



PRK 2006-008

Der Präsident: André Moser  
Die Gerichtsschreiberin: Sonja Bossart

## **Entscheid vom 22. Mai 2006**

in Sachen

**X.**, ..., Beschwerdeführer,

gegen

**Eidgenössisches Institut für Geistiges Eigentum**, Einsteinstrasse 2, 3003 Bern

betreffend

Arbeitszeugnis

---

### **Sachverhalt:**

A.- X. war vom (...) bis (...) als (...) beim Eidgenössischen Institut für Geistiges Eigentum (IGE; Institut) angestellt. Anhand einer Stichprobe der Arbeitszeiterfassung von X. wurde von seinem Vorgesetzten festgestellt, dass dieser am (...) seine Arbeitszeit nicht korrekt erfasst und insgesamt zweieinhalb Stunden zu viel angegeben habe. Das Institut verwarnte ihn deswegen unter Androhung der fristlosen Kündigung im Wiederholungsfall mit Schreiben vom (...). Am (...) kündigte X. „aufgrund der beidseitig nicht mehr vorhandenen Vertrauensbasis“ das Arbeitsverhältnis auf Ende September 2005. In der Folge verlangte er mehrmals die Abänderung des vom Institut ausgestellten qualifizierten Arbeitszeugnisses. Seinen Änderungswünschen kam das Institut teilweise nach. Die folgende Passage aber blieb strittig:

„Wir bedauern, dass wir feststellen mussten, dass X. seine Arbeitszeit nicht korrekt erfasst hat und sich damit gegenüber dem Arbeitgeber vertrags- und treuwidrig verhalten hat.“

X. verlangte mit Schreiben vom 2. Dezember 2005 erneut, diese Passage sei entweder mit dem Zusatz zu ergänzen, er habe „keine Gleit- bzw. Überzeit angehäuft“, oder überhaupt zu streichen. Das Institut lehnte diese Anträge mit Schreiben vom 10. Januar 2006 ab und unterbreitete einen alternativen Vorschlag. X. beantragte darauf mit Schreiben vom 12. Januar 2006 beim IGE den Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung.

B.- Mit Entscheid vom 31. Januar 2006 verfügte das Institut das Arbeitszeugnis in der bereits im Schreiben vom 10. Januar 2006 vorgeschlagenen Form. Die fragliche Textstelle lautete nun:

„Wir bedauern jedoch, dass wir feststellen mussten, dass X. seine Arbeitszeit - im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit - nicht korrekt erfasst hat und sich damit gegenüber dem Arbeitgeber vertrags- und treuwidrig verhalten hat.“

Das IGE brachte zur Begründung vor, dem Antrag von X., es sei die Aussage aufzunehmen, er habe keine „Gleit- oder Überzeit angehäuft“ könne nicht stattgegeben werden, da er zum einen nicht den Tatsachen entspreche und zum andern für die Beurteilung des Verhaltens und der Leistungen eines Arbeitnehmers letztlich unwesentlich sei, ob im konkreten Fall aus der falschen Zeiterfassung ein positiver oder ein ausgeglichener Gleitzeitsaldo resultiert habe. Die strittige Aussage im Zeugnis sei auch für spätere Arbeitgeber von Interesse und helfe, künftige schädigende Ereignisse am neuen Arbeitsplatz zu verhindern. Weiter stelle die Erfassung von Arbeitszeit ohne effektive Arbeitsleistung eine Verletzung grundlegender arbeitsvertraglicher Pflichten und einen schweren Vertrauensbruch dar. Ein solches Vorkommnis - nur wenige Monate nach Antritt seiner Stelle und bei einer Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses von acht Monaten - sei für ein Vollzeugnis durchaus relevant. Dass X. seine Arbeitsstelle als Folge der mit der Falscherfassung der Arbeitszeit im Zusammenhang stehenden Verwarnung gekündigt habe, zeige nicht zuletzt auf, welch gewichtigen Stellenwert er selber dem Ereignis beigemessen habe. Würde dieses verschwiegen, entstünde folglich ein falsches Gesamtbild des Arbeitnehmers.

C.- Mit Eingabe vom 20. Februar 2006 erhebt X. (Beschwerdeführer) Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) gegen den Entscheid des IGE vom 31. Januar 2006. Er stellt folgenden Antrag:

„Die rubrizierte Verfügung sei folgendermassen abzuändern. Der Satz ‚Wir bedauern jedoch, dass wir feststellen mussten, dass X. seine Arbeitszeit - im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit - nicht korrekt erfasst hat und sich damit gegenüber dem Arbeitgeber vertrags- und treuwidrig verhalten hat‘ sei zu streichen oder zumindest so abzuändern, dass er von verständigem Wohlwollen gegenüber meiner Person geprägt ist (...).“

Im Wesentlichen begründet der Beschwerdeführer seine Beschwerde damit, dass es vorliegend um einen isolierten Vorfall gehe, der für ihn nicht charakteristisch sei. Er sehe die Überprüfung der Zeiterfassung als Disziplinierungsmassnahme und Repressalie im Zusammenhang

mit einer „angeregten Diskussion“ bezüglich des Bonus, der nicht dem versprochenen entsprochen habe. Bei den Kontrollen habe es sich nicht um Stichproben gehandelt, sondern um Kontrollen mit dem Ziel, bei ihm Unregelmässigkeiten festzustellen. Weiter erläutert er, die festgestellten Abweichungen hätten nicht korrekt erfasste An- und Abgangszeiten sowie überzogene oder zusätzliche Pausen betroffen. Pausen seien aber auch von Vorgesetzten überzogen worden und während dem Aufenthalt in der Kantine hätten oft arbeitsbedingte Gespräche stattgefunden, die auch als Arbeitszeit gälten. Es sei auch nie definiert worden, was als Präsenzzeit oder Arbeitszeit gelte. Für ihn selbst sei Präsenzzeit sein Aufenthalt innerhalb des Instituts gewesen. Hingegen habe der Vorgesetzte bei seiner Kontrolle nur den Aufenthalt im Büro als Präsenzzeit vermerkt. Die Behauptung der Vertrags- bzw. Treuwidrigkeit gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden stünde in keinem Verhältnis zu den Anschuldigungen. Seine Kündigung sei nicht wegen dem Ereignis der Falscherfassung erfolgt, sondern wegen dem sehr zweifelhaften und wohl nicht zeitgemässen Vorgehen des IGE, dem Arbeitnehmer „Fallen“ zu stellen, ohne dass vorab das Gespräch gesucht werde, wodurch sein Vertrauen in das Institut erschüttert worden sei. Sein ungutes Gefühl betreffend das Gebaren des IGE habe sich mit dem Arbeitszeugnis denn auch bestätigt, welches eindeutig darauf gezielt habe, sein wirtschaftliches Fortkommen schwerstmöglich zu behindern.

D.- In seiner Vernehmlassung vom 24. März 2006 schliesst das IGE auf Abweisung der Beschwerde. In der Begründung erläutert das Institut unter anderem, dass das Verhalten des Beschwerdeführers von Beginn weg Anlass zu Beanstandungen gegeben habe. (...) Dem Vorgesetzten (sowie anderen Mitarbeitern des Kaderns) seien die effektiven Präsenzzeiten des Beschwerdeführers als nicht mit dessen Zeiterfassung übereinstimmend erschienen. Die Zweifel hätten sich im Laufe des Monats (...) erhärtet, worauf eine stichprobenweise Überprüfung stattgefunden habe. Der Beschwerdeführer sei mit den falsch erfassten Präsenzzeiten vom (...) konfrontiert worden, dieser habe die Diskrepanzen jedoch nicht erklären können. Der Beschwerdeführer habe die Falscherfassungen anerkannt und bis heute nie bestritten. Das System der Zeiterfassung am IGE, in welchem die Präsenzzeiten selbständig in eine Tabelle eingetragen werden, beruhe auf dem gegenseitigen Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und eine Kontrolle sei nur stichprobenweise möglich. Die Erfassung der Arbeitszeiten sei in den entsprechenden Reglementen und Weisungen genau beschrieben. Dass die Überprüfung der Zeiterfassung eine Repressalie im Zusammenhang mit dem vom Beschwerdeführer verlangten Bonus darstelle, sei nicht zutreffend, es habe betreffend Bonus nie eine Meinungsverschiedenheit gegeben. Den ursprünglichen Wünschen des Beschwerdeführers bezüglich des Arbeitszeugnisses sei bis auf den Zusatz, dieser habe keine Gleit- und Überzeit angehäuft, grundsätzlich entsprochen worden.

Auf die weitergehenden Ausführungen in den Eingaben an die PRK wird - soweit entscheidewesentlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

### **Erwägungen:**

1.- Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über Statut und Aufgaben des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum (IGEG; SR 172.010.31) handelt es sich bei dem Institut um eine öffentlichrechtliche Anstalt des Bundes mit eigener Rechtspersönlichkeit. Es stellt sein Personal öffentlichrechtlich an (Art. 8 Abs. 1 IGEG). Mit der Verordnung vom 30. September 1996 über das Statut des Personals des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum (IGE-PersV; SR 172.010.321) hat der Bundesrat die erforderlichen Vorschriften erlassen. Subsidiär gelten gemäss Art. 3 Abs. 3 IGE-PersV die Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR; SR 220) als öffentliches Recht des Bundes.

Einigen sich die Parteien im Streitfall nicht, so erlässt das Institut eine Verfügung (Art. 31 Abs. 1 IGE-PersV). Diese unterliegt der Beschwerde an die PRK (Art. 31 Abs. 2 IGE-PersV). Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021; vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG). Auf die form- und fristgerecht (Art. 50 und 52 VwVG) eingereichte Beschwerde kann eingetreten werden.

2.- a) Die IGE-PersV enthält keine Bestimmungen in Bezug auf das Arbeitszeugnis. Es sind damit gemäss Art. 3 Abs. 3 IGE-PersV die entsprechenden Bestimmungen des OR direkt - als öffentliches Recht des Bundes - anwendbar. 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).

Auch für Arbeitszeugnisse im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen, die dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) unterstehen, findet mangels Grundlage im BPG die privatrechtliche Regelung von Art. 330a OR Anwendung (Entscheid der PRK vom 15. Februar 2005 [CRP 2004-033], E. 4a/aa). Im Übrigen wurden bereits unter dem Regime des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927 (BtG; SR 172.221.10) Art. 330a OR sowie Rechtsprechung und Doktrin hierzu analog herangezogen (Entscheide der PRK vom 6. Oktober 2000, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 65.44, E. 2a/aa; vom 24. Juli 1995, veröffentlicht in VPB 60.76, E. 2b).

b) aa) Die im Zeugnis erwähnten Tatsachen müssen objektiv richtig sein; den Werturteilen sind verkehrübliche 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 verkehrübliche Massstäbe herangezogen werden (Entscheid der PRK vom 30. Januar 2002 [PRK 2001-020], E. 3b/aa; vom 13. Februar 2001 [PRK 2000-050], E. 2a/aa; Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, Bern 1985, Art. 330a OR N 14; Ullin Streiff/Adrian von Känel, in: Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5. Aufl., Zürich 1993, Art. 330a N 3).

bb) 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, doch findet das Wohlwollen eine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht nicht auf ein gutes, sondern ein objektiv wahres Zeugnis (vgl. Entscheide der PRK vom 30. Januar 2002, a.a.O., E. 3b/bb; vom 31. Mai 2001 [PRK 2001-016], E. 2b/aa; vom 13. Februar 2001, a.a.O., E. 2a/bb; Rehbinder, a.a.O., Art. 330a OR N 14).

Das Arbeitszeugnis muss vollständig sein, d.h. es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind (Entscheide der PRK vom 30. Januar 2002, a.a.O., E. 3b/cc; vom 13. Februar 2001, a.a.O., E. 2a/cc; Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich vom 28. November 1994, veröffentlicht in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1996, S. 274; Rehbinder, 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 erfordert. Zugleich dürfen keine höher einzustufenden Interessen des Arbeitnehmers an der Nichterwähnung bestehen (Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 70, 75, 123). Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Dienst- bzw. Arbeitszeugnis muss höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis (Janssen, a.a.O., S. 74).

Im Vollzeugnis dürfen auch negative Dinge stehen, wenn sie wahr und für das Zeugnis relevant sind (Janssen, a.a.O., S. 75). Das Zeugnis darf und muss auch ungünstige Tatsachen und Beurteilungen enthalten, ausser es handle sich um einmalige Vorfälle und Umstände, die für den Arbeitnehmer nicht charakteristisch sind (Urteile des Bundesgerichts vom 17. Juli 2002 [2A.118/2002], E. 2.2; vom 4. Februar 1999 [2A.499/1998], E. 3a; Entscheid der PRK vom 24. Juli 1995, veröffentlicht in VPB 60.76, E. 2b/bb). Sind sie jedoch von einer besonderen Schwere, sind auch einmalige Entgleisungen in ein Zeugnis aufzunehmen (Janssen, a.a.O., S. 111). Namentlich müssen negative Angaben, welche am neuen Arbeitsort einen Schaden verhindern helfen, in das Zeugnis einbezogen werden (Tomas Poledna, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI] 2003 S. 173).

cc) Beim Vollzeugnis müssen Angaben zum Beendigungsgrund im engeren Sinne - also zur juristischen Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - gemacht werden, wenn er zur Würdigung des Gesamtbildes des Arbeitnehmers beiträgt (Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 7. Mai 1986, veröffentlicht in JAR 1988, S. 251 f.; Rehbinder, a.a.O., Art. 330a OR N 10; Streff/von Kaenel, a.a.O., Art. 330a N 3). Angaben zu den Beweggründen, die zur Kündigung führen, sind ebenfalls dann notwendiger Bestandteil des Vollzeugnisses, wenn sie zur Würdigung des Gesamtbildes des Arbeitnehmers beitragen (Entscheid der PRK vom 30. Januar 2002,

a.a.O., E. 4b; Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 2. Juli 2004, veröffentlicht in JAR 2005, S. 502).

3.- Der Beschwerdeführer verlangt vorliegend einzig die Streichung (oder zumindest die Umformulierung) der strittigen Passage über die fehlerhafte Arbeitszeiterfassung.

a) Hintergrund des negativen Punktes im Zeugnis ist die vom Vorgesetzten festgestellte falsche Erfassung der Arbeitszeit durch den Beschwerdeführer - im IGE muss die Arbeitszeit von jedem Arbeitnehmer täglich manuell (über eine Präsenzzeiterfassungs-Software) registriert werden. Er hatte nach Darstellung des IGE an zwei aufeinander folgenden Tagen (...) insgesamt circa zweieinhalb Stunden zuviel Arbeitszeit angegeben. Wie oben dargelegt, ist vorab massgeblich, dass die im Zeugnis erwähnten Tatsachen wahr sind (E. 2b/aa). Die genauen Umstände betreffend die falsche Zeiterfassung sind aus den Akten nicht ersichtlich. In der Beschwerde an die PRK versucht der Beschwerdeführer zwar die Tragweite der Abweichungen zu relativieren, indem er (unter anderem) einwendet, dass unterschiedliche Interpretationen in Bezug auf die Frage, was Präsenz- bzw. Arbeitszeit sei, bestanden hätten. Jedoch macht der Beschwerdeführer bis heute nicht explizit geltend, die Vorwürfe seien grundsätzlich falsch. So hat er ursprünglich vom IGE auch nicht das Streichen der fraglichen Passage verlangt, sondern nur die Ergänzung, dass er „keine Gleit- bzw. Überzeit angehäuft“ habe. Ebenso beantragt er in der Beschwerde an die PRK - alternativ zur Streichung - eine wohlwollende Formulierung des strittigen Satzes. Insgesamt kann nicht davon ausgegangen werden, dass durch die Aussage des IGE im Zeugnis das Wahrheitsgebot verletzt worden wäre. Die Frage muss auch nicht abschliessend geklärt werden, da (wie sogleich zu sehen sein wird) die fragliche Textstelle unabhängig davon, ob objektiv zutreffend, aus dem Zeugnis zu streichen ist.

b) Wie ausgeführt (E. 2b/bb) dürfen in einem Zeugnis auch negative Dinge erwähnt werden, wenn sie wahr und für das Zeugnis relevant sind. Einzelereignisse, welche für den Arbeitnehmer nicht charakteristisch sind, dürfen hingegen grundsätzlich nicht im Zeugnis erscheinen. Negative Angaben können dann in einem Zeugnis Eingang finden, wenn sie von einer gewissen Schwere und für einen zukünftigen Arbeitgeber von Interesse sind, namentlich wenn durch die Information von diesem ein drohender Schaden abgewendet werden kann.

Ein zweimaliges falsches Verbuchen der Arbeitszeit, wodurch nach Angaben des IGE zusammen circa zweieinhalb Stunden zuviel erfasst worden seien, könnte zwar nicht als vernachlässigbare Verfehlung angesehen werden, aber auch kaum als schwerwiegendes Ereignis, welches über den Arbeitnehmer eine klare Aussage erlaubt, die in einem Zeugnis nicht fehlen darf (siehe Beispiele für gravierende Sachverhalte, über die nicht geschwiegen werden sollte in: Jansen, a.a.O., S. 75 sowie Poledna, a.a.O., S. 173). Bei den vorliegenden Falscherfassungen der Arbeitszeit an zwei aufeinander folgenden Tagen handelt es sich um Vorfälle, welche als isolierte Einzelverfehlungen erscheinen. Weder ist nachgewiesen, dass der Beschwerdeführer in weiteren Fällen die Arbeitszeit falsch registriert hat, noch wurde ihm im Laufe seiner Anstellung anderes Fehlverhalten ähnlicher Art vorgeworfen. Ebenso wenig bestehen Indizien dahingehend,

dass gleichartige Verfehlungen sich - an einer anderen Arbeitsstelle - wiederholen könnten. Es ist damit in keiner Weise dargetan und nicht ersichtlich, dass es sich bei den unrichtigen Arbeitszeiterfassungen um Entgleisungen handelte, die für den Beschwerdeführer geradezu charakteristisch wären und sein Wesen in typischer Art und Weise reflektierten. Damit rechtfertigt sich die Erwähnung dieser Einzelereignisse im Zeugnis nicht (siehe oben E. 2b/bb). Es ist nicht zu sehen, inwiefern diesen Vorkommnissen für ein Gesamtbild vom Beschwerdeführer besondere Bedeutung zukäme bzw. inwiefern unter Auslassung des fraglichen Satzes ein falscher Eindruck von ihm vermittelt würde. Weiter droht auch einem neuen Arbeitgeber kein Schaden, welcher die Aufnahme des besagten Fehlverhaltens in das Zeugnis rechtfertigen würde. Das Interesse eines künftigen Arbeitgebers an der Erwähnung des fraglichen Sachverhalts ist als gering anzusehen und vermag das Interesse des Beschwerdeführers an der Nichterwähnung nicht zu überwiegen.

Demzufolge ist die strittige Textpassage im Zeugnis für die Abrundung des Gesamtbildes des Beschwerdeführers nicht unerlässlich. Die Erwähnung der falschen Arbeitszeiterfassung trägt nicht zur Würdigung des Charakters und des Gesamteindrucks vom Beschwerdeführer bei. Mit dieser negativen Aussage im Arbeitszeugnis wird dem Beschwerdeführer sein wirtschaftliches Fortkommen unnötig erschwert und die Aufnahme der besagten Passage in das Zeugnis ist als unverhältnismässig zu betrachten.

c) Irrelevant sind vorliegend die Ausführungen des Instituts in der Vernehmlassung, wonach das Verhalten des Beschwerdeführers auch in anderer Hinsicht zu Beanstandungen Anlass gegeben habe. Selbstverständlich kann die Erwähnung der inkorrekten Arbeitszeiterfassung nicht damit gerechtfertigt werden, das Verhalten des Beschwerdeführers sei auch in anderen Bereichen mangelhaft gewesen. Im Zeugnis fanden gerade keine weiteren negativen Punkte betreffend das Verhalten des Beschwerdeführers Eingang; wäre das Institut mit dem Beschwerdeführer nicht vollumfänglich zufrieden gewesen, hätte es gegebenenfalls jene konkreten Vorhaltungen aufführen müssen und nicht quasi ersatzweise die falschen Zeiterfassungen.

Auf die weiteren von den Parteien vorgebrachten Umstände im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Arbeitszeugnis braucht vorliegend nicht näher eingegangen zu werden. Namentlich ist das Vorgehen des Instituts bei der Stichprobe im Hinblick auf die Arbeitszeiterfassung und der darauf folgenden - sofortigen - Verwarnung mit Androhung der fristlosen Kündigung im Wiederholungsfall nicht auf dessen Zulässigkeit zu überprüfen. Aus der Tatsache, dass der Beschwerdeführer nach dieser Verwarnung seinerseits umgehend gekündigt hat, kann nichts zu seinen Ungunsten abgeleitet werden; nicht stichhaltig ist jedenfalls die Ansicht des IGE, durch diese Kündigung manifestiere sich, dass der Beschwerdeführer den Falschbuchungen selbst einen wichtigen Stellenwert beigemessen habe.

d) Demnach erweist sich die Beschwerde als offensichtlich begründet und der Antrag auf Streichung der strittigen Passage ist gutzuheissen; ansonsten ist das Zeugnis in der Version auszustellen, wie das IGE es am 31. Januar 2006 verfügt hat. Das (Eventual-)Begehren des Beschwerdeführers, der fragliche Satz sei zumindest so abzuändern, dass er „von verständigem Wohlwollen“ gegenüber seiner Person geprägt ist, wird damit hinfällig.

4.- Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind, zumal der Beschwerdeführer nicht durch einen Anwalt vertreten ist, nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Aus diesen Gründen wird vom Präsidenten der Eidgenössischen Personalrekurskommission in Anwendung von Art. 10 lit. c der Verordnung vom 3. Februar 1993 über Organisation und Verfahren eidgenössischer Rekurs- und Schiedskommissionen (VRSK; SR 173.31) als Einzelrichter

### **erkannt:**

- 1.- Die Beschwerde von X. vom 20. Februar 2006 wird gutgeheissen und der Entscheid des Instituts für geistiges Eigentum vom 31. Januar 2006 aufgehoben. Das Zeugnis ist dem Beschwerdeführer neu auszustellen in der Version gemäss Entscheid vom 31. Januar 2006 unter ersatzloser Streichung des folgenden Satzes im zweitletzten Abschnitt:  
  
„Wir bedauern jedoch, dass wir feststellen mussten, dass X. seine Arbeitszeit - im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit - nicht korrekt erfasst hat und sich damit gegenüber dem Arbeitgeber vertrags- und treuwidrig verhalten hat.“
- 2.- Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden weder Kosten erhoben noch Parteientschädigungen zugesprochen.
- 3.- Dieser Entscheid wird dem Beschwerdeführer und dem Institut für geistiges Eigentum schriftlich eröffnet.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission betreffend Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) können innerhalb von dreissig Tagen seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden, sofern es um die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** oder um **Verfügungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** geht (Art. 100 Abs. 1 Bst. e und



Art. 100 Abs. 2 Bst. b des Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege vom 16. Dezember 1943 [OG; SR 173.110]). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

Steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen, so ist die Beschwerdeschrift dem Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, in drei Ausfertigungen einzureichen. Sie hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung des angefochtenen Entscheides und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 106 Abs. 1 und Art. 108 Abs. 1 und 2 OG). Die Beschwerdefrist steht still (Art. 34 Abs. 1 OG):

- a) vom siebten Tage vor Ostern bis und mit dem siebten Tage nach Ostern;
- b) vom 15. Juli bis und mit dem 15. August;
- c) vom 18. Dezember bis und mit dem 1. Januar.

---

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

André Moser

Die Gerichtsschreiberin:

Sonja Bossart