

# **BStGer BB.2025.37 vom 7. April 2026**

Bundesstrafgericht, 2026-04-07, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bstger\\_BB.2025.37](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bstger_BB.2025.37)

FR: TPF BB.2025.37 du 7 avril 2026

IT: TPF BB.2025.37 del 7 aprile 2026

## **Regeste**

Einstellung des Verfahrens (Art. 322 Abs. 2 StPO)

## **Erwägungen**

### **E. 1.1.1**

Gegen eine von der BA verfügte Einstellung eines Strafverfahrens können die Parteien innert 10 Tagen bei der Beschwerdekammer des Bundesstrafgerichts Beschwerde erheben (Art. 322 Abs. 2 StPO und Art. 37 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 19. März 2010 über die Organisation der Strafbehörden des Bundes [Strafbehördenorganisationsgesetz, StBOG; SR 173.71]).

- 5 -

Gemäss Art. 393 Abs. 2 StPO können mit der Beschwerde Rechtsverletzungen, einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens, Rechtsverweigerung und Rechtsverzögerung (lit. a), die unvollständige oder unrichtige Feststellung des Sachverhalts (lit. b) sowie die Unangemessenheit (lit. c) gerügt werden.

### **E. 1.1.2**

Zur Beschwerde legitimiert sind die Parteien, sofern sie ein rechtlich geschütztes Interesse an der Aufhebung oder Änderung des angefochtenen Entscheids haben (Art. 310 Abs. 2 i.V.m. Art. 322 Abs. 2 und Art. 382 Abs. 1 StPO). Als geschädigte Person gilt die Person, die durch die Straftat in ihren Rechten unmittelbar verletzt worden ist (Art. 115 Abs. 1 StPO). Dies trifft auf Träger des durch die verletzte Strafnorm geschützten oder zumindest mitgeschützten Rechtsguts zu (BGE 140 IV 155 E. 3.2 m.w.H.). Als Privatklägerschaft und somit als Partei des Strafverfahrens (Art. 104 Abs. 1 lit. b StPO) gilt die geschädigte Person, die ausdrücklich erklärt, sich am Strafverfahren als Straf- oder Zivilklägerin oder -kläger zu beteiligen (Art. 118 Abs. 1 StPO). Eine allfällige «Zulassung» als Privatklägerschaft bei der Vorinstanz zieht nicht automatisch die Legitimation zur Beschwerde nach sich. Vielmehr ist im Einzelfall zu prüfen, ob sie als geschädigte Person im Sinne von Art. 115 Abs. 1 StPO gilt (so bspw. Beschlüsse des Bundesstrafgerichts BB.2016.243 vom 14. Dezember 2016 E. 1.2.4; BB.2013.72 vom 13. September 2013 E. 1.4, nicht publiziert in TPF 2013 164).

### **E. 1.2.1**

Die Einstellungsverfügung vom 29. April 2025 wurde dem Rechtsvertreter des Beschwerdeführers am 1. Mai 2025 zugestellt (BA pag. 03-00-258). Die schriftliche Beschwerde wurde am 12. Mai 2025 postalisch versandt und somit form- und fristgerecht erhoben.

### E. 1.2.2

Die Erklärung der geschädigten Person, sich als Privatkülerschaft am Verfahren als Straf- oder Zivilklügerin zu beteiligen, ist gegenüber einer Strafverfolgungsbehörde spätestens bis zum Abschluss des Vorverfahrens abzugeben (Art. 118 Abs. 3 StPO). Der Strafantrag ist dieser Erklärung gleichgestellt (Art. 118 Abs. 2 StPO). Hat die geschädigte Person von sich aus keine Erklärung abgegeben, so weist sie die Staatsanwaltschaft nach Eröffnung des Vorverfahrens auf diese Möglichkeit hin (Art. 118 Abs. 4 StPO). Der Wille der geschädigten Person, sich am Strafverfahren als Straf- und/oder Zivilklügerin zu beteiligen, muss ausdrücklich gegenüber der Strafverfolgungsbehörde, d.h. der Polizei oder der Staatsanwaltschaft, manifestiert werden. Es reicht nicht aus, dass die geschädigte Person z.B. im Rahmen einer Strafanzeige die Strafverfolgung und Bestrafung des Angezeigten verlangt, sondern sie muss darüber hinaus zum Ausdruck bringen, dass sie im Strafverfahren die Parteirechte beanspruchen will. Nicht

- 6 -

als Konstituierung gilt, zumindest bei Officialdelikten, die Strafanzeige, womit die Behörde über einen bestimmten Sachverhalt informiert wird, wenn darin der Wille, sich am Strafverfahren zu beteiligen, nicht zum Ausdruck gebracht wird. Werden adhäsionsweise privatrechtliche Ansprüche geltend gemacht, so ist der Beteiligungswille in der Regel selbstverständlich. Ist zweifelhaft, ob die geschädigte Person aufgrund von bestimmten schriftlichen Eingaben am Verfahren teilnehmen möchte, so trifft die Staatsanwaltschaft nach Treu und Glauben eine Rückfrage- und Abklärungspflicht (Urteil des Bundesgerichts 7B\_87/2023 vom 18. September 2024 E. 2.2.3 m.H.). Als Anzeigerstatter hat der Beschwerdeführer nicht automatisch Parteistel- lung. Eine ausdrückliche Erklärung, im Sinne von Art. 118 Abs. 1 StPO, sich am Strafverfahren, als Straf- oder Zivilklüger beteiligen zu wollen, ist in den Akten nicht ersichtlich. Aus den Angaben auf Seite 10 der Strafanzeige geht hervor, dass der Beschwerdeführer wohl meint, in Bezug auf die zur Anzeige gebrachten Handlungen grundsätzlich Opferstellung zu haben und irrüm- licherweise davon ausgeht, deshalb Privatküger bzw. Partei zu sein. Er bezeichnet sich selbst als «plaignant», womit er wohl «partie plaignante» meint (BA pag. 05-00-0010). Seine Strafanzeige auf Französisch trägt aus- serdem den Titel «plainte pénale», was auf Deutsch Strafantrag bedeutet. Ein Strafantrag wäre zwar nach Art. 118 Abs. 2 StPO der Konstituierung als Privatküger gleichgestellt, kann jedoch grundsätzlich nur für Antragsdelikte mass-gebend sein und nicht für die zur Anzeige gebrachten Officialdelikte. Am 19. August 2021 hat er seine Einvernahme bei er BA beantragt (BA pag. 15-01-0001) und er wurde von der BA als Privatküger einvernommen. Aus dem Gesagten kann angenommen werden, dass der Beschwerdeführer den Willen manifestiert hat, sich am Strafverfahren beteiligen zu wollen. Der Beschwerdeführer ficht lediglich die Einstellungen betreffend die Tatbe- stände des Amtsmissbrauchs und der Nötigung an (act. 1 S. 4 Ziff. 9). Nach- folgend ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer ein rechtlich geschütztes Interesse an der Aufhebung der angefochtenen Verfügung hat. Der Tatbestand des Amtsmissbrauchs (Art. 312 StGB) schützt in erster Linie öffentliche Interessen (vgl. auch hierzu das Urteil des Bundesgerichts 1B\_61/2013 vom 27. August 2013 E. 1.3.4). Sekundär schützt er aber auch das Interesse der Bürger, nicht unkontrollierter und willkürlicher staatlicher Machtentfaltung ausgesetzt zu werden (s. POSTIZZI/SALMINA, Commentaire romand, Code pénal II, 2. Aufl. 2025, Art. 312 StGB N. 5). Als Geschädigte gelten dabei nur Personen, die durch die tatbestandsmässige Handlung unmittelbar beeinträchtigt worden

sind (Urteile des Bundesgerichts 1C\_456/2021 vom 6. Januar 2022 E. 1.4.1; 1C\_67/2020 E. 1.3.2 m.w.H.).

- 7 -

Der Beschwerdeführer wirft C. und D. zusammengefasst vor, ca. im April- Mai 2016 im Zusammenhang mit der Erstellung seiner Leistungsbeurteilung amtsmissbräuchlich gehandelt zu haben, um eine allfällige Kündigung seines Arbeitsverhältnisses beim BAZL zu begründen (s. z.B. BA pag. 05- 00-0005). Der Beschwerdeführer ist von der Leistungsbeurteilung direkt betroffen und hat insofern ein rechtlich geschütztes Interesse an der Aufhebung oder Änderung der angefochtenen Einstellungsverfügung; demzufolge ist er diesbezüglich beschwerdelegitimiert. Ferner wirft der Beschwerdeführer F. und G. (UVEK) zusammengefasst vor, auf seine Anzeigen betreffend Missstände im BAZL untätig geblieben zu sein und gegen verantwortliche Personen des BAZL keine Strafanzeige eingereicht bzw. keine Administrativuntersuchung eingeleitet zu haben. Damit hätten sie amtsmissbräuchlich gehandelt (vgl. act. 1 S. 21. f. Ziff. 61; BA pag. 05-00-0009 ff. und 12-00-0022 f.). Eine Strafanzeige von Dritten gegen Dritte oder (Administrativ)untersuchungen gegen Dritte beziehen sich nicht (jedenfalls nicht unmittelbar) auf Rechte des Beschwerdeführers. Demzufolge ist der Beschwerdeführer in Bezug auf die damit zusammenhängende Einstellung des gegen F. und G. wegen Amtsmissbrauchs geführten Verfahrens nicht beschwerdelegitimiert. In diesem Punkt ist auf die Beschwerde nicht einzutreten. Der Straftatbestand der Nötigung (Art. 181 StGB) schützt die Handlungsfreiheit bzw. genauer die freie Willensbildung und -betätigung der vom unrechtmässigen Zwang betroffenen Person (vgl. BGE 141 IV 1 E. 3.3.1 und das Urteil des Bundesgerichts 1C\_329/2020 vom 1. Dezember 2020 E. 1.2.1). Die angefochtene Einstellungsverfügung betrifft zusammengefasst den Vorwurf des Beschwerdeführers im Oktober 2016 durch B. und C. zu einer Arbeitsauflösungsvereinbarung genötigt worden zu sein (s. z.B. BA pag. 05- 00-0005). Zwar bezieht sich Dispositiv-Ziffer 3 der Einstellungsverfügung auch auf D. und E., dies ist indessen dem Umstand geschuldet, dass die Strafanzeige auf S. 1 auch D. und E. der Nötigung bezichtigt (BA pag. 05- 00-0001), in der Folge den entsprechenden Sachverhalt jedoch lediglich B. und C. zuschreibt. Der Beschwerdeführer ist von der angezeigten Handlung betroffen und hat als Privatkläger ein rechtlich geschütztes Interesse an der Beschwerdeführung. Er ist somit in diesem Punkt im Sinne von Art. 382 Abs. 1 StPO beschwerdelegitimiert.

### **E. 1.3**

Nach dem Gesagten ist auf die Beschwerde im vorgenannten Umfang einzutreten.

- 8 -

### **E. 2**

Die Staatsanwaltschaft verfügt die vollständige oder teilweise Einstellung des Verfahrens, wenn kein Tatverdacht erhärtet ist, der eine Anklage rechtfertigt, oder wenn kein Straftatbestand erfüllt ist (Art. 319 Abs. 1 lit. a und b StPO). Der Entscheid über die Einstellung des Verfahrens hat sich nach dem Grundsatz in dubio pro duriore zu richten. Dieser ergibt sich aus dem Legalitätsprinzip. Er bedeutet, dass eine Einstellung durch die Staatsanwaltschaft grundsätzlich nur bei klarer Straflosigkeit oder offensichtlich fehlenden Prozessvoraussetzungen angeordnet werden darf. Hingegen ist, sofern die Erledigung mit einem Strafbefehl nicht in Frage kommt, Anklage zu erheben, wenn eine Verurteilung wahrscheinlicher erscheint als ein Freispruch. Ist ein Freispruch genauso wahrscheinlich

wie eine Verurteilung, drängt sich in der Regel, insbesondere bei schweren Delikten, eine Anklageerhebung auf. Bei zweifelhafter Beweis- oder Rechtslage hat nicht die Staatsanwaltschaft über die Stichhaltigkeit des strafrechtlichen Vorwurfs zu entscheiden, sondern das zur materiellen Beurteilung zuständige Gericht. Der Grundsatz, dass im Zweifel nicht eingestellt werden darf, ist auch bei der Überprüfung von Einstellungsverfügungen zu beachten (BGE 148 IV 124 E. 2.6.7, 143 IV 241 E. 2.2.1, 138 IV 186 E. 4.1, 138 IV 86 E. 4.1.1 S. 90 f.; siehe auch das Urteil des Bundesgerichts 6B\_979/2016 vom 20. Februar 2017 E. 2.2.1).

#### **E. 2.1.1**

Zum Vorwurf des Amtsmissbrauchs gegen C. und E. schildert der Beschwerdeführer in der Strafanzeige zusammengefasst Folgendes: Nachdem er am 8. März 2016 bei D. ([...] Abteilung Sicherheit Flugbetrieb) seine Versetzung in eine andere Abteilung beantragt habe, weil er durch E. ([...] Sektion Sicherheit Flugbetrieb/Flugbetrieb Helikopter [SBHE]) gemobbt worden sei, hätten C. ([...] Abteilung Direktionsgeschäfte und Dienstleistungen [DD]) und E. in der Absicht, seine (des Beschwerdeführers) Kündigung herbeizuführen, eine illegale Strategie entwickelt oder umgesetzt, welche eine willkürliche Disqualifizierung seiner (des Beschwerdeführers) Leistungen bzw. eine willkürliche Verfälschung der Bewertung seiner Qualifikationen beinhaltet habe. Damit hätten sie einen kritischen Mitarbeiter loswerden wollen, der ihnen lästig geworden war. Indem sie seine Beurteilung wissentlich verfälscht hätten, hätten C. und E. rechtswidrig – willkürlich, gegen Treu und Glauben und entgegen ihren Pflichten als Führungskräfte und Beamte – gehandelt und sich damit des Amtsmissbrauchs im Sinne von Art. 312 StGB schuldig gemacht (BA pag. 05-00-0002 ff. Ziff. 9 – 22).

#### **E. 2.1.2**

Die angezeigten Personen bestritten im Rahmen des Vorverfahrens die angezeigten Vorwürfe (BA Rubriken 13.1 bis 13.2).

- 9 -

#### **E. 2.1.3**

Die BA begründet die Einstellung des Verfahrens in diesem Zusammenhang zusammengefasst damit, dass die Beschuldigten keine Machtbefugnisse unrechtmässig angewendet oder einen amtlichen Zwang im Sinne des Amtsmissbrauchs gemäss Art. 312 StGB ausgeübt haben (act. 1.2 S. 16).

#### **E. 2.1.4**

Mit Beschwerde vom 12. Mai 2025 hält der Beschwerdeführer dem entgegen, C. und E. hätten heimlich einen Grund für die fristlose Kündigung seines Arbeitsvertrages konstruiert, indem sie einen Bericht über die Beurteilung seiner Qualifikationen manipuliert hätten. Diese Machenschaften würden eindeutig Amtsmissbrauch darstellen (act. 1 S. 5).

#### **E. 2.1.5**

Des Amtsmissbrauchs macht sich schuldig, wer als Beamter oder Mitglied einer Behörde seine Amtsgewalt missbraucht, um sich oder einem anderen einen unrechtmässigen Vorteil zu verschaffen oder einem anderen einen Nachteil zuzufügen (Art. 312 StGB). Dabei wendet der Täter (vorsätzlich oder eventualvorsätzlich) die Machtbefugnisse, die ihm sein Amt verleiht, unrechtmässig an, das heisst, er verfügt kraft seines Amtes oder übt kraft

seines Amtes Zwang aus, wo dies nicht geschehen dürfte (vgl. BGE 127 IV 209 E. 1a/aa S. 211; Urteil des Bundesgerichts 6B\_825/2019 vom 6. Mai 2021 E. 7.2; je mit Hinweisen). Art. 312 StGB umfasst demnach nicht sämtliche pflichtwidrigen Handlungen, die mit Zwangsgewalt ausgestattete Beamte bei Gelegenheit der Erfüllung ihrer Pflichten ausführen; ihm sind vielmehr nur solche unzulässigen Verfügungen und Massnahmen unterstellt, die der Täter kraft seines Amtes, in Ausübung der hoheitlichen Gewalt trifft (BGE 127 IV 209 E. 1a/aa; Urteil 1C\_47/2024 vom 23. September 2024 E. 4.4.2 mit Hinweisen). Verletzt der Täter zwar seine Amtspflichten, liegt darin aber nicht ein Missbrauch von Amtsgewalt, so ist der Tatbestand nicht erfüllt (DONATSCH/THOMMEN/WOHLERS, Strafrecht IV, 5. Aufl. 2017, § 120 S. 550). In der Regel liegt Amtsmissbrauch nur vor, wenn sich die Amtsgewalt gegen hoheitlicher Gewalt unterworfenen Personen ausserhalb der Verwaltung richtet. Handlungen gegenüber untergebenen Personen innerhalb der Verwaltung können nur dann einen Amtsmissbrauch darstellen, wenn die Anweisung selbst sich auf einen hoheitlichen Akt bezieht (DONATSCH/THOMMEN/WOHLERS, a.a.O., § 120 S. 553). Ein solcher Anwendungsfall wäre beispielsweise die mutwillige grundlose fristlose Entlassung eines Untergebenen durch seinen Vorgesetzten (HEIMGARTNER, Basler Kommentar, 4. Aufl. 2019, Art. 312 N. 16).

#### **E. 2.1.6**

Der Vorwurf des Beschwerdeführers bezieht sich überwiegend auf eine E-Mail von C. vom 14. April 2016 an E., H. ([...] Personal) und D. ([...] Sicherheit Flugbetrieb), welches lautete (BA pag. 05-00-0049):

- 10 -

«Liebe Kollegen Wir müssen ein dichtes und vollständiges Personaldossier haben. Dies ist auf sehr gutem Weg. Zwei Elemente von Euch fehlen noch. 1. Erwähnt A. in einem Mail, dass er D. seine Gründe für die Bitte um Versetzung (Frühjahr 2016) im direkten Gespräch dargelegt habe. Wir brauchen unbedingt eine Aktennotiz von D. über die wesentlichen Inhalte dieses Gesprächs. 2. Es wurden im normalen MAG-Zyklus Leistungs- und Verhaltensziele 2016 für A. im MAG-Formular festgehalten. Zusätzlich wurden im Zielgespräch offenbar weitere elementare Regeln noch einmal in Erinnerung gerufen und als Zusatzblatt angehängt. Ihr müsst nun den MAG-Zyklus 2016 mit einem Zwischengespräch abschliessen. In diesem Zwischengespräch soll festgestellt und festgehalten werden, wie A. in Bezug auf die vereinbarten Ziele unterwegs ist – oder eben nicht. Die Quintessenz müsste dann wohl sein, dass die Hauptziele im Moment alle mit einer 1 bewertet werden müssen und eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar ist. Ich bitte Euch (wer immer die Führung in dieser Periode innehatte) dieses Zwischengespräch möglichst rasch zu führen auf den Formularen festzuhalten und es an DDPE zu leiten. Besten Dank und freundliche Grüsse» Gleichtags antwortete E. C. (BA pag. 05-00-0049): «Besten Dank für die EMail. Kommentar zu 2.: Gemäss den Infos von D. verweigert A. das Gespräch mit mir, was für mich so auch in Ordnung ist. Es macht deshalb Sinn, dass das Gespräch durch D. durchgeführt wird, ich werde D. gerne mit den notwendigen Angaben versorgen. Es ist korrekt, dass sämtliche Ziele, bis zum Zeitpunkt des "Abgangs" von A., als ungenügend zu beurteilen sind. Ich hoffe, dir mit den vorliegenden Angaben zu dienen. Beste Grüsse» (BA pag. 05-00-0049). In einer Aktennotiz vom 28. April bzw. 10. Mai 2016 (gleichlautend) hielt E. zur «Ausserordentlichen Beurteilung» des Beschwerdeführers fest, dass diese aufgrund des Versetzungswunsches

des Beschwerdeführers vom 8. März 2016 vorgenommen werde und eine ausserordentliche, mangels Ablaufs des regulären Abschlusszyklus (Jahresende) nicht abschliessende Beurteilung für den Zeitraum vom 9. Januar bis 8. März 2016 darstelle. Zusammengefasst bewertete E. das Umsetzen der Leistungsziele je nach Thematik unterschiedlich bzw. teils positiv, teils negativ oder (aufgrund der kurzen Beurteilungszeit) als (noch) nicht bewertbar. Im Zusammenhang mit Ziel 1 «Erfüllung der Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung», schrieb E. zum Beispiel «Die Qualität der Arbeiten war unterschiedlich, so wurden gewisse Arbeiten zu vollster Zufriedenheit erledigt, andere Arbeiten wiederum waren von minderer Qualität». In Bezug auf das Verhalten des Beschwerdeführers fiel die Bewertung kritischer aus. Zusammengefasst hielt E. zum Verhaltensziel 2 «Loyalität gegenüber der Sektion und Vorgesetzten sowie professionelles Verhalten (intern und extern), Vermeidung von künstlichem Stress» fest, dass dieses während der Beurteilungsperiode klar nicht erreicht worden sei. Das anfäng-

- 11 -

lich positive Verhalten habe sich zunehmend verschlechtert. Zum Verhaltensziel 3 «Tätigkeiten intern und extern nur nach Absprache mit SL / Transparente Kommunikation», führte er zusammengefasst aus, dass dieses als ungenügend zu bewerten sei (BA pag. B18-01-01-0134 bis 0137 und 05-00-0051 ff.).

#### **E. 2.1.7**

Am 30. September 2021 bei der BA als Privatkläger befragt, erklärte der Beschwerdeführer, die Probleme hätten begonnen, nachdem eine Firma bekannt gegeben habe, dass sie das von ihm entwickelte Verfahren mit dem Namen «I.» übernommen habe (BA pag. 12-00-0006 f.). Es sei eine Neid-Aktion gewesen, die zu seinem Burn-Out geführt habe. Ca. von September 2014 bis Januar 2015 sei er krankgeschrieben gewesen. Danach habe das Mobbing wieder angefangen. Das habe zu einer ersten Arbeitsauflösungsvereinbarung geführt (BA pag. 12-00-0007). Ende Februar/anfangs März 2016 habe er im privaten Rahmen an einer Konferenz teilnehmen wollen, wo es um die «I.» gegangen sei. E. habe ihm das nicht gegönnt. Als er (der Beschwerdeführer) von der Konferenz zurückgekommen sei, habe er gemerkt, dass die Zusammenarbeit mit E. nicht mehr gehe (BA pag. 12-00-0014). Am 8. März habe er wegen des Mobbings seine Versetzung beantragt (BA pag. 12-00-0007 und 0014). Es stimme, dass er sich geweigert habe, mit E. zu kommunizieren. Das sei der beste Schutz für ihn selbst gewesen. Da er nicht mehr mit E. kommuniziert habe, sei dieser auch nicht mehr sein Vorgesetzter gewesen, sondern D., der dann offiziell sein direkter Vorgesetzter geworden sei. Er habe mit D. abgemacht, was er zu tun habe (BA pag. 12-00-0015 f.). Am Anfang der folgenden Gespräche sei es darum gegangen, eine Weiterbeschäftigung innerhalb des Amtes zu ermöglichen. Es habe damals keinen Grund gegeben, eine Weiterbeschäftigung zu verweigern. Der Grund sei dann organisiert worden. Das BAZL habe geschaut, wie man ihn rausbringen könne (BA pag. 12-00-0016). Als Lösung habe man «eine Abqualifizierung bestellt». Dies stehe so in einer E-Mail, wonach man im Dossier gut unterwegs sei und man ihm überall eine 1 geben solle. E. habe am 28. April 2016, bezogen auf die am 9. Januar 2016 vereinbarten Ziele, eine ausserordentliche Beurteilung verfasst (BA pag. 12-00-0007 und 0018). Auf der Aktennotiz stehe, dass die Beurteilung aufgrund des Versetzungswunsches erfolge, aber bei einer Versetzung müsse keine Beurteilung erfolgen (BA pag. 12-00-0007 und 0018). Die Beurteilung sei rechtlich unzulässig, weil sich die Zielvereinbarungen auf ein Jahr beziehen. Gestützt darauf habe man ihm eröffnen können, dass ihm gekündigt werde und es

keine Möglichkeiten gebe, ihn anderwärtig zu beschäftigen (BA pag. 12-00- 0008 und 0018). Die «Abqualifizierung» habe er nie akzeptiert und auch nicht unterschrieben. Zu jenem Zeitpunkt habe er jedoch nicht gewusst, dass die «Abqualifizierung» bestellt gewesen sei (BA pag. 12-00-0008). Er habe bei D. dagegen opponiert. Es sei ihm gesagt worden, dass die nächste Instanz

- 12 -

der Direktor sei. Beim Personalverband des Bundes (PVB) habe man ihm gesagt, dass die Leistungsbeurteilung noch vom Direktor validiert werden müsse, was nie erfolgt sei. Nachdem ihm die Absicht zur Kündigung eröffnet worden sei, sei er krank geworden (BA pag. 12-00-0008). Ab Juli 2016 sei er krankgeschrieben gewesen. Nach Verhandlungen zwischen dem PVB und dem BAZL, vor allem mit C., habe man sich auf eine (Arbeitsauflösungs-) Vereinbarung geeinigt (BA pag. 12-00-0008). An diesen Verhandlungen habe er nicht teilgenommen. Frau J. (PVB) habe für ihn verhandelt (BA pag. 12-00-0020.). Die Vereinbarung habe bis Ende Oktober 2016 unterschrieben werden müssen, sonst hätte man ihm gekündigt. Er wäre am 1. Januar 2017 «raus gewesen». Das wäre ein finanzielles Desaster gewesen. Die Auflösungsvereinbarung habe auch eine Überbrückungsrente vorgesehen. Diese hätte er sonst nicht erhalten. Da er krank gewesen sei, sei er nicht vermittelbar gewesen und hätte auch keine Arbeitslosengelder erhalten (BA pag. 12-00-0008 f.). Man habe ihm gesagt, entweder er unterzeichne die Vereinbarung oder ihm werde gekündigt (BA pag. 12-00-0017 und 0021). Zwar hätte er eine Kündigung anfechten können, er wäre jedoch ohne Lohn auf der Strasse gestanden und hätte kein Arbeitslosengeld oder Überbrückungsleistungen gehabt. Wenn man dann noch die Familie verliere, habe man keine Energie, eine Kündigung anzufechten. Eine Anfechtung impliziere massive Kosten (BA pag. 12-00-0009 f.). E. habe das ganze Mobbing lanciert, mit C. im Komplott. Im Auftrag von C. habe E. die Abqualifizierung durchgeführt. Beim strafrechtlichen Vorwurf gehe es um die bestellte Abqualifizierung und die Nötigung, jemanden in eine Situation hineinzubringen, in welcher man gar keine Wahl habe, ob man unterzeichne oder nicht. Ob E. ihn ohne «Auftrag» von C. gleich qualifiziert hätte, könne er nicht sagen. Er könne nur sagen, dass eine Beurteilung gestützt auf eine so kurze Periode nicht erfolgen könne. Es sei nicht möglich, ein Jahresziel in einer so kurzen Zeit zu beurteilen (BA pag. 12-00-0010).

#### **E. 2.1.8**

C. erklärte anlässlich seiner staatsanwaltschaftlichen Einvernahme vom

#### **E. 2.1.9**

Entgegen den Angaben des Beschwerdeführers hat E. die Leistungen des Beschwerdeführers innerhalb der Zeitpanne vom 9. Januar bis 8. März 2016 nicht als durchgehend ungenügend bewertet. Daraus und aus den Aussagen von E., lässt sich auch nicht feststellen, dass C. ihn dazu ermutigen wollte. Indessen ist eine Mitarbeiter-Beurteilung ohnehin kein hoheitlicher Akt. Demzufolge ist diese von vornerein nicht geeignet, einen Amtsmissbrauch im Sinne von Art. 312 StGB zu begründen. Die Einstellung des Verfahrens in diesem Punkt ist daher nicht zu beanstanden. Zwar stützt sich die Einstellungsverfügung nicht auf das fehlende Tatobjekt, sondern auf die fehlende Zwangsausübung. Die fehlende Zwangsausübung ist jedoch (auch) Bestandteil eines nicht hoheitlichen Aktes. Die Beschwerde gegen die Einstellung des Verfahrens gegen C. und E. wegen Amtsmissbrauchs im Zusammenhang mit der Beurteilung des Beschwerdeführers

ist somit abzu- weisen.

#### **E. 2.2.1**

Weiter wirft der Beschwerdeführer B. und C. vor, sich der Nötigung im Sinne von Art. 181 StGB schuldig gemacht zu haben. In der Strafanzeige führt er zusammengefasst aus, die Angezeigten hätten ihn mit rechtswidrigen Mitteln und zur Verfolgung eines rechtswidrigen Zwecks dazu gezwungen, am 25. Oktober 2016 eine Arbeitsauflösungsvereinbarung zu unterzeichnen, da ihm andernfalls ein schwerer Schaden entstanden wäre (BA pag. 05-00-

#### **E. 2.2.2**

Die angezeigten Personen bestritten im Rahmen des Vorverfahrens die angezeigten Vorwürfe (BA Rubriken 13.3 und 13. 4).

#### **E. 2.2.3**

Die BA begründet die Einstellung des Verfahrens in diesem Zusammenhang zusammengefasst damit, dass das Vertrauensverhältnis zum Beschwerde- führer zerrüttet, das Vorgehen legitim gewesen sei und es dem Beschwer- deführer freigestanden sei, eine allfällige Kündigung anzufechten (act. 1.2 S. 15 f.).

#### **E. 2.2.4**

Mit Beschwerde vom 12. Mai 2025 hält der Beschwerdeführer dem ent- gegen, das BAZL habe ihm keine Möglichkeit gegeben, den fingierten Beur- teilungsbericht in einem Gespräch mit B. ([...] des BAZL) anzufechten. Statt- dessen habe sich C. beeilt, ihn vor eine Wahl zu stellen, die keine gewesen sei: Entweder er unterschrieb die neue Austrittsvereinbarung mit Wirkung zum 31. Dezember 2016 statt zum 30. September 2018 oder das BAZL hätte sich für eine für ihn nachteiligere Vertragsauflösung entschieden. Dieses Verhalten falle eindeutig unter den Straftatbestand der Nötigung (act. 1 S. 5).

#### **E. 2.2.5**

Der Nötigung im Sinne von Art. 181 StGB macht sich schuldig, wer jemanden durch Gewalt oder Androhung ernstlicher Nachteile oder durch andere Be- schränkung seiner Handlungsfreiheit nötigt, etwas zu tun, zu unterlassen oder zu dulden. Schutzobjekt von Art. 181 StGB ist die Freiheit der Willens- bildung und Willensbetätigung des Einzelnen. Diese ist strafrechtlich unab- hängig von der Art der (legalen) Tätigkeit geschützt, welche der Betroffene nach seinem frei gebildeten Willen verrichten will. Der Tatbestand ist ein Erfolgsdelikt; die Anwendung des Nötigungsmittels muss den Betroffenen in seiner Handlungsfreiheit beeinträchtigen. Um dem gesetzlichen und verfas- sungsmässigen Bestimmtheitsgebot («nullum crimen sine lege») gerecht zu werden, ist die Tatbestandsvariante der «anderen Beschränkung der Hand- lungsfreiheit» in Art. 181 StGB restriktiv auszulegen. Nicht jeder noch so geringfügige Druck auf die Entscheidungsfreiheit eines andern führt zu einer Bestrafung nach Art. 181 StGB. Das Zwangsmittel der «anderen Beschrän- kung der Handlungsfreiheit» muss, um tatbestandsmässig zu sein, das üb- licherweise geduldete Mass an Beeinflussung in ähnlicher Weise eindeutig überschreiten, wie es für die im Gesetz ausdrücklich genannten Zwangs- mittel der Gewalt und der Androhung ernstlicher Nachteile gilt. Es muss ihnen mithin eine den gesetzlich genannten Mitteln vergleichbare Zwangs- wirkung zukommen. Eine Nötigung ist nur unrechtmässig, wenn das Mittel

oder der Zweck unerlaubt ist, wenn das Mittel zum erstrebten Zweck nicht im richtigen Verhältnis steht oder wenn die Verknüpfung zwischen einem an sich zulässigen Mittel und einem erlaubten Zweck rechtsmissbräuchlich oder sittenwidrig ist. Ob die Beschränkung der Handlungsfreiheit anderer eine rechtswidrige Nötigung ist, hängt somit vom Mass der Beeinträchtigung, von den dazu verwendeten Mitteln beziehungsweise den damit verfolgten Zwecken ab (s. zum Ganzen Urteil des Bundesgericht 6B\_461/2020 vom 19. April 2021 E. 2.3 m.w.H.).

#### **E. 2.2.6**

Gemäss Aktennotiz der [...] Personal vom 14. April 2016 – welche dem Beschwerdeführer am 18. April 2016 zugestellt wurde – eröffnete C. dem Beschwerdeführer am 14. April 2016, dass keine Möglichkeit für eine weitere Zusammenarbeit vorliege und dass das BAZL beabsichtige, die Zusammen- arbeit mit ihm zu beenden. Als nächster Schritt würden die Vorgesetzten mit ihm ein Mitarbeitergespräch führen und den Stand der Zielerreichung 2016 beurteilen. Anschliessend werde der Beschwerdeführer voraussichtlich in rund einem Monat einen Brief erhalten, wenn möglich mit einem Vorschlag für eine Trennungsvereinbarung, sicher aber mit der Möglichkeit, im Rahmen des rechtlichen Gehörs Stellung zu nehmen. Bei der Lösungsfindung werde man Alter und die Pensionierungsmöglichkeit des Beschwerdeführers per September 2016 im Auge behalten (BA pag. 18-01-0030 ff.). Gemäss Akten- notiz von C. vom 9. Juni 2016 wurde, aufgrund der fehlenden Kommunikation zu E., die Zwischenbewertung des Beschwerdeführers durch D. durchge- führt. Da der Beschwerdeführer nicht mit der eröffneten Mitarbeiterbeurteilung einverstanden gewesen sei, sei auf den 9. Juni 2016 ein Termin für ein Gespräch mit B. festgesetzt worden, wobei der Beschwerdeführer diesen krankheitsbedingt nicht wahrgenommen habe (BA pag. 18-01-0039). Nach einem ersten Treffen vom 7. Juni 2016 zur Besprechung der Trennungs- modalitäten, an welchem sich der Beschwerdeführer von einer Vertreterin des PVB begleiten liess, fiel der Beschwerdeführer krankheitsbedingt aus (BA pag. 12-00-0008 und 12-02-0018). Am 13. Juli 2016 informierte C. die Vertreterin des PVB, dass eine Kündigung vorbereitet werde (BA pag. 18- 01-0045). In der Folge wurden die Verhandlungen von der Vertreterin des PVB geführt (BA pag. 12-00-0008 und 12-02-0018). Diese führte im Rahmen des Vorverfahrens aus, dass die Zerrüttung offensichtlich gewesen und es klar gewesen sei, dass es um eine Trennung gegangen sei (BA pag. 12-02- 0016). Am 19. Juli 2016 informierte die Vertreterin des PVB den Beschwer- deführer, dass das BAZL das Arbeitsverhältnis per Verfügung auflösen wolle. Der Verfügungsentwurf würde frühestens nach ihren Ferien am 16. August 2016 eintreffen. Die Kündigungsfrist würde am 6./7. April 2017 ablaufen. Sie werde sich am 24. August 2016 mit C. treffen, um auszuloten, was in einer Vereinbarung stehen könnte. Sie schlage vor, auf zwei Schienen weiterzuarbeiten. Einerseits für die Vorbereitung auf das rechtliche Gehör

- 16 -

und andererseits für den Versuch, das BAZL zu einer Vereinbarungsver- handlung zu bewegen (BA pag. 05-00-0063). Anlässlich der Zeugeneinver- nahme erklärte die Vertreterin des PVB, der Beschwerdeführer habe sich zwischen Vereinbarung und Verfügung entscheiden müssen. Eine Vereinba- rung sei sicherer und schneller. Eine Kündigung hätte der Beschwerdeführer anfechten können. Der Rechtsweg sei weniger schnell und weniger sicher, aber mit Genugtuung und Öffentlichkeit verbunden (BA pag. 12-02-0017). Sie (die Vertreterin PVB und der Beschwerdeführer) hätten beide Wege

vorbereitet, damit der Beschwerdeführer selbst habe entscheiden können, welcher für ihn der richtige sei (BA pag. 12-02-0018). Wäre keine Vereinbarung gewollt gewesen, hätte sie wohl nicht einen Vereinbarungsweg gesucht. Sie vermute, es sei darum gegangen, dass entweder eine Kündigung mit Enddatum April 2017 erfolgt wäre oder der Abschluss einer Vereinbarung per Ende 2016. Nach ihrer Erinnerung sei es dem Beschwerdeführer in jener Zeit nicht gut gegangen. In den Akten stehe, dass er zwei Kinder hatte, die sich in der Ausbildung befanden. Er habe sich gleichzeitig Sorgen um seine berufliche Zukunft gemacht. In einem solchen Moment sei es viel verlangt, sich für den Rechtsweg zu entscheiden (BA pag. 12-02-0019).

#### **E. 2.2.7**

Für die Aussagen des Beschwerdeführers vom 30. September 2021 wird auf die obigen Ausführungen unter E. 2.1.7 verwiesen.

#### **E. 2.2.8**

D. wurde am 10. August 2022 bei der BA einvernommen. Er führte insbesondere aus, dass das BAZL mit dem Beschwerdeführer bereits wegen eigenmächtigen Handelns und zur Unterbindung von Äusserungen gegenüber den Medien Vereinbarungen getroffen habe. Die Vorgeschichten hätten gezeigt, dass es unhaltbar gewesen sei, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Man habe eine Lösung finden wollen, die für alle stimme, anstatt einer Kündigung. Der Vereinbarung sei ein längerer Prozess vorausgegangen und schliesslich sei ein Paket geschnürt worden. Wäre der Beschwerdeführer nicht einverstanden gewesen, hätte er nicht unterschrieben. An ein Mitarbeitergespräch mit dem Beschwerdeführer könne er sich nicht erinnern. Eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers hätte eine zusätzliche Stelle bedingt. Und zusätzliche Stellen seien schwierig zu etablieren. Man habe seine Stelle als [...] (wieder) besetzen müssen und die Stelle, welche der Beschwerdeführer sich vorgestellt habe (Botschafter der Foundation K.) neu schaffen müssen. Das habe sich als schwierig herausgestellt. Auch das «zerschlagene Geschirr» habe eine wichtige Rolle gespielt. Im April 2016 habe am Ende ein zerrüttetes Verhältnis vorgelegen. Bei der Vereinbarung vom Oktober 2016 sei die Idee grundsätzlich gewesen, dem Beschwerdeführer beim Übergang in dessen neue Tätigkeit mit der Foundation K., keine Steine in den Weg zu legen. Er denke, bei der Gewährung der Überbrückungsrente sowie mit der Finanzierung des Arbeitgeber- und Arbeit-

- 17 -

nehmeranteils habe das BAZL bei der Auflösungsvereinbarung das Maximum mögliche übernommen (BA pag. 13-04-0009 ff.) B. wurde am 24. August bei der BA befragt. Er bestätigte auf Nachfrage, dass das BAZL vor der Auflösungsvereinbarung von Ende Oktober 2016 bereits zwei Arbeitsauflösungsvereinbarungen mit dem Beschwerdeführer eingegangen sei, wobei er (B.) daran nicht beteiligt gewesen sei. Ein Versetzungswunsch eines langjährigen Mitarbeiters werde vom zuständigen Abteilungsleiter erörtert. Dies habe D. überprüft. Es müsse aber auch zusammenpassen. Ein [...] könne nicht in irgendeine beliebige Abteilung verschoben werden. Die Mitarbeiterbeurteilung des Beschwerdeführers sei im Frühjahr erfolgt, weil die Situation untragbar gewesen sei. Es habe festgehalten werden müssen, wie der Beschwerdeführer bezüglich seiner Ziele unterwegs gewesen sei. Da der Beschwerdeführer mit der Beurteilung nicht einverstanden gewesen sei, hätte man die Eskalation einleiten sollen. Seiner Kenntnis nach habe man das versucht, doch sei dies wegen einer Krankheit oder einer Operation des Beschwerdeführers nicht möglich gewesen.

Daher sei es zu keinem Gespräch mit ihm gekommen. Er gehe davon aus, dass beim Scheitern einer Vereinbarung eine Kündigung ausgesprochen worden wäre, auf wann und wie, wisse er nicht. Bei der Auflösungsvereinbarung sei auch der PVB involviert gewesen. Man habe versucht, ein stimmiges Paket zu schnüren (BA pag. 13-03-0006-16).

#### **E. 2.2.9**

In Bezug auf den Straftatbestand der Nötigung stellt sich zunächst die Frage, ob eine Kündigung einen ernstlichen Nachteil im Sinne von Art. 181 StGB darstellt. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung schliesst die Möglichkeit dem angedrohten Nachteil auf dem Rechtsweg zu begegnen, deren Beurteilung als ernsthaften Nachteil nicht von vornerein aus, namentlich da Gerichtsverfahren oft einen ungewissen Ausgang haben und für die beteiligten Parteien häufig mit einem erheblichen Aufwand verbunden sind (Urteil des Bundesgerichts 6B\_41/2022 vom 9. Dezember 2022 E. 3.6 mit weiteren Hinweisen). Insofern kann eine angedrohte Kündigung einen ernstlichen Nachteil im Sinne von Art. 181 StGB darstellen, auch wenn dem betroffenen Arbeitnehmer der Rechtsweg offensteht. Allerdings sind erstinstanzliche Verfahren und das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 [BPG; SR 172.220.1]), was die Beschreitung des Rechtsweges in diesem Bereich grundlegend erleichtert. Vorliegend kann diese Frage jedoch offengelassen werden, da – wie in der Folge darzulegen ist – selbst bei Annahme der Androhung eines ernstlichen Nachteils keine strafbare Nötigung gegeben wäre. Eine Kündigung ist per se nicht unrechtmässig. Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen Arbeitsverhältnisse beenden bzw. kündigen können und dabei auch einvernehmliche Lösungen vorschlagen dürfen. Im

- 18 -

Bundespersonalrecht ist die Prüfung der vertraglichen Einigung bei Kündigungsabsichten konkret vorgesehen. Unter Einhaltung der schriftlichen Form kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit geändert werden (s. Art. 13 BPG i.V.m. Art. 30 Abs. 1 Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2020 [BPV; SR 172.220.111.3]; s. auch, MARXER, Die Kündigung von Staatsangestellten durch den Arbeitgeber gemäss Bundespersonalgesetz, Bern 2025, N. 31). Kommt über eine Vertragsänderung keine Einigung zustande, so muss der Vertrag, mit Ausnahme der Fälle nach Artikel 25 Absätze 3, 3bis und 4, nach den Bestimmungen von Artikel 10 BPG gekündigt werden (Art. 30 Abs. 2 BPV). Art. 30 Abs. 2 BPV zeigt das Verhältnis einer einvernehmlichen Vereinbarung und einer Kündigung auf, wobei die Kündigung erst erfolgen soll, wenn keine Vereinbarung erzielt wird. Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ist ein zulässiger Zweck und die Auflösungsvereinbarung und (in der Regel subsidiär) die Kündigung zulässiges Mittel zu diesem Zweck. Vorliegend haben die Verantwortlichen des BAZL eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum Beschwerdeführer in Erwägung gezogen und ihm diese für den Fall des Scheiterns der einvernehmlichen Vereinbarung in Aussicht gestellt. Damit sind sie grundsätzlich nach Bundespersonalrecht korrekt vorgegangen. Sind Zweck, Mittel und deren Verknüpfung rechtmässig, liegt keine strafbare Nötigung vor.

#### **E. 2.2.10**

Der Beschwerdeführer sieht die Mitteilung der Kündigungsabsicht bei Scheitern der Aufhebungsvereinbarung trotzdem als strafbare Nötigung an, weil eine allfällige Kündigung sich auf eine Beurteilung seiner Leistungen in der Zeitspanne vom 9. Januar bis

8. März 2016 gestützt habe, die er nicht anerkannt habe und die er als wahrheitswidrig bezeichnet. Die wahrheitswidrige Beurteilung sei erfolgt, um seine Kündigung zu ermöglichen.

#### **E. 2.2.11**

Wie oben ausgeführt (s. E. 2.1.6 und E. 2.1.8.) sind in der Aktennotiz vom 10. Mai 2016 die Leistung des Beschwerdeführers nicht durchgehend als ungenügend beurteilt worden. Darüber hinaus verkennt der Beschwerdeführer, dass nicht nur Mängel in der Leistung, sondern auch Mängel im Verhalten einen Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. b BPG darstellen, und dass der Vertrauensverlust auch als (eigenständiger) sachlicher Kündigungsgrund in Betracht kommen kann (s. Urteil des Bundesverwaltungsgericht A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 6.1.2 m.w.H). Dass das Verhalten des Beschwerdeführers ab März 2014 mehrfach gerügt wurde, ist aktenkundig. In diesem Zusammenhang wurde ihm gegenüber am 28. März 2014 ein Verweis ausgesprochen (BA pag. B18-01-01-0180) und am 16. Juni 2014 sowie am 10. April 2015 je eine Mahnung (BA pag. B18-01-01-0177 ff.). Am 21. April 2015 führte der damalige [...] des

- 19 -

BAZL mit dem Beschwerdeführer ein Gespräch und erklärte ihm, dass das Arbeitsverhältnis mit ihm aufgrund seines Verhaltens und seiner Äusserungen belastet sei. Es sei eine fristlose Kündigung erwogen worden, wobei geprüft werde, ob eine weniger harte Massnahme möglich sei. Darüber liege allerdings Skepsis vor (pag. B18-01-01-0173). Gleichentags wurde der Beschwerdeführer aufgrund seines Verhaltens bis zum 15. Mai 2015 bzw., nach zweimaliger Verlängerung, bis zum 30. Juni 2015 freigestellt (BA pag. B18-01-01-0160 f.). Am 29. Juni 2015 erfolgte auf Wunsch des Beschwerdeführers eine einvernehmliche Vereinbarung auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch vorzeitige Pensionierung per Ende September 2016 (BA pag. B18-01-01-0156 ff.). Nach einer schriftlichen Entschuldigung des Beschwerdeführers mit Antrag um Wiedererwägung (BA pag. B18-01-01-0155) wurde letzterem stattgegeben und «unter strengen Auflagen bezüglich des Verhaltens» am 4./5. November 2015 eine neue Vereinbarung getroffen, welche die vorzeitige Pensionierung per 30. September 2018 vorsah (BA pag. B18-01-01-0151). Am 18. Februar 2016 wurde ihm mitgeteilt, dass eine Verschlechterung seines Verhaltens und seiner Zuverlässigkeit festgestellt worden sei (BA pag. B18-01-01-0151). Am 8. März 2016 erhob der Beschwerdeführer Mobbingvorwürfe, teilte einen Versetzungswunsch mit und informierte, dass er nicht mehr mit E. kommunizieren werde (BA pag. B18-01-01-0147 und 150). Aus dem Gesagten ergibt sich, dass das Verhalten des Beschwerdeführers bereits vor dem 14. April 2016 als problematisch eingestuft worden war. Ob diese Einstufung berechtigt war bzw. ob ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis einer zielführenden Zusammenarbeit entgegenstand, ist nicht im Strafverfahren zu beurteilen. Ist eine Kündigung wegen Zerrüttung des Vertrauens bzw. Mängel in der Leistung und im Verhalten nicht gerechtfertigt, begründet deren Ankündigung grundsätzlich keine Nötigung im Sinne von Art. 181 StGB. Genauso wenig würde die mit einer Mahnung ausgesprochene Betreibungsandrohung bei Zahlungsverzug eine strafbare Nötigung darstellen, wenn sich im anschliessenden Zivilverfahren ergeben sollte, dass der streitige Betrag nicht geschuldet ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 6B\_41/2022 vom 8. Dezember 2022 E. 3.6 m.H.). Wie die angefochtene Einstellungsverfügung zu Recht festhält, ist es nicht Zweck des Gesetzes, den verwaltungsrechtlichen Schutz gegen missbräuchliche oder ungerechtfertigte Verfügungen durch einen strafrechtlichen zu überlagern (s. Beschluss des

Bundesstrafgerichts BB.2020.280-281 vom 11. August 2021, E. 2.2.3 m. H.). Die Beschwerde gegen die Einstellung des Verfahrens gegen B. und C. wegen Nötigung im Zusammenhang mit der Arbeitsauflösungsvereinbarung von Oktober 2016 ist somit abzuweisen.

### **E. 2.3**

Die von der BA am 29. April 2025 verfügte Einstellung des Verfahrens erweist sich als rechtmässig. Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

- 20 -

3.

### **E. 3**

August 2022, die E-Mail vom 14. April 2016 hänge mit dem am gleichen Tag erfolgten Gespräch mit dem Beschwerdeführer zusammen, welches von der [...] Personal in der Aktennotiz vom 14. April 2016 zusammengefasst worden sei. «Man» habe ihn (C.) vor dem Versand der fraglichen E-Mail gefragt, ob man dem Beschwerdeführer kündigen könne, weil die Situation unhaltbar geworden sei. Er habe geantwortet, dass man niemand so rausstellen könne, wenn die Arbeitsleistung akzeptabel sei. Seine Absicht habe sich auf den Schutz des Angestellten bezogen, nicht auf das «loswerden». Mit der E-Mail habe er einfach erklärt, wie der Ablauf sein müsse, wenn man sich wegen mangelhafter Leistung trennen wolle (BA pag. 13-01-0015 f.).

- 13 -

Anlässlich der staatsanwaltschaftlichen Einvernahme vom 3. August 2022 führte E. aus, dass die Bewertung des Beschwerdeführers ohne die E-Mail von C. nicht anders ausgefallen wäre. Er habe die E-Mail von C. so verstanden, dass er eine ausserordentliche Zwischenbewertung machen solle, aber nicht, dass dies eine Anweisung von C. gewesen sei. Auf eine solche hätte er nicht Rücksicht genommen. Auf die E-Mail von C. habe er geantwortet, dass das Gespräch mit dem Beschwerdeführer durch den Vorgesetzten D. erfolgen sollte, da der Beschwerdeführer mit ihm (E.) nicht mehr spreche. Er habe versucht, die positiven und die negativen Punkte in die Bewertung aufzunehmen und objektiv zu sein. Die Arbeit des Beschwerdeführers habe gute Teile gehabt und dann halt auch schlechte (BA pag. 13-02-0014 f.).

### **E. 3.1**

Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die Gerichtskosten dem unterliegenden Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 428 Abs. 1 StPO). Die Gerichtsgebühr ist auf Fr. 2'000.-- festzusetzen (vgl. Art. 73 StBOG i.V.m. Art. 5 und 8 Abs. 1 des Reglements des Bundesstrafgerichts vom 31. August 2010 über die Kosten, Gebühren und Entschädigungen in Bundesstrafverfahren [BStKR; SR 173.713.162]), unter Anrechnung des geleisteten Kostenvorschusses in derselben Höhe (act. 3).

### **E. 3.2**

Gemäss Art. 436 Abs. 1 StPO richten sich die Ansprüche auf Entschädigung und Genugtuung im Rechtsmittelverfahren nach den Artikeln 429-434 StPO. Die Strafbehörden prüfen den Anspruch von Amtes wegen (Art. 436 Abs. 1 i.V.m. Art. 429 Abs. 2 StPO). Vorliegend hat sich einzig E. aktiv am Beschwerdeverfahren beteiligt. Er hat jedoch weder eine Entschädigung beantragt noch sind entschädigungswürdige Aufwendungen

seinerseits im Sinne von Art. 429 Abs. 1 StPO ersichtlich. Die Rechtsvertretung wurde erst nach Ergehen der Stellungnahme von E. bestellt und diese hat abgesehen von der verlangten Akteneinsicht keine Eingaben gemacht. Mangels nen- nenswerter Aufwendungen ist keine Entschädigung auszurichten.

- 21 -

#### **E. 0004**

Ziff. 23). Die fragliche Arbeitsauflösungsvereinbarung habe gegenüber einer früheren das Auflösungsdatum um 21 Monaten, vom 30. September 2018 auf den 31. Dezember 2016, vorverschoben. Er habe sie am 25. Okto- ber 2016 unter Zwang unterschrieben, weil ihm keine Wahl gelassen worden sei. B. und C. hätten ihn gezwungen, die Vereinbarung einzugehen. Ent- weder wäre er die Vereinbarung eingegangen oder das BAZL hätte ihm aufgrund einer falschen, zur Erzwingung der Auflösung des Arbeitsverhält- nisses erstellten Bewertung seiner Arbeitsleistung einseitig gekündigt. Hätte er die Vereinbarung vom 31. Oktober 2016 nicht unterschrieben, hätte er

- 14 -

einen ernsthaften finanziellen Nachteil erlitten, da er bei einer Kündigung die monatliche Überbrückungsrente in der Höhe von Fr. 2'350 nicht erhalten hätte (BA pag. 05-00-0004 f. Ziff. 18 – 23.; vgl. auch die in E. 2.1.7 hiervoor zitierten Aussagen des Beschwerdeführers).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.