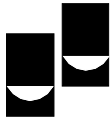


Bundesverwaltungsgericht

Tribunal administratif fédéral

Tribunale amministrativo federale

Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-3862/2007
{T 0/2}

Urteil vom 22. Januar 2008

Besetzung

Richter Beat Forster (Vorsitz), Richter Daniel Riedo,
Richter André Moser,
Gerichtsschreiberin Silja Hofer.

Parteien

X. _____
vertreten durch Fürsprecher Stefan Läubli
Beschwerdeführer,

gegen

Swissmedic, Schweizerisches Heilmittelinstitut,
Hallerstrasse 7, Postfach, 3000 Bern 9,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Urs Leu
Vorinstanz.

Gegenstand

Arbeitszeugnis.

Sachverhalt:**A.**

X. war vom 1. Februar 2005 bis 30. September 2006 beim Schweizerischen Heilmittelinstitut Swissmedic (nachfolgend: Swissmedic) angestellt. Am 22. Juni 2006 kündigte Swissmedic das Arbeitsverhältnis auf Ende September 2006 wegen „grosser Divergenzen zwischen dem Anspruch von X. auf eine Rolle und Funktion innerhalb der Swissmedic Informatik und den in der Stellenbeschreibung beschriebenen Aufgaben“ und aufgrund eines aus verschiedenen Gründen belasteten Vertrauensverhältnisses.

B.

Auf die gegen die Kündigungsverfügung gerichtete Beschwerde trat die damalige Eidgenössische Personalrekurskommission mit Entscheidung vom 30. Oktober 2006 infolge Verspätung nicht ein.

C.

Am 30. September 2006 stellte die Swissmedic X. ein Arbeitszeugnis aus. Auf dessen Beanstandungen hin änderte die Swissmedic das Zeugnis am 12. Januar 2007 ab. X. stellte am 2. März 2007 erneut Abänderungsbegehren sowie für den Fall der Abweisung den Antrag auf Erlass einer anfechtbaren Verfügung. Die Swissmedic verfügte daraufhin am 2. Mai 2007, dass an der Formulierung des Arbeitszeugnisses festgehalten werde.

D.

Mit Beschwerde vom 4. Juni 2007 gelangt X. (Beschwerdeführer) an das Bundesverwaltungsgericht und beantragt Änderungen des Arbeitszeugnisses. Zur Begründung führt der Beschwerdeführer unter anderem aus, die Divergenzen über sein Rollenverständnis seien von seinen Vorgesetzten nur als Vorwand für die rasche Kündigung vorgebracht worden. So sei die Entlassung im Hinblick auf die geplante Auslagerung der IT-Gestaltungs- und Entwicklungsaufgaben erfolgt. Weil in der Begründung der angefochtenen Verfügung keine Ausführungen zu seinen Einwänden gemacht worden seien, sei sein Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden. Indem gleich zu Beginn des Arbeitszeugnisses darauf verwiesen werde, dass gewisse Bereiche ausgelagert seien, werde seine Tätigkeit unnötigerweise herabgesetzt. Es sei weiter nicht nachvollziehbar, wenn seine Funktion als eine „höhere Sachbearbeiterfunktion mit fachlichen Leitungsaufgaben“

beschrieben werde. Ferner seien die beanstandeten Formulierungen nicht charakteristisch für ihn und hätten deshalb im Arbeitszeugnis unerwähnt zu bleiben. Es sei ausserdem widersprüchlich, wenn sein Vorschlag für das Arbeitszeugnis - welcher sich mit dem von der Vorinstanz im Falle einer einvernehmlichen Trennung vorgeschlagenen Text decke - als wahrheitswidrig bezeichnet werde. So sei auch die Aussage, dass er sich den Anweisungen seiner Vorgesetzten in unzulässiger Weise und beharrlich widersetzt habe, unwahr, unnötig und verletzend.

E.

In ihrer Vernehmlassung vom 26. Juli 2007 beantragt die Vorinstanz, die Beschwerde sei abzuweisen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. Sie führt aus, der bereits im Zwischenzeugnis vom 7. April 2006 beschriebene Zuständigkeitsbereich des Beschwerdeführers entspreche seinen tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben. Die im vierten Abschnitt des Zeugnisses erwähnten Tätigkeiten seien nur einzelne konzeptionelle Arbeiten, welche nicht Teil der eigentlichen Entwicklungs-, Betriebs- und Supportdienstleistungen gebildet hätten. Die Beschreibung „höhere Sachbearbeiterfunktion mit fachlichen Leitungsaufgaben“ entspreche der tatsächlich ausgeübten Funktion. Zur Vermeidung einer Täuschungsgefahr sei es unverzichtbar, den Begriff „Leiter Anwendungsentwicklung“ zu präzisieren. Das Pflichtenheft werde einzig durch den Vorgesetzten im Rahmen der arbeitsrechtlichen Weisungsbefugnis definiert. Angesichts massiver Verfehlungen des Beschwerdeführers gegenüber seinen Vorgesetzten sei die Formulierung „Nach einiger Zeit wurde der Anspruch von X. auf eine breiter ausgelegte Führungsposition erkennbar“ äusserst wohlwollend formuliert. Die Vorinstanz müsse sich ausserdem nicht auf der eine Trennungsvereinbarung betreffenden Formulierung behaften lassen, da die im Arbeitszeugnis enthaltene Fassung die tatsächlichen Umstände in neutraler Art und Weise wiedergebe.

F.

Der Beschwerdeführer hält in der Replik vom 28. September 2007 an den gestellten Rechtsbegehren fest und führt aus, wenn die Vorinstanz behaupte, es handle sich bei den von ihm ausgearbeiteten Empfehlungen für das Reingeneering der Betriebsumgebung um bloss konzeptionelle Arbeiten und die Entwicklungsarbeiten seien durch externe Berater erledigt worden, werte sie seine Tätigkeit ab. Ferner zeige die Tatsache, dass die Vorinstanz eine wohlwollende Formulierung im Falle

einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgeschlagen habe, auf, dass die Vorinstanz hinter dieser hätte stehen können und diese daher der Wahrheit entspreche. Die Vorinstanz habe versucht, ihn mit der Androhung eines ungünstigen Arbeitszeugnisses unter Druck zu setzen, das Arbeitsverhältnis selber aufzulösen oder einer Trennungsvereinbarung zuzustimmen. Die Vorinstanz habe somit den Grundsatz des Handelns nach Treu und Glauben verletzt.

G.

Mit Duplik vom 13. November 2007 hält die Vorinstanz an den Formulierungen im strittigen Arbeitszeugnis fest.

H.

Auf weitergehende Ausführungen wird – soweit entscheidungswesentlich – im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

Gemäss Art. 68 Abs. 2 des Heilmittelgesetzes vom 15. Dezember 2000 (HMG, SR 812.21) handelt es sich beim Schweizerischen Heilmittelinstitut Swissmedic um eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes mit eigener Rechtspersönlichkeit. Es stellt sein Personal öffentlich-rechtlich an (Art. 75 Abs. 1 HMG). Mit der Verordnung vom 28. September 2001 über das Personal des Schweizerischen Heilmittelinstituts (hiernach: HMG-PersV, SR 812.215.4) hat der Bundesrat die erforderlichen personalrechtlichen Vorschriften erlassen. Einigen sich die Parteien im Streitfall nicht, so erlässt das Institut eine Verfügung (Art. 43 HMG-PersV). Diese unterliegt der Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht (Art. 33 Bst. e des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]), welches damit in vorliegender Streitsache zuständig ist. Das Verfahren richtet sich gemäss Art. 36 VGG nach dem des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), soweit das VGG nichts anderes bestimmt.

2.

Der Beschwerdeführer ist durch die angefochtene Verfügung unmittelbar betroffen und deshalb zur Beschwerde berechtigt (Art. 48 Abs. 1

VwVG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist demnach einzutreten.

3.

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts, sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (Art. 49 VwVG). 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 hat, mithin nicht bloss rechtlich, sondern ebenfalls sachlich richtig entschieden hat (FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 315; ALFRED KÖLZ/ISABELLE HÄNER, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Aufl., Zürich 1998, Rz. 633 ff.). 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. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1781/2006 vom 15. August 2007 E. 1.4; ANDRÉ MOSER, in André Moser/Peter Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt a.M. 1998, Rz. 2.62 mit Hinweisen).

4.

Der Beschwerdeführer bringt vor, die Vorinstanz habe seine das Arbeitszeugnis betreffenden Ausführungen im Schreiben vom 2. März 2007 nicht beachtet und dazu keine Stellung genommen. Demnach sei sie ihrer Begründungspflicht nicht nachgekommen und habe seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt.

4.1 Der in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) enthaltene Anspruch auf rechtliches Gehör gewährleistet den Einzelnen, in einem sie betreffenden Gerichts- oder Verwaltungsverfahren mitzuwirken. Dabei dient das rechtliche Gehör nicht nur der besseren Aufklärung des

Sachverhalts, sondern stellt ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass der Verfügung oder des Entscheids dar. Das rechtliche Gehör soll im Wesentlichen die Fairness innerhalb eines Prozesses oder Verfahrens garantieren (JÖRG PAUL MÜLLER, Grundrechte in der Schweiz, 3. Aufl., Bern 1999, S. 509). Für das Verwaltungsverfahren im Bund ist das rechtliche Gehör in Art. 26 ff. VwVG geregelt. Gemäss Art. 35 Abs. 1 VwVG sind schriftliche Verfügungen zu begründen. Ein Entscheid muss sich mit den verschiedenen rechtlich relevanten Gesichtspunkten auseinandersetzen und dartun, aus welchen Gründen das konkrete Ergebnis anderen, ebenfalls möglichen Lösungsvarianten vorzuziehen ist. Die Begründung soll einem Betroffenen transparent machen, dass sich die Behörde mit seinen Eingaben und seinen Interessen sorgfältig und ernsthaft auseinandergesetzt hat (MÜLLER, a.a.O., S. 537). Nach der bundesgerichtlichen Praxis muss die Behörde dabei nur jene Gründe nennen, die für ihren Entscheid von tragender Bedeutung sind (vgl. BGE 123 I 31 E. 2c und MÜLLER, a.a.O., S. 539).

4.2 Die Vorinstanz entgegnet dem Beschwerdeführer im Schreiben vom 12. Januar 2007, sie halte sich bei der Abfassung von Zeugnissen an die gesetzlichen Vorgaben. Aufgrund der Bindung an die Wahrheitspflicht könne sie seinem Anliegen, als Beendigungsgrund des Arbeitsverhältnisses die Restrukturierung des Informatikbereichs zu nennen, nicht nachkommen. Dies entspreche nicht den Tatsachen. In der angefochtenen Verfügung vom 2. Mai 2007 erwähnt sie ausserdem die massgebenden rechtlichen Bestimmungen und stützt sich in der Begründung ihrer Verfügung auf die Grundsätze der Vollständigkeit und der Wahrheit eines Arbeitszeugnisses ab. Auch wenn die Vorinstanz eine kurze Begründung gewählt und sich nicht mit allen Vorbringen des Beschwerdeführers auseinandergesetzt hat, bedeutet dies noch nicht, dass sie ihrer Begründungspflicht nicht nachgekommen ist. Für den Beschwerdeführer ist ersichtlich, weshalb die Vorinstanz die angefochtene Verfügung getroffen hat. Selbst wenn das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt worden sein sollte, kann es im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht geheilt werden. Denn nach der Praxis des Bundesgerichts kann eine Gehörsverletzung im Rechtsmittelverfahren dann geheilt werden, wenn die Beschwerdeinstanz in Sach- und Rechtsfragen über dieselbe Kognition verfügt wie die Vorinstanz und dem Betroffenen dieselben Mitwirkungsrechte wie vor dieser zustehen (vgl. BGE 132 V 387 E. 5.1 mit Verweis auf BGE 115 V 305 E. 2h; JÖRG PAUL MÜLLER, Grundrechte in der Schweiz, 3. Auflage,

Bern 1999, S. 517). Diese Voraussetzungen zur Heilung einer Gehörsverletzung wären vorliegend erfüllt.

5.

Der Beschwerdeführer beanstandet weiter verschiedene Formulierungen des Arbeitszeugnisses und beantragt deren Streichung, Änderung oder Präzisierung.

6.

Die HMG-PersV enthält keine Bestimmungen in Bezug auf das Arbeitszeugnis, weshalb subsidiär gemäss Art. 3 HMG-PersV die Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) sinngemäss 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).

6.1

Die im Zeugnis erwähnten Tatsachen müssen objektiv richtig sein. Den 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. Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission [PRK] 2006-008 vom 22. Mai 2006 E. 2b/aa, MANFRED REHBINDER, Berner Kommentar, Bern 1985, N. 14 zu Art. 330a OR; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 6. Aufl., Zürich 2006, N. 3 zu Art. 330a OR). Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis steht im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Das Zeugnis hat grundsätzlich das Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern, sollte also wohlwollend formuliert werden. Das Wohlwollen findet jedoch eine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht nicht auf ein gutes, sondern ein objektiv wahres Zeugnis (vgl. Entscheid PRK 2006-008 vom 22. Mai 2006, a.a.O., E. 2b und REHBINDER, a.a.O., N. 14 zu Art. 330a OR).

7.

Der Beschwerdeführer beantragt die Streichung des zweiten Absatzes des Arbeitszeugnisses, der folgenden Wortlaut hat:

„Entwicklungs-, Betriebs- und Supportdienstleistungen für die mehrheitlich in den Räumlichkeiten und im Eigentum von Swissmedic stehende Informatik-Infrastruktur sind outgesourct. Die Abteilung Informatik stellt primär die Auftragsabwicklung und Auftragskoordination zwischen den internen Leistungsbezüglern und den verschiedenen externen Leistungserbringern sowie die Integration von Lösungen sicher. Darüber hinaus erbringt die Abteilung operative Eigenleistungen im Bereich sicherheitsrelevanter Aufgaben und Datenauswertungen. Nebst Standardanwendungen für die administrativen Prozesse kommen für die in der Schweiz einmaligen Leistungsprozesse mehrheitlich individualentwickelte Fachanwendungen zum Einsatz. Als Plattformen sind Microsoft Betriebssysteme (Windows 2000), ORACLE-DBSM (Ver. 9.x) und die J.D. Edwards One World XE ERP-Plattform dominant.“

7.1 Nach Ansicht des Beschwerdeführers wird mit dem Hinweis, dass Entwicklungs-, Betriebs- und Supportdienstleistungen für die mehrheitlich in den Räumlichkeiten und im Eigentum der Vorinstanz stehende Informatik-Struktur ausgelagert seien, sein Aufgabenbereich unnötigerweise herabgesetzt. Diese Beschreibung treffe auf die Situation vor und nach seiner Anstellung zu, trage jedoch nicht seinem Pflichtenheft Rechnung. So sei er gerade deshalb angestellt worden, damit diese Leistungen betriebsintern erbracht würden. Zudem stehe der zweite Abschnitt in direktem Widerspruch zu Beschreibungen im vierten Absatz, aus welchen hervorgehe, dass er sich explizit mit Entwicklungsdienstleistungen beschäftigt habe. Die Beschreibung des Aufgabenbereichs des Leiters Anwendungsentwicklung entspreche weitgehend demjenigen eines IT-Architekten, welcher die zentralen und wichtigen Aufgaben der Konzeption, Gestaltung und Entwicklung der IT-Architektur übernehme. Dieser Aufgabenbereich sei ihm denn auch verschiedentlich beschrieben und zugesichert worden. Ausserdem hätte er nicht seine langjährige, interessante und gut bezahlte Stelle bei der Post verlassen, um bei der Vorinstanz bloss „die Auftragsentwicklung und Auftragskoordination“ sicherzustellen. Der zweite Absatz entspreche demnach nicht den Tatsachen.

7.2 Die Vorinstanz hält dem entgegen, ihre Entwicklungs-, Betriebs- und Supportdienstleistungen seien schon vor, während und nach der Anstellung des Beschwerdeführers ausgelagert gewesen. Es stehe dazu nicht im Widerspruch, dass der Beschwerdeführer „Grundlagen für den Change Management Prozess“ sowie „Empfehlungen für das Reengineering der Betriebsumgebungen“ erarbeitet habe. Dabei handle es sich lediglich um einzelne konzeptionelle Arbeiten, welche nicht Teil der eigentlichen Entwicklungs-, Betriebs- und Supportdienstleistungen gebildet hätten. Es sei jedoch zentral, ob die wesentlichen IT-Leistungen und insbesondere die Entwicklungsarbeiten intern oder extern erbracht worden seien. Diese Unterscheidung habe

grundlegende Auswirkungen auf die Arbeit und den Verantwortungsbereich des Beschwerdeführers gehabt. Durch die gewählte Formulierung werde der Tätigkeitsbereich des Beschwerdeführers daher in keiner Weise herabgewertet. Der zweite Abschnitt sei deshalb nötig, um die Tätigkeit eines Leiters Anwendungsentwicklung zu umschreiben.

7.3 Mit dem zweiten Abschnitt im strittigen Arbeitszeugnis wird das bei Stellenantritt des Beschwerdeführers und offenbar auch nach dessen Ausscheiden bestehende Informatikumfeld bei der Vorinstanz umschrieben. Danach wurden Entwicklung, Betrieb und Support im Informatikbereich extern erbracht und die Aufgabe der eigenen Informatikabteilung war primär darauf beschränkt, als Schnittstelle zwischen internen Leistungsbezüglern und externen Leistungserbringern zu fungieren. Operative Eigenleistungen erbrachte die interne Abteilung nur bei sicherheitsrelevanten Aufgaben und bei der Datenauswertung. Weiter wird umschrieben, welche Plattformen und Anwendungen im Informatikbereich zum Einsatz kamen. Mit der Vorinstanz ist einig zu gehen, dass die Feststellungen darüber, was für Dienstleistungen der betriebsinterne Informatikbereich erbringt, wesentlich sind, um das Pflichtenheft des Personals definieren zu können. Aus der strittigen Umschreibung geht hervor, dass Aufgaben und Verantwortlichkeit des Leiters Anwendungsentwicklung – als welcher der Beschwerdeführer eingestellt worden ist – auf Grund der weitgehend an externe Unternehmen ausgelagerten Entwicklungsdienstleistungen stark eingeschränkt waren.

Aus dem dritten und vierten Abschnitt des Arbeitszeugnisses folgt hingegen, dass die vom Beschwerdeführer besetzte Position im Rahmen eines Kompetenzaufbaus neu geschaffen wurde. Weiter wird darin – übereinstimmend mit der Stellenausschreibung und dem vom Beschwerdeführer und Vorgesetzten unterzeichneten Stellenbeschrieb – dessen Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich umschrieben. Daraus geht hervor, dass das Pflichtenheft des Beschwerdeführers und die von ihm wahrgenommenen Aufgaben wesentlich weiter gefasst waren, als das im zweiten Abschnitt definierte Informatikumfeld vermuten liesse. Denn der Beschwerdeführer wurde damit beauftragt, einerseits intern eine (neue) Applikations- und Datenintegrationsarchitektur zu entwickeln, die zukünftigen Informatikbedürfnisse der Vorinstanz zu definieren und deren Entwicklung zu planen sowie einheitliche Standards festzulegen und durchzusetzen. Zudem hatte er die Aufga-

be, die internen Anwendungsverantwortlichen zu führen und zu unterstützen sowie umfassend die Leitung, Auftragserteilung und Überwachung interner und externer Entwicklungspartner zu übernehmen. Konkret hatte er gemäss viertem Abschnitt unter anderem Grundlagen für Veränderungen im Anwendungsbereich („Aufbau eines Change Management Prozesses für die JDE ERP-Plattform Anwendungen“) geschaffen und Empfehlungen für eine durchgreifende Änderung („Reengineering“) der Betriebsumgebung für die Informatikanwendungen sowie einen Lösungsvorschlag für den Aufbau einer JAVA-basierten Plattform für die Entwicklung und den Betrieb neuer Individualanwendungen ausgearbeitet (Begriffsumschreibungen aus: <http://de.wikipedia.org>). Diese Stellen- und Tätigkeitsbeschreibung ist auch im Zusammenhang mit den Empfehlungen der Eidgenössischen Finanzverwaltung und der Geschäftsprüfungskommission des Ständerates (GPK-S) an die Vorinstanz zu sehen, die strategische Projektleitung zu prüfen und gewisse ausgelagerte Dienstleistungen wieder einzugliedern oder zumindest externe Leistungsanbieter intern zu kontrollieren (vgl. Bericht „Problem von Swissmedic anlässlich der Inbetriebnahme und Beurteilung der heutigen Lage“ der GPK-S vom 25. August 2004, S. 28). Der Beschwerdeführer wurde somit gemäss Stellenausschreibung, Pflichtenheft sowie drittem und viertem Abschnitt des Arbeitszeugnisses eingestellt, um grundsätzlich im Anwendungsbereich das Informatikumfeld der Vorinstanz zu überprüfen sowie zu Handen der Entscheidungsträger Vorschläge für eine Neuausrichtung und unternehmensinterne Lösungen auszuarbeiten. Zudem wurde ihm die Leitung und Kontrolle der externen Leistungserbringer übertragen. Bestätigt wird dies durch eine Aktennotiz des Vorgesetzten des Beschwerdeführers vom 22. Februar 2006, wonach sich die Vorinstanz bei der Frage der internen oder externen Dienstleistungserbringung im Informatikbereich aktuell in einer Phase der Strategiefindung befinde. Die Aktenlage ergibt zudem, dass für den Beschwerdeführer zu keinem Zeitpunkt ein anderer Stellenbeschrieb geschaffen worden ist und er auch nicht plötzlich eine weniger weitgehende Aufgabe innehatte. Der zweite Abschnitt des Arbeitszeugnisses erscheint somit im Lichte des tatsächlichen Aufgabenbereichs des Beschwerdeführers nicht nur als unnötig, sondern als missverständlich. Weil er geeignet ist, dessen Tätigkeit und Verantwortung bei der Vorinstanz herabzusetzen, ist er antragsgemäss ersatzlos zu streichen.

8.

Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, die Ausführungen im

vierten Abschnitt seien unvollständig. Die Entwicklung und Gestaltung einer Integrationsarchitektur sei in der Stellenbeschreibung an erster Stelle aufgeführt und deshalb auch eine seiner zentralen Aufgaben gewesen. Dies werde mit der Formulierung „multifunktionales State of the Art Unternehmensportal“ noch unterstrichen und betone das wichtigste Element seiner Tätigkeit, nämlich das Zusammenführen und Abstimmen der Anforderungen verschiedener Querschnittsaufgaben. Diese seine wichtigste Arbeitsleistung werde jedoch unterschlagen. Deshalb solle der letzte Satz des vierten Abschnitts wie folgt ersetzt werden:

„X. hat die Portierung dreier MS-Access Datenbanken der Abteilung Medizinprodukte auf ORACLE RDBMS geführt (inkl. Funktionale Anwendungserweiterung). X. hat zudem eine synergetische Informationssystemarchitektur und eine einheitliche Technologieplattform (JAVA / J2EE) für ein multifunktionales State of the Art Unternehmensportal entworfen, dokumentiert und vorgeschlagen, nachdem in mehreren Anwendungsentwicklungsvorhaben gleichartige Anforderungen bezüglich Integration, Interoperabilität und Technologien erkennbar geworden sind.“

8.1 Diesem Begehren hält die Vorinstanz entgegen, sie bestreite nicht, dass der Beschwerdeführer die behaupteten Arbeiten erbracht habe. Dies sei denn auch am Schluss des vierten Abschnittes mit der vom Beschwerdeführer als unzureichend erachteten Feststellung, er habe einen Lösungsvorschlag für den Aufbau einer JAVA/J2EE Plattform für die Entwicklung und den Betrieb neuer Individualentwicklungen erarbeitet, erwähnt worden. Die Erarbeitung einer einheitlichen Technologieplattform werde nicht in Abrede gestellt, es handle sich dabei aber nicht um die Hauptaufgabe des Beschwerdeführers. Zudem genüge die hierzu gewählte Formulierung im Arbeitszeugnis, welches dadurch dem Anspruch auf Vollständigkeit nachkomme. So sei doch das Festhalten von Informationen nur insoweit erlaubt, als dass die Interessen von Dritten dies erfordern würden. Tatsachen könnten jedoch unter Berücksichtigung der Wahrheitspflicht zusammengefasst werden. Die vom Beschwerdeführer gewählte Formulierung sei jedoch weitschweifig und weitgehend inhaltsleer. Insbesondere der letzte Teil eigne sich nicht für ein Arbeitszeugnis. Ausserdem habe es sich bei der erwähnten Tätigkeit nicht um die Haupttätigkeit des Beschwerdeführers gehandelt.

8.2 Mit seinem Antrag verlangt der Beschwerdeführer, eine genaue Beschreibung der von ihm entwickelten und entworfenen IT-Systemarchitektur und der Lösungsfindung ins Arbeitszeugnis aufzunehmen. Ein Arbeitszeugnis soll ausgewogen sein und hat das Arbeitsverhältnis

als Ganzes zu werten. Es sind alle Angaben aufzunehmen, die eine Relevanz bezüglich der ausgeführten Arbeiten haben. Einzelprojekte sind dann aufzuführen, wenn der Arbeitnehmer kreativ, nicht repetitiv tätig war und nur einzelne Aufzählungen ein umfassendes Bild gewähren. Dabei sind die Aufgaben und Leistungen möglichst klar, konkret und präzise zu umschreiben (vgl. TOMAS POLEDNA, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht, [Zbl] 2003 S. 174 ff.). Die Leistungsbeurteilung muss Dritte ausserdem in die Lage versetzen, sich ein Bild über die Verwendungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu machen (REHBINDER, a.a.O., N. 7 zu Art. 330a).

Den fraglichen Aufgaben kommt unbestritten Relevanz zu, wurden sie doch bereits von der Vorinstanz im Arbeitszeugnis erwähnt. Mit ihrem Einwand im Beschwerdeverfahren, es habe sich dabei nicht um eine Haupttätigkeit des Beschwerdeführers gehandelt, vermag die Vorinstanz den Stellenwert der Aufgaben im Hinblick auf eine Erwähnung im Arbeitszeugnis somit nicht in Frage zu stellen. Weiter behauptet die Vorinstanz nicht, die vom Beschwerdeführer vorgeschlagene Formulierung beschreibe nicht die vom Beschwerdeführer wahrgenommenen Aufgaben oder sei inhaltlich falsch. Damit bleibt einzig zu prüfen, welche Formulierung dem Gebot der möglichst klaren und genauen Umschreibung Rechnung trägt. Aus der Beschreibung der Vorinstanz folgt, dass der Beschwerdeführer den Aufbau einer Technologieplattform für die Entwicklung und den Betrieb neuer Individualentwicklungen vorgeschlagen hat. Dem ersten Satzteil der vom Beschwerdeführer verlangten Ergänzung ist zu entnehmen, dass der Lösungsvorschlag einerseits eine „synergetische Informationsarchitektur“ und andererseits eine „einheitliche Technologieplattform“ beinhaltete und dass letztere im Hinblick auf ein „multifunktionales Unternehmensportal“ und zwar nach dem aktuellen Stand der Technik („State of the Art“) entwickelt wurde. Die Formulierung des Beschwerdeführers ist nicht wesentlich länger, umschreibt aber präziser die von ihm ausgeführte Tätigkeit. Insbesondere enthält sie gerade für Dritte genauere fachtechnische Informationen über die Tätigkeit des Beschwerdeführers, wodurch auch dem Gebot, das Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern (E 6.1), ohne Verletzung der Wahrheitspflicht, Rechnung getragen wird. Der Änderungs- bzw. Ergänzungsantrag des Beschwerdeführers ist insoweit gutzuheissen.

8.3 Die Formulierung, „nachdem in mehreren Anwendungsentwicklungsvorhaben gleichartige Anforderungen bezüglich Integration, Interoperabilität und Technologien erkennbar geworden sind“, ist jedoch unnötig. Als Leiter Anwendungsentwicklung gehörte es zu den Aufgaben des Beschwerdeführers, Schwachstellen zu erkennen und entsprechende Lösungen zu entwickeln. Eine Beschreibung, aus welchem Grund welches Projekt schliesslich initiiert und entwickelt wurde, würde den Rahmen eines Arbeitszeugnisses sprengen und muss daher nicht erwähnt werden.

9.

Weiter beantragt der Beschwerdeführer die Streichung und Änderung des letzten Abschnittes des Arbeitszeugnisses, der wie folgt lautet:

„X. belegte bei Swissmedic eine höhere Sachbearbeiterfunktion mit fachlichen Leitungsaufgaben. Nach einiger Zeit wurde der Anspruch von X. auf eine breiter ausgelegte Führungsposition erkennbar. In den in der Folge geführten Gesprächen konnten die Divergenzen über Funktion und Verantwortlichkeit leider nicht ausgeräumt werden. Deshalb haben wir das Arbeitsverhältnis mit X. per Ende September 2006 aufgelöst. Wir danken X. für die geleistete Arbeit und wünschen ihm viel Erfolg und alles Gute für die Zukunft.“

9.1 Nach Ansicht des Beschwerdeführers ist dieser Teil weder wahrheitsgetreu noch wohlwollend. Es sei nicht nachvollziehbar, dass seine Funktion als „höhere Sachbearbeiterfunktion mit fachlichen Leitungsaufgaben“ beschrieben werde. Sein Stellenbeschrieb habe Aufgaben von strategischer Bedeutung umfasst. So sei in der Stellenausschreibung denn auch explizit eine „fundierte, mehrjährige Führungserfahrung“ vorausgesetzt worden. Mit Blick auf die Hindergründe der Schaffung der neuen Funktion und den hohen Lohn könne nicht von einer Sachbearbeiterstelle ausgegangen werden. Er stimme der Vorinstanz darin zu, dass das Pflichtenheft eines Arbeitnehmers durch den Vorgesetzten definiert werde. Er habe jedoch nie ein neues Pflichtenheft oder einen neuen Stellenbeschrieb erhalten. Es sei daher nicht zulässig, ein im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses faktisch entleertes Pflichtenheft im Arbeitszeugnis zu berücksichtigen. Ebenfalls bestritten werde der Satz, sein Anspruch auf eine breiter ausgelegte Führungsposition sei erkennbar geworden. Aus verschiedenen Unterlagen zur Vernehmlassung der Vorinstanz gehe hervor, dass seine Tätigkeit nach der Kündigung ausgelagert worden sei. Dies stütze seine These, wonach er insbesondere im Hinblick auf eine anstehende Umstrukturierung entlassen worden sei. Aus diesen Gründen beantrage er die folgende Formulierung:

„Wegen grundsätzlicher Differenzen über die absehbare zukünftige Ausrichtung des Bereichs Informatik und der damit verbundenen Aufgaben und Entwicklungen hat die Swissmedic das Arbeitsverhältnis mit X. per Ende September 2006 aufgelöst. Trotzdem können wir X. als kompetenten Informatiker empfehlen und danken ihm für die geleistete Arbeit. Wir wünschen X. weiterhin viel Erfolg und alles Gute für die Zukunft.“

9.2 Die Vorinstanz führt hierzu aus, die Beschreibung „höhere Sachbearbeiterfunktion mit Leitungsaufgaben“ entspreche der tatsächlichen Aufgabe und Funktion, welche der Beschwerdeführer innegehabt habe. Zur Vermeidung einer Täuschungsgefahr müsse der Begriff „Leiter Anwendungsentwicklung“ präzisiert werden. Angesichts massiver Verfehlungen des Beschwerdeführers gegenüber seinen Vorgesetzten sei die vorliegend gewählte Formulierung im Arbeitszeugnis als äusserst wohlwollend einzustufen. Einem Arbeitgeber könne nicht zugemutet werden, sich wegen Beschönigung im Arbeitszeugnis dem Risiko auszusetzen, dass das Zeugnis in einem späteren Gerichtsverfahren gegen ihn verwendet werde. Es sei im Übrigen gerichtsnotorisch, dass der ursprünglich vorgesehene Aufgabenbereich eines Angestellten von den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten ohne Weiteres abweichen könne.

9.3 In den vorliegenden Akten wird die Tätigkeit des Beschwerdeführers durchwegs als „Leiter Anwendungsentwicklung“ bezeichnet. Die Beschreibung „höhere Sachbearbeiterfunktion mit fachlichen Leitungsaufgaben“ wird von der Vorinstanz erst in der geänderten Version des Arbeitszeugnisses vom 12. Januar 2007 erwähnt. Die Vorinstanz begründet diese Version damit, dass der Begriff „Leiter Anwendungsentwicklung“ zur Vermeidung einer Täuschungsgefahr der Präzisierung bedürfe. Die Vorinstanz will mit ihrer Formulierung somit klarstellen, dass der Beschwerdeführer im Bereich der „Anwendungsentwicklung“ nicht eine eigentliche Führungsfunktion ausgeübt bzw. diesen Bereich nicht umfassend fachlich geleitet hat, sondern als (höherer) Sachbearbeiter grundsätzlich unterstellt war und bloss in Teilbereichen fachliche Leitungsfunktionen ausgeübt hat. Ihre Umschreibung zielt somit darauf ab, die Führungsfunktion und den Verantwortungsbereich des Beschwerdeführers eingeschränkt zu umschreiben. Die Vorinstanz vermag jedoch ihr Ansinnen an Hand der vorliegenden Akten nicht weiter zu belegen. Im Gegenteil geht aus der Stellenausschreibung, dem Arbeitsvertrag vom 16. November 2004 und dem zwischen den Vorgesetzten und dem Beschwerdeführer unterzeichneten Stellenbeschrieb vom 7. April 2005 hervor, dass der Beschwerdeführer uneingeschränkt als fachlicher Leiter der Einheit „Abteilungsentwicklung“ in der Informa-

tikabteilung angestellt worden war. Im Gespräch „Abschluss Probezeit“ vom 6. April 2005 hat der Leiter der Informatikabteilung als direkter Vorgesetzter des Beschwerdeführers festgehalten, dieser habe noch stärker die Rolle des „Leiters“ zu übernehmen. Auch im Arbeitszeugnis wird einleitend festgehalten, der Beschwerdeführer habe „mit einem Pensum von 100% als Leiter Anwendungsentwicklung“ gearbeitet. Zudem ist dem Zeugnis zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer unter anderem die internen Anwendungsverantwortlichen und die externen Entwicklungspartner fachlich zu führen hatte. Die Umschreibung „Leiter Anwendungsentwicklung“ stimmt demzufolge mit der tatsächlichen Funktion des Beschwerdeführers überein. Anhaltspunkte für eine eingeschränkte fachliche Führungsfunktion im Bereich der Anwendungsentwicklung lassen sich den Akten nicht entnehmen. Die Umschreibung ist somit korrekt. Weiter ist die Formulierung auch für Dritte verständlich. Im Gegensatz dazu führt die von der Vorinstanz im letzten Abschnitt gewählte Betitelung im Kontext des gesamten Arbeitszeugnisses zu Erklärungsbedarf. Irreführende Angaben sollen jedoch in einem Arbeitszeugnis vermieden werden (vgl. POLEDNA, a.a.O., S. 173 ff.). Die Umschreibung „höhere Sachbearbeiterfunktion mit fachlichen Leitungsaufgaben“ ist damit wegzulassen.

9.4 Die der Funktionsbeschreibung des Beschwerdeführers folgenden Sätze des letzten Abschnittes liegen ebenfalls im Streit. Die Vorinstanz macht diesbezüglich geltend, es entspreche der Wahrheit, dass der Beschwerdeführer einen Anspruch auf eine weiter ausgelegte Führungsposition gehegt habe. Aus den Akten sind Divergenzen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten über die zukünftige Ausrichtung des Informatikbereichs ersichtlich. So ist der Aktennotiz des Beschwerdeführers vom 1. Dezember 2005 und der Notiz vom 22. Februar 2006 des Vorgesetzten des Beschwerdeführers zu entnehmen, dass die Auffassungen über die Aufgabe, Rolle und Leistungsfähigkeit des Informatikbereichs nicht übereinstimmten. In den Unterlagen finden sich jedoch keine Hinweise darauf, dass der Beschwerdeführer einen über den ihm zugewiesenen Aufgabenbereich hinausgehenden, weiteren Führungsanspruch erhoben haben soll. Die Akten lassen vielmehr erkennen, dass nicht der Führungsanspruch, sondern die Differenzen über die zukünftige Ausrichtung des Informatikbereichs Auslöser der Kündigung waren. So führt die Vorinstanz selber aus, dass der Beschwerdeführer in „unbelehrbarer und uneinsichtiger Weise den Vorgesetzten seine Auffassung betreffend die Entwicklung der IT aufzwingen wollte“. Was die vom Beschwerdeführer beantragte

Formulierung angeht, so beruht diese auf einem Vorschlag der Vorinstanz vom 2. Juni 2006. Letztere ist nun der Ansicht, sie müsse sich nicht darauf behaften lassen. Dabei verkennt sie jedoch, dass diese Formulierung auch ihren eigenen Einwänden, wonach der Beschwerdeführer den IT-Bereich anders ausgestalten wollte als seine Vorgesetzten, mehr Rechnung trägt und den Tatsachen entspricht.

Weil schliesslich die im letzten Abschnitt gewählte negative Beurteilung der erbrachten Leistung und des Verhaltens des Beschwerdeführers weder mittels Tatsachen belegt werden kann noch Hinweise vorliegen, dass sie zutrifft, ist auch diese Textpassage unzulässig und durch die vom Beschwerdeführer vorgeschlagene Formulierung zu ersetzen (vgl. ROLF A. TOBLER/CHRISTIAN FAVRE/CHARLES MUNOZ/DANIELA GULLO EHM, Arbeitsrecht, Kommentierte Gesetzesausgabe, Lausanne 2006, Rz. 1.6 zu Art. 330a OR).

10.

Gestützt auf vorstehende Erwägungen ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen.

11.

In personalrechtlichen Angelegenheiten ist das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht unabhängig vom Verfahrensausgang kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG), die vorliegend nicht gegeben ist. Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

12.

Dem in der Hauptsache obsiegenden und anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihm erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 des Reglements vom 11. Dezember 2006 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht (VGKE, SR 173.320.2). Der Vertreter des Beschwerdeführers hat eine Kostennote im Betrage von Fr. 7'556.20 (inkl. Mehrwertsteuer [MWST]) eingereicht. Diese enthält auch Aufwendungen im Rahmen des erstinstanzlichen Verfahrens, für die keine Entschädigung zuzusprechen ist (vgl. Entscheid des Bundesrates vom 25. Februar 1998, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 62.30 E. 4.1; MOSER, a.a.O., Rz. 4.24). Unter Berücksichtigung allein der Aufwendungen für das Beschwerdeverfahren und der Tatsache, dass der

Beschwerdeführer zu einem kleinen Teil unterlegen ist, erscheint eine Parteientschädigung von Fr. 5'000.- (inkl. MWST und Auslagen) als angemessen. Diese ist dem Beschwerdeführer durch die Vorinstanz zu entrichten.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägungen teilweise gutgeheissen und die Verfügung der Swissmedic vom 2. Mai 2007 aufgehoben. Das Arbeitszeugnis vom 30. September 2006 ist mit folgenden Änderungen neu auszustellen:

1.1 Streichung des zweiten Abschnitts.

1.2 Ersetzen des letzten Satzes des vierten Abschnittes durch folgende Formulierung:

„X. hat die Portierung dreier MS-Access Datenbanken der Abteilung Medizinprodukte auf ORACLE RDBMS geführt (inkl. funktionale Anwendungserweiterung). X. hat zudem eine synergetische Informationssystemarchitektur und eine einheitliche Technologieplattform (JAVA / J2EE) für ein multifunktionales State of the Art Unternehmensportal entworfen, dokumentiert und vorgeschlagen.“

1.3 Ersetzen des letzten Abschnitts durch folgende Formulierung:

„Wegen grundsätzlicher Differenzen über die absehbare zukünftige Ausrichtung des Bereichs Informatik und der damit verbundenen Aufgaben und Entwicklungen hat die Swissmedic das Arbeitsverhältnis mit X. per Ende September 2006 aufgelöst. Trotzdem können wir X. als kompetenten Informatiker empfehlen und danken ihm für die geleistete Arbeit. Wir wünschen X. weiterhin viel Erfolg und alles Gute für die Zukunft.“

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Dem Beschwerdeführer wird eine durch die Vorinstanz zu entrichtende Parteientschädigung von Fr. 5'000.- zugesprochen.

4.

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Der vorsitzende Richter:

Die Gerichtsschreiberin:

Beat Forster

Silja Hofer

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können mit Beschwerde 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 offen, so kann innert 30 Tagen nach Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten geführt werden. 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 der Beschwerdeführer in Händen hat, beizulegen (vgl. Art. 42 BGG).

Versand: