Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal

Abteilung I
A-5333/2013

Urteil vom 19. Dezember 2013

Besetzung

Richterin Marianne Ryter (Vorsitz),
Richter Jérôme Candrian, Richter Christoph Bandli,
Gerichtsschreiber Pascal Baur.

Parteien

A._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Bruno Wägli,
Beschwerdeführerin,

gegen

Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS,
Generalsekretariat VBS, Maulbeerstrasse 9, 3003 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____ unterzeichnete am 4. November 2012 einen auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag als "Sachbearbeiterin Management Support" im Z._____. Das Arbeitsverhältnis begann am 1. Dezember 2012 und sah eine Probezeit von drei Monaten, d.h. bis Ende Februar 2013, vor.

B.
Mit Schreiben vom 8. Februar 2013 kündigte Z._____ A._____ die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende März 2013 an und räumte ihr Gelegenheit ein, sich dazu zu äussern. A._____ machte von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch. Mit Verfügung vom 22. Februar 2013 löste Z._____ das Arbeitsverhältnis auf den angekündigten Zeitpunkt auf. Seinen Entscheid begründete es mit Mängeln in den Leistungen und im Verhalten von A._____.

C.
Gegen diesen Entscheid erhob A._____ zunächst Einsprache beim Z._____ und am 25. März 2013 Beschwerde beim Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS. Mit Entscheid vom 2. September 2013 wies dieses die Beschwerde ab und entzog einer allfälligen Beschwerde gegen seinen Entscheid die aufschiebende Wirkung. Zur Begründung führte es aus, die Kündigung sei angemessen und rechtskonform, weshalb A._____ auch keinen Anspruch auf eine Entschädigung habe. Das Arbeitszeugnis könne weiter nicht in der von A._____ beantragten Weise geändert werden, da es ansonsten unvollständig würde und nicht mehr der Wahrheit entspräche.

D.
Gegen den Entscheid des VBS (nachfolgend: Vorinstanz) erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 23. September 2013 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Sie beantragt, es sei der Entscheid aufzuheben und Z._____ (nachfolgend: Erstinstanz) anzuweisen, sie in der gleichen oder in einer anderen zumutbaren Stelle weiterzubeschäftigen. Sollte eine Weiterbeschäftigung nicht möglich sein, sei ihr eine angemessene Entschädigung auszurichten. Ausserdem sei ihr ein wohlwollendes Arbeitszeugnis auszustellen. Zur Begründung bringt sie insbesondere vor, die Kündigung verletze wichtige Formvorschriften und sei daher nichtig im Sinne von Art. 14 Abs. 1 Bst. a des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) in der Fassung

vom 24. März 2000 (AS 2001 899; nachfolgend: aArt. 14 Abs. 1 Bst. a BPG).

E.
Mit Zwischenverfügung vom 17. Oktober 2013 weist die Instruktionsrichterin das in der Beschwerde gestellte Gesuch um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde ab.

F.
Die Vorinstanz beantragt in ihrer Vernehmlassung vom 21. Oktober 2013 die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung verweist sie im Wesentlichen auf ihre Ausführungen in der angefochtenen Verfügung.

G.
Die Beschwerdeführerin hält in ihren Schlussbemerkungen vom 24. Oktober 2013 an ihrem Rechtsbegehren fest und macht einige ergänzende Ausführungen.

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

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), sofern sie von einer Vorinstanz nach Art. 33 VGG stammen und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt.

Der angefochtene Entscheid ist eine Verfügung im erwähnten Sinn (vgl. Art. 5 Abs. 2 VwVG). Die erstinstanzliche Verfügung wurde gestützt auf die prozessuale Rechtslage, die vor Inkrafttreten der Revision des Bundespersonalrechts am 1. Juli 2013 galt (vgl. zu dieser Revision E. 3), zu Recht zunächst bei der Vorinstanz als interne Beschwerdeinstanz angefochten (vgl. Art. 35 Abs. 1 BPG in der Fassung vom 24. März 2000

[AS 2001 906] i.V.m. Art. 110 Bst. a der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3] in der Fassung vom 3. Juli 2001 [AS 2001 2247]). Jenes Beschwerdeverfahren war bei Inkrafttreten dieser Revision noch hängig. Die Vorinstanz war daher gestützt auf den allgemeinen intertemporalrechtlichen Grundsatz, wonach hängige Rechtsmittelverfahren nach bisherigem Prozessrecht weiterzuführen sind, trotz der mit der Revision erfolgten Verkürzung des Instanzenzugs (neu direkte Anfechtung der Verfügung des Arbeitgebers beim Bundesverwaltungsgericht; vgl. Art. 36 Abs. 1 BPG) zum angefochtenen Entscheid befugt (vgl. ULRICH MEYER/PETER ARNOLD, Intertemporales Recht, Zeitschrift für Schweizerisches Recht [ZSR] 2005 I S. 137; ALFRED KÖLZ/ISABELLE HÄNER/MARTIN BERTSCHI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Aufl., Zürich usw. 2013, Rz. 132).

Die Vorinstanz ist im Weiteren eine Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG; eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist somit für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 36 Abs. 1 BPG in der Fassung vom 17. Juni 2005 [AS 2006 2230]).

1.2 Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist durch den angefochtenen Entscheid formell und materiell beschwert. Sie ist deshalb ohne Weiteres zur Beschwerde legitimiert.

1.3 Die Beschwerdeführerin beantragt in ihrem Rechtsbegehren zwar lediglich die Ausstellung eines wohlwollenden Arbeitszeugnisses. Aus ihrer Beschwerdebegründung geht indes hervor, dass es ihr um die Berichtigung des Arbeitszeugnisses vom 31. März 2013 durch die Erstinstanz geht. Weiter ist daraus ersichtlich, wie das berichtigte Arbeitszeugnis lauten soll, verlangt die Beschwerdeführerin doch die Streichung des zweit- und drittletzten Absatzes des beanstandeten Arbeitszeugnisses. Einem Eintreten auf das Berichtigungsbegehren steht daher auch in dieser Hinsicht nichts entgegen (vgl. BVGE 2012/22 E. 2.2).

1.4 Die Beschwerde wurde im Übrigen frist- und formgerecht eingereicht (Art. 50 Abs. 1 und 52 VwVG), weshalb vollumfänglich auf sie einzutreten ist.

2.
Das Bundesverwaltungsgericht überprüft angefochtene Verfügungen auf Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und – grundsätzlich – Unangemessenheit (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich allerdings eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. BVGE 2007/34 E. 5; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2347/2013 vom 13. August 2013 E. 3 m.w.H.).

3.
Am 1. Juli 2013 trat die Revision des Bundespersonalrechts in Kraft (vgl. Änderung des BPG vom 14. Dezember 2012 [AS 2013 1493] und Änderung der BPV vom 1. Mai 2013 [AS 2013 1515]). Das BPG enthält bezüglich dieser Änderung allerdings keine Übergangsbestimmung; die BPV regelt in Art. 116e lediglich einige wenige, hier nicht massgebliche Punkte. Die Frage, welches Recht anwendbar ist, bestimmt sich vorliegend somit nach den allgemeinen intertemporalrechtlichen Grundsätzen (vgl. PETER HELBLING, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar Bundespersonalgesetz [BPG], Bern 2013, nachfolgend: Handkommentar BPG, Art. 41 N. 6).

Danach ist in der Regel dasjenige Recht massgebend, das im Zeitpunkt der Verwirklichung des streitigen Sachverhalts Geltung hat. Das Bundesverwaltungsgericht überprüft deshalb die Rechtmässigkeit eines angefochtenen Verwaltungsentscheids im Allgemeinen anhand der bei dessen Ergehen geltenden Rechtslage (vgl. BGE 129 II 497 E. 5.3.2 m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts 2C_559/2011 vom 20. Januar 2012 E. 1.4 m.w.H.; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1769/2013 vom 23. August 2013 E. 2.1). Davon ist zwar unter gewissen Umständen abzuweichen (vgl. dazu die vorstehenden Zitate und PIERRE TSCHANNEN/ULRICH ZIMMERLI/MARKUS MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, Bern 2009, § 24 Rz. 20); diese Umstände liegen vorliegend jedoch nicht vor. Der ange-

fochtene Entscheid ist nachfolgend daher anhand der im Zeitpunkt der erstinstanzlichen Verfügung bzw. der Verwirklichung des streitigen Sachverhalts geltenden Bestimmungen des BPG und der BPV zu überprüfen.

4.
Wie erwähnt (vgl. Bst. D), beantragt die Beschwerdeführerin zum einen die Aufhebung des angefochtenen Entscheids bzw. der Kündigung und ihre Weiterbeschäftigung bei der Erstinstanz oder – für den Fall, dass sie nicht weiterbeschäftigt werden könne – eine angemessene Entschädigung. Zum anderen verlangt sie die Ausstellung eines wohlwollenden Arbeitszeugnisses im vorstehend erläuterten Sinn (vgl. E. 1.3) durch die Erstinstanz. Nachfolgend ist zunächst auf die Rechtmässigkeit der Kündigung und die damit zusammenhängenden Fragen einzugehen (vgl. E. 4.1 ff.), anschliessend auf das Arbeitszeugnis (vgl. E. 5).

4.1 Die Beschwerdeführerin bringt vor, das BPG enthalte in Art. 12 Abs. 2 BPG in der Fassung vom 24. März 2000 (AS 2001 898; nachfolgend: aArt. 12 Abs. 2) lediglich für unbefristete Arbeitsverhältnisse eine Regelung zur Kündigungsfrist während der Probezeit; für befristete Arbeitsverhältnisse regle es diese Frage hingegen nicht. Gestützt auf Art. 6 Abs. 2 BPG gelange daher Art. 335b Abs. 1 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) sinngemäss zur Anwendung.

Gemäss dieser Bestimmung betrage die Kündigungsfrist während der Probezeit 7 Tage. Das Arbeitsverhältnis hätte somit spätestens per 7. März 2013 gekündigt werden müssen. Die Erstinstanz habe jedoch gestützt auf aArt. 12 Abs. 2 Bst. b BPG erst per Ende März 2013 gekündigt. Damit habe sie explizit erklärt, sie wolle das Arbeitsverhältnis über den letztmöglichen Beendigungstermin und damit über die Probezeit hinaus verlängern. Sie habe folglich das Arbeitsverhältnis nicht mehr ordentlich kündigen können; vielmehr wäre einzig noch eine fristlose Kündigung in Frage gekommen. Eine solche habe sie jedoch nicht ausgesprochen. Die Kündigung verletze somit wichtige Formvorschriften und sei deshalb nichtig im Sinne von aArt. 14 Abs. 1 Bst. a BPG.

Als Folge der Nichtigkeit – bzw. allenfalls der Anfechtbarkeit – der Kündigung habe sie Anspruch auf Weiterbeschäftigung und Lohn, auch wenn sie nicht zur Arbeit aufgeboten werde. Sollte sie nicht weiterbeschäftigt werden können, habe sie Anspruch auf eine angemessene Entschädigung, die sechs Monatslöhne nicht unterschreiten dürfe.

4.2 Die Vorinstanz macht geltend, sowohl das OR (Art. 335b Abs. 1) als auch das BPG (aArt. 12 Abs. 2) statuierten die Kündigungsfristen während der Probezeit jeweils im Rahmen der Regelung der Beendigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse. Da Art. 335b Abs. 1 OR praxisgemäss auch auf befristete privatrechtliche Arbeitsverhältnisse angewendet werde, liege es nahe, auf das befristete öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Erstinstanz aArt. 12 Abs. 2 BPG anzuwenden. Dafür spreche auch, dass Ziff. 8 des Arbeitsvertrags auf das BPG, die BPV und die weiteren Ausführungsbestimmungen verweise und eine Berufung auf die Bestimmungen des OR gemäss dem BPG nicht möglich sei, wenn dieses eine abweichende Regelung enthalte. Die längeren Kündigungsfristen von aArt. 12 Abs. 2 BPG seien ausserdem arbeitnehmerfreundlicher.

Selbst wenn fälschlicherweise von der Anwendbarkeit von Art. 335b Abs. 1 OR ausgegangen würde, wäre im Weiteren nicht nachvollziehbar, inwiefern die Erstinstanz mit der Kündigung per Ende März 2013 die Absicht manifestiert haben solle, das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortführen zu wollen. Dies gelte umso mehr, als sie die Kündigung noch im Februar 2013 und damit noch während der Probezeit ausgesprochen habe.

Da die Kündigung somit rechtmässig sei, seien auch die Voraussetzungen von Art. 19 Abs. 3 und 4 BPG in der Fassung vom 24. März 2000 (AS 2001 901; nachfolgend: aArt. 19 Abs. 3 bzw. 4 BPG) nicht erfüllt. Eine Entschädigung sei daher nicht geschuldet.

4.3

4.3.1 Gemäss dem mit "Auflösung befristeter Arbeitsverhältnisse" betitelten Art. 11 BPG in der Fassung vom 24. März 2000 (AS 2001 898; nachfolgend: aArt. 11 BPG) können die Vertragsparteien das befristete Arbeitsverhältnis in den Fällen nach Art. 12 Abs. 7 in der gleichen Fassung (AS 2001 899) fristlos kündigen. Art. 12 BPG in dieser Fassung (AS 2001 898; nachfolgend: aArt. 12 BPG) regelt unter dem Titel "Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse" unter anderem die ordentliche Kündigung während der Probezeit. Nach dieser Regelung kann das Arbeitsverhältnis in den ersten zwei Monaten der Probezeit auf Ende der auf die Kündigung folgenden Woche ordentlich gekündigt werden (vgl. Abs. 2 Bst. a). Ab dem dritten Monat der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung auf Ende des der Kündigung folgenden Monats möglich (vgl. Abs. 2 Bst. b).

aArt. 12 Abs. 2 BPG gilt zwar dem Wortlaut nach allgemein für das Arbeitsverhältnis. Bereits aus der Systematik (vgl. die vorstehend erwähnten Titel von aArt. 11 und 12 BPG) geht aber hervor, dass nur das unbefristete Arbeitsverhältnis gemeint ist. Obwohl Art. 8 Abs. 2 BPG in der Fassung vom 24. März 2000 (AS 2001 897) und Art. 27 BPV in der Fassung vom 3. Juli 2001 (AS 2001 2216; nachfolgend: aArt. 27 BPV) grundsätzlich auch für das befristete Arbeitsverhältnis eine Probezeit vorsehen, enthält das BPG in der hier massgeblichen Fassung somit einzig für das unbefristete Arbeitsverhältnis eine Regelung zur ordentlichen Kündigung während der Probezeit. Diese Rechtslage entspricht der des OR, das in Art. 335b Abs. 1 ebenfalls lediglich die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses während der Probezeit regelt und eine Kündigungsfrist von 7 Tagen vorsieht.

Es stellt sich demnach die Frage, was hinsichtlich der Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses während der Probezeit gilt. Bei der nachfolgenden Klärung dieser Frage bietet es sich an, auch privatrechtliche Quellen heranzuziehen, ist doch die Probezeitregelung des BPG grundsätzlich der Regelung des OR nachgebildet (vgl. Botschaft zum BPG vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 II 1611; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.2).

4.3.2 Die Probezeit soll den Parteien eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses Gelegenheit geben, die auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung durch gegenseitige Erprobung vorzubereiten. Wird sie in einem befristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnis vereinbart bzw. in einem befristeten öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nicht wegbedungen (vgl. aArt. 27 BPV), kommt ihr grundsätzlich die gleiche Funktion zu. Beim Probezeitverhältnis handelt es sich daher ungeachtet einer allfälligen Befristung des Arbeitsverhältnisses um eine lockere Vertragsbindung mit herabgesetzten Fürsorgepflichten, die darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können (vgl. BGE 134 III 108 E. 7.1.1, BGE 129 III 124 E. 3.1, BGE 120 Ib 134 E. 2a, BGE 109 II 449 E. 1b; Urteile des Bundesgerichts 8C_467/2013 vom 21. November 2013 E. 4 und 8C_514/2011 vom 27. März 2012 E. 6.4.1; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2347/2013 vom 13. August 2013 E. 4.3 und 4.3.1 f., A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3, A-6515/2010 vom 19. März 2011 E. 7.1; HARRY NÖTZLI, in: Handkommentar BPG, Art. 12 N. 16). Daraus folgt, dass sich das befristete Arbeitsverhältnis während der Probezeit nicht vom unbefristeten unterscheidet (vgl. BGE 109 II 449 E. 1b; ADRIAN STAEHELIN, in: Gauch/Schmid [Hrsg.], [Zürcher] Kommentar

Obligationenrecht I, Teilband V 2c, Der Arbeitsvertrag, Art. 319 - 362 OR, 3. Aufl., Zürich 1996, Art. 335b N. 4).

Rechtsprechung und Literatur zum privatrechtlichen Arbeitsverhältnis ziehen aus diesem Umstand den Schluss, das befristete Arbeitsverhältnis könne während der (vereinbarten) Probezeit trotz des Fehlens einer ausdrücklichen Regelung im OR in analoger Anwendung der für das unbefristete Arbeitsverhältnis geltenden Regelung von Art. 335b Abs. 1 OR (auch) ordentlich gekündigt werden (vgl. BGE 109 II 449 E. 1b; ADRIAN STAEHELIN, a.a.O., Art. 334 N. 25 und Art. 335b N. 4; WOLFGANG PORTMANN, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar Obligationenrecht I, 5. Aufl., Basel 2011, Art. 334 N. 9). Diese Überlegung kann ohne Weiteres auf die analoge Rechtslage gemäss dem BPG in der hier massgeblichen Fassung übertragen werden, besteht doch hinsichtlich der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit zwischen dem OR und dem BPG kein Unterschied. Das befristete Arbeitsverhältnis kann demnach auch hier trotz des Fehlens einer ausdrücklichen Regelung während der Probezeit in analoger Anwendung von aArt. 12 Abs. 2 BPG (auch) ordentlich gekündigt werden (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6515/2010 vom 19. März 2011 E. 7.1; wohl auch NÖTZLI, in: Handkommentar BPG, Art. 11 N. 6).

4.3.3 Dem steht nicht entgegen, dass nach Art. 6 Abs. 2 BPG die einschlägigen Bestimmungen des OR sinngemäss gelten, soweit das BPG und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes normieren. Zwar regelt das BPG in der hier massgeblichen Fassung mit aArt. 12 Abs. 2 die Frage der Kündigung während der Probezeit einzig für das unbefristete Arbeitsverhältnis. Diese Frage stellt sich beim befristeten Arbeitsverhältnis allerdings in identischer Weise, weil sich dieses während der Probezeit nicht vom unbefristeten Arbeitsverhältnis unterscheidet (vgl. E. 4.3.2). Es kann daher nicht gesagt werden, es mangle dem BPG in der hier massgeblichen Fassung in dieser Hinsicht an einer Regelung. Eine auf Art. 6 Abs. 2 BPG gestützte Heranziehung von Art. 335b Abs. 1 OR für das befristete Arbeitsverhältnis kommt deshalb entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin nicht in Frage.

Sie wäre im Übrigen auch dann nicht möglich, wenn angenommen würde, das BPG in der hier massgeblichen Fassung sei unvollständig, weil es die Frage der Kündigung während der Probezeit für das befristete Arbeitsverhältnis nicht explizit regelt. Da mangels anderweitiger Hinweise (vgl. BBl 1999 1611 und 1613) von einem Versäumnis des Gesetzgebers

auszugehen wäre, könnte nicht einfach auf Art. 6 Abs. 2 BPG abgestellt, sondern müsste nach den Regeln zur Schliessung einer echten Gesetzeslücke vorgegangen werden. Es wäre somit jene Regel anzuwenden, die ein konsequenter Gesetzgeber aufgestellt hätte (vgl. TSCHANNEN/ZIMMERLI/MÜLLER, a.a.O., § 25 Rz. 8). Dies wäre aArt. 12 Abs. 2 BPG, da der Gesetzgeber des BPG in der hier massgeblichen Fassung mit dieser Bestimmung für unbefristete Arbeitsverhältnisse eine vom OR abweichende Regelung getroffen hat und davon auszugehen ist, er hätte auch die Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses während der Probezeit entsprechend geregelt.

4.3.4 Gegen die analoge Anwendung von aArt. 12 Abs. 2 BPG spricht weiter nicht, dass in der Botschaft zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes vom 31. August 2011 ausgeführt wird, für die Beendigung von Arbeitsverträgen während der Probezeit seien die Bestimmungen und die dazugehörige Praxis des OR massgeblich (vgl. BBl 2011 6715). Diese Aussage bezieht sich nicht auf die hier massgebliche Rechtslage, sondern auf die am 1. Juli 2013 in Kraft getretene Revision des Bundespersonalrechts (vgl. E. 3), mit der die bisherige Regelung von aArt. 12 Abs. 2 BPG aufgehoben und für die Kündigung während der Probezeit neu für sämtliche Arbeitsverhältnisse eine Art. 335b Abs. 1 OR entsprechende Kündigungsfrist von 7 Tagen festgeschrieben wurde (vgl. Art. 30a Abs. 1 BPV). Dass bereits vor dieser Revision für befristete Arbeitsverhältnisse – und wegen aArt. 12 Abs. 2 BPG nur für diese – die obligationenrechtliche Kündigungsfrist gelten sollte, ergibt sich aus der zitierten Stelle entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin hingegen nicht.

Solches folgt im Weiteren entgegen deren Ansicht auch nicht daraus, dass in der vorstehend erwähnten Botschaft unmittelbar vor dieser Stelle ausgeführt wird, befristete Arbeitsverhältnisse könnten auch inskünftig nur aus wichtigen Gründen aufgelöst werden (vgl. BBl 2011 6715). Damit wird einzig klargestellt, dass die bisherige Regelung von aArt. 11 BPG weiterhin gilt, obwohl sie im Rahmen der Revision vom 31. August 2011 in Art. 10 Abs. 4 BPG, der die fristlose Kündigung für das befristete und das unbefristete Arbeitsverhältnis regelt, integriert wurde. Eine Aussage zur Frage der Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses während der Probezeit – vor oder nach der Revision – ist diesem Satz somit nicht zu entnehmen.

4.3.5 Die Erstinstanz hat demnach im vorliegenden Fall zu Recht aArt. 12 Abs. 2 BPG herangezogen. Gemäss dessen Bst. b ist, wie erwähnt

(vgl. E. 4.3.1), ab dem dritten Monat der Probezeit eine ordentliche Kündigung auf Ende des der Kündigung folgenden Monats möglich. Die Erstinstanz nahm die Kündigung am 22. Februar 2013 im dritten Monat der Probezeit vor und kündigte per Ende März 2013. Damit handelte sie im Einklang mit aArt. 12 Abs. 2 Bst. b BPG.

Daran ändert nichts, dass das Arbeitsverhältnis mit der Kündigung per Ende März 2013 um einen Monat über die Probezeit hinaus verlängert wurde. aArt. 12 Abs. 2 Bst. b BPG verlangt nicht, dass neben der Kündigung auch das Ende des Arbeitsverhältnisses in die Probezeit fällt, soll sich der Arbeitnehmer doch während der vollen Probezeit bewähren können (vgl. BGE 120 Ib 134 E. 2a [zu Art. 8 Abs. 2 Bst. c der Angestelltenordnung vom 10. November 1959 (AS 1959 1181)]; [implizit] Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3 und 4.7).

4.3.6 Mit der rechtskonformen Kündigung per Ende März 2013 verletzte die Erstinstanz somit entgegen der Beschwerdeführerin keine wichtigen Formvorschriften im Sinne von aArt. 14 Abs. 1 Bst. a BPG. Dies wäre im Übrigen auch dann der Fall, wenn die kürzere Kündigungsfrist nach Art. 335b Abs. 1 OR gegolten hätte, ist doch in keiner Weise ersichtlich, dass die Erstinstanz das Probezeitverhältnis in ein ordentliches befristetes Arbeitsverhältnis mit eingeschränkter Kündigungsmöglichkeit (vgl. E. 4.3.1) überführen wollte oder die Kündigung im Rahmen eines solchen Verhältnisses aussprach. Dass die Kündigung aus anderen Gründen in formeller Hinsicht unzulässig oder in materieller Hinsicht zu Unrecht ausgesprochen worden wäre, macht die Beschwerdeführerin im vorliegenden Beschwerdeverfahren zu Recht nicht mehr geltend (vgl. zu den herabgesetzten Kündigungsvoraussetzungen während der Probezeit BGE 120 Ib 134 E. 2a; Urteile des Bundesgerichts 8C_467/2013 vom 21. November 2013 E. 4 und 8C_514/2011 vom 27. März 2012 E. 6.4.1; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2347/2013 vom 13. August 2013 E. 4.3 und 4.3.1 f., A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3, A-6515/2010 vom 19. März 2011 E. 7.1; NÖTZLI, in: Handkommentar BPG, Art. 12 N. 16; vgl. auch die weiteren Hinweise in E. 4.3.2 [zur Situation im Privatrecht]). Die Kündigung erweist sich demnach als rechtmässig.

4.3.7 Mit der rechtmässigen Kündigung wurde das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Erstinstanz per Ende März 2013 rechtsgültig beendet. Die Beschwerdeführerin hat entsprechend keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung und auf Lohn für die Zeit ab April

2013, setzt dieser Anspruch doch das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses wegen Nichtigkeit oder Aufhebung der Kündigung voraus (vgl. Art. 14 Abs. 2 und 3 in der Fassung vom 24. März 2000 [AS 2001 899]; NÖTZLI, in: Handkommentar BPG, Art. 14 N. 34 ff., 43 f.). Ebenso wenig hat sie Anspruch auf eine Entschädigung nach aArt. 19 Abs. 3 BPG, da auch dieser die Unrechtmässigkeit der Kündigung voraussetzt (vgl. NÖTZLI, in: Handkommentar BPG, Art. 19 N. 11 ff.). Inwiefern sich schliesslich ein Entschädigungsanspruch aus aArt. 19 Abs. 4 BPG ergeben soll, ist nicht ersichtlich. Die Beschwerdeführerin verweist zwar auch auf diese Bestimmung, macht jedoch an keiner Stelle geltend, die Kündigung sei diskriminierend im Sinne von Art. 14 Abs. 3 Bst. b BPG in der Fassung vom 24. März 2000 (AS 2001 900). Solches ergibt sich auch nicht aus den Akten.

4.3.8 Die Vorinstanz hat somit zu Recht die Rechtmässigkeit der Kündigung bejaht und einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf Weiterbeschäftigung und Lohn bzw. auf eine Entschädigung verneint. Die Beschwerde ist insoweit daher abzuweisen.

5.
Zu prüfen bleibt, ob der Antrag der Beschwerdeführerin auf Berichtigung des Arbeitszeugnisses vom 31. März 2013 bzw. auf Streichung des zweit- und drittletzten Absatzes dieses Zeugnisses begründet ist.

5.1 Die Beschwerdeführerin führt diesbezüglich aus, die Formulierung des drittletzten Absatzes sei für sie nahezu vernichtend, das Zeugnis daher unbrauchbar. Daran ändere nichts, dass – wie die Vorinstanz erwäge – dieser Absatz erforderlich sei, um den sehr wohlwollend – gemeint sei wohl, zu wohlwollend – formulierten viertletzten Absatz zu relativieren. Statt mit der Kombination einer zu guten und einer zu schlechten Qualifikation eine mittelmässige Beurteilung zu erreichen, könnte diesem Anliegen vielmehr dadurch Rechnung getragen werden, dass der viertletzte Absatz etwas abgeschwächt werde.

Dass das Arbeitsverhältnis in der Probezeit aufgelöst wurde, ergebe sich im Weiteren bereits aus der kurzen Anstellungsdauer. Die Stellensuche werde unnötig erschwert, wenn hierauf im Text auch noch ausdrücklich hingewiesen werde. Die Hintergründe der Auflösung des Arbeitsverhältnisses seien zudem nicht zu erwähnen, wenn die Arbeitnehmerin dies nicht wünsche.

5.2 Die Vorinstanz bringt im angefochtenen Entscheid demgegenüber vor, gesamthaft liege ein wahres, vollständiges und in seiner Art auch schonendes Arbeitszeugnis vor. Der Inhalt des drittletzten Absatzes des Arbeitszeugnisses entspreche den Gegebenheiten und stelle eine Klarstellung und Relativierung des vorangehenden, sehr wohlwollenden Absatzes dar. Werde der drittletzte Absatz gestrichen, liege letztlich kein wahrheitsgetreues Zeugnis mehr vor, auch wäre dieses unvollständig. Dasselbe gelte für die beantragte Streichung des zweitletzten Absatzes.

5.3

5.3.1 Das BPG enthält keine Bestimmungen zum Arbeitszeugnis. Zur Anwendung gelangt daher sinngemäss das OR (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG). Ausserdem gelten in formeller und materieller Hinsicht die gleichen Grundsätze wie für privatrechtliche Arbeitszeugnisse (vgl. BVGE 2012/22 E. 5. 1 f. mit Hinweis; ALAIN CHABLAIS, La jurisprudence des autorités administratives et judiciaires en droit fédéral du personnel, in: Association suisse du droit public de l'organisation [asdpo; éd.], Droit public de l'organisation - responsabilité des collectivités publiques - fonction publique, annuaire 2012, Berne 2013, p. 105).

5.3.2 Nach Art. 330a Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (sog. qualifiziertes oder Vollzeugnis; zum einfachen Zeugnis bzw. zur Arbeitsbestätigung vgl. Abs. 2 dieser Bestimmung).

In materieller Hinsicht muss das Vollzeugnis alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für eine Gesamtdarstellung des Arbeitsverhältnisses und eine Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind (Grundsatz der Vollständigkeit; vgl. BGE 136 III 510 E. 4.1 m.w.H.; BVGE 2012/22 E. 5.2 m.w.H.; PORTMANN, a.a.O., Art. 330a N. 4; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Aufl.; Zürich usw. 2012, Art. 330a N. 3). Dieser Grundsatz gilt auch für Angaben zu den Umständen des Austritts, insbesondere zu den Beweggründen für die Kündigung oder zur Frage, wer kündigte. Obschon solche Angaben gegen den Willen des Arbeitnehmers grundsätzlich nicht ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden dürfen, sind sie deshalb zu berücksichtigen, wenn dies für die Darstellung des Gesamtbildes wesentlich ist bzw. ansonsten ein täuschender Gesamteindruck resp. ein unwahres Zeugnis entstünde (vgl. VPB 65.95

E. 3d; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N. 3g; PORTMANN, a.a.O., Art. 330a N. 5).

Die tatsächlichen Angaben müssen objektiv richtig (wahr) sein (Grundsatz der Wahrheit; vgl. BGE 136 III 510 E. 4.1 m.w.H.; BVGE 2012/22 E. 5.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N. 3a; PORTMANN, a.a.O., Art. 330a N. 6). Werturteilen sind verkehrsübliche Massstäbe zugrunde zu legen und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei dem Arbeitgeber ein gewisser Spielraum zusteht. Ein Ermessensfehler liegt erst vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrsübliche Massstäbe herangezogen werden (vgl. BVGE 2012/22 E. 5.2 m.w.H.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N. 3; PORTMANN, a.a.O., Art. 330a N. 7).

Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der grundlegenden Funktion des Arbeitszeugnisses, dem Arbeitnehmer das wirtschaftliche Fortkommen zu erleichtern, folgt im Weiteren, dass das Zeugnis wohlwollend formuliert sein muss (Grundsatz des Wohlwollens; vgl. BGE 136 III 510 E. 4.1; BVGE 2012/22 E. 5.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N. 3a; PORTMANN, a.a.O., Art. 330a N. 6). Dieser Grundsatz findet allerdings seine Grenze im Wahrheitsgebot. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens mithin vor (vgl. BGE 136 III 510 E. 4.1 m.w.H.; BVGE 2012/22 E. 5.2 mit zahlreichen Hinweisen; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N. 3a; PORTMANN, a.a.O., Art. 330a N. 6). "Wohlwollen" ist demnach Maxime der Ermessensbetätigung, bedeutet aber nicht, dass keine für den Arbeitnehmer ungünstige Tatsachen und Beurteilungen im Zeugnis Erwähnung finden dürfen. Voraussetzung für deren Erwähnung ist allerdings, dass sie für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmer erheblich sind, es sich also nicht um völlig isolierte Vorfälle oder um unwichtigere Kleinigkeiten handelt (BGE 136 III 510 E. 4.1; BVGE 2012/22 E. 5.2 m.w.H.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N. 3a).

In formeller Hinsicht muss das Vollzeugnis klar und verständlich formuliert sein (Grundsatz der Klarheit; vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_117/2007 und 4A_127/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1; BVGE 2012/22 E. 5.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N. 3). Der Wortlaut steht aber im Ermessen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen verwendet (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_117/2007 und

4A_127/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1; BVGE 2012/22 E. 5.2 m.w.H.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N. 3b).

5.3.3 Im Arbeitszeugnis der Erstinstanz vom 31. März 2013 wird im 1. Absatz festgehalten, die Beschwerdeführerin sei vom 1. Dezember 2012 bis zum 31. März 2013 als Sachbearbeiterin im Managementsupport (…) tätig gewesen. Im 2. Absatz werden die von ihr ausgeführten Tätigkeiten im Einzelnen aufgeführt. Im 3. bzw. viertletzten Absatz (nachfolgend: viertletzter Absatz) wird erklärt, sie verfüge über ausgezeichnete Fähigkeiten bei der Abfassung anspruchsvoller Korrespondenz sowie über einen respektvollen Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden. Sie habe zudem exakt und gewissenhaft gearbeitet und bei klar zugewiesenen Aufgaben, Strukturen und ohne Störungen gute Resultate erreicht. Gemäss dem 4. bzw. drittletzten Absatz (nachfolgend: drittletzter Absatz) genügten diese Fähigkeiten und Eigenschaften leider nicht, um im hektischen Umfeld des Managementsupports (…) mit sehr knapper Terminplanung zu bestehen. Aus diesem Grund – so der 5. bzw. zweitletzte Absatz (nachfolgend: zweitletzter Absatz) – habe sich die Erstinstanz entschieden, das Arbeitsverhältnis in der Probezeit aufzulösen. Im letzten Absatz wird der Beschwerdeführerin für die geleistete Arbeit gedankt und ihr für die Zukunft alles Gute gewünscht.

5.3.4 Aus den Akten geht hervor, dass die Erstinstanz die Leistungen und das Verhalten der Beschwerdeführerin während der Probezeit in verschiedener Hinsicht als unzureichend kritisierte und ihr dies bis zur Kündigung am 22. Februar 2013 mehrfach kommunizierte. Dabei bemängelte sie namentlich (…).

Diese wie auch die weiteren Kritikpunkte werden im Arbeitszeugnis allerdings nicht ausdrücklich erwähnt. Die Erstinstanz lässt es vielmehr, wie dargelegt (vgl. E. 5.3.3), mit dem allgemeinen drittletzten Absatz bewenden, wonach die im viertletzten Absatz aufgeführten Fähigkeiten und Eigenschaften der Beschwerdeführerin leider nicht genügt hätten, um im hektischen Umfeld des Managementsupports (…) mit sehr knapper Terminplanung zu bestehen. Wieso und in welchem Sinn die Beschwerdeführerin nicht zu reüssieren vermochte, geht aus dem Arbeitszeugnis daher nicht klar hervor. Der Hinweis auf das hektische Umfeld und die sehr knappe Terminplanung im drittletzten Absatz deuten jedoch in Verbindung mit der einschränkenden Aussage im viertletzten Absatz, wonach die Beschwerdeführerin (nur) bei klar zugewiesenen Aufgaben, Strukturen und ohne Störungen gute Resultate erreicht habe, zumindest an, mit welchen

Arbeitssituationen die Beschwerdeführerin nicht (genügend) zurechtkam bzw. dass sie in diesen Situationen keine guten Resultate erzielte.

Diese Information ist für die Gesamtbeurteilung der Beschwerdeführerin und damit für ein vollständiges und wahres Arbeitszeugnis unerlässlich. Sie wird zudem von der Beschwerdeführerin nicht bestritten. Dass sie unzutreffend wäre, ergibt sich auch nicht aus den Akten. Sie durfte und musste daher grundsätzlich ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden, auch wenn es sich dabei um eine negative Beurteilung handelt (vgl. E. 5.3.2).

5.3.5 Nicht ohne Weiteres klar ist allerdings, ob die Erstinstanz diese Beurteilung in der Form zum Ausdruck bringen durfte, wie sie es im drittletzten Absatz tat, oder dieser mit dem Grundsatz des Wohlwollens nicht vereinbar ist.

Die allgemeine Formulierung des drittletzten Absatzes erscheint insofern als problematisch, als nicht nur bei der Erstinstanz, sondern auch bei vielen anderen Arbeitgebern mehr oder weniger häufig Arbeitssituationen bestehen oder bestehen können, die durch Hektik und eine sehr knappe Terminplanung bzw. das Fehlen klar zugewiesener Aufgaben und Strukturen sowie Störungen geprägt sind. Sie dürfte deshalb bei der Stellensuche eher nachteilig sein. Angesichts der konkreten und harten Kritik, die die Erstinstanz während der Dauer des Arbeitsverhältnisses erhob (vgl. E. 5.3.4) und die die Beschwerdeführerin nicht bestreitet, ist die von der Erstinstanz gewählte Formulierung jedoch zumindest wohlwollender als eine konkretere Formulierung, bei der alle oder einzelne Kritikpunkte, wenn auch allenfalls in milderer Form, explizit genannt würden. Dies gilt umso mehr, als auch aus einer derartigen Formulierung ersichtlich wäre bzw. wegen des Wahrheits- und des Vollständigkeitsgrundsatzes ersichtlich sein müsste (vgl. E. 5.3.4), mit welchen Arbeitssituationen die Beschwerdeführerin Mühe hatte bzw. in welchen Situationen sie keine guten Resultate erzielte, eine solche Formulierung mithin gegenüber der von der Erstinstanz gewählten keine Vorteile, jedoch weitere Nachteile hätte.

Die Beschwerdeführerin macht denn auch keinen Vorschlag, wie der drittletzte Absatz wohlwollender formuliert werden könnte, sondern verlangt einzig dessen Streichung. Dies ist jedoch nicht möglich, da dadurch das Arbeitszeugnis unvollständig und unwahr würde (vgl. E. 5.3.4). Daran ändert nichts, dass nach Ansicht der Beschwerdeführerin der drittletzte Absatz für ein wahrheitsgemässes und vollständiges Arbeitszeugnis gar

nicht erforderlich ist, sondern es ausreichen würde, wenn der viertletzte Absatz abgeschwächt, d.h. weniger bzw. nicht zu wohlwollend formuliert würde (vgl. E. 5.1). Weder beantragt die Beschwerdeführerin eine entsprechende Berichtigung dieses Absatzes noch macht sie einen konkreten Formulierungsvorschlag. Eine Verpflichtung der Erstinstanz zur Anpassung dieses Absatzes in Ergänzung zur beantragten Streichung des drittletzten Absatzes kommt daher – wie im Übrigen aus den gleichen Gründen auch deren Verpflichtung zur Anpassung des drittletzten Absatzes – bereits aus formellen Gründen nicht in Frage (vgl. BVGE 2012/22 E. 2.1 m.w.H.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N. 5a; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 4C_237/2006 vom 24. November 2006 E. 5). Der Arbeitnehmer hat im Weiteren, wie erwähnt (vgl. E. 5.3.2), grundsätzlich keinen Anspruch, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen verwendet.

Der Antrag der Beschwerdeführerin auf Streichung des drittletzten Absatzes ist somit abzuweisen.

5.3.6 Wie erwähnt (vgl. 5.3.3), wird im zweitletzten Absatz des Arbeitszeugnisses festgehalten, die Erstinstanz habe das Arbeitsverhältnis in der Probezeit aus dem im drittletzten Absatz genannten Grund aufgelöst. Inwiefern diese Information für die Darstellung des Gesamtbildes erforderlich sein sollte bzw. ohne sie ein täuschender Gesamteindruck resp. ein täuschendes Zeugnis entstünde (vgl. E. 5.3.2), ist nicht ersichtlich. Dass das Arbeitsverhältnis in der Probezeit aufgelöst wurde und die Erstinstanz kündigte, vermittelt keine zusätzlichen Erkenntnisse über die Leistung und das Verhalten der Beschwerdeführerin. Diesen Sachverhalt legen ausserdem bereits die im 1. Absatz des Arbeitszeugnisses ausdrücklich erwähnte kurze Anstellungsdauer und die negative Beurteilung im drittletzten Absatz nahe. Da die Auflösung des Arbeitsverhältnisses einzig mit Verweis auf diesen Absatz begründet wird, enthält der zweitletzte Absatz weiter auch insoweit keine Informationen, die für die Gesamtbeurteilung der Beschwerdeführerin erforderlich wären. Seine Aufnahme in das Arbeitszeugnis gegen deren Willen kommt daher nicht in Frage (vgl. E. 5.3.2).

Die Beschwerde ist demnach in diesem Punkt gutzuheissen und die Erstinstanz zu verpflichten, der Beschwerdeführerin das Arbeitszeugnis vom 31. März 2013 ohne den zweitletzten Absatz auszustellen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

6.
Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG in der Fassung vom 24. März 2000 [AS 2001 906] und Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Kosten zu erheben.

7.
Der obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Obsiegt sie nur teilweise, ist die Parteientschädigung entsprechend zu kürzen (vgl. Art. 7 Abs. 2 VGKE). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Sie wird vom Gericht aufgrund der Akten festgesetzt, wenn keine Kostennote eingereicht wird (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE).

Die anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin unterliegt mit ihren Anträgen betreffend die Kündigung sowie mit ihrem Antrag auf Streichung des drittletzten Absatzes des Arbeitszeugnisses, setzt sich jedoch mit ihrem Antrag auf Streichung des zweitletzten Absatzes dieses Zeugnisses durch. Sie ist somit als zu 80 % unterliegend und 20 % obsiegend zu betrachten. Für ihr teilweises Obsiegen hat sie Anspruch auf eine reduzierte Parteienschädigung. Da keine Kostennote eingereicht wurde, ist die Höhe der Entschädigung aufgrund der Akten zu bestimmen. In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das vorliegende Verfahren erscheint eine reduzierte Entschädigung von Fr. 500.-- (inklusive Auslagen und Mehrwertsteuer) als angemessen. Sie ist der im Umfang von 20 % unterliegenden Vorinstanz zur Bezahlung aufzuerlegen. Diese hat als Bundesbehörde trotz ihres weitgehenden Obsiegens keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen und die Erstinstanz verpflichtet, der Beschwerdeführerin das Arbeitszeugnis vom 31. März 2013 ohne den zweitletzten Absatz auszustellen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Die Vorinstanz hat der Beschwerdeführerin eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 500.-- (inklusive Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

4.
Dieses Urteil geht an:

– die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Ref-Nr. …; Gerichtsurkunde)
– die Erstinstanz (Einschreiben)

Die vorsitzende Richterin: Der Gerichtsschreiber:

Marianne Ryter Pascal Baur

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist steht still vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 Abs. 1 Bst. c 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 Ent-

scheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: