



## **Urteil vom 5. Dezember 2017**

---

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),  
Richterin Christine Ackermann, Richterin Kathrin Dietrich,  
Gerichtsschreiber Marc Lichtensteiger.

---

Parteien

**A.** \_\_\_\_\_,  
vertreten durch Dr. iur. Harry F. Nötzli, Rechtsanwalt,  
Beschwerdeführer,

gegen

**Bundesamt für Bauten und Logistik BBL,**  
Direktion/Ressort Personal,  
Fellerstrasse 21, 3003 Bern,  
Vorinstanz.

---

Gegenstand

Berichtigung Zwischenzeugnis/Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

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

Mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag vom (...) 2013 wurde A. \_\_\_\_\_ per (...) 2013 als Immobilienmanager beim Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) in der Abteilung Kaufmännisches Gebäudemanagement, Ressort Liegenschaften, angestellt.

**B.**

**B.a** Am 22. Dezember 2015 stellte das BBL A. \_\_\_\_\_ ein Zwischenzeugnis aus. Nachdem über dessen Inhalt keine Einigung erzielt werden konnte, beantragte A. \_\_\_\_\_ mit Schreiben vom 4. Juli 2016 eine Abänderung beziehungsweise Ergänzung des Zeugnisses. Sollte das BBL auf dem bisherigen Zwischenzeugnis beharren, ersuchte er um Zustellung einer anfechtbaren Verfügung.

**B.b** Mit Verfügung vom 19. Oktober 2016 hielt das BBL am Zwischenzeugnis, welches A. \_\_\_\_\_ am 22. Dezember 2015 ausgestellt worden war, unverändert fest.

**B.c** Gegen die Verfügung vom 19. Oktober 2016 des BBL (nachfolgend: Vorinstanz) betreffend Berichtigung des Zwischenzeugnisses erhebt A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 21. November 2016 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt, die Verfügung der Vorinstanz vom 19. Oktober 2016 sei aufzuheben und die Vorinstanz anzuweisen, das Zwischenzeugnis gemäss seiner Fassung zu berichtigen. Zur Begründung bringt er vor, dass das Zwischenzeugnis eine gewichtige Auslassung enthalte, indem die von ihm ausgeführten Projektleitungen nicht erwähnt würden. Zudem stelle das Zwischenzeugnis bei der Verhaltensbeurteilung einen falschen Bezug her, so dass letztlich auch keine Verhaltensbeurteilung mehr vorliege.

**B.d** Mit Vernehmlassung vom 16. Januar 2017 schliesst die Vorinstanz auf Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei. Sie betont, dass das Zwischenzeugnis vom 22. Dezember 2015 vollständig den gesetzlichen Anforderungen von Art. 330a des Bundesgesetzes vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR, SR 220) entspreche. Es sei transparent, gehe auf alle wesentlichen Beurteilungspunkte ein und enthalte keine versteckten Aussagen.

**B.e** In seinen Schlussbemerkungen vom 9. März 2017 hält der Beschwerdeführer an seinen in der Beschwerde gestellten Anträgen fest.

**C.**

**C.a** Am 22. Oktober 2015 führte eine Mitarbeiterin des Ressorts Personal in Anwesenheit eines Vertreters des Verbandes des Personals des öffentlichen Dienstes (VPOD) sowie des Ressortleiters Liegenschaften und des direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers eine Besprechung mit dem Beschwerdeführer durch, nachdem dieser gegenüber der Ressortleitung Mobbingvorwürfe geäußert hatte. Thema der Besprechung war unter anderem die Klärung des geäußerten Mobbingverdachts sowie der künftigen erfolgreichen Zusammenarbeit. Dabei relativierte der Beschwerdeführer seine Äußerungen und teilte mit, dass er gar kein Mobbingverdacht ausgesprochen und seinem Vorgesetzten lediglich mitgeteilt habe, dass solche Vorfälle als Mobbing interpretiert werden könnten.

**C.b** Am 12. Januar 2016 führte der Ressortleiter Liegenschaften in Anwesenheit eines Vertreters des VPOD sowie einer Mitarbeiterin des Ressorts Personal eine Besprechung mit dem Beschwerdeführer durch, welche dessen gesamthaftes Verhalten und die bestehenden Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zum Thema hatte. In der Folge wurde dem Beschwerdeführer ein Entwurf für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen unterbreitet. Eine entsprechende Einigung konnte jedoch nicht erzielt werden.

**C.c** Mit Verfügung vom 17. Januar 2017 stellte die Vorinstanz den Beschwerdeführer per sofort von sämtlichen Aufgaben frei. Sie begründete ihren Entscheid im Wesentlichen damit, dass er gesamthaft ein Verhalten an den Tag lege, welches die Zusammenarbeit sukzessive erschwere und das Vertrauensverhältnis zu seinen Vorgesetzten aufgrund verschiedener Vorfälle dermassen belaste, dass dieses als zerrüttet bezeichnet werden müsse. Gleichzeitig teilte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer ihre Absicht mit, das Arbeitsverhältnis aufzulösen und stellte ihm den Entwurf einer entsprechenden Verfügung zur Stellungnahme zu.

**C.d** Mit Verfügung vom 2. Februar 2017 löste die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis per (...) 2017 auf. Sie begründete ihren Entscheid grundsätzlich damit, dass der Beschwerdeführer gegen die durch ihn unterzeichnete Unbefangenheitserklärung verstossen habe, indem er eigenmächtig Umfra-

gen bei Lieferanten des BBL lanciert habe, um positive Beurteilungen seiner Tätigkeit zu erwirken und sich damit einen Vorteil zu seinen Gunsten hinsichtlich eines besseren Zwischenzeugnisses zu verschaffen. Im Weiteren hinterfrage er grundsätzlich sämtliche Personalentscheide und stelle Forderungen bezüglich der Beurteilung seiner Leistungen bzw. seines Verhaltens, welche nicht der Realität entsprechen würden. Er stelle Sachentscheide seiner Vorgesetzten in Frage, weshalb diese das Vertrauensverhältnis als belastet und zunehmend gestört sehen würden. Ausserdem mache er seinem Unmut auch bei Mitarbeitenden Luft, wodurch das Arbeitsklima beeinträchtigt werde. Auch habe er gegen seinen direkten Vorgesetzten Mobbingvorwürfe erhoben, wodurch das Vertrauensverhältnis nachhaltig geschädigt worden sei. Eine Trennung im gegenseitigen Einvernehmen habe der Beschwerdeführer abgelehnt, weshalb die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mittels Kündigung unausweichlich sei.

**C.e** Am 13. März 2017 erhebt der Beschwerdeführer beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen die Verfügung vom 2. Februar 2017. Er beantragt, der Entscheid der Vorinstanz vom 2. Februar 2017 sei aufzuheben und die Vorinstanz sei anzuweisen, ihn weiter zu beschäftigen. Eventualiter sei ihm eine Entschädigung in der Höhe von 12 Monatslöhnen wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung und eine Entschädigung in der Höhe von 12 Monatslöhnen wegen missbräuchlicher Kündigung auszubezahlen. In prozessualer Hinsicht beantragt der Beschwerdeführer, es sei der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu erteilen und die Vorinstanz anzuweisen, ihn für die Dauer des Beschwerdeverfahrens effektiv weiter zu beschäftigen und ihm den Lohn weiterhin zu bezahlen bzw. ihn für die Dauer des Beschwerdeverfahrens weiterhin freizustellen und ihm den Lohn weiterhin zu bezahlen.

Der Beschwerdeführer begründet sein Begehren im Wesentlichen damit, dass die Vorinstanz die Kündigung ausgesprochen habe, ohne ihn gemahnt zu haben, weshalb sie sachlich unbegründet sei. Ausserdem sei die Kündigung als Reaktion auf die Geltendmachung eines Rechts aus dem Arbeitsverhältnis erfolgt, weshalb sie auch missbräuchlich sei.

**C.f** Mit Zwischenverfügung vom 26. April 2017 hat das Bundesverwaltungsgericht das Gesuch des Beschwerdeführers um Erteilung der aufschiebenden Wirkung abgewiesen.

**C.g** Mit Vernehmlassung vom 12. April 2017 beantragt die Vorinstanz die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Sie begründet ihren Antrag

namentlich damit, dass die zentrale Ursache für die zunehmende Belastung des Vertrauensverhältnisses das systematische und grundlegende, permanent erkennbare Misstrauen des Beschwerdeführers gegenüber den Handlungen und Entscheidungen seiner Vorgesetzten gewesen sei.

**C.h** Am 26. Juni 2017 reicht der Beschwerdeführer seine Schlussbemerkungen ein, worin er zwei weitere Beweisanträge stellt.

**C.i** Mit Schreiben vom 28. Juli 2017 reicht die Vorinstanz eine Stellungnahme zu den beiden Beweisanträgen mit entsprechenden Unterlagen ein.

**D.**

Mit Zwischenverfügung vom 31. Juli 2017 hat das Bundesverwaltungsgericht die Verfahren A-1542/2017 und A-7165/2016 vereinigt und unter der Verfahrens-Nr. A-7165/2016 weitergeführt.

**E.**

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Dokumente 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 keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz i.S. von Art. 33 VGG entschieden hat. Beim BBL handelt es sich um eine Vorinstanz i.S. von Art. 33 Bst. d VGG (vgl. Anhang 1 Ziff. V 1.8 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Die Verfügungen vom 19. Oktober 2016 und 2. Februar 2017 sind zulässige Anfechtungsobjekte und können direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (vgl. Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist somit zur Beurteilung der Beschwerden zuständig.

**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 (Bst. a), durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Bst. c).

Der Beschwerdeführer hat sich an den vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Verfügungen sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Einreichung der Beschwerden legitimiert ist.

**1.3** Gegen die Verfügung vom 2. Februar 2017 betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat der Beschwerdeführer am 13. März 2017 Beschwerde erhoben. Im Folgenden ist zu prüfen, ob damit die 30-tägige Beschwerdefrist eingehalten wurde.

Gemäss der elektronischen Sendungsverfolgung der Post, Track & Trace, wurde dem Beschwerdeführer am 6. Februar 2017 an der Poststelle (...) eine Abholungseinladung ins Postfach gelegt (Sendungsnummer [...]). Am 9. Februar 2017 wurde ihm die Sendung via Postfach zugestellt. Die Beschwerde vom 13. März 2017 betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses wurde somit ebenfalls fristgerecht eingereicht.

Auf die frist- und formgerecht eingereichten Beschwerden (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist somit einzutreten.

## **2.**

**2.1** Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Anträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden indes nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (statt vieler Urteil des BVerG A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 2.1 m.w.H.).

**2.2** Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtenen Verfügungen auf

Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung – sowie auf Angemessenheit (Art. 49 VwVG).

Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes namentlich dann eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, 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 sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (Urteile des BVGer A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 2.1 und A-3750/2016 vom 2. Februar 2017 E. 1.4.1, je m.w.H.; vgl. ferner Urteil des BGer 8C\_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 3.1.2 und 3.1.4; PETER HELBLING in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar zum Bundespersonalgesetz, Bern 2013, Art. 36 Rz. 30).

### 3.

Der Beschwerdeführer beantragt in seinen Eingaben die Edition des Arbeitszeugnisses seines Vorgängers, diverser Akten von Mitarbeitenden sowie weiterer Dokumente.

**3.1** Gemäss Art. 12 VwVG stellt die Behörde den Sachverhalt von Amtes wegen fest und bedient sich nötigenfalls verschiedener Beweismittel. Sie nimmt die ihr angebotenen Beweise ab, wenn diese zur Abklärung des Sachverhaltes tauglich erscheinen (Art. 33 Abs. 1 VwVG). Bei der Beurteilung der Tauglichkeit eines Beweismittels kommt der entscheidenden Instanz ein gewisser Ermessensspielraum zu. Sie kann namentlich dann von einem beantragten Beweismittel absehen, wenn bereits Feststehendes bewiesen werden soll, wenn von vornherein gewiss ist, dass der angebotene Beweis keine wesentlichen Erkenntnisse zu vermitteln vermag oder wenn sie den Sachverhalt aufgrund eigener Sachkunde ausreichend würdigen kann (sog. antizipierte Beweiswürdigung; BGE 136 I 229 E. 5.3 m.H., 134 I 140 E. 5.3; Urteile des BVGer A-1063/2014 vom 25. März 2015 E. 3.2 und A-1053/2014 vom 1. Dezember 2014 E. 3). Die Behörde ist ferner dann nicht gehalten, Beweise abzunehmen, wenn sie eine unerhebliche Frage betreffen oder aufgrund der Akten oder anderer Beweismittel der rechtserhebliche Sachverhalt genügend geklärt ist und die Behörde überzeugt ist, ihre rechtliche Überzeugung würde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Auflage 2013, Rz. 3.144).

**3.2** Wie nachfolgende Erwägungen aufzeigen werden, erschliesst sich der Sachverhalt in genügender Weise aus den vorliegenden Akten. Sämtliche entscheidungswesentlichen Elemente des Sachverhalts sind erstellt. Die Edition von weiteren Akten erweist sich deshalb als nicht notwendig, weshalb davon in antizipierter Beweiswürdigung abgesehen werden kann.

#### **4.**

In seiner Beschwerde vom 21. November 2016 betreffend Berichtigung des Zwischenzeugnisses beantragt der Beschwerdeführer, die Verfügung vom 19. Oktober 2016 sei aufzuheben und die Vorinstanz anzuweisen, das Zwischenzeugnis vom 22. Dezember 2015 gemäss seinen beantragten Änderungen zu berichtigen.

**4.1** Das Bundespersonalrecht enthält keine eigenen Bestimmungen zum Arbeitszeugnis, weshalb diesbezüglich sinngemäss das OR zur Anwendung gelangt (Art. 6 Abs. 2 BPG). Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Personalrecht gelten daher im Allgemeinen dieselben Grundsätze wie im Privatrecht. Entsprechend ist bei dessen Auslegung grundsätzlich auch die dazu ergangene Rechtsprechung und Doktrin zu beachten (Urteil des BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.2).

**4.2** Der Arbeitnehmer hat die Wahl zwischen einem qualifizierten Zeugnis (Vollzeugnis) und einem einfachen Zeugnis (Arbeitsbestätigung). Ein sogenannt qualifiziertes Arbeitszeugnis oder Vollzeugnis, wie es der Beschwerdeführer verlangt, hat sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers auszusprechen (Art. 330a Abs. 1 OR).

In zeitlicher Hinsicht sind das Zwischenzeugnis, das bei laufendem Arbeitsverhältnis verlangt und ausgestellt wird, sowie das bei oder erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszustellende Schlusszeugnis zu unterscheiden (MICHEL PELLASCIO, in: Kren Kostkiewicz/Wolf/Amstutz/Fankhauser (Hrsg.), OR Kommentar, 3. Auflage 2016, Art. 330a Rz. 7; PORTMANN/RUDOLPH, in: Honsell/Vogt/Wiegand (Hrsg.), Basler Kommentar OR I, 6. Aufl. 2015, Art. 330a Rz. 1). Sobald das Arbeitsverhältnis geendet hat, besteht der Anspruch nur noch auf die Ausstellung eines Schluss-, nicht mehr auf die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses (Urteil des BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.3.2; STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 330a Rz. 2a).

Ein Arbeitszeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr, klar und vollständig zu sein hat. Es sind mithin insbesondere die Grundsätze der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens zu beachten (BGE 136 III 510 E. 4.1 S. 511; BVGE 2012/22 E. 5.2). Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens grundsätzlich vor. Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Arbeitszeugnis muss regelmässig höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis (Urteil des BGer 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2; zum Ganzen Urteile des BVGer A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 3.2, A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.2, A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.2 und A-3145/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 6).

Das Arbeitszeugnis hat schliesslich eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers zu enthalten. Es muss mithin nicht zu jedem einzelnen Aspekt der Aufgaben des Arbeitnehmers detailliert Auskunft erteilen. Es soll eine aussagekräftige Bewertung der Leistung des Arbeitnehmers sowie seines Verhaltens enthalten und es einem unbeteiligten Dritten erlauben, sich insgesamt ein zutreffendes Bild vom Arbeitnehmer zu machen (vgl. Urteil des BGer 4A\_432/2009 vom 10. November 2009 E. 3.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., 7. Aufl. 2012, Art. 330a N 3).

**4.3** Betreffend Wortlaut bzw. Wortwahl kommt dem Arbeitgeber bei der Erstellung des Arbeitszeugnisses ein gewisser Ermessensspielraum zu. Im Rahmen der vorgenannten Grundsätze ist er grundsätzlich frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder von ihm gewünschte Formulierungen (Urteil des BGer 4A\_137/2014 vom 10. Juni 2014 E. 4; Urteil des BVGer A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 3.3; je m.w.H.). Auch hinsichtlich der in einem Arbeitszeugnis zu treffenden Werturteile verfügt der Arbeitgeber über einen gewissen Spielraum. Es bleibt seinem Beurteilungsermessen überlassen, welche positiven oder negativen Verhaltensweisen und Eigenschaften des Arbeitnehmers er hervorheben will (REHBINDER/STÖCKLI, in: Hausheer/Walter [Hrsg.], Berner Kommentar [Art. 319-330b OR], 2010, Art. 330a OR N 9), solange die Beurteilung insgesamt der Wahrheit ent-

spricht. Dabei ist ein verkehrsüblicher Massstab und pflichtgemässes Ermessen anzuwenden (zum Ganzen Urteil des BVGer A-5301/2013 vom 28. Februar 2014 E. 3.3.2 und 3.3.4 m.w.H.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 3b).

**4.4** Die (objektive) Beweislast betreffend die angebehrten Änderungen trägt dem allgemeinen Grundsatz von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB; SR 210) folgend die angestellte bzw. beschwerdeführende Person. Diese ist mithin für die dem beantragten Zeugnistext zugrundeliegenden Tatsachen beweispflichtig bzw. hat die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Der Arbeitgeber hat indes bei der Sachverhaltsermittlung mitzuwirken (Urteile des BGer 4A\_270/2014 vom 18. September 2014 E. 3.2.1 und 4A\_117/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1; Urteile des BVGer A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.3 und A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 5.1.4). Für vom Arbeitnehmer substantiiert bestrittene Inhalte des Arbeitszeugnisses ist umgekehrt der Arbeitgeber als beweispflichtig zu betrachten (PORTMANN/STÖCKLI, Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2013, N 547; ALEX ENZLER, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Zürcher Studien zum Privatrecht [ZStP] Bd./Nr. 254, 2012, Rz. 221; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Art. 330a OR N 22; ADRIAN STAEHELIN, Zürcher Kommentar [Art. 319-330a OR], 4. Aufl. 2006, Art. 330a OR N 21; MANFRED REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl. 2002, N 264; vgl. ferner Urteil des BVGer A-5713/2015 vom 2. Mai 2016 E. 5.4), wobei wiederum den Arbeitnehmer, welcher ein Arbeitszeugnis verlangt hat, eine Mitwirkungspflicht trifft (vgl. Art. 13 Abs. 1 Bst. a VwVG).

**4.5** Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, ist ein allenfalls bestehendes Zwischenzeugnis durch ein Schlusszeugnis, welches sich über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses äussert, zu ersetzen (vgl. MÜLLER/THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Aufl. 2016, S. 16, wonach ein Zwischenzeugnis stets das vorangegangene ersetzt; Urteil des BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.5). Der Arbeitnehmer darf hierbei davon ausgehen, dass das Schlusszeugnis nicht wesentlich von früheren Zwischenzeugnissen abweicht. Deshalb ist das Schlusszeugnis so auszugestalten, wie wenn dem Arbeitnehmer zuvor nie ein Zwischenzeugnis ausgestellt worden wäre. D.h. der Arbeitnehmer kann verlangen, dass im Schlusszeugnis zumindest sinngemäss wiederholt wird, was bereits im Zwischenzeugnis festgehalten wurde – unter der Voraussetzung, dass kein Sachverhalt aufgetreten ist, der die Unrichtigkeit des damaligen Zwischen-

zeugnisses zu belegen vermag. Für Tatsachen, welche zu einem schlechteren Schlusszeugnis führen, wird der Arbeitgeber beweispflichtig (ENZLER, a.a.O., S. 63 f.; MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 16; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a Rz. 5a; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Art. 330a Rz. 11).

**4.6** Nachdem das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 2. Februar 2017 per (...) 2017 aufgelöst wurde, ist das Zwischenzeugnis durch ein Schlusszeugnis zu ersetzen. Im Folgenden sind die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Änderungsanträge betreffend das angefochtene Zwischenzeugnis zu prüfen.

#### **4.7**

**4.7.1** Der Beschwerdeführer bemängelt in seiner Beschwerde, dass im Zwischenzeugnis vom 22. Dezember 2015 die von ihm ausgeführten Projektleitungen zu Unrecht nicht erwähnt würden. Aus diesem Grund beantragt er die Aufnahme des folgenden Satzes in das Arbeitszeugnis:

„Er führte seine Auftragnehmer, die ihn aufgrund seiner nachhaltigen Motivations- und Überzeugungskraft stets anerkennen und sehr respektieren, im jeweiligen Projekt jederzeit zu guten Leistungen.“

Seinen Antrag begründet er damit, dass ein Hinweis auf die Leitung von Projekten für den Einstellungsentscheid eines potentiellen neuen Arbeitgebers wesentlich, allenfalls sogar entscheidend sein könne. Sein Änderungsantrag sei dabei sehr defensiv ausgefallen, indem nicht explizit von Projektleitungen die Rede sei, sondern davon, dass er die Auftragnehmer im jeweiligen Projekt zu sehr guten Leistungen geführt habe. Aus den beigelegten Schreiben der Auftragnehmeren gehe hervor, dass er zeitlich befristete Unterfangen von erheblicher Komplexität initiiert, geplant, mit externen von ihm mandatierten Auftragnehmern umgesetzt, gesteuert, kontrolliert und abgeschlossen habe. Auch im Stellenbeschrieb werde immerhin die Mitarbeit in Projektorganisationen erwähnt. Tatsächlich habe er aber nicht nur in Projekten mitgearbeitet, sondern habe diese auch geleitet. Wenn man also für einmal das Wort „Projektleitung“ weglasse, so sei er es gewesen, der die Auftragnehmer im Zusammenhang mit zeitlich befristeten Unterfangen von erheblicher Komplexität mandatiert, sie instruiert, überwacht und dafür gesorgt habe, dass die Auftragnehmer den Auftrag in dieser Projektorganisation sehr gut erfüllt hätten.

**4.7.2** Die Vorinstanz entgegnet in ihrer Vernehmlassung, dass die Bezeichnung „Projektleiter“ auf die Funktion des Beschwerdeführers nicht zutreffe. Zudem habe sie vor einiger Zeit den Grundsatzentscheid getroffen, dass in Zukunft in Arbeitszeugnissen für Immobilienmanager Projektaktivitäten nicht mehr erwähnt würden, weil diese nicht zu den eigentlichen Aufgaben dieser Funktion zählen würden. Projektleitertätigkeiten seien weder im Stellenbeschrieb des Immobilienmanagers erwähnt, noch habe der Beschwerdeführer solche in der Praxis tatsächlich ausgeführt. Soweit er überhaupt punktuell Aufgaben erfüllt habe, welche ansatzweise Projektcharakter aufweisen könnten, sei festzustellen, dass diese in keiner Weise vergleichbar seien mit Tätigkeiten, welche der in der Bundesverwaltung allgemein angewandten Projektmanagementmethode HERMES entsprechen und das Auslösen, Planen, Steuern, Kontrollieren und Abschliessen von Projekten umfassen würden. Im Übrigen verfüge er auch über keine Aus- oder Weiterbildung, welche ihn zu einer Projektleitertätigkeit befähigen würde.

**4.7.3** Der Beschwerdeführer will im Arbeitszeugnis festgehalten haben, dass er seine Auftragnehmer im jeweiligen Projekt jederzeit zu sehr guten Leistungen geführt hat. Von „Projektleitungen“ ist im genannten Änderungsantrag jedoch nicht die Rede, obwohl der Beschwerdeführer in seiner Begründung vorbringt, ein Hinweis auf die Leitung von Projekten könne für den Einstellungsentscheid eines potentiellen neuen Arbeitgebers entscheidend sein, weshalb die „Projektleitungen“ im Zwischenzeugnis zu erwähnen seien.

**4.7.4** Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers geht aus dem Zwischenzeugnis ausreichend hervor, dass er im Rahmen seiner Tätigkeit in Projekten mitgearbeitet und dabei sehr gute Leistungen erbracht hat. So wurde die vom Beschwerdeführer erwähnte und im Stellenbeschrieb aufgeführte Tätigkeit der „fachbezogenen Mitarbeit als Interessenvertreter des BBL in Projektorganisationen“ unverändert in das Zwischenzeugnis (letztes Aufzählungszeichen des aufgeführten Aufgabengebietes) übernommen. Ausserdem wird im dritten Abschnitt des Zwischenzeugnisses auf die erfolgreiche Mitarbeit des Beschwerdeführers in einem konkreten Projekt (...) hingewiesen. Des Weiteren wird im vierten Aufzählungszeichen des Aufgabengebietes festgehalten, dass das „Leiten der vollumfänglichen Abwicklung von miet-, sachen- und pachtrechtlichen Geschäften sowie Kauf und Verkauf von Immobilien“ zur Tätigkeit des Beschwerdeführers gehört.

Schliesslich wird dem Beschwerdeführer im Rahmen der Leistungsbeurteilung attestiert, dass er sowohl qualitativ als auch quantitativ jederzeit gute Leistungen erbringt.

Folglich ergibt sich aus dem Zwischenzeugnis der Vorinstanz, dass der Beschwerdeführer in seiner Tätigkeit als Immobilienmanager in verschiedenen Projekten als Interessenvertreter des BBL mitgearbeitet, zahlreiche Immobiliengeschäfte geleitet und diesbezüglich jederzeit gute Leistungen erbracht hat. Weil die Leitung von Immobiliengeschäften implizit auch Koordinationstätigkeiten mit externen Auftragnehmenden beinhaltet, braucht dies nicht – wie vom Beschwerdeführer beantragt – zusätzlich erwähnt zu werden.

**4.7.5** Den vom Beschwerdeführer als Beweismittel eingereichten Schreiben von Lieferanten (Beschwerdebeilagen [BB] 7-9) lassen sich keine weiteren Tätigkeiten entnehmen, die nicht bereits im Zwischenzeugnis Erwähnung finden. Soweit in den Schreiben der Begriff „Projekt“ verwendet wird, bezieht sich dieser auf die im Zwischenzeugnis erwähnte Abwicklung der klassischen Immobiliengeschäfte. So bestätigt beispielsweise die B.\_\_\_\_\_ in ihrem Schreiben (BB 7), dass der Beschwerdeführer im Rahmen seiner Tätigkeit als Immobilienmanager beim BBL regelmässig ihre Dienste als Immobilienmaklerin bei seinen Verkaufsprojekten (...) in C.\_\_\_\_\_ in Anspruch genommen habe. Dabei habe er die Verkaufsprojekte zusammen mit ihr, dem Schätzer und bei Bedarf mit den Behörden koordiniert, Termine für Meilensteine gesetzt und jeweils entschieden, ob eine weitere Verkaufsrunde nötig gewesen sei oder nicht. Bei den erwähnten „Verkaufsprojekten“ handelt es sich somit um nichts anderes als um die im vierten Aufzählungszeichen des Aufgabengebietes aufgeführte Tätigkeit („Leiten der vollumfänglichen Abwicklung von miet-, sachen- und pachtrechtlichen Geschäften sowie Kauf und Verkauf von Immobilien“). In den beiden weiteren, von Lieferanten verfassten Schreiben (BB 8 und 9) wird der Begriff „Projekt“ gar nicht erst erwähnt. Es wird lediglich bestätigt, dass der Beschwerdeführer im Rahmen seiner Tätigkeit als Immobilienmanager ihr Ansprechpartner gewesen sei, was das im Zwischenzeugnis erwähnte „Leiten von Immobiliengeschäften“ einschliesst. Schliesslich finden sich in den Akten keine weiteren Hinweise darauf, dass der Beschwerdeführer nebst den im Zwischenzeugnis erwähnten Tätigkeiten weitere Aufgaben im Bereich des Projektmanagements wahrgenommen hätte. Auch konnte der Beschwerdeführer nicht ausreichend darlegen, dass er über spezifische Fachkenntnisse im Bereich des Projektmanagements verfügt.

**4.7.6** Aus dem Gesagten geht hervor, dass die Ergänzung, welche der Beschwerdeführer beantragt, inhaltlich nicht wesentlich vom Zwischenzeugnis abweicht. Es handelt sich lediglich um eine alternative Formulierung, worauf der Beschwerdeführer aufgrund des der Vorinstanz zustehenden Ermessens keinen Anspruch hat (vgl. E. 4.3). Demnach genügt das Zwischenzeugnis in dieser Hinsicht den Grundsätzen der Vollständigkeit und Wahrheit, weshalb die Vorinstanz den ihr zustehenden Ermessensspielraum nicht überschritten hat. Folglich ist die Beschwerde in diesem Punkt abzuweisen.

## 4.8

**4.8.1** Im Schlussabschnitt des Zwischenzeugnisses fordert der Beschwerdeführer folgende Streichung und Ergänzung (vom Beschwerdeführer beantragte Ergänzung ist unterstrichen):

„A. \_\_\_\_\_ verfügt über eine gewandte mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit und vermittelt Informationen empfängergerecht sowie nachvollziehbar. Seine Zweisprachigkeit in Deutsch und Italienisch stellt er täglich unter Beweis. Besonders erwähnenswert sind auch seine sehr guten Sprachkenntnisse in Französisch und Englisch, die er gezielt und erfolgreich in das Alltagsgeschäft einbringt. Wir erleben A. \_\_\_\_\_ als sehr selbständigen und verantwortungsbewussten Mitarbeiter, der sein Pensum effizient, zuverlässig und exakt erfüllt. Von Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden wird er ~~daher~~ gleichermaßen anerkannt und geschätzt.“

Den Antrag begründet der Beschwerdeführer damit, dass beim Satz „Wir erleben A. \_\_\_\_\_ als sehr selbständigen und verantwortungsbewussten Mitarbeiter, der sein Pensum effizient, zuverlässig und exakt erfüllt“ nicht sein Verhalten, sondern seine Leistung bewertet werde. Wenn im an diese Leistungsbeurteilung anschliessenden Satz das Wort „daher“ verwendet werde, werde ein kausaler Bezug zur Leistungsbeurteilung hergestellt; es entstehe der Eindruck, dass er von Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden ausschliesslich wegen seiner Leistung anerkannt und geschätzt werde – und nicht wegen seines Verhaltens. In der Verhaltensbeurteilung sei aber nicht die Leistung, sondern das Verhalten zu beurteilen. Die von der Vorinstanz vorgenommene Verknüpfung führe deshalb dazu, dass eine eigentliche Verhaltensbeurteilung im Zwischenzeugnis vom 22. Dezember 2015 schlicht fehle, weshalb es in der vorliegenden Form weder dem Gebot der Vollständigkeit noch der Klarheit entspreche.

**4.8.2** Die Vorinstanz bringt in ihrer Vernehmlassung vor, dass sich der be-  
anstandete Satz bewusst auf die vorangehenden Formulierungen im glei-  
chen Absatz beziehe, welche jedoch die Leistung und das Verhalten an-  
sprechen würden. In objektiver Weise werde dadurch zum Ausdruck ge-  
bracht, dass der Beschwerdeführer bezüglich der unmittelbar zuvor be-  
schriebenen Leistungen und Verhaltensweisen anerkannt und geschätzt  
werde. Die vom Beschwerdeführer beantragte Formulierung würde hinge-  
gen bedeuten, dass dieser Satz von seinem Kontext losgelöst und sein  
Inhalt eine bezugslose Formulierung im Sinne einer Pauschalaussage dar-  
stellen würde. Hierfür bestehe jedoch auch deshalb kein Anlass, weil – wie  
aus dem Personaldossier ersichtlich sei – in Bezug auf das Verhalten des  
Beschwerdeführers durchaus Vorbehalte bestünden. Auf das Verhalten  
des Beschwerdeführers sei man – ohne damit eine Lücke zu schaffen –  
nicht näher eingegangen, um ihm gleichwohl ein nicht nur wohlwollendes,  
sondern ein durchaus positives Zwischenzeugnis ausstellen zu können.

**4.8.3** Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeits-  
zeugnisses folgt, dass das Vollzeugnis über alle in Art. 330a Abs. 1 OR  
aufgeführten Punkte, d.h. über die Art und die Dauer der Anstellung sowie  
über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers Auskunft geben  
muss. Das Vollzeugnis muss somit zwingend eine aussagekräftige Bewer-  
tung der Leistung (Arbeitsqualität und -quantität) des Arbeitnehmers und  
seines Verhaltens enthalten (BGE 129 III 177 E. 3). Es hat die Leistung und  
das Verhalten so konkret und ausführlich zu schildern, dass sich ein neuer  
Arbeitgeber ein aussagekräftiges Bild über die Qualifikation des Arbeitneh-  
mers machen kann (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR  
N 3). Das Gebot der Vollständigkeit bewirkt, dass ein offensichtliches Feh-  
len von Aussagen über Leistung und Verhalten eines Arbeitnehmers als  
qualifiziertes Schweigen verstanden wird, d.h. der Zeugnisaussteller mit  
der vom Arbeitnehmer erbrachten Leistung und seinem Verhalten nicht zu-  
frieden war (MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 54 f.). Hat der Arbeitnehmer ein  
Zeugnis erhalten, das sich nur über die Leistung oder nur über das Verhal-  
ten ausspricht, so kann er sich damit zufriedengeben. Er hat aber keinen  
Anspruch auf eine solche Beschränkung, d.h. er kann vom Arbeitgeber  
nicht verlangen, dass dieser im Zeugnis nur das eine oder andere zu beur-  
teilen habe (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N 3).

**4.8.4** In den Abschnitten 3 bis 5 des angefochtenen Zwischenzeugnisses  
wird eine Leistungsbeurteilung des Beschwerdeführers vorgenommen.  
Eine aussagekräftige Bewertung seines Verhaltens lässt sich dem Zeugnis

hingegen nicht entnehmen, so dass es für einen potentiellen neuen Arbeitgeber nicht möglich ist, sich anhand des Arbeitszeugnisses vom Beschwerdeführer ein Bild über sein Verhalten zu machen, wie es im Rahmen eines Arbeitszeugnisses üblicherweise möglich sein muss (vgl. E. 4.8.3). Entgegen der Ansicht der Vorinstanz wird mit dem Satz „Wir erleben A. \_\_\_\_\_ als sehr selbständigen und verantwortungsbewussten Mitarbeiter, der sein Pensum effizient, zuverlässig und exakt erfüllt“ nicht das Verhalten des Beschwerdeführers, sondern lediglich dessen Leistung beurteilt. Der nachfolgende Satz „Von Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden wird er daher anerkannt und geschätzt“ nimmt mit dem Wort „daher“ auf die vorgenannte Leistungsbeurteilung Bezug. Damit wird gesagt, dass die Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden den Beschwerdeführer wegen seiner Leistungen anerkennen und schätzen würden, was keiner Verhaltensbeurteilung gleichkommt. Folglich fehlt im Arbeitszeugnis eine isolierte Bewertung des Verhaltens. Weil der Beschwerdeführer mit seinem Änderungsantrag explizit eine Verhaltensbeurteilung verlangt, kann sich die Vorinstanz auch nicht auf den Standpunkt stellen, dass sie absichtlich nicht näher auf sein Verhalten eingegangen sei (sog. qualifiziertes Schweigen), um ihm ein durchaus positives Arbeitszeugnis ausstellen zu können.

**4.8.5** Zusammenfassend ergibt sich, dass die Vorinstanz im Zwischenzeugnis keine Verhaltensbeurteilung des Beschwerdeführers vorgenommen hat, der Beschwerdeführer jedoch explizit eine solche beantragt. Im Schlusszeugnis ist somit zwingend eine aussagekräftige Bewertung des Verhaltens des Beschwerdeführers vorzunehmen. Die Beschwerde ist demnach in diesem Punkt gutzuheissen.

**4.9** Die Formulierung des Schlusszeugnisses liegt im Ermessen der Vorinstanz. Der Arbeitnehmer kann insbesondere nicht den Gebrauch bestimmter Ausdrücke verlangen. Die Wahl der Formulierung steht dem Arbeitgeber zu (PELLASCIO, a.a.O., Art. 330a Rz. 14 mit Hinweisen). Zudem gibt es auch keinen Anspruch, dass die Formulierungen des Zwischenzeugnisses im Schlusszeugnis übernommen werden (Urteil des BGer 4C.129/2003 vom 5. September 2003 E. 6.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a Rz. 5a). Aufgrund dieses Ermessensspielraums und der angezeigten Zurückhaltung der Beschwerdeinstanz ist die Sache zur Erstellung eines Schlusszeugnisses zurückzuweisen (vgl. Urteile des BVerwG A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 7.7; A-5975/2016 vom 18. Oktober 2017 E. 9). Nach dem Gesagten ist ein Schlusszeugnis über die gesamte Anstellungsdauer auszustellen und hat sich in Einhaltung der

genannten Zeugnisgrundsätze zu Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers während der gesamten Zeit zu äussern.

**4.10** Demnach ist die Verfügung der Vorinstanz vom 19. Oktober 2015 aufzuheben und die Vorinstanz anzuweisen, im Sinne der Erwägungen ein Schlusszeugnis zu erstellen.

## **5.**

In seiner Beschwerde vom 13. März 2017 betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt der Beschwerdeführer, die Verfügung vom 2. Februar 2017 sei aufzuheben und die Vorinstanz anzuweisen, den Beschwerdeführer weiter zu beschäftigen. Eventualiter seien dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von 12 Monatslöhnen wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung und eine Entschädigung in der Höhe von 12 Monatslöhnen wegen missbräuchlicher Kündigung auszubezahlen.

**5.1** Der Beschwerdeführer begründet seine Beschwerde unter anderem damit, dass die Kündigung sachlich unbegründet sei, weil ihm die Vorinstanz ohne vorgängige Mahnung mit Verfügung vom 2. Februar 2017 gekündigt habe. Die Kündigung ohne Mahnung widerspreche dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit.

**5.1.1** Demgegenüber stellt sich die Vorinstanz auf den Standpunkt, dass weder das Gesetz noch die Rechtsprechung besondere formelle Anforderungen an den Begriff der Mahnung definieren würden. Die in der Beschwerde zahlreich wiederholten Ausführungen würden offensichtlich verkennen, dass dem Beschwerdeführer bei verschiedenen Gelegenheiten dargelegt worden sei, dass und weshalb sein Verhalten zu Beanstandungen Anlass gegeben habe. In diesem Sinne sei er materiell mehrmals und mit der entsprechenden Rüge- und Warnfunktion ermahnt worden. Letztere sei insbesondere zum Ausdruck gebracht worden, indem sie dem Beschwerdeführer im Januar 2016 unmissverständlich signalisiert habe, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen. Der Beschwerdeführer sei aber nie in der Lage oder bereit gewesen, darauf in erkennbarer Weise mit einer Veränderung seines Verhaltens zu reagieren. Sein weiterhin an den Tag gelegtes, allgemeines Verhalten habe das Arbeitsverhältnis und die Beziehung zu seinen Vorgesetzten deshalb in zunehmendem Masse belastet. Ausserdem gestatte die Gerichtspraxis, von einer (gesetzlich nicht aus-

drücklich verlangten) Ermahnung abzusehen, wenn – wie dies auf den vorliegenden Fall zutrefte – aufgrund der bisherigen Erfahrungen zu erwarten sei, dass eine solche ohnehin aussichtslos wäre.

**5.1.2** Gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG kann der Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nur aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Die genannte Gesetzesbestimmung enthält einen – nicht abschliessenden – Katalog mit verschiedenen Kündigungsgründen. Namentlich kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a) und wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b) aufgelöst werden. Auf diese beiden Kündigungsgründe stützt sich die Vorinstanz in ihrer Verfügung vom 2. Februar 2017.

**5.1.3** Eine ordentliche Kündigung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG setzt regelmässig eine vorgängige Mahnung voraus, sofern sie nicht von vornherein aussichtslos erscheint (Urteil des BVGer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 5.1.4). Die einer Kündigung vorangehende Mahnung erfüllt dabei zwei Funktionen: Zum einen soll sie dem betroffenen Arbeitnehmer die begangenen Verfehlungen vorhalten und ihn zu künftigem vertragsgemäsem Verhalten anhalten (Rügefunktion). Ihre Rügefunktion erfüllt die Mahnung nur dann, wenn der Arbeitgeber dem Angestellten die Mängel im Verhalten oder in der Leistung nicht nur summarisch, sondern detailliert mitteilt und die Mängel durch Verweis auf bestimmte Vorkommnisse belegen kann (HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Diss. 2005, Rz. 197). Zum anderen ist mit der Mahnung darauf hinzuweisen, dass bei weiterem oder erneutem vertragswidrigem Verhalten Sanktionen drohen, namentlich die Kündigung ausgesprochen werden kann (Warnfunktion). In der Mahnung muss somit zumindest konkludent eine Androhung der ordentlichen Kündigung für den Fall der Nichtbeachtung der Mahnung zum Ausdruck kommen (Urteile des BVGer A-6410/2014 vom 1. September 2015 E. 5.3.1.3 und A-1684/2009 vom 14. September 2009 E. 6.2.2; HARRY NÖTZLI, a.a.O., Rz. 197).

Eine Mahnung liegt folglich vor, ohne dass sie ausdrücklich als solche bezeichnet werden müsste, sobald sie als solche erkennbar ist und die ermahnte Person daraus klar ersehen kann, welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden und wie sie sich inskünftig zu verhalten hat (Urteile des BGer 8C\_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7 und 1C\_245/2008 vom 2. März 2009 E. 5.3; Urteile des BVGer A-5682/2015 vom 8. Juni 2016 E. 3.3.1 f. und A-5541/2014 vom 31. Mai 2016 E. 6.1.3, je m.w.H.; zum

Mahnerfordernis und der Weitergeltung der diesbezüglichen Rechtsprechung zum alten Recht vgl. ferner Urteile des BGer 8C\_895/2015 vom 8. März 2016 E. 3.1 und 8C\_541/2015 vom 19. Januar 2016 E. 4). Die Mahnung dient damit der Wahrung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes, indem der Arbeitnehmer beim Vorliegen eines ordentlichen Kündigungsgrundes zunächst verwarnt wird (Urteil des BGer 8C\_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.5). Eine ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist folglich ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (BVGE 2008/25 E. 6 m.w.H.; Urteil des BVGer A-1508/2007 vom 15. November 2007 E. 3 ff.). Dementsprechend hat eine Kündigung stets ultima ratio zu sein.

Angesichts der Vielzahl möglicher Fallkonstellationen hat es das Bundesgericht bisher abgelehnt, starre Regeln über den Inhalt von Mahnungen aufzustellen. Über die Rechtmässigkeit der Kündigung ist vielmehr unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände zu befinden (BGE 127 III 153 E. 1c; Urteil des BVGer A-6410/2014 vom 1. September 2015 E. 5.3.1.3).

**5.2** Es gilt im Folgenden zu prüfen, ob die Vorinstanz den Beschwerdeführer vor Erlass der angefochtenen Verfügung ausreichend gemahnt hat bzw. auf eine Mahnung verzichten konnte, bevor zu beurteilen ist, ob das Verhalten des Beschwerdeführers als Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG oder als mangelhaft im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG anzusehen ist.

**5.2.1** Aus den vorliegenden Akten geht nicht hervor, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer vor Erlass der Kündigungsverfügung eine ausdrücklich als solche bezeichnete Mahnung in schriftlicher Form ausgesprochen hat. Wie erwähnt (vgl. E. 5.1.1), stellt sich die Vorinstanz allerdings auf den Standpunkt, dass dem Beschwerdeführer bei verschiedenen Gelegenheiten dargelegt worden sei, dass und weshalb sein Verhalten zu Beanstandungen Anlass gegeben habe, ohne jedoch konkret aufzuzeigen, wann und in welcher Form sie das Verhalten bemängelt hat.

Aus dem Personaldossier ist ersichtlich, dass das angeblich mangelhafte Verhalten des Beschwerdeführers anlässlich der Standortbestimmung vom 6. Mai 2014 kein Thema war. Vielmehr wurde festgehalten, dass die erste Hälfte der Beurteilungsperiode den vereinbarten Leistungs- und Verhaltenszielen entspreche und positiv verlaufen sei. Auch im Rahmen der Personalbeurteilung vom 4. November 2014 für die Periode vom 1. Oktober

2013 bis 30. September 2014 wurde angemerkt, dass das Verhalten des Beschwerdeführers im Team kooperativ und unterstützend sei und sich der Vorgesetzte auf eine weiterhin angenehme und gute Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer freuen würde. Anlässlich der Standortbestimmung vom 27. Mai 2016 äusserte der Vorgesetzte gegenüber dem Beschwerdeführer den Wunsch, sich vermehrt im Team einzubringen und mitzuhelfen, das Teamverständnis zu fördern. Auch solle er sein Misstrauen gegenüber Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder externen Partnern noch mehr ablegen und ihnen gegenüber offener werden. In der Personalbeurteilung vom 16. November 2016 für die Periode vom 1. Oktober 2015 bis 30. September 2016 wünschte sich der Vorgesetzte vom Beschwerdeführer, dass er künftig am Ressortausflug teilnimmt. Ausserdem wurde in Bezug auf sein persönliches Verhalten noch Verbesserungspotential festgestellt, ohne jedoch konkret darzulegen, wie sich der Beschwerdeführer inskünftig zu verhalten habe. In der Gesamtbeurteilung wurde er mit der Stufe 3, gemäss welcher der Mitarbeiter die Ziele vollständig erreicht hat und das Ergebnis den vereinbarten Leistungs- und Verhaltenszielen entspricht, beurteilt.

Die dem Beschwerdeführer in den erwähnten Beurteilungen vorgeworfenen Verhaltensweisen sind von untergeordneter Bedeutung und stellen für sich weder Pflichtverletzungen noch Verhaltensmängel dar, die eine Mahnung rechtfertigen würden. Demgegenüber wurden die aus Sicht der Vorinstanz für die Kündigung ausschlaggebenden und in der Ziff. 4 der angefochtenen Verfügung festgehaltenen Pflichtverletzungen und Verhaltensmängel in den Beurteilungen nicht gerügt. Jedoch wurde der Beschwerdeführer anlässlich der aufgrund der Mobbingvorwürfe einberufenen Besprechung vom 22. Oktober 2015 ersucht, in Zukunft solche Äusserungen nicht mehr von sich zu geben, ohne jedoch eine Kündigung für den Fall einer erneuten Zuwiderhandlung anzudrohen (Personaldossier act. 125 ff.). Folglich erfüllt diese Beanstandung die genannten Anforderungen an eine Mahnung (vgl. E. 5.1.3) nicht; es fehlt ihr zumindest an der Warnfunktion. Die im Januar 2016 aufgrund der erhobenen Mobbingvorwürfe beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen war weder bei der Standortbestimmung vom 27. Mai 2016 noch der Personalbeurteilung vom 16. November 2016 ein Thema. Zwar hat die Vorinstanz mit dem Vereinbarungsentwurf zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses implizit ihre Absicht kundgetan, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen. Hingegen hat sie es unterlassen, dem Beschwerdeführer unter dem Hinweis auf konkrete Verhaltensmängel die Kündigung anzudrohen, weshalb es – entgegen der Ansicht der Vorinstanz – ebenfalls am Mahnerfordernis fehlt. Schliesslich bringt die Vorinstanz in

ihrer Kündigungsverfügung vor, der Beschwerdeführer habe eine Pflichtverletzung begangen, indem er eigenmächtig Umfragen bei drei Lieferanten des BBL mit dem Ziel lanciert habe, positive Beurteilungen seiner Tätigkeit zu erwirken und sich damit einen Vorteil zu seinen Gunsten hinsichtlich eines besseren Zwischenzeugnisses zu verschaffen. Aus den vorliegenden Akten geht allerdings nicht hervor, dass die Vorinstanz dieses Verhalten dem Beschwerdeführer gegenüber jemals gerügt hat. Weil – wie dargelegt – nie eine rechtsgenüglihe Mahnung erfolgt ist, genügt auch dieser Vorfall nicht für eine ordentliche Kündigung.

**5.2.2** Aus den vorliegenden Akten geht somit hervor, dass es die Vorinstanz unterlassen hat, in einer für den Beschwerdeführer hinreichend erkennbaren Art und Weise das für die Kündigung ausschlaggebende Fehlverhalten zu beanstanden (Rügefunktion) und anzudrohen, im Wiederholungsfall die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in Frage zu stellen (Warnfunktion). Das Verhalten eines Arbeitnehmenden wird jedoch – im Gegensatz zur Arbeitsleistung, deren Beurteilung weitgehend nach objektiven Kriterien vorgenommen werden kann – durch die subjektive Einschätzung der beurteilenden Person qualifiziert. Umso mehr hätte die Vorinstanz im Rahmen einer Mahnung darlegen müssen, welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden und wie sich der Beschwerdeführer – unter Kündigungsandrohung – inskünftig zu verhalten hat. Die Beanstandungen der Vorinstanz erfüllten somit weder die Rüge- noch die Warnfunktion einer Mahnung. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die Vorinstanz das Verhalten des Beschwerdeführers als pflichtwidrig (Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG) oder zumindest mangelhaft (Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG) beurteilte, ist doch nicht ersichtlich, dass einer den Anforderungen der Rechtsprechung genügenden Mahnung unter den gegebenen Umständen von vornherein die Eignung, sein künftiges Verhalten zu beeinflussen, abzusprechen gewesen wäre, eine solche Mahnung also von vornherein aussichtslos gewesen wäre (Urteil des BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 7.8). Das Vorgehen der Vorinstanz genügt somit den Anforderungen an eine rechtsgenüglihe Mahnung nicht.

**5.3** Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer ohne vorgängige Mahnung kündigte. Weil eine solche Mahnung ausblieb, erfolgte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne sachlich hinreichenden Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG und damit unrechtmässig (Urteile des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 11.1 und A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 7.9). Weitere Abklärungen zu

den Vorwürfen, die der Kündigung zugrunde liegen, sind daher nicht erforderlich. Ob der Beschwerdeführer wichtige gesetzliche oder vertragliche Pflichten verletzt oder die Arbeitsleistung oder das Verhalten Mängel aufwies (Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG), die – nach erfolgter Mahnung – zur Kündigung berechtigt hätten, muss unter diesen Umständen nicht geprüft werden. Aufgrund des Gesagten ist die Beschwerde in diesem Punkt gutzuheissen.

**5.4** Der Beschwerdeführer stellt sich sodann auf den Standpunkt, die Kündigung sei im Sinne von Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG i.V.m. Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR missbräuchlich erfolgt.

**5.4.1** Gemäss Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG hat der Arbeitgeber der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit anzubieten, wenn die von ihm ausgesprochene Kündigung nach Art. 336 OR missbräuchlich ist.

Für sich allein begründet das Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG keine Missbräuchlichkeit (vgl. Urteil des BVGer A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 5.7.2 m.w.H.). Nach Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR, worauf sich der Beschwerdeführer explizit beruft, gilt eine Kündigung als missbräuchlich, wenn sie erfolgt, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht. Mit der Sanktionierung dieser auch als "Rachekündigung" bezeichneten Kündigung wollte der Gesetzgeber die gerichtliche Klärung von Ansprüchen während der Anstellung möglich machen und die Bestrafung durch eine Kündigung verhindern. Der gerichtlichen Geltendmachung gleichgesetzt ist die (vorerst nur) mündliche oder schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts liegt eine Rachekündigung nicht nur dann vor, wenn die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis der einzige Kündigungsgrund war, doch muss diesem Umstand eine entscheidende Bedeutung für die Kündigung zugekommen sein (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N. 8).

**5.4.2** Wie erwähnt (E. 2.1), hat das Bundesverwaltungsgericht den Sachverhalt von Amtes wegen zu ermitteln, wobei die Parteien zur Mitwirkung verpflichtet sind. Eine eigentliche (subjektive) Beweisführungslast trifft sie dagegen nicht. Nach dem allgemeinen Rechtsgrundsatz von Art. 8 ZGB, welcher mangels spezialgesetzlicher Regelung auch im öffentlichen Recht

analog anzuwenden ist, hat jedoch diejenige Partei die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechtsfolgen ableiten wollte. Die objektive Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung – das heisst des Missbrauchstatbestandes und dessen Kausalität bzw. Konnexität – trägt dementsprechend (mit Ausnahme des vorliegend nicht einschlägigen Art. 336 Abs. 2 Bst. b OR) der Arbeitnehmer. Diesbezüglich sind indessen die Schwierigkeiten in Bezug auf den Beweis des wahren Kündigungsgrundes als subjektives Element zu berücksichtigen. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zu Art. 336 OR kann das Gericht das Vorhandensein einer missbräuchlichen Kündigung vermuten, wenn der Arbeitnehmer genügend Indizien vorbringt, die den vom Arbeitgeber angegebenen Kündigungsgrund als unrichtig erscheinen lassen, und dieser die Zweifel nicht beseitigen kann. Obwohl diese Vermutung den Beweis erleichtert, kehrt sie deswegen die Beweislast nicht um. Sie stellt eine Form des "Indizienbeweises" dar. Der Arbeitgeber seinerseits kann Beweise für seine eigenen Angaben zum Kündigungsgrund liefern (statt vieler Urteil des BGer 4A\_217/2016 vom 19. Januar 2017 E. 4.1 m.w.H.; Urteil des BVGer A-6111 vom 26. Juli 2017 E. 5.1).

**5.4.3** Der Beschwerdeführer bringt vor, dass sich die vermeintlichen Verhaltensmängel, welche die Vorinstanz in den Ziff. 4.1 bis 4.5 der angefochtenen Verfügung bemühe, allesamt 2015 und früher verwirklicht hätten. Eine Kündigung sei damals nicht ausgesprochen worden, weshalb sie für die Kündigung vom 2. Februar 2017 nicht kausal sein könnten. Eine Ausnahme würden die Zeugnisberichtigungsklage vom 21. November 2016 sowie das Differenzbereinigungsverfahren mit seiner Ankündigung am 16. Dezember 2016, Beschwerde beim Bundesrat einzureichen, bilden. Diese beiden von ihm im November und Dezember 2016 geltend gemachten Ansprüche würden von der Vorinstanz ausdrücklich als eine der „Verhaltensweisen“ bezeichnet, „welche inzwischen ein nicht mehr tragbares Ausmass angenommen hätten, eine erhebliche Belastung für ihr berufliches Umfeld darstellen und auch im Widerspruch zum erwarteten Verhalten gemäss Leitbild BBL stehen würden.“ Die geltend gemachten Ansprüche seien der einzige Grund für die Kündigung gewesen. Dazu komme, dass die Vorinstanz einen Mitarbeitenden loswerden wolle, der zu viel über Ungereimtheiten innerhalb des BBL wisse. Die Kündigung erweise sich deshalb als nicht nur sachlich nicht begründet, sondern auch als missbräuchlich.

**5.4.4** Die Vorinstanz entgegnet in ihrer Stellungnahme, dass der Beschwerdeführer mit seinem unbegründeten Mobbing-Vorwurf das Arbeits- und Vertrauensverhältnis unwiederbringlich und dermassen beschädigt habe, dass bei seinen Vorgesetzten der Entschluss gereift sei, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Diese Absicht sei dem Beschwerdeführer anlässlich eines Gesprächs vom 12. Januar 2016 bekannt gegeben und ihm zunächst eine Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen angeboten worden. Diese Vorgänge würden leichthin erkennen lassen, dass die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Ansprüche für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in keiner Weise kausal gewesen seien, sondern seine Vorgesetzten lediglich darin bestärkten, ihren bereits früher gefassten Entschluss umzusetzen. Von einer „Retorsionsmassnahme“ bzw. einer missbräuchlichen Kündigung könne somit keine Rede sein.

**5.4.5** Aus den Akten ist ersichtlich, dass der Beschwerdeführer am 28. August 2015 gegenüber seinem direkten Vorgesetzten Mobbingvorwürfe geäussert hat, worauf am 22. Oktober 2015 ein Gespräch stattgefunden und der Beschwerdeführer seine Äusserungen relativiert hat. In diesem Gespräch war auch die Klärung der künftigen Zusammenarbeit ein Thema. Gemäss Gesprächsprotokoll hat der Ressortleiter diesbezüglich mitgeteilt, dass er sich eine weitere Zusammenarbeit nicht vorstellen könne, wenn weiterhin jeder Entscheid hinterfragt werde und die Vorgesetzten jede Äusserung erst auf die „Goldwaage“ legen müssten. Er spüre ein Misstrauen; das Vertrauensverhältnis sei gestört. Die Leistungen und Fachkenntnisse des Beschwerdeführers seien zwar hervorragend, seine Forderungen jedoch unverhältnismässig und sein Sozialverhalten ungenügend.

Am 12. Januar 2016 kam es zu einer weiteren Besprechung zwischen dem Ressortleiter und dem Beschwerdeführer. Thema des Gesprächs war das gesamthafte Verhalten des Beschwerdeführers sowie die bestehenden Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit. Gleichzeitig wurde dem Beschwerdeführer ein Entwurf für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen unterbreitet.

**5.4.6** Aus den vorliegenden Akten geht demnach hervor, dass aus Sicht der Vorinstanz das Vertrauensverhältnis bereits vor der Geltendmachung des Zeugnisberichtigungsanspruchs sowie dem Ersuchen um eine anfechtbare Verfügung im Differenzbereinigungsverfahren gestört war. Die Vorinstanz machte schon vorher Mängel im Verhalten des Beschwerdeführers geltend und signalisierte spätestens am 12. Januar 2016 mit dem Ent-

wurf zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen die Absicht, sich vom Beschwerdeführer trennen zu wollen. Die vom Beschwerdeführer im November und Dezember 2016 geltend gemachten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (Zeugnisberichtigungsklage, Differenzbereinigungsverfahren) konnten zu dieser Absicht lediglich noch beitragen, weshalb ihnen nicht eine entscheidende Bedeutung für die Kündigung zukam. Vielmehr waren es die gesamten Umstände und das grundsätzliche Verhalten des Beschwerdeführers, welche den Ausschlag für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gaben. Im Übrigen ergeben sich aus den Akten auch keine massgeblichen Hinweise darauf, dass es sich – wie der Beschwerdeführer vorbringt – bei den von der Vorinstanz angeführten Kündigungsgründen um reine Scheinargumente handeln würde. Die Ausführungen der Vorinstanz zum beanstandeten Verhalten des Beschwerdeführers erscheinen als konsistent und nachvollziehbar.

Der Beschwerdeführer vermag somit nicht ausreichend darzutun (vgl. zur Beweislast des Arbeitnehmers E. 5.4.2), dass seinen geltend gemachten Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis eine entscheidende Bedeutung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugekommen wäre. Das Vorliegen einer sog. Rache Kündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR ist daher zu verneinen.

**5.4.7** Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die angefochtene Kündigung zwar sachlich ungerechtfertigt war, jedoch nicht als missbräuchlich qualifiziert werden kann. Der auf Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG i.V.m. Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR gestützte Antrag des Beschwerdeführers auf Weiterbeschäftigung entbehrt demnach einer Grundlage und ist abzuweisen. Abzuweisen ist infolgedessen auch sein eventualiter gestellte Antrag, es sei ihm eine Entschädigung in der Höhe von 12 Monatslöhnen wegen missbräuchlicher Kündigung auszubezahlen.

## **6.**

Nachfolgend zu prüfen bleiben die weiteren Folgen der ungerechtfertigten Kündigung. Dabei ist auf die vom Beschwerdeführer beantragte Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG einzugehen.

**6.1** Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigung durch den Arbeitgeber gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, muss sie dem Beschwerdeführer namentlich dann eine Entschädigung zusprechen, wenn wie vorliegend sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung fehlen (vgl. Art. 34b Abs. 1

Bst. a BPG). Die Entschädigung beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn. Sie ist von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festzulegen (vgl. Art. 34b Abs. 2 BPG).

**6.2** Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist auf die Schwere der Persönlichkeitsverletzung bzw. des Eingriffs in die Persönlichkeit der angestellten Person, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen, die Art und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens der angestellten Person, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Alter und Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers abzustellen (vgl. Urteil des BVGer A-4128/2016 vom 27. Februar 2017 E. 7). Nachfolgend ist demnach anhand dieser Kriterien zu prüfen, welche Entschädigung für den Beschwerdeführer angemessen ist.

**6.3** Der Beschwerdeführer erachtet aufgrund des Vorgehens und des schweren Verschuldens der Vorinstanz im vorliegenden Fall eine Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohns als angemessen. Es gebe Fälle, in denen es fraglich und umstritten sein könne, ob ein sachlicher Kündigungsgrund vorliege oder nicht. Im vorliegenden Fall sei es auch der Vorinstanz klar gewesen, dass weit und breit kein Kündigungsgrund vorhanden sei und sie sich um die Vorschriften des BPG focht und ihm mit völlig an den Haaren herbeigezogenen Gründen gekündigt habe. Da Art. 34b Abs. 1 Bst. a i.V.m. Abs. 2 BPG pönalen Charakter habe, müsse dieses beispiellose Vorgehen der Vorinstanz entsprechend sanktioniert werden.

## **6.4**

**6.4.1** Der (...) geborene Beschwerdeführer stand im Zeitpunkt der Kündigung seit rund 4 Jahren und damit für eine relativ kurze Zeit als Immobilienmanager im Dienst der Vorinstanz. Gemäss den Mitarbeiterbeurteilungen wurden seine Leistungen und Fachkenntnisse als sehr gut beurteilt, sein Verhalten wurde hingegen wiederholt beanstandet.

**6.4.2** Zu den persönlichen Verhältnissen des Beschwerdeführers lässt sich den Akten wenig entnehmen; eine soziale oder wirtschaftliche Notlage macht er aber jedenfalls nicht geltend. Der Beschwerdeführer ist (Angaben zur persönlichen Situation des Beschwerdeführers). Zu Beginn seiner An-

stellung betrug der Jahreslohn Fr. (...). Angesichts seiner guten Ausbildung, seiner ausgezeichneten Sprachkenntnisse sowie seiner Berufserfahrung, der guten Referenzen und des noch relativ jungen Alters dürfte es für den Beschwerdeführer nicht mit besonderen Schwierigkeiten verbunden sein, innert nützlicher Frist auf dem Arbeitsmarkt eine neue adäquate Stelle zu finden.

**6.4.3** Wie dargelegt (E. 5.4), liessen sich die vom Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe gegenüber der Vorinstanz betreffend die Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht erhärten, weshalb vorliegend nicht von einer schweren Persönlichkeitsverletzung des Beschwerdeführers auszugehen ist. Grundsätzlich liegt somit ein „blosser“ Verstoss gegen die gesetzlichen Anforderungen an eine Kündigung vor. Dabei kündigte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer trotz fehlender Mahnung nicht ohne Anlass. Namentlich dadurch, dass der Beschwerdeführer durch sein gesamthaftes Verhalten die Zusammenarbeit erschwert und das Vertrauensverhältnis zu seinen Vorgesetzten aufgrund verschiedener Vorfälle (Mobbingvorwürfe, Einholen von Referenzen bei Lieferanten ohne Information des Arbeitgebers) belastet hat, kann ihm zumindest ein gewisses Selbstverschulden zugesprochen werden, welches bei der Bemessung der Entschädigungshöhe ebenfalls zu berücksichtigen ist.

**6.5** Insgesamt legen die bei der Festsetzung der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG zu berücksichtigenden Kriterien unter den gegebenen Umständen eine Entschädigung von sechs Bruttomonatslöhnen (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns) nahe. Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG keine solchen zu entrichten sind (vgl. Urteil des BVGer A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 7.3.5).

**6.6** Soweit der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG eine Entschädigung von mehr als sechs Monatslöhnen beantragt, erweist sich dies demnach als unberechtigt und ist abzuweisen.

## **7.**

Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

## 8.

**8.1** 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).

**8.2** Der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer unterliegt in seiner Beschwerde vom 21. November 2016 gegen die Verfügung betreffend Zwischenzeugnis mit seinem Antrag um Aufnahme einer zusätzlichen Tätigkeit im Bereich von Projektarbeiten, obsiegt aber mit seinem Antrag um Vornahme einer Verhaltensbeurteilung. In der Beschwerde vom 13. März 2017 gegen die Verfügung betreffend Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterliegt der Beschwerdeführer zwar mit seinem Antrag um Weiterbeschäftigung wegen missbräuchlicher Kündigung, setzt sich aber mit seinem Antrag auf Entschädigung wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung grösstenteils durch. Im Weiteren unterliegt er mit seinem prozessualen Antrag um Erteilung der aufschiebenden Wirkung. Er ist im vorliegenden Verfahren entsprechend zu 50 % obsiegend zu betrachten. Für sein teilweises Obsiegen hat er Anspruch auf eine reduzierte Parteientschädigung. Da keine Kostennote eingereicht wurde, ist die Höhe der Entschädigung aufgrund der Akten zu bestimmen. In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für die vereinigten Verfahren erscheint eine reduzierte Entschädigung von Fr. 3'000.- (inklusive Auslagen) als angemessen. Sie ist der Vorinstanz zur Bezahlung aufzuerlegen. Der Vorinstanz als Bundesbehörde steht keine Parteientschädigung zu (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

### **Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

#### 1.

Die Beschwerde gegen die Verfügung vom 19. Oktober 2015 betreffend Zwischenzeugnis wird im Sinne der Erwägungen teilweise gutgeheissen und die angefochtene Verfügung aufgehoben. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

**2.**

Die Angelegenheit wird zur Erstellung eines Schlusszeugnisses im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückgewiesen.

**3.**

Die Beschwerde gegen die Verfügung vom 2. Februar 2017 betreffend Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird teilweise gutgeheissen. Die Vorinstanz wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von 6 Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge auszurichten. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

**4.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

**5.**

Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine (reduzierte) Parteientschädigung von Fr. 3'000.- (inklusive Auslagen) zu bezahlen.

**6.**

Dieses Urteil geht an:

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

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Maurizio Greppi

Marc Lichtensteiger

**Rechtsmittelbelehrung:**

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Rechtschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: