



Urteil vom 10. August 2012

Besetzung

Richterin Salome Zimmermann (Vorsitz),
Richterin Kathrin Dietrich, Richter André Moser,
Gerichtsschreiber Alexander Misic.

Parteien

A._____, ...,
vertreten durch **B.**_____,
Beschwerdeführer,

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETHZ),
Der Generalsekretär, Herr Hugo Bretscher,
ETH Zentrum HG F 54, 8092 Zürich,
Vorinstanz.

Gegenstand

Staatshaftung (Schadenersatz und Genugtuung) und Berichtigung eines Arbeitszeugnisses.

Sachverhalt:**A.**

Der ... [Datum] geborene A._____ war seit ... [Datum] in der Abteilung X._____ der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETHZ) angestellt. Seit ... [Datum] war er als Leiter des Y._____ und Z._____ tätig. Am 9. September 2003 erstattete die ETHZ Strafanzeige gegen A._____ und stellte ihn per sofort frei. Mit Verfügung vom 27. Oktober 2003 kündigte der Präsident der ETHZ das Arbeitsverhältnis auf den 30. April 2004 wegen Verletzung gesetzlicher und vertraglicher Pflichten (vgl. dazu im Einzelnen nachfolgend E. 9.6.5 sowie die Zusammenfassung des Sachverhalts im Urteil des Bundesgerichts 8C_722/2010 vom 25. Mai 2011). Mit Entscheid vom 13. Juli 2004 bestätigte die ETH-Beschwerdekommision die Gültigkeit der Kündigung. Dieser Entscheid erwuchs unangefochten in Rechtskraft.

B.

Am 30. August 2004 stellte die ETHZ A._____ ein auf den 13. Juli 2004 (Mittwoch) datiertes Arbeitszeugnis aus. Nach zahlreichen erfolglosen Bewerbungen liess sich A._____ am 22. Juni 2006 von einem Arbeitsexperten beraten. Dieser teilte ihm mit, im Arbeitszeugnis seien diverse "Codierungen" zu seinem Nachteil enthalten. Insbesondere die Datierung des Arbeitszeugnisses sowie die Formulierung, das Arbeitsverhältnis ende "[p]er heutigem Datum", vermittelte Dritten den Eindruck, A._____ sei wegen schwerwiegender Verfehlungen fristlos entlassen worden.

C.

Mit zwei Einstellungsverfügungen vom 22. August 2006 stellte die Staatsanwaltschaft IV des Kantons Zürich das gegen A._____ eingeleitete Strafverfahren ein, auferlegte ihm aber die Kosten von je Fr. 410.—, da er die Untersuchung zumindest teilweise durch leichtfertiges Benehmen verursacht habe (§ 42 der Strafprozessordnung des Kantons Zürich vom 4. Mai 1919, ausser Kraft seit dem 1. Januar 2010).

D.

Mit Gesuch vom 2. November 2006 beantragte A._____ die Revision des Entscheids der ETH-Beschwerdekommision vom 13. Juli 2004 betreffend die Gültigkeit der Kündigung (zum Ausgang dieses Verfahrens nachfolgend Bst. L).

E.

Am 2. Januar 2007 erhob A._____ beim ETH-Rat Aufsichtsbeschwerde gegen den Direktor des ... [Angabe des Dienstbereichs], C._____, sowie gegen den stellvertretenden Leiter des ... [Angabe des Dienstbereichs], D._____, wegen Falschbeurkundung und Ausstellens eines codierten Arbeitszeugnisses.

Mit Entscheid vom 23./24. Mai 2007 wies der ETH-Rat die Aufsichtsbeschwerde ab, soweit er darauf eintrat. Zur Begründung wurde ausgeführt, A._____ sei anwaltlich vertreten gewesen, weswegen die Beschwerde verspätet erfolgt sei. Im Entscheid wurde aber auch Vormerk genommen, dass die ETHZ bereit sei, das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu korrigieren und als Enddatum der Anstellung den 30. April 2004 aufzuführen.

Am 14. Juni 2007 erhielt A._____ von C._____ ein neues Arbeitszeugnis. Als Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde neu der 30. April 2004 angegeben.

F.

Gestützt auf Art. 3 des Bundesgesetzes vom 14. März 1958 über die Verantwortlichkeit des Bundes sowie seiner Behördenmitglieder und Beamten (Verantwortlichkeitsgesetz, VG; SR 170.32) reichte A._____ am 21. Juni 2007 bei der ETHZ einen "Antrag auf Schadenersatz und Genugtuung wegen Urkundenfälschung und Ausstellung eines codierten Arbeitszeugnisses sowie falscher Aussage in einem Verwaltungsverfahren" ein. Dieser Antrag richtete sich gegen C._____, D._____, den früheren Präsidenten der ETHZ, E._____, den ehemaligen Präsidenten a.i. der ETHZ, F._____, sowie gegen den Leiter des ... [Angabe des Dienstbereichs], G._____.

In der Eingabe machte A._____ hauptsächlich geltend, er stelle das Schadenersatz- und Genugtuungsbegehren innerhalb der einjährigen Frist seit Kenntnis des Schadens (Art. 20 Abs. 1 VG). Sinngemäss führte er des Weiteren aus, er habe nach dem Erhalt des fraglichen Arbeitszeugnisses keinen Anlass zu vermuten gehabt, dieses enthalte Inhalte zu seinem Nachteil ("Codierungen") bzw. sei nicht korrekt ausgestellt. Erst die zu einem späteren Zeitpunkt erfolgte Überprüfung des Arbeitszeugnisses durch einen Fachmann habe ergeben, dass die Formulierung auf eine fristlose Entlassung schliessen lasse. Die von der ETHZ gewählte – für einen Laien unauffällige und harmlose Wortwahl – sei A._____ nach

dem Erhalt nicht aufgefallen, er habe dessen „Tücken“ nicht selbst entdecken können. Das Arbeitszeugnis sei jedoch dazu geeignet gewesen, ihn bei seiner Suche nach einer Arbeitsstelle in massiver Weise zu behindern. Etwa 250 Bewerbungen, bei denen er das Arbeitszeugnis verwendet habe, seien erfolglos verlaufen. Es sei für Arbeitnehmende nicht üblich, ein Arbeitszeugnis durch einen Personalfachmann von vornherein überprüfen zu lassen. A._____ unterstellt seinem ehemaligen Arbeitgeber, ihm "einen hohen Schaden verursacht und ihn beruflich, moralisch und wirtschaftlich ruiniert" zu haben.

Neben den Schadenersatz- und Genugtuungsforderungen verlangte A._____, dass ihm als Geschädigtem ein "arbeitsrechtlich korrektes Arbeitszeugnis auszustellen" sei.

G.

Mit Verfügung vom 18. Juli 2007 trat die ETHZ auf die Schadenersatz- und Genugtuungsforderungen von A._____ nicht ein. Zur Begründung wurde ausgeführt, die Eingabe sei "eindeutig verspätet". Das Arbeitszeugnis läge A._____ seit bald drei Jahren vor. Er hätte es innerhalb der einjährigen Verjährungsfrist jederzeit von einer Fachperson überprüfen lassen können, was er jedoch unterlassen habe. Zudem sei A._____ im Strafverfahren anwaltlich vertreten gewesen. Es wäre ihm ohne weiteres möglich gewesen, seinen damaligen Rechtsvertreter auch auf die Frage des Arbeitszeugnisses anzusprechen bzw. durch die Gewerkschaft eine Überprüfung zu veranlassen. Infolge Verjährung sei auf die materiellen Argumente nicht weiter einzugehen. Im Übrigen sei die Korrektheit des Arbeitszeugnisses vom ETH-Rat mit Entscheid vom 23./24. Mai 2007 aufsichtsrechtlich bestätigt worden.

H.

Gegen diese Verfügung erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 20. August 2007 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragte, die Verfügung sei aufzuheben und die ETHZ anzuweisen, dem Beschwerdeführer den geforderten Schadenersatz und die Genugtuung zu leisten sowie ein Arbeitszeugnis auszustellen, das ihm die Stellensuche nicht verunmöglicht. Eventuell sei die Sache an die ETHZ zurückzuweisen mit der Auflage, auf die Schadenersatz- und Genugtuungsforderung materiell einzutreten. Zudem seien dem Beschwerdeführer die Verfahrenskosten zu erlassen, da dieser keine neue Arbeitsstelle finden konnte und ausgesteuert sowie mittellos sei.

Zur Begründung führte der Beschwerdeführer hauptsächlich aus, er hätte in gutem Glauben davon ausgehen können, dass das Arbeitszeugnis in Ordnung sei. Die ETHZ habe ihm bewusst ein „morsches“ Arbeitszeugnis ausgestellt. Der dem Beschwerdeführer von einer Gewerkschaft beigegebene Rechtsanwalt habe einen klar umrissenen Auftrag gehabt, nämlich ihn im Strafverfahren zu vertreten; darüber hinausgehende Leistungen seien, auch mit Blick auf den bescheidenen Kostenrahmen von Fr. 2'000.—, nicht erfasst gewesen. Die Behauptung, der ETH-Rat habe das Arbeitszeugnis aufsichtsrechtlich bestätigt, sei nicht zutreffend. Es sei auch nicht anzunehmen, die ETHZ hätte das Arbeitszeugnis berichtigt, wenn der Beschwerdeführer rechtzeitig gehandelt hätte.

I.

Mit Zwischenverfügung vom 23. August 2007 wurde der Beschwerdeführer aufgefordert, sein Schadenersatz- und Genugtuungsbegehren zu beziffern, andernfalls bei unbenutztem Fristablauf auf die Beschwerde nicht eingetreten werde.

Mit nachgebesserter Beschwerdeschrift vom 29. August 2007 quantifizierte der Beschwerdeführer seine Forderungen wie folgt:

- "1. Alle seit dem 1. August 2004 bis zur Rechtskraft des Urteils entgangenen Monatslöhne und Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, monatlich nachschüssig verzinst zum Satz von 5% p.a.
2. Eine Entschädigung im Umfang von drei Jahreslöhnen, zuzüglich 5% Zins ab Rechtskraft des Urteils, für den gegenüber 250 potentiellen Arbeitgebern erlittenen Imageschaden und die verursachte Abwesenheit von fast drei Jahren aus dem Arbeitsmarkt, mit der damit verbundenen Schwierigkeit, jetzt eine neue Stelle zu finden.
3. Eine Genugtuung im Umfange von einem Jahreslohn, zuzüglich 5% Zins ab Rechtskraft des Urteils, für den moralischen Schaden dadurch verursacht, dass der Kläger gezwungen wurde, seit Dezember 2006 von der Grosszügigkeit von Freunden und Bekannten mit dem Existenzminimum zu leben, unter Verzicht auf alles, was für das Überleben absolut erforderlich war.
4. Der z.Z. nicht bezifferbare Schaden, dadurch entstanden, dass der Kläger wegen der durch das gefälschte Arbeitszeugnis verursachten Arbeitslosigkeit gezwungen war, seine Wohnung in W._____, (in Miteigentum mit seinem Bruder) zu verkaufen, berechnet als Differenz zwischen dem seinerzeit erzielten Kaufpreis und dem Kaufpreis derselben Wohnung oder eines vergleichbaren Objekts im Zeitpunkt der Rechtskraft des Urteils, unter Berücksichtigung aller Kosten, Honorare, Abgaben, Steuern, Gebühren und sonstiger Spesen.

5. Eine angemessene Parteientschädigung, deren Bezifferung dem Ermessen des Gerichts überlassen wird."

In der Begründung bezifferte der Beschwerdeführer den Wert der Position 1 mit Fr. 372'917.45, den Wert der Position 2 mit Fr. 310'401.90, den Wert der Position 3 mit Fr. 103'467.30, total mithin Fr. 786'786.65 (bis zum 31. August 2007). Der Wert der Position 4 könne nicht beziffert werden, die Höhe der Position 5 müsse das Gericht festsetzen.

J.

Das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege wurde vom Bundesverwaltungsgericht mit Zwischenverfügung vom 2. Oktober 2007 abgewiesen. In Anwendung von Art. 2 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht (VGKE, SR 173.320.2) rechtfertigte es sich aber, zur Berechnung der Höhe des Kostenvorschusses von der untersten Grenze des nach Art. 63 Abs. 4 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren vom 20. Dezember 1968 (VwVG; SR 172.021) und Art. 4 VGKE Zulässigen auszugehen. Die gegen diese Zwischenverfügung am 1. November 2007 erhobene Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten wurde vom Bundesgericht mit Verfügung vom 13. November 2007 infolge Rückzugs abgeschrieben.

K.

Mit Blick auf zwei weitere hängige Beschwerdeverfahren betreffend Zulässigkeit der Kündigung bzw. Ausrichtung einer Abgangsentschädigung ordnete das Bundesverwaltungsgericht mit Zwischenverfügung vom 28. April 2008 im Einverständnis der Parteien die Sistierung des vorliegenden Verfahrens an. Zur Begründung wurde angeführt, die anderen hängigen Verfahren seien geeignet, das vorliegende Verfahren wesentlich zu beeinflussen. Es wurde der Beschwerdeführer verpflichtet, das Bundesverwaltungsgericht innert zwei Wochen nach dem rechtskräftigen Abschluss der beiden Verfahren über diesen Umstand zu informieren.

L.

Mit Urteil A-7764/2009 vom 9. Juli 2010 hiess das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde betreffend Zulässigkeit der Kündigung bzw. Ausrichtung einer Abgangsentschädigung im Sinne der Erwägungen teilweise gut, soweit es darauf eintrat. Es bestätigte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den 30. April 2004 (Ziff. 1 des Dispositivs) und verpflichtete die ETHZ, A._____ infolge unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung in Höhe eines Bruttojahreslohnes zu-

züglich 5 Prozent Zins seit dem 1. Mai 2004 auszurichten (Ziff. 2 des Dispositivs).

Dagegen erhob A. _____ Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten, die von der I. sozialrechtlichen Abteilung des Bundesgerichts mit Urteil 8C_722/2010 vom 25. Mai 2011 teilweise gutgeheissen wurde. Das Bundesgericht erhöhte "unter Berücksichtigung der gesamten Umstände, welche zur Kündigung geführt haben," die Abgangsentschädigung auf 1½ Bruttojahreslöhne samt Zulagen (E. 9.3 in fine sowie Ziff. 1 des Dispositivs).

M.

Mit Schreiben vom 30. Juni 2011 setzte der Beschwerdeführer das Bundesverwaltungsgericht über den Ausgang des bundesgerichtlichen Verfahrens in Kenntnis. Gleichzeitig stellte er den Antrag auf Beibehaltung der Sistierung mit der Begründung, ein Staatshaftungsverfahren gegen die ETH-Beschwerdekommision sei beim Rechtsdienst des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD), ein weiteres Staatshaftungsverfahren gegen die ETHZ bei der Schulleitung der ETHZ hängig. Um Doppelspurigkeiten und Überlappungen zu vermeiden, rechtfertige sich die Aufrechterhaltung der Sistierung. Mit Schreiben vom 11. August 2011 liess sich die Vorinstanz vernehmen, gegen die beantragte Aufrechterhaltung der Sistierung bestünden keine Einwände.

Mit Schreiben vom 22. August 2011 ersuchte das Bundesverwaltungsgericht um Auskunft über den Stand der vor der Schulleitung der ETHZ respektive vor dem Rechtsdienst EFD offenbar hängigen Verfahren. Am 31. August 2011 liess sich der Rechtsdienst der ETHZ vernehmen, dem Antrag des Beschwerdeführers auf Aufrechterhaltung der Sistierung sei am 13. Juli 2011 entsprochen worden. Gleichtags teilte der Rechtsdienst EFD mit, das Verfahren gegen die ETH-Beschwerdekommision sei vom EFD bis zum Vorliegen eines rechtskräftigen Entscheids über die Gültigkeit der von der ETHZ ausgesprochenen Kündigung sistiert gewesen. Nach Zustellung des Urteils 8C_722/2010 des Bundesgerichts vom 25. Mai 2011 sei das Verfahren wieder an die Hand genommen worden. Dem Beschwerdeführer sei Gelegenheit gegeben worden, seine Anträge anzupassen. Das Verfahren dürfte demnächst entscheidreif sein.

Mit Zwischenverfügung vom 3. Oktober 2011 hob das Bundesverwaltungsgericht die Sistierung des vorliegenden Verfahrens auf. Zur Begründung führte es aus, dass rechtskräftig über die Zulässigkeit der Kündi-

gung und die Höhe der Abgangsentschädigung entschieden worden sei. Über die Streitpunkte, die für das vorliegende Verfahren wesentlich seien und Einfluss auf dieses haben könnten, läge demnach ein rechtskräftiger Entscheid vor. Insbesondere mit Blick auf die lange Verfahrensdauer sprächen keine Gründe für eine weitere Sistierung.

N.

Mit Vernehmlassung vom 3. November 2011 wiederholte die Vorinstanz ihren Antrag auf Nichteintreten infolge Verwirkung; eventualiter sei die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei. Mit Eingabe vom 9. Dezember 2011 nahm der Beschwerdeführer zu den Ausführungen der Vorinstanz Stellung.

O.

Mit Blick auf die beiden beim EFD und der ETHZ pendenden Staatshaftungsverfahren (vgl. Bst. M) stellte das Bundesverwaltungsgericht mit Verfügung vom 29. März 2012 unter anderem fest, dass es – zumindest im heutigen Zeitpunkt – zwar (noch) nicht für die beiden Verfahren zuständig sei, es jedoch im Interesse aller Beteiligten sei, eine Gesamtlösung für alle Verfahren zu finden. Beide Parteien wurden ersucht, sich innert Frist zu äussern, ob sie zur aktiven Teilnahme an Vergleichsgesprächen oder an einer Mediation über die vergleichsweise Erledigung aller hängigen Verfahren bereit seien. Der Beschwerdeführer wurde gebeten, falls er Vergleichsgespräche oder eine Mediation bejahe, das Bundesverwaltungsgericht zu ermächtigen, auch das EFD um Teilnahme an den Vergleichsgesprächen bzw. der Mediation zu bitten. Dieser vom Bundesverwaltungsgericht initiierte Versuch einer gütlichen Einigung scheiterte am 18. April 2012 auf Grund des fehlenden Einverständnisses der ETHZ.

P.

Auf die Begründung der gestellten Anträge und der weiteren Parteistandpunkte wird – soweit für deren Beurteilung erforderlich – in den Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1.

1.1.1. Gemäss Art. 31 des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesverwaltungsgericht (Verwaltungsgerichtsgesetz, VGG; SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021). Die ETHZ ist eine Anstalt des Bundes (Art. 33 Bst. e VGG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 Bst. a und Art. 1 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen [ETH-Gesetz, SR 414.110]) und somit, unter Vorbehalt spezialgesetzlicher Regelungen (Art. 32 Abs. 2 Bst. a VGG; dazu sogleich E. 1.1.2), eine Vorinstanz des Bundesverwaltungsgerichts.

1.1.2.

1.1.2.1 Die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht ist unzulässig gegen Verfügungen, die nach einem anderen Bundesgesetz insbesondere durch Beschwerde an eine Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. c-f VGG anfechtbar sind (Art. 32 Abs. 2 Bst. a VGG). Zu prüfen ist daher die Zuständigkeit der ETH-Beschwerdekommision, zumal diese zu den eidgenössischen Kommissionen nach Art. 33 Bst. f VGG zählt (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgericht A-7764/2009 vom 9. Juli 2010 E. 1.1; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, Fn. 87 zu Rz. 1.34).

1.1.2.2 Im Zusammenhang mit der Schaffung des Bundesverwaltungsgerichts und zur Vermeidung eines über zwei Beschwerdeinstanzen hinausgehenden Instanzenzugs (dazu allgemein, mit weiteren Nachweisen, HEINRICH KOLLER, Grundzüge der neuen Bundesrechtspflege und des vereinheitlichten Prozessrechts, ZBl 2006, 57 ff.; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 1.1 ff.) wurde das ETH-Gesetz im Rahmen der Totalrevision der Bundesrechtspflege angepasst (AS 2006 2197, insbesondere Ziff. 36 des Anhangs). Die Zuständigkeit der ETH-Beschwerdekommision wurde abschliessend auf drei Themenbereiche beschränkt (so bereits Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4236/2008 vom 1. April 2009 E. 1.3.1), unter anderem auf die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen der ETH und der Forschungsanstalten betreffend öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse; die übrigen Beschwerdeverfahren – beispielsweise im Bereich des Staatshaftungsrechts – richteten sich nach

den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege und führten in der Regel direkt an das Bundesverwaltungsgericht (vgl. Art. 37 Abs. 1 und Abs. 3 Bst. a ETH-Gesetz in der Fassung vom 17. Juni 2005, in Kraft seit dem 1. Januar 2007 [AS 2006 2197]). Da diese Zuständigkeitsregelung gemäss bundesrätlicher Botschaft jedoch "nicht restlos" zu überzeugen vermochte, änderte der Gesetzgeber die betreffende Bestimmung bei der nächsten sich bietenden Gelegenheit (vgl. Botschaft zur Änderung des Forschungsgesetzes [Innovationsförderung] vom 5. Dezember 2008, BBl 2009 469, 493). In seiner aktuellen Fassung sieht der erste Satz des Art. 37 Abs. 2 ETH-Gesetz eine Rückkehr zur Generalklausel insofern vor, als dass gegen Verfügungen der ETH und der Forschungsanstalten grundsätzlich zuerst Beschwerde bei der ETH-Beschwerdekommision geführt werden muss. Eine Ausnahme besteht lediglich für Verfügungen, die sich auf das Verantwortlichkeitsgesetz abstützen (Art. 37 Abs. 2 Satz 2 ETH-Gesetz in der Fassung vom 25. September 2009, in Kraft seit dem 1. März 2010 [AS 2010 651, BBl 2009 469]).

1.1.2.3 Diese für den ETH-Bereich geltende Zuständigkeitsordnung führt zum Ergebnis, dass sowohl nach altem wie auch nach geltendem Recht gegen Verfügungen der ETH im Bereich der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse zuerst Beschwerde bei der ETH-Beschwerdekommision erhoben werden muss (vgl. auch Art. 62 Abs. 1 der Verordnung des ETH-Rates vom 15. März 2001 über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen [PVO-ETH; SR 172.220.113] i.V.m. Art. 35 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG; SR 172.220.1]), während Verfügungen der ETH betreffend Staatshaftung direkt beim Bundesverwaltungsgericht anzufechten sind.

1.1.3. Im vorliegenden Fall macht der Beschwerdeführer Schadenersatz- und Genugtuungsforderungen gegen die ETHZ geltend. Diese auf Art. 3 VG abgestützten Begehren, die mit Verfügung vom 18. Juli 2007 von der ETHZ abgewiesen wurden (vgl. Bst. G hiervor), betreffen die Frage, inwieweit eine Anstalt des Bundes für den Schaden aufzukommen hat, den ein Beamter in Ausübung seiner amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugeführt hat (dazu allgemein, jeweils mit Nachweisen, ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl., Zürich/St. Gallen 2010, § 31; TOBIAS JAAG, Öffentliches Entschädigungsrecht, ZBl 1997, S. 147 f.; PIERRE TSCHANNEN/ULRICH ZIMMELI/MARKUS MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Aufl., Bern 2009, § 62). Die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Entschädigungsansprüche sind dem Haftungssystem des primären Staatshaftungsrechts

zuzuordnen (statt vieler JOST GROSS, Schweizerisches Staatshaftungsrecht, 2. Aufl., Bern 2001, S. 4 f.) und fallen - wie soeben für den ETH-Bereich ausgeführt - ohne weiteres in die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts.

1.1.4.

1.1.4.1 Neben den Schadenersatz- und Genugtuungsforderungen verlangt der Beschwerdeführer zusätzlich, ihm sei "ein Arbeitszeugnis auszustellen, das ihm die Stellensuche nicht verunmöglicht" (Ziff. 1 des Rechtsbegehrens zur Beschwerdeschrift vom 20. August 2007). Ein ähnliches Rechtsbegehren hatte der Beschwerdeführer bereits in seiner Eingabe vom 21. Juni 2007 an die ETHZ gestellt und gefordert, ihm sei "ein arbeitsrechtlich korrektes Arbeitszeugnis auszustellen." Dieser Antrag wurde mit Verfügung vom 18. Juli 2007 von der ETHZ abgewiesen. Gemäss Rechtsmittelbelehrung stehe der Rechtsweg an das Bundesverwaltungsgericht offen.

1.1.4.2 Zu prüfen ist, ob das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung des Antrags des Beschwerdeführers betreffend Ausstellung eines berichtigten Arbeitszeugnisses zuständig ist.

1.1.4.3 Der Beschwerdeführer gelangte in seiner Beschwerdeschrift vom 20. August 2007 zum Schluss, dass es vernünftig sei anzunehmen, dass im vorliegenden Fall das Bundesverwaltungsgericht zuständig sei. Sollte es sich jedoch für unzuständig erachten, sei die Sache unverzüglich an die zuständige Behörde, d.h. an die ETH-Beschwerdekommision, zu überweisen.

In Ziff. 3.2 der Zwischenverfügung vom 3. Oktober 2011 wurde die Vorinstanz vom Bundesverwaltungsgericht aufgefordert, sich zur Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts für eine allfällige Berichtigung des Arbeitszeugnisses zu äussern.

In ihrer Vernehmlassung vom 3. November 2011 führte die Vorinstanz aus, wie auch immer man die Zuständigkeit beurteilen möge (Bundesverwaltungsgericht oder ETH-Beschwerdekommision), so dränge es sich aus prozessökonomischen Überlegungen auf, dass in der Sache das Bundesverwaltungsgericht entscheide; das Verfahren sei während über drei Jahren beim Gericht sistiert gewesen und es sei nun angezeigt, dass nach der Wiederaufnahme ein und dieselbe Instanz den Rechtsstreit beurteile.

1.1.4.4 Bei der inhaltlichen Berichtigung eines Arbeitszeugnisses handelt es sich um eine typische personalrechtliche Angelegenheit mit vermögensrechtlichem Charakter (zum "civil rights"-Charakter i.S.v. Art. 6 Ziff. 1 EMRK, ausdrücklich Urteil des Bundesgerichts 2A.584/1996 vom 11. Juli 1997 [publiziert in ZBI 1998 226 ff.]), welche die Zeugnispflicht des Arbeitgebers resp. den Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers zum Gegenstand hat (vgl. zu privatrechtlichen Verhältnissen, die hier analog auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse übertragen werden können, SUSANNE JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 5 ff.), und somit – entsprechend der bereits dargelegten Zuständigkeitsordnung im ETH-Bereich (E. 1.1.2. hier vor) – in die Zuständigkeit der ETH-Beschwerdekommision fällt.

1.1.4.5 Daran vermag auch die sowohl vom Beschwerdeführer als auch von der Vorinstanz vertretene Auffassung, wonach für die inhaltliche Berichtigung des Arbeitszeugnisses das Bundesverwaltungsgericht ebenfalls zuständig sein soll, nichts zu ändern: Das Bundesverwaltungsgericht prüft seine Zuständigkeit von Amtes wegen (Art. 37 VGG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 VwVG). Unter Beachtung der zwingenden Natur der öffentlich-rechtlichen Zuständigkeitsordnung im Rechtsmittelverfahren (BGE 133 II 181 E. 5.1.3) und der Oficialmaxime ist eine Begründung der Zuständigkeit durch Einverständnis zwischen Behörden und Partei vor Bundesverwaltungsgericht (sog. Prorogation, Art. 37 VGG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 VwVG) grundsätzlich ausgeschlossen.

1.1.4.6 In der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (und der Rekurskommission für Staatshaftung als dessen Vorgängerorganisation) wurde die Frage noch nicht explizit aufgeworfen, ob und gegebenenfalls inwiefern von den Bestimmungen über die funktionale Zuständigkeit abgewichen werden kann, wenn im Rahmen der Beurteilung einer staatshaftungsrechtlichen Angelegenheit, die in die Kompetenz des Bundesverwaltungsgerichts fällt, auch (wie hier: personalrechtliche) Fragen zu entscheiden sind, für deren Beurteilung das Gericht nicht (oder noch nicht) zuständig ist (zur Problematik allgemein AUGUST MÄCHLER, Vertrag und Verwaltungsrechtspflege, Zürich/Basel/Genf 2005, Rz. 8 zu § 16; THOMAS FLÜCKIGER, in: Praxiskommentar VwVG, Bernhard Waldmann/Philippe Weissenberger [Hrsg.], Zürich 2009, Rz. 35 zu Art. 7, mit Nachweisen).

1.1.4.7 In Rechtsprechung und Lehre herrscht, soweit ersichtlich, Einigkeit, dass eine Kompetenzattraktion im Sinne einer Ausweitung oder Aus-

dehnung des Streitgegenstands (FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 95 f.; ALFRED KÖLZ/ISABELLE HÄNER, Verwaltungserfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Aufl., Zürich 1998, Rz. 772 f.; vgl. auch die Nachweise bei FLÜCKIGER, a.a.O., Fn. 77 zu Art. 7) nur in gewissen Ausnahmefällen zulässig sein kann (statt vieler neuerdings CHRISTOPH BÜRKI, Verwaltungsjustizbezogene Legalität und Prozessökonomie, Bern 2011, S. 322), andernfalls die Zuständigkeitsordnung ausgehöhlt würde.

1.1.4.8 In BVGE 2009/37 E. 1.3.1 wurde eine Kompetenzattraktion in einem energierechtlichen Fall aus prozessökonomischen Gründen bejaht, unter der Voraussetzung, dass einerseits ein sehr enger Bezug zum bisherigen Streitgegenstand besteht und andererseits die Verwaltung im Laufe des Verfahrens Gelegenheit hatte, sich im Sinne von Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) zu dieser neuen Streitfrage zu äussern (vgl. auch MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.210, mit Nachweisen; zum Anspruch auf rechtliches Gehör BGE 130 V 138 E. 2.1, mit Nachweisen). Im Zusammenhang mit einer Rechtsverzögerungs- und Rechtsverweigerungsbeschwerde betonte das Gericht, dass eine Kompetenzattraktion nur in Ausnahmefällen möglich sei (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6471/2009 vom 2. März E. 4.2.3; vgl. auch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7510/2006 vom 2. Juli 2007 E. 5). Damit die Entscheidungszuständigkeit bei einer bestimmten Behörde konzentriert werden könne, stünden drei Aspekte im Vordergrund: die Prozessökonomie, das Gebot der Rechtssicherheit sowie der Grundsatz der Einheit des Verfahrens (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6471/2009 vom 2. März E. 4.2.3). Wenngleich dieses Urteil die sachliche (und nicht wie vorliegend die funktionale) Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts zum Gegenstand hatte, können die aufgeführten Kriterien auch auf das vorliegende Problem analoge Anwendung finden. Zusätzlich wird in der Lehre die Vermeidung formalistischer Leerläufe genannt (MÄCHLER, a.a.O., Rz. 8 zu § 16; ebenso FLÜCKIGER, a.a.O., Rz. 35 zu Art. 7). Überdies müsse die Frage spruchreif sein (FLÜCKIGER, a.a.O., Rz. 35 zu Art. 7).

1.1.4.9 Im Ergebnis kann somit festgehalten werden, dass eine Kompetenzattraktion trotz fehlender funktioneller Zuständigkeit grundsätzlich unzulässig ist. Davon kann indessen ganz ausnahmsweise abgewichen werden, wenn in einer spruchreifen Sache ein enger Sachzusammenhang zum bisherigen Streitgegenstand besteht, prozessökonomische Gründe es rechtfertigen, formalistische Leerläufe vermieden werden kön-

nen und der Vorinstanz das rechtliche Gehör gewährt wurde. Es sind keine Gründe ersichtlich, weshalb diese allgemeinen verwaltungsprozessrechtlichen Kriterien nicht auch vorliegend zur Anwendung gelangen sollen.

1.1.4.10 Der Beschwerdeführer fordert einerseits Schadenersatz und Genugtuung für den Schaden, der ihm aus dem angeblich falsch datierten und codierten Arbeitszeugnis entstanden ist, und andererseits stellt er den Antrag auf Berichtigung eben dieses Arbeitszeugnisses. Insofern gehen im vorliegenden Fall personal- und staatshaftungsrechtliche Fragen gewissermassen "Hand in Hand" und bedingen sich wechselseitig (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6471/2009 vom 2. März E. 4.2.3). Ein enger Sachzusammenhang kann deshalb ohne weiteres bejaht werden. Zu Recht weist die Vorinstanz auch auf prozessökonomische Gründe hin, die dafür sprechen, dass ein und dieselbe Instanz den Rechtsstreit beurteilen soll. Denn mit Blick auf die lange Verfahrensdauer käme es einem formalistischen Leerlauf gleich, wenn der Beschwerdeführer nach Abschluss des Verfahrens vor Bundesverwaltungsgericht noch zusätzlich an die ETH-Beschwerdekommision gelangen müsste, um eine Berichtigung seines Arbeitszeugnisses zu verlangen, zumal dieses Zeugnis im vorliegenden Staatshaftungsverfahren das Prozessthema schlechthin bildet. Mit Zwischenverfügung des Bundesverwaltungsgerichts vom 3. Oktober 2011 wurde der ETHZ Gelegenheit gegeben, sich zu diesem Aspekt des Prozesses zu äussern; damit wurde dem verfassungsrechtlichen Anspruch auf rechtliches Gehör Rechnung getragen.

1.1.4.11 Im Ergebnis kann daher festgehalten werden, dass sich das Bundesverwaltungsgericht im vorliegenden Staatshaftungsprozess ausnahmsweise auch für die Beurteilung des vom Beschwerdeführer vorgelegten personalrechtlichen Antrags für zuständig erklärt.

Grundsätzlich – auch mit Blick auf zukünftige, gleich oder ähnlich gelagerte Konstellationen – ist beim Erlass von staatshaftungsrechtlichen Verfügungen im ETH-Bereich, die möglicherweise aber auch noch andere Rechtsgebiete tangieren, der funktionale Instanzenzug von der Vorinstanz sorgfältig zu prüfen. Bei der Redaktion der Rechtsmittelbelehrung ist zukünftig darauf zu achten, dass die Verfügungsadressatin respektive der Verfügungsadressat über eine potentielle Spaltung des Rechtsmittelswegs klar und deutlich in Kenntnis gesetzt wird.

1.1.5.

1.1.5.1 In der Beschwerdeschrift vom 20. August 2007 stellt der Beschwerdeführer den Antrag, es sei ein Arbeitszeugnis auszustellen, das ihm die Stellensuche nicht verunmögliche. Sowohl in der Beschwerdeschrift als auch in den nachfolgenden Eingaben des Beschwerdeführers fehlt ein vorformulierter Entwurf eines nach Auffassung des Beschwerdeführers korrekten Arbeitszeugnisses.

1.1.5.2 Mit Entscheid vom 6. Oktober 2000 hielt die Eidgenössische Personalrekurskommission fest, dass auf eine Klage auf Berichtigung eines Arbeitszeugnisses nur eingetreten werden könne, wenn der Arbeitnehmer den verlangten Text selber formuliert (VPB 65.44 Regeste [erstes Lemma] und E. 1.aa/b, mit Nachweisen). Zur Begründung führte die Rekurskommission aus, dass eine Beschwerde ein Begehren und eine sachbezogene Begründung enthalten müsse. Damit auf eine Klage zur Berichtigung eines Dienstzeugnisses eingetreten werden könne, genüge es nicht, im Klageantrag lediglich die Ausstellung eines "richtigen" Zeugnisses zu verlangen; vielmehr habe der Arbeitnehmer den verlangten Text selber zu formulieren.

Im damals zu beurteilenden Fall verlangte die Beschwerdeführerin in ihrer (Laien-)Beschwerde "ein der Wahrheit entsprechendes, korrektes Zeugnis ohne negative Verdrehungen". Es fehlte jedoch ein ausformulierter Text für ein im Sinne des Rechtsbegehrens geändertes Dienstzeugnis. Die Rekurskommission konnte jedoch in der Begründung der Beschwerde eine konkret formulierte Textpassage ausfindig machen, aus der sich eindeutig ergab, dass die Beschwerdeführerin eine Streichung des Hinweises auf die Verlängerung der Probezeit wünschte. In Anbetracht der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin nicht anwaltlich vertreten war, vermochte dies den Anforderungen an ein hinreichend deutliches und begründetes Rechtsbegehren zu genügen.

Hingegen legte die Beschwerdeführerin nicht konkret dar, inwiefern sie mit dem übrigen Inhalt des Zeugnisses nicht einverstanden war, respektive fehlten Ausführungen, wie ein der Wahrheit entsprechendes, korrektes Zeugnis ohne negative Verdrehungen nach Auffassung der Beschwerdeführerin konkret formuliert sein müsste. Vielmehr erschöpfte sich die Beschwerde in Vorwürfen an die Person von Professor ... respektive in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Zusammenfassend hielt die Rekurskommission fest, dass auf die Beschwerde – abgesehen von der Streichung der konkret monierten Textpassage betreffend den Hinweis auf die

Verlängerung der Probezeit – mangels Substantiierung nicht eingetreten werden könne.

1.1.5.3 Der soeben referierte Fall kommt in der Praxis äusserst selten vor (vgl. aber neuerdings Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-32/2012 vom 27. Juni 2012 E. 2). Dies bestätigt der Blick auf die seither ergangenen Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts betreffend Berichtigung von Arbeitszeugnissen (Urteile A-3862/2007 vom 22. Januar 2008 und A-7375/2007 vom 17. März 2008). In beiden Fällen beantragten die anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer konkrete Streichungen, Änderungen oder Präzisierungen der Arbeitszeugnisse und unterbreiteten dem Gericht jeweils vorformulierte Textentwürfe, so dass auf die Beschwerden ohne Weiteres eingetreten werden konnte.

1.1.5.4 Die in VPB 65.44 verankerte Rechtsprechung hat in der verwaltungsrechtlichen Lehre keine Kritik erfahren und entspricht, soweit ersichtlich, auch der Praxis der kantonalen Verwaltungsgerichte (vgl. z.B. die Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürichs PB.2006.00023 vom 25. Oktober 2006 und PB.2001.00006 vom 4. Juli 2001; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden U 09 75 vom 2. Februar 2010 [publiziert in PVG 2010, S. 39]; vgl. das Rechtsbegehren der beschwerdeführenden Partei im Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern VGE 100.2009.124 vom 12. August 2009 [publiziert in BVR 2009, S. 541 ff.]; ausführlich das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Genf ATA/398/2005 vom 31. Mai 2005). Auch in der privatrechtlichen Rechtsprechung und Lehre wird ganz überwiegend die Auffassung vertreten, im Rahmen einer Berichtigungsklage müsse der Arbeitnehmer beantragen, dass bestimmte Formulierungen in das Arbeitszeugnis zu übernehmen seien respektive der Arbeitnehmer habe in seinem Rechtsbegehren den gewünschten Inhalt des Zeugnisses genau zu umschreiben (ROLAND MÜLLER/PHILIPP THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, Basel 2012, S. 104 f.; MANFRED REHBINDER/JEAN-FRITZ STÖCKLI, Berner Kommentar, Band VI, 2. Abteilung, 2. Teilband, 1. Abschnitt: Einleitung und Kommentar zu den Art. 319 – 330b OR, Bern 2010, Rz. 21 zu Art. 330a OR, mit Nachweisen zur kantonalen Rechtsprechung; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KÄNEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Rz. 5a zu Art. 330a OR; JANSSEN, a.a.O., S. 161, mit Nachweisen; sinngemäss wohl auch BGE 127 III 177 E. 3.3).

1.1.5.5 Beim Erfordernis, dass der Beschwerdeführer dem Gericht einen selber formulierten Textentwurf des von ihm begehrten Arbeitszeugnisses vorzulegen hat, handelt es sich nicht um eine Prozesshürde, die das Gericht aus Gründen der Bequemlichkeit aufgestellt hat. Vielmehr sollen dadurch die jeweiligen konkreten Anliegen des Beschwerdeführers "auf den Tisch gebracht" werden. Dieser erste Schritt steht insofern im Dienste der Problemlokalisierung, aber auch der Versachlichung und Transparenz. Erst danach kann das Bundesverwaltungsgericht gezielt und im Wissen dessen, was die beschwerdeführende Partei tatsächlich begehrt, intervenieren – z.B. durch das Ersetzen eines Wortes, eines Satzes bis zur Neuformulierung ganzer Textpassagen (vgl. das Dispositiv des oben erwähnten Urteils A-7375/2007) –, um zwischen den Parteien rasch Rechtsfrieden herbeizuführen. Dieses Ziel würde durch Rechtsbegehren, die vom Bundesverwaltungsgericht pauschal ein arbeitsrechtlich korrektes Arbeitszeugnis fordern, regelmässig vereitelt, zumal das Gericht die Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers, wenn überhaupt, lediglich "abstrakt" würdigen könnte. Abgesehen davon, dass damit die rechtlichen Anforderungen an ein Arbeitszeugnis nicht erfüllt sein dürften (vgl. dazu nachfolgend E. 3.1 ff.), könnte auch nicht ausgeschlossen werden, dass das Gericht dabei auf Formulierungen zurückgriffe, mit denen der Beschwerdeführer unter Umständen wiederum nicht einverstanden wäre; bei einem allfälligen Verfahren vor Bundesgericht müsste der Beschwerdeführer seine Beanstandungen konkret und substantiiert darlegen (Art. 42 Abs. 2 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]; dazu ausführlich FLORENCE AUBRY GIRARDIN, in: Bernard Corboz et al. [Hrsg.], Commentaire de la LTF, Bern 2009, Rz. 21 ff. zu Art. 42). Mit anderen Worten: Der Beschwerdeführer käme früher oder später nicht darum herum, seine konkreten Vorstellungen mittels eines vorformulierten Entwurfs des Arbeitszeugnisses oder mittels Kennzeichnung der jeweils beanstandeten Textpassagen mit Korrekturvorschlägen dem zuständigen Gericht vorzulegen. Dies hat aber vernünftigerweise im erstinstanzlichen Beschwerdeverfahren zu geschehen.

Diese Erwägungen führen zum Schluss, dass an der in VPB 65.44 begründeten Rechtsprechung, festzuhalten ist.

1.1.5.6 Im Beschwerdeverfahren gilt der Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen, d.h. die rechtsanwendende Behörde sucht selber nach den zutreffenden Rechtsnormen, die auf den ermittelten Sachverhalt anwendbar sind, legt diese, sofern nötig, nach ihrer Rechtsüberzeugung aus und zieht sodann die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (vgl. Ur-

teil des Bundesverwaltungsgerichts A-4911/2010 vom 30. November 2010 E. 1.3; ALFRED KÖLZ, Prozessmaximen im schweizerischen Verwaltungsprozess, 2. Aufl., Zürich 1974, S. 10 f.). Daneben kommt im Rechtsmittelverfahren – wenngleich in sehr abgeschwächter Form – auch das Rügeprinzip mit Begründungserfordernis zum Tragen (Art. 52 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 37 VGG; CHRISTOPH AUER, in: Kommentar VwVG, N. 12 zu Art. 12). Hingegen ist es grundsätzlich nicht Sache der Rechtsmittelbehörden, den für den Entscheid erheblichen Sachverhalt von Grund auf zu ermitteln und über die tatsächlichen Vorbringen der Parteien hinaus den Sachverhalt vollkommen neu zu erforschen (BVGE 2007/27 E. 3.3; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5550/2008 vom 21. Oktober 2009 E. 1.5; vgl. auch MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 1.52). Weiter ist die Rechtsmittelinstanz nicht gehalten, allen denkbaren Rechtsfehlern von sich aus auf den Grund zu gehen. Für entsprechende Fehler müssen sich mindestens Anhaltspunkte aus den Parteivorbringen oder den Akten ergeben (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 1.55).

1.1.5.7

1.1.5.7.1. Im Gegensatz zur Laienbeschwerde in VPB 65.44 wurde die vorliegende Beschwerde von einem mit Fragen des öffentlichen Personalrechts vertrauten und prozesserfahrenen Rechtsvertreter (ohne Anwaltspatent) verfasst, weshalb sich nach dem Gesagten die Frage stellt, ob auf die Rechtsbegehren mangels Substantiierung eingetreten werden kann.

1.1.5.7.2. Mit dem Argument, dass die beschwerdeführende Partei "nicht anwaltlich vertreten war", suchte die Personalrekurskommission in VPB 65.44 im Rahmen der Officialmaxime nach konkret formulierten Textpassagen, aus der sich eindeutig ergab, was die beschwerdeführende Partei begehrte (VPB 65.44 E. 1.a.bb). Gleich ist auch im vorliegenden Fall zu verfahren, denn die schwerwiegende, allenfalls privatrechtliche Haftungsansprüche begründende Unterlassung, die dem Rechtsvertreter zuzurechnen ist, soll sich nicht zu Ungunsten des Beschwerdeführers auswirken.

1.1.5.7.3. In diesem Sinne hat das Bundesverwaltungsgericht das Dossier des Beschwerdeführers geprüft. Der Beschwerdeführer lässt es dabei bewenden, auf die Expertise eines Personalexperten zu verweisen (vgl. das Schreiben vom 16. Januar 2007), wonach (1) die ... [zweistellige Zahl] Dienstjahre des Beschwerdeführers im Arbeitszeugnis nur knapp erwähnt und an keinem Ort gewürdigt würden; (2) seine Leistungen weder erwähnt noch gewürdigt würden, wobei nach ... [zweistellige Zahl]

Dienstjahren erwartet werden müsse, dass man mit den Leistungen ausserordentlich zufrieden gewesen sei; (3) die Formulierung "war höflich und korrekt" im Gesamtkontext eine negative Beurteilung darstelle; (4) eine Begründung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz fehle und (5) kein Dank ausgesprochen und das Bedauern für den Verlust eines langjährigen Mitarbeiters ebenfalls nicht gewürdigt werde. – Die Expertise äussert sich lediglich dazu, was im Arbeitszeugnis fehlt oder nach Erachtens des Personalfachmanns nicht (oder nicht genügend) gewürdigt wurde. Gestützt auf diese Expertise führt der Rechtsvertreter in der Beschwerdebegründung dann aber nicht aus, wie und mit welchen Formulierungen z.B. die ... [zweistellige Zahl] Dienstjahre und die Leistungen des Beschwerdeführers gewürdigt werden sollen; es fehlen Ausführungen, mit welchen Formulierungen (z.B. anstelle des "war höflich und korrekt") der nach Auffassung des Personalexperten negative Tenor des Arbeitszeugnisses beseitigt werden könnte. Die Beschwerdebegründung enthält zwar viele an den ehemaligen Arbeitgeber gerichtete, teilweise massive Vorwürfe. Jedoch lassen sich keine Textpassagen ausfindig machen, aus denen sich ergeben würde, was der Beschwerdeführer konkret für Berichtigungen in seinem Arbeitszeugnis wünscht (anders als im Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-32/2012 vom 27. Juni 2012 E. 2.2). Der Rechtsvertreter kann es auch aus beweisrechtlicher Sicht nicht bei blossen Beanstandungen belassen (STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, a.a.O., Rz. 5a zu Art. 330a OR), weshalb – grundsätzlich – mangels Substantiierung auf den Antrag des Beschwerdeführers nicht eingetreten werden kann.

1.1.5.7.4. Anders verhält es sich jedoch mit dem Vorwurf der Falschdatierung des Arbeitszeugnisses, obwohl es der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers auch hier unterlässt, sich dazu zu äussern, welche Datierung seines Erachtens korrekt sei. Gleiches gilt für den Vorwurf, im Arbeitszeugnis werde gegenüber dem Beschwerdeführer für seine ... [zweistellige Zahl] geleisteten Dienstjahre kein Dank ausgesprochen, handelt es sich dabei doch um eine inzwischen derart übliche Standardformulierung, dass deren Fehlen potentielle Arbeitgeber – insbesondere wenn das vorangegangene Arbeitsverhältnis ... [zweistellige Zahl] Jahre gedauert hat – negative Rückschlüsse ziehen dürften. Im Rahmen der Officialmaxime ist auf diese beiden Rügen einzutreten und diese sind bei der materiellen Prüfung des Arbeitszeugnisses zu beurteilen.

1.1.5.8 Zusammenfassend kann auf den über die Rüge der Falschdatierung und der fehlenden Dankesworte hinausgehenden Antrag auf Ände-

rung des Arbeitszeugnisses mangels Substantiierung nicht eingetreten werden.

1.2. Zur Beschwerde ist berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Als formeller und materieller Verfügungsadressat besitzt der Beschwerdeführer ein aktuelles, schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung des angefochtenen Entscheids. Er ist daher ohne weiteres zur Beschwerde gegen die ihn belastende Verfügung legitimiert.

1.3. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist somit, jedoch unter Vorbehalt und im Umfang des in E. 1.1.5.8 Ausgeführten, einzutreten.

1.4.

1.4.1. Mit Zwischenverfügung vom 29. März 2012 wurde die ETHZ aufgefordert, die Verordnung über die Organisation der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (Organisationsverordnung ETH Zürich) vom 16. Dezember 2003 (RSETHZ 201.021; in den vom 1. März 2006 bis zum 30. September 2008 geltenden Fassungen; nachfolgend: OV-ETHZ) sowie die Geschäftsordnung der Schulleitung ETH Zürich vom 10. August 2004 (RSETHZ 202.3; in der bis zum 30. September 2008 geltenden Fassung; nachfolgend: GO-ETHZ) einzureichen.

1.4.2. In organisationsrechtlicher Hinsicht war zum damaligen Zeitpunkt die Zuständigkeit zum Erlass der angefochtenen Verfügung vom 18. Juli 2007 sowie die Unterschriftenberechtigung an der ETHZ wie folgt geregelt:

Gemäss Art. 3 Abs. 1 Bst. a–d OV-ETHZ (in der Fassung vom 6. Juni 2007) bestand die damalige Schulleitung aus dem Präsidenten/der Präsidentin, dem Rektor/der Rektorin, dem Vizepräsidenten/der Vizepräsidentin für Forschung und dem Vizepräsidenten/der Vizepräsidentin für Planung und Logistik.

Zu den umfangreichen, in Art. 4 Abs. 1 Bst. a–l OV-ETHZ aufgeführten Aufgaben der Schulleitung gehören (nach altem und geltendem Recht) die Arbeitgeberentscheide für das Personal der ETHZ (Bst. k). Dabei fallen Geschäfte, die nicht ausdrücklich der Schulleitung oder einem ihrer Mitglieder übertragen sind – also auch Verfügungen betreffend Staatshaf-

tungsansprüche –, in die Zuständigkeit des Präsidenten/der Präsidentin (Art. 8 Abs. 2 OV-ETHZ; nach altem und geltendem Recht).

Der Delegierte/die Delegierte der Schulleitung (nach neuem Recht: der Generalsekretär/die Generalsekretärin) führte das Sekretariat der Schulleitung und nahm allgemeine Stabsaufgaben wahr; dabei war er/sie dem Präsidenten/der Präsidentin unterstellt (Art. 12 OV-ETHZ; aufgehoben durch Schulleitungsbeschluss vom 4. Juli 2008, mit Wirkung seit dem 1. Oktober 2008). Gemäss Art. 10 Abs. 3 GO-ETHZ (in der Fassung vom 8. Februar 2006) unterzeichnete der Delegierte/die Delegierte der Schulleitung "in der Regel im Auftrag des Präsidenten/der Präsidentin dessen/deren Verfügungen."

1.4.3. Beschwerdeobjekt bildet im vorliegenden Fall die "Verfügung betr. Schadenersatz- und Genugtuungsforderungen von A. _____ (Reg.-Nr. ...)" vom 18. Juli 2007, die vom Delegierten der Schulleitung, Hugo Bretscher, im Auftrag des Präsidenten a.i. der ETHZ unterzeichnet wurde. Nach dem soeben Ausgeführten ist dieses Vorgehen aus rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden.

Angesichts der teilweise erheblichen finanziellen Tragweite von staatshaftungsrechtlichen Verfügungen – nicht nur für die ETHZ (was die Vorinstanz in ihrer Eingabe vom 18. April 2012 explizit hervorhebt), sondern letztlich auch für die Steuerzahlerin und den Steuerzahler – wäre jedoch anzuregen, dass solche wichtigen Entscheide zukünftig vom Präsidenten respektive der Präsidentin der ETHZ persönlich unterschrieben werden. Dies entspricht im Übrigen auch der Praxis der ETH Lausanne (vgl. z.B. im Fall X ./ EPFL den Entscheid der Eidgenössischen Rekurskommission für die Staatshaftung vom 19. Juli 2005, HRK 2004-008).

1.5.

1.5.1. Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die bei ihm angefochtenen Entscheide mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (Art. 49 Bst. c VwVG).

1.5.2. Die Beschwerdeinstanz überprüft demnach nicht nur, ob die Verwaltung bei ihrem Entscheid im Rahmen ihres Ermessens geblieben ist,

sondern grundsätzlich auch, ob sie eine dem Sachverhalt angemessene Lösung getroffen, das heisst nicht bloss rechtlich, sondern ebenfalls sachlich richtig entschieden hat. Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle sein eigenes Ermessen (vgl. BVGE 2007/34 E. 5 mit Hinweisen).

2.

2.1. Mit Verfügung vom 18. Juli 2007 trat die Vorinstanz auf die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Schadenersatz- und Genugtuungsforderungen "infolge Verjährung" nicht ein.

2.2. Die Verwirkung gemäss Art. 20 Abs. 1 VG ist, wo der Staat Schuldner einer öffentlich-rechtlichen Forderung ist, gemäss Praxis nicht von Amtes wegen zu berücksichtigen, sondern nur, wenn das Gemeinwesen einen entsprechenden Einwand erhebt (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5798/2007 vom 16. Juni 2011 E. 4.4). Nachdem sich die ETHZ ausdrücklich auf die Verwirkung berufen hat, muss die Frage, ob dies für das Schadenersatz- und Genugtuungsbegehren zutreffe, vorliegend geprüft werden.

2.3. Gemäss Art. 3 Abs. 1 VG haftet der Bund für den Schaden, den ein Beamter in Ausübung seiner amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zufügt, ohne Rücksicht auf das Verschulden des Beamten. Nach Art. 20 Abs. 1 VG erlischt die Haftung des Bundes, wenn der Geschädigte sein Begehren auf Schadenersatz oder Genugtuung nicht innert eines Jahres seit Kenntnis des Schadens einreicht, auf alle Fälle nach zehn Jahren seit dem Tag der schädigenden Handlung des Beamten. Bei der einjährigen (relativen) Frist handelt es sich gemäss ständiger Rechtsprechung nicht um eine Verjährungs-, sondern um eine Verwirkungsfrist (vgl. BGE 126 II 150 ff. E. 2; Urteil des Bundesgerichts 2C_956/2011 vom 2. April 2012 E. 3.4; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1010/2011 vom 17. Oktober 2011 E. 3.3, A-5798/2007 vom 16. Juni 2011 E. 4.4; vgl. auch die Entscheide der Rekurskommission für Staatshaftung HRK 2005-009; HRK 2005-003; HRK 2003-004; GROSS, a.a.O., S. 372, mit weiteren Hinweisen; HANS RUDOLF SCHWARZENBACH-HANHART, Staatshaftungsrecht bei verfüpfungsfreiem Verwaltungshandeln, Bern 2006, S. 79).

2.4. Verwirkungsfristen sind in der Regel weder einer Erstreckung noch einer Unterbrechung oder Wiederherstellung zugänglich (BGE 126 II 152 f. E. 3b/aa; BGE 114 V 124 E. 3b; PIERRE MOOR/ETIENNE POLTIER, *Droit administratif*, Volume II: *Les actes administratifs et leur contrôle*, 3. Aufl., Bern 2011, S. 102). Das Erlöschen des Anspruchs kann nur dadurch verhindert werden, dass innert der entsprechenden Frist das in Art. 20 VG vorgesehene Begehren auf Schadenersatz oder Genugtuung eingereicht wird.

2.5. Die hier massgebliche Bestimmung des VG ist nahezu wörtlich identisch mit jenen des Obligationenrechts (Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; SR 220]). Grundsätzlich kann daher weitgehend auf die einschlägige privatrechtliche Literatur und Praxis abgestellt werden (TOBIAS JAAG, *Staats- und Beamtenhaftung*, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli [Hrsg.], *Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht*, Bd. I Organisationsrecht, Teil 3 Staats- und Beamtenhaftung, Basel 2006, Rz. 164). Art. 20 Abs. 1 VG ist somit entsprechend der Bestimmung von Art. 60 Abs. 1 OR auszulegen (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-3535/2010 vom 14. Juli 2010 E. 4.2.1 und A-7063/2007 vom 28. Mai 2008 E. 4.1.2.1).

2.6. Praxisgemäss beginnt die relative Verjährungsfrist mit der tatsächlichen Kenntnis des Verletzten (oder seines Vertreters) vom Schaden und von der Person des Haftpflichtigen zu laufen (BGE 137 III 390 E. 4.3.3); dabei reicht "Kennen-müssen" nicht (BGE 111 II 55 E. 3a; ROLAND BREHM, *Berner Kommentar*, Band VI, 1. Abteilung, 3. Teilband, 1. Unterteilband: *Die Entstehung durch unerlaubte Handlungen* [Art. 41-61 OR], 3. Aufl., Bern 2006, Rz. 59 zu Art. 60 OR, der die Rechtsprechung bezüglich der subjektiven Anforderungen der Kenntnissnahme als "sehr weitherzig" qualifiziert; ROBERT K. DÄPPEN, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 5. Aufl., Basel 2011, Rz. 6 zu Art. 60 OR; WILLI FISCHER, *Die Verjährung von Haftpflichtansprüchen*, in: Koller [Hrsg.], *Haftpflicht- und Versicherungsrechtstagung 1997*, Tagungsbeiträge, St. Gallen 1997, S. 93 ff., 108 f.). Der Geschädigte muss lediglich Kenntnis der wichtigen Elemente seines Schadens haben, die es ihm erlauben, dessen Grössenordnung zu bestimmen und sein Staatshaftungsbegehren in den wesentlichen Zügen zu begründen (ausdrücklich Urteile des Bundesgerichts 2C_956/2011 vom 2. April 2012 E. 3.4 und 2C_640/2011 vom 1. Februar 2012 E. 2; vgl. auch BGE 133 V 14 E. 6,

BGE 111 II 55 E. 3a, BGE 108 Ib 97 E. 1b, Urteil des Bundesgerichts 2C.1/1999 vom 12. September 2000 E. 3a).

2.7. Mit Blick auf die einjährige Verwirkungsfrist des Art. 20 Abs. 1 VG vertreten die Parteien folgende Standpunkte:

Mit Verweis auf die Verfügung vom 18. Juli 2007 und auf den Aufsichtsentscheid des ETH-Rates vom 23./24. Mai 2007 führt die Vorinstanz in ihrer Beschwerdeantwort vom 3. November 2011 hauptsächlich an, die Schadenersatz- und Genugtuungsforderung sei verspätet erfolgt und somit verjährt (recte: verwirkt; vgl. E. 2.3 hiervor). Das Zeugnis läge dem Beschwerdeführer nun seit bereits drei Jahren vor. Ihm sei zudem ein Rechtsanwalt zur Verfügung gestanden, dem das Arbeitszeugnis hätte unterbreitet werden können. Dies ginge aus einem Schreiben des Verbands des Personals Oeffentlicher Dienste (VPOD) vom 30. August 2004 klar hervor. Zwischen den Themen Kündigung und Arbeitszeugnis bestehe ein enger Sachzusammenhang, weshalb es in der Eigenverantwortung des Beschwerdeführers gelegen hätte, seinen Anwalt oder zumindest seine Gewerkschaft, den VPOD, anzufragen.

Dagegen wendet der Beschwerdeführer – kurz zusammengefasst – ein, ein austretender Mitarbeiter lasse nur bei konkreten Verdachtsmomenten sein Zeugnis fachlich kontrollieren. Solche lägen namentlich vor, wenn das Arbeitszeugnis Formulierungen enthalte, bei denen auch ein Laie merken könne, dass es sich dabei um Codierungen handle. Wenn daher die Vorinstanz sich auf den Standpunkt stelle, dass "mit dem Arbeitszeugnis alles in bester Ordnung sei", dann sei nicht einzusehen, weshalb der Beschwerdeführer das Arbeitszeugnis von einem Fachmann hätte überprüfen lassen müssen. Der Beschwerdeführer sei nur im Strafverfahren anwaltlich vertreten gewesen (bei einem bescheidenen Kostenrahmen von Fr. 2'000.—). Gemäss dem Brief des Zentralsekretärs VPOD vom 30. August 2004 wären weitere, nicht mit dem Strafverfahren in Zusammenhang stehende Kosten zu Lasten des Beschwerdeführers gegangen, die dieser nicht hätte tragen können. Da er auf die Ehrlichkeit der ETHZ vertraut habe, habe auch kein Anlass bestanden, das Arbeitszeugnis durch einen Anwalt kontrollieren zu lassen (wobei fraglich sei, ob auch dieser "die Tücken des Arbeitszeugnisses" hätte entdecken können; vgl. Rz. 66 der Beschwerdeschrift vom 20. August 2007). Dies gelte umso mehr, wenn der Arbeitgeber eine angesehene staatliche Anstalt sei, von der man in gutem Glauben erwarten könne, dass sie sich korrekt und kompetent verhalte.

Sinngemäss läuft die Argumentation des Beschwerdeführers darauf hinaus, dass dieser erst am 22. Juni 2006 von einem Arbeitsexperten erfahren habe, im Arbeitszeugnis seien diverse Codierungen und eine Datierung zu seinem Nachteil enthalten. Mit Einreichung des Antrags auf Schadenersatz und Genugtuung "wegen Urkundenfälschung und Ausstellung eines codierten Arbeitszeugnisses sowie falscher Aussage in einem Verwaltungsverfahren" bei der ETHZ am 21. Juni 2007 sei somit die einjährige Frist gemäss Art. 20 Abs. 1 VG gewahrt.

2.8. Von Relevanz ist vorliegend einzig die Frage, ab welchem Zeitpunkt der Beschwerdeführer effektiv Kenntnis von den schädlichen Auswirkungen des seines Erachtens codierten und falsch datierten Arbeitszeugnisses hatte, um in der Lage zu sein, für alle Schadens- und Genugtuungsposten auf dem Prozessweg Ersatz zu verlangen. Wie bereits ausgeführt, reicht dabei blosses "Kennen-müssen" nicht aus (E. 2.6), weshalb die Argumentation der Vorinstanz, der Beschwerdeführer hätte bereits im Jahr 2004 Gelegenheit gehabt, sein Arbeitszeugnis einem Anwalt vorzulegen, nicht stichhaltig ist. Die Vorinstanz scheint davon auszugehen, dass bereits bei "Kennen-können" die einjährige Verwirkungsfrist zu laufen beginnt, was aber klarerweise zu verneinen ist (BREHM, a.a.O., Rz. 59 zu Art. 60 OR).

Zu folgen ist hier den Ausführungen des Beschwerdeführers, der in guten Treuen davon ausgehen konnte, ein "anständiges" Zeugnis erhalten zu haben, zumal dieses von "neutralen" Personen verfasst worden war (D._____, offenbar ein erfahrener Personalfachmann, und C._____ waren weder in die Administrativuntersuchung gegen den Beschwerdeführer involviert noch hatten diese etwas mit der Kündigung zu tun). Der Beschwerdeführer hat zwischen September 2004 – d.h. nach Erhalt des Arbeitszeugnisses – bis Ende Mai 2006 rund 180 Stellenbewerbungen (grösstenteils) im ... [Berufsbranche] eingereicht; es fehlen jegliche Hinweise, dass er arglistig (z.B. in heimlicher Kenntnis, dass das Arbeitszeugnis eine Datierung zu seinem Nachteil enthalte) Bewerbungen lediglich mit der Absicht verschickt hat, um Absagen zu erhalten und somit "Schäden" zu provozieren.

Vielmehr dürfte es sich tatsächlich so verhalten haben, dass er erst am 22. Juni 2006 Kenntnis von den nach Einschätzung des konsultierten Experten schädlichen Auswirkungen des Arbeitszeugnisses gehabt hat. Damit müsste – sofern keine Ausnahme einschlägig ist (dazu sogleich E. 2.9) – der Beginn der einjährigen Verwirkungsfrist bei diesem Datum

angesetzt werden. Dass das Schadenersatz- und Genugtuungsbegehren bei der ETHZ erst am 21. Juni 2007 eingereicht wurde, kann dem Beschwerdeführer nicht zur Last gelegt werden, zumal die Ergebnisse der seit dem 2. Januar 2007 pendenten Aufsichtsbeschwerde beim ETH-Rat abgewartet werden mussten. Der Entscheid des ETH-Rates vom 23./24. Mai 2007 führte immerhin dazu, dass dem Beschwerdeführer am 14. Juni 2007 ein neu datiertes Arbeitszeugnis ausgehändigt wurde, was eventuell auch Auswirkungen auf die Schadenersatz- und Genugtuungsforderung des Beschwerdeführers hätte haben können. Es machte daher in staatshaftungsrechtlicher, aber auch in prozesstaktischer Hinsicht durchaus Sinn, dass das Begehren bei der ETHZ erst am 21. Juni 2007 eingereicht wurde.

2.9. In Rechtsprechung und Lehre haben sich zwei Ausnahmen herausgebildet, bei deren Bejahung vom Grundsatz, dass "Kennen-müssen" nicht genügt, abgewichen werden kann (vgl. zum Nachfolgenden BREHM, a.a.O., Rz. 60-60b zu Art. 60 OR, mit weiteren Nachweisen), nämlich wenn der Geschädigte (1) die wesentlichen Elemente des Schadens kennt, es aber in der Folge unterlässt, nähere Abklärungen vorzunehmen, die für die Erhebung einer Klage notwendig sind, oder (2) sich wider Treu und Glauben (Art. 2 ZGB) gleichgültig oder sogar total desinteressiert gegenüber dem Schaden verhält.

Der Beschwerdeführer erlangte am 22. Juni 2006 Kenntnis von den seines Erachtens wesentlichen Elementen des Schadens, konsultierte in der Folge seinen Rechtsvertreter und verhielt sich somit gegenüber diesem Schaden ganz offensichtlich nicht gleichgültig oder total desinteressiert. Die Ausnahmen sind deshalb vorliegend nicht einschlägig.

2.10. Im Ergebnis hat der Beschwerdeführer die einjährige Verwirkungsfrist nach Art. 20 Abs. 1 VG eingehalten; seine allfällige Schadenersatz- bzw. Genugtuungsforderung ist nicht erloschen.

3.

3.1. Die PVO-ETH enthält keine Bestimmungen in Bezug auf das Arbeitszeugnis, weshalb nach Art. 6 Abs. 2 BPG sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts gelten. Art. 330a OR sieht vor, dass der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen kann, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Abs. 1). Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Abs. 2).

Ein (qualifiziertes) Arbeitszeugnis hat sich gemäss Art. 330a Abs. 1 OR sowohl über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers auszusprechen. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für eine Gesamtdarstellung des Arbeitsverhältnisses und für eine Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7375/2007 vom 17. März 2008 E. 3.3; vgl. auch DENIS COLLÉ/YANN MEYER, *Guide pratique du certificat de travail*, 2. Aufl., Basel 2010, passim; MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 13 ff.; WOLFGANG PORTMANN, *Basler Kommentar*, a.a.O., Rz. 4 zu Art. 330a OR; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Rz. 6 zu Art. 330a OR; JANSSEN, a.a.O., S. 100).

Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen somit vollständig (Vollständigkeitsgebot), klar (Klarheitsgebot) und zudem objektiv richtig (Wahrheitsgebot) sein (vgl. Urteil des Bundesgerichts 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2; PORTMANN, a.a.O., Rz. 6 zu Art. 330a). Den Werturteilen sind verkehrsübliche Massstäbe zugrunde zu legen (PORTMANN, a.a.O., Rz. 7 zu Art. 330a OR), und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei dem Arbeitgeber ein gewisser Spielraum zusteht. Ein Ermessensfehler liegt erst vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrsübliche Massstäbe herangezogen werden (vgl. Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission [PRK] 2006-008 vom 22. Mai 2006 E. 2b/aa; statt vieler vgl. REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Rz. 14 zu Art. 330a OR, mit Nachweisen).

3.2. Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (vgl. statt vieler FRANK VISCHER, *Der Arbeitsvertrag*, 3. Aufl., Basel/Genf/München 2005, § 16, insb. S. 177; MATTHIAS W. RICKENBACH, *Die Nachwirkungen des Arbeitsverhältnisses*, Bern 2000, S. 34 f.) und der Funktion des Arbeitszeugnisses, dem Arbeitnehmer das wirtschaftliche Fortkommen zu erleichtern,

folgt, dass das Zeugnis wohlwollend (schonend) formuliert sein muss (THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER, Arbeitsrecht in der Schweiz, 2. Aufl., Bern 2012, Rz. 696; JANSSEN, a.a.O., S. 74 ff.). Das Wohlwollen findet jedoch seine Grenze an 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 (Urteil des Bundesgerichts 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7375/2007 vom 17. März 2008 E. 3.3; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Rz. 14 zu Art. 330a OR; JANSSEN, a.a.O., S. 74). Wohlwollen ist somit Maxime der Ermessensbetätigung, bedeutet aber nicht, dass nicht auch für den Arbeitnehmer ungünstige Tatsachen und Beurteilungen im Zeugnis Erwähnung finden dürfen. Voraussetzung 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 KÄNEL/RUDOLPH, a.a.O., Rz. 3a zu Art. 330a). Des Weiteren muss das Arbeitszeugnis klar und verständlich formuliert sein. Der Wortlaut steht aber im Ermessen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen wählt (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7375/2007 vom 17. März 2008 E. 3.3; PORTMANN, a.a.O., Rz. 8 zu Art. 330a OR, mit Nachweisen; JANSSEN, a.a.O., S. 67).

3.3. In arbeitsrechtlicher Hinsicht stellen Codierung sprachliche Formulierungen dar, "deren versteckte Bedeutung nur einem bestimmten Arbeitgeberkreis bekannt ist und die dem Zeugnis einen Inhalt geben, den der uneingeweihte Leser nicht erkennt" (JANSSEN, a.a.O., S. 83, mit Nachweisen; vgl. auch die gleichlautende Definition in E. 2b des in SJZ 2009, S. 147 f., publizierten Urteils des Obergerichts des Kantons Thurgau vom 21. Dezember 2006). Eine solche Geheimsprache ("Zeugnissprache"; vgl. die Beispiele bei JANSSEN, a.a.O., S. 237 ff.; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Rz. 13 zu Art. 330a OR; CLASS/BISCHOFBERGER, a.a.O., passim) verstösst gegen den Grundsatz der Zeugnis Klarheit (vgl. bereits E. 3.2) und ist demzufolge unzulässig (JANSSEN, a.a.O., S. 83), zumal mit der täuschenden Wirkung eines codierten Arbeitszeugnisses auch gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstossen wird (Art. 4 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz [DSG; SR 235.1]; JANSSEN, a.a.O., S. 84 ff.; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Rz. 13 zu Art. 330a OR, mit weiteren Nachweisen; VISCHER, a.a.O., S. 177). Daran ändert sich auch nichts, wenn die Tatsachen und Bewertungen zutreffen, denn mit der Wahl von Codierungen hat der Arbeitgeber auf eine Über-

mittlungsart zurückgegriffen, die an sich täuschend ist (REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Rz. 13 zu Art. 330a OR).

3.4. Von dem im Streit stehenden Arbeitszeugnis bestehen zwei Versionen.

3.4.1. Die erste Version, die am 30. August 2004 erstellt wurde, hatte folgenden Wortlaut:

"Herr A._____ trat am ... [Datum] als ... [Funktion] in ... [die Abteilung X._____] unserer Hochschule ein, [...]. Per ... [Datum] wurde ihm die Leitung des ... [Aufzählung der Funktionen] übertragen, verbunden mit der entsprechenden Beförderung zum Verwaltungsbeamten der Abteilung X._____.

[Detaillierte Aufzählung der verschiedenen Funktionen].

Wir haben A._____ als einsatzwilligen, freundlichen Mitarbeiter kennengelernt, der die ihm übertragenen Aufgaben mit einem hohen Grad an Selbständigkeit und Durchsetzungsvermögen erledigte.

Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern war korrekt und höflich.

Per heutigem Datum endete das Arbeitsverhältnis mit A._____. Wir danken ihm für seine langjährige Mitarbeit und wünschen ihm für seine Zukunft viel Erfolg.

Zürich, 13. Juli 2004

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich

(Unterschriften von C._____ und D._____)"

3.4.2. Nach dem Entscheid des ETH-Rates vom 23./24. Mai 2007 (vgl. Bst. E hiervor) änderte die Vorinstanz das Arbeitszeugnis, das dem Beschwerdeführer am 14. Juni 2007 ausgehändigt wurde. Diese zweite Version des Arbeitszeugnisses beinhaltete lediglich Änderungen in der Schlussformulierung, welche neu folgendermassen lautete:

"[...]

Das Arbeitsverhältnis mit Herrn A._____ endete per 30. April 2004. Wir danken ihm für seine langjährige Mitarbeit und wünschen ihm für seine Zukunft viel Erfolg.

Zürich, 13. Juli 2004

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich

(Unterschriften von C._____ und D._____)"

3.5. Nachfolgend ist zuerst die Frage betreffend Falschdatierung respektive Codierung des Arbeitszeugnisses anzugehen (E. 4.1 ff.) und sodann zu prüfen, ob der Beschwerdeführer nach ... [zweistellige Zahl] geleisteten Dienstjahren einen Anspruch auf Dankesworte hat respektive ob die Unterlassung von Dankesworten eine Codierung darstellt (E. 4.5).

4.

4.1. Das Arbeitszeugnis muss grundsätzlich das tatsächliche Ausstellungsdatum enthalten, auch wenn dieses bei einem Schlusszeugnis vor dem Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt; insofern ist ein Vor- oder Rückdatieren, selbst wenn die Parteien damit einverstanden sind, grundsätzlich unzulässig und wird als Verstoss gegen die Wahrheitspflicht gewertet (JANSSEN, a.a.O., S. 97 ff., mit Nachweisen; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Rz. 12 zu Art. 330a OR). Liegt der Ausstellungstag zwei, drei Wochen vor dem Beendigungstermin, liegt üblicherweise der Schluss nahe, dass der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit sein Ferienguthaben bezogen hat; bei grösseren Zeitabständen oder anderen Unklarheiten ist zuerst ein Zwischenzeugnis und erst auf den Beendigungstermin hin ein Schlusszeugnis auszustellen (JANSSEN, a.a.O., S. 98).

4.2. Die Wahrheitspflicht kann unter Umständen mit den Interessen des Arbeitnehmers kollidieren, wenn arbeitsrechtliche Streitigkeiten im Rahmen eines längere Zeit dauernden Gerichtsverfahrens durchgesetzt werden müssen und somit das gemäss Richterspruch auszustellende Zeugnis ein völlig zufälliges Datum enthält (JANSSEN, a.a.O., S. 98 f.; TOMAS POLEDNA, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, ZBI 2003, S. 176). In diesem Fall tritt nicht das Urteilsdatum an die Stelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern es ist das Datum anzugeben, an dem die Ausstellung hätte erfolgen müssen (JANSSEN, a.a.O., S. 98 f.; POLEDNA, a.a.O., S. 176; vgl. auch – der Auffassung JANSSEN ausdrücklich folgend – das Urteil des Kantonsgerichts Zug vom 22. Juli 2002 [publiziert in GVP 2002, S. 169]). Nach einer von PORTMANN vertretenen Auffassung kann sich eine Rückdatierung aufdrängen, wenn das Zeugnis erst aufgrund eines längeren Gerichtsverfahrens ausgestellt oder in seinem Inhalt verändert wird (PORTMANN, a.a.O., Rz. 6 zu Art. 330a OR). Zum Schutz des Arbeitnehmers sollen Abweichungen möglich sein und das gerichtlich geänderte Zeugnis wieder das

ursprüngliche Datum erhalten (STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, a.a.O., Rz. 5b zu Art. 330a OR, mit Nachweisen).

4.3.

4.3.1. Der Beschwerdeführer bringt in seiner Beschwerdeschrift vom 20. August 2007 vor, das Arbeitszeugnis sei am 30. August 2004 ausgestellt, aber auf den 13. Juli 2004 rückdatiert worden. Bei der Formulierung, das Arbeitsverhältnis nehme "per heutigem Datum" sein Ende – eine für einen Laien unauffällige und harmlose Aussage –, werde in Wirklichkeit jedem erfahrenen Personalverantwortlichen (unzutreffenderweise) mitgeteilt, das Arbeitsverhältnis sei durch fristlose Entlassung beendet worden. Insofern beinhalte die Falschdatierung auch eine Codierung. Das Vorgehen der ETHZ sei als "äusserst heimtückisches und unwürdiges Verhalten" zu qualifizieren. In der Folge habe der ETH-Rat jedoch den Fehler zugeben und die ETHZ schliesslich die Falschdatierung des Arbeitszeugnisses korrigiert.

4.3.2. Dagegen wendet die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung vom 3. November 2011 ein, die Datierung des Arbeitszeugnisses auf den 13. Juli 2004 entspreche dem Datum des Urteils der ETH-Beschwerdekommision, mit der die ausgesprochene Kündigung bestätigt wurde. Die Lohnfortzahlung sei mit dem Datum des Entscheids am 13. Juli 2004 beendet worden. Dies hätte die Unterzeichner des Arbeitszeugnisses in guten Treuen zu dieser (später korrigierten) Datierung – sowohl des Zeugnisses als auch des Endes des Arbeitsverhältnisses – veranlasst. Daraus einen Haftungsgrund ableiten zu wollen, entbehre jeglicher Grundlage. Die damals etwas ungewöhnliche rechtliche Konstellation zeige sich übrigens unter anderen anhand der Verfügung der ETH-Beschwerdekommision vom 9. März 2004, in der ausgeführt werde, es rechtfertige sich "das Arbeitsverhältnis [...] im Rahmen einer vorsorglichen Massnahme im Sinne einer weiteren Lohnfortzahlung *bis zum Erlass des Beschwerdeentscheids fortzuführen*" (Hervorhebung im Original der Vernehmlassung). Die Behauptung, es habe sich beim Datum um eine Fälschung oder bewusste "Codierung" gehandelt, mit der auf eine fristlose Entlassung hingewiesen worden sei, werde von der Vorinstanz entschieden zurückgewiesen. Hinzu käme, dass die 2007 vorgenommene Rückdatierung des Zeugnisses auf dem 13. Juli 2004 nicht zu beanstanden sei.

4.3.3. In seiner Eingabe vom 9. Dezember 2011 unterstellt der Beschwerdeführer, die Vorinstanz übersehe einen ganz wesentlichen Aspekt, denn das Arbeitszeugnis sei von C._____ unterschrieben (und wahrschein-

lich auch formuliert) worden. Als ... [Funktion von C. _____] der ETHZ habe dieser sehr wohl gewusst (oder hätte wissen müssen), wie ein "krummes", d.h. nicht auf den letzten Tag eines Monats fallendes Beendigungsdatum von anderen Personalfachleuten ausgelegt werden würde. Zudem sei der 13. Juli 2004 ein Mittwoch gewesen und somit "ein wirklich sonderbares Datum" für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Zusammen mit den anderen negativen Merkmalen des Arbeitszeugnisses hätten potentielle Arbeitgeber keinen Zweifel mehr haben können, dass der Beschwerdeführer fristlos entlassen worden sei.

Dabei spiele es keine Rolle, ob C. _____ das besagte Datum absichtlich oder fahrlässig in das Arbeitszeugnis eingefügt habe. Denn die Kündigung wurde auf den 30. April 2004 ausgesprochen und dieses Datum sei vom Bundesgericht auch bestätigt worden. In seiner Stellung als ... [Funktion] habe C. _____ gewusst (oder hätte wissen müssen), welche Folgen das Einsetzen eines falschen Datums für den Beschwerdeführer haben würde. Wie in der Kündigungsverfügung hätte er problemlos den 30. April 2004 einsetzen können. Ob Absicht oder Fahrlässigkeit, seine Handlung stelle eine qualifizierte Widerrechtlichkeit dar.

4.4.

4.4.1. Vorliegend stellte die ETHZ am 30. August 2004 dem Beschwerdeführer ein auf den 13. Juli 2004 (Urteilsdatum des Entscheids der ETH-Beschwerdekommision betreffend Zulässigkeit der Kündigung, der in der Folge in Rechtskraft erwuchs) rückdatiertes Arbeitszeugnis aus. Es enthielt zudem die Aussage, dass "per heutigem Datum" das Arbeitsverhältnis ende. Damit war der 13. Juli 2004 einerseits Kündigungs- andererseits aber auch Ausstellungsdatum.

4.4.2. Dieses Vorgehen ist nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts in dreifacher Hinsicht zu beanstanden:

(1) Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass gemäss Ziff. 1 des Dispositivs des Urteils der ETH-Beschwerdekommision vom 13. Juli 2004 ausdrücklich festgehalten wird, dass das Arbeitsverhältnis von A. _____ auf den 30. April 2004 ordentlich gekündigt worden ist. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz äusserte sich die Verfügung der ETH-Beschwerdekommision vom 9. März 2004 nur zur Frage der Lohnfortzahlung bis zum Abschluss des Beschwerdeverfahrens (Ziff. 1 des Dispositivs) und verwies "nochmals mit Nachdruck [...], dass die vorliegende vorsorgliche Massnahme weder den Endentscheid antizipiert, noch sonstige präjudi-

zielle Wirkung entfaltet." Daraus folgt, dass als Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der 30. April 2004 zu betrachten ist (was in der Folge sowohl vom Bundesverwaltungsgericht als auch vom Bundesgericht bestätigt wurde).

(2) Das Arbeitszeugnis wurde effektiv am 30. August 2004 ausgestellt – und nicht wie im Zeugnis angegeben, am 13. Juli 2004. Dies wird von der Vorinstanz auch nicht bestritten. Das zeitliche Auseinanderfallen zwischen dem Datum der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (im vorliegenden Fall: 30. April 2004) und dem effektiven Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisses – immerhin drei Monate – darf dem Beschwerdeführer nicht zum Nachteil gereichen, zumal die Verantwortung für die verspätete Ausstellung einzig beim Arbeitgeber liegt. Mit der herrschenden Lehre ist daher davon auszugehen, dass die Interessen des Arbeitnehmers gegenüber dem Wahrheitsgebot Vorrang haben und deshalb das Datum anzugeben ist, an dem die Ausstellung des Zeugnisses hätte erfolgen müssen (d.h. am 30. April 2004; vgl. E. 4.2).

(3) Die Schlussformulierung, dass das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers "per heutigem Datum" endet, zeigt regelmässig eine (fristlose) Entlassung an (JANSSEN, a.a.O., S. 241), insbesondere wenn auch eine Erwähnung des Beendigungsgrundes fehlt (EDI CLASS/SABINE BISCHOF-BERGER, Das Arbeitszeugnis und seine "Geheimcodes", 4. Aufl., Zürich 1995, S. 56 f.). Im Zusammenhang mit dem Ausstellungsdatum, dem 13. Juli 2004 (einem Mittwoch), lässt dies gegenüber potentiellen Arbeitgebern einzig den (hier unzutreffenden) Schluss zu, dass der Beschwerdeführer fristlos entlassen worden war. Diese Formulierung stellt nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts eine Codierung dar und verstösst gegen das Wahrheitsgebot.

4.4.3. Nach dem soeben Ausgeführten ist die erste, von einem versierten Personalfachmann ausgestellte Version des Arbeitszeugnisses aufgrund der fehlerhaften Angabe des Beendigungsdatums des Arbeitsverhältnisses sowie des fehlerhaften Ausstellungsdatums des Arbeitszeugnisses in Kombination mit der codierten Schlussformulierung, die (unzutreffenderweise) auf eine fristlose Entlassung schliessen lässt, als ein Verstoß gegen Art. 330a OR zu qualifizieren.

4.4.4. Nach dem Entscheid des ETH-Rats wurde die erste Version des Arbeitszeugnisses Mitte Juni 2007 von der ETHZ geändert, und zwar unter Streichung der "per heutigem Tag"-Formulierung und mit Angabe des

korrekten Datums der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (30. April 2004). Das Ausstellungsdatum (13. Juli 2004) wurde jedoch beibehalten, obwohl das Zeugnis effektiv erst am 30. August 2004 ausgestellt wurde. Damit beträgt die zeitliche Differenz zwischen dem Beendigungs- und dem Ausstellungstermin rund zweieinhalb respektive vier Monate. Dieses Vorgehen der Vorinstanz ist insofern problematisch, als dass "Dritte den Aussagewert eines erst einige Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellten Zeugnisses geringer einstufen als denjenigen eines bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellten Zeugnisses" (JANSSEN, a.a.O., S. 98). Da die verspätete Ausstellung des Arbeitszeugnisses dem Arbeitgeber zuzurechnen ist, hätte das Datum genannt werden müssen, an dem die Ausstellung hätte erfolgen müssen.

4.5. Unzutreffend ist demgegenüber die Rüge des Beschwerdeführers, es werde ihm im Arbeitszeugnis für seinen ... [zweistellige Zahl]-jährigen Dienst kein Dank ausgesprochen. Abgesehen davon, dass gemäss Urteil des Bundesgerichts 4C.36/2004 vom 8. April 2004 E. 5 kein gesetzlicher Anspruch darauf besteht, dass der Arbeitgeber im Arbeitszeugnis Dankesworte (und Zukunftswünsche) anbringt, wird dem Beschwerdeführer im Arbeitszeugnis ausdrücklich für seine langjährige Mitarbeit gedankt. Aus diesem Grund muss auch nicht mehr weiter geprüft werden, ob das Fehlen von Dankesworten nach einer ... [zweistellige Zahl]-jährigem Arbeitsverhältnis unverhältnismässig ist und gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstösst bzw. ob durch den Verzicht auf eine bei qualifizierten Arbeitszeugnissen übliche Standardformulierung eine unnötige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Beschwerdeführers vorliegt.

4.6. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass ein klarer Verstoss gegen das in Art. 330a OR verankerte Wahrheitsgebot vorliegt. Die Vorinstanz wird verpflichtet, im Arbeitszeugnis des Beschwerdeführers das Datum anzugeben, an dem die Ausstellung hätte erfolgen müssen, d.h. den 30. April 2004.

5.

Grundsätzlich haftet der Bund für den Schaden, den ein Beamter in Ausübung seiner amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zufügt (Art. 3 Abs. 1 VG). Eine Schadenersatzpflicht wird bejaht, wenn – kumulativ – folgende Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. BVGE 2010/4 E. 3, mit zahlreichen Nachweisen; zu den Tatbestandsvoraussetzungen im Allgemeinen vgl. auch GROSS, a.a.O., S. 163 ff.; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN,

a.a.O., Rz. 2238 ff.; MOOR/POLTIER, a.a.O., S. 831 ff.; TSCHANNEN/ZIMMERLI/MÜLLER, a.a.O., § 62 Rz. 10 ff.; PIERMARCO ZEN-RUFFINEN, *Droit administratif*, Neuchâtel 2011, S. 219 ff.):

- (quantifizierter) Schaden;
- Verhalten (Tun oder Unterlassen) eines Bundesbeamten in Ausübung seiner amtlichen Tätigkeit;
- adäquater Kausalzusammenhang zwischen diesem Verhalten und dem Schaden sowie
- Widerrechtlichkeit des Verhaltens.

Nicht vorausgesetzt ist ein Verschulden (Art. 3 Abs. 1 VG; vgl. statt vieler BVGE 2010/4 E. 3). Die Haftungsvoraussetzungen Schaden, Widerrechtlichkeit und adäquater Kausalzusammenhang stimmen in ihrer Bedeutung mit den entsprechenden Begriffen im privaten Haftpflichtrecht überein (vgl. BGE 123 II 577 E. 4d/bb; BVGE 2010/4 E. 3, mit Nachweisen).

6.

6.1. In materiell-rechtlicher Hinsicht begründet der Beschwerdeführer – kurz zusammengefasst – seine Staatshaftungsklage damit, die Widerrechtlichkeit bestünde darin, dass entgegen der Wahrheit und ohne Notwendigkeit die ETHZ den potentiellen neuen Arbeitgebern im Arbeitszeugnis mitgeteilt habe, dass der Beschwerdeführer aufgrund schwerwiegender Verfehlungen fristlos entlassen worden sei. In Verbindung mit den sonst negativ codierten Aussagen des Arbeitszeugnisses vermöge es daher nicht zu erstaunen, dass seine Stellenbewerbungen im (Berufsangebotsverfahren) von vorneherein chancenlos geblieben seien.

Im Übrigen habe das Bundesverwaltungsgericht im Urteil A-7764/2009 vom 9. Juli 2010 E. 8.8 den adäquaten Kausalzusammenhang zwischen dem Arbeitszeugnis und der Beschäftigungslosigkeit des Beschwerdeführers mit rechtskräftigen Urteil festgestellt. Der dem Beschwerdeführer von der ETHZ widerrechtlich zugefügte Schaden sei zu ersetzen (zum ziffernmässigen Umfang der Schadenersatz- und Genugtuungssumme vgl. bereits Bst. I).

6.2. Dagegen zieht die Vorinstanz in Zweifel, ob überhaupt eine schädigende Handlung im Sinne des Verantwortlichkeitsgesetzes vorliege. Ein Arbeitszeugnis müsse vollständig, grundsätzlich wohlwollend formuliert,

gleichzeitig aber auch wahr sein. Der Vorwurf der "Codierung" sei konstruiert und bliebe unbewiesen. Nachdem der Beschwerdeführer mehrere Kündigungsgründe gesetzt habe, sei nicht mit einem euphorischen Arbeitszeugnis zu rechnen gewesen. Das allein sei noch kein Beweis einer "Codierung".

Nicht ersichtlich sei, worin die Widerrechtlichkeit der von der ETHZ angeblich begangenen Schädigung liegen solle. Auch der adäquate Kausalzusammenhang zwischen dem Arbeitszeugnis und der Beschäftigungslosigkeit des Beschwerdeführers bleibe unbelegt und werde lediglich behauptet. Der Beschwerdeführer sei im Übrigen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen worden.

7.

Dass Angestellte der ETHZ Beamte bzw. übrige Arbeitskräfte des Bundes im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Bst. e VG sind und dass zwischen der Handlung der betreffenden Mitarbeiter und ihrer amtlichen Tätigkeit ein funktionaler Zusammenhang bestand (dazu TOBIAS JAAG, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, 3. Teil, Staats- und Beamtenhaftung, 2. Aufl., Bern etc. 2006, Rz. 145 f.), ist vorliegend unbestritten. Ihre Handlung kann somit zur Verantwortlichkeit der Eidgenossenschaft nach Art. 3 Abs. 1 VG führen.

Umstritten und nachfolgend zu prüfen sind die Widerrechtlichkeit (E. 8) und der adäquater Kausalzusammenhang (E. 9) sowie allenfalls der resultierte Schaden.

8.

8.1. Der Begriff der Widerrechtlichkeit nach Art. 3 Abs. 1 VG deckt sich gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung mit demjenigen von Art. 41 OR. Nach der im privaten Haftpflichtrecht herrschenden Lehre und Praxis (objektive Widerrechtlichkeitstheorie) ergibt sich die Widerrechtlichkeit einer schädigenden Handlung daraus, dass entweder ein absolutes Recht des Geschädigten beeinträchtigt wird, ohne dass ein Rechtfertigungsgrund vorliegt (Erfolgsunrecht), oder eine reine Vermögensschädigung durch Verstoss gegen eine Norm bewirkt wird, die nach ihrem Zweck vor derartigen Schäden schützen soll (Handlungsunrecht). Steht ein reiner Vermögensschaden ohne gleichzeitigen Eingriff in ein absolutes Recht zur Diskussion, ist also die Verletzung einer Schutznorm erforderlich (vgl. dazu kritisch VITO ROBERTO/JENNIFER RICKENBACH, Was ist eine Schutznorm?, ZSR 2012 I 185 ff.).

8.2. Im Bereich der Staatshaftung gilt eine Schadenszufügung dann als widerrechtlich, wenn die amtliche Tätigkeit des Beamten gegen Gebote oder Verbote der Rechtsordnung verstösst, die dem Schutz des verletzten Rechtsgutes dienen. Dabei stellt allerdings nicht jede noch so geringfügige Amtspflichtverletzung eine haftungsbegründende Widerrechtlichkeit dar; vielmehr ist erforderlich, dass eine für die Ausübung der amtlichen Funktion wesentliche Pflicht betroffen ist. Weiter ist lediglich eine unentschuldbare Fehlleistung, die einem pflichtbewussten Beamten nicht unterlaufen wäre, haftungsbegründend (vgl. BGE 132 II 449 E. 3.3, 123 II 577 E. 4c, 4d/aa und 4d/bb je mit Hinweisen).

8.3. Wie bereits ausgeführt (E. 4.6), hat die Vorinstanz ein falsch datiertes und codiertes Arbeitszeugnis ausgestellt und damit klarerweise gegen Art. 330a OR verstossen. Damit ist die Widerrechtlichkeit im vorliegenden Fall ohne weiteres gegeben. Es erübrigt sich daher, nach weiteren Schutznormen, namentlich im Bereich des Strafrechts, zu suchen.

9.

9.1.

9.1.1. Ursache im Rechtssinne ist jede Bedingung, "die nicht hinweg gedacht werden kann, ohne dass auch der Erfolg entfielen", die also "conditio sine qua non" war (natürliche Kausalität; BGE 132 III 715 E. 2.2; BREHM, a.a.O., Rz. 106 zu Art. 41 OR; ERNST KRAMER, Die Kausalität im Haftpflichtrecht, ZBJV 1987, S. 291).

9.1.2. Zwischen der schädigenden Handlung und dem eingetretenen Schaden muss jedoch ein adäquater Kausalzusammenhang bestehen. Ein solcher liegt nicht bereits vor, wenn das in Frage stehende Verhalten im Sinne der erwähnten natürlichen Kausalität eine notwendige Bedingung für den Eintritt des Schadens ist. Vielmehr ist zusätzlich erforderlich, dass das betreffende natürlich kausale Verhalten nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der allgemeinen Lebenserfahrung an sich geeignet war, den eingetretenen Erfolg zu bewirken, so dass der Eintritt dieses Erfolgs als durch die fragliche Tatsache allgemein begünstigt erscheint. Die Adäquanz beurteilt sich aufgrund einer objektiv-retrospektiven Betrachtung. Sie kann auch bei Teilursachen gegeben sein, die nicht unmittelbar zum Schaden führen, sondern ihrerseits andere (Teil-)Ursachen auslösen, die schliesslich den Schaden bewirken. Vorausgesetzt ist in diesen Fällen allerdings, dass der Schaden nach der Adäquanzformel noch als Folge der ersten Ursache erscheint (zum Ganzen, je mit Hinweisen, BGE 123 III 110 E. 3a; BVGE 2010/4 E. 4.1; BREHM, a.a.O., Rz. 103 ff. zu

Art. 41 OR; GROSS, a.a.O., S. 193 ff.; KRAMER, a.a.O., S. 289 ff., insb. S. 291).

9.2. Inadäquat ist ein Kausalzusammenhang, wenn die Anwendung der Adäquanzformel ergibt, dass die natürlich kausale Ursache nicht generell nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der allgemeinen Erfahrung geeignet ist, den eingetretenen Schaden herbeizuführen (BREHM, a.a.O., Rz. 134 zu Art. 41 OR).

9.3. Im Rahmen der Kausalitätsprüfung ist auch zu untersuchen, ob ein Unterbrechungsgrund vorliegt (kritisch zum Ausdruck "Unterbrechung" der Adäquanz BREHM, a.a.O., Rz. 136 zu Art. 41 OR, mit Nachweisen). Zu den Unterbrechungsgründen gehören höhere Gewalt, schweres Drittverschulden oder schweres Selbstverschulden (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1432/2011, A-1449/2011 und A-1470/2011 vom 1. September 2011 E. 7.3, mit Nachweisen). Letzteres liegt vor, wenn das Selbstverschulden so schwerwiegend ist, dass die andere Handlung völlig in den Hintergrund tritt (vgl. BGE 130 III 182 E. 5.4 mit Hinweisen; JOST, a.a.O., S. 349). Leichtes Selbstverschulden ist bei der Schadenersatzbemessung als Reduktionsgrund zu berücksichtigen (vgl. Art. 43 Abs. 1 OR; JOST, a.a.O., S. 349; TSCHANNEN/ZIMMERLI/MÜLLER, a.a.O., § 62 Rz. 17).

9.4.

9.4.1. Den Beweis für den Kausalzusammenhang zwischen Ursache und Schaden hat grundsätzlich der Geschädigte zu führen. Kann dieser Beweis nicht erbracht werden, trägt der geschädigte die Folgen der Beweislosigkeit.

9.4.2. Nach ständiger Rechtsprechung gilt für den Nachweis des natürlichen Kausalzusammenhangs das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Dies bedeutet, dass nicht ein strikter und absoluter Beweis erforderlich ist. Vielmehr hat sich der Richter mit derjenigen Gewissheit zufrieden zu geben, die nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der Lebenserfahrung verlangt werden kann (vgl. dazu, je mit Hinweisen, BGE 132 III 715 E. 3.2; 128 III 271 E. 2b/aa; 121 III 358 E. 5; 107 II 269 E. 1b; BREHM, a.a.O., Rz. 117 zu Art. 41 OR). Der Beweis gilt als erbracht, wenn für die Richtigkeit der Sachbehauptung nach objektiven Gesichtspunkten derart wichtige Gründe sprechen, dass andere denkbare Möglichkeiten nicht massgeblich in Betracht fallen.

9.5. Im vorliegenden Zusammenhang hat der Beschwerdeführer somit nachzuweisen, dass die Ablehnungen seiner Stellenbewerbungen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit gerade wegen der unzulässigen Formulierungen im Arbeitszeugnis erfolgt sind (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 4C.379/2002 vom 22. April 2003 E. 2; zu einem ähnlich gelagerten Fall vgl. das in ZBI 2004, 680 ff. publizierte Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich PB.2003.00016 vom 7. Januar 2004 E. 5.2).

9.6.

9.6.1. Die Ausführungen des Beschwerdeführers zur Frage des Kausalzusammenhangs sind relativ knapp gefasst und stützen sich hauptsächlich auf das Argument, der adäquate Kausalzusammenhang zwischen dem falsch datierten respektive codierten Arbeitszeugnis und der Beschäftigungslosigkeit des Beschwerdeführers sei vom Bundesverwaltungsgericht mit Urteil A-7764/2009 vom 9. Juli 2010 E. 8.8 bereits festgestellt worden. Diese Auffassung ist unzutreffend. Im besagten Urteil wird lediglich darauf hingewiesen (aber in keiner Weise pro futuro verbindlich festgestellt), es "erstaun[e] nicht", dass der Beschwerdeführer nach einer ... [zweistellige Zahl]-jährigen Beschäftigungsdauer und mit dem aktenkundigen Arbeitszeugnis keine mit seiner vormaligen Stellung vergleichbare Arbeit habe finden können. Es sei jedoch "zu bezweifeln", ob "einzig die Umstände seiner Entlassung für seine derzeitige schlechte berufliche Situation verantwortlich gemacht werden können." Ungeachtet des vorgerückten Alters des Beschwerdeführers sei anzunehmen, dass er – "angesichts seiner grossen Erfahrung" – eine Anstellung finden werde. Im Ergebnis geht das Gericht im Urteil A-7764/2009 E. 8.8 nicht davon aus, dass die Beschäftigungslosigkeit des ... [zweistellige Zahl] Jahre im ... [Branchenbezeichnung] tätigen und äusserst erfahrenen Beschwerdeführers lediglich auf das Arbeitszeugnis zurückgeführt werden kann.

9.6.2. Es ist unbestritten, dass Arbeitszeugnisse sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber von grosser Bedeutung sind (dazu, auch zum Folgenden, ausführlich JANSSEN, a.a.O., S. 1 ff., mit Nachweisen). Sie dokumentieren den beruflichen Werdegang und vermitteln dem Arbeitgeber ein erstes Bild über die berufliche Qualifikation, den Werdegang und die Persönlichkeit eines Kandidaten. Das den Bewerbungsunterlagen beigelegte Arbeitszeugnis stellt am Anfang einer Stellenausschreibung für den potentiellen Arbeitgeber meistens die einzige externe Informationsquelle dar, da es nicht vom Bewerber selber stammt. Aus diesem Grund kommt dem Zeugnis ein hoher Stellenwert bei der Vorselektion von geeigneten Kandidaten zu. Damit ist auch gesagt, dass eine wichtige Funk-

tion des Arbeitszeugnisses darin besteht zu bewirken, dass eine Bewerberin überhaupt zu einem persönlichen Bewerbungsgespräch eingeladen wird. Ist diese "erste Hürde" (JANSSEN, a.a.O., S. 1) einmal genommen, können im Rahmen des Vorstellungsgesprächs die verschiedensten Fragen geklärt (auch zu gewissen Formulierungen im Arbeitszeugnis), und es kann vor allem ein persönlicher, meist entscheidender Eindruck vom Kandidaten gewonnen werden. Des Weiteren steht dem potentiellen Arbeitgeber die Möglichkeit offen, Referenzauskünfte von ehemaligen Arbeitgebern über den Kandidaten einzuholen und – z.B. bei weiter bestehenden Zweifeln über dessen Eignung – eine mehrere Monate dauernde Probezeit zu vereinbaren. Mit anderen Worten: Der Stellenwert eines Arbeitszeugnisses ist regelmässig vor allem am Anfang des Bewerbungsprozesses hoch, nimmt aber im Laufe des persönlichen Kontakts zunehmend ab. Selbst ein hervorragendes Arbeitszeugnis ist deshalb keineswegs ein Garant dafür, dass ein Kandidat die anvisierte Stelle auch tatsächlich erhält.

9.6.3. In ihrer Vernehmlassung vom 3. November 2011 bringt die Vorinstanz vor, der Beschwerdeführer unterschlage die seit Jahren steigenden Sicherheitsbedürfnisse der Gesellschaft und die dementsprechend gute Arbeitsmarktsituation für ... [Berufsbezeichnung]. Es würde nicht erklärt, weshalb der Beschwerdeführer bei dieser Ausgangslage und als – gemäss Selbstbeschreibung – "hochqualifizierter Mitarbeiter" mit jahrelangen und besten Beziehungen zu ... [Branchenbezeichnung] keine Stelle finden konnte. Ungeachtet des angeblich völlig unhaltbaren Arbeitszeugnisses sei der Beschwerdeführer zu Bewerbungsgesprächen eingeladen worden. Dass diese Gespräche nicht zu einer Anstellung geführt hätten, könne nicht dem Zeugnis angelastet werden, da der persönliche Eindruck erfahrungsgemäss wesentlich mehr zähle als ein Dokument.

In seiner Eingabe vom 9. Dezember 2011 nimmt der Beschwerdeführer zur Argumentation der Vorinstanz folgendermassen Stellung: Die Vorinstanz stütze sich auf "theoretischen Ausklügelungen", die am harten Boden der Wirklichkeit zerschmetterten. Der Beschwerdeführer sei bei der Arbeitslosenkasse angemeldet gewesen. Hätte er sich nicht ernsthaft um eine Stelle bemüht, hätte er keine Arbeitslosenentschädigung mehr erhalten. Die Beschwerdegegnerin könnte vielleicht auch von selbst auf die Idee kommen, dass die (ganz wenigen) Bewerbungsgespräche, die stattfanden, zu keiner Anstellung führten, weil die angebotene Stelle schlicht und einfach unzumutbar gewesen sei.

9.6.4. Unbestrittenermassen haben, nachdem sich der Beschwerdeführer unter Beilage des strittigen Arbeitszeugnisses beworben hatte, verschiedenste Bewerbungsgespräche stattgefunden. Dies zeigt, dass das strittige Zeugnis nicht bewirkte, die jeweiligen Arbeitgeber davon abzuhalten, den Bewerber zu einem Bewerbungsgespräch zuzulassen. Es verunmöglichte offensichtlich nicht, dass der Beschwerdeführer bei gewissen Bewerbungen die "erste Hürde" (vgl. E. 9.6.2) nahm. Der Beschwerdeführer hat somit die Möglichkeit gehabt, im Rahmen des Vorstellungsgesprächs einen überzeugenden Eindruck zu hinterlassen und auf Personen hinzuweisen, bei denen die potenziellen Arbeitgeber Referenzauskünfte über ihn hätten einholen können (vgl. E. 9.6.6). Da er zu Bewerbungsgesprächen zugelassen wurde, misslingt dem Beschwerdeführer der Beweis, dass das strittige Zeugnis mit überwiegender Wahrscheinlichkeit, nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der allgemeinen Lebenserfahrung dazu führte, dass er keine der Stellen erhielt, um die er sich beworben hatte. Zum mindesten hat der Beschwerdeführer einen solchen Zusammenhang nicht genügend substantiiert.

Ob diese Stellen zumutbar waren oder nicht, ist nur insoweit von Belang, dass – wäre eine Stelle zumutbar gewesen – die Ablehnung durch den Beschwerdeführer als grobes Selbstverschulden zu werten wäre, das den – vorliegend entsprechend dem eben Ausgeführten nicht bestehenden – adäquaten Kausalzusammenhang unterbrochen hätte (E. 9.3). Offen gelassen werden kann die Frage, ob die Ablehnung einer unzumutbaren Stelle noch als leichtes Selbstverschulden gewertet werden müsste und zu einer Reduktion des Schadenersatzes führen würde (E. 9.3).

9.6.5. Der Beschwerdeführer verweist in diesem Zusammenhang auf den pyrotechnischen Zwischenfall vom ... [Datum] in ... [Ortsbezeichnung]. Dieser Zwischenfall wurde bereits im Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7764/2009 vom 9. Juli 2010 einlässlich behandelt. Kurz zusammengefasst wurde dem Beschwerdeführer damals vorgeworfen, er habe sich der ETHZ gegenüber illoyal verhalten, indem er – im Zusammenhang mit dem pyrotechnischen Zwischenfall ... [Nennung des Anlasses] – eine Strafanzeige gegen ETH-Angehörige wegen Sprengstoffdelikten deponiert habe. Zudem habe er mit E-Mail vom 20. Januar 2003 zwei seiner Mitarbeiter veranlasst, ohne Erlaubnis in dieser Sache bei der Polizei eine Aussage zu machen, nachdem er bereits am 17. Januar 2003 die Polizei über den genannten Zwischenfall orientiert habe. Überdies habe er seinen Mitarbeitern befohlen, Anfragen nach der Urheberschaft genannter Strafanzeige nicht zu beantworten.

Eine Wertung dieses Vorfalls durch das Bundesverwaltungsgericht wäre lediglich erforderlich, wenn es darum ginge, die Qualifikation der Arbeit des Beschwerdeführers im Arbeitszeugnis zu beurteilen; auf diese Frage ist jedoch nicht eingetreten worden (E. 1.1.5.8). Was dieser Hinweis mit dem Kausalzusammenhang zwischen dem strittigen Zeugnis und der Nichtberücksichtigung des Beschwerdeführers in den Bewerbungsverfahren zu tun hat, ist nicht ersichtlich. In staatshaftungsrechtlicher Hinsicht zentral und eigentliches Beweisthema wäre es gewesen, den Beweis zu erbringen, dass die Ablehnungen von Stellenbewerbungen gerade wegen der nach Auffassung des Beschwerdeführers unzulässigen Formulierungen im Arbeitszeugnis erfolgt sind. Darüber schweigt sich die Beschwerdeschrift jedoch aus, weshalb der erforderliche Kausalzusammenhang nicht erstellt ist und der Beschwerdeführer die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen hat.

9.6.6. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer in seiner Beschwerdeschrift vom 20. August 2007 verschiedene, von ehemaligen ETH-Präsidenten und anderen hochrangigen ETH-Persönlichkeiten verfasste Referenzschreiben ("Testimonials") ins Recht legt, die Auskunft über seine ... [zweistellige Zahl]-jährige Tätigkeit bei der ETHZ geben und seine Leistungen würdigen. Es liegen verschiedene Schreiben vor, z.B. von H._____, [Funktion], der den Beschwerdeführer als stets pflichtbewussten, treuen, aufrichtigen und professionellen Mitarbeiter bezeichnet. I._____, [Funktion], führt aus, er habe ihn als "engagierten, motivierten und freundlichen Mitarbeiter kennengelernt, der die ihm übertragenen Aufgaben jederzeit selbständig, professionell und zur vollsten Zufriedenheit" erledigt habe. J._____, [Funktion], dem auch die Abteilung X._____ zwischen ... [Zeitspanne] unterstellt war, hebt hervor, dass für den Beschwerdeführer "das Wohl der ETH Zürich immer in vorderster Front" gestanden und er "diesem Pflichtbewusstsein" auch "alles untergeordnet" habe. Zusammenfassend attestieren diese Referenzschreiben, dass der Beschwerdeführer, zumindest bis Ende der 1990er-Jahre, der ETHZ offenbar treu und loyal gedient hat. Es wurde bereits darauf hingewiesen (E. 9.6.4), dass der Beschwerdeführer diese Referenzen in die Bewerbungsverfahren hätte einbringen können.

Obwohl das Arbeitszeugnis, wie die ETHZ selber einräumt, nicht "euphorisch" ausgefallen ist, werden darin ausführlich die verschiedenen Aufgaben aufgelistet, die der Beschwerdeführer zu erfüllen hatte. Um nur einige Beispiele zu nennen: ... [detaillierte Aufzählung der Tätigkeitsbereiche]. Bei dieser Aufzählung handelt es sich ausnahmslos um Tätigkeiten [...],

die nur einer Person übertragen werden (und übertragen werden dürfen), die ausserordentlich verantwortungsbewusst, vertrauenswürdig und zuverlässig ist. Der Beschwerdeführer bringt nicht vor, dass die Aufzählung geeignet gewesen sei, ihm in den Bewerbungen einen Nachteil zu verursachen.

Dem Arbeitszeugnis ist diesbezüglich auch weiter nichts Negatives zu entnehmen, das potenzielle Arbeitgeber davon abgehalten hätte, den Beschwerdeführer zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen, wird doch darin attestiert, dass der Beschwerdeführer die ihm aufgetragenen Aufgaben "mit einem hohen Grad an Selbständigkeit und Durchsetzungsvermögen" erfüllte. Dass das Arbeitszeugnis das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinen Vorgesetzten und Mitarbeitern als "korrekt und höflich" würdigt, mag angesichts einer ... [zweistellige Zahl]-jährigen Beschäftigungsdauer zwar engherzig erscheinen. Diese Formulierung, die das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten/Mitarbeitern als eher durchschnittlich-neutral qualifiziert (vgl. dazu JANSSEN, a.a.O., S. 240, wonach die Formulierung "stets höflich und korrekt" in der Regel die Qualifikation "gutes Verhalten" bedeuten soll), ist jedoch – nicht bloss aufgrund des bereits Gesagten (E. 3.2 und E. 9.6.6) – hinzunehmen; der Beschwerdeführer hätte sie durch die verschiedenen Referenzschreiben auch stark relativieren können. Auch diese Formulierungen führen nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge nicht dazu, dass ein Bewerber nicht zu einem Gespräch vorgeladen wird. Zum Mindesten lassen sie andere denkbare Möglichkeiten für die Nichtberücksichtigung nicht massgeblich ausser Betracht fallen.

9.7. Im Ergebnis ist ein adäquater Kausalzusammenhang zwischen dem Arbeitszeugnis und der Beschäftigungslosigkeit des Beschwerdeführers zu verneinen und die Beschwerde betreffend Schadenersatz abzuweisen. Gleiches gilt mutatis mutandis auch für den zur Zeit nicht bezifferbaren Schaden (vgl. Bst. I, Ziff. 4), der dadurch entstanden sein soll, dass der Beschwerdeführer wegen der durch das Arbeitszeugnis verursachten Arbeitslosigkeit gezwungen gewesen sei, seinen Miteigentumsanteil an einer Wohnung im W. _____ zu verkaufen.

10.

10.1. Schliesslich ist die Genugtuungsforderung des Beschwerdeführers zu prüfen. Gemäss Eingabe vom 29. August 2007 (Nachbesserung der Beschwerdeschrift) verlangt er Fr. 103'467.30, d.h. "eine Genugtuung im Umfange von einem Jahreslohn, zuzüglich 5% Zins ab Rechtskraft des

Urteils, für den moralischen Schaden, dadurch verursacht, dass der Kläger gezwungen wurde, seit Dezember 2006 von der Grosszügigkeit von Freunden und Bekannten mit dem Existenzminimum zu leben, unter Verzicht auf alles, was für das Überleben absolut erforderlich war."

10.2. Wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, hat bei Verschulden des Beamten Anspruch auf Leistung einer Geldsumme als Genugtuung, sofern die Schwere der Verletzung es rechtfertigt und diese nicht anders wiedergutmacht worden ist (Art. 6 Abs. 2 VG). Der Begriff der Genugtuung wird im Verantwortlichkeitsrecht analog dem Privatrecht (insbesondere Art. 49 OR) verwendet. Es handelt sich um eine vom Schadenersatz unabhängige Leistung des Verursachers an den Verletzten, die nach Art. 49 OR einerseits eine objektive Verletzung der Persönlichkeit und andererseits eine subjektive Beeinträchtigung des Wohlbefindens verlangt (GROSS, a.a.O., S. 248 Ziff. 5.4.5.2). Um die Schwere der Verletzung zu bemessen, kann der Richter vom Empfinden eines Durchschnittsmenschen ausgehen. Je grösser das Interesse des Betroffenen am verletzten Rechtsgut ist, desto schwerer wiegt auch die Verletzung. Es muss sich auf jeden Fall um eine ausserordentliche Kränkung handeln, die in ihrem Ausmass über die gewöhnliche Aufregung und Sorge so hinausgeht, dass sie einen besonderen Anspruch gegen den Störer zu begründen vermag. Gewiss kann die Schwere einer Unbill nicht direkt bewiesen werden, weil sie vom Empfinden des Geschädigten (nicht von derjenigen des Richters) abhängt. Dennoch gibt es aufgrund der allgemeinen Lebenserfahrung Anhaltspunkte für die Gerichte. Wenn nämlich die seelische Verletzung nach der allgemeinen Lebenserfahrung geeignet ist, eine schwere Unbill zu verursachen, so genügt der Beweis dieser Verletzung; die Schwere der Unbill muss dann nicht mehr bewiesen werden. Das Leben verlangt aber, dass jedermann geringe Störungen des seelischen Gleichgewichts erträgt (BREHM, a.a.O., Rz. 19 ff. zu Art. 49 OR, S. 588 ff.).

10.3. Wiederum unterlässt es der Beschwerdeführer, in seiner Beschwerdeschrift substantiiert und detailliert darzulegen, inwiefern das Arbeitszeugnis seine Persönlichkeit in schwerer Weise beeinträchtigt haben soll. Damit müssen die weiteren Voraussetzungen für eine Genugtuung nicht mehr geprüft werden und die Beschwerde betreffend der Genugtuungsforderung ist abzuweisen.

11.

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass der Antrag des Beschwerdeführers auf Berichtigung seines Arbeitszeugnisses teilweise gutzuheissen ist, soweit darauf eingetreten werden kann. Die zweite Version des Arbeitszeugnisses, das dem Beschwerdeführer am 14. Juni 2007 ausgehändigt wurde, ist auf den 30. April 2004 rückzudatieren. Da die Haftungs Voraussetzungen betreffend Schadenersatz- und Genugtuungsforderung im vorliegenden Fall nicht erfüllt sind, ist die Beschwerde in diesem Punkt abzuweisen.

12.

In personalrechtlichen Angelegenheiten ist das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG).

Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgerichts [VGKE, SR 173.320.2]).

Der Beschwerdeführer hat keine Kostennote eingereicht. In der personalrechtlichen Angelegenheit hat er angesichts seines teilweisen Obsiegens zulasten der ETHZ (Art. 64 Abs. 2 und 3 VwVG) Anspruch auf eine Parteientschädigung. Diese ist für nichtanwaltliche Vertreter im Vergleich zu Anwälten tiefer anzusetzen. Auf Grund des Umfangs der Akten setzt das Bundesverwaltungsgericht für die personalrechtliche Angelegenheit die Entschädigung auf Fr. 5'000.— fest.

13.

In der staatshaftungsrechtlichen Angelegenheit sind dem Beschwerdeführer die Kosten aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 1 ff. VGKE). Diese werden auf Fr. 3'000.— festgesetzt und mit dem Kostenvorschuss im Umfang von Fr. 3'000.— verrechnet. Angesichts seines Unterliegens in der staatshaftungsrechtlichen Angelegenheit steht dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 i.V.m. Art. 7 VGKE).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird, soweit darauf eingetreten wird, im Sinne der Erwägungen teilweise gutgeheissen. Die Vorinstanz hat die zweite Version des Arbeitszeugnisses, das dem Beschwerdeführer am 14. Juni 2007 ausgehändigt wurde, auf den 30. April 2004 rückzudatieren. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.

Für das Staatshaftungsverfahren werden dem Beschwerdeführer Verfahrenskosten von Fr. 3'000.— auferlegt und mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss im gleichen Betrag verrechnet.

3.

Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 5'000.— zu bezahlen.

4.

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Einschreiben)
- die Vorinstanz (Ref-Nr. ...; Einschreiben)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Die vorsitzende Richterin:

Der Gerichtsschreiber:

Salome Zimmermann

Alexander Misić

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen nach Eröffnung beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten geführt werden, sofern die Voraussetzungen gemäss Art. 85 BGG erfüllt sind.

Für Angelegenheiten auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse und der Staatshaftung geltend dieselben Fristen: Die Frist steht still vom 15. Juli bis und mit dem 15. August (Art. 46 Abs. 1 Bst. b 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: