

BStGer RR.2020.318 vom 6. Dezember 2021

Bundesstrafgericht, 2021-12-06, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bstger_RR.2020.318

FR: TPF RR.2020.318 du 6 décembre 2021

IT: TPF RR.2020.318 del 6 dicembre 2021

Regeste

Arbeitsverhältnis beim Bundesverwaltungsgericht (Art. 36 Abs. 4 BPG); Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit

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 Streitigkeiten 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 vom 19. März 2010 über die Organisation der Strafbehörden des Bundes [StBOG; SR 173.71]). Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021) berechtigt, wer vor der Vorinstanz 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 Generalsekretärin am 30. Oktober 2020 erlassene Verfügung betreffend die Auflösung des Arbeitsvertrages des Beschwerdeführers vom 23. Juni 2020 (act. 1.2). Die Verfügung vom 30. Oktober 2020 ist damit zulässiges Anfechtungsobjekt im Sinne

- 4 -

von Art. 34 Abs. 1 BPG. Der Beschwerdeführer ist als Adressat der Verfügung, mit welcher der Beschwerdegegner das bestehende Arbeitsverhältnis aufgelöst hat, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist. Die angefochtene Verfügung wurde dem Beschwerdeführer am 31. Oktober 2020 zugestellt (act. 1 S. 2). Damit ist auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde vom 27. November 2020 (Poststempel) einzutreten.

E. 2.1

Die Beschwerdeinstanz entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Zulässige Beschwerdegründe sind gemäss Art. 49 VwVG die Verletzung 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 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). 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

- 5 -

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). Es würdigt weiter Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 BZP [SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Das Bundesstrafgericht erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist, 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).

Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die

aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2). Im Beschwerde- verfahren betreffend Kündigungen trägt die kündigende Behörde daher na- mentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügli- chen Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dage- gen namentlich jene für die Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1058/2018 vom 27. August 2018 E. 2.2; A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 2.1; A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 2.1; A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 6.1).

E. 3.1

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen ordentlich gekündigt werden (Art. 12 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 30a BPV). Gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG sind im öffentlich-rechtlichen Ar- beitsverhältnis die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR; SR 2020) sinngemäss anwendbar, soweit dieses Gesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen. We- der das BPG noch das BPV enthalten nähere Angaben zu den Gründen, aus welchen ein Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst werden kann.

- 6 -

Massgeblich sind diesbezüglich somit die Bestimmungen und die dazuge- hörende Praxis des OR (Botschaft zu einer Änderung des Bundespersonal- gesetzes vom 31. August 2011, BBl 2011 6715). Gestützt auf 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 335b Abs. 3 und Art. 336c Abs. 1 OR (e contrario) ist während der Probezeit eine Kündigung durch den Arbeitgeber auch bei Krankheit des Ar- beitnehmers zulässig. Es besteht mithin kein zeitlicher Kündigungsschutz, jedoch verlängert sich die Probezeit entsprechend der Krankheitsdauer (ET- TER/STUCKY, in: Etter/Facincani/Sutter [Hrsg.], Handkommentar, 2021, N. 12 zu Art. 335b OR).

E. 3.2.1

Die Probezeit gibt den Parteien eines Arbeitsvertrages Gelegenheit, eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung durch gegenseitige Erprobung vorzube- reiten. Sie dient dazu, sich gegenseitig kennenzulernen, Vertrauen aufzu- bauen und die Fähigkeit sowie Eignung der angestellten Person für die von ihr auszuübende Funktion zu überprüfen. Die Probezeit erlaubt den Parteien abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen, und sie wer- den in die Lage versetzt, über die in Aussicht genommene langfristige Bindung in Kenntnis der konkreten Umstände zu urteilen (BGE 134 III 108 E. 7.1.1; 120 Ib 134 E. 2.a; Entscheid des Bundesstrafgerichts RR.2014.312 vom 16. März 2015 E. 6.3.1; ETTER/STUCKY, a.a.O., N. 1 ff. zu Art. 335b OR; VI- SCHER/MÜLLER, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl., 2014, S. 310 f.).

Es handelt sich demnach um eine lockere Vertragsbindung mit herabgesetz- ten Fürsorgepflichten, welche darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können. Das Recht, während der Probezeit mit ver- kürzter Frist zu kündigen, ist ein Ausfluss der Vertragsfreiheit. Bei Abschluss des Vertrages liegt es grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers, welchen er von mehreren Kandidaten einstellen will. Ebenso entscheidet der Arbeit- nehmer frei, für welche Arbeitsstelle er sich bewirbt. Diese Abschlussfreiheit wirkt in die Probezeit nach, indem die Parteien grundsätzlich den Entscheid über eine langfristige Bindung aufgrund der in der Probezeit gewonnen Er- kenntnisse frei treffen können. Soweit sich die Kündigung an diesem Zweck der Probezeit

orientiert, ist allein darin, dass ihr etwas «Willkürliches» anhaftet, kein Rechtsmissbrauch zu erblicken. Die zulässige «Willkür» entspricht der Freiheit der Parteien, darüber zu entscheiden, ob sie sich langfristig binden wollen (BGE 134 III 108 E. 7.1.1.).

E. 3.2.2

Auch wenn weder das BPG bzw. die BPV noch das OR die Rechtmässigkeit einer Kündigung während der Probezeit explizit vom Vorliegen bestimmter Gründe abhängig machen, muss eine Kündigung während der Probezeit begründet sein, wobei an die Gründe für die Auflösung dieses schon seiner

- 7 -

Natur nach lockeren Verhältnisses keine allzu strengen Anforderungen zu stellen sind (BGE 129 III 124 E. 3.1; 120 Ib 134 E. 2.a; NÖTZLI, in: Portmann/Uhlmann, Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, N. 16 zu Art. 12). Die Kündigung während der Probezeit verlangt nicht ausschliesslich sachliche oder objektiv messbare Gründe, auch muss die Auflösung vom Betroffenen nicht verschuldet sein. Selbst objektivierte persönliche Gründe können ausreichen, um das Vertragsverhältnis zu lösen, dies insbesondere deshalb, weil es bei der Absolvierung der Probezeit nicht zuletzt auch um die Frage der Integrationsfähigkeit eines Arbeitnehmers in eine Arbeits- und Teamstruktur geht (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3). Es genügt eine auf konkreten sachverhältnlichen Feststellungen basierende Prognose, zwischen den Parteien werde sich kein konstruktives Arbeitsverhältnis entwickeln (HELBLING, in: Portmann/Uhlmann, a.a.O., N 123 zu Art. 8; Hervorhebung hinzugefügt). So ist eine Kündigung eines Probearbeitsverhältnisses etwa zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen von Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass ein Angestellter dem Stellenprofil nicht entspricht. Dasselbe gilt, wenn aus persönlichen Gründen ein für die vorgesehene Funktion nötiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden kann oder auf Grund objektiver Anhaltspunkte eine reibungslose Zusammenarbeit sowie eine effiziente Verwaltungstätigkeit künftig in Frage gestellt erscheinen. Schliesslich können auch zwischenmenschliche Faktoren oder das Unvermögen eines Arbeitnehmers, sich in gewachsene Strukturen einzufügen, mit Autoritäten situationsgerecht umzugehen oder sein Arbeitsstil dazu führen, dass ein Probezeitverhältnis nicht in ein ordentliches Arbeitsverhältnis überführt wird (BGE 134 III 108 E. 7.1.1; 120 Ib 134 E. 2a; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3; NÖTZLI, a.a.O.).

E. 4.1

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 30. Oktober 2020 durch den Beschwerdegegner wurde unbestritten während der Probezeit des Beschwerdeführers ausgesprochen. Da allfällige Sperrfristen während der Probezeit nicht gelten (vgl. supra E. 3.1), durfte die Kündigung durch den Beschwerdegegner auch während der krankheitsbedingten Abwesenheit des Beschwerdeführers (vgl. act. 5.3) erfolgen. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist jedoch die Frage, ob die materiellen Voraussetzungen einer Kündigung während der Probezeit erfüllt waren.

E. 4.2

Die Kündigung wurde ausgesprochen, weil der Beschwerdeführer dem Stellenprofil als Leiter HR Grundlagen + Personalentwicklung sowie Stv. Leiter

- 8 -

Human Resources nicht entsprochen habe. Zudem habe ein für die vorge- sehene Funktion unbedingt nötiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden können.

Der Beschwerdegegner führte in der angefochtenen Verfügung aus, dass der Beschwerdeführer anlässlich von diversen Gesprächen gegenüber der Generalsekretärin wiederholt zahlreiche Ideen, Lösungs- und Verbesse- rungsvorschläge sowie Projekte für die Abteilung Human Resources (nach- folgend «HR») eingebracht habe, obwohl sie ihn darauf hingewiesen hätte, dass diese vorerst alle hätten zurückgestellt werden müssen. Die General- sekretärin habe zwar die Initiative des Beschwerdeführers und seinen En- thusiasmus sehr begrüsst, primär sei es jedoch darum gegangen, die beste- henden Prozesse und Abläufe zu verstehen und das Tagesgeschäft vor dem Hintergrund verschiedener Absenzen und den typischen Jahresendprozes- sen im HR sicherzustellen. Es habe keine Kapazität für weitere Aufgaben gegeben, zumal zusätzlich zwei Personalbereichsleiterinnen krankheitshal- ber ausgefallen seien, eine davon längerfristig. Ende September 2020 sei die Generalsekretärin von mehreren Mitarbeitern aus dem HR unabhängig voneinander aufgesucht worden, weil die Zusammenarbeit zwischen dem Team und dem Beschwerdeführer nicht funktioniert habe. Die Aufträge des Beschwerdeführers seien für die Mitarbeitenden oft unklar, teilweise wider- sprüchlich oder vor dem Hintergrund des vordringlichen Tagesgeschäfts nicht nachvollziehbar gewesen. Anliegen habe er teilweise nicht aufgenommen oder diese vergessen. Manchmal sei er auf die Anliegen der Mitarbeiter nicht eingegangen oder habe diese nicht verstanden. Der Beschwerdeführer habe chaotisch, teilweise unreflektiert und unüberlegt gewirkt, was zu grosser Ver- unsicherung und Stress bei den Mitarbeitenden geführt habe. Mehrere Mit- arbeiter hätten sich unter ihrer Arbeitslast vom Beschwerdeführer zudem im Stich gelassen gefühlt. Dabei habe der Beschwerdeführer Aufträge und Pro- jekte geplant, die aktuell keine Prioritäten gehabt hätten, obwohl es darum gegangen sei, das Tagesgeschäft mit einem unterbesetzten Team zu bewäl- tigen. Faktisch habe niemand mit ihm aus dem Team zusammenarbeiten können. Mehrere Mitarbeiterinnen hätten wegen der schwierigen Zusam- menarbeit an Schlafstörungen gelitten und gesundheitliche Probleme gehabt und sogar ihre Kündigung angedroht für den Fall, dass sie weiterhin mit dem Beschwerdeführer hätten zusammenarbeiten müssen. In weiteren Gesprä- chen habe der Beschwerdeführer gegenüber der Generalsekretärin wiede- rum neue Pläne sowie Projekt- und Verbesserungsvorschläge vorgebracht. Sie habe ihn noch einmal klar angewiesen, sich nur um das Alltagsgeschäft zu kümmern, da es im Team bereits grosse Verunsicherung gäbe. Es habe gegolten, primär Stabilität herzustellen. Die Generalsekretärin habe erneut das Gespräch mit den Mitarbeiterinnen gesucht, welche ihr zusammenfas- send erklärt hätten, dass die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer

- 9 -

zwischenzeitlich noch schwieriger geworden sei. Sein Verhalten habe dazu geführt, dass seitens Team kein Vertrauen mehr in die Zusammenarbeit mit ihm bestanden habe (act. 1.2).

E. 4.3

Der Beschwerdeführer bestreitet die gegen ihn erhobenen Vorwürfe. Es stimme nicht, dass seine Aufträge unklar gewesen seien. Diese seien jeweils sehr klar formuliert und auch seine Meetings seien strukturiert und überlegt gewesen. Ebenso wenig stimme, dass er die Mitarbeitenden im Stich gelas- sen habe und dass niemand im Team habe mit ihm

zusammenarbeiten können. Er habe von Seiten des HR-Teams keinerlei Hinweise erhalten, dass die Zusammenarbeit nicht funktioniere. Ausserdem sei er vom HR-Team in die Kaffeepausen und zu den gemeinsamen Mittagessen mitgenommen und auf die private WhatsApp-Plattform eingeladen worden. Nie sei er von Teammitgliedern darauf angesprochen worden, dass jemand wegen ihm kündigen wolle bzw. dass man nicht mit ihm zusammenarbeiten könne. Er verstehe nicht, weshalb die Generalsekretärin ihn nicht auf die angeblichen Vorwürfe der Mitarbeiterinnen Ende September angesprochen habe und beide Parteien für eine Aussprache an einen Tisch geholt habe. Er sei ferner weder in die Funktion Leiter HR eingearbeitet worden noch sei ihm eine klare Jahresplanung, eine saubere Pendenzenliste oder eine Aufgabenübersicht übergeben worden. Er habe sich diese Informationen selber sehr aufwendig auf verschiedenen Kanälen und in Gesprächen mit den Bereichsleitern und den Teammitgliedern erarbeiten müssen. Seine Rolle und Aufgaben als Leiter HR seien nicht definiert und auch nicht mit ihm besprochen worden. Er habe seine Ideen und Anregungen mit der Generalsekretärin besprochen, wie sie es verlangt habe. Bei einem «Nein» von ihrer Seite habe er seine Aktivitäten gestoppt. Die Generalsekretärin nenne kein konkretes Beispiel, welche Aktivitäten er trotz ihres Neins realisiert hätte.

E. 4.4

Zum Vorwurf, der Beschwerdeführer habe das Tagesgeschäft zugunsten von neuen Projekt- und Verbesserungsvorschlägen vernachlässigt, obschon ihn die Generalsekretärin wiederholt darauf hingewiesen habe, sich um das Alltagsgeschäft zu kümmern, ist zunächst Folgendes festzuhalten: Unterlagen, die sich zum Stellenprofil des Leiters HR Grundlagen + Personalentwicklung bzw. des interimistischen Leiters HR äussern (z.B. Arbeitsvertrag, Stellenbeschreibung), wurden vom Beschwerdegegner, der mit Bezug auf das Vorliegen des Kündigungsgrundes beweispflichtig ist (vgl. supra E. 2.2), nicht beigebracht. Dem Gericht bleibt daher unklar, welche konkreten Aufgaben der Beschwerdeführer in seiner Funktion als Leiter HR Grundlagen + Personalentwicklung und als interimistischer Leiter HR überhaupt zu erfüllen hatte. Folglich kann beispielsweise die Aussage des Beschwerdegegners, die Überprüfung der unterschiedlichen Handhabung der Lohnabrechnung

- 10 -

habe nicht zum Alltagsgeschäft der interimistischen Leitung gehört – was vom Beschwerdeführer bestritten wird –, nicht überprüft werden. Nicht dokumentiert sind ferner die gemäss Ausführungen des Beschwerdegegners zwischen der Generalsekretärin und dem Beschwerdeführer täglich geführten Gespräche, bei welchen sie sich über die Arbeit ausgetauscht haben sollen und der Beschwerdeführer von der Generalsekretärin Instruktionen erhalten habe. Es bestehen sodann keinerlei Gesprächs- oder Aktennotizen, die belegen würden, dass sich der Beschwerdeführer nicht an die Instruktionen der Generalsekretärin gehalten hätte. Es ist somit nicht möglich nachzuverfolgen, ob sich der Beschwerdeführer wiederholt nicht an die ausdrücklichen Weisungen der Generalsekretärin zur Bewältigung des Tagesgeschäfts gehalten hat, wie vom Beschwerdegegner geschildert. Die vom Beschwerdeführer eingereichten E-Mails zwischen ihm und der Generalsekretärin vom 30. September und 6. Oktober 2020 enthalten ebenfalls keine Hinweise, die die Behauptungen des Beschwerdegegners stützen würden (act. 1.23 und 1.27). Ebenso wenig sind von den Mitarbeiterinnen des HR-Teams angeblich bei der Generalsekretärin deponierten und an die Adresse des Beschwerdeführers gerichteten

Vorwürfe dokumentiert. Aus den Akten ergibt sich ferner nicht, dass die Generalsekretärin den Beschwerdeführer mit den konkreten Vorwürfen der Mitarbeiterinnen konfrontiert hätte. Die Generalsekretärin hält zwar in der erwähnten E-Mail vom 30. September 2020 fest, es sei wichtig, dass das HR stabil gehalten werde, wobei die Generalsekretärin die «Wir»-Form benützte, und dass eine Mitarbeiterin gesagt habe, das HR sei sehr verunsichert und weitgehend auch unzufrieden. Eine direkte Kritik an den Beschwerdeführer lässt sich jedoch auch der besagten E-Mail, welche im Übrigen freundlich und wohlwollend dem Beschwerdeführer gegenüber formuliert ist, nicht entnehmen.

Es liegen somit keine hinreichenden Belege vor, die beweisen würden, dass der Beschwerdeführer dem Stellenprofil nicht entsprochen hätte und dass ein für die vorgesehene Funktion nötiges Vertrauensverhältnis nicht habe aufgebaut werden können. Damit gelingt es dem Beschwerdegegner nicht, entsprechend den Regeln der Beweislast die Gründe für die ordentliche Kündigung genügend zu beweisen (vgl. supra E. 2.2). Von der Generalsekretärin wäre zu erwarten gewesen, dass sie die von ihr ins Feld geführten Vorkommnisse entsprechend dokumentiert. Auch wenn während der Probezeit keine allzu strengen Anforderungen an die Kündigungsgründe zu stellen sind, ist eine Kündigung sorgfältig durchzuführen und die Gründe hierzu zu dokumentieren (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1058 vom 27. August 2018 E. 5.4). Dieses Säumnis ist nicht im Beschwerdeverfahren nachzuholen, zumal die entsprechende Dokumentation (interne Aktennotizen, Ge-

- 11 -

sprächsnotizen) grundsätzlich sogleich vorzunehmen ist. Der als Beweisofferte formulierte Antrag auf schriftliche und anonymisierte Befragung der Mitarbeitenden des HR-Teams ist daher abzuweisen, da keine Gründe ersichtlich sind, die ein Abweichen von der Dokumentationspflicht gerechtfertigt hätten.

E. 4.5

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Beschwerde als begründet erweist. Die Verfügung ist aufgrund mangelnder sachlich hinreichender Gründe aufzuheben. Auf den lediglich eventualiter gestellten Antrag, dem Beschwerdeführer eine zumutbare Ersatzstelle anzubieten, ist vor diesem Hintergrund nicht weiter einzugehen.

E. 5.1

Heisst das Bundesstrafgericht die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber mangels eines sachlich hinreichenden Grundes gut, ohne dass eine qualifiziert rechtswidrige Kündigung im Sinne von Art. 34c BPG vorliegt, so hat es dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zuzusprechen deren Höhe unter Würdigung aller Umstände festzulegen ist (Art. 34b Abs. 1 lit. a und Abs. 2 BPG; vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1058 vom 27. August 2018 E. 7.1; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 4A_385/2007 vom 28. November 2007 E. 8 mit Bezug auf die Ausrichtung einer Entschädigung nach Art. 336a OR bei missbräuchlicher Kündigung in der Probezeit).

E. 5.2

Weder das Gesetz noch die Botschaft äussern sich zu den einzelnen Bemessungskriterien der Entschädigung. Die Botschaft verweist lediglich darauf, dass der Entschädigung ein prohibitiver Charakter zukommen solle (es soll sich für die Arbeitgeberin nicht "lohnen", eine Arbeitnehmerin ohne rechtlich genügenden Grund zu entlassen) und ihre Höhe absichtlich über derjenigen des OR liege (Botschaft BPG, BBl 2011 6724). Es rechtfertigt sich daher, zur Bemessung der Höhe der Entschädigung auf die Rechtsprechung zu Art. 19 Abs. 3 i.V.m. Art. 14 Abs. 3 Bst. a aBPG bzw. Art. 336a OR sowie zu Art. 337c Abs. 3 OR abzustellen. Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist demnach auf die Schwere der Persönlichkeitsverletzung bzw. des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen zwischen den Parteien sowie die Art und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers, und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens des Arbeitnehmers, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage der beschwerdeführenden Partei sowie das Alter der Betroffenen und

- 12 -

deren Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers abzustellen. Insbesondere ein besonders rücksichtsloses Vorgehen bei der Kündigung kann sich auf die Entschädigung erhöhend auswirken (BGE 123 III 246 E. 6a; Urteile des Bundesgerichts 8C_620/2013 vom 25. Februar 2014 E. 4 und 4A_571/2008 vom 5. März 2009 E. 5.1 [zu Art. 336a OR]; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-531/2014 vom 17. September 2014 E. 5.2 f.; A-6664/2009 vom 29. Juni 2010 E. 6.3.2.2; NÖTZLI, a.a.O., Art. 19 N 23 [zu Art. 19 Abs. 3 i.V.m. Art. 14 Abs. 3 Bst. a aBPG]).

E. 5.3

Die Persönlichkeitsverletzung des zum Zeitpunkt der Kündigung knapp 59-jährigen Beschwerdeführers ist selbst vor dem Hintergrund, dass die Kündigung während der Probezeit erfolgt ist, als erheblich einzustufen. Der Beschwerdeführer hatte nach nur einem Monat Einarbeitung bereits die intermistische Leitung des Bereichs HR übernommen, in einer – wie der Beschwerdegegner selber ausführt – «anspruchsvollen Situation und mit diversen Ausfällen von Mitarbeitenden». Der Beschwerdeführer sah sich damit noch in der Probezeit mit der Situation konfrontiert, zusätzlich eine andere Position mit selbstredend mehr Verantwortung und weiteren Aufgaben zu bekleiden als die, wofür er ursprünglich angestellt worden war. Umso stossender ist daher der Umstand, dass der Beschwerdeführer erst am 8. Oktober 2020, als die Generalsekretärin dem Beschwerdeführer ihre Absicht eröffnete, das Arbeitsverhältnis mit ihm beenden zu wollen, von den gegen ihn erhobenen Vorwürfen Kenntnis erhalten hat. Dass die Generalsekretärin das Gespräch mit dem Beschwerdeführer bereits zu einem früheren Zeitpunkt gesucht und ihn mit den Vorwürfen konfrontiert hätte, ist jedenfalls nicht aktentkundig. Es ist daher davon auszugehen, dass den Beschwerdeführer die Ankündigung der Kündigung am 8. Oktober 2020 gänzlich unerwartet getroffen hat. Dieser Umstand, welcher vom Arbeitgeber zu verantworten ist, wirkt sich erhöhend auf die Entschädigung aus. Schliesslich ist das Alter des Beschwerdeführers von knapp 59 Jahren zum Zeitpunkt der Kündigung entschädigungserhöhend zu berücksichtigen. Es ist notorisch, dass Mitarbeitende im fortgeschrittenen Alter auf dem Arbeitsmarkt bedeutend mehr Schwierigkeiten haben, eine geeignete Stelle zu finden als jüngere Arbeitnehmer. Demgegenüber ist ein Mitverschulden des Beschwerdeführers, welches sich mit Bezug auf die Entschädigung zulasten des Beschwerdeführers auswirken würde, nicht ersichtlich.

In Würdigung der gesamten Umstände erscheint eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen, wie vom Beschwerdeführer beantragt, als angemessen. Der Beschwerdegegner ist daher zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von sechs Bruttolöhnen zuzusprechen.

- 13 -

E. 6.1

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. 6.2

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]).

Vorliegend hat der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers keine Honorarnote eingereicht. Entsprechend ist die Entschädigung pauschal und ermessensweise auf Fr. 2'000.-- (inkl. MwSt.) festzusetzen (vgl. Art. 8 Abs. 1 lit. a sowie Art. 12 BStKR). Sie wird dem Beschwerdegegner zur Bezahlung auferlegt (Art. 64 Abs. 2 VwVG).

- 14 -

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