreiberin beim Bundesverwaltungsgericht. Vom 30. April bis 1. Oktober 2014, vom 2. Juli bis 31. August 2015 sowie ab 12. November 2015 war sie wegen Mutterschaftsurlaub und Krankheit abwesend. Das Bundesverwaltungsgericht teilte A. _____ mit Schreiben vom 26. April 2016 mit, dass es ihre Arbeitsunfähigkeit auf den angestammten Arbeitsplatz und nicht auf das ganze Gericht erstreckend erachte und forderte sie auf, unverzüglich zur Arbeit zu erscheinen. A. _____ setzte das Bundesverwaltungsgericht darüber in Kenntnis, dass es ihr aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich sei, der Aufforderung zur Arbeitsaufnahme nachzukommen (E-Mail vom 3. Mai 2016). Daraufhin forderte das Bundesverwaltungsgericht A. _____ erneut auf, umgehend zur Arbeit zu erscheinen, andernfalls das Arbeitsverhältnis wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung bzw. längeren unentschuldigtem Fernbleibens vom Arbeitsplatz und damit aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst würde (Schreiben vom 12. Mai 2016). Mit Verfügung vom 25. Mai 2016 löste das Bundesverwaltungsgericht das Arbeitsverhältnis fristlos auf.

B.

Die dagegen erhobene Beschwerde hiess die Beschwerdekammer des Bundesstrafgerichts mit Entscheid vom 20. Dezember 2017 teilweise gut und verpflichtete das Bundesverwaltungsgericht, A. _____ rückwirkend ab 5. Mai 2016 bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist per 31. August 2016 den Bruttolohn und eine Entschädigung in der Höhe von sieben Bruttomonatslöhnen zuzüglich Zins zu bezahlen sowie innert 10 Tagen ab Rechtskraft des Entscheides ein im Sinne der Erwägungen abgeändertes Arbeitszeugnis auszustellen. Im Übrigen wurde die Beschwerde abgewiesen, soweit darauf eingetreten wurde.

C.

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten stellt A. _____ das Rechtsbegehren, das Bundesverwaltungsgericht sei zu verpflichten, ihr eine Entschädigung in der Höhe von zehn anstatt

von sieben Monatslöhnen (inkl. 13. Monatslohn und Zinsen seit dem 26. Mai 2016) zu bezahlen und ein Arbeitszeugnis mit den in der Beschwerde angeführten Änderungen auszustellen.

Das Bundesverwaltungsgericht schliesst in seiner Vernehmlassung auf Abweisung der Beschwerde. Das Eidgenössische Büro für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) beantragt die teilweise Gutheissung der Beschwerde. Hierzu hat sich die Beschwerdeführerin nochmals geäußert.

Erwägungen:

1.

1.1. Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (Art. 29 Abs. 1 BGG; BGE 141 III 395 E. 2.1 mit Hinweisen).

1.2. Der angefochtene Entscheid der Beschwerdekammer des Bundesstrafgerichts betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit. Dasselbe gilt nach der Rechtsprechung auch mit Bezug auf Streitigkeiten um die Ausstellung oder Formulierung eines Arbeitszeugnisses (Urteil 8C 593/2017 vom 13. November 2017 E. 2.2 mit Hinweis auf BGE 142 III 145 E. 6.1 S. 149 und 116 II 379 E. 2b S. 380). Es liegt kein Ausschlussgrund vor (Art. 83 lit. g BGG). Da bereits die verlangte Entschädigung die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- übersteigt, kann die Frage des Streitwerts betreffend Formulierung des Arbeitszeugnisses offen gelassen werden (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin des angefochtenen Entscheids besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung (Art. 89 Abs. 1 BGG). Die Beschwerde ist somit grundsätzlich zulässig.

1.3.

1.3.1. Die Beschwerde ist innert der Beschwerdefrist vollständig begründet einzureichen (Art. 42 Abs. 1 BGG). Zur Wahrung des rechtlichen Gehörs sind Bemerkungen zur Beschwerdeantwort zulässig. Sofern zu den Bemerkungen aber nicht erst die Beschwerdeantwort, sondern bereits der angefochtene Entscheid Anlass gegeben hätte, sind sie mit Blick auf die Frist zur Beschwerdebegründung verspätet. Sie können nicht dazu dienen, Versäumnisse in der Beschwerdeschrift nachzuholen. Die Replik ist nur zu Darlegungen zu verwenden, zu denen die Ausführungen in der Vernehmlassung eines anderen Verfahrensbeteiligten Anlass geben (Urteile 4A 236/2017 vom 24. November 2017 E. 2.4 und 4A 319/2017 vom 23. November 2017 E. 1.2 mit Hinweisen auf BGE 135 I 19 E. 2.2 S. 21; 132 I 42 E. 3.3.4 S. 47; Urteil 4A 301/2016 vom 15. Dezember 2016 E. 10.2, nicht publ. in: BGE 143 III 79; MEYER/DORMANN, in: Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2. Aufl. 2011, N. 21 zu Art. 102 BGG).

1.3.2. Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (Art. 99 Abs. 1 BGG; unechte Noven). Tatsachen oder Beweismittel, welche sich auf das vorinstanzliche Prozessthema beziehen, sich jedoch erst nach dem angefochtenen Entscheid ereignet haben oder entstanden sind, können von vornherein nicht durch das angefochtene Urteil veranlasst worden sein. Diese sog. echten Noven sind im bundesgerichtlichen Verfahren in jedem Fall unzulässig (BGE 139 III 120 E. 3.1.2 S. 123; 133 IV 342 E. 2.1 S. 343 f.).

1.3.3. Die Beschwerdeführerin hat in ihrer weitschweifigen Replik einerseits die Begründung ihrer Beschwerde ergänzt und andererseits zahlreiche neue Rügen erhoben, zu denen nicht erst die Beschwerdeantwort und die Stellungnahme des EBG Anlass gegeben haben. Darauf ist nicht einzugehen. Dasselbe gilt mit Bezug auf die mit der Replik eingereichten Beilagen, soweit es sich dabei nicht ohnehin um unzulässige echte Noven handelt. Denn selbst wenn hinsichtlich der vor dem angefochtenen Entscheid datierenden Unterlagen der Ausnahmetatbestand gemäss Art. 99 Abs. 1 BGG erfüllt wäre, ist jedenfalls die Noveneingabe nach Ablauf der Beschwerdefrist unzulässig (Urteil 5A 856/2016 vom 13. Juni 2018 E. 1.7 mit Hinweisen).

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes

wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 141 V 234 E. 1 S. 236 mit Hinweisen).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat; es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge hin oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 140 III 115 E. 2 S. 117). Sachverhaltsrügen unterliegen deshalb dem qualifizierten Rügeprinzip (Art. 106 Abs. 2 BGG). Dazu genügt es nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder die eigene Beweiswürdigung zu erläutern (BGE 137 II 353 E. 5.1 S. 356). Dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür. Auf ungenügend begründete Rügen oder bloss allgemein gehaltene appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht das Bundesgericht nicht ein (BGE 141 IV 249 E. 1.3.1 S. 253; 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen).

3.

3.1. Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie die Missbräuchlichkeit der von der Beschwerdegegnerin am 25. Mai 2016 verfügten Kündigung verneinte.

3.2.

3.2.1. Gemäss Art. 34c Abs. 1 lit. b und Abs. 2 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) spricht die Beschwerdeinstanz der angestellten Person bei einer Gutheissung der Beschwerde wegen einer missbräuchlichen Kündigung gemäss Art. 336 OR auf deren Gesuch hin anstelle einer Weiterbeschäftigung eine Entschädigung von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zu. Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Sie konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot (Urteil 8C 87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2 mit Hinweisen).

3.2.2. Gemäss Art. 10 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz [GlG]; SR 151.1) ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt. Hinsichtlich der rechtlichen Ausführungen zu dieser Bestimmung kann auf den vorinstanzlichen Entscheid verwiesen werden. Ergänzend ist festzuhalten, dass es sich bei dieser Bestimmung um einen Sonderfall von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR handelt (RIEMER-KAFKA/UEBERSCHLAG, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl. 2009, N. 2 zu Art. 10 GlG).

3.3.

3.3.1. In formeller Hinsicht rügt die Beschwerdeführerin eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Die fristlose Kündigung solle nach entsprechendem Beschluss der Verwaltungskommission ausgesprochen worden sein. Der Beschluss sei zustande gekommen, nachdem die Mitglieder der Verwaltungskommission ihre Meinung per E-Mail mit dem Betreff "Fall B" an die Abteilung JURICOM gerichtet hätten. Ein Ausdruck der E-Mails sei ins Recht gelegt worden, wobei deren Inhalt vollständig geschwärzt worden sei. Sie sehe in der Schwärzung eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör, weil den E-Mails gegebenenfalls wichtige Indizien zur Beurteilung der Missbräuchlichkeit der Kündigung entnommen werden könnten. Der Beschwerdegegner sei deshalb anzuweisen, deren Inhalt bekannt zu geben. Bereits vor Vorinstanz hatte die Beschwerdeführerin die Offenlegung der geschwärzten Stellen der E-Mails beantragt, weil sie bezweifelte, dass die Kündigung formell korrekt erlassen worden war.

3.3.2. Der Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) umfasst unter anderem das Recht des Betroffenen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (BGE 138 I 232 E. 5.1 S. 237; 133 I 270 E. 3.1 S. 277). Ein Verzicht auf die Abnahme von weiteren Beweisen ist zulässig, wenn sich das Gericht aufgrund der bereits erhobenen Beweise seine Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung annehmen kann, dass die abgelehnten Beweisanträge nichts an seiner Überzeugung zu ändern vermögen (BGE 136 I 229 E. 5.3 S. 236; 134 I 140 E. 5.3 S. 148).

3.3.3. Die Vorinstanz legte dar, dass die Kündigungsverfügung vom 25. Mai 2016 von der zuständigen Verwaltungskommission in Kenntnis der entscheidrelevanten Tatsachen korrekt erlassen wurde. Den Antrag auf Offenlegung der geschwärzten Stellen wies sie mit der Begründung ab, dass es sich dabei um meinungsbildende und verwaltungsinterne E-Mails handle. Zudem genügten die aus den versandten bzw. empfangenen E-Mails ersichtlichen Adressaten und Daten zur Entkräftung des Vorwurfs, wonach die Aufhebungsverfügung nicht durch die Verwaltungskommission erlassen worden sei. Der Beschwerdegegner hatte die Einreichung der E-Mails in geschwärzter Form damit begründet, dass ein ordentlicher Beschluss der Verwaltungskommission nie inhaltlich protokolliert werde. Aus dem Protokoll ergäben sich nur Antrag und Beschluss, ohne Erwägungen, Kommentare oder einzelne Positionen der Mitglieder der Verwaltungskommission. Nur weil der vorliegende Beschluss aufgrund der zeitlichen Dringlichkeit in Form eines Zirkularbeschlusses anstatt anlässlich einer ordentlichen Sitzung ergangen sei, könne die Verwaltungskommission nicht verpflichtet werden, mehr Informationen offenzulegen, als wenn es sich um einen ordentlichen Beschluss gehandelt hätte. Sie sei nicht verpflichtet, interne und vertrauliche Informationen wie z.B. die einzelnen Positionen der Mitglieder der Verwaltungskommission preiszugeben.

3.3.4. Die Vorinstanz hat aufgrund dieser Ausführungen des Beschwerdegegners den Inhalt der E-Mails zutreffend als meinungsbildend und intern qualifiziert und den Antrag auf Offenlegung abgewiesen. Im Übrigen liess sich die Frage der Missbräuchlichkeit der Kündigung bereits aufgrund der übrigen Akten beurteilen, weshalb sie den entsprechenden Antrag auch in antizipierter Beweiswürdigung abweisen konnte (vgl. E. 3.3.2. hiervor). Die Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs erweist sich daher als unbegründet.

4.

4.1. Die Vorinstanz hat die Missbräuchlichkeit der Kündigung mangels Zusammenhangs zwischen dem damals hängigen Diskriminierungsverfahren und der ausgesprochenen Kündigung verneint. Zur Begründung hat sie im Wesentlichen erwogen, der Beschwerdegegner sei von der Beschwerdeführerin über ihre Diskriminierungsvorwürfe zumindest im Grundsatz am 25. Juni 2015 orientiert worden. Trotz eines hängigen innerbetrieblichen Diskriminierungsverfahrens sei eine Rache Kündigung im Sinne von Art. 10 Abs. 1 GIG nicht zu erkennen. Den eingereichten Unterlagen und Ausführungen des Beschwerdegegners liessen sich keine Anhaltspunkte entnehmen, die darauf hindeuteten, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund des hängigen Diskriminierungsverfahrens beendet worden sei. Insbesondere sei nicht ersichtlich, weshalb der Beschwerdegegner nach Einleitung des innerbetrieblichen Diskriminierungsverfahrens bis zum 25. Mai 2016 mit der Kündigung hätte zuwarten sollen, obschon ihm die Diskriminierungsvorwürfe dem Grundsatz nach bereits am 25. Juni 2015 bekannt gewesen seien. Es komme hinzu, dass der Beschwerdegegner sich erst nach Kenntnisnahme der Teilnahme der Beschwerdeführerin an der Anwaltsprüfung veranlasst gesehen habe, ihr im Schreiben vom 26. April 2016 seine Sicht der Dinge darzulegen und sie aufzufordern, unverzüglich zur Arbeit zu erscheinen. Diese Aufforderung sei vor dem Eintreffen des Schreibens der Beschwerdeführerin vom 29. April 2016 erfolgt, worin sie ihre Diskriminierungsvorwürfe eingehender begründet habe, was ebenfalls auf einen fehlenden Konnex zwischen dem hängigen Diskriminierungsverfahren und der Kündigung hindeute. Es spreche alles dafür, dass die Kündigung wegen der Vorbereitung und Teilnahme an der Anwaltsprüfung während der monatelangen krankheitsbedingten Abwesenheit der Beschwerdeführerin und der bereits angespannten Situation zwischen den Parteien ausgesprochen worden sei. Damit habe der Beschwerdegegner einen begründeten Anlass zur Kündigung gehabt, der jedoch für eine fristlose Kündigung nicht ausgereicht habe.

4.2. Die Beschwerdeführerin rügt namentlich, die Kündigung sei im Zusammenhang mit dem von ihr angehobenen Gleichstellungsverfahren ausgesprochen worden. Es habe sich daher um eine Rache Kündigung gehandelt, die missbräuchlich sei. Dem Beschwerdegegner sei es nicht gelungen,

einen vernünftigen Grund für die Kündigung anzugeben. Es sei nicht ersichtlich, inwiefern die Teilnahme an einer Anwaltsprüfung eine Kündigung rechtfertigen sollte. Der Beschwerdegegner wäre sie gerne losgeworden. Hierfür habe ihm aber die Veranlassung gefehlt. Deshalb sei die Anwaltsprüfung abgewartet worden. Es werde an keiner Stelle ausgeführt, wie die Verwaltungskommission das Vorgehen im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsverfahren tatsächlich gewürdigt habe. Dies sei ein gewichtiges Indiz dafür, dass ein für den Beschwerdegegner unvorteilhafter Konnex bestehe. Es liege eine Rache Kündigung vor, weshalb sich eine Entschädigung von drei weiteren Monatslöhnen rechtfertige.

4.3. Die vorinstanzliche Beurteilung beruht auf einer einlässlichen Würdigung der Sach- und Rechtslage. Die Vorbringen der Beschwerdeführerin vermögen die Ausführungen der Vorinstanz nicht als offensichtlich unrichtig oder sonst wie bundesrechtswidrig erscheinen zu lassen. Die Beschwerdeführerin beschränkt sich im Wesentlichen darauf, ihre Sicht der Dinge darzulegen und dabei insbesondere zu behaupten, dass der Beschwerdegegner die Kündigung aufgrund des von ihr eingeleiteten Gleichstellungsverfahrens ausgesprochen habe. Auf eine solche appellatorische Kritik ist nicht weiter einzugehen. Soweit sich ihre Ausführungen nicht in appellatorischer Kritik erschöpfen, sind sie nicht geeignet, den vorinstanzlichen Entscheid bundesrechtswidrig erscheinen zu lassen. Eine Rache Kündigung war aufgrund der Gesamtumstände willkürfrei zu verneinen, auch wenn die Bedeutung des zeitlichen Ablaufs nach eingeleitetem Diskriminierungsverfahren, welches gemäss vorinstanzlicher Feststellung bis zum 18. Mai 2017 dauerte, entgegen der im angefochtenen Entscheid vertretenen Ansicht als gering einzustufen ist. Dass eher auf ein Rachemotiv zu schliessen ist, wenn der zeitliche Konnex zur Einleitung des Diskriminierungsverfahrens sehr eng ist, liegt auf der

Hand. Das kann aber nicht heissen, dass das Rachemotiv bei längerem Zuwarten ausser Betracht fällt. Gerade der rechtlich beschlagene Arbeitgeber - und von einem solchen ist in concreto auszugehen - wird sich hüten, in einem solchen Sachzusammenhang überstürzt zu kündigen. Die Vorinstanz hat für das Bundesgericht verbindlich festgestellt, dass der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin erst zur Wiederaufnahme der Arbeit aufforderte, nachdem er von der Ablegung der Anwaltsprüfung erfahren hatte. Zur fristlosen Kündigung kam es, weil der Beschwerdegegner mit Blick auf die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin trotz Krankschreibung Ende März 2016 die Anwaltsprüfung absolviert hatte, an der ärztlicherseits bescheinigten Arbeitsunfähigkeit zweifelte. Die Beschwerdeführerin hält selbst fest, dass der Beschwerdegegner sie erst zur Arbeit aufgefordert und ihr anschliessend wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung fristlos gekündigt habe, nachdem er von der Anwaltsprüfung erfahren hatte. Dass die Vorinstanz aufgrund der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin die vom Beschwerdegegner angeordnete Umplatzierung als ungeeignet bezeichnete, lässt die Kündigung nicht als missbräuchlich erscheinen. Dies hatte nur zur Folge,

dass sich die fristlose Kündigung als unrechtmässig erwies, wofür die Vorinstanz der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von sieben Monatslöhnen zusprach und das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde. Dasselbe gilt auch hinsichtlich der übrigen Vorbringen der Beschwerdeführerin. Sie scheint zu verkennen, dass vorliegend nicht mehr die Unrechtmässigkeit der fristlosen Kündigung zu prüfen ist, sondern nur, ob diese missbräuchlich im Sinne von Art. 10 GIG bzw. Art. 34c Abs. 1 lit. b BPG erfolgte.

4.4. Die Vorinstanz hat somit zu Recht einen Zusammenhang zwischen dem von der Beschwerdeführerin eingeleiteten Diskriminierungsverfahren und der vom Beschwerdegegner ausgesprochenen Kündigung verneint. Demzufolge durfte sie, ohne Bundesrecht zu verletzen, eine Missbräuchlichkeit der Kündigung verneinen.

5.

5.1. Im Weiteren ist streitig, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie die von der Beschwerdeführerin beantragten Änderungen des Arbeitszeugnisses abwies.

5.2.

5.2.1. Soweit das Bundespersonalgesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts.

Gemäss Art. 330a Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Ein solches qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis soll einerseits das

berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat. Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss daher bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind. Dies trifft auf eine Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Eine geheilte Krankheit, welche die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens nicht beeinträchtigt, darf dagegen nicht erwähnt werden. Längere Arbeitsunterbrüche sind - auch wenn sie krankheitsbedingt waren - in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Massgebend sind die Umstände des Einzelfalls (BGE 136 III 510 E. 4.1, S. 511 f. mit Hinweisen; Urteil 4A 574/2017 vom 14. Mai 2018 E. 4).

5.2.2. Gemäss Lehre dürfen gegen den Willen des Arbeitnehmers andere Abwesenheit wie Militärdienst, Mutterschaftsurlaub oder unbezahlter Urlaub sowie Freistellungen nur erwähnt werden, wenn - wie bei einer Krankheit - die Dauer der Abwesenheit im Verhältnis zur gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses erheblich ins Gewicht fällt und das Zeugnis dadurch an Aussagewert einbüsst (JÜRGEN BRÜHWILER, Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu den Art. 319-343 OR, 3. Aufl. 2014, N. 7 zu Art. 330a OR; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, N. 3e zu Art. 330a OR; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 6. Aufl. 2015, N. 5 zu Art. 330a OR). ENZLER vertritt ebenfalls die Auffassung, dass längere Absenzen, die im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer wesentlich ins Gewicht fallen, sowohl im einfachen wie auch im qualifizierten Arbeitszeugnis zu erwähnen sind, falls das Arbeitszeugnis ansonsten zu falschen Schlüssen über die durch die Beschäftigung erworbenen Fähigkeiten des Arbeitnehmers Anlass geben könnte. Er will aber die Erwähnung des Grundes für die Unterbrechung unter Abwägung der jeweiligen Interessen sowohl des Arbeitnehmers als auch Dritter vom Einzelfall abhängig machen (ALEX ENZLER, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, 2012, S. 85 f.; SUSANNE JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, 1996, S. 125 f.).

5.2.3. Grundsätzlich sind Formulierung und Wortwahl des Arbeitszeugnisses dem Arbeitgeber überlassen. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung (Urteile 4A 137/2014 vom 10. Juni 2014 E. 4; 4A 117/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1; 4C.129/2003 vom 5. September 2003 E. 6.1; STREIFF/VON KAENEL/ RUDOLPH, a.a.O., N. 5a zu Art. 330a OR). Der Arbeitgeber ist daher nicht verpflichtet, vom Arbeitnehmer gewünschte Formulierungen zu übernehmen (JÜRGEN BRÜHWILER, a.a.O., N. 3b zu Art. 330a OR).

5.3.

5.3.1. Die Beschwerdeführerin hatte am 1. März 2014 beim Beschwerdegegner zu arbeiten begonnen. Das Arbeitsverhältnis wurde vom Beschwerdegegner mit Verfügung vom 25. Mai 2016 fristlos aufgelöst. Wegen der Unrechtmässigkeit der fristlosen Kündigung endete das Arbeitsverhältnis ordentlich per 31. August 2016. Während dieser Zeit war die Beschwerdeführerin insgesamt rund 14 Monate wegen Krankheit und Mutterschaft abwesend (30.4. - 1.10.2014, 2.07. - 31.08.2015 und 12.11.2015 - 31.05.2016). Die Absenzen machten folglich fast die halbe Dauer des Arbeitsverhältnisses aus. Da deshalb die Dauer der Abwesenheit im Verhältnis zur Anstellungsdauer zweifellos erheblich ins Gewicht fällt, muss sie im Arbeitszeugnis erwähnt werden. Andernfalls entstünde ein falscher Eindruck bezüglich der vorhandenen Berufserfahrung der Beschwerdeführerin, welche zudem bei der Beschwerdegegnerin ihre erste Vollzeitstelle nach Studium angetreten hatte. Daran ändert nichts, dass die Absenzen nicht mit Unterbrüchen erfolgten. Entscheidend ist einzig das Verhältnis zwischen der Dauer der effektiv geleisteten Arbeit und jener der Abwesenheit.

5.3.2. Die Beschwerdeführerin wendet sich in der Beschwerde weder gegen die Nennung der Abwesenheit an sich noch gegen deren Dauer. Sie ist indessen der Auffassung, dass die Begründung für die Absenz "Mutterschaft/Krankheit" weder wahr noch wohlwollend und deshalb aus dem Arbeitszeugnis zu streichen sei. Zur Begründung macht sie im Wesentlichen geltend, die Angabe "Krankheit" in einem Arbeitszeugnis sei offensichtlich ein Nachteil und biete Anlass zu Spekulationen über den Grund. Die Angabe der "Mutterschaft" sei ebenfalls zu streichen. Um Benachteiligungen im Zusammenhang mit familiären Verhältnissen zu vermeiden, stünde der Arbeitnehmerin im Rahmen

eines Bewerbungsverfahrens gar das sogenannte Notwehrrecht der Lüge zu. Sämtliche Angaben, die den privaten Lebensbereich der Arbeitnehmerin betreffen und für das zukünftige Arbeitsverhältnis nicht relevant seien, seien nicht anzugeben. Eine Mutterschaft könne einen Wettbewerbsnachteil darstellen. Die Angabe "Mutterschaft" in einem Arbeitszeugnis stehe den Bemühungen diametral entgegen, Diskriminierungen nach dem Gleichstellungsgesetz zu vermeiden.

5.3.3. Müssen Arbeitsunterbrüche erwähnt werden, weil andernfalls ein falsches Bild über die erworbene Berufserfahrung entstünde, dann gebieten es der Grundsatz der Vollständigkeit und das Gebot der Klarheit eines Arbeitszeugnisses, auch die Gründe für die Abwesenheit aufzuführen. Für den Abwesenheitsgrund der Krankheit kann dazu auf die oben zitierte Rechtsprechung verwiesen werden (vgl. E. 5.2.1 hiervor). Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin ist dabei irrelevant, dass ihre Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen war. Entscheidend für die Grundangabe ist einzig, dass die Beschwerdeführerin während ihrer Abwesenheit krankgeschrieben war. Nicht anders verhält es sich bei Abwesenheiten wie Militärdienst, Mutterschaftsurlaub, unbezahlter Urlaub oder Freistellungen. Es ist kein Grund ersichtlich, solche Arbeitsunterbrüche mit Bezug auf die Nennung im Arbeitszeugnis anders zu behandeln als eine Abwesenheit wegen Krankheit. Ein potentieller Arbeitgeber wird die Abwesenheit hinterfragen und sich nach den Gründen erkundigen. Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin lässt daher nicht die Angabe von Gründen Raum für Spekulationen (vgl. dazu auch SUSANNE JANSSEN, a.a.O., S. 126 Fn. 275), sondern im Gegenteil

deren Nichterwähnung, was nicht im Interesse der Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmers liegt. Im Übrigen hat die Vorinstanz zutreffend dargelegt, dass nicht ersichtlich ist, inwiefern sich die Nennung des Abwesenheitsgrundes der Mutterschaft negativ auswirken sollte. Die Beschwerdeführerin begründet nicht näher, inwiefern sich die Erwähnung des Mutterschaftsurlaubs im Arbeitszeugnis nachteilig auf ihr berufliches Fortkommen auswirken sollte. Entgegen ihrer Auffassung kann sie auch aus dem Notwehrrecht der Lüge nichts zu ihren Gunsten ableiten. Das Arbeitszeugnis dient in erster Linie dem beruflichen Fortkommen, ist ein wesentlicher Bestandteil eines Bewerbungsdossiers und dementsprechend auch Thema und Grundlage eines Bewerbungsgesprächs. Was somit in einem Vorstellungsgespräch verschwiegen und gar aktiv geleugnet werden darf, kann grundsätzlich auch nicht Thema eines Zeugnisses sein. Mutterschaft als "frauenspezifisches Phänomen" ist in Bezug auf eine allfällige Diskriminierung sicher genau zu betrachten. An sich kann sie, genauso wie die Vaterschaft, mit Blick auf die dadurch gewonnenen Erfahrungsfelder im Bewerbungswettbewerb auch mit Vorteilen verbunden sein. Ein Nachteil kann darin bestehen, dass der (potentielle) Arbeitgeber um mögliche Absenzen fürchtet, die beispielsweise durch Krankheit der Kinder oder anderweitigen Betreuungsbedarf bedingt sein können; auch dies kann Väter genauso treffen, angesichts der noch immer vorherrschenden Rollen- und Aufgabenverteilung unter den Eltern aber sicher weit weniger häufig und ausgeprägt als Frauen. Wesentlich ist jedoch in diesem Zusammenhang, dass bei einer Frau im gebärfähigen Alter, ob sie nun Mutter ist oder nicht, stets mit der Möglichkeit einer (weiteren) Mutterschaft und entsprechenden Ausfällen zu rechnen ist. Selbst wer im Lebenslauf also angibt, kinderlos zu sein, ist es möglicherweise schon wenige Monate nach Stellenantritt nicht mehr. Fragen nach Familienplanung werden im Bewerbungsgespräch grundsätzlich nicht gestellt. Mit Blick auf diesen biologisch bedingten Umstand, der alle Frauen im gebärfähigen Alter betrifft, fällt die Angabe einer schwanger- oder mutterschaftsbedingten Absenz im Zeugnis kaum spürbar ins Gewicht, umso weniger, als damit auch positive Effekte verbunden sein können. Eine Verletzung der Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes ist nicht ersichtlich. Eine solche wird von der Beschwerdeführerin nicht konkret dargelegt, sondern nur behauptet.

5.3.4. Mit Bezug auf die übrigen Änderungsanträge erweist sich die Beschwerde ebenfalls als unbegründet. Die Beschwerdeführerin ist darauf hinzuweisen, dass grundsätzlich der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer den Wortlaut und die Formulierung eines Arbeitszeugnisses bestimmt (vgl. E. 5.2.3 hiervor). Entgegen den Vorbringen in der Beschwerde ist nicht ersichtlich, inwiefern es boshaft ist, das Austrittsdatum in einem separaten Satz festzuhalten und weshalb sich daraus der Schluss ergeben sollte, dass das Arbeitsverhältnis auf ungute Weise aufgelöst wurde. Vorliegend steht fest, dass dieses vom Beschwerdegegner aufgelöst wurde. Aufgrund des Grundsatzes der Wahrheit des Arbeitszeugnisses kann daher entgegen dem Antrag der Beschwerdeführerin im Arbeitszeugnis nicht festgehalten werden, dass das Arbeitsverhältnis seitens der Arbeitnehmerin beendet worden sei.

5.4. Demnach verstösst der vorinstanzliche Entscheid nicht gegen Bundesrecht. Die Beschwerde ist unbegründet.

6.

Das Verfahren ist kostenpflichtig. Die unterliegende Beschwerdeführerin hat die Gerichtskosten zu

tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 1'000.- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Bundesstrafgericht und dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 17. September 2018

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Die Gerichtsschreiberin: Berger Götz