



## Urteil vom 30. April 2018

---

Besetzung

Richter Christoph Bandli (Vorsitz),  
Richterin Christine Ackermann, Richter Maurizio Greppi,  
Gerichtsschreiber Andreas Kunz.

---

Parteien

**A.** \_\_\_\_\_,  
vertreten durch  
Christian Hodler, Rechtsanwalt,  
und Thomas Durrer, Rechtsanwalt,  
Hodler Advokatur, Belpstrasse 41, 3007 Bern,  
Beschwerdeführer,

gegen

**Bundesamt für Polizei (fedpol),**  
Rechtsdienst,  
Nussbaumstrasse 29, 3003 Bern,  
Vorinstanz.

---

Gegenstand

Arbeitszeugnis.

**Sachverhalt:****A.**

A.\_\_\_\_\_ arbeitete seit dem (...) als (...) beim Bundesamt für Polizei (nachfolgend: fedpol).

**B.**

Anfang Januar 2015 erkrankte A.\_\_\_\_\_. In der Folge war er bis kurz vor Ende April 2015 die überwiegende Zeit ganz oder teilweise arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 11. März 2015 erhob er Mobbingvorwürfe gegenüber seinem direkten Vorgesetzten, worauf das fedpol eine Untersuchung einleitete. Ab 28. April 2015 galt A.\_\_\_\_\_ als zu 100% arbeitsunfähig. Seine vollumfängliche Arbeitsunfähigkeit zog sich über den Rest des Jahres 2015 und über das gesamte Jahr 2016 hin.

**C.**

Am 20. Dezember 2016 erliess das fedpol zwei Verfügungen. In der einen hielt es fest, dass A.\_\_\_\_\_ nicht gemobbt oder in seiner Persönlichkeit verletzt worden ist. In der anderen löste es das Arbeitsverhältnis mit ihm infolge mangelnder Eignung oder Tauglichkeit auf Ende April 2017 auf. Gegen beide Verfügungen erhob A.\_\_\_\_\_ am 30. Januar 2017 separat Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht (vereinigtes Verfahren A-662/2017).

**D.**

Mitte Februar 2017 reichte A.\_\_\_\_\_ dem fedpol ein ärztliches Attest ein, welches ihm eine Arbeitsfähigkeit von 50% ab dem 20. Februar 2017 in Aussicht stellte. Daraufhin stellte ihn das fedpol am 16. Februar 2017 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses frei. Am 3. April 2017 wurde A.\_\_\_\_\_ wieder eine volle Arbeitsfähigkeit ärztlich bescheinigt.

**E.**

Das fedpol stellte A.\_\_\_\_\_ mit Schreiben vom 31. März 2017 dessen Schlusszeugnis zu. Dieses erachtete A.\_\_\_\_\_ als inakzeptabel, weshalb er mit Schreiben vom 12. April 2017 eine anfechtbare Verfügung vom fedpol verlangte. Mit Schreiben vom 13. Juni 2017 gewährte ihm das fedpol das rechtliche Gehör, welches er mit Schreiben vom 10. Juli 2017 wahrnahm. Darin verlangte er diverse inhaltliche Änderungen am Schlusszeugnis.

**F.**

Am 31. August 2017 wies das Bundesverwaltungsgericht im Verfahren

A-662/2017 die gegen die Verfügung betreffend Persönlichkeitsschutz gerichtete Beschwerde ab. Die Beschwerde gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses hiess es teilweise gut, indem es A.\_\_\_\_\_ aufgrund seines Alters eine Entschädigung im Umfang von zwei Bruttomonatslöhnen (inkl. Zulagen) unter Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zusprach. Im Übrigen wies es die Beschwerde ab. A.\_\_\_\_\_ erhob daraufhin Beschwerde gegen das Urteil beim Bundesgericht (Verfahren 8C\_714/2017).

**G.**

Mit Verfügung vom 28. September 2017 wies das fedpol vier der Änderungsbegehren von A.\_\_\_\_\_ ab und stellte ihm das definitive Schlusszeugnis, datierend vom 30. April 2017, zu.

**H.**

A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) erhebt mit Schreiben vom 26. Oktober 2017 Beschwerde gegen die Verfügung vom 28. September 2017 des fedpols (nachfolgend: Vorinstanz) beim Bundesverwaltungsgericht. Er verlangt unter Kosten- und Entschädigungsfolgen die Aufhebung der Verfügung und die Berichtigung des Schlusszeugnisses an vier Stellen. Unter anderem sei die Nennung des Kündigungsgrundes zu streichen.

**I.**

Die Vorinstanz beantragt in ihrer Vernehmlassung vom 18. Dezember 2017 die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Eventualiter sei das Verfahren bis zum Entscheid des Bundesgerichts im Verfahren 8C\_714/2017 zu sistieren.

**J.**

Mit unaufgeforderter Eingabe vom 8. Januar 2018 beantragt der Beschwerdeführer die Abweisung des Sistierungsantrags. Auf die Einreichung allfälliger Schlussbemerkungen verzichtet er.

**K.**

Am 7. März 2018 wies das Bundesgericht die Beschwerde von A.\_\_\_\_\_ im Verfahren 8C\_714/2017 ab.

**L.**

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

## **Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

### **1.**

**1.1** Gemäss Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021) und die Vorinstanz gilt mangels anderslautenden Bestimmungen des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements EJPD als Arbeitgeberin im Sinne des BPG (Art. 3 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 2 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung [BPV, SR 172.220.111.3] i.V.m. Anhang 1 B. Ziff. III 1.3 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung [RVOV, SR 172.010.1]). Demnach ist das Bundesverwaltungsgericht für die Behandlung der Beschwerde zuständig.

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

**1.2** Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

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

### **2.**

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG).

### **3.**

Wie nachfolgend zu sehen sein wird, betreffen die diversen Sachverhaltsrügen des Beschwerdeführers (taggenaue Krankschreibungen, Wiedererlangen der Arbeitsfähigkeit, Motivation der Vorinstanz bei den Wiederein-

gliederungsbemühungen, Grund für die Freistellung) nicht den rechtserheblichen Sachverhalt in Bezug auf die Rechtmässigkeit des Arbeitszeugnisses. Deren Erörterung kann deshalb unterbleiben (vgl. oben E. 2).

#### **4.**

**4.1** Das BPG enthält keine Bestimmungen zum Arbeitszeugnis, weshalb diesbezüglich sinngemäss Art. 330a des Obligationenrechts (OR, SR 220) zur Anwendung gelangt (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG). Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten daher prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht. Entsprechend ist bei dessen Auslegung grundsätzlich die dazu ergangene Rechtsprechung und Doktrin zu beachten (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.2 m.w.H; vgl. zum Ganzen MÜLLER/THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Auflage, S. 19 ff.).

**4.2** Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Ein solches qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat (BGE 136 III 510 E. 4.1; BVGE 2012/22 E. 5.2 m.w.H.). Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor. Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Arbeitszeugnis muss höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis (Urteil des Bundesgerichts [BGer] 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2; BVGE 2012/22 E. 5.2; zum Ganzen Urteil BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.3.4). Ob das Zeugnis wahr ist, entscheidet sich danach, ob es nach dem Verständnis eines unbeteiligten Dritten den Tatsachen entspricht (Urteil BGer 4C.60/2005 vom 28. April 2005 E. 4.1). Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind (BGE 136 III 510 E. 4.1 m.w.H; Urteil BVGer A-59/2017 vom 17. Mai 2017 E. 3.4).

**4.3** Angaben zum Beendigungsgrund des Arbeitsverhältnisses dürfen grundsätzlich nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden. Gegen den Wunsch des Arbeitnehmers sind darüber nur Angaben zu machen, wenn dies für die Darstellung des Gesamtbilds wesentlich ist (Urteile BVGer A-5301/2013 vom 28. Februar 2014 E. 3.3.1 und A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 5.3.2; STEPHAN FISCHER, Arbeitszeugnis – Beurteilung und Durchsetzung, Handbuch für die Praxis, 2016, S. 33; PORTMANN/RUDOLPH, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht, Bd. I, 6. Aufl. 2015, Art. 330a N 5; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-361 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 330a N 3g; MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 53 f.). Rechtfertigt es sich, das Motiv für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erwähnen, so ist es immer auch zulässig, den Beendigungsgrund im engeren Sinne (technische Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, z.B. Kündigung durch den Arbeitgeber) anzugeben (ALEX ENZLER, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, 2012, N 149 m.w.H.). Eine Krankheit ist im Sinne einer negativen Tatsache im Arbeitszeugnis zu erwähnen, wenn sie 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 nennen, 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; Urteile BVGer A-5713/2015 vom 2. Mai 2016 E. 5.2 und A-5301/2013 vom 28. Februar 2014 E. 3.3.1; Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 9. September 2003, in: Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004 S. 598 f; FISCHER, a.a.O., S. 17 f; PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 5; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 3e; MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 54; ENZLER, a.a.O., S. 80 f.). Besteht eine längerdauernde krankheitsbedingte Einschränkung des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin und ist noch nicht absehbar, ob und wann die vollständige Genesung eintritt, ist Erstere unabhängig davon, ob sie den Arbeitgeber zur Kündigung veranlasste, in einem Arbeitszeugnis zu erwähnen (vgl. BGE 136 III 510 E. 4.4; Urteil BVGer A-5713/2015 vom 2. Mai 2016 E. 5.2 m.w.H; kritisch dazu PORTMANN/HOLENSTEIN, Aktuelle Rechtsprobleme bei Arbeitszeugnissen – Eine kritische Betrachtung ausgewählter

neuerer Urteile, in: Wyler/Meier/Marchand [Hrsg.], *Regards croisés sur le droit du travail: Liber Amicorum pour Gabriel Aubert*, Collection genevoise [CG], 2015, S. 256 f.).

**4.4** Betreffend Wortlaut bzw. Wortwahl kommt dem Arbeitgeber bei der Erstellung des Arbeitszeugnisses ein gewisser Ermessensspielraum zu. Im Rahmen der vorgenannten Grundsätze ist er grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder von ihm gewünschte Formulierungen (Urteil BGer 4A\_137/2014 vom 10. Juni 2014 E. 4; BVGE 2012/22 E. 7.2.2; Urteile BVGer A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.3 und A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.7, je m.w.H; MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 58). Bei Werturteilen hat der Arbeitgeber nach verkehrsüblichen Massstäben und pflichtgemäsem Ermessen vorzugehen. Sowohl bezüglich der Leistungs- wie auch der Verhaltensbeurteilung verfügt der Arbeitgeber über ein Beurteilungsermessen (BVGE 2012/22 E. 5.2; Urteile BVGer A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.3 und A-5301/2013 vom 28. Februar 2014 E. 3.3.2; REHBINDER/STÖCKLI, in: Hausheer/Walter [Hrsg.], *Berner Kommentar [Art. 319-330b OR]*, 2010, Art. 330a N 7 f.). Ebenso bleibt es dem Beurteilungsermessen des Arbeitgebers überlassen, welche positiven oder negativen Verhaltensweisen und Eigenschaften des Arbeitnehmers er hervorheben will (REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Art. 330a OR N 9).

**4.5** Die (objektive) Beweislast betreffend die angebehrten Änderungen trägt dem allgemeinen Grundsatz von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) folgend die angestellte bzw. beschwerdeführende Person. Diese ist für die dem beantragten Zeugnistext zugrundeliegenden Tatsachen beweispflichtig bzw. hat die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Der Arbeitgeber hat indes bei der Sachverhaltsermittlung mitzuwirken. Für vom Arbeitnehmer substantiiert bestrittene Inhalte des Arbeitszeugnisses ist umgekehrt der Arbeitgeber als beweispflichtig zu betrachten, wobei wiederum den Arbeitnehmer, welcher ein Arbeitszeugnis verlangt hat, eine Mitwirkungspflicht (vgl. Art. 13 Abs. 1 Bst. a VwVG) trifft (zum Ganzen Urteile BVGer A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.4 und A-5713/2015 vom 2. Mai 2016 E. 5.4, je m.w.H.).

**4.6** Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, ist ein allenfalls bestehendes Zwischenzeugnis durch ein Schlusszeugnis, welches sich über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses äussert, zu ersetzen. Der Arbeitnehmer darf hierbei davon ausgehen, dass das Schlusszeugnis nicht wesentlich

von früheren Zwischenzeugnissen abweicht. Deshalb ist das Schlusszeugnis so auszugestalten, wie wenn dem Arbeitnehmer zuvor nie ein Zwischenzeugnis ausgestellt worden wäre. D.h. der Arbeitnehmer kann verlangen, dass im Schlusszeugnis zumindest sinngemäss wiederholt wird, was bereits im Zwischenzeugnis festgehalten wurde, unter der Voraussetzung, dass kein Sachverhalt aufgetreten ist, der die Unrichtigkeit des damaligen Zwischenzeugnisses zu belegen vermag. Für Tatsachen, welche zu einem schlechteren Schlusszeugnis führen, wird der Arbeitgeber beweispflichtig (Urteile BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.5 und A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 4.5; ENZLER, a.a.O., S. 63 f.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 5a; MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 16; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Art. 330a N 11). Die Formulierung des Schlusszeugnisses liegt jedoch im Ermessen der Vorinstanz. Der Arbeitnehmer kann insbesondere nicht den Gebrauch bestimmter Ausdrücke verlangen. Zudem gibt es auch keinen Anspruch, dass die Formulierungen des Zwischenzeugnisses im Schlusszeugnis übernommen werden (Urteil BGer 4C.129/2003 vom 5. September 2003 E. 6.1; Urteil BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.7; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 5a).

## 5.

Nachfolgend ist auf die Änderungsbegehren des Beschwerdeführers einzugehen.

**5.1** Der Beschwerdeführer verlangt, dass der Satz *„Étant donné que A. \_\_\_\_\_ n'a pu, pour des raisons médicales, être réintégré dans sa fonction initiale et qu'aucune autre solution n'a pu être trouvée à l'interne, nous sommes malheureusement contraints de résilier les rapports de travail.“* gestrichen und durch den Satz *„Le rapport de travail a pris fin le 30 avril 2017.“* ersetzt wird.

**5.1.1** Zur Begründung bringt der Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, dass seine Krankheit am Ende des Arbeitsverhältnisses geheilt gewesen sei. So sei er vom 3. April 2017 bis zum 30. April 2017 wieder zu 100% arbeitsfähig gewesen. Die geheilte Krankheit habe zudem nicht die Beurteilung seiner Leistung und seines Verhaltens beeinträchtigt. Diese könnten nach mehr als zwölf Dienstjahren bei der Vorinstanz ohne weiteres beurteilt werden. Ferner verweist er auf E. 5.2 des Urteils A-5713/2015 vom 2. Mai 2015 des Bundesverwaltungsgerichts, wonach eine Krankheit zu erwähnen sei, wenn diese bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch be-

stehe und noch nicht absehbar sei, ob und wann die vollständige Genesung eintreten werde. In seinem Fall sei hingegen zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Heilung der Krankheit absehbar gewesen, welche sich während der Kündigungsfrist verwirklicht habe. Ausserdem falle die Dauer seines krankheitsbedingten Arbeitsunterbruchs im Vergleich zu seiner gesamten Anstellungsdauer nicht ins Gewicht. Durch die Nichterwähnung entstehe kein falscher Eindruck bezüglich seiner erworbenen Berufserfahrung. Überdies habe er das Urteil A-662/2017 des Bundesverwaltungsgerichts vom 31. August 2017 angefochten. Ob ein sachlicher Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestanden habe, sei daher immer noch strittig.

**5.1.2** Die Vorinstanz begründet den Satz im Wesentlichen mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zur Erwähnung von Krankheiten in Arbeitszeugnissen.

### **5.1.3**

**5.1.3.1** Das Bundesverwaltungsgericht entschied im Urteil A-662/2017 vom 31. August 2017, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der fast zweijährigen Krankheit des Beschwerdeführers sachlich gerechtfertigt war (vgl. ebenda E. 5.3.4). Zudem stellte es fest, dass die Vorinstanz alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten zur Wiedereingliederung des Beschwerdeführers in den Arbeitsprozess ausgeschöpft hatte (vgl. ebenda E. 5.3.3.1 ff.). Das Bundesgericht folgte diesen Einschätzungen (vgl. Urteil BGer 8C\_714/2017 vom 7. März 2018 E. 7.5 und E. 8.2). Der betreffende Satz erweist sich somit als wahr (vgl. oben E. 4.2). Folglich ist die Nennung der Krankheit als Kündigungsgrund vor dem Hintergrund der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (vgl. oben E. 4.3) nicht zu beanstanden, nachdem diese die Eignung des Beschwerdeführers zur Erfüllung seiner bisherigen Aufgaben erwiesenermassen in Frage stellte.

**5.1.3.2** Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, vermag daran nichts zu ändern: Das Bundesgericht hat bezüglich der zu unterlassenden Erwähnung einer geheilten Krankheit, welche die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmers nicht mehr beeinträchtigt, auf die Lehrmeinung von JANSSEN verwiesen (vgl. BGE 136 III 510 E. 4.1). Gemäss JANSSEN ist eine Erwähnung unzulässig, wenn sich beispielsweise der Arbeitnehmer zwei Jahre vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer Bypass-Operation unterzogen hatte, dieser seither aber wieder voll einsatzfähig ist (SUSANNE JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers,

1996, S. 127 Fn. 280). Dementsprechend muss es sich erwiesen haben, dass sich die geheilte Krankheit nicht mehr auf die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmers auswirkt. Dies lässt sich erst nach einem gewissen Zeitablauf beurteilen (vgl. auch ENZLER, a.a.O., S. 81). Im vorliegenden Fall konnte die Vorinstanz eine solche Beurteilung nicht vornehmen, nachdem sie den Beschwerdeführer für die restlichen zweieinhalb Monate des Arbeitsverhältnisses freigestellt hatte. Aus diesem Umstand kann der Beschwerdeführer jedoch nichts zu seinen Gunsten ableiten: Eine Arbeitsfähigkeit von 100% wurde ihm erst ab dem 3. April 2017 ärztlich attestiert. Selbst wenn er an seinen Arbeitsplatz zurückgekehrt wäre, wäre dieser knappe Monat nach der fast zweijährigen krankheitsbedingten Abwesenheit nicht ausreichend gewesen, um ausschliessen zu können, dass sich die mutmasslich geheilte Krankheit noch auf seine Arbeit auswirkt.

**5.1.3.3** Des Weiteren ist der Verweis auf E. 5.2 des Urteils A-5713/2015 vom 2. Mai 2015 des Bundesverwaltungsgerichts unbehelflich: Die an jener Stelle zitierte bundesgerichtliche Rechtsprechung sagt mit anderen Worten aus, dass eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende langandauernde Arbeitsunfähigkeit auf eine mangelnde Eignung eines Arbeitnehmers zur Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit schliessen lässt. Daher kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen kündigte. Entscheidend ist in einer solchen Fallkonstellation nur, dass die Krankheit einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen würde (vgl. BGE 136 III 510 E. 4.4). Im vorliegenden Fall ist es hingegen bereits erstellt, dass die Krankheit des Beschwerdeführers einen sachlichen Grund für dessen Entlassung bildete und es deshalb einer Erwähnung der Krankheit als Kündigungsgrund im Arbeitszeugnis bedurfte (vgl. oben E. 5.1.3.1 f.).

**5.1.3.4** Ferner ist die relative Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit des Beschwerdeführers unbeachtlich, nachdem die Nennung seiner Krankheit als Kündigungsgrund nicht im Hinblick auf seine erworbene Berufserfahrung (vgl. oben E. 4.3), sondern im Hinblick auf seine Eignung, seine bisherigen Aufgaben weiterhin zu erfüllen, erfolgte (vgl. oben E. 5.1.3.1).

**5.1.3.5** Die Beschwerde erweist sich somit in diesem Punkt als unbegründet.

**5.2** Im Weiteren verlangt der Beschwerdeführer, dass der Satz „*Durant son travail, A. \_\_\_\_\_ a fait preuve d'une attitude \_\_\_\_\_ correcte et cordiale à*

*l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et de ses collègues, ...*“ am angegebenen Ort (\_\_\_\_\_) mit dem Wort „*toujours*“ zu ergänzen sei.

**5.2.1** Der Beschwerdeführer macht geltend, dass der um das Wort „*toujours*“ ergänzte Satz bereits im Zwischenzeugnis vom 22. April 2015 enthalten gewesen sei. Das Weglassen dieses Wortes im Schlusszeugnis sei in sich widersprüchlich und objektiv unrichtig, weil der mit „*durant son travail*“ umschriebene Zeitraum mit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit im April 2015 beendet gewesen und ihm auch nach Eintritt seiner Genesung im Frühjahr 2017 keine Gelegenheit geboten worden sei, seine „*travail*“ wiederaufzunehmen.

**5.2.2** Die Vorinstanz räumt ein, dass das Verhalten des Beschwerdeführers zu keinen Beanstandungen Anlass gegeben habe, als er noch arbeitstätig gewesen sei. Dies habe sich aber geändert, als er im Frühling 2015 krank geworden sei. Ab jenem Zeitpunkt habe er ein unredliches, wenn nicht gar missbräuchliches Verhalten an den Tag gelegt.

**5.2.3** Im Zwischenzeugnis vom 22. April 2015 ist der besagte Satz mit dem Zusatz „*toujours*“ enthalten, wobei „*Durant son travail*“ als Einleitung fehlt. Der fast zweijährige krankheitsbedingte Arbeitsunterbruch begann am 28. April 2015. Die Beurteilung seines Verhaltens im Zwischenzeugnis bezog sich somit auf die Zeit davor, in welcher der Beschwerdeführer arbeitstätig war (*durant son travail*). Mit der Streichung des Wortes „*toujours*“ erfährt das Schlusszeugnis im Vergleich mit dem Zwischenzeugnis eine inhaltliche Verschlechterung und nicht bloss eine unbeachtliche Umformulierung (vgl. oben E. 4.6). Von dem geht auch die Vorinstanz aus, indem sie die Streichung des Wortes nicht mit ihrem Formulierungsermessen, sondern mit dem Verhalten des Beschwerdeführers in den letzten zwei Jahren des Arbeitsverhältnisses begründet. Es obliegt demnach der Vorinstanz zu beweisen, dass sich das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinen Vorgesetzten und seinen Mitarbeitern in den letzten zwei Jahren des Arbeitsverhältnisses „*durant son travail*“ verschlechterte (vgl. ebenda). Dies gelingt ihr nicht, nachdem unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer in diesem Zeitraum nicht arbeitstätig war. Aufgrund der Erwähnung der Krankheit als Kündigungsgrund und der gescheiterten Reintegrationsbemühungen (vgl. oben E. 5.1) wird es einem unbeteiligten Dritten auch bewusst, dass der Beschwerdeführer zuletzt nicht mehr arbeitete. Die Aussage, wonach der Beschwerdeführer „*durant son travail*“ immer ein korrektes Verhalten an den Tag legte, erweist sich somit als wahr (vgl. oben

E. 4.2). Die Streichung des Wortes „*toujours*“ aufgrund eines ihm vorgeworfenen Verhaltens, welches der Beschwerdeführer erst in der Zeit seiner krankheitsbedingten Abwesenheit im Rahmen der arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen gezeigt haben soll, rechtfertigt sich vor diesem Hintergrund nicht. Zusammengefasst wurde die Beschwerde in diesem Punkt zu Recht erhoben.

**5.3** Sodann möchte der Beschwerdeführer, dass der Satz „*La qualité de ses écrits a été reconnue tant sur le plan national qu'europpéen.*“ im Arbeitszeugnis eingefügt wird.

**5.3.1** Der Beschwerdeführer führt diesbezüglich aus, dass sich dieser Satz auf seine Tätigkeit als (...) beziehe. Verschiedene Aktenstücke im Personaldossier würden den Inhalt des einzufügenden Satzes beweisen. Die darin erwähnten schriftlichen Arbeiten seien international verteilt worden, was von der Vorinstanz selber im Arbeitszeugnis anerkannt worden sei („*Il a été chargé de rédiger différents types de rapports pour le compte du groupe de travail, destinés aussi bien aux interlocuteurs suisse qu'étrangers et notamment à Europol.*“). Im Übrigen beantragt er, dass von den drei genannten Funktionären, welche bei europäischen Sicherheits- und Polizeibehörden tätig seien, Beweisaussagen zur Qualität seiner schriftlichen Arbeiten einzuholen seien.

**5.3.2** Die Vorinstanz entgegnet im Wesentlichen, dass dieser Satz nicht der Wahrheit entsprechen würde. Die Anerkennung gewisser Arbeiten durch den Vorgesetzten des Beschwerdeführers und deren Publikation in einem Bulletin, welches an internationale Partner verteilt worden sei, würden noch keine nationale oder europäische Anerkennung seiner schriftlichen Arbeiten beweisen.

**5.3.3** Im Arbeitszeugnis kommt bereits genügend zum Ausdruck („*Il a été chargé...*“), dass die schriftlichen Arbeiten des Beschwerdeführers sowohl für nationale wie auch internationale Partner der Vorinstanz als Arbeitsgrundlagen dienten. Dieser Aspekt seiner Arbeitsleistung ist somit im Arbeitszeugnis bereits enthalten und es obliegt dem Ermessen der Vorinstanz, ob sie noch weitere Ausführungen dazu machen will (vgl. oben E. 4.4). Darüber hinaus merkt die Vorinstanz zu Recht an, dass der einzufügende Satz nicht der Wahrheit entsprechen würde (vgl. oben E. 4.2). Der Beschwerdeführer verweist auf eine Präsentation und fünf schriftliche Arbeiten. Diese erhielten zwar positive Beurteilungen von seinem Vorgesetzten oder von der Leitung der Bundeskriminalpolizei. Aus dem positiven

Feedback einzelner Akteure der Vorinstanz (die Bundeskriminalpolizei gehört als eine ihrer Direktionsbereiche auch dazu) auf eine „nationale Anerkennung“ schliessen zu wollen, ist jedoch irreführend. Dasselbe gilt für die Erwähnung der europäischen Anerkennung: Der blosser Umstand, dass die Arbeiten internationalen Partnern zur Kenntnis gebracht worden sind, beweist noch keine europaweite Anerkennung derer Qualität. Daran ändern auch die angebotenen Beweisaussagen nichts, sind doch deren drei dafür nicht repräsentativ. Die Beschwerde erweist sich somit auch in diesem Punkt als unbegründet.

**5.4** Schliesslich beantragt der Beschwerdeführer, dass der Satz *„Nous profitons de cette occasion pour remercier A. \_\_\_\_\_ pour le travail qu'il a fourni pour notre office durant toutes ces années“* mit dem Zusatz *„qui nous a toujours donné pleine et entière satisfaction.“* zu ergänzen ist.

**5.4.1** Zur Begründung verweist der Beschwerdeführer auf das Urteil 4A\_117/2007 des Bundesgerichts vom 13. September 2007, gemäss welchem ein Arbeitnehmer eine Leistungsbewertung *„à notre entière satisfaction“* im Arbeitszeugnis vom Arbeitgeber verlangen dürfe, sofern der Arbeitnehmer eine überdurchschnittliche Leistungserbringung nachweisen könne. Seine Mitarbeiterbeurteilungen im Personaldossier würden belegen, dass er während Jahren überdurchschnittliche Leistungen erbracht habe, die regelmässig Anlass zu Bonuszahlungen gegeben hätten. Im Übrigen habe die Vorinstanz anerkannt, dass sie seine Mitarbeiterbeurteilungen aus den Jahren 2003 bis 2009 verloren habe. Dieser Verlust dürfe ihm nicht zum Nachteil gereichen. Zudem verweigere ihm die Vorinstanz den Zusatz nur, weil diese aufgrund des Mobbingverfahrens, seiner Erkrankung und den folgenden Beschwerdeverfahren eine persönliche Abneigung – verbunden mit Rachegefühle – gegen ihn empfände.

**5.4.2** Die Vorinstanz macht geltend, dass der Beschwerdeführer keine überdurchschnittlichen Leistungen erbracht habe, weshalb er eine solche Formulierung auch nicht fordern könne. Zudem sei sein Verhalten in den letzten beiden Vertragsjahren in keiner Weise zufriedenstellend gewesen. So habe er ein Chaos provoziert und ihr einen zusätzlichen Arbeitsaufwand beschert.

**5.4.3** Der Beschwerdeführer gibt die bundesgerichtliche Rechtsprechung korrekt wieder (vgl. Urteil BGer 4A\_117/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1). Zudem hat die Vorinstanz den Verlust der Mitarbeiterbeurteilungen des Beschwerdeführers aus den Jahren 2003 bis 2009 in ihrem Schreiben

vom 24. Dezember 2015 eingeräumt. Nachdem der Beschwerdeführer darüber hinaus in den letzten beiden Vertragsjahren (2015 bis 2017) überwiegend arbeitsunfähig war, hat die Beurteilung des begehrten Zusatzes gestützt auf die vorhandenen Mitarbeiterbeurteilungen (2010 bis 2014) zu erfolgen. Mit anderen Worten spielen die letzten beiden Jahren (2015 bis 2017), in welchen das Verhältnis zwischen den Parteien offensichtlich angespannt war, für die Beurteilung der Leistung des Beschwerdeführers von vornherein keine Rolle. Die Vorinstanz beurteilt ihre Mitarbeitenden anhand von vier Beurteilungsstufen (1 = n'atteint pas les objectifs, 2 = atteint dans une large mesure les objectifs, 3 = atteint entièrement les objectifs, 4 = dépasse clairement les objectifs; vgl. Art. 17 BPV in der Fassung vom 1. Oktober 2014). Eine 4 als Bewertung ist somit ein Anhaltspunkt für das Vorliegen einer überdurchschnittlichen Leistung (vgl. auch Urteil BVGer A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.4.2, wonach das Vorliegen einer ausserordentlichen Leistung allenfalls bei der Beurteilungsstufe 4 anzunehmen ist). Der Beschwerdeführer erreichte in den betreffenden Jahren stets eine 3 als Gesamtbewertung. Die Gesamtbewertung setzt sich zusammen aus den zwei Sparten „*Evaluation des objectifs*“ und „*Evaluation des compétences et du comportement*“. In der Sparte „*Evaluation des objectifs*“ wurde er durchgehend gesamthaft mit einer 3 bewertet. Demgegenüber bekam er in der Sparte „*Evaluation des compétences et du comportement*“ im Jahr 2010 insgesamt eine 3 und in den darauf folgenden Jahren jeweils eine 4. In den Jahren 2013 und 2014 erhielt er für seine geleistete Führungsunterstützung eine Leistungsprämie, welche für eine überdurchschnittliche Leistung oder einen besonderen Einsatz ausgerichtet wird (vgl. Art. 49 BPV).

Zusammengefasst erbrachte der Beschwerdeführer gute bis sehr gute Leistungen für die Vorinstanz. Davon zeugen auch die einzelnen Kommentare in den Untersparten. In der Sparte „*Evaluation des objectifs*“ erreichte er aber nie die Höchstbewertung. Die Zielerreichung ist jedoch ebenfalls Bestandteil einer Leistungsbewertung und scheint auf die Gesamtbewertung einen grossen Einfluss zu haben. So hat der Beschwerdeführer als Gesamtbewertung nie eine 4 bekommen, obwohl er in den Jahren 2011 bis 2014 in der Sparte „*Evaluation des compétences et du comportement*“ jeweils insgesamt mit einer 4 beurteilt wurde. Ausserdem belegen die Leistungsprämien nur, dass der Beschwerdeführer in jenen Jahren im Bereich der Führungsunterstützung eine überdurchschnittliche Leistung erbrachte. Dies allein lässt aber nicht auf eine jahrelange überdurchschnittliche Gesamtleistung schliessen. Mit Blick auf die Mitarbeiterbeurteilungen aus den Jahren 2010 – 2014 wendet die Vorinstanz ihr Beurteilungsermessen (vgl.

oben E. 4.4) nicht falsch an, wenn sie dem Beschwerdeführer keine überdurchschnittliche Leistung attestierte und die Aufnahme des gewünschten Zusatzes verweigerte. Dem Beschwerdeführer kann auch in diesem Punkt nicht gefolgt werden.

#### 6.

Im Ergebnis ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und die Dispositivziffer 2. b) der Verfügung der Vorinstanz vom 28. September 2017 aufzuheben. Die Vorinstanz ist zu verpflichten, im Arbeitszeugnis vom 30. April 2017 den ersten Satz von Abschnitt 2 des fünften Absatzes „*Durant son travail, A. \_\_\_\_\_ a fait preuve d'une attitude \_\_\_\_\_ correct et cordiale...*“ an der angegebenen Stelle (\_\_\_\_\_) mit dem Wort „*toujours*“ zu ergänzen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

#### 7.

Das Bundesgericht hat während des vorliegenden Beschwerdeverfahrens sein Urteil im Verfahren 8C\_714/2017 gefällt. Der von der Vorinstanz gestellte Sistierungsantrag ist gegenstandslos geworden (analog Urteil BVGer A-5364/2016 vom 1. Februar 2017 E. 2).

#### 8.

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

#### 9.

Der obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Eine Kostennote wurde vom Rechtsvertreter des Beschwerdeführers nicht eingereicht. Die Parteientschädigung ist deshalb von Amtes wegen festzusetzen (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE).

Der Beschwerdeführer ist nur mit einem seiner vier Änderungsbegehren durchgedrungen. Aufwandsmässig nahm die Begründung des betreffenden Begehrens im Vergleich zu den anderen eine untergeordnete Rolle ein. Die gekürzte Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 2 VGKE) wird in Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das Beschwerde-

verfahren somit auf Fr. 400.-- (inkl. Auslagen; vgl. Art. 8 Abs. 1 VGKE) festgelegt. Sie ist von der Vorinstanz zu tragen. Letzterer steht als Bundesbehörde keine Parteientschädigung zu (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

*(Das Urteilsdispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)*

## **Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

### **1.**

Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen und die Dispositivziffer 2. b) der Verfügung der Vorinstanz vom 28. September 2017 aufgehoben. Die Vorinstanz wird verpflichtet, im Arbeitszeugnis vom 30. April 2017 den ersten Satz von Abschnitt 2 des fünften Absatzes „*Durant son travail, A. \_\_\_\_\_ a fait preuve d'une attitude \_\_\_\_\_ correct et cordiale...*“ an der angegebenen Stelle (\_\_\_\_\_) mit dem Wort „*toujours*“ zu ergänzen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

### **2.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

### **3.**

Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine Parteientschädigung von Fr. 400.-- zu bezahlen.

### **4.**

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Ref-Nr. [...]; Einschreiben)
- das Generalsekretariat EJPD (Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Christoph Bandli

Andreas Kunz

**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 Rechtschrift 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: