

BStGer RR.2016.115 vom 20. Dezember 2017

Bundesstrafgericht, 2017-12-20, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bstger_RR.2016.115

FR: TPF RR.2016.115 du 20 décembre 2017

IT: TPF RR.2016.115 del 20 dicembre 2017

Regeste

Arbeitsverhältnis beim Bundesverwaltungsgericht (Art. 36 Abs. 4 BPG).

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 34 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung, wenn bei Strei- tigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zustande kommt. Solche Verfügungen des Bundesverwaltungsgerichts können mit Beschwerde bei der Beschwerdekammer des Bundesstrafgerichts angefochten werden (Art. 36 Abs. 4 BPG i.V.m. Art. 37 Abs. 2 lit. c des Bundesgesetzes über die Organisation der Strafbehörden des Bundes vom 19. März 2010 [StBOG;

- 7 -

SR 173.71]). Das Beschwerdeverfahren richtet sich in diesen Fällen gemäss Art. 39 Abs. 2 lit. c StBOG nach dem BPG und dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021). Ebenfalls zur Anwendung gelangen die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesverwaltungsgericht (VGG, SR 173.32; siehe hierzu Entscheid des Bundesstrafgerichts RR.2014.312 vom 16. März 2015, E. 1.1).

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vor- instanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Die Beschwerde ist innerhalb von 30 Tagen nach Eröffnung der Verfügung (Art. 50 Abs. 1 VwVG) und unter Einhaltung der Formvorschriften gemäss Art. 52 Abs. 1 VwVG einzureichen.

E. 1.2

Anfechtungsobjekt bildet vorliegend die von der Verwaltungskommission am 25. Mai 2016 erlassene Verfügung betreffend die fristlose Entlassung der Beschwerdeführerin (act. 1.1=23.2.54). Die Verfügung vom 25. Mai 2016 ist damit zulässiges Anfechtungsobjekt im Sinne von Art. 34 Abs. 1 BPG. Die Beschwerdeführerin ist durch den angefochtenen Entscheid sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist. Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutre- ten.

E. 2.1

Die Beschwerdeinstanz entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Zulässige Beschwerdegründe sind gemäss Art. 49 VwVG die Ver- letzung von

Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (lit. a), die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (lit. b) sowie die Unangemessenheit (lit. c). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesstrafgericht – wie auch das Bundesverwaltungsgericht – eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (BVGE 2007/34 E. 5 m.w.H.; statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-403/2016 vom 29. August 2016, E. 2). Voraussetzung für diese Zurückhaltung ist allerdings, dass es im konkreten Fall keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung

- 8 -

des Sachverhalts gibt und davon ausgegangen werden kann, dass die Vorinstanz die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen hat (BGE 139 II 185 E. 9.3 S. 199). Als unrichtig gilt die Sachverhaltsfeststellung, wenn der angefochtenen Verfügung ein falscher und aktenwidriger Sachverhalt zugrunde gelegt wurde oder entscheidrelevante Gesichtspunkte nicht geprüft oder Beweise falsch gewürdigt wurden. Als unvollständig gilt sie, wenn nicht über alle rechtserheblichen Umstände Beweis geführt wurde oder eine entscheidrelevante Tatsache zwar erhoben, aber nicht gewürdigt wurde und nicht in den Entscheid einfluss (vgl. zum Ganzen Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6601/2013 vom 1. September 2014, E. 2.3 m.w.H.).

Diese Grundsätze aus der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sind bei der Beurteilung von personalrechtlichen Streitigkeiten am Bundesverwaltungsgericht auch für das Bundesstrafgericht massgebend. Es ist nämlich davon auszugehen, dass mit der diesbezüglichen Ausnahmezuständigkeit des Bundesstrafgerichts soweit möglich dieselben Verfahrensnormen zur Anwendung gelangen sollen, wie wenn das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde selber behandeln würde (vgl. Entscheide des Bundesstrafgerichts RR.2016.18 vom 15. Juni 2016, E. 3.4; RR.2014.312 vom 16. März 2015, E. 1.1).

E. 2.2

Der rechtserhebliche Sachverhalt ist, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 VwVG), von Amtes wegen festzustellen (Art. 12 VwVG). Das Bundesstrafgericht wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Anträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 VwVG). Der vorliegend geltende Untersuchungsgrundsatz ändert nichts an der (objektiven) Beweislast, wonach grundsätzlich diejenige Partei die Folgen der Beweislosigkeit eines Sachumstandes zu tragen hat, die daraus Vorteile ableitet (vgl. Art. 8 des Zivilgesetzbuches [ZGB; SR 210], welcher mangels spezialgesetzlicher Grundlage auch im öffentlichen Recht analog anzuwenden ist; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-4312/2016 vom 23. Februar 2017, E. 4.1.3, A-2080/2016 vom 26. Januar 2017, E. 2.4 und A-6361/2015 vom 27. April 2016, E. 5.2, je m.w.H.).

E. 2.3

Das Gericht hat die von den Parteien angebotenen Beweismittel abzunehmen, wenn diese zur Abklärung des Sachverhalts tauglich erscheinen (Art. 33 Abs. 1 VwVG). Bei der Beurteilung dieser Frage kommt der entscheidenden Instanz ein gewisser Ermessensspielraum zu. Das Gericht ist namentlich dann nicht gehalten, Beweise abzunehmen, wenn die zu beweisende Tatsache nicht entscheidungswesentlich ist oder aufgrund der Akten oder

- 9 -

anderer Beweismittel bereits als bewiesen gelten kann. Ebenso kann die urteilende Behörde von einem beantragten Beweismittel absehen, wenn zum Voraus gewiss ist, dass diesem die Beweiseignung abgeht oder die verfügende Behörde den Sachverhalt aufgrund eigener Sachkunde ausreichend würdigen kann (sog. antizipierte Beweiswürdigung; BGE 136 I 229 E. 5.3 mit Hinweisen; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-330/2013 vom 26. Juli 2013, E. 3.3 m.w.H.).

E. 2.4

Das Gericht würdigt die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Es erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2718/2016 vom 16. März 2017, E. 2.3 und A-4312/2016 vom 23. Februar 2017, E. 4.1.2).

E. 3.1

Nach dem Grundsatz der Prozessökonomie sind Verfahren möglichst einfach, rasch und zweckmässig zum Abschluss zu bringen (BGE 126 V 283 E. 1 S. 285; Urteile des Bundesgerichts 6S.709/2000 und 6S.710/2000 vom 26. Mai 2003, E. 1; 1A.60-62/2000 vom 22. Juni 2000, E. 1a; Beschluss des Bundesstrafgerichts BV.2012.42-43 und BP.2012.77-78 vom 6. Februar 2013, E. 1; KIENER/RÜTSCHKE/KUHN, Öffentliches Verfahrensrecht, 2. Aufl., Zürich/St. Gallen 2015, N. 103 und 105, mit Hinweis; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Aufl., Zürich 2013, N. 260). Es steht im Ermessen des Gerichts, Verfahren nach diesem Grundsatz zu vereinen (Beschluss des Bundesstrafgerichts BV.2014.13, BV.2014.22, BP.2014.27 vom 15. September 2014, E. 1).

E. 3.2

Es ist der Beschwerdeführerin insofern beizupflichten, als dass die Sachverhalte der Beschwerdeverfahren RR.2016.115 und RR.2017.161 im Zusammenhang stehen und sich teilweise überschneiden. Wie der Beschwerdegegner indes zutreffend ausführt, stellen sich in den beiden Verfahren nicht dieselben Rechtsfragen. Den beiden Verfahren liegen zwei ungleiche Verfü-

- 10 -

gungen zugrunde und der Entscheid im vorliegenden Verfahren ist vom Ausgang des Beschwerdeverfahrens betreffend allfällige Diskriminierung unabhängig. Ebenso ist dem weit fortgeschrittenen Verfahrensstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens Rechnung zu tragen. Aus diesen Gründen erscheint es zweckmässig, die hier vorliegende Beschwerde und das rund ein Jahr später eingeleitete Beschwerdeverfahren RR.2017.161 separat zu beurteilen. Erweist sich eine Vereinigung der Verfahren nicht als angebracht, besteht auch kein Anlass für eine Sistierung. In diesem Sinne sind die Anträge der Beschwerdeführerin auf Verfahrensvereinigung und Sistierung (act. 19, S. 7 f.; act. 28, S. 41 f.) abzuweisen.

E. 4.1

Zunächst bezweifelt die Beschwerdeführerin, dass die Entlassungsverfügung von der Verwaltungskommission erlassen worden sei und macht Nichtigkeit des Entscheides geltend. Zudem bezweifelt sie, dass die Verwaltungskommission die fristlose Entlassung in Kenntnis ihrer Stellungnahme vom 23. Mai 2016 verfügt habe (act. 1, S. 13 f.; act. 28, S. 3 f.).

E. 4.2

Die Verwaltungskommission ist unter anderem für die Anstellung der Gerichtsschreiber sowie für sämtliche übrige Personalentscheide zuständig, welche die Gerichtsschreiber betreffen (Art. 18 Abs. 4 lit. c VGG i.V.m. Art. 11 Abs. 3 lit. f und lit. g des Geschäftsreglements für das Bundesverwaltungsgericht vom 17. April 2008 [VGR; SR 173.320.1]). Die Verwaltungskommission setzt sich aus dem Präsidenten des Bundesverwaltungsgerichts, dem Vizepräsidenten und höchstens drei weiteren Richtern zusammen (Art. 18 Abs. 1 VGG; Art. 11 Abs. 1 VGR). Die Verwaltungskommission trifft die Entscheide, Beschlüsse und Wahlen, wenn das Gesetz nichts anderes bestimmt, mit der absoluten Mehrheit der Stimmen (Art. 12 Abs. 1 VGR i.V.m. Art. 22 Abs. 1 VGG) und ist beschlussfähig, wenn an der Sitzung oder an der Zirkulation mindestens drei Mitglieder teilnehmen (Art. 12 Abs. 2 VGR). Der Generalsekretär nimmt an den Sitzungen der Verwaltungskommission mit beratender Stimme teil (Art. 18 Abs. 2 VGG) und ist für die Protokollführung verantwortlich (Art. 15 Abs. 2 VGR). Insbesondere ist das Generalsekretariat für die Vorbereitung und Ausführung von Personalentscheiden betreffend die Gerichtsschreiber zuständig (Art. 15 Abs. 1 lit. e VGR). Die Verwaltungskommission kann gemäss Art. 11 Abs. 4 VGR einzelne Geschäfte an den Präsidenten, das Generalsekretariat oder die Abteilungen delegieren; die Delegation ist allerdings unter anderem im Fall von Art. 11 Abs. 3 lit. f VGR ausgeschlossen. Bei Geschäften, die in die Zuständigkeit

- 11 -

der Verwaltungskommission fallen, unterzeichnen der Präsident des Bundesverwaltungsgerichts und der Generalsekretär gemeinsam (Art. 17 Abs. 1 VGR).

E. 4.3

Die hier angefochtene Auflösungsverfügung wurde im Namen der Verwaltungskommission erlassen und durch den Vertreter des Gerichtspräsidenten sowie den damaligen Generalsekretär unterzeichnet (act. 1.1=23.2.54). Obschon die Besetzung der Verwaltungskommission aus der Verfügung nicht hervorgeht, ist der Anspruch der Beschwerdeführerin auf Bekanntgabe der entscheidenden Personen grundsätzlich gewährt, da deren Namen den allgemein zugänglichen Publikationen entnommen werden konnten

(vgl. BGE 128 V 82 E. 3; 117 Ia 322 E. 1c; 114 Ia 280 E. 3c).

Auf die Aufforderung der Beschwerdekammer hin (act. 51) reichte der Beschwerdegegner am 25. September 2017 den E-Mail-Austausch zwischen dem Rechtsdienst JURICOM und der Verwaltungskommission betreffend die Entlassung der Beschwerdeführerin zu den Akten (act. 52.3). Daraus geht hervor, dass die damaligen Mitglieder der Verwaltungskommission, bestehend aus Bundesverwaltungsrichtern und Bundesverwaltungsrichter G., H., I., J. und K., von der Abteilung JURICOM am 11., 20. und 24. Mai 2016 E-Mails mit dem Betreff „Fall A.“ erhalten haben. Weiter ist daraus ersichtlich, dass sämtliche Mitglieder der Verwaltungskommission am 20., 24. und 25. Mai 2016 geantwortet haben (act. 52.3). Es bestehen keine Zweifel, dass es sich beim „Fall A.“ um die Beschwerdeführerin handelt und gestützt auf den E-Mail-Austausch ist davon auszugehen, dass die Verwaltungskommission informiert wurde, sich vernehmen liess und daraufhin die fristlose Entlassung der Beschwerdeführerin verfügte. Ob der hier angefochtene Entscheid von der Verwaltungskommission tatsächlich einstimmig gefällt wurde, wie dies der Beschwerdegegner behauptet, ist nicht entscheidend, zumal lediglich eine absolute Mehrheit der Stimmen ausreichte (vgl. Art. 12 Abs. 1 VGR i.V.m. Art. 22 Abs. 1 VGG). Dass der Inhalt der E-Mails der Beschwerdekammer geschwärzt eingereicht wurde, vermag an dieser Schlussfolgerung nichts zu ändern. Zum einen ist der Inhalt dieser E-Mails als meinungsbildend und verwaltungsintern zu qualifizieren. Zum anderen genügen die aus den versandten bzw. empfangenen E-Mails ersichtlichen Adressaten und Daten zur Entkräftung des Vorwurfs der Beschwerdeführerin, wonach die Aufhebungsverfügung nicht durch die Verwaltungskommission erlassen worden sei. Unter diesen Umständen kann sowohl vom Antrag der Beschwerdeführerin, der geschwärzte Inhalt der E-Mails sei offenzulegen (act. 54) als auch von den vom Beschwerdegegner offerierten Befragungen der Mitglieder der Verwaltungskommission (act. 6, S.4) abgesehen werden, weshalb die diesbezüglichen Anträge der Parteien abzuweisen sind.

- 12 -

E. 4.4

Gestützt auf die eingereichte E-Mail-Korrespondenz und insbesondere angesichts der Tatsache, dass die damalige Verwaltungskommission aus fünf erfahrenen Bundesverwaltungsrichtern bestand, bestehen keine Zweifel, dass die Entlassungsverfügung in Kenntnis aller entscheiderelevanten Umstände erlassen worden ist. Das Gesagte gilt umso mehr, als zu den Mitgliedern der Verwaltungskommission auch Bundesverwaltungsrichterin H. zählte, die in derjenigen Abteilung tätig ist, welche unter anderem die Angelegenheiten auf dem Gebiet des Bundespersonalrechts beurteilt. Da alle Mitglieder der Verwaltungskommission seitens des JURICOM mit denselben E-Mails kontaktiert wurden, ist davon auszugehen, dass alle Kommissionsmitglieder dieselben Informationen zugestellt erhalten haben. Dass die Antwort der Bundesverwaltungsrichterin H. im Vergleich zu den anderen Mitgliedern ausführlicher ausfiel, ändert daran nichts.

Ebenso vermag die Beschwerdeführerin aus dem Umstand, dass der Bericht des Medical Service vom 21. Dezember 2015 nicht in den Akten und damit den Kommissionsmitgliedern möglicherweise nicht bekannt war, nichts zu ihren Gunsten abzuleiten. Der Inhalt des Berichts vom 21. Dezember 2015 bezieht sich lediglich auf die Frage, ob bei der Beschwerdeführerin zum damaligen Zeitpunkt Ferientauglichkeit vorlag,

was der Vertrauensarzt bejahte (act. 52.2). Weitere Erkenntnisse in Bezug auf eine allfällige Erkrankung oder den Umfang der Arbeitsunfähigkeit sind dem Bericht nicht zu entnehmen, weshalb der Bericht vom 21. Dezember 2015 als nicht entscheidrelevant einzustufen ist. Die diesbezüglichen Vorbringen der Beschwerdeführerin sind nach dem Gesagten unbegründet.

E. 4.5

Nach dem Gesagten bestehen keine ernsthaften Zweifel, dass die angefochtene Verfügung von der zuständigen Verwaltungskommission und in Kenntnis entscheidrelevanter Tatsachen erlassen wurde. Die Rüge geht somit fehl.

E. 5.1

Des Weiteren rügt die Beschwerdeführerin diverse Verletzungen ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör.

E. 5.2

Gemäss Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 29 ff. VwVG haben die Parteien in Verfahren vor Gerichts- und Verwaltungsinstanzen Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu

- 13 -

gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass des Entscheides zur Sache zu äussern, Einsicht in die Akten zu nehmen und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (Urteile des Bundesgerichts 8C_20/2016 vom 18. November 2016, E. 3.3 und 8C_397/2016 vom 16. November 2016, E. 5.2, je m.w.H.). Aus Inhalt und Funktion des Akteneinsichtsrechts als Teil des Gehörsanspruchs folgt nach der Rechtsprechung, dass grundsätzlich sämtliche beweiserheblichen Akten den Beteiligten gezeigt werden müssen, sofern in der sie unmittelbar betreffenden Verfügung darauf abgestellt wird. Denn die betroffene Partei kann sich nur dann wirksam zur Sache äussern und geeignete Beweise führen oder bezeichnen, wenn ihr die Möglichkeit eingeräumt wird, die Unterlagen einzusehen, auf welche sich die Behörde bei ihrer Verfügung gestützt hat (BGE 132 V 387 E. 3.1; Urteil des Bundesgerichts 8C_631/2014 vom 16. Dezember 2014, E. 4.2.1.1).

Es lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Interessenlage beurteilen, wie weit das Äusserungsrecht geht. Wegleitend muss der Gedanke sein, einer Partei zu ermöglichen, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen (Urteil des Bundesgerichts 2C_204/2015 vom 21. Juli 2015, E. 3.1 mit Hinweis). Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (Urteile des Bundesgerichts 1C_560/2008 vom 6. April 2009, E. 2.4; 1C_103/2007 vom

E. 5.3

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur, was dazu führt, dass der betroffene Entscheid in der Regel aufzuheben ist, wenn bei seinem Zustandekommen das rechtliche Gehör verletzt wurde (BGE 137 I 195 E. 2.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-321/2016 vom 31. Januar 2017, E. 3.1, je m.w.H.). Eine Ausnahme besteht hingegen im Bundespersonalrecht. Gemäss Art. 34b Abs. 1 lit. a BPG ist dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zuzusprechen, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Verfahrensvorschriften – namentlich den Anspruch auf

- 14 -

rechtliches Gehör – verletzte (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2718/2016 vom 16. März 2017, E. 3.2 m.w.H.).

Im Übrigen kann eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn die betroffene Partei im Rechtsmittelverfahren Akteneinsicht und die Möglichkeit erhält, sich dazu zu äussern, sofern die Rechtsmittelinstanz sowohl den Sachverhalt wie auch die Rechtslage frei überprüfen kann. Unter dieser Voraussetzung ist darüber hinaus – im Sinne einer Heilung des Mangels – selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör von einer Rückweisung der Sache an die Vorinstanz abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 137 I 195 E. 2.3.2 S. 197; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-321/2016 vom 31. Januar 2017, E. 3.2.3, A-5541/2014 vom 31. Mai 2016, E. 3.1.6 und A-2149/2015 vom 25. August 2015, E. 3.2, je m.w.H.).

E. 5.4

Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin (act. 28, S. 24) ist die Tatsache, dass das Schreiben des Beschwerdegegners vom 26. April 2016 keine Aufforderung zu einer Stellungnahme enthielt, nicht zu bemängeln. Darin stellte der Beschwerdegegner lediglich seine Sicht der Sachlage dar und forderte die Beschwerdeführerin auf, unverzüglich zur Arbeit zu erscheinen (act. 6.10=23.2.44). Allfällige Konsequenzen für den Fall, dass sie der Aufforderung nicht nachkäme, wurden darin keine angedroht. Die Aufforderung, die Arbeit wieder aufzunehmen, stellt damit keine Verfügung i.S.v. Art. 5 VwVG dar. Vielmehr ist sie als eine Weisung des Arbeitgebers zu verstehen, die üblicherweise einseitig und ohne Mitwirkung des Arbeitnehmers erfolgt (HELBLING, in: Handkommentar Bundespersonalgesetz [BPG], Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bern 2013, Art. 6 N. 26 und Art. 8 N. 105; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 321d OR N. 2 f. S. 237 und 244 f.). Eine vorgängige Gewährung des rechtlichen Gehörs war in diesem Zusammenhang deshalb nicht notwendig. Es stand der Beschwerdeführerin indes jederzeit zu, sich zu den Vorwürfen zu äussern. Nachdem das Schreiben vom 26. April 2016 als eine arbeitsrechtliche Weisung zu qualifizieren ist, durfte es von der damaligen Vorgesetzten der Beschwerdeführerin und der Generalsekretärin unterzeichnet werden.

E. 5.5

Das Vorbringen der Beschwerdeführerin, die fristlose Kündigung sei ihr erstmals und einmalig im Schreiben vom 12. Mai 2016 angekündigt worden,

ohne dass darin eine Frist zur Einreichung einer Stellungnahme notiert worden sei (act. 1, S. 13), überzeugt nicht. Wurde doch die Beschwerdeführerin im Schreiben vom 12. Mai 2016 darauf hingewiesen, dass es ihr jederzeit offenstünde, sich zu den im Schreiben vom 26. April 2016 ausgeführten Sachverhaltsdarstellungen und rechtlichen Überlegungen zu äussern (act. 6.12=23.2.47). Zwar wurde ihr im Schreiben vom 12. Mai 2016 hierzu keine bestimmte Frist angesetzt. Jedoch teilte eine Sachbearbeiterin des HR+O der Beschwerdeführerin am 20. Mai 2016 telefonisch mit, dass sie zum Schreiben vom 12. Mai 2016 bis zum 23. Mai 2016 Stellung nehmen könne (act. 23.2.51). Die Beschwerdeführerin erklärte sich hiermit einverstanden und kündigte mit E-Mail vom 20. Mai 2016 eine Stellungnahme per 23. Mai 2016 an (act. 23.2.49). In Anbetracht des Umstandes, dass der Beschwerdegegner eine fristlose Kündigung auszusprechen beabsichtigte, mithin möglichst rasch reagieren musste, ist die Dauer der angesetzten Frist nicht zu beanstanden. Die Beschwerdeführerin nahm mit E-Mail vom 23. Mai 2016 zur angekündigten fristlosen Entlassung kurz Stellung und kündigte weitere Vorbringen seitens ihrer damaligen Rechtsvertreterin an, ohne um eine Fristerstreckung ersucht zu haben (act. 23.2.53). Wann der Beschwerdegegner die weiteren Ausführungen zu erwarten hatte, teilte die Beschwerdeführerin dem Beschwerdegegner hingegen nicht mit. Allein aus dem Umstand, dass die Beschwerdeführerin während eines laufenden Verfahrens eine Rechtsbeiständin beauftragt hat, vermag sie keinen Anspruch auf eine Wiederholung der bereits durchgeführten Verfahrensschritte abzuleiten (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-897/2012 vom 13. August 2012, E. 4.1.1). Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist auch in diesem Zusammenhang nicht ersichtlich.

E. 5.6

Weiter führt die Beschwerdeführerin aus, die im Schreiben vom 26. April 2016 erwähnte Korrespondenz zwischen der Abteilung HR+O und dem Medical Service sei ihr nicht bekannt gewesen (act. 1, S. 21). Wie der Beschwerdegegner zutreffend ausführt, hat er die Position des Medical Service im Schreiben vom 26. April 2016 wiedergegeben. Zudem hätte die Beschwerdeführerin Einsicht in die Korrespondenz mit dem Medical Service verlangen können. Dass sie die Einsicht verlangt und der Beschwerdegegner ihr diese verweigert hätte, bringt die Beschwerdeführerin nicht vor. Im Übrigen wurde der Beschwerdeführerin im Rahmen des Beschwerdeverfahrens Einsicht in die gesamte Korrespondenz zwischen dem Beschwerdegegner und dem Medical Service gewährt (act. 8, 53), zu welcher die Beschwerdeführerin Stellung nahm bzw. hätte nehmen können.

E. 5.7.1

Sodann macht die Beschwerdeführerin geltend, der Beschwerdegegner habe ein komplettes Mitarbeiterdossier zu erstellen und ein allfälliges «Schattendossier» sei aufzuheben. Zur Begründung bringt die Beschwerdeführerin vor, Bundesverwaltungsrichterin C. verfüge über Unterlagen, die Bundesverwaltungsrichter E. über sie erstellt habe und welche er nicht in das Mitarbeiterdossier des HR+O habe ablegen wollen. Zudem habe sich Bundesverwaltungsrichterin C. geweigert, den von Bundesverwaltungsrichter E. erstellten Bericht über die Arbeitssituation aus ihrem Dossier zu entfernen (act. 1, S. 19; act. 28, S. 40). Der Beschwerdegegner bestreitet das Vorliegen eines «Schattendossiers» und führt zusammengefasst aus, es sei bei ihm üblich, dass die Personal-dossiers von den direkten

Vorgesetzten und nicht von der Abteilung HR+O geführt werden. Das Dossier der Abteilung HR+O enthalte lediglich Unterlagen, welche die administrativen Angelegenheiten betreffen. Daher bestünden keine zwei Dossiers, sondern ein Dossier mit zwei Zuständigkeiten und eine Delegation zur Führung des Personaldossiers sei zulässig. Die Beschwerdeführerin habe keinen Anspruch darauf, dass das gesamte Mitarbeiterdossier bei der HR+O verbleibe (act. 6, S. 15; act. 23, S. 13).

E. 5.7.2

Die Aktenführungspflicht der Verwaltung stellt das Gegenstück zum Akteneinsichtsrecht der beschwerdeführenden Person dar und ist insofern ein Teilaspekt des Anspruchs auf rechtliches Gehör, als die Wahrnehmung des Akteneinsichtsrechts eine korrekte Aktenführung voraussetzt (vgl. BGE 124 V 389 E. 3a; 124 V 372 E. 3b). Vom Recht auf Akteneinsicht ausgeschlossen sind verwaltungsinterne Akten wie z.B. interne Stellungnahmen, Entwürfe, Anträge, Notizen, Gutachten und Mitberichte, sofern sie nicht als Grundlage für einen Entscheid dienen (BGE 125 II 473 E. 4a S. 474 f.). Die Behörde ist verpflichtet, ein vollständiges Aktendossier über das Verfahren zu führen, um ordnungsgemäss Akteneinsicht gewähren und bei einem Weiterzug diese Unterlagen an die Rechtsmittelinstanz weiterleiten zu können (BGE 138 V 218 E. 8.1.2). In den Akten ist festzuhalten, was zur Sache gehört und entscheidungswesentlich sein kann (vgl. BGE 130 II 473 E. 4.1; Urteil des Bundesgerichts 9C_231/2007 vom 5. November 2007, E. 3.2; WALDMANN/OESCH-GER, Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2016, Art. 26 VwVG N. 35 ff.). Im Übrigen wird der Inhalt eines Personaldossiers durch Art. 27c BPG sowie Art. 26 i.V.m. Anhang 3 der Verordnung vom 26. Oktober 2011 über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals (BDPV, SR 172.220.111.4) bestimmt. Dieses umfasst generell jene Akten, welche vom Arbeitgeber mit dem Zweck der Dokumentation über einen Arbeitnehmer gesammelt werden (Personaldossier im materiellen

- 17 -

Sinn; vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013, E. 3.7 m.w.H.).

E. 5.7.3

Eigenen Angaben zufolge sei der Beschwerdeführerin in das von Bundesverwaltungsrichterin C. geführte Personaldossier Einsicht gewährt worden (act. 28, S. 40). Damit hatte die Beschwerdeführerin vor Erlass der Kündigungsverfügung Kenntnis von der Existenz und dem Inhalt des von ihrem ehemaligen Vorgesetzten verfassten Berichts betreffend die Arbeitssituation. Dass dieser Bericht nicht auch in den Akten der Abteilung HR+O abgelegt wurde, führt zu keiner Verletzung der Aktenführungspflicht, zumal das Personaldossier nicht zwingend zusammengefasst und an einem Ort gelagert werden muss (vgl. BUSER, Datenschutzrechte des Personals im öffentlichen Arbeitsverhältnis, in: Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Helbling/Poledna [Hrsg.], Bern 1999, S. 382). Im Übrigen wurde die hier angefochtene Kündigung auch nicht gestützt auf den vorgenannten Bericht des ehemaligen Bundesverwaltungsrichters E. verfügt. Da nicht ersichtlich ist, ob andere Unterlagen im Personaldossier fehlen und die Beschwerdeführerin ihr Vorbringen nicht weiter präzisierete, erübrigen sich weitere Ausführungen hierzu.

E. 5.7.4

Ebenso unbegründet ist der Antrag der Beschwerdeführerin, der Beschwerdegegner habe das von Bundesverwaltungsrichter F. ausgestellte Zwischenzeugnis vom 21. Juli 2015 in die Vorakte aufzunehmen (act. 19, S. 7). Aus den vorliegenden Akten geht hervor, dass das Zwischenzeugnis vom 21. Juli 2015 nicht genügend wohlwollend war, weshalb es im Einverständnis der Beschwerdeführerin am 21. Dezember 2015 ersetzt und aus der Personalakte entfernt wurde (act. 23.2.26). Ein Verstoss gegen die Aktenführungspflicht ist unter diesen Umständen nicht auszumachen.

E. 5.8

Gestützt auf das Ausgeführte ist zusammenfassend festzuhalten, dass der Beschwerdegegner im Zusammenhang mit der fristlosen Kündigung den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör nicht verletzt hat.

6.

6.1 Gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Als wichtiger Grund für die fristlose Kündigung gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (vgl. Art. 337 Abs. 2 des Obligationenrechts [OR; SR 220]). Die zu Art. 337 OR entwickelte Praxis ist auch im Bundespersonalrecht angemessen zu berücksichtigen (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2718/2016 vom 16. März 2017,

- 18 -

E. 5.1). Allerdings ist den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen. Eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung ist nur bei einem besonders schweren Fehlverhalten der angestellten Person gerechtfertigt. Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist; andererseits wird vorausgesetzt, dass es tatsächlich zu einer entsprechenden Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens führte. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose Auflösung wie im privaten Arbeitsrecht nur gerechtfertigt, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt begangen wurden (Urteile des Bundesgerichts 4A_559/2016 vom 18. Januar 2017, E. 5.1 und 4A_521/2016 vom 1. Dezember 2016, E. 2.2.2). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (BGE 142 III 579 E. 4.2 S. 579 ff.; 127 III 153 E. 1a S. 154 f.; 116 II 145 E. 6a S. 149 f.).

Die objektive Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von Art. 10 Abs. 4 BPG obliegt derjenigen Partei, welche die fristlose Kündigung erklärte (BGE 130 III 213 E. 3.2; Urteil des Bundesgerichts 4A_169/2016 vom 12. September 2016, E. 4, nicht publ. in BGE 142 III 626; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-73/2014 vom 14. Juli 2014, E. 4.1.5; je m.w.H.).

6.2 Der wichtige Grund, der Anlass für eine fristlose Kündigung gibt, ist regelmässig die Verletzung einer vertraglichen und/oder gesetzlichen Verpflichtung. Ein solcher kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 BPG normierten Treuepflicht liegen. Die mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers korrelierende Treuepflicht des Arbeitnehmers ist eine die Arbeitspflicht ergänzende Nebenpflicht. Sie ist beschränkt und

besteht nur so weit, als es um die Erreichung und Sicherung des Arbeitserfolges geht, also soweit ein genügender Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis besteht. Die Treuepflicht hängt daher stark von Funktion und Aufgabe des Arbeitnehmers und den betrieblichen Verhältnissen ab und ist für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der konkreten Umstände zu bestimmen. Sie wird begrenzt durch die überwiegenden, berechtigten Eigeninteressen des Arbeitnehmers und ihr Inhalt ist stets das Resultat einer Interessenabwägung. Die Treuepflicht umfasst primär Unterlassungs-, aber auch Handlungspflichten. Der Arbeitnehmer soll das Arbeitsverhältnis störende oder die Interessen des Arbeitgebers schädigende Tätigkeiten grundsätzlich unterlassen und unter bestimmten Voraussetzungen zugunsten des Arbeitgebers aktiv werden

- 19 -

und handeln. Mit Bezug auf eine Arbeitsverhinderung soll der Arbeitnehmer eine solche weder vortäuschen noch unnötig verlängern und zumutbare Massnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit treffen. Insbesondere hat der Arbeitnehmer bei Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit zu einer möglichst raschen Genesung beizutragen und bei wieder erlangter (Teil-)Arbeitsfähigkeit die Arbeitsleistung (allenfalls teilweise) unverzüglich wieder aufzunehmen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-73/2014 vom 14. Juli 2014, E. 4.1.3 m.w.H.). 6.3 Dem privat- wie dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber kommt bei der Prüfung, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Er hat aber den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten: Es ist diejenige Massnahme zu wählen, die angemessen ist bzw. genügt. Die fristlose Kündigung ist die strengste Massnahme, die ein Arbeitgeber aussprechen kann, weshalb sie nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel ("ultima ratio") und damit restriktiv anzuwenden ist. Dabei hat er seine Entscheidung unter Berücksichtigung aller Umstände zu treffen. Er muss den konkreten Einzelfall in Verbindung mit der Stellung und Verantwortung des betroffenen Arbeitnehmers sowie allen anderen Gegebenheiten wie Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses prüfen (BGE 130 III 28 E. 4 S. 31 ff.; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-3861/2016 vom 27. Juli 2017, E. 4.1.1 f., A-4465/2013 vom 31. Oktober 2013, E. 4.2 und A-4597/2012 vom 21. Februar 2013, E. 3.3; je m.w.H.). Besondere Regeln gelten, wenn der Arbeitnehmer wegen Krankheit dem Arbeitsplatz fernbleibt. Da die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung in keinem Fall eine fristlose Entlassung rechtfertigt (Art. 337 Abs. 3 OR), kann diese nur dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erfolglos aufgefordert hat, entweder ein Arztzeugnis einzureichen oder die Arbeit wieder aufzunehmen (Urteil des Bundesgerichts 4C.244/2000 vom 30. November 2000, E. 2a/dd).

6.4 Wird die Arbeitsverweigerung bzw. -verhinderung durch den Arbeitnehmer mit einer Krankheit begründet, liegt die Beweislast für die Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich beim Arbeitnehmer (vgl. Art. 8 ZGB und Art. 56 Abs. 4 BPV). Vermag er seine gesundheitliche Einschränkung nicht darzutun, ist davon auszugehen, dass er arbeitsfähig ist. Folglich ist es als verschuldetes Fernbleiben zu betrachten, wenn er seiner entsprechenden Arbeitsverpflichtung nicht nachkommt und keine darüber hinausgehende gesundheitliche Beeinträchtigung im Einzelfall nachweist (Urteil Bundesverwaltungsgericht A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015, E. 5.4.4.2).

Dabei ist zu beachten, dass das Arztzeugnis kein absolutes Beweismittel, sondern lediglich eine Parteibehauptung darstellt. Obwohl der Beweis der

Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfalls in der Regel durch ärztliches Zeugnis erbracht wird, bewirkt der Anscheinsbeweis keine Beweislastumkehr. Es bleibt eine Frage der Beweiswürdigung, ob ein Gericht darauf abstellt. Denn mit welchen Mitteln der Sachverhalt abzuklären und wie das Ergebnis davon zu würdigen ist, schreibt Art. 8 ZGB dem Gericht nicht vor; diese Bestimmung schliesst selbst eine vorweggenommene Beweiswürdigung und Indizienbeweise nicht aus. Hat der Arbeitgeber begründete Zweifel an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses oder ist es vertraglich vereinbart, so ist er berechtigt, auf eigene Kosten eine vertrauensärztliche Untersuchung zu verlangen (vgl. zum Ganzen Urteile des Bundesgerichts 8C_619/2014 vom 13. April 2015, E. 3.2.1 m.w.H.; 4A_227/2009 vom 28. Juli 2009, E. 3.1.3; 4A_140/2009 vom 12. Mai 2009, E. 5.2).

E. 7

Dezember 2007, E. 5.3; 2P.275/2005 vom 1. März 2006, E. 2.1). Dabei hat der Betroffene nicht bloss die ihm zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern er muss darüber hinaus auch wissen, dass gegen ihn eine Verfügung mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (Urteil des Bundesgerichts 8C_158/2009 vom 2. September 2009, E. 5.2 mit Hinweis).

E. 7.1

Nachfolgend ist zu prüfen, ob wichtige Gründe bestanden, die den Beschwerdegegner zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin berechtigten.

E. 7.2

Die fristlose Kündigung begründete der Beschwerdegegner im Wesentlichen damit, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeit beharrlich verweigert habe, wobei er über die Gründe der Arbeitsverweigerung lediglich spekulieren könne. Er könne nicht ausschliessen, dass die Arbeitsverweigerung der Beschwerdeführerin der Vorbereitung der Anwaltsprüfung gedient habe. Da für die Anwaltsprüfung ein signifikanter Lernaufwand erforderlich sei und die Beschwerdeführerin sich auf offene Stellen innerhalb des Gerichts beworben habe, sei er von einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ausgegangen, die sich nicht auf das ganze Gericht erstrecke. Deshalb sei die Beschwerdeführerin zur unverzüglichen Wiederaufnahme ihrer Arbeit aufgefordert worden. Die Beschwerdeführerin habe die Arbeitsaufnahme aus gesundheitlichen Gründen verweigert, ohne zu erklären, weshalb sich ihr Gesundheitszustand seit Ablegen der Anwaltsprüfung im März 2016 verschlechtert habe bzw. haben sollte (act. 1.1=23.2.54, S. 2 ff.).

Die Beschwerdeführerin erachtet die fristlose Kündigung als zu Unrecht erfolgt und bringt vor, dass sie der Arbeit unverschuldet ferngeblieben sei und ihre krankheitsbedingte Abwesenheit mittels ärztlicher Zeugnisse lückenlos belegt habe. Ihre in der Patientenakte von Dr. med. L. dargestellten subjektiven und objektiven Leiden würden die Spekulationen sowie Vermutungen des Beschwerdegegners widerlegen (act. 1, S. 9 ff.; act. 28, S. 5 ff.).

E. 7.3.1

Unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin ab dem 12. November 2015 lückenlos krankgeschrieben war. Die 100%ige Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin vom 12.

November 2015 bis 27. Mai 2016 wurde in regel- mässigen Abständen von Dr. med. L. bestätigt (act. 1.10, 6.2). Am 3. Mai 2016 attestierte Dr. med. M., als Stellvertreterin von Dr. med. L., der Be- schwerdeführerin eine Arbeitsunfähigkeit von 100 % und führte weiter aus, dass es der Beschwerdeführerin nicht möglich gewesen sei, die Arbeitsstelle am darauffolgenden Tag anzutreten (act. 6.12=23.2.46). Ab dem 15. Mai 2016 erfolgte die Bestätigung des jeweiligen Umfangs der Arbeitsunfähigkeit durch Dr. med. N., Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie (act. 41.3 bis 41.5), welche die Beschwerdeführerin auf Empfehlung der Sozialarbeite- rin D. konsultierte (act. 28.1, S. 21).

E. 7.3.2

Dem Begehren der Beschwerdeführerin, wonach dem Beschwerdegegner die Einsicht in die eingereichte Patientenakte zu verwehren sei (act. 1, S. 6, 12; act. 28, S. 2 f.), kann nicht entsprochen werden. Die von Dr. med. L. erstellte Patientenakte ist für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde von massgeblicher Bedeutung und ist als entscheidrelevant zu erachten. Ins- besondere ist der darin dokumentierte Krankheitsverlauf für die Beurteilung einer allfälligen Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin und damit auch der Frage, ob für eine fristlose Kündigung berechnigte Gründe vorlagen, un- abdingbar. Überwiegende Interessen, die für eine Einschränkung des Akten- einsichtsrechts sprechen würden, sind keine ersichtlich (vgl. Art. 26 f. VwVG). Dasselbe gilt in Bezug auf die von der Beschwerdeführerin einge- reichten Notizen der Sozialarbeiterin D. (act. 28.1). Entsprechend wurde dem Beschwerdegegner die Möglichkeit eingeräumt, in die vorgenannten Unterlagen Einsicht zu nehmen (act. 38), wobei er davon keinen Gebrauch machte.

E. 7.3.3

Aus der Patientenakte der Dr. med. L. geht im Wesentlichen Folgendes her- vor: Im Zeitraum vom 18. Mai 2015 bis 3. Juni 2016 fanden in regelmässigen Abständen zahlreiche Konsultationen statt, wobei die Gespräche hauptsäch- lich die Situation am Arbeitsplatz betrafen. Bereits zu Beginn der ärztlichen Behandlung stellte Dr. med. L. bei der Beschwerdeführerin Erschöpfung, Konzentrationsstörungen und Verlangsamungen im Denken fest. Bevor die Beschwerdeführerin ab dem 12. November 2015 zu 100 % krankgeschie- ben wurde, hatte Dr. med. L. ihr am 26. Juni 2015 für die Zeit vom 29. Juni bis 31. Juli 2015 eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit und vom dem 30. Juli 2015 bis Ende August 2015 eine Arbeitsunfähigkeit im Umfang von 40 % beschei- nigt, wobei ab Anfang November 2015 die Ärztin eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes feststellte. Zudem hielt Dr. med. L. fest, dass die Be- schwerdeführerin Schlafprobleme hatte und medikamentös behandelt

- 22 -

wurde. Am 12. Februar 2016 stellte Dr. med. L. eine Besserung des Zustan- des der Beschwerdeführerin fest und am 18. Februar 2016 habe ihr die Be- schwerdeführerin mitgeteilt, dass sie mit dem Lernen auf die Anwaltsprüfung begonnen habe. Die objektive Einschätzung der Ärztin hierzu lautete wie folgt: „zu langsam und unkonzentriert für die Arbeit als Gerichtsschreiberin, zu viel Verantwortung, freies Lernen belastet weniger“. Am 3. März 2016 hielt Dr. med. L. fest, dass die Beschwerdeführerin ihren Angaben zufolge maxi- mal drei Stunden pro Tag lerne und die Tagesstruktur gut funktioniere. Be- züglich eines Facharztes lässt sich der Patientenakte entnehmen, dass die Beschwerdeführerin bereits Anfang Dezember 2015 einen Therapeuten kon- taktierte, wobei sie mit ihm nicht

zufrieden war. Am 25. April 2016 hielt die Ärztin fest, dass die Beschwerdeführerin eine Therapie bei Dr. med. N. begonnen habe und evtl. in Affoltern stationär behandelt werde (act. 28.2, S. 1 ff.). Sowohl die Beschwerdeführerin als auch der Beschwerdegegner reichten dem Gericht den Bericht von Dr. med. N. vom 8. Juni 2016 zu den Akten (act. 1.12=6.43). Nachdem der Beschwerdegegner von dessen Inhalt bereits Kenntnis erlangt hat, ist in Bezug auf den Antrag der Beschwerdeführerin, diesen aus den Akten zu entfernen (act. 28, S. 7), mangels Rechtsschutzinteresses nicht einzutreten und der Bericht ist vorliegend zu berücksichtigen. Dr. med. N. führte in ihrem Bericht vom 8. Juni 2016 unter anderem aus, dass die Beschwerdeführerin sie am 11. April 2016 aufgesucht habe, sie ihr jedoch aus Kapazitätsgründen lediglich fünf Stunden anbieten können. Eine eigentliche Psychotherapie mit einem ihrem Gesundheitszustand angemessenen Setting habe erst Ende Juni 2016 in Angriff genommen werden können. Dr. med. N. kam zum Schluss, dass die Beschwerdeführerin an einer mittelgradigen Depression leide und dass sich ihr Zustand seit zwei Monaten nicht verbessert habe. Zudem führte Dr. N. aus, die Beschwerdeführerin vom 15. Mai 2016 bis Ende Juni 2016 zu 100% krankgeschrieben zu haben (act. 1.12=6.43).

E. 7.4

Zwar ist dem Beschwerdegegner insoweit zuzustimmen, als er vorbringt, Dr. med. M. habe für die Beschwerdeführerin vor dem 3. Mai 2016 keine ärztlichen Atteste ausgestellt und es handle sich um eine allgemeinpraktizierende Ärztin ohne eine Fachausbildung im Bereich von psychischen Erkrankungen (act. 1.1=23.2.54, S. 4 f.). Dies allein genügt jedoch nicht, um Zweifel an dem von ihr am 3. Mai 2016 ausgestellten Arztzeugnis zu begründen. Dr. med. M. ist in derselben Arztpraxis wie Dr. med. L. tätig und keine der beiden Ärztinnen ist Fachärztin für psychische Erkrankungen. Allerdings ist Psychosomatik einer der Schwerpunkte von Dr. med. L. (Homepage, besucht am 27. Oktober 2017). Soweit ersichtlich zweifelte der Beschwerdegegner vor Erlass der hier angefochtenen Verfügung weder an den von

- 23 -

Dr. med. L. erstellten Arztzeugnissen noch an ihren fachlichen Fähigkeiten. Daher ist nicht nachvollziehbar, weshalb der Beschwerdegegner das Arztzeugnis ihrer Praxiskollegin vom 3. Mai 2016 in der Auflösungsverfügung vom 25. Mai 2016 bemängelte und ihre Fähigkeit, die psychische Gesundheit der Beschwerdeführerin zu beurteilen, anzweifelte, ohne zugleich auf die von Dr. med. L. ausgestellten Atteste Bezug zu nehmen (act. 1.1=23.2.54). Dies umso weniger, als Dr. med. M. als Stellvertreterin von Dr. med. L. Zugriff auf die gesamte Patientenakte der Beschwerdeführerin hatte, beide Ärztinnen denselben Standesregeln unterstehen und dieselben Grundsätze zu beachten haben, um kein falsches Zeugnis auszustellen, welches allenfalls strafrechtliche Folgen gemäss Art. 318 StGB nach sich ziehen könnte (vgl. auch LUGINBÜHL/BRÜHLMANN, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit – eine Problematik an der Schnittstelle von Medizin und Recht, in: Jusletter vom 19. August 2013, Rz. 12). Dr. med. M. hielt denn auch im Arztzeugnis vom 3. Mai 2016 ausdrücklich fest, dass bei der Beschwerdeführerin „nach dem heutigen Gespräch und gemäss den mir vorliegenden Unterlagen“ aus medizinischen Gründen eine Arbeitsunfähigkeit bestanden habe (act. 6.12= 23.2.46). Mithin wurde das Arztzeugnis in Kenntnis der bisherigen von Dr. med. L. protokollierten Faktenlage ausgestellt. Im Übrigen hat Dr. med. L. die Einschätzung ihrer Praxiskollegin am 24. Juni 2016 bestätigt und der Beschwerdeführerin für den Zeitraum vom 3. bis 27.

Mai 2016 ebenfalls eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit attestiert (act. 1.10).

E. 7.5

Als Zwischenfazit ist festzuhalten, dass bei der Beschwerdeführerin sowohl im Zeitpunkt der Aufforderung, ihre Arbeit unverzüglich aufzunehmen als auch im Zeitpunkt der ausgesprochenen Kündigung eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit vorlag. Nachfolgend ist auf den zwischen den Parteien umstrittenen Punkt einzugehen, ob bei der Beschwerdeführerin eine generelle oder lediglich arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorlag.

E. 8

Juni 2016 und in den Bestätigungen vom 23. und 24. Juni 2016 (act. 1.10, 1.11, 1.12=6.43, 41.4) Erwähnung, mithin erst im Nachgang an die am 25. Mai 2016 ausgesprochene Kündigung. Dem Beschwerdegegner ist insoweit zuzustimmen, als er vorbringt, dass die vorgenannten Bestätigungen von der Beschwerdeführerin vorformuliert und gestützt auf ihre Instruktion erfolgt seien (act. 6, S. 17 ff.; act. 39, S. 3 f.). Die Beschwerdeführerin streitet nicht ab, den Inhalt der ärztlichen Bestätigungen vom 23. und 24. Juni 2016 den Ärztinnen vorgängig mitgeteilt zu haben (act. 28, S. 33). In ihrer E-Mail vom 22. Juni 2016 an Dr. med. N. und Dr. med. L. bat die Beschwerdeführerin um eine Bestätigung, wonach ihr im Zeitraum vom 3. bis 27. Mai 2016 nicht möglich gewesen sei, für die Abteilung [...] des Bundesgerichts [recte: Abteilung [...] des Bundesverwaltungsgerichts] zu arbeiten, was auch andere Arbeit in einem anderen Büro erfasse und es ihr auch nicht möglich gewesen sei, jedwelche Arbeit, auch nicht für einen anderen Arbeitgeber aufzunehmen (act. 28.11). Hinzu kommt, dass bereits aufgrund der Tatsache, dass die vorgenannten Ärztinnen von der Beschwerdeführerin beauftragt wurden, sie nicht als unabhängig bezeichnet werden können (vgl. auch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6820/2008 vom 15. April 2009, E. 3.31). Unter diesen Umständen liegt der Schluss nahe, dass die ärztlichen Bestätigungen vom 23. und 24. Juni 2016 (act. 1.10, 1.11) gestützt auf die Instruktion der Beschwerdeführerin erstellt wurden.

Das soeben Ausgeführte gilt auch in Bezug auf die Bestätigung vom 26. Mai 2016, mit welcher Dr. med. N. der Beschwerdeführerin erstmals eine generelle Arbeitsunfähigkeit attestierte (act. 41.4). Obschon der Beschwerdeführerin spätestens am 3. Mai 2016 bekannt war (act. 1.7, 28.7), dass der Beschwerdegegner von einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ausging, gab Dr. med. N. in dem von ihr am 12. Mai 2016 erstellte Arztzeugnis

- 25 -

nicht an, worauf sich die Arbeitsunfähigkeit bezog (act. 41.3). Aus diesem Grund ist anzunehmen, dass Dr. med. N. den Hinweis bezüglich der generellen Arbeitsunfähigkeit im Arztzeugnis vom 26. Mai 2016 gestützt auf die anlässlich der gleichzeitigen Konsultation gemachten Aussagen der Beschwerdeführerin anbrachte. Mithin erfolgte der Hinweis zu einem Zeitpunkt als die Beschwerdeführerin erwog, eine allfällige fristlose Kündigung beim hiesigen Gericht anzufechten. Deshalb ist auch davon auszugehen, dass Dr. med. N. den Passus im Bericht von 8. Juni 2016, worin festgehalten wurde, dass sich die Arbeitsunfähigkeit auf jegliche Arbeitsstelle beziehe (act. 1.12=6.43), ebenfalls im Hinblick auf das vorliegende Beschwerdeverfahren und auf entsprechende Instruktion seitens der Beschwerdeführerin verfasste. Auf den medizinischen Diagnoseteil des Berichts vom 8. Juni 2016 trifft dies aber offensichtlich nicht zu. Nachdem die von der Beschwerdeführerin beauftragten Ärztinnen eine generelle Arbeitsunfähigkeit erst auf deren Verlangen

attestierten, sind die lediglich als Parteibehauptungen zu erachtenden ärztlichen Bestätigungen vom 26. Mai, 8., 23. und 24. Juni 2016 nur von beschränkter Überzeugungskraft für die sich stellende Rechtsfrage der generellen oder arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit.

E. 8.1

Eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit zeichnet sich typischerweise dadurch aus, dass der betroffene Arbeitnehmer zwar an seinem Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten kann, ansonsten aber ganz normal einsatzfähig und auch in seiner privaten Lebensgestaltung kaum eingeschränkt ist (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2718/2016 vom 16. März 2017, E. 9.1.3; A-6277/2014 vom 16. Juni 2015, E. 12.8.1; jeweils mit Hinweis auf STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324a OR N. 10 S. 416 und Art. 336c OR N. 8 S. 1083).

- 24 -

E. 8.2

Bis zum Zeitpunkt der Kündigung lassen sich den von Dr. med. L. ausgestellten Arztzeugnissen keine Hinweise entnehmen, worauf sich die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin bezog. Darin wurde lediglich ausgeführt, dass bei der Beschwerdeführerin infolge Krankheit oder aus gesundheitlichen Gründen eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit vorgelegen habe (act. 6.2, Beilagen 1/1 bis 1/10). Ebenso erwähnte Dr. med. N. in ihrer Bestätigung vom 12. Mai 2016 nur, dass bei der Beschwerdeführerin vom 15. bis 31. Mai 2016 aus gesundheitlichen Gründen eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit vorgelegen habe (act. 6.2, Beilage 1/11). Worauf sich die Arbeitsunfähigkeit konkret bezog, führte Dr. med. N. nicht aus.

E. 8.3

Soweit ersichtlich, findet die Frage, ob sich die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin auf jeglichen oder lediglich auf den angestammten Arbeitsplatz bezog, erst im Arztzeugnis vom 26. Mai 2016, im ärztlichen Bericht vom

E. 8.4

Nebst den vorgängig erwähnten Arztzeugnissen bestanden im Zeitpunkt der fristlosen Entlassung zwei Schreiben des durch den Beschwerdegegner mit den Abklärungen beauftragten Vertrauensarztes des Medical Service, Dr. med. O. Dieser erklärte in Bezug auf die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin am 29. Januar 2016 Folgendes: „[...] 2. Die Arbeitsplatzbezogenheit der Krankheit kann bestätigt werden. Es scheint, dass die Probleme durch die Situation am Arbeitsplatz geprägt sind. An einem anderen Arbeitsplatz könnte möglicherweise früher eine Arbeitsfähigkeit wieder erreicht werden. [...]“. Zugleich wurde im Schreiben vom 29. Januar 2016 festgehalten, dass die Tauglichkeit der Beschwerdeführerin als Gerichtsschreiberin nicht tangiert und die Ferienfähigkeit gegeben sei. Schliesslich wies Dr. O. darauf hin, dass für die Unterstützung der weiteren Behandlung ein Facharzt gesucht werde, weshalb er eine medizinische Zweitmeinung zu diesem Zeitpunkt als nicht zwingend erachtete (act. 23.3.33).

Daraufhin ersuchte der damalige Personalbereichsleiter B. Dr. O. mit Schreiben vom 18. Februar 2016 um die Beantwortung folgender Fragen (act. 23.2.36): „[...] - Bezüglich Arbeitsplatzbezogenheit der Krankheit: Bitte definieren Sie den Begriff „Arbeitsplatz“. Ist darunter das konkrete Büro, die Etage, die Abteilung, das Gerichtsgebäude als Ganzes oder

ein weiterer Bereich zu

- 26 -

verstehen? Welche Komponente des Arbeitsplatzes steht konkret im Zusammenhang mit der Krankheit von Frau A. (Infrastruktur, einzelne Personen, Aufgabenstellungen oder anderes)? - Sie verwenden den Ausdruck „es scheint“. Können Sie bitte die betreffende Aussage dahingehend präzisieren, dass klar wird, inwiefern Frau A. aus medizinischer Sicht einsetzbar ist (wo, in welchem Grad, für welche Art von Arbeit etc.)? [...] Bitte legen Sie einen Massnahmenkatalog vor, welche die Handlungsfelder und die dazugehörigen Zeitverhältnisse beinhaltet, damit wir das weitere Vorgehen planen können.“

Mit E-Mail vom 1. März 2016 beantwortete Dr. med. O. die vorstehenden Fragen unter anderem wie folgt (act. 23.2.38): „Arbeitsplatzbezogenheit: Es geht wie Sie selbst wohl besser wissen als wir um die Frage des Gleichstellungsverfahrens und einer wegen offener Probleme für die Mitarbeiterin unklaren Situation, die bei Frau A. zu reaktiven Problemen geführt hat. Bei Klärung der Situation – und dies erfordert sicherlich Gespräche zwischen Ihnen als HR Chef und Mitarbeiterin – ist die Chance einer raschen Stabilisierung und Erreichbarkeit einer AF schneller gegeben. „Facharzt“: Auf Grund der letzten Infos läuft die Suche, es ist aber häufig schwierig in kurzer Zeit Termine zu finden. Ein konkreter Name ist uns bisher nicht bekannt [...] Sollte die Situation trotz Gesprächen nicht in absehbarer Zeit zu einer Klärung führen, könnten wir auf Ihren Antrag hin selbstverständlich eine Zweitmeinung (vertragsärztliche Untersuchung) in die Wege leiten.“

Im Schreiben vom 26. April und 12. Mai 2016 sowie der darauffolgenden Auflösungsverfügung vom 25. Mai 2016 nahm der Beschwerdegegner auf die vorgenannten Ausführungen des Vertrauensarztes Bezug und kam aufgrund weiterer Umstände, von denen er seinen Angaben zufolge im April 2016 erfahren habe, zum Schluss, dass sich die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin lediglich auf den angestammten Arbeitsplatz bezog (act. 1.1=23.2.54, 6.10=23.2.44, 6.12=23.2.47). Auch im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens geht der Beschwerdegegner von einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit aus (act. 23, S. 2 f.; act. 39, S. 3 ff.).

E. 8.5

Das Bundesstrafgericht kommt nach Würdigung der ihm vorliegenden Unterlagen und der im Rahmen des Beschwerdeverfahrens gemachten Ausführungen der Parteien ebenfalls zum Schluss, dass die Beschwerdeführerin zum Zeitpunkt der Androhung und Aussprechen der Kündigung lediglich arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig war.

- 27 -

E. 8.5.1

Aktenkundig ist, dass die Beschwerdeführerin während der Zeit, als sie ab dem 12. November 2015 krankgeschrieben war, den Beschwerdegegner mehrfach um Versetzung in eine andere Abteilung ersucht hat und sich zweimal in einer anderen Abteilung des Beschwerdegegners beworben hat (act. 6.3, 6.6). Zudem bestreitet die Beschwerdeführerin nicht, im März 2016 an der Anwaltsprüfung im Kanton [...] teilgenommen zu haben. Vielmehr gesteht sie ein, sich für diese – wenn auch im eingeschränkten Umfang und auf Anraten der Ärzte – vorbereitet zu haben (act. 28, S. 12). In diesem Sinne äusserte sich die Beschwerdeführerin auch gegenüber Dr. med. L., als sie anlässlich der Konsultation vom 18. Februar 2016 angab, maximal drei Stunden pro Tag zu lernen (act. 28.2, S. 2). Ein

solches Verhalten widerspricht der Behauptung der Beschwerdeführerin, dass bei ihr vom 12. November 2015 bis zum 27. Mai 2016 durchgehend eine generelle 100%ige Arbeitsunfähigkeit vorhanden gewesen sei (act. 1, S. 24, 27; act. 28, S. 18). Aufgrund des Gesagten und der Einschätzung des Vertrauensarztes des Beschwerdegegners ist davon auszugehen, dass bei der Beschwerdeführer zu- mindest bis zur Androhung der Kündigung eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorlag. Entsprechend war die Beschwerdeführerin im Rahmen der Bewerbungen auf andere Stellen und der Vorbereitung sowie Ablegen der Anwaltsprüfung grundsätzlich nicht eingeschränkt. Wird doch in der Rechtsprechung angenommen, dass ein arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähiger Arbeitnehmer ansonsten grundsätzlich normal einsatzfähig ist und auch in seiner privaten Lebensgestaltung kaum eingeschränkt wird, d.h. – gleich wie jeder andere arbeitsfähige Angestellte – in der Lage ist, eine neue Stelle zu suchen und anzutreten (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2718/2018 vom 16. März 2017, E. 9.1.3.3 m.w.H.). Auch scheint der Verdacht des Beschwerdegegners, wonach die Beschwerdeführerin ihre Schwierigkeiten am Arbeitsplatz ein Jahr zuvor und unter andauernder Täuschung der von ihr angerufenen Bundesstellen und Personen inszeniert haben soll, nur um sich danach für die Anwaltsprüfung vorzubereiten und diese im März 2016 bzw. nochmals im Herbst 2016 ablegen zu können (act. 6, S. 12), aufgrund der vorliegenden Akten als höchst unwahrscheinlich. Daran vermag auch das von der Beschwerdeführerin im Rahmen der Vergleichsverhandlungen gemachte Angebot auf Freistellung bis Ende März 2016 (act. 6.29) nichts zu ändern.

E. 8.5.2

Eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes zum Zeitpunkt der Androhung und Aussprechen der Kündigung ist nicht zu erkennen. Auf eine lediglich arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit deuten nebst den fehlenden Hinweisen in der Patientenakte auch die rasche Verbesserung des Gesund-

- 28 -

heitszustandes der Beschwerdeführerin nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 25. Mai 2016 hin. Gemäss den ins Recht gelegten Arztzeugnissen begann sich der Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin ab Mitte Juli 2016 rasch zu bessern, weshalb ihr Dr. med. N. bereits am 12. Juli 2016 eine 50%ige Arbeitsfähigkeit attestierte (act. 41.5). Eigenen Angaben zufolge erlangte die Beschwerdeführerin die volle Arbeitsfähigkeit am 14. September 2016 (act. 19, S. 1). Gestützt auf das Ausgeführte ist anzunehmen, dass sich die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführer ab dem

E. 8.6

Nach dem Gesagten steht fest, dass bei der Beschwerdeführerin ab 12. November 2015 bis zum Zeitpunkt der Androhung und Aussprechen der Kündigung eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorlag.

9.

9.1 Gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG hat der Arbeitgeber alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt. Mithin hat die zuständige Stelle gemäss Art. 11a Abs. 1 BPV bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um die betroffene Person

wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Dabei kann sie die PSB in ihre Abklärungen einbeziehen und die angestellte Person gemäss Art. 11a Abs. 2 BPV i.V.m. Art. 21. Abs. 1 lit. d BPG verpflichtet, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken (Urteile des Bundesgerichts 8C_87/2017 vom 28. April 2017, E. 4.2 und 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014, E. 8.2; BVGE 2016/11 E. 7.1, m.w.H.; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-662/2017 vom 31. August 2017, E. 5.1.3; A-3912/2016 vom 14. November 2016, E. 4.2 und A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015, E. 5.4.1). Eingliederungsmassnahmen können namentlich ärztliche Anordnungen sein, Massnahmen der PSB im Rahmen eines Case Managements oder auch Weisungen des Arbeitgebers bezüglich der Wiedereingliederung (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015, E. 5.4.2).

9.2 Die Beschwerdeführerin war beim Beschwerdegegner in der Abteilung [...] tätig und die vorliegenden Akten lassen darauf schliessen, dass ein direkter Zusammenhang zwischen den Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz und

- 29 -

der Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin bestand. Die Beschwerdeführerin fühlte sich in diversen Situationen seitens ihres damaligen Vorgesetzten, Bundesverwaltungsrichter E., nicht korrekt behandelt und diskriminiert, wobei die Diskriminierungsvorwürfe im Beschwerdeverfahren RR.2017.161 zu behandeln sein werden. Aus diesem Grund ist auf die Argumentation der Parteien in Bezug auf die Diskriminierungsvorwürfe (Verlängerung der Probezeit, Pensumsreduktion, Arbeitszeitmodelle, Anspruch auf ein Schlichtungsverfahren und persönliche Anhörung etc.) vorliegend nicht einzugehen. Entsprechend sind an dieser Stelle auch die in diesem Zusammenhang von der Beschwerdeführerin angebotenen Beweise nicht abzunehmen. Daher steht fest, dass nach der Rückkehr der Beschwerdeführerin aus dem Mutterschaftsurlaub anfangs Oktober 2014 – zumindest aus ihrer Sicht – ein Konflikt am Arbeitsplatz bestand.

Dem Beschwerdegegner war bekannt, dass das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem damaligen Vorgesetzten, Bundesverwaltungsrichter E., – zumindest aus der Sicht der Beschwerdeführerin – angespannt war, weshalb sie wiederholt bei internen und externen Organisationen bzw. Abteilungen um Unterstützung ersuchte. Namentlich ersuchte die Beschwerdeführerin aufgrund der Arbeitsplatzsituation im April 2015 die PSB um Unterstützung, kontaktierte mehrmals den Beauftragten für Chancengleichheit und war ab dem 18. Mai 2015 regelmässig bei Dr. med. L. in ärztlicher Behandlung (act. 6.23=23.2.61, 28.1, 28.2; vgl. E. 7.3 hiervor). Auch wurde der Beschwerdegegner von seinem Vertrauensarzt darauf hingewiesen, dass die Konfliktpunkte mit Gesprächen hätten gelöst werden können, weshalb zwischen den streitenden Parteien diverse Gespräche stattfanden (act. 6.23=23.3.61, 28.1). Dass sich die Beschwerdeführerin ebenso im erweiterten Team der Bundesverwaltungsrichterin C., der Nachfolgerin von Bundesverwaltungsrichter E., aufgrund der hängigen Diskriminierungsvorwürfe nicht wohl fühlte, war dem Beschwerdegegner ebenfalls bekannt (act. 28.1, S. 12). Darauf deutet der Vorschlag des Beschwerdegegners an die Beschwerdeführerin, wonach sie ihrer bisherigen Arbeit in einem Büro in einer anderen Abteilung habe erbringen können. Wie im Nachfolgenden aufzuzeigen sein wird, vermochte der Beschwerdegegner nicht überzeugend darzulegen, wie der vorgeschlagene Bürowechsel zur Lösung des arbeitsrechtlichen Konflikts und zur Reintegration der Beschwerdeführerin in den Arbeitsprozess hätte beitragen können.

9.3

9.3.1 Indem der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zur Wiederaufnahme ihrer bisherigen Arbeit in einem anderen Büro aufforderte, offerierte er ihr

- 30 -

entgegen seiner Erklärung keine neue, unvoreingenommene Arbeitsumgebung. Lag eine durch einen Konflikt zu den bisherigen Vorgesetzten und allenfalls Arbeitskollegen verursachte psychische Erkrankung vor, bestand die daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit mit Bezug auf diesen Arbeitsplatz auch in einem anderen Büro. Die Beschwerdeführerin führt zu Recht aus, dass der vom Beschwerdegegner vorgeschlagene Bürowechsel eine räumliche Trennung zur Folge gehabt hätte. Aufgrund dessen ist auch höchst zweifelhaft, ob dies unter den damals herrschenden Umständen zur Verbesserung des Arbeitsklimas und erfolgreichen Reintegration der Beschwerdeführerin beigetragen hätte. Es ist eher davon auszugehen, dass eine räumliche Trennung – nebst dem fehlenden Austausch zwischen der Kollegen derselben Abteilung – die Beschwerdeführerin in sozialer Hinsicht isoliert hätte. Das Schreiben des damaligen Personalbereichsleiters B. vom 18. Februar 2016 an den Medical Service deutet darauf hin, dass er die möglichen Massnahmen umfassend und nicht nur auf einen Bürowechsel bezogen betrachtete (act. 23.36). In diesem Sinne ist auch seine E-Mail an die Beschwerdeführerin vom 12. Februar 2016 zu verstehen, in welcher Personalbereichsleiter B. ausführte, dass er mit dem Medical Service Kontakt aufnehmen werde und so eruiere, ob die Beschwerdeführerin am Gericht anderweitig eingesetzt werden könne und wie ein derartiger Arbeitsplatz ausgestaltet werden müsste (act. 6.34). Obwohl der Beschwerdegegner die Schreiben des Medical Service vom 29. Januar und 1. März 2016 nicht in Frage gestellt hatte, holte er vor der fristlosen Entlassung weder eine Zweitmeinung zur Einschätzung des Vertrauensarztes ein noch wartete er ab, bis ein Facharzt den Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin beurteilte, obschon er wusste, dass die Suche nach einem solchen im Gange war. Diese Schritte wären jedoch im Hinblick auf die Verhältnismässigkeit angebracht gewesen. Hingegen hatte sich ein Bürowechsel weder gestützt auf die Auskünfte des Vertrauensarztes des Beschwerdegegners noch auf die zahlreich durchgeführten Gespräche zwischen den Parteien aufgedrängt. Hinweise, dass die Beschwerdeführerin lediglich einen Bürowechsel anbegehrt, lassen sich den vorliegenden Akten keine entnehmen. Hinzu kommt, dass dem Beschwerdegegner bereits Ende Januar bzw. Anfang März 2016 die Beurteilung seines Vertrauensarztes bekannt war, wonach die Beschwerdeführerin arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig gewesen sei. Dass die Beschwerdeführerin sich auf andere Stellen in anderen Abteilungen beworben hatte, wusste der Beschwerdegegner sogar bereits im November 2015 und Februar 2016 (act. 6.3, 6.6). Folgt man der Argumentation des Beschwerdegegners in seinem Schreiben vom 26. April 2016, drängt sich die Frage auf, weshalb er die Beschwerdeführerin nicht spätestens im März 2016 zur Wiederaufnahme der Arbeit in einem anderen Büro aufgeboten hat.

- 31 -

Ergänzend sei angemerkt, dass das Argument, wonach es sich beim Bürowechsel um eine erste Massnahme der Reintegration der Beschwerdeführerin gehandelt haben soll, der Beschwerdegegner erstmals in seiner Stellungnahme vom 9. Juni 2017 ausführte (act. 39, S. 5). Ob und welche weiteren Massnahmen der Beschwerdegegner vorgesehen hatte, lässt sich weder seinen Ausführungen noch den vorliegenden Akten entnehmen. Welche

Massnahmen tatsächlich geeignet gewesen wären, damit die Beschwerdeführerin in den Arbeitsprozess hätte integriert werden können, braucht vorliegend nicht beantwortet zu werden. Jedenfalls war dem Beschwerdegegner bekannt, dass die Beschwerdeführerin aufgrund der Konflikte in der Abteilung [...]wiederholt um eine Versetzung in eine andere Abteilung ersuchte und sich zweimal um die Stelle der Gerichtsschreiberin in der Abteilung [...] beworben hatte. Damit hat die Beschwerdeführerin dem Beschwerdegegner sowohl direkt als auch indirekt zu erkennen gegeben, dass sie eine Arbeits-tätigkeit in einer anderen Abteilung, beispielsweise in der damaligen Abteilung [...], für möglich und ihr zumutbar erachtete. Ihr kann daher diesbezüglich kein Vorwurf gemacht werden.

9.3.2 Beim Beschwerdegegner handelt es sich um das grösste Gericht auf Bundesebene, bei welchem sich mehrere Abteilungen mit dem Ausländer- und Asylrecht beschäftigen. Damit war eine Versetzung der Beschwerdeführerin in eine anderer Abteilung denkbar. Indes geht den vorliegenden Akten nicht hervor, dass der Beschwerdegegner eine Versetzung der Beschwerdeführerin in eine andere Abteilung ernsthaft in Betracht gezogen und sich um eine solche bemüht hätte. So lassen sich beispielsweise interne Anfragen um Versetzungsmöglichkeiten den vorliegenden Akten nicht entnehmen. Vielmehr teilte der Personalbereichsleiter B. der Beschwerdeführerin anlässlich des „runden Tisches“ vom 26. November 2015 mit, dass seiner Erfahrung nach unabhängig vom Ausgang eines solchen Verfahrens [Gleichstellungsverfahrens] kaum jemand beim Gericht bleibe, woraufhin die Beschwerdeführerin in Tränen ausbrach (act. 28.1, S. 12). Das Vorbringen der Beschwerdeführerin, wonach sie nach dem Gespräch vom 26. November 2015 ihr Büro räumen müssen (act. 28, S. 17), blieb seitens des Beschwerdegegners unbestritten (act. 29, S. 5). Auch wurde die Beschwerdeführerin im Ferienkalender 2016 des Teams der Bundesverwaltungsrichterin C. bemerkenswerterweise nicht mehr aufgeführt (act. 23.4.2), obschon sie ihre Ferien dem Beschwerdegegner mitgeteilt hatte (act. 23.2.37). Zu berücksichtigen ist zudem die Antwort des Personalbereichsleiters B. an die Frage der Beschwerdeführerin, ob sich per April 2016 eine Option für eine Versetzung ergeben habe, mit E-Mail vom 25. Februar 2016 mitteilte, dass vor Eintreffen der Antworten auf den letzten Abklärungsauftrag von Seiten des Medical Service keine Grundlage auf eine Beschäftigung im Rahmen einer Ver-

- 32 -

setzung bestehe (act. 28.6). All dies deutet darauf hin, dass der Beschwerdegegner nicht ernsthaft damit rechnete, die Beschwerdeführerin weiterhin am Gericht zu beschäftigen. Dass die Beschwerdeführerin unter diesen Umständen keine weiteren Massnahmemöglichkeiten vorschlug und den angekündigten zweiten „runden Tisch“ sowie weitere Abklärungen seitens des Vertrauensarztes abwarten wollte, ist begreiflich. Der vom Beschwerdegegner an die Beschwerdeführerin gemachte Vorwurf, sie habe den konkreten Umfang der möglichen Beschäftigung und einen möglichen künftigen personellen Umfeld nicht präzisiert, überzeugt nicht. Hätten doch diese Punkte anlässlich eines Gesprächs bestimmt werden können, sobald sich eine Versetzungsmöglichkeit ergeben hätte. Unter diesem Blickwinkel betrachtet, ist auf Seiten der Beschwerdeführerin weder ein Verschulden noch eine Verletzung der Treuepflicht auszumachen. Aus den dargelegten Überlegungen ist nicht nachvollziehbar, weshalb der Beschwerdegegner die Verrichtung der bisherigen Arbeit, unter den gleichen Richtern und im gleichen Team, aber in einem Büro bei einer anderen Abteilung der Beschwerdeführerin als zumutbar erachtete. Erst recht nicht, nachdem der Vertrauensarzt des Beschwerdegegners genau diese Frage deut-

lich negativ beantwortete. Der vom Beschwerdegegner vorgeschlagene Bü- rowechsel war zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit der Beschwerde- führerin weder geeignet noch zumutbar. Im Übrigen hätte der Beschwerde- gegner eine geeignete Massnahme in Absprache mit der Beschwerdeführe- rin bzw. der behandelnden Ärztin sowie allenfalls mit dem PSB treffen kön- nen, zumal Letzterer in die vorliegende Angelegenheit von Anfang an invol- viert war. 9.4 Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die arbeitsplatzbezogene Ar- beitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin aufgrund der Akten erstellt ist. Da- bei hat der Beschwerdegegner vor Erlass der Kündigung nicht alle sinnvollen und zumutbaren Massnahmen getroffen und die Aufforderung zur Wieder- aufnahme der ursprünglichen Arbeit in einem anderen Büro stellte keine ge- eignete Alternative dar. Dass die Beschwerdeführerin unter diesen Umstän- den die Wiederaufnahme der Arbeit verweigerte, ist nicht zu beanstanden. Damit blieb die Beschwerdeführerin der Arbeit entschuldigt fern und es lag seitens der Beschwerdeführerin keine beharrliche Arbeitsverweigerung vor, die den Beschwerdegegner zur Einstellung der Lohnzahlungen per 4. Mai 2016 und fristlosen Kündigung berechtigt hätte. Bei diesem Ergebnis kann die zwischen den Parteien umstrittene Frage, in wessen Zuständigkeit der Entscheid betreffend die Lohneinstellung fiel, offen bleiben.

- 33 -

9.5 Nach dem Gesagten erweist sich die fristlose Kündigung der Beschwerde- führerin als zu Unrecht erfolgt und die Beschwerde ist in diesem Punkt gut- zuheissen.

10.

10.1 Weiter bringt die Beschwerdeführerin vor, bei der ausgesprochenen Kündi- gung handle es sich um eine Rache Kündigung, die während eines laufenden Gleichstellungsverfahrens erfolgt sei. Daher sei die ausgesprochene Kündi- gung diskriminierend und missbräuchlich im Sinne von Art. 34c BPG (act. 1, S. 16 ff.; act. 28, S. 11 f., 15, 25 f., 42 f.).

Der Beschwerdegegner bestreitet die Missbräuchlichkeit der Kündigung. Diese sei nicht als Folge der innerbetrieblichen Beschwerde ausgesprochen worden, sondern aufgrund der beharrlichen Arbeitsverweigerung seitens der Beschwerdeführerin. Zwischen ihrer Beschwerde und der Kündigung liege kein sachlicher Zusammenhang vor (act. 6, S. 22 ff.; act. 23, S. 7 f.; act. 39, S. 5).

10.2 Nach Art. 10 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1) ist die Kündigung des Ar- beitsverhältnisses durch den Arbeitgeber anfechtbar, wenn sie ohne begrün- deten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminie- rung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt (sog. Rache Kündigung). Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerde- verfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus (Art. 10 Abs. 2 GIG). Soweit die Kündigung während der Schutzfrist gemäss Abs. 2 erfolgt, obliegt es dem Arbeitgeber, das Vor- liegen eines begründeten Anlasses zu beweisen. Als begründeter Anlass gilt jeder Grund, welcher bei vernünftiger Betrachtungsweise die Kündigung rechtfertigt, selbst wenn er nicht schwerwiegend genug ist, um eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen (Botschaft zum Bundesgesetz über die Gleich- stellung von Frau und Mann [GIG] vom 24. Februar 1993, BBl 1993 I 1248, S. 1308 m.w.H.; BGE 130 III 353 E. 2.2.1 359 f.). Darüber hinaus hat der

Arbeitgeber den Nachweis zu erbringen, dass er das Arbeitsverhältnis tatsächlich aus diesem begründeten Anlass kündigte (RIEMER-KAFKA/UEBER-SCHLAG, in: Kaufmann/Steiger-Sachmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl., Basel 2009, Art. 10 N. 17).

10.3 Im vorliegenden Fall hat die Beschwerdeführerin ihre Diskriminierungsvorwürfe im Rahmen einer innerbetrieblichen Beschwerde geltend gemacht.

- 34 -

Denn eine solche braucht weder ein konkretes Begehren zu beinhalten noch eine bestimmte Massnahme zu fordern und es genügt, eine Diskriminierung bei einer zuständigen Stelle zu rügen und zumindest sinngemäss Abhilfe zu verlangen (vgl. RIEMER-KAFKA/UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N. 20). Der Beschwerdegegner wurde von der Beschwerdeführerin über ihre Diskriminierungsvorwürfe – zumindest im Grundsatz nach – am 25. Juni 2015 orientiert, als sie den damaligen Präsidenten der Abteilung [...], Bundesverwaltungsrichter P., um ein Gespräch bat (act. 41.6). Die Beschwerdeführerin gab sinngemäss an, dass das von ihr gewünschte Gespräch im Zusammenhang mit diskriminierendem Verhalten ihres ehemaligen Vorgesetzten bezüglich ihrer Mutterschaft und der Bereinigung der in diesem Zusammenhang stehenden wesentlichen Punkte stehe (act. 41.6). Zudem machte die Beschwerdeführerin gegenüber dem Beschwerdegegner eine Diskriminierung wegen Mutterschaft mit Eingaben am 10. Dezember 2015, 29. April 2016 und 14. November 2016 geltend und ersuchte um Vornahme von Massnahmen, um die mutmassliche Diskriminierung auszugleichen (act. 6.29, 19.9, 23.2.45). Die von der Beschwerdeführerin in ihren Eingaben angesprochenen Punkte sind im Übrigen Gegenstand des bei der Beschwerdekammer hängigen Beschwerdeverfahrens RR.2017.161. Aus den Akten geht weiter hervor, dass infolge der Eingabe der Beschwerdeführerin vom 10. Dezember 2015 am 4. Januar 2016 ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und der damaligen Leiterin des JURICOM stattfand (act. 6.31=23.2.32). Der Antrag der Beschwerdeführerin, sie in eine andere Abteilung zu versetzen und/oder für die Dauer des Diskriminierungsverfahrens freizustellen, lehnte der Beschwerdegegner am 8. Januar 2016 ab (act. 6.32=23.2.32). Mit Verfügung vom 18. Mai 2017 wies die Verwaltungskommission die Diskriminierungsbeschwerde der Beschwerdeführerin ab, soweit sie darauf eintrat (act. 39.1).

Somit wurde das innerbetriebliche Diskriminierungsverfahren am 25. Juni 2015 in Gang gesetzt und erst mit der Verfügung der Verwaltungskommission vom 18. Mai 2017 formell beendet. Dass sich die Vorwürfe zumindest im Zeitpunkt der Einleitung des Diskriminierungsverfahrens gegen den ehemaligen Vorgesetzten und nicht auch gegen Bundesverwaltungsrichterin C. richteten, vermag daran nichts zu ändern. Die Diskriminierungsbeschwerde richtete sich gegen den Beschwerdegegner als Institution und nicht gegen eine bestimmte Person. Unklar ist, was der Beschwerdegegner mit seinem Vorbringen, die Beschwerdeführerin habe aufgrund der Abholungseinladung am 27. April 2016 gewusst worum es im Schreiben vom 26. April 2016 gehe und habe deshalb ihre Diskriminierungsvorwürfe am 29. April 2016 präzisiert (act. 6, S. 9 f.), zu seinen Gunsten abzuleiten beabsichtigt. Sollte er auf eine rechtsmissbräuchliche Absicht der Beschwerdeführerin, ein Diskriminierungsverfahren in Gang zu bringen, um von den Kündigungsbestimmungen

- 35 -

zu profitieren, deuten wollen, wäre die Rüge angesichts des Einleitens des Verfahrens am 25. Juni 2015 unbegründet (vgl. RIEMER-KAFKA/UEBER- SCHLAG, a.a.O., Art. 10 N. 11 m.w.H.).

10.4 Trotz eines hängigen innerbetrieblichen Diskriminierungsverfahrens ist eine Rache Kündigung i.S.v. Art. 10 Abs. 1 GIG vorliegend nicht zu erkennen. Den eingereichten Unterlagen und Ausführungen des Beschwerdegegners lassen sich keine Anhaltspunkte entnehmen, die darauf deuten würden, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund des hängigen Diskriminierungsverfahrens beendet wurde. Insbesondere ist nicht ersichtlich, weshalb der Beschwerdegegner nach Einleiten des innerbetrieblichen Diskriminierungsverfahrens bis zum 25. Mai 2016 mit der Kündigung hätte zuwarten sollen, obschon ihm die Diskriminierungsvorwürfe dem Grundsatz nach bereits am 25. Juni 2015 bekannt waren (E. 10.3 hiervor). Insbesondere kommt hinzu, dass der Beschwerdegegner sich erst nach Kenntnisnahme der Teilnahme der Beschwerdeführerin an der Anwaltsprüfung veranlasst sah, ihr im Schreiben vom 26. April 2016 seine Sicht der Dinge darzulegen und sie aufzufordern, unverzüglich zur Arbeit zu erscheinen. Diese Aufforderung erfolgte vor dem Eintreffen des Schreibens der Beschwerdeführerin vom 29. April 2016, worin sie ihre Diskriminierungsvorwürfe eingehender begründete (act. 1.6=6.38), was ebenfalls auf einen fehlenden Konnex zwischen dem hängigen Diskriminierungsverfahren und der Kündigung deutet. All dies spricht dafür, dass die Kündigung wegen der Vorbereitung und Teilnahme an der Anwaltsprüfung während der monatelangen krankheitsbedingten Abwesenheit der Beschwerdeführerin und der bereits angespannten Situation zwischen den Parteien ausgesprochen wurde. Damit hatte der Beschwerdegegner einen begründeten Anlass zur Kündigung, der jedoch für eine fristlose Kündigung nicht ausgereicht hätte (vgl. auch E. 11.3.4 hiernach). An dieser Schlussfolgerung vermag der Umstand, dass die beiden Schreiben des Beschwerdegegners betreffend die Kündigungsandrohung und Abweisung der Diskriminierungsvorwürfe am 12. Mai 2016 verfasst und versandt wurden (act. 6.12=23.2.47, 6.39), nichts zu ändern.

10.5 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass ein Zusammenhang zwischen dem hängigen Diskriminierungsverfahren und der ausgesprochenen Kündigung nicht zu erkennen ist. Die Beschwerde ist diesbezüglich unbegründet und abzuweisen. Bei diesem Ergebnis sind nachstehend einzig die Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung zu bestimmen.

- 36 -

11.

11.1 Die Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung sind in Art. 34b Abs. 1 BPG geregelt. Demnach ist der Beschwerdeführerin eine Entschädigung zuzusprechen (lit. a) und die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist anzuordnen (lit. b).

11.2 Mit Art. 34b Abs. 1 BPG wurde die Regelung von Art. 337c Abs. 1 OR übernommen. Der Arbeitnehmer wird bezüglich Lohn (inkl. allfälliger 13. Monatslohn) im Ergebnis gleich gestellt, wie wenn ihm unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist und Berücksichtigung einer allfälligen Sperrfrist auf den nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt worden wäre (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-656/2016 vom 14. September 2016, E. 7.1 und A-73/2014 vom 14. Juli 2014, E. 6.3). Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin kommt Art. 336c OR im Falle einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit nicht zur Anwendung. Mit diesen gesetzlichen Sperrfristen wird der Zweck

verfolgt, den Arbeitnehmer vor dem Verlust seines Arbeitsplatzes in Zeiten zu schützen, in welchen seine Chancen wegen einer (allgemeinen) Arbeitsverhinderung gering sind, eine neue Stelle zu finden (BGE 128 III 212 E. 2c 216 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C_1074/2009 vom 2. Dezember 2010, E. 3.4.5; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2718/2016 vom 16. März 2017, E. 9.1.3.2 m.w.H). Der Regelung nach Art. 31a Abs. 1 BPV, wonach der Arbeitgeber im Falle einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall das Arbeitsverhältnis frühestens auf das Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsverhinderung auflösen kann, ist bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ebenfalls die Anwendung zu versagen (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2718/2016 vom 16. März 2017, E. 9.1.3.3 f.).

Die Kündigungsfrist der Beschwerdeführerin beträgt gemäss Art. 30a Abs. 2 lit. b BPV drei Monate. Da bei der Beschwerdeführerin am 25. Mai 2016 lediglich eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorlag (vgl. E. 8 hier vor), hätte ihr der Beschwerdegegner zu diesem Zeitpunkt unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist ordentlich auf Ende August 2016 kündigen können. Wie vorgängig festgestellt, erfolgte auch die Einstellung seiner Lohnzahlungspflicht per 4. Mai 2016 zu Unrecht (E. 9.4 hiervor). Er ist daher gestützt auf Art. 34b Abs. 1 lit. b BPG zu verpflichten, der Beschwerdeführerin rückwirkend den Lohn vom 5. Mai 2016 bis 31. August 2016 zu bezahlen. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin in diesem Zeitraum Arbeitslosentaggelder in Höhe von Fr. 2'303.20 (brutto) bezogen hat (act. 19.6). Mit der Zahlung der Arbeitslosenentschädigung gehen alle Ansprüche des Versicherten samt dem gesetzlichen Konkursprivileg im Umfang der ausgerichteten Taggeldentschädigung von Gesetzes wegen auf die

- 37 -

zuständige Arbeitslosenkasse über (Art. 29 Abs. 2 AVIG). Die gesetzliche Subrogation verschafft der Arbeitslosenkasse einen Anspruch gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber der Versicherten; ein Rückforderungsanspruch gegenüber der Versicherten besteht dagegen nicht (BGE 137 V 362 E. 4.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2718/2016 vom 16. März 2017, E. 9.1.4). Nachdem die Beschwerdeführerin nachzuweisen vermochte, dass sie gegen die von der Arbeitslosenkasse verfügte Einstelltagel frist- und formgerecht Einsprache erhoben hat (act. 41.21, 41.22), ist auf den ihr vom Beschwerdegegner gemachten Vorwurf, ihrer Schadenminderungspflicht nicht nachgekommen zu sein (act. 23, S. 12; act. 39, S. 9), nicht weiter einzugehen. Die Beschwerdeführerin trat eine neue Arbeitsstelle am 1. Oktober 2016 an (act. 19, S. 1), weshalb die ihr daraus entstandenen Verdienste oder Ersparnisse an die vom Beschwerdegegner zu leistende Lohnzahlung nicht anzurechnen sind.

11.3 11.3.1 Die Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 lit. a BPG wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt und beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG). Die Verwendung des Ausdrucks "in der Regel" verdeutlicht, dass von den statuierten Eckwerten ausnahmsweise abgewichen werden kann, wenn es die Umstände rechtfertigen (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-656/2016 vom 14. September 2016, E. 7.3.1 und A-566/2015 vom 24. August 2016, E. 4.5.2). Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist vor allem die Schwere der Persönlichkeitsverletzung bzw. des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers massgebend. Weitere Kriterien, auf die abgestellt werden kann, sind die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere

eines allfälligen Mitverschuldens des Arbeitnehmers, das Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, die finanzielle Situation der Parteien, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das Alter der gekündigten Person, deren soziale Situation und Stellung im Unternehmen bzw. in der Verwaltungseinheit des Arbeitgebers sowie die ökonomischen Auswirkungen der Kündigung (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-656/2016 vom 14. September 2016, E. 7.3.2; A-73/2014 vom 14. Juli 2014, E. 10.3, je m.w.H.). 11.3.2 Im Rahmen der Festsetzung der Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 lit. a BPG ist zunächst auf das Verhalten der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit der im März 2016 im Kanton [...] angetretenen Anwaltsprüfung einzugehen. Der Beschwerdegegner bestreitet die Behauptung der Beschwerdeführerin (act. 1, S. 28), wonach er über die Teilnahme an der Anwaltsprüfung und die hierfür bezogenen Ferien informiert worden sei. Die Anwalts-

- 38 -

prüfung sei zwar von den Parteien anlässlich des Gesprächs vom 30. Oktober 2015 thematisiert worden. Indes habe die Beschwerdeführerin ausgeführt, dass ihr hierfür die finanziellen Mittel fehlen würden und dass es sich um ein mittelfristiges Ziel handle. Wofür die Beschwerdeführerin die vom 10. bis 14. März 2016 und vom 21. März bis 1. April 2016 eingegebenen Ferientage bezogen habe, habe der Beschwerdegegner nicht gewusst (act. 6, S. 4, 8). 11.3.3 Bei der Anwaltsprüfung handelt es sich um eine bedeutende Weiterbildung, deren Vorbereitung und Antreten an eine solche grundsätzlich eine grosse Leistungsbereitschaft und -fähigkeit voraussetzt. Die Teilnahme an einer Anwaltsprüfung ist daher geeignet, zumindest den Anschein der Leistungsfähigkeit und damit auch der Arbeitsfähigkeit zu erzeugen. Entsprechend war die Beschwerdeführerin verpflichtet, ihren Arbeitgeber sowohl über die Vorbereitung als auch die geplante Teilnahme an der Anwaltsprüfung zu orientieren. Dies umso mehr, als die Beschwerdeführerin bereits seit dem 12. November 2015 krankgeschrieben war und bezüglich der künftigen Zusammenarbeit eine für alle Beteiligten unklare Situation bestand. Unter diesen Umständen hätte die Beschwerdeführerin den Arbeitgeber, unabhängig davon, ob die Anwaltsprüfung im Oktober 2015 thematisiert wurde, über den Beginn der Vorbereitungen und die bevorstehende Anwaltsprüfung informieren müssen. Der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass die Beschwerdeführerin auch aus einem weiteren Grund verpflichtet gewesen wäre, den Arbeitgeber über die Vorbereitung und die bevorstehende Anwaltsprüfung zu orientieren. Da Arbeitsunfähigkeitszeugnisse, besondere Krankheitsfälle ausgenommen, gestützt auf laufende Überprüfung des Gesundheitszustandes – wie auch im vorliegenden Fall – üblicherweise in kurzen Abständen ausgestellt werden, drängt sich die Frage auf, wie die Beschwerdeführerin unter solchen Umständen die Anwaltsprüfung überhaupt verbindlich planen konnte, zumal die Prüfungsanmeldung in der Regel mehrere Monate im Voraus erfolgt. So auch im Kanton [...], wo die Anmeldung für die Prüfung im Frühjahr bereits Mitte Januar zu erfolgen hat (Homepage, besucht am 30. Oktober 2017). Gleichzeitig bedeuten die Vorbereitungen auf die Anwaltsprüfung, dass die Beschwerdeführerin selbst bei gegebener Arbeitsfähigkeit nicht oder nur eingeschränkt in der Lage gewesen wäre, ihrer Arbeit nachzugehen. Die Prüfung zum Erwerb des Anwaltspatentes setzt im Normalfall eine intensive und mehrmonatige Prüfungsvorbereitung voraus, für welche arbeitstätige Prüflinge nach Möglichkeit einen (unbezahlten) Urlaub beantragen. Vorliegend stellte Dr. med. L. die Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ab Mitte November 2015 bis Ende April 2016 im Abstand von ein bis vier Wochen aus (act. 6.2). Es muss vorliegend davon ausgegangen werden,

dass die Beschwerdeführerin

- 39 -

selber – unabhängig von den eingereichten Arztzeugnissen – mit der (voll- ständigen) Wiederaufnahme ihrer Arbeit nicht vor den schriftlichen Prüfun- gen im März 2016 rechnete. Auch unter diesem Aspekt betrachtet, hätte die Beschwerdeführerin den Beschwerdegegner über ihre Prüfungsvorbereitung und -anmeldung orientieren müssen. Ob die Vorbereitungen und Teilnahme an einer Anwaltsprüfung geeignet waren, zur Genesung der Beschwerde- führerin beizutragen, sei dahingestellt.

11.3.4 Die von der Beschwerdeführerin im Rahmen des vorliegenden Beschwerde- verfahrens gemachten Ausführungen deuten darauf hin, dass sie ihrer Infor- mationspflicht nicht nachgekommen ist. Zum einen stellt sie sich in der Rep- lickschrift auf den Standpunkt, der Beschwerdegegner habe von ihrer Teil- nahme an der Anwaltsprüfung auf rechtswidrige und missbräuchliche Weise erfahren (act. 28, S. 21; act. 41, S. 21). Wäre der Beschwerdegegner tat- sächlich über ihre geplante Teilnahme orientiert gewesen, ist nicht ersicht- lich, weshalb sich die Beschwerdeführerin daran stören sollte, dass Dritte dem Beschwerdegegner ihre Teilnahme an der Anwaltsprüfung bzw. Anwe- senheit als Zuhörerinnen mitgeteilt hatten. Zum anderen leuchtet nicht ein, wes- halb die Beschwerdeführerin sich bei der Gerichtsschreiberin, welche sie an- lässlich der Anwaltsprüfung als Zuhörerin in [...] angetroffen habe, telefo- nisch erkundigte, wie das HR+O von ihrer Begegnung an der Anwaltsprüfung erfahren habe (act. 28, S. 21). All das deutet darauf hin, dass es nicht im Sinne der Beschwerdeführerin war, dass der Beschwerdegegner von ihren Vorbereitungen und der Teilnahme an der Anwaltsprüfung von Dritten Kennt- nis erhalten hat. Der von der Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang gestellt Antrag betreffend die Edition des angeblichen Original-Ferienkalen- ders für das Jahr 2016 (act. 28, S. 41) ist mangels Relevanz abzuweisen. Selbst wenn die Beschwerdeführerin im Kalender 2016 die bezogenen Feri- entage eingetragen hätte, belegt dies noch nicht, dass ihre damalige Vorge- setzte auch über die Absicht der Beschwerdeführerin, in dieser Zeit die An- waltsprüfung abzulegen, in Kenntnis gesetzt wurde. Nach dem Gesagten ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin in Verletzung ihrer Treuepflicht den Beschwerdegegner über die Anwaltsprü- fung nicht informiert hat. Es ist daher nachvollziehbar, dass angesichts der bereits angespannten Situation zwischen den Parteien und des Anscheins, welcher die Teilnahme an der Anwaltsprüfung über die Leistungsfähigkeit der Beschwerdeführerin zu wecken vermochte, die unterbliebene Orientie- rung zu einer Irritation beim Beschwerdegegner geführt hat. Diese Verlet- zung der Treuepflicht durch die Beschwerdeführerin ist allerdings nicht als derart schwer einzustufen, dass sie zur fristlosen Entlassung berechtigt hätte.

- 40 -

11.4 Wie vorgängig festgestellt, hätte der Beschwerdegegner beispielsweise wei- tere Abklärungen durch seinen Vertrauensarzt oder einen Facharzt für psy- chische Erkrankungen anordnen sowie die Versetzung der Beschwerdefüh- rerin in eine andere Abteilung verstärkt vorantreiben können. Stattdessen hat der Beschwerdegegner das Arbeitsverhältnis fristlos beendet. Die Be- schwerdeführerin war als junge Mutter auf ein gesichertes Einkommen an- gewiesen. Dies umso mehr, als wie der Beschwerdegegner selber zutreffend ausführt, es sich bei dem fristlos beendeten Arbeitsverhältnis um die erste

Vollzeitstelle der Beschwerdeführerin nach dem Studium handelte (act. 1.1=23.2.54, Beilage 5=act. 6.6). Infolge der fristlosen Kündigung und ihres damaligen Gesundheitszustandes war die Beschwerdeführerin ge- zwungen, sich unverzüglich bei der Arbeitslosenkasse zu melden und zu- gleich Sozialhilfe zu beantragen. Es ist auch nicht davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nen- nenswerte Ersparnisse bilden konnte, anderenfalls hätte sie seitens der Für- sorge keine wirtschaftliche Unterstützung erhalten (act. 29.1, 45.1). Die durch die fristlose Kündigung verursachte Persönlichkeitsverletzung bei der Beschwerdeführerin kann unter diesen Umständen nicht mehr als leicht be- zeichnet werden. Die Beschwerdeführerin ihrerseits verletzte ihre Treue- pflicht gegenüber dem Arbeitgeber, indem sie die Anwaltsprüfung während ihrer krankheitsbedingter Abwesenheit absolvierte und sich darauf vorberei- tete, ohne ihren Arbeitgeber darüber in Kenntnis zu setzen (E. 11.3.4 hier- vor). Angesichts der angespannten Situation der Parteien und den Anschein, welchen die Teilnahme an der Anwaltsprüfung über die Leistungsfähigkeit der Beschwerdeführerin beim Beschwerdegegner wecken konnte, ist das Mitverschulden der Beschwerdeführerin an der fristlosen Entlassung als mittelschwer zu werten, und die Entschädigung ist entsprechend zu mindern. Entschädigungsmindernd sind zudem die nicht lange Anstellungsdauer, das Alter sowie die guten Jobaussichten der Beschwerdeführerin zu berücksich- tigen, zumal sie rund zwei Wochen nach Erlangen ihrer vollen Arbeitsfähig- keit eine Anstellung als [...] an der Universität [...] angetreten hat (act. 19, S. 1; act. 19.1). In Anbetracht der Gesamtumstände ist eine Reduktion des Mindestmasses der Entschädigung um fünf Monate, wie vom Beschwerde- gegner beantragt, nicht begründet. Der Beschwerdeführerin ist eine Ent- schädigung von sieben Bruttomonatslöhnen zuzusprechen. Abzüge für So- zialversicherungen sind aufgrund des überwiegenden Strafcharakters dieser Entschädigung keine vorzunehmen (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-656/2016 vom 14. September 2016, E. 7.3.5 und A-73/2014 vom 14. Juli 2014, E. 10.4.5 m.w.H.).

11.5 Weiter macht die Beschwerdeführerin eine Genugtuung von Fr. 6'000.-- gel- tend (act. 19, S. 5 f). Vorliegend ist die Auflösungsverfügung vom 25. Mai

- 41 -

2016 zu beurteilen, worin der Beschwerdegegner allfällige Genugtuungsan- sprüche nicht zu entscheiden hatte (act. 1.1=23.2.54). Daher ist auf den diesbezüglichen Antrag der Beschwerdeführerin nicht einzutreten. Im Übri- gen erfüllt die Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 lit. a BPG sowohl eine Straf- als auch eine Genugtuungsfunktion, weshalb ein allfälliger seelischer Unbill damit als abgegolten zu erachten ist (vgl. Rechtsprechung des Bun- desgerichts zu Art. 336a und 337c Abs. 3 OR in BGE 135 III 405 E. 3.1 f.; 123 V 5 E. 2a S. 7; Urteil des Bundesgerichts 4A_571/2008 vom 5. März 2009, E. 5.1). Soweit die Beschwerdeführerin darüber hinausgehende Scha- denersatz- und Genugtuungsansprüche beantragt, sind diese beim Eidge- nössischen Finanzdepartement geltend zu machen (vgl. Art. 20 Abs. 2 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 lit. c i.V.m. Art. 6 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Verant- wortlichkeit des Bundes sowie seiner Behördenmitglieder und Beamten vom

E. 12

November 2015 bis zum Zeitpunkt der Kündigung auf den angestamm- ten Arbeitsplatz bezog. Unter diesen Umständen besteht kein Anlass, den von der Beschwerdeführerin beantragten Bericht beim Vertrauensarzt des Beschwerdegegners über die

Arbeitsunfähigkeit für den Zeitraum vom 3. bis 27. Mai 2016 einzuholen (act. 1, S. 12 f.).

E. 12.1

Schliesslich beanstandet die Beschwerdeführerin diverse Formulierungen im Arbeitszeugnis vom 31. Mai 2016 (act. 1.13, 19, 19.8).

E. 12.2

Das BPG enthält keine Bestimmungen in Bezug auf das Arbeitszeugnis, weshalb nach Art. 6 Abs. 2 BPG sinngemäss die Bestimmungen des OR zur Anwendung gelangen. Nach Art. 330a Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeits- verhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (sog. qualifiziertes oder Vollzeugnis). Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht (BVGE 2012/22 E. 5.1 f. m.H.; statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsge- richts A-59/2017 vom 17. Mai 2017, E. 3.1 f.).

E. 12.3

Die im Arbeitszeugnis erwähnten Tatsachen müssen objektiv richtig sein. Den Werturteilen sind verkehrübliche Massstäbe zugrunde zu legen und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei dem Arbeitgeber ein ge- wisser Spielraum zusteht. Ein Ermessensfehler liegt erst vor, wenn einem

- 42 -

Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als ver- kehrsübliche Massstäbe herangezogen werden. Der Anspruch auf ein Ar- beitszeugnis steht im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht des Arbeitge- bers. Das Zeugnis hat grundsätzlich das Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern, sollte also wohlwollend formuliert werden. Das Wohlwollen findet je- doch eine Grenze an der Wahrheitspflicht. Das Zeugnis soll künftigen Arbeit- gebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es wahr und vollständig zu sein hat. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht nicht auf ein gutes, sondern auf ein ob- jektiv wahres Zeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor (BGE 136 III 510 E. 4.1; Urteil des Bundesgerichts 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002, E. 2.2; BVGE 2012/22 E. 5.2 m.w.H.; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-59/2017 vom 17. Mai 2017, E. 3.1 ff., A-5713/2015 vom 2. Mai 2016, E. 5.1; A-3862/2007 vom 22. Januar 2008, E. 6.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N. 3a S. 715 ff.).

Dem Arbeitgeber kommt bei der Erstellung des Arbeitszeugnisses betreffend Wortlaut bzw. Wortwahl ein gewisser Ermessensspielraum zu. Im Rahmen der vorgenannten Grundsätze ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei, das Ar- beitszeugnis zu redigieren. Auf einen bestimmten Zeugnisinhalt oder be- stimmte Formulierungen hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A_137/2014 vom 10. Juni 2014, E. 4; 4A_117/2007 und 4A_127/2007 vom 13. September 2007, E. 7.1; BVGE 2012/22 E. 7.2.2 m.w.H.; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5713/2015 vom 2. Mai 2016, E. 5.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N. 3b S. 719 ff.).

E. 12.4

Die Beschwerdeführerin weist zurecht sinngemäss darauf hin (act. 19.1, S. 5), dass aus dem faktischen Enddatum der Anstellung auf eine fristlose Entlassung geschlossen werden kann

(vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2718/2016 vom 16. März 2017, E. 10.2). Denn eine ordentliche Kündigung erfolgt regelmässig auf das Ende eines Monats. Nachdem die fristlose Entlassung der Beschwerdeführerin ungerechtfertigt ausgesprochen wurde und eine ordentliche Kündigung per Ende August 2016 hätte ausgesprochen werden können (vgl. E. 11.2 hiervor), ist im Arbeitszeugnis das nächstmögliche hypothetische ordentliche Kündigungsdatum, mithin der 31. August 2016 als Beendigungszeitpunkt anzugeben (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-3145/2014 vom 2. Oktober 2014, E. 7.1.2 m.w.H.; ENZLER, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Zürich/Basel/Genf 2012, Diss., Rz. 134, m.w.H.). Folgerichtig hat das Ausstelldatum des Arbeitszeugnisses ebenfalls 31. August 2016 zu lauten. Am Rande sei erwähnt, dass

- 43 -

das vorliegende Beschwerdeverfahren im neuen Arbeitszeugnis nicht zu erwähnen ist (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3145/2014 vom 2. Oktober 2014, E. 7.2.3 m.w.H.).

E. 12.5

Im Vollzeugnis sind längere Arbeitsunterbrüche – auch wenn sie krankheitsbedingt waren – zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur Gesamtdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde (BGE 136 II 510 E. 4.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5301/2013 vom 28. Februar 2014, E. 3.3.1 m.w.H.; ENZLER, a.a.O., Rz. 169; MÜLLER, in: Handbücher für die Anwaltspraxis, Münch/Metz [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, 2. Aufl., Basel 2012, Rz. 5.36). Die Beschwerdeführerin hat ihre Arbeit beim Beschwerdegegner am 1. März 2014 aufgenommen und das Arbeitsverhältnis hätte im Falle einer ordentlichen Kündigung bis zum 31. August 2016 gedauert. In diesem Zeitraum war die Beschwerdeführerin wiederholt längere Zeit abwesend. Namentlich war sie vom 30. April bis 1. Oktober 2014, vom 2. Juli bis 31. August 2015 sowie vom 12. November 2015 bis 31. Mai 2016 wegen Krankheit oder Mutterschaftsurlaub abwesend (act. 6.2, 23.1.5, 23.2.6, 23.2.7). Unter Berücksichtigung des hypothetischen ordentlichen Kündigungstermins per 31. August 2016 wäre die Beschwerdeführerin während der Anstellungsdauer mehr als die Hälfte wegen Krankheit oder Mutterschaft abwesend gewesen, was im Verhältnis zur Anstellungsdauer als lange zu werten ist. Die Nicht-Erwähnung der Abwesenheiten könnte angesichts der Anstellungsdauer bei einem potentiellen neuen Arbeitgeber einen falschen Eindruck über die Dauer der Berufserfahrung erwecken. Dies umso mehr, als es sich beim beendeten Arbeitsverhältnis um die erste Vollzeitstelle der Beschwerdeführerin nach dem Studium handelte (act. 1.1=23.2.54, Beilage 5=act. 6.6). In der Erwähnung der Abwesenheitsdauer von 14 Monaten im Arbeitszeugnis ist eine Verletzung von Art. 320a OR nicht zu erkennen. Der diesbezügliche Antrag der Beschwerdeführerin ist abzuweisen.

Inwiefern sich die Erwähnung der Mutterschaft als weiterer Abwesenheitsgrund für die Beschwerdeführerin nachteilig auswirken könnte, ist ebenfalls nicht ersichtlich. Beim Mutterschaftsurlaub handelt es sich um einen gesetzlichen Anspruch, wobei die Arbeitnehmerinnen unter Umständen den Mutterschaftsurlaub mittels unbezahlten Urlaubes verlängern können. Insbesondere kommt hinzu, dass die konkrete Dauer der jeweiligen Abwesenheiten wegen Krankheit und Mutterschaft im Arbeitszeugnis nicht ausdrücklich angegeben wurde. Ausserdem dient die Nennung der Gründe für die monate-

lange Abwesenheit dem Grundsatz der Klarheit. Die beantragte Streichung der Abwesenheitsdauer und -gründe ist daher abzuweisen.

- 44 -

E. 12.6

Ebenfalls abzuweisen ist der Antrag betreffend die Beendigungsumstände. Der Beschwerdegegner gab im Arbeitszeugnis die Umstände des Austritts der Beschwerdeführerin zu Recht nicht an. Entgegen dem Antrag der Beschwerdeführerin ist im Arbeitszeugnis auch kein Hinweis anzubringen, wonach das Arbeitsverhältnis auf ihren Wunsch beendet worden sei (act. 19.8). Würde das Zeugnis in beantragter Weise geändert werden, würde es nicht mehr der Wahrheit entsprechen.

E. 12.7

Bezüglich der beantragten Bedauernsbekundungen über den Austritt, Dankesworte oder Zukunftswünsche (act. 19.8) steht der Beschwerdeführerin kein Anspruch zu (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.36/2004 vom 8. April 2004, E. 5; BVGE 2012/22 E. 7.2.2 m.w.H.; STREIFF/VON KAENEL/RU-DOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N. 3h S. 725). Aus diesem Grund kann der Beschwerdegegner nicht verpflichtet werden, gegen seinen Willen die von der Beschwerdeführerin beantragten Formulierungen zu verwenden. Die Beschwerde ist diesbezüglich ebenfalls abzuweisen.

E. 12.8

Der Beschwerdegegner äusserte sich im Arbeitszeugnis über die Leistungen der Beschwerdeführerin, wobei die diesbezüglichen Ausführungen von ihr nicht beanstandet wurden. Ob der Arbeitgeber im Arbeitszeugnis erwähnen möchte, dass er in ihr eine loyale und zuverlässige Mitarbeiterin sieht, wie es die Beschwerdeführerin beantragt (act. 19.8), betrifft die Redaktion des Zeugnisses, die im Ermessen des Beschwerdegegners steht. Deshalb ist die vom Beschwerdegegner im Zeugnis gewählte Wortwahl bzw. fehlende Hinweis auf die Loyalität und Zuverlässigkeit der Beschwerdeführerin nicht abzuändern. Weitere Korrekturwünsche, insbesondere in Bezug auf die Beurteilung ihrer Leistung, brachte die Beschwerdeführerin nicht vor.

E. 12.9

Weiter stellt sich die Frage, von wem das Arbeitszeugnis zu unterzeichnen ist. Die Beschwerdeführerin beantragt, das Arbeitszeugnis sei anstelle ihrer ehemaligen Vorgesetzten von Bundesverwaltungsrichter P., dem damaligen Präsidenten der Abteilung [...], zusammen mit der damaligen Leiterin des HR+O, Q., zu signieren (act. 19.8).

Das Arbeitszeugnis ist grundsätzlich von hierarchisch übergeordneten Personen zu unterzeichnen, wobei bei juristischen Personen bzw. grösseren Unternehmen die Vertreter dem Arbeitnehmer hierarchisch und funktionell übergeordnet sein müssen. Wird die Zeugniserstellung an eine zentrale Personalabteilung ausgegliedert, muss zumindest eine Unterschrift von einem direkten oder übergeordneten Linienvorgesetzten stammen. Der Einbezug

- 45 -

des Linienvorgesetzten ist wichtig, zumal dieser den Arbeitnehmer bzw. dessen Arbeitsweise am besten kennt und ihn daher besser beurteilen kann als ein weit übergeordneter Vorgesetzter. Ein Anspruch auf Unterzeichnung des Arbeitszeugnisses

durch eine bestimmte Person, bzw. dass eine bestimmte Person nicht unterzeichnet, besteht nicht (MÜLLER, a.a.O., Rz. 5.27; MÜLLER/THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Aufl., Basel 2016, S. 31; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N. 3d S. 721). Inwiefern der damalige Präsident der Kammer [...] zur Unterzeichnung des Arbeitszeugnisses der Beschwerdeführerin geeignet sein soll, ist nicht ersichtlich. In diesem Sinne erachtete er sich bereits im Oktober 2015 zur Unterzeichnung des Zwischenzeugnisses der Beschwerdeführerin als nicht zuständig (act. 41.14). Die Unterzeichnung des Arbeitszeugnisses durch die letzte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin, Bundesverwaltungsrichterin C., ist daher nicht zu beanstanden. Da der damalige Leiter des HR+O mittlerweile nicht mehr für den Beschwerdegegner tätig ist und seine Nachfolgerin zum Urteilszeitpunkt Generalsekretärin des Beschwerdegegners ist, ist das neue Arbeitszeugnis von der derzeitigen Leiterin der Abteilung HR+O zu unterzeichnen.

E. 12.10

Schliesslich ist auf das Begehren der Beschwerdeführerin einzugehen, wonach der Beschwerdegegner eine Referenzperson zu bezeichnen habe (act. 19, S. 4). Welche Person die Beschwerdeführerin als ihre Referenzperson wünscht, gab sie dem Gericht nicht deutlich bekannt. Sie führte lediglich aus, dass das Zwischenzeugnis von Bundesverwaltungsrichterin H. unterzeichnet worden sei und dass es kohärent gewesen wäre, wenn diese sich als Auskunftsperson zur Verfügung gestellt hätte (act. 28, S. 36).

Wie der Beschwerdegegner zu Recht ausführt, ist Bundesverwaltungsrichterin H. in einer anderen Abteilung tätig und war weder direkte noch übergeordnete Vorgesetzte der Beschwerdeführerin. Dieser Umstand hindert Bundesverwaltungsrichterin H. an einer adäquaten Referenzauskunft und kann ausserdem auf Dritte verdächtig wirken. Es ist naheliegend, dass die Referenzerteilung von einer Person zu erfolgen hat, die mit der Beschwerdeführerin zusammengearbeitet hat und sie am besten kennt. Ausserdem ist die Referenz erteilende Person an dieselben Grundsätze gebunden, die im Rahmen der Erstellung des Arbeitszeugnisses gelten und der angefragte Arbeitgeber kann im Zusammenhang mit der Referenzerteilung haftbar gemacht werden (vgl. ENZLER, a.a.O., Rz. 302 ff.; MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 22 ff.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N. 8 S. 734 ff.). Die Beschwerdeführerin legt nicht überzeugend dar, inwiefern eine Gefahr besteht, dass ihre ehemalige Vorgesetzte eine unrichtige oder unvollständige Referenz erteilen würde. Eine solche Gefahr ist auch nicht ersichtlich, zumal die

- 46 -

Leistung der Beschwerdeführerin vom Beschwerdegegner – soweit ersichtlich – zu keinem Zeitpunkt beanstandet wurde (act. 23, S. 11 ff.). Der Antrag ist daher abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann.

E. 12.11

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin auf der Grundlage des am 31. Mai 2016 ausgestellten Zeugnisses ein neues Arbeitszeugnis auszustellen hat. Dabei ist sowohl das Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisses als auch das Enddatum des Arbeitsverhältnisses per 31. August 2016 zu datieren. Die Ausstellung hat antragsgemäss innert 10 Tagen nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Entscheides zu erfolgen. Im Übrigen sind die diesbezüglichen Begehren der

Beschwerdeführerin abzuweisen.

13. Das Ersuchen um Absehen einer Veröffentlichung des Entscheides (act. 1, S. 30 f.) ist zuständigkeitshalber an das Generalsekretariat des Bundesstrafgerichts weiterzuleiten (Art. 10 Abs. 2 lit. d StBOG i.V.m. Art. 2 Abs. 2 des Reglements des Bundesstrafgerichts über die Grundsätze der Information vom 24. Januar 2012 i.V.m. Art. 8 VwVG).

E. 14

Das Nebenverfahren betreffend die Erteilung der aufschiebenden Wirkung wurde infolge Rückzuges mit Verfügung vom 3. Januar 2017 als erledigt abgeschrieben (RP.2016.26; act. 11).

E. 15.1

Gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG ist das Beschwerdeverfahren nach Art. 36 BPG, und damit dasjenige vor dem Bundesstrafgericht, unabhängig vom Ausgang des Verfahrens grundsätzlich kostenlos, weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

E. 15.2

Die obsiegende Partei hat Anspruch auf eine Parteientschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten (Art. 64 Abs. 1 VwVG sowie in analoger Anwendung von Art. 10 des Reglements des Bundesstrafgerichts vom 31. August 2010 über die Kosten, Gebühren und Entschädigungen in Bundesstrafverfahren [BStKR; SR 173.713.162]). Angesichts des Ausgangs des vorliegenden Verfahrens ist die Beschwerdeführerin als zur Hälfte obsiegend zu betrachten. Es ist ihr daher eine um die Hälfte gekürzte Parteientschädigung zuzusprechen.

- 47 -

Der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin macht eine Entschädigung von insgesamt Fr. 23'166.-- (inkl. MwSt., inkl. Fr. 450.-- Spesen) geltend (act. 54.1). Der veranschlagte Stundenansatz von Fr. 280.-- liegt über dem praxisgemäss geltenden Ansatz von Fr. 230.-- (vgl. hierzu den Beschluss des Bundesstrafgerichts BB.2012.8 vom 2. März 2012, E. 4.2). Es besteht kein Anlass, vorliegend von diesem Ansatz abzuweichen. Dies ergibt eine Entschädigung von Fr. 17'250.-- (Fr. 230.-- x 75 h), samt Spesen von Fr. 450.-- und Mehrwertsteuer von Fr. 1'416.-- beträgt die Gesamtentschädigung Fr. 19'116.--. Damit hat der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung von Fr. 9'558.-- (inkl. MwSt., inkl. Spesen) auszurichten.

- 48 -

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