

(Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission vom 6. Oktober 2000 i.S. E. [PRK 2000-021])

Bundespersonal. Dienstzeugnis.

- Damit auf eine Klage zur Berichtigung eines Dienstzeugnisses eingetreten werden kann, muss der Arbeitnehmer den verlangten Text selbst formulieren (E. 1a/bb).

- Das Festhalten von Informationen im Dienstzeugnis ist nur insoweit zulässig, als es die Interessen Dritter erfordern. Zugleich dürfen keine höher einzustufenden Interessen des Arbeitnehmers an der Nichterwähnung bestehen (E. 2a/dd).

Personnel fédéral. Certificat de service.

- Pour que l'autorité puisse entrer en matière sur un recours portant sur la rectification d'un certificat de service, l'employé doit formuler lui-même le texte désiré (consid. 1a/bb).

- Le certificat de service ne doit contenir que les informations exigées par l'intérêt des tiers. Simultanément, aucun intérêt supérieur de l'employé ne doit s'opposer à leur mention (consid. 2a/dd).

Personale federale. Certificato di servizio.

- Perché l'autorità possa entrare nel merito di un ricorso concernente la rettifica di un certificato di servizio, l'impiegato deve egli stesso formulare il testo desiderato (consid. 1a/bb).

- Il certificato di servizio deve contenere solo le informazioni richieste dall'interesse di terzi. Al contempo, non deve esservi un interesse superiore dell'impiegato che si opponga alla menzione di tali informazioni (consid. 2a/dd).

1.a.aa. (...)

bb. Eine Beschwerde muss Begehren und (sachbezogene) Begründung enthalten. Damit auf eine Klage zur Berichtigung eines Dienstzeugnisses eingetreten werden kann, genügt es nicht, im Klageantrag lediglich die Ausstellung eines «richtigen» Zeugnisses zu verlangen; vielmehr hat der Arbeitnehmer den verlangten Text selbst zu formulieren (Urteil des Arbeitsgerichts Bern, veröffentlicht in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1989 S. 190 f.; Manfred Rehbinders, Berner Kommentar, Bern 1985, Art. 330a OR N. 21; Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 161). Im vorliegenden Fall verlangt die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde vom 18. August 2000 «ein der Wahrheit entsprechendes, korrektes Zeugnis ohne negative Verdrehungen». Einen ausformulierten Text für ein in diesem Sinne geändertes Dienstzeugnis enthält die Beschwerde nicht. Immerhin lässt sich der Begründung der Beschwerde eindeutig entnehmen, dass die Beschwerdeführerin eine Streichung des Hinweises auf die Verlängerung der Probezeit wünscht. In Anbetracht der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin nicht anwaltlich vertreten ist, vermag dies den Anforderungen an ein hinreichend deutliches und begründetes Rechtsbegehren zu genügen.

Hingegen legt die Beschwerdeführerin nicht dar, ob und inwiefern sie mit dem übrigen Inhalt des Zeugnisses nicht einverstanden ist. Die diesbezüglichen Ausführungen der Beschwerdeführerin betreffen nämlich nicht den Inhalt des Dienstzeugnisses, sondern Vorwürfe an die Person von Professor X respektive in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Inwiefern die im Dienstzeugnis enthaltene Beurteilung von Leistung und Verhalten der Arbeitnehmerin beziehungsweise Erwähnung von Art und Dauer des Dienstverhältnisses nicht zutrifft, wird nicht dargelegt. Sollte mit der Beschwerde eine über die Streichung der erwähnten Passage hinausgehende Änderung des Dienstzeugnisses beabsichtigt sein, kann darauf mangels Substantiierung nicht eingetreten werden. Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde kann somit im erwähnten Umfang eingetreten werden.

b. Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021; vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG).

2.a.aa. Gemäss Art. 69 Abs. 3 der Angestelltenordnung vom 10. November 1959 (AngO, SR 172.221.104) kann der Angestellte verlangen, dass ihm die vorgesetzte Amtsstelle ein Zeugnis ausstellt, das sich ausschliesslich über die Art und die Dauer des Dienstverhältnisses ausspricht. Auf besonderes Verlangen des Angestellten hat sich das Zeugnis auch über seine Leistungen und sein Verhalten auszusprechen (Art. 69 Abs. 4 AngO). Die betreffenden Vorschriften des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927 (BtG, SR 172.221.10) lauten gleich (Art. 51 Abs. 1 und 2 BtG). Da sich Rechtsprechung und Doktrin kaum zu rechtlichen Fragen in Bezug auf Dienstzeugnisse von Angestellten des Bundes äussern, rechtfertigt sich aufgrund der gleichartigen Problematik und nach ständiger Rechtsprechung der Personalrekurskommission (PRK) ein Rückgriff auf Judikatur und Doktrin zu Art. 330a des Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR], SR 220) sowie eine analoge Anwendung der dort erfolgten Auslegungen (Entscheid der PRK vom 24. Juli 1995, veröffentlicht in VPB 60.76 E. 2b; nicht veröffentlichte Entscheide der PRK vom 26. Juni 1998 i.S. B. [PRK 1997-045] E. 4b [bestätigt durch das Urteil des Bundesgerichts vom 4. Februar 1999], vom 23. April 1998 i.S. T. [PRK 1997-039] E. 4a, vom 8. Oktober 1996 i.S. B. [PRK 1995-006] E. 2b und vom 18. Dezember 1995 i.S. B. [PRK 1995-014], E. 3).

bb. Die im Zeugnis erwähnten Tatsachen müssen objektiv richtig sein; den Werturteilen sind verkehrssübliche Massstäbe zugrunde zu legen und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei dem Arbeitgeber ein gewisser Spielraum zusteht. Ein Ermessensfehlgebrauch liegt erst dann vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrssübliche Massstäbe herangezogen werden (vgl. Rehbinders, a.a.O., Art. 330a OR N. 14; Ullin Streiff / Adrian von Känel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5. Aufl., Zürich 1993, Art. 330a N. 3). Unter Leistung sind sowohl das berufliche Können als auch die tatsächliche Anwendung desselben bei der Verrichtung der Arbeit zu verstehen. Unter Verhalten sind alle übrigen Eigenschaften zu begreifen, welche die dienstliche Brauchbarkeit des Arbeitnehmers beeinflussen und bei der Arbeit zu Tage treten, also vorab das dienstliche Verhalten während der Arbeit (Wilhelm Schönenberger / Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, Zürich 1996, Art. 330a OR N. 14).

cc. Das Zeugnis hat grundsätzlich das Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern, sollte also wohlwollend sein, doch findet das Wohlwollen eine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht nicht auf ein gutes, sondern ein objektiv wahres Zeugnis (Rehbinders, a.a.O., Art. 330a N. 14). So dürfen im Vollzeugnis sogar negative Dinge stehen, wenn sie wahr und

für das Zeugnis relevant sind (Janssen, a.a.O., S. 75). Kleinliche Korrekturwünsche an einem an sich zutreffenden Zeugnis werden vom Richter zurückgewiesen; der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen wählt (vgl. Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 330a N. 3 und 5; Peter Münch, Von der Kündigung und ihren Wirkungen in: Handbücher für die Anwaltspraxis, Stellenwechsel und Entlassung, Basel und Frankfurt am Main 1997, Rz. 1.87 und 1.95).

dd. Das Arbeitszeugnis muss vollständig sein, d. h. es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind (Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, veröffentlicht in JAR 1996, S. 274; Rehbinden, a.a.O., Art. 330a OR N. 14). Trotzdem kann nicht jede Information im Arbeitszeugnis Eingang finden. Das Festhalten von Informationen ist nur insoweit erlaubt, als es die Interessen Dritter erfordern. Zugleich dürfen keine höher einzustufenden Interessen des Arbeitnehmers an der Nichterwähnung bestehen (Janssen, a.a.O., S. 70, 75, 123).

b. Die Beschwerdeführerin macht geltend, das von Professor X am 1. Dezember 1999 ausgestellte Arbeitszeugnis enthalte immer noch Passagen, die in einem korrekten Zeugnis nichts verloren hätten. Insbesondere sei der Hinweis, dass die Probezeit verlängert worden ist, wegzulassen. Mithin gilt es zu prüfen, ob das Interesse Dritter an der Erwähnung dieser Tatsache grösser ist als dasjenige der Beschwerdeführerin am Verzicht auf einen entsprechenden Hinweis im Arbeitszeugnis. Die Erwähnung der Tatsache, dass die Probezeit im gegenseitigen Einvernehmen von drei auf sechs Monate verlängert wurde, ist ohne Zweifel geeignet, das berufliche Fortkommen eines Arbeitnehmers zu erschweren. Da es sich dabei weder um eine Angabe zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses noch eine solche zu Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers handelt, besteht kein schützenswertes Interesse Dritter, hierüber informiert zu werden. Fehlt es somit an einem überwiegenden Interesse Dritter an der Erwähnung der Tatsache, dass die Probezeit verlängert wurde, muss auf diesen Hinweis verzichtet werden. Insoweit auf die Beschwerde eingetreten werden kann, erweist sie sich demzufolge als offensichtlich begründet und ist gutzuheissen. Der fragliche Satz im Dienstzeugnis ist wie folgt zu formulieren: «Frau E. verlässt uns auf eigenen Wunsch per 31.05.1999.»

Dokumente der PRK