

BStGer RV.2025.1 vom 16. Februar 2026

Bundesstrafgericht, 2026-02-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bstger_RV.2025.1

FR: TPF RV.2025.1 du 16 février 2026

IT: TPF RV.2025.1 del 16 febbraio 2026

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 VK am 27. November 2024 erlassene Verfügung betreffend die Auflösung des Arbeitsvertrages der Beschwerdeführerin vom 6. April 2024 (act. 1.2). Die Verfügung vom 27. November 2024 ist damit zulässiges Anfechtungsobjekt im Sinne von Art. 34 Abs. 1 BPG. Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin der Verfügung, mit welcher der Beschwerdegegner das bestehende Arbeitsverhältnis aufgelöst hat, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist. Die angefochtene Verfügung wurde der Beschwerdeführerin am 27. November 2024 zugestellt (act. 1.2, S. 1). Unter Berücksichtigung des gesetzlichen Stillstandes der Beschwerdefrist gemäss Art. 22a VwVG vom 18. Dezember bis und mit 1. Januar ist auf die am 13. Januar 2025 eingereichte Beschwerde einzutreten.

E. 2

Die Beschwerdekammer hat dem Verfahrens Antrag der Beschwerdeführerin entsprechend, die Beschwerdebeilage Nr. 7 dem Beschwerdegegner nicht zugestellt. Im Beschwerdeverfahren sind Beweismittel und Parteieingaben den Gegenparteien nur dann zur Kenntnis zu bringen, wenn sie zu deren Nachteil verwendet werden. Wie nachfolgend zu zeigen sein wird, ist die Beschwerdebeilage 7 für den Ausgang des vorliegenden Verfahrens nicht relevant (vgl. E. 6.2.2). Die (mit elektronischer Eingabe eingereichte)

Beschwerdebeilage 7 braucht daher dem Beschwerdegegner nicht zur Kenntnis gebracht zu werden. Sie ist aus dem Recht zu weisen und die entsprechende,

- 5 -

beim Bundesstrafgericht gespeicherte Datei (nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Entscheids) zu löschen.

E. 3.1

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). Die Beschwerdeinstanz entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Die Prüfungsdichte kann indessen bereichsspezifisch differenziert ausfallen (vgl. SCHINDLER, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2. Aufl., 2019, Art. 49 VwVG, N. 4). Eine Beschwerdeinstanz kann ihre Prüfungsdichte zurücknehmen und der Vorinstanz einen Beurteilungsspielraum belassen, wenn diese aufgrund ihrer örtlichen, sachlichen oder persönlichen Nähe die Angelegenheit sachgerechter zu beurteilen vermag (WIEDERKEHR/MEYER/BÖHME, VwVG Kommentar, 2022, Art. 49 N. 25). So z.B. auch bei Entscheidungen, welche verwaltungsorganisatorische und innerbetriebliche Fragen betreffen, namentlich Personalangelegenheiten wie Fragen zum Vertrauensverhältnis, zur Leistungsbeurteilung und Lohnklasseneinreihung, welche mit Kenntnissen der persönlichen Verhältnisse verbunden sind (vgl. ZIBUNG/HOFSTETTER, in: Waldmann/Krauskopf [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 3. Aufl. 2023, Art. 49 N. 48; WIEDERKEHR/MEYER/BÖHME; a.a.O., Art. 49 N. 29; SCHINDLER, a.a.O., Art. 49 N. 15). Demzufolge ist bei der Prüfung der Angemessenheit die Auflage einer gewissen Zurückhaltung praxisgemäss angezeigt, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Bundespersonalrecht entfernt sich die Beschwerdeinstanz grundsätzlich im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (s. BVGE 2007/34 E. 5 m.w.H.; statt vieler: Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 2). Die Grundsätze aus der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sind bei der Beurteilung von personalrechtlichen Streitigkeiten am Bundesverwaltungsgericht auch für das Bundesstrafgericht massgebend; kommen doch bei der diesbezüglichen Ausnahmezuständigkeit des Bundesstrafgerichts dieselben Verfahrensnormen zur Anwendung (vgl. Entscheide des Bundesstrafgerichts RR.2016.18 vom 15. Juni 2016 E. 3.4; RR.2014.312 vom 16. März 2015 E. 1.1). Voraussetzung für die genannte Zurückhaltung ist allerdings, dass es im konkreten Fall keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts gibt und davon

- 6 -

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 entscheidungsrelevante 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.).

E. 3.2

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 weitere 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).

E. 3.3

Bleibt eine entscheidungsrelevante 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 Beschwerdeverfahren betreffend Kündigungen trägt die kündigende Behörde daher namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen 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).

- 7 -

E. 4.1

Zunächst ist auf die Rüge der Beschwerdeführerin, es sei ihr Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden, einzugehen. Die Beschwerdeführerin macht geltend, sie habe sich mit Schreiben vom 25. November 2024 substantiiert zu der ihr eröffneten Kündigungsabsicht geäußert, ihre Stellungnahme sei bei der Sachverhaltsdarstellung in der Auflösungsverfügung jedoch nicht ein einziges Mal erwähnt worden. Der Beschwerdegegner habe sich mit ihren Argumenten offensichtlich in keiner Weise auseinandergesetzt. Im rechtlichen Teil der Auflösungsverfügung habe sich der Beschwerdegegner darauf beschränkt, ihre Ausführungen pauschal zu bestreiten, teilweise mit gänzlich unglaubwürdigen Ausführungen, und lediglich auf die Zwischenverfügung zu verweisen. Der Beschwerdegegner habe im Übrigen in der Aktennotiz vom 14. November 2024 festgehalten, dass die VK am 5. November 2024 beschlossen habe, das Arbeitsverhältnis mit ihr aufzulösen. Die Behauptung, es handle sich wiederum um ein offensichtliches Versehen, sei unglaubwürdig, denn der Beschwerdegegner habe selbst

demonstriert, dass er den für die Auflösungsverfügung relevanten Sachverhalt unter Nicht-Beachtung ihrer Stellungnahme festgestellt und somit das rechtliche Gehör nur zum Schein gewährt habe. Die Verletzung des rechtlichen Gehörs wiege schwer, womit die angefochtene Kündigungsverfügung bereits aus formellen Gründen aufzuheben sei (act. 1, Rz. 143 ff., S. 70 f.).

E. 4.2

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 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.)

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

- 8 -

relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (BGE 144 I 11 E. 5.3 mit Hinweisen). 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 (Urteile des Bundesgerichts 8C_258/2014 vom 15. Dezember 2014 E. 7.2.4; 8C_728/2013 vom 22. August 2014 E. 3.1.2 und 8C_158/2009 vom 2. September 2009 E. 5.2). Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (vgl. bspw. Urteil des BGer 8C_7/2021 vom 27. August 2021 E. 4.1 und Urteil des BVGer A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 3.3). Es liegt jedoch in der Natur der Sache, dass beim Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs grundsätzlich bereits die Absicht besteht, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, ansonsten der Arbeitnehmer dazu nicht angehört werden müsste. Entscheidend ist, dass der Beschluss zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs noch nicht endgültig gefasst worden ist, folglich nicht ausgeschlossen ist, dass der Arbeitgeber auf sein Vorhaben zurückkommt (Urteile des Bundesgerichts 1C_130/2024 vom 30. Juli 2024 E. 5.1.2; 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.5; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 3.4.3; A-5527/2020 vom 21. März 2022 E. 3.3.1).

Die Behörde hat ferner ihren Entscheid zu begründen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 149 V 156 E. 6.1; 143 III 65 E. 5.2; 141 III 28 E. 3.2.4).

E. 4.3

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 (statt vieler: BGE 144 I 11 E. 5.3). Eine Ausnahme besteht hingegen im Bundespersonalrecht. Gemäss Art. 34b Abs. 1 lit. a BPG ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich eine Entschädigung zuzusprechen, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Verfahrensvorschriften – namentlich den

- 9 -

Anspruch auf rechtliches Gehör – verletzt (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7103/2024 vom 21. August 2025 E. 3.2).

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; 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. 4.4.1

Bei der Rüge, wonach die VK bei Erlass der Zwischenverfügung betreffend rechtliches Gehör vom 14. November 2024 sich bereits definitiv und unwiderruflich für die Entlassung der Beschwerdeführerin entschieden und dieser das rechtliche Gehör bloss zum Schein gewährt habe, verweist die Beschwerdeführerin auf den von ihr eingereichten Auszug des Protokolls der VK-Sitzung von 5. November 2024. Daraus geht folgender Beschluss der VK hervor: «1. An der provisorischen Freistellung wird festgehalten; 2. Auf das Angebot einer möglichen Weiterbeschäftigung der Gerichtsschreiberin in einer anderen Abteilung wird verzichtet; 3. Die VK erwägt, den Arbeitsvertrag mit der Gerichtsschreiberin während der Probezeit aufzulösen. Der Gerichtsschreiberin wird ein Auflösungsvertrag unterbreitet; 4. Kommt kein Auflösungsvertrag zustande, wird die Kündigung in Betracht gezogen; 5. Die Umsetzung der Beschlüsse erfolgt durch das Generalsekretariat; 6. Der Gerichtsschreiberin wird das rechtliche Gehör gewährt» (act.

1.61). Wie bereits ausgeführt, schadet es nicht, wenn beim Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs bereits die Absicht besteht, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Bei der Anhörung der betroffenen Person hat diese zu wissen, dass eine Verfügung mit einer bestimmten Stossrichtung in Erwägung gezogen wird. Massgebend ist, dass ein Zurückkommen auf die geäusserte Kündigungsabsicht nicht ausgeschlossen ist (vgl. supra E. 4.2). Gemäss Beschluss vom 5. November 2024 hat die VK die Auflösung des Arbeitsvertrages erwogen und eine Kündigung «in Betracht» gezogen, diese

- 10 -

aber nicht beschlossen und somit keinen definitiven Entscheid gefällt. Daran ändert auch die Aktennotiz vom 14. November 2024 nichts, wonach der Beschwerdeführerin von der Generalsekretärin mitgeteilt worden sein soll, dass die VK am 5. November 2024 «beschlossen» habe, das Arbeitsverhältnis während der Probezeit per 1. Dezember 2024 aufzulösen. Die Aktennotiz bezieht sich auf eine mündliche Mitteilung des VK-Entscheidunges an die Beschwerdeführerin durch die Generalsekretärin im Beisein der Leiterin HR i.a., welche die Aktennotiz verfasste. Die Leiterin HR i.a. hält darin einleitend fest, dass sie eine Aktennotiz und kein Wortprotokoll verfasste, um die wesentlichen Informationen und allfällige Fragen des gleichentags erfolgten Gesprächs betreffend «Mitteilung VK-Entscheid» festzuhalten. U.a. schrieb sie darin, dass die VK am 5. November 2024 getagt und beschlossen habe, das Arbeitsverhältnis während der Probezeit per 1. Dezember 2024 aufzulösen. Die Beschwerdeführerin erhalte das rechtliche Gehör bis zum 20. November 2024, um schriftlich Stellung zu nehmen. Werde die VK nichts erhalten, werde sie den Arbeitsvertrag «wahrscheinlich auflösen» (act. 1.63). Ein Zurückkommen auf die Kündigungsabsicht war somit gerade nicht ausgeschlossen. Eine diesbezügliche Verletzung des rechtlichen Gehörs liegt nicht vor.

E. 4.4.2

Soweit die Beschwerdeführerin kritisiert, der Beschwerdegegner habe sich im Sachverhalt der angefochtenen Verfügung nicht mit den Argumenten der Beschwerdeführerin in der Stellungnahme auseinandergesetzt, ist festzuhalten, dass dies nicht entscheidend ist; eine Auseinandersetzung mit den vorgebrachten Rügen, die nicht unter dem Titel Sachverhalt, sondern in den weiteren Erwägungen erfolgt, begründet keine Verletzung des rechtlichen Gehörs und ist darüber hinaus nicht unüblich. Der Beschwerdegegner hat über acht Seiten auf die in der Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 25. November 2024 vorgebrachten Argumente und Einwendungen Bezug genommen und dargelegt, weshalb er die Wahrnehmungen der Beschwerdeführerin nicht teilt. So hat er sich in der angefochtenen Verfügung unter anderem zum Vorhalt der Beschwerdeführerin mit dem Titel «Schikane von Richter B. und fehlendes Eingreifen von Richter C.», geäussert und seine Auffassung dazu dargelegt (act. 1.2, Ziff. 9.1, S. 12). Der Beschwerdegegner nahm ferner zu den Schilderungen der Beschwerdeführerin betreffend ein vertrauliches Gespräch mit der Abteilungsvizepräsidentin D. (nachfolgend «Richter D.») und zu den Schilderungen im Zusammenhang mit dem Gespräch vor der Vertrauensstelle vom 26. September 2024 Stellung (act. 1.2, Ziff. 9.2, S. 13 f.). Er äusserte sich weiter zum Vorwurf des mangelnden Konfliktmanagements und zum Einwand, der Beschwerdegegner habe bereits vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs beschlossen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen (act. 1.2, Ziff. 10.1-10.11, S. 16 ff.). Schliesslich setzte sich der Beschwerdegegner mit dem Vorwurf, das Gespräch vor der

Vertrauensstelle sowie teilweise ein Telefongespräch mit der Beschwerdeführerin seien heimlich aufgenommen worden, auseinander (act. 1.2, Ziff. 12, S. 19 f.). Der Beschwerdegegner hat damit die Vorbringen der Beschwerdeführerin tatsächlich zur Kenntnis genommen und sich in rechtsgenügender Weise mit den wesentlichen Gesichtspunkten der Kündigung während der Probezeit im Allgemeinen sowie den von der Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 25. November 2024 mitgeteilten Standpunkten auseinandergesetzt. Dass er seine Haltung dazu teilweise bereits in der Zwischenverfügung betreffend rechtliches Gehör vom 14. November 2024 erläutert hatte und hinsichtlich vereinzelter Vorbringen der Beschwerdeführerin auf jene Erwägungen verwies, ist vor diesem Hintergrund nicht zu beanstanden. Der Beschwerdegegner durfte sich im Übrigen auf die wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. supra E. 4.2). Die Beschwerdeführerin verfügte demnach über Kenntnis der Kündigungsgründe und war auch in der Lage, die Verfügung sachgerecht anzufechten. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, insbesondere der Begründungspflicht, ist deshalb zu verneinen. Im Folgenden ist die materielle Begründetheit der Kündigung zu prüfen.

E. 5.1

Zusammengefasst stützt sich die angefochtene Verfügung betreffend Auflösung des Arbeitsvertrages während der Probezeit auf mehrere Ereignisse im Zusammenhang mit der Beschwerdeführerin, welche einen massiven Konflikt mit Richterpersonen ausgelöst und das Vertrauensverhältnis zwischen diesen und der Beschwerdeführerin zerstört hätten. Die Beschwerdeführerin habe gegenüber einem Vorgesetzten gar den Verdacht einer strafbaren Handlung geäußert. Eine weitere Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten erscheine ausserhalb des Möglichen. Der Abteilungspräsident habe sich bemüht, eine andere Lösung zu finden, doch kein anderes Mitglied der fraglichen Abteilung sei bereit gewesen, künftig mit der Beschwerdeführerin zusammenzuarbeiten. Eine Zusammenarbeit in einer anderen Abteilung wäre nicht ganz ausgeschlossen gewesen, das Verhalten der Beschwerdeführerin habe jedoch den Anschein erweckt, dass auch bei anderen Vorgesetzten Konflikte entstehen könnten, zumal es der Beschwerdeführerin an Einsicht und Bereitschaft zur Konfliktlösung mangeln würde. Im Rahmen ihrer Stellungnahmen sei es der Beschwerdeführerin nicht gelungen, objektive Argumente vorzubringen, welche die VK vom Absehen einer Kündigung während der Probezeit hätten überzeugen können. Ihre Angaben, für eine Mediation offen zu sein und dass das Vertrauen wieder aufgebaut werden könne, würden aufgrund ihres wenig konstruktiven Verhaltens kaum erfolgsversprechend erscheinen. Es habe ihr bereits an guter Zusammenarbeit und

Kommunikation gemangelt. Die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin habe einen enormen zeitlichen sowie administrativen Aufwand verursacht und das Risiko eines weiteren Effizienzverlustes bei der Justiztätigkeit aufgezeigt (vgl. act. 1.2, insb. Rz. 13 ff., S. 20 f.)

Im Einzelnen schildert der Beschwerdegegner folgendes Geschehen:

E. 5.1.1

Die Beschwerdeführerin sei anlässlich des Bewerbungsgesprächs über die Praxis des Homeoffice in der Abteilung [...] und über den Inhalt von Art. 3 lit. a der Richtlinie für

mobiles Arbeiten am Bundesverwaltungsgericht informiert worden. Am 1. Juni 2024 habe sie ihre Tätigkeit am Bundesverwaltungsgericht aufgenommen. Ihr direkter Vorgesetzter sei Richter C. gewesen, wobei sie je zur Hälfte für diesen und für Richterin B. tätig gewesen sei. Im Juli 2024 habe die Beschwerdeführerin Richter C. um ein Gespräch gebeten und ihm berichtet, dass die Zusammenarbeit mit Richterin B. problematisch verlaufe, diese würde sie überbeanspruchen und verschiedentlich unfair behandeln. Das Angebot von Richter C. mit seiner Kollegin bzw. mit dieser und der Beschwerdeführerin das Gespräch zu suchen, habe die Beschwerdeführerin abgelehnt. Richter C. habe ihr geraten, mit Richterin B. zu sprechen und ihr gesagt, dass sie jederzeit auf ihn zukommen könne. Vor dem am 29. August 2024 angesetzten Probezeitwischengespräch habe die Beschwerdeführerin Richter C. auf Nachfrage gesagt, das Gespräch mit Richterin B. nicht gesucht zu haben und darüber auch nicht anlässlich des Probezeitwischengesprächs sprechen zu wollen. Im Probezeitwischengespräch vom 29. August 2024 seien Leistung und Verhalten der Beschwerdeführerin durch beide Richterpersonen als gut beurteilt worden. Im Anschluss habe sich das Gespräch auf das Gesuch der Beschwerdeführerin, wegen Kinderbetreuung (einmalig) zwei Tage Homeoffice leisten zu können, gerichtet. In der irrigen Annahme, dass es sich um ein Gesuch um regelmässiges Homeoffice in diesem Umfang gehandelt hätte, sei Richterin B. mit der Anfrage nicht einverstanden gewesen, habe dieser aber zugestimmt, nachdem Richter C. das Missverständnis aufgeklärt habe. Bei dieser Gelegenheit habe sich die Beschwerdeführerin über den ordentlichen Umfang von Homeoffice nach Ablauf der Probezeit erkundigt. Richter C. habe erklärt, dass in seinem Team alle Mitarbeitenden aufgrund ihres Pensums von 80-100% zwei Tage mobil arbeiten dürften, während Richterin B. dies für ihr Team verneint habe. Die Beschwerdeführerin habe sich über den Standpunkt von Richterin B. empört gezeigt, weil dieser personalrechtlich nicht haltbar sei und der Gleichstellung von Mann und Frau widerspreche. Sie könne so ihrer Tätigkeit am Bundesverwaltungsgericht nicht nachkommen. Die Zusicherung von zwei Tagen Homeoffice pro Woche sei für sie *conditio sine qua non* und müsse noch vor Ende der Probezeit erfolgen. Der

- 13 -

vorgesetzte Richter C. habe versucht, das Gespräch zu deeskalieren. Er habe darauf hingewiesen, dass eine Entscheidung ohnehin immer erst am Ende der Probezeit erfolgen könne. Auch nachdem er der Beschwerdeführerin per Handzeichen zu signalisieren versucht habe, dass diese Diskussion nicht zielführend sei, habe die Beschwerdeführerin auf ihre Aussagen weiter insistiert. Nach dem Gespräch habe Richter C. versucht, der Beschwerdeführerin aufzuzeigen, weshalb ihr Verhalten nicht angemessen gewesen sei und dass der Entscheid betreffend Umfang von Homeoffice ohnehin ihm als Vorgesetzten obliege. Er habe der Beschwerdeführerin erklärt, dass sie sich mit ihrem Verhalten selbst geschadet habe. Die Beschwerdeführerin habe keine Einsicht gezeigt und auf ihrem Recht auf Meinungsäusserung beharrt; sie lasse sich den Mund nicht verbieten. Sie habe Richter C. vorgeworfen, für Richterin B. Partei ergriffen zu haben, anstatt sie zu verteidigen (act. 1.2, lit. D, S. 2 f. sowie Ziff. 9.1, S. 12).

E. 5.1.2

Während der Ferienabwesenheit von Richter C. unmittelbar nach dem Zwischenprobezeitgespräch habe sich die Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und Richterin B. weiter verschlechtert und die Beschwerdeführerin habe nicht mehr mit Richterin B. kommuniziert, was für die Richterin zu einer unhaltbaren Situation in den

Verfahren geführt habe (act. 1.2, Ziff. 9.2, S. 13).

E. 5.1.3

Am Ende der Kalenderwoche 36 und noch während der Ferienabwesenheit von Richter C. habe die Beschwerdeführerin die Abteilungsvizepräsidentin um ein Treffen ersucht mit dem Vorbringen, sie sei Opfer von Mobbing geworden, aber ohne genauere Angaben zu machen. Die Abteilungsvizepräsidentin habe bei der Terminplanung vorgeschlagen, HR zum Gespräch beizuziehen, was die Beschwerdeführerin aber abgelehnt habe. Anlässlich des Gesprächs mit der Abteilungsvizepräsidentin habe die Beschwerdeführerin die Probleme hinsichtlich der Zusammenarbeit und des Homeoffice mit Richter B. geschildert. Da die Beschwerdeführerin einen sehr angespannten Eindruck gemacht habe, habe die Abteilungsvizepräsidentin sie nach Hause geschickt, wobei sie ihr vorgängig mitgeteilt habe, dass sie HR kontaktieren und die Beschwerdeführerin von ihr hören werde. Die Detailausführungen der Beschwerdeführerin zum fraglichen Gespräch in deren Stellungnahme vom 26. November 2024 weise die Abteilungsvizepräsidentin als unzutreffend zurück. Insbesondere habe sie (die Abteilungsvizepräsidentin) in keiner Weise zu den Vorwürfen der Beschwerdeführerin gegenüber Richter B. Stellung genommen. Nach dem Gespräch mit der Beschwerdeführerin seien die Abteilungsvizepräsidentin und HR übereinkommen, dass die Beschwerdeführerin bis zur Rückkehr von Richter C. im Homeoffice und an dessen Fällen arbeiten solle, was die Abteilungsvizepräsidentin der Beschwerdeführerin per Mail kommuniziert habe (act. 1.2, Ziff. 9.2, S. 13).

- 14 -

E. 5.1.4

Nach seiner Rückkehr aus den Ferien habe Richter C. die Beschwerdeführerin am 20. September 2024 telefonisch kontaktiert, um ihr einen Vorschlag zur Unterstützung der Konfliktbewältigung zwischen ihr und der Richter B. zu unterbreiten. Auf seine Nachfrage, was zur weiteren Eskalation geführt habe, habe die Beschwerdeführerin von Schikanen seitens Richter B. gesprochen. Beispielweise habe Richter B. das Team ausserhalb der Arbeitszeit zu einem Konzert eingeladen, wobei klar gewesen sei, dass die Beschwerdeführerin nicht daran hätte teilnehmen können. Ferner habe die Richter B. sie ohne Erklärung zu einer Besprechung aufgeboten und ohne sie zu informieren, einen Schriftsatz direkt mit der Mentorin der Beschwerdeführerin anstatt mit ihr finalisiert. Das Gespräch mit der Richter B. habe die Beschwerdeführerin jedoch nicht gesucht. Bezugnehmend auf das Zwischengespräch vom 29. August 2024 habe die Beschwerdeführerin auch Richter C. schwere Vorwürfe gemacht. Aus ihrer Sicht hätte er sie in Bezug auf die für sie unhaltbare Äusserungen der Richter B. zum Homeoffice verteidigen müssen, stattdessen habe er sich gegen sie gestellt. Richter C. habe die Wortwahl und den Tonfall der Beschwerdeführerin als unangemessen empfunden und sei zum Schluss gekommen, dass grosse Diskrepanzen bezüglich der Wahrnehmung des Probezeitwischengesprächs vorlägen. Die Beschwerdeführerin habe keinerlei Einsicht in ihr Verhalten gezeigt. Richter C. habe mangelndes Vertrauen ihm gegenüber wahrgenommen und Zweifel am weiteren Bestehen des Vertrauens ihr gegenüber gehabt. Am 24. September 2024 habe er der Beschwerdeführerin telefonisch eine Aussprache mit Richter B. bei der neutralen Vertrauensstelle des Gerichts vorgeschlagen. Er würde dieser beisitzen und die Beschwerdeführerin könne sich von einer Vertrauensperson begleiten lassen. Die Beschwerdeführerin sei damit einverstanden gewesen. Richter C. habe zudem seine Haltung zum bisherigen Verlauf der

Zusammenarbeit, insbesondere das Verhalten der Beschwerdeführerin anlässlich des Probezeitwischengesprächs, ihr widersprüchliches Verhalten ihm gegenüber, ihre fehlende Einsicht zum eigenen Verhalten und ihr anscheinend fehlendes Vertrauen ihm gegenüber thematisiert. Am Ende des Gesprächs habe er seine Zweifel geäußert, ob seinerseits noch eine Vertrauensbasis für eine weitere erfolgreiche Zusammenarbeit gegeben sei (act. 1.2, lit. F, S. 3 f; Ziff. 9.2, S. 13).

E. 5.1.5

Der Beschwerdegegner bezieht sich weiter auf das Gespräch vom 26. September 2024 vor der Vertrauensstelle, an welchem die Beschwerdeführerin, der Mentor der Vertrauensstelle, E., und Richterin B. teilgenommen hätten und F., damalige HR-Personalbereichsleiterin als Begleitperson der Beschwerdeführerin, sowie Richter C. anwesend gewesen seien. Richterin B. habe erklärt, die Vorwürfe der Beschwerdeführerin zum ersten Mal zu hören und bis zu jenem Tag nicht gewusst zu haben, worum es gehe. Dass sie eine restriktive Haltung zum Homeoffice habe, sei der Beschwerdeführerin bereits

- 15 -

am Vorstellungsgespräch mitgeteilt worden sei. Es läge aber nicht an ihr (Richterin B.) über den Umfang von Homeoffice zu entscheiden. Was die Einladung zum Konzert betreffe, habe sie gedacht, dass sich die Beschwerdeführerin ausgeschlossen gefühlt hätte, wenn sie nicht eingeladen worden wäre. Einmal habe die Beschwerdeführerin im Büro sehr unangemessen mit ihr gesprochen. Weil ein anderer Arbeitnehmer anwesend gewesen sei, habe sie sich auf das Gespräch nicht eingelassen. Dann habe die Beschwerdeführerin aufgehört, mit ihr zu kommunizieren. Auch auf ihre Anfrage, ob sie krank sei, habe die Beschwerdeführerin nicht geantwortet. Die Beschwerdeführerin habe die Dossiers einfach kommentarlos ins Fach von Richterin B. gelegt. Deshalb habe sich Richterin B. per E-Mail an die Mentorin der Beschwerdeführerin gewandt, die Beschwerdeführerin jedoch in die Nachricht einkopiert. In der Folge habe sie der Beschwerdeführerin einen Besprechungstermin gesendet. Sie sei dann von der Abteilungsvizepräsidentin informiert worden, dass die Beschwerdeführerin krankheitshalber nicht am Gespräch teilnehmen könne. Danach habe sie erfahren, dass die Beschwerdeführerin nur noch im Homeoffice und für ihren Vorgesetzten arbeite. Sie würde gerne von der Beschwerdeführerin erfahren, wie sie sich die weitere Zusammenarbeit mit ihr vorstelle. Die Beschwerdeführerin habe entgegnet, dass nicht sie für das Konfliktmanagement verantwortlich sei. Der Arbeitgeber habe eine Fürsorgepflicht und sie müsse schikanefrei arbeiten können. Sie sei nicht mehr bereit, für Richterin B. zu arbeiten. Richterin B. habe erklärt, es komme mit der Beschwerdeführerin immer wieder zu Missverständnissen und Verwirrungen. Das Verhalten der Beschwerdeführerin sei inakzeptabel, sie könne nicht einfach aufhören mit ihr zu kommunizieren, so sei eine Zusammenarbeit unmöglich. Sie hätten drei Monate lang gut zusammengearbeitet und sie bedaure, dass es so weit gekommen sei. Die Beschwerdeführerin habe anlässlich des Gesprächs geltend gemacht, dass sie Hilfe suche, wenn sie schikaniert werde. Die Richterin würde Gaslighting und Victim Blaming betreiben (act. 1.2, lit. H, S. 4 f.; Rz. 9.2, S. 13 f.).

E. 5.1.6

Als weiteren Grund für die Kündigung führt die angefochtene Verfügung das Verhalten der Beschwerdeführerin rund um das Gespräch zum formellen Konfliktmanagement vom 17. Oktober 2024 auf, welches auf Ersuchen der Beschwerdeführerin stattfand und an welchem

sie, der Abteilungspräsident, G. (nachfolgend «Richter G.»), Richter C. sowie die Personalbereichsleiterin teilgenommen hatten und ein Mitarbeiter des Rechtsdienstes als Protokollführer beteiligt gewesen war. Richter G. habe am Ende des Gesprächs drei mögliche Lösungsvorschläge zum weiteren Vorgehen unterbreitet (Einleitung einer externen Mediation mit einer professionellen Mediationsperson; Anstellung bei einer anderen Abteilung des Bundesverwaltungsgerichts; Auflösung des Arbeitsverhältnisses; vgl. auch Beilage 7 zur Beilage 1 der Beschwerdeantwort [Protokoll]). In der Folge habe die Beschwerdeführerin dem

- 16 -

Abteilungspräsidenten via E-Mail mitgeteilt, für eine Mediation zur Verfügung zu stehen. Dabei habe sie auch festgehalten, sehr überrascht zu sein, welche Wendung ihr Anliegen – der Schutz vor Schikanen durch Vorgesetzte – mit dem Gespräch vom 17. Oktober 2024 genommen habe. Sie habe in der E-Mail dem Abteilungspräsidenten vorgeworfen, anlässlich der Aussprache vom 17. Oktober 2024 geraten zu haben, ihr Vorgesetzter solle das Arbeitsverhältnis mit ihr beenden, sie solle sich eine neue Stelle suchen und sie könne sich nur in einer anderen Abteilung des Gerichts bewerben, wenn sie vorher gekündigt habe. Er habe ihr weiter gesagt, dass sie ein Risiko für die Abteilung sei und eine Mediation könne nur stattfinden, wenn sie sich vorher beim Vorgesetzten entschuldige, wobei im Falle des Scheiterns der Mediation die Kündigung ausgesprochen würde. Auf diese E-Mail habe der Abteilungspräsident der Beschwerdeführerin geantwortet, dass ihre Wahrnehmung des Gesprächs vom 17. Oktober 2024 nicht dem Gesagten entspreche, sie würde versuchen, seine Worte zu verdrehen. Die Beschwerdeführerin habe ihrerseits mit einer E-Mail vom 21. Oktober 2024 die Ausführungen des Abteilungspräsidenten als falsch zurückgewiesen und ihm gesagt, solche haltlosen Vorwürfe würden sie genauso irritieren, wie dessen Aussagen anlässlich der Aussprache vom 17. Oktober 2024 (act. 1.2, lit. I-J, S. 5 ff.; Ziff. 9.3, S. 14 f.).

E. 5.1.7

Der Beschwerdegegner nimmt in der angefochtenen Verfügung auch Bezug zu den von der Beschwerdeführerin in deren Stellungnahme vom 25. November 2025 geäußerten Vermutung, dass strafbare Handlungen erfolgt seien und weist deren Vorwurf, dass Gespräche mit ihr heimlich aufgenommen worden seien, als unzutreffend zurück (act. 1.2, Rz 12).

E. 5.2

Die Beschwerdeführerin lässt die Anfechtung der Kündigung durch ihren Rechtsvertreter zusammengefasst damit begründen, dass für die Vorkommnisse vom Parlament gewählte Würdeträger verantwortlich seien und die beteiligten Magistratspersonen die Werte und Grundsätze der Bundesverwaltung nicht beachtet hätten. Der Beschwerdeführerin werde zum Vorwurf gemacht, dass sie sich im Einklang mit den Werten des Bundes verhalten haben. Es lägen keine sachlichen Gründe für eine Kündigung vor, die Gründe für die Kündigung seien vielmehr konstruiert und vorgeschoben.

Im Einzelnen macht die Beschwerdeführerin Folgendes geltend:

E. 5.2.1

Der Beschwerdegegner habe gewusst, dass die physische Anwesenheit der Beschwerdeführerin in St. Gallen an vier Arbeitstagen pro Woche eine ausserordentlich

grosse Belastung für sie und ihre Familie darstelle und einzig während einer begrenzten Zeitdauer von sechs Monaten, d.h. während der Probezeit, machbar gewesen wäre. Er habe gewusst, dass die Frage der

- 17 -

Beschwerdeführerin zum Homeoffice für die Zeit nach der Probezeit geklärt werden müsse. Unter den gegebenen Umständen sei klar gewesen, dass die Klärung dieser Frage nicht auf die Zeit nach der Probezeit habe verschoben werden können (act. 1, Rz. 12-13, S. 11 f.). Richterin B. habe den Anspruch gehabt, dass die Beschwerdeführerin ihre Fälle gegenüber jenen von Richter C. priorisiert bearbeite und habe ihr auch mehrfach fachlich falsche Anweisungen gegeben. Diese Schwierigkeiten habe sie am 22. Juli 2024 gegenüber ihrem Vorgesetzten niederschwellig adressiert, sich aber gegen eine Intervention von Richter C. entschieden, weil sie habe abwarten wollen, wie sich die Zusammenarbeit mit Richterin B. entwickle. Sie habe Richter C. insbesondere über den Anspruch von Richterin B. auf bevorzugter Bearbeitung ihrer Fälle informieren und ihm erklären wollen, warum die Beschwerdeführerin dessen Fälle nicht priorisiert behandle. Im Vorfeld zum Probezeitwischengespräch habe sie diese Thematik nicht mehr mit Richter C. besprochen (act. 1, Rz. 17-18, S. 13 f.; act. 1.62, Rz. 11). Weil ihr der Beschwerdegegner bei Anstellungsbeginn bezüglich des Umfangs von Homeoffice keine Zusagen abgegeben habe und weil sie nach den ersten drei Monaten der Probezeit habe feststellen müssen, dass das Pendeln von Bern nach St. Gallen noch anstrengender gewesen sei, als ursprünglich gedacht, und eine längerfristige Anstellung als Gerichtsschreiberin beim Bundesverwaltungsgericht eine Beschränkung auf zwei Tage Pendeln pro Woche voraussetze, habe sie anlässlich des Probezeitwischengesprächs vom 29. August 2024 die Frage gestellt, ob sie damit rechnen könne, nach Ende der Probezeit zwei Tage Homeoffice machen zu dürfen. Richterin B. habe unmissverständlich gesagt, dass sie dagegen sei, als Mitglied ihres Teams müsse die Beschwerdeführerin mindestens drei Tage pro Woche vor Ort sein. Das Gespräch rund um den Umfang des Homeoffice sei aber nicht eskaliert. Sie habe lediglich unmissverständlich klargestellt, dass sie das Arbeitsverhältnis von sich aus frühzeitig beenden müsse, falls jetzt klar werde, dass sie nach der Probezeit drei Tage vor Ort in St. Gallen arbeiten müsse und ausgeführt, dass es ihr nicht nachhaltig möglich sei, während drei Tagen pro Woche fünf Stunden am Tag zu pendeln und ihr deswegen eine Klärung für die Zeit nach der Probezeit wichtig sei. An dieser Stelle des Gesprächs habe Richter C. nonverbal (sich den Finger vor den Mund haltend) signalisiert, dass sie schweigen solle. Da die Frage nach dem Homeoffice nach der Probezeit und damit die Klärung, ob die Probezeit vernünftigerweise fortgesetzt werden soll, für sie ein zentrales Anliegen gewesen sei, habe sie die Frage, trotz nonverbaler Aufforderung zum Schweigen von Richter C., noch einmal wiederholt und ausdrücklich erwähnt, dass sie aufgrund familiärer Verpflichtungen ein Interesse daran habe zu wissen, ob sie nach Ablauf der Probezeit verbindlich und wie alle Mitarbeitenden vom Team C. zwei Tage Homeoffice in Aussicht gestellt bekomme. Zudem habe sie geltend gemacht,

- 18 -

dass eine kategorische, bzw. derart absolute und unbegründete Weigerung von Homeoffice durch Richterin B. gegenüber einer von Bern aus anreisenden Mutter von drei Kindern gegen die Prinzipien des Bundes als Arbeitgeber verstosse, diskriminierend sei und gegen rechtliche Grundlagen, wie beispielsweise die Richtlinie für mobiles Arbeiten am Bundesverwaltungsgericht vom 19. August 2021, verstosse, insbesondere weil allen

anderen Gerichts- schreibenden des Teams von Richter C. zwei Tage Homeoffice gewährt wür- den. Nota bene sei im Team von Richter C. sie die einzige Mitarbeitende mit Familie und Kindern gewesen. Dass sie vor diesem Hintergrund ihre Mei- nung sachlich und begründet geäußert habe, sei nachvollziehbar und be- rechtigt gewesen, denn die Haltung von Richterin B. hätte zwangsläufig be- deutet, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis hätte beenden müssen, was sie auf keinen Fall gewollt habe. Erstaunlicherweise habe das Probezeitzwischenbeurteilungsgespräch damit geendet, dass Richter C. und Richterin B. insistiert hätten, ihr seien nie zwei Tage Homeoffice zugesichert worden. Der sich nun manifestierende Konflikt zwischen ihr und der Richterin sei dabei jedoch nicht gelöst und das Thema Homeoffice nach der Probezeit nicht abschliessend besprochen worden. Richter C. habe es versäumt, den sich offensichtlich manifestierenden Konflikt zwischen ihr und Richterin B. noch am Probezeitwischengespräch zu adressieren. Das kategorische Ver- weigern von zwei Tagen Homeoffice durch Richterin B. könne nicht anders als schikanös und diskriminierend qualifiziert werden, zumal Richterin B. zu jenem Zeitpunkt bereits davon ausgegangen sei, dass die Beschwerdefüh- rerin nach der Probezeit nicht mehr in ihrem Team arbeiten würde, was der Beschwerdeführerin nicht bekannt gewesen sei. In der gleichentags erfolg- ten Nachbesprechung mit Richter C. habe dieser ihr vorgeworfen, alles Por- zellan zerschlagen zu haben. Ihm sei klar, dass sie zwei Tage Homeoffice brauche, das hätte er schon hinbekommen, aber sie hätte nun alles kaputt gemacht. Sie habe erklärt, dass sie sich gegen schikanöses, sie als Mutter diskriminierendes Verhalten natürlich wehre und sich auch nicht verbieten lasse, ihre Interessen anzusprechen. Mit Richter C. sei nach dem Gespräch weiterhin eine normale Kommunikation gepflegt worden. In einer E-Mail vom 30. August 2024 habe er bezugnehmend auf dessen Rückkehr aus den Fe- rien geschrieben: «Dann werden wir uns ja nach neuem [S]etting nochmals sprechen und sehen, bevor Du Deinerseits in die Ferien gehst». Das habe bei ihr berechnete Hoffnung geweckt, dass sie nach den Ferien in einem neuen Setting, d.h. nicht mehr für Richterin B., arbeiten würde. Sie habe diese E-Mail so verstanden, dass Richter C. dafür gesorgt habe, dass sie während dessen Ferienabwesenheit keinen weiteren Schikanen von Richte- rin B. ausgesetzt werden würde. Zu ihrer Enttäuschung sei dies nicht so ge- wesen (act. 1, Rz. 20 ff., S. 15 ff.; act. 1.62, Rz. 12-15).

- 19 -

E. 5.2.2

Die Beschwerdeführerin führt weiter aus, ab dem 2. September 2024 sei das Fehlverhalten von Richterin B. ihr gegenüber eskaliert. An jenem Tag habe Richterin B. zum ersten Mal während der gesamten Probezeit der Beschwer- deführerin das ganze Team (inkl. sie, die Beschwerdeführerin) zu einem An- lass an einem Sonntagabend in St. Gallen eingeladen. An diesem habe die Beschwerdeführerin als Mutter von drei Kindern mit Wohnsitz in Bern ganz offensichtlich nicht teilnehmen können. Das Verhalten von Richterin B. sei als gezielte Ausgrenzung der Beschwerdeführerin zu deuten. Es sei nicht das erste Mal gewesen, dass Richterin B. Termine mit dem Team im Wissen um die Nichtverfügbarkeit der Beschwerdeführerin so gelegt habe, dass sie als einzige daran nicht habe teilnehmen können. Richterin B. habe die Be- schwerdeführerin ferner am 3. September 2024 angewiesen, in einem Fall auf den üblicherweise zu erhebenden Kostenvorschuss zu verzichten. Sie habe dazu der Beschwerdeführerin französische Vorlagen von Verfügungen zukommen lassen, entgegen der ausdrücklichen Absprache, die deutschen Vorlagen von

Richter C. zu verwenden. Sodann habe Richterin B. am 4. September 2024, am freien Tag der Beschwerdeführerin, deren Mentorin um eine Aufstellung über den Verfahrenstand von Fällen, die der Beschwerdeführerin zugeteilt gewesen seien, ersucht und angegeben, verzweifelt zu sein, da die Beschwerdeführerin nichts mehr für die Richterin machen würde. Das Vorgehen der Richterin sei unüblich gewesen, und es treffe auch nicht zu, dass die Beschwerdeführerin nichts mehr für Richterin B. gemacht habe. Richterin B. habe schliesslich der Mentorin Anweisungen erteilt betreffend eine Verfügung, welche die Beschwerdeführerin geschrieben habe. Diese Verhaltensweise sei schikanös. Weil Richter C. unverrichteter Dinge in die Ferien verreist sei und sie sich schutzlos Richterin B. ausgeliefert gesehen habe, habe sie am 5. September 2024 die Abteilungsvizepräsidentin, Richterin D., um ein vertrauliches Gespräch gebeten und sich aufgrund der sie mittlerweile belastende Situation gleichentags krankgemeldet. Am 10. September 2024 habe Richterin B. kommentarlos auf 16 Uhr einen Termin mit ihr angesetzt. Am 10. September 2024 um 11 Uhr habe das Gespräch mit Richterin D. stattgefunden. Die Beschwerdeführerin habe den Ablauf des Probezeitwischengesprächs mit Richter C. und Richterin B. geschildert, berichtet, dass sich seither die Zusammenarbeit mit Richterin B. schikanierend gestaltet und geäussert, dass sie schon vor dem Zwischengespräch Probleme mit Richterin B. gehabt habe, die sie Richter C. geschildert habe. Die Abteilungsvizepräsidentin habe ihr gegenüber bestätigt, dass es sich bei den geschilderten Umständen um Schikanen handeln würde und erklärt, dass Richter C. seine Fürsorgeverpflichtung nicht auf die Arbeitnehmerin abwälzen könne. Gewählte Richter seien wie Könige. Sie (Richterin D.) und der Abteilungspräsident würden nun dafür sorgen müssen, die Beschwerdeführerin aus dieser Situation herauszubekommen. Sie (Richterin D.) würde mit

- 20 -

dem HR Kontakt aufnehmen und die Situation besprechen. Sie habe keine andere Handhabe, als die Beschwerdeführerin zu bitten, nach Hause zu gehen und sich krankschreiben zu lassen. Die Beschwerdeführerin habe dazu bemerkt, sie sei nicht krank; es sei komisch, dass sie sich krankschreiben lassen müsse, um vor Schikanen am Arbeitsplatz geschützt zu werden. Zum Schluss habe Richterin D. festgestellt, dass die Beschwerdeführerin schlecht aussehen würde, Mobbing würde krank machen. Am Folgetag habe die Beschwerdeführerin Richterin D. geschrieben, arbeitsfähig zu sein und ihre Arbeitsleistung erbringen zu wollen. Richterin D. habe ihr vorgeschlagen im Homeoffice zu arbeiten und Fälle von Richter C. zu bearbeiten (act. 1, Rz. 33 ff., S. 20 ff.).

E. 5.2.3

Die Beschwerdeführerin hält sodann fest, ihr Vorgesetzter habe sie am 19. September 2024 telefonisch kontaktiert. Er habe sich einen Überblick über das Geschehene verschaffen wollen und der Beschwerdeführerin vorgeschlagen, er würde sich um eine Lösung der Problematik kümmern und sich danach wieder bei ihr melden. Am 23. September 2024 habe Richter C. sie telefonisch angefragt, ob sie zu einem Gespräch mit der Vertrauensstelle bereit sei, was sie bestätigt habe. Es sei eine telefonische Vorbesprechung auf den Folgetag vereinbart worden. Beim Telefonat vom 24. September 2024 habe Richter C. sie darauf hingewiesen, dass er sich Notizen zum Telefongespräch mache. Bezüglich des Ablaufs des Gesprächs bei der Vertrauensstelle habe er erklärt, dass dieses von der Vertrauensstelle moderiert werde. Das Ziel sei eine Aussprache, wobei insbesondere Richterin B. hören solle, welches Verhalten die Beschwerdeführerin ihr vorwerfe, denn es sei der Richterin

überhaupt nicht klar, was sie ihr vorwerfen würde. Richter C. werde als neutrale Begleitperson anwesend sein, und die Beschwerdeführerin könne eine Begleitperson mitbringen, die nicht in einem der beiden Teams tätig sei. In Bezug auf das Zwischenbeurteilungsgespräch habe Richter C. bemerkt, dass die verschiedenen Wahrnehmungen nicht so bleiben dürfen. Richterin B. habe ihre Meinung zum Homeoffice geäußert und diese sei nun mal restriktiver. Er sehe zwar nicht die alleinige Schuld bei der Beschwerdeführerin, aber was seitdem passiert sei, würde Zweifel aufbringen, ob weiterhin Vertrauen vorliege. Während die Beschwerdeführerin anlässlich des Probezeitwischengesprächs die Fassung verloren habe, habe er versucht, die Situation zu beruhigen. Zu den drei Tagen Präsenzpflcht habe sie erwidert, dass dies ein personalrechtliches Problem geben würde. Damit habe sie sich keinen Gefallen getan. Sie würde überhaupt nicht einsehen, dass sie selbst Fehler gemacht habe. Diese Äusserungen von Richter C. seien bemerkenswert, habe er doch an dieser Stelle die konstruierte Begründung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geliefert. Dies sei umso erstaunlicher, als beim besten Willen nicht erkennbar sei, welche Fehler sie (die Beschwerdeführerin) gemacht habe. Es könne ihr nicht vorgeworfen

- 21 -

werden, sich nicht stillschweigend damit abgefunden zu haben, dass Richterin B. kategorisch zwei Tage Homeoffice ausgeschlossen habe. Mit der Aussage, dass die verschiedenen Wahrnehmungen nicht so bestehen bleiben dürfen, demonstriere Richter C., dass er von einem antiquierten und aus der Zeit gefallenem Bild des Richters ausgehe, nämlich, dass die Untergebenen keine andere Meinung haben dürfen als die Richter. Nur mit diesem Hintergrund sei erklärbar, dass Richter C. das Vertrauensverhältnis in Frage gestellt habe. Nach dem Telefonat sei das Augenmerk ausschliesslich auf ein angebliches und konstruiertes Fehlverhalten von ihrer Seite gelegt worden und das eigentliche Problem, nämlich die Schikane durch Richterin B. und eine verlässliche Rückmeldung zum Homeoffice nach Ende der Probezeit, seien in den Hintergrund getreten (act. 1, Rz. 51 ff., S. 28 ff.). In dieser schwierigen Konfliktsituation habe sie sich mit einer am Bundesverwaltungsgericht tätigen Person ausgetauscht und erfahren, dass vor ihr zwei andere Gerichtsschreibende grosse Probleme mit Richterin B. gehabt hätten (act. 1, Rz. 5, S. 8).

E. 5.2.4

Zum Gespräch vom 26. September 2024 bei der Vertrauensstelle führt die Beschwerdegegnerin aus, sie habe bei dieser Gelegenheit ihre Sichtweise geschildert, so wie schon gegenüber der Abteilungsvizepräsidentin. Richterin B. habe sich ahnungslos gegeben. Die Ausführungen der Richterin seien etwas unstrukturiert gewesen und es sei schwierig gewesen, ihr zu folgen. Richterin B. habe alle Probleme auf die Sprachbarriere, die angeblich falsche Wahrnehmung der Beschwerdeführerin und deren angeblich schlechtes Verhalten geschoben. Richterin B. habe gesagt, die Beschwerdeführerin habe im Zwischenbeurteilungsgespräch Druck gemacht, obschon das Homeoffice erst ein Thema nach Ablauf der Probezeit sei. Richterin B. habe auch behauptet, im Zwischenbeurteilungsgespräch gesagt zu haben, dass es keine Rolle spiele, was sie zum Homeoffice denke, denn sie entscheide nicht darüber. Indessen habe Richterin B. im Zwischenbeurteilungsgespräch solches nicht gesagt. Im Gespräch vor der Vertrauensstelle habe Richterin B. sodann behauptet, beim Probezeitwischenbeurteilungsgespräch sei klar gewesen, dass die Beschwerdeführerin nach der Probezeit nicht mehr für sie arbeiten werde.

Auch dies treffe nicht zu. Richterin B. habe auch gesagt, die Beschwerdeführerin habe ihre Arbeit nicht gemacht und nicht mehr mit ihr kommuniziert. Auch das stimme nicht; sie habe auf eine E-Mail von Richterin B. vom Abend des 2. September 2024 am frühen Morgen des 3. September 2024 geantwortet. Bei den Angaben von Richterin B. handle es sich um Schutzbehauptungen, um die Beschwerdeführerin in ein schlechtes Licht zu rücken (act. 1, Rz. 56 ff., S. 31 ff.).

E. 5.2.5

Schliesslich lässt die Beschwerdeführerin ausführen, dass die unter der Leitung von Richter G. erfolgte Aussprache vom 17. Oktober 2024 nur als

- 22 -

kafkaesk bezeichnet werden könne. Mit massivem Druck und der Drohung, das Arbeitsverhältnis zu beenden, habe sie dazu gebracht werden sollen, sich bei Richter C. zu entschuldigen und Garantien abzugeben, dass sie sich künftig führen lasse. Aus dem Protokoll zur Aussprache vom 17. Oktober 2024 gehe nicht hervor, dass Richter C., Richter G. und auch H., sie wiederholt unterbrochen und die Ausführungen kommentiert hätten. Als Richter C. das Wort gehabt habe, sei sie von Richter G. daran gehindert worden, Stellung zu nehmen mit dem Verweis, dass sie im Nachgang Stellung zum Protokoll nehmen könne. Im Rahmen der Diskussion zu Lösungsvorschlägen habe Richter G. zu äusserst befremdlichen bzw. geradezu persönlichkeitsverletzenden Aussagen angesetzt. Er habe sie gefragt, ob sie früher auch schon Probleme mit Vorgesetzten gehabt habe. Und zu Richter C. habe er gesagt, an dessen Stelle würde er das Arbeitsverhältnis mit ihr kündigen. Ihr habe er empfohlen, zu kündigen. Zudem habe er festgestellt, dass er sie fachlich für hochbegabt halte und ihr empfohlen, sich bei einer hausinternen Abteilung zu bewerben, wobei sie dazu vorher kündigen müsse. Als Voraussetzung für eine Mediation habe Richter G. die Anliegen von Richter C. aufgenommen, wonach sie sich entschuldige und garantiere, sich in Zukunft führen zu lassen. Richter G. habe weiter eine Kündigung vorgebracht, falls die Mediation scheitern würde. Eine Zuteilung zu den neu zu wählenden Richtern der Abteilung habe er ausgeschlossen und erklärt, die Beschwerdeführerin sei ein Risiko für die Abteilung. Ferner habe er ihr eröffnet, dass sie nicht mehr mit Richterin B. zusammenarbeiten werde, da die Richterin das nicht wolle. Das von ihm und Richterin D. verhängte ausserordentliche Homeoffice sei mit Wirkung auf den folgenden Montag aufgehoben worden. Mit E-Mail vom 20. Oktober 2024 habe sie zu den Vorkommnissen des 17. Oktobers 2024 Stellung genommen und ihre grosse Verwundung über den Verlauf des Konfliktmanagements und die Aussagen der anwesenden Richter zum Ausdruck gebracht. Dennoch sei sie für eine Mediation zur Verfügung gestanden. Richter G. habe in seiner E-Mail vom 21. Oktober 2024 plötzlich nichts mehr davon wissen wollen, am 17. Oktober 2024 irritierende und persönlichkeitsverletzende Aussagen gemacht zu haben und ihr vorgeworfen, seine Aussagen zu verdrehen. Er sei mit seinen Bestreitungen jedoch unglaubwürdig geblieben, es sei nicht nachvollziehbar, warum sie ihm solche ungeheuerlichen Aussagen fälschlicherweise unterstellen sollte. Weil sie sich nicht entschuldigt und keine Garantien abgegeben habe, habe Richter C. einer Mediation nicht zugestimmt und das Arbeitsverhältnis sei aufgelöst worden (act. 1, Rz. 69 ff., S. 37 ff.).

E. 5.2.6

Wie schon in der Stellungnahme vom 25. November 2024 zur Zwischenverfügung betreffend rechtliches Gehör, lässt die Beschwerdeführerin weiter vorbringen, aufgrund der

von Richter C. verfassten Notizen liege die Vermutung nahe, dass Richter C. das Telefonat vom 24. September 2024 und das

- 23 -

Gespräch vor der Vertrauensstelle heimlich aufgenommen habe (act. 1, Rz. 105 und 108, S. 52 und 55; act. 1.62, Rz 1-7).

E. 6.1.1

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit 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 Arbeitsverhältnis die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR; SR 2020) sinngemäss anwendbar, soweit dieses Gesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen. Weder das BPG noch das BPV enthalten nähere Angaben zu den Gründen, aus welchen ein Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst werden kann. Massgeblich sind diesbezüglich somit die Bestimmungen und die dazugehörige Praxis des OR (Botschaft zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes vom 31. August 2011, BBl 2011 6715).

E. 6.1.2

Die Probezeit gibt den Parteien eines Arbeitsvertrages Gelegenheit, eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung durch gegenseitige Erprobung vorzubereiten. Sie dient dazu, sich gegenseitig kennenzulernen, Vertrauen aufzubauen 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 werden 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.). Entspricht das eingegangene Vertragsverhältnis nicht ihren Erwartungen, müssen die Parteien es schnell beenden können. Die Probezeit dient also dazu, die Persönlichkeit des Mitarbeiters und seine Eignung für eine bestimmte Position zu beurteilen (Urteil des Bundesgerichts 8C_370/2021 vom 24. Juni 2021 E. 5.1 m.w.H.).

E. 6.1.3

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 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

- 24 -

messbare Gründe, auch muss die Auflösung vom Betroffenen nicht verschuldet sein. Selbst objektiviert persönliche Gründe können ausreichen, um das Vertragsverhältnis zu lösen, dies insbesondere deshalb, weil es bei der Absoolvierung 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). Bei einer Kündigung während der Probezeit genügt die Unmöglichkeit, ein für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben notwendiges Vertrauensverhältnis aufzubauen, als sachlicher Kündigungsgrund. Es reicht aus, wenn aus persönlichen Gründen das für die vorgesehene Funktion nötige Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden kann oder aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine künftig reibungslose Zusammenarbeit und eine effiziente Verwaltungstätigkeit in Frage gestellt erscheinen. Auch zwischenmenschliche Faktoren oder das Unvermögen eines Arbeitnehmers, sich in gewachsene Strukturen eines Unternehmens einzufügen, mit Autoritäten situationsgerecht umzugehen oder sein Arbeitsstil können dazu führen, dass ein Probearbeitsverhältnis nicht in ein ordentliches Arbeitsverhältnis überführt wird (BGE 120 Ib 134 E. 2a; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2634/2022 vom 2. August 2023 E. 4.3; A-4843/2020 vom 1. April 2021 E. 5.2 und A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3; NÖTZLI, a.a.O.). Vor Ablauf der Probezeit können beide Parteien mithin nicht darauf vertrauen, das Arbeitsverhältnis werde langfristige Bestand haben. Eine langfristige Planung ist in dieser Zeit nicht in gleicher Masse möglich wie nach Ablauf der Probefrist (Urteil des Bundesgerichts 8C_232/2022 vom 2. November 2022 E. 5.3 mit Hinweisen). Es handelt sich demnach um eine lockere Vertragsbindung mit herabgesetzten Fürsorgepflichten, welche darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können. Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter 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 Arbeitnehmer 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 gewonnenen Erkenntnisse 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; Urteil des Bundesgerichts 4A_254/2025 vom 26. November 2025 E. 2).

E. 6.2

Strittig und zu prüfen ist, ob ein entsprechender hinreichender Grund gegeben war, um das Anstellungsverhältnis während der Probezeit aufzulösen.

- 25 -

E. 6.2.1

Feststeht, dass die fachlichen Fähigkeiten der Beschwerdeführerin als Gerichtsschreiberin unbestritten waren und sie die diesbezüglichen Erwartungen erfüllte. Der Beschwerdegegner beanstandet jedoch ausführlich das aus seiner Sicht mangelhafte Verhalten der Beschwerdeführerin und das dadurch zerstörte Vertrauensverhältnis. Die Beschwerdeführerin bestreitet die Beanstandungen sinngemäss als Unterstellungen oder als vorgeschoben und macht ihrerseits geltend, Schikanen ausgesetzt gewesen zu sein.

E. 6.2.2

Inbesondere mit Bezug auf den Konflikt hinsichtlich des Umfangs von Homeoffice ist nicht ersichtlich, inwiefern die Haltung von Richter B., wonach in ihrem Team

grundsätzlich alle Gerichtsschreibende an drei Tagen pro Woche anwesend sein müssten, schikanös sein sollte, zumal Richterin B. diese Erwartung offenbar grundsätzlich hat und nicht nur gegenüber der Beschwerdeführerin. Gemäss den Notizen von Richter C. vom 22. Oktober 2024 sei der Beschwerdeführerin anlässlich des Vorstellungsgespräches gesagt worden, dass der Homeoffice-Umfang erst nach der Probezeit fixiert werden könne, dass er und Richterin B. unterschiedliche Praxen hätten und Richterin B. restriktiver sei. Ebenso sei der Beschwerdeführerin mitgeteilt worden, dass jedenfalls ein Tag Homeoffice möglich sein werde und dass ein zweiter Tag bei entsprechender Leistung durch den Vorgesetzten gewährt werden könne. Auf E-Mail-Nachfrage der Beschwerdeführerin vom 14. März 2024, ob zur Homeofficesituation noch Verhandlungsspielraum bestehe, habe er ihr telefonisch erklärt, Verständnis für ihr Anliegen zu haben, ihr könne aber nicht entgegenkommen werden, weil allen Gerichtsschreibern die gleichen Bedingungen geboten werden müssten (act. 1.36). Die Beschwerdeführerin räumt im Übrigen selbst ein, dass ihr anlässlich des Vorstellungsgespräches keine Zusagen zu einem Umfang von zwei Tagen Homeoffice gemacht worden seien. Ein Anspruch auf zwei Homeoffice-Tage ergibt sich auch nicht aus der Richtlinie für Mobiles Arbeiten am Bundesverwaltungsgericht vom 19. August 2021. Nicht ersichtlich ist, inwiefern die per E-Mail an die Beschwerdeführerin und drei weitere Mitarbeiterinnen gerichtete Einladung von Richterin B. vom 2. September 2024, mit ihr das Chorkonzert vom 22. September 2024 zu besuchen, die Beschwerdeführerin benachteiligen sollte und deshalb schikanös ist. Eine Anfrage dieser Art ist nicht deshalb schikanös, weil eine angefragte Person nicht am fraglichen Anlass teilnehmen kann. Auch der Umstand, dass eine Richterin in Abwesenheit einer Gerichtsschreiberin deren Mentorin um eine benötigte Auskunft ersucht, oder mit dieser an einer sich zufällig bietenden Gelegenheit einen zu lekturierenden Fall bespricht, kann nicht als Schikane bezeichnet werden. Zusammenfassend ergeben sich keine Hinweise auf ein schikanierendes Verhalten durch Richterin B. Daran ändert auch die von der Beschwerdeführerin eingereichte, als vertraulich zu behandelnden Kurzmitteilungen, woraus

- 26 -

hervorgehen soll, dass Richterin B. bereits mit zwei Gerichtsschreibern schwerwiegende Konflikte gehabt haben soll, nichts (Beilage 7 zur Beschwerde). Bei der Beurteilung des Vertrauensverhältnisses hat sich die Beschwerdekammer, wie bereits erläutert (vgl. supra E. 3.1), eine gewisse Zurückhaltung aufzuerlegen. Der Beschwerdegegner bringt in der Begründung seiner Verfügung klar zum Ausdruck, dass das angestrebte Vertrauen zur Beschwerdeführerin nicht aufgebaut werden konnte, u.a. weil das Verhalten der Beschwerdeführerin mehrmals als unangemessen erachtet wurde, sie in dieser Hinsicht keine Einsicht gezeigt habe und mehreren Beteiligten schikanöse oder strafbare Handlungen vorgeworfen habe. Die Beschwerdeführerin hält ihr Verhalten für rechtmässig, sieht das Fehlverhalten beim Beschwerdegegner und wirft diesem auch allfällige strafrechtlich relevante Handlungen vor. Diese unterschiedlichen Ansichten deuten daraufhin, dass die Parteien ihre Verhaltensweisen grundlegend anders wahrnehmen und einschätzen und dass es dem Beschwerdegegner nicht gelungen ist, in der Probezeit das angestrebte Vertrauen zur Beschwerdeführerin aufzubauen. Es erscheint nachvollziehbar, dass die Vorinstanz aufgrund des mangelnden Einvernehmens eine künftige effiziente und reibungslose Zusammenarbeit als nicht möglich erachtete. Für die Beschwerdekammer besteht kein Anlass, von der Einschätzung der Vorinstanz abzuweichen. Unter den gegebenen Umstän-

den war eine reibungslose Zusammenarbeit nicht zu erwarten und an einer effizienten Tätigkeit in dieser Konstellation bestanden erhebliche Zweifel. Diese Gründe reichen gemäss Rechtsprechung aus, um das seiner Natur nach lockere Arbeitsverhältnis auf Probe nicht in ein ordentliches Arbeitsverhältnis zu überführen. Demnach erfolgte die Kündigung – mit Blick auf den Zweck der Probezeit – gestützt auf hinreichend sachliche Gründe.

E. 6.3

Die Beschwerdeführerin rügt des Weiteren, die Kündigung sei missbräuchlich, weil der Beschwerdegegner seiner Fürsorgepflicht mit Bezug auf den Konflikt mit Richter B. und mit Bezug auf Persönlichkeitsverletzungen, welche von den Richtern G. und C. begangen worden seien, nicht nachgekommen sei (act. 1, Rz. 184 ff., S. 90 ff.).

E. 6.3.1

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kann grundsätzlich auch eine Kündigung während der Probezeit missbräuchlich sein. Zu prüfen ist aber im Einzelfall, ob die Kündigung, welche einen Tatbestand nach Art. 336 OR erfüllt oder sonst in einem gewöhnlichen Arbeitsverhältnis als missbräuchlich angesehen würde, mit Blick auf den durch die Probezeit verfolgten Zweck zulässig erscheint (BGE 134 III 108 E. 7.1). In diesem Sinne gelangen die Missbrauchsbestimmungen gegenüber einem Arbeitsverhältnis

- 27 -

mit ordentlicher Kündigungsfrist einschränkend zur Anwendung (BGE 136 III 96 E. 2). Eine Kündigung kann unter anderem auch missbräuchlich sein, wenn sie sich als Folge einer Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers erweist (Urteil des BVGer A-3192/2019 vom 27. November 2019 E. 5.3.1). Wie den privaten trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG; Urteil des Bundesgerichts 1C_340/2023 vom 21. März 2024 E. 4.1.1 m.w.H.). Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers zu enthalten und diesen auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Dritten zu schützen. Bei Konflikten am Arbeitsplatz ergibt sich eine Missbräuchlichkeit zufolge verletzter Fürsorgepflicht, wenn die Kündigung aufgrund der Konfliktsituation oder wegen einer als Folge des Konflikts eingetretenen Leistungseinbusse des Arbeitnehmers ausgesprochen wird, ohne dass der Arbeitgeber zuvor sämtliche ihm zumutbaren Massnahmen getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A_92/2017 vom 26. Juni 2017 E. 2.2.1; 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.1; 4A_381/2011 vom 24. Oktober 2011 E. 3).

Was die Probezeit betrifft, legen Rechtsprechung und Lehre nicht denselben Massstab an hinsichtlich der Massnahmen, die vom Arbeitgeber bei Konflikten zu erwarten sind: Der Arbeitgeber muss sich zwar auch während der Probezeit um die Schlichtung allfälliger Streitigkeiten bemühen, doch kann der Arbeitnehmer nicht verlangen, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fortsetzt und sich langfristig bindet, wenn bereits während der Probezeit Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit dem übrigen Personal erkennbar werden. Will der Arbeitgeber sich deshalb nicht langfristig verpflichten, entspricht dies dem Zweck der Probezeit. Die in die Probezeit nachwirkende Abschlussfreiheit ermöglicht es dem Arbeitgeber, einen Arbeitnehmer zu suchen, der sich besser in die bestehenden Verhältnisse einfügt. Ausfluss der nachwirkenden Abschlussfreiheit bildet ebenfalls, dass die Kündigung auch dann zulässig ist, wenn den Arbeitnehmer an der unbefriedigenden

Situation kein Verschulden trifft (zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts 4A_432/2009 vom 10. November 2009 E. 2.4 f.).

E. 6.3.2

Obschon ein schikanierendes Verhalten von Richterin B. der Beschwerdeführerin gegenüber nicht erstellt ist, haben Richter C., die Abteilungsvizepräsidentin und der Abteilungspräsident die an die Adresse von Richterin B. gerichteten Vorwürfe der Beschwerdeführerin ernst genommen: Nachdem die Beschwerdeführerin Richter C. im Juli 2024 die aus ihrer Sicht schwierige Zusammenarbeit mit Richterin B. mitgeteilt hatte, bot er an, für sie oder mit

- 28 -

ihr gemeinsam das Gespräch mit Richterin B. zu suchen, was von der Beschwerdeführerin jedoch abgelehnt wurde (vgl. act. 1.36, S. 3; act 1.38 sowie act. 1, Rz. 16 ff.). Am 10. September 2024 fand auf Wunsch der Beschwerdeführerin ein Gespräch zwischen ihr und der Abteilungsvizepräsidentin statt, bei welchem es um das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und Richterin B. ging. Nach diesem Gespräch empfahl die Abteilungsvizepräsidentin der Beschwerdeführerin nach Hause zu gehen und ordnete in der Folge an, dass sie einstweilen während der Ferienabwesenheit von Richter C. von zu Hause aus ausschliesslich an dessen Fälle zu arbeiten habe (act. 1.17, act. 1.20 und act. 1.21). Am 26. September 2024 fand auf Initiative von Richter C. eine durch die Vertrauensstelle moderierte Aussprache zwischen der Beschwerdeführerin und Richterin B. statt, an welcher ebenfalls Richter C. sowie die damalige Personalbereichsleiterin HR des Bundesverwaltungsgerichts als Begleitperson der Beschwerdeführerin anwesend waren (act. 1.24). Am 17. Oktober 2024 fand schliesslich eine durch den Abteilungspräsidenten Richter G. geleitete Aussprache mit der Beschwerdeführerin, Richter C. und H. (HR) statt, anlässlich derer beschlossen wurde, dass die Beschwerdeführerin nicht mehr für Richterin B. arbeiten müsse (act. 7, Beilage 7 zu Beilage 1). Dem Beschwerdegegner kann somit nicht vorgeworfen werden, er sei seiner Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit dem Konflikt mit Richterin B. nicht nachgekommen: Die Beschwerdeführerin wurde zunächst von der Bearbeitung der Verfahren von Richterin B. entbunden, womit eine Zusammenarbeit mit Richterin B. faktisch nicht mehr bestand, und spätestens mit dem Entscheid vom 17. Oktober 2024, wonach die Beschwerdeführerin nicht mehr mit Richterin B. arbeiten müsse, war dieser Konflikt denn auch beseitigt.

E. 6.3.3

Soweit die Beschwerdeführerin der Ansicht ist, der Beschwerdegegner sei seiner Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Verletzungen ihrer Persönlichkeit nicht nachgekommen, ist zunächst Folgendes auszuführen: Die Beschwerdeführerin glaubt, dass Richter C. das mit ihr geführte Telefongespräch vom 24. September 2024 (zumindest teilweise) und das Gespräch vor der Vertrauensstelle vom 26. September 2024 gänzlich heimlich aufgenommen habe. Sie stützt ihre Vermutung im Wesentlichen darauf, dass Richter C. dazu persönliche Protokolle eingereicht habe, die teilweise Stichworte aufführen und teilweise wortwörtliche Aussagen wiedergeben würden. Ausserdem habe Richter C. beim Gespräch vor der Vertrauensstelle nur wenige handschriftliche Notizen gemacht, und es sei ausgeschlossen, dass gestützt darauf ein transkriptähnliches Protokoll – wie es Richter C. gemacht habe – erstellt werden könne (act. 1, S. 51 ff.). Anhaltspunkte, die den Vorwurf des heimlichen Aufnehmens der Gespräche durch Richter C. belegen

würden, liegen in den Akten nicht vor. Insbesondere lässt das teilweise Festhalten bzw. Niederschreiben von Aussagen in direkter Rede diesen Schluss nicht

- 29 -

zu. Daran ändert auch die von der Beschwerdeführerin eingereichte Stellungnahme von F. zum Gespräch mit der Vertrauensstelle, worin diese festhält, dass sie «[v]om Gespräch [...] bestimmt viel mehr mit dem Laptop protokolliert [habe] als C. mit seinen Handnotizen von ca. zwei A4-Seiten. Aufgrund der Sachlage [habe] er vor [ihr] aufgehört Notizen zu machen» (act. 1.45) nichts. Bei den durch Richter C. eingereichten Protokollen handelt es sich nicht um seine anlässlich der Gespräche angefertigte Handnotizen (die gemäss dessen Angaben, was das Gespräch vor der Vertrauensstelle anbelangt, 18 Seiten umfassen), sondern um Protokolle, die auf einem PC geschrieben wurden. Die Angabe von Richter C., diese Protokolle nach dem Gespräch verfasst zu haben, ist einleuchtend und bedeutet, dass es sich dabei um zeitnahe (und mit Hilfe der anlässlich der Gespräche getätigten Handnotizen) Gedächtnisprotokolle handelt, dessen Vergleich in Stil und Ausführlichkeit mit dem Protokoll einer anderen teilnehmenden Person nicht den Schluss zulässt, dass eine heimliche Aufnahme erfolgt sei. Darüber hinaus hat der Verfasser dieser Protokolle darin nicht nur Gesprächsinhalte festgehalten, sondern auch weitere (als solche vermerkte) persönliche Bemerkungen dazu. Es handelt sich daher um eine Mischung zwischen Gedächtnisprotokoll, Abschrift von Handnotizen und Bemerkungen. Auch der Vorwurf der Beschwerdeführerin, Richter G. habe am Gespräch vom 17. Oktober 2024 eine Persönlichkeitsverletzung sowie mutmasslich eine strafbare Nötigung begangen, weil er für eine Mediation eine Entschuldigung bei Richter C. und die Garantie, dass sie sich in Zukunft führen lasse, vorausgesetzt habe (act. 1, S. 44 ff.), findet in den Akten – insbesondere im vom Rechtsdienst des Bundesverwaltungsgerichts erstellten Protokoll zum Gespräch vom 17. Oktober 2024 (act. 1.32) – keine Stütze. Abgesehen davon ist auch nicht ersichtlich, wie er den Beteiligten eine von diesen gewünschten Mediation hätte untersagen können. Schliesslich wirft die Beschwerdeführerin auch der Generalsekretärin vor, eine mutmassliche Nötigung bzw. Handlung mit «nötigendem Charakter» bzw. eine Persönlichkeitsverletzung getätigt zu haben (act. 1, Rz. 6, 112 und 142). Aus der Aktennotiz vom 14. November 2024 gehe hervor, dass sie der Beschwerdeführerin in Aussicht gestellt habe, ein wohlwollendes Arbeitszeugnis auszustellen, sofern die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen erfolge. Andernfalls würde eine Arbeitsbestätigung ausgestellt (act. 1, Rz. 141). Dazu hat der Beschwerdegegner in der angefochtenen Verfügung festgehalten, dass es sich um ein offensichtliches Versehen handle, die Aktennotiz habe sehr kurzfristig erstellt werden müssen (act. 1.2, Ziff. 10.3, S. 17). Ob die Aktennotiz die Aussagen vom 14. November 2024 zum Arbeitszeugnis korrekt wiedergibt oder nicht, kann die Beschwerdekammer nicht beurteilen. Relevant ist aber ohnehin nicht die von der Leiterin HR i.a. erstellte Aktennotiz, sondern der formelle VK-Beschluss vom 5. November 2024, und dieser enthält

- 30 -

keine derartige Passage, was von der Beschwerdeführerin zu Recht auch nicht geltend gemacht wird. Aus dem Gesagten folgt, dass sich in den Akten keine Hinweise auf Persönlichkeitsverletzungen ergeben. Es erschliesst sich daher auch nicht, inwiefern der Beschwerdegegner diesbezüglich überhaupt eine Fürsorgepflicht gehabt hätte.

E. 6.3.4

Zusammenfassend lässt sich die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte fehlende Fürsorgepflicht nicht erblicken und eine missbräuchliche Kündigung ist nicht erstellt.

E. 6.4

Während gemäss Art. 34c Abs. 1 BPG eine Weiterbeschäftigung bei einer missbräuchlichen Kündigung möglich ist, sieht das vorliegend anwendbare OR (vgl. supra 5.4.1) selbst im Falle einer missbräuchlichen Kündigung keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung vor. Daraus folgt, dass der Beschwerdegegner von vornherein nicht verpflichtet war, sich um einen internen Wechsel zu kümmern und der Beschwerdeführerin eine Weiterbeschäftigung anzubieten. Andernfalls würde das Institut der Probezeit seines Sinnes entleert. Jedoch bleibt, ungeachtet der Tatsache, dass in der Probezeit an die Gründe zur Auflösung des Arbeitsvertrages keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden dürfen, der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu berücksichtigen. Den Akten ist zu entnehmen, dass ein Wechsel innerhalb der Abteilung [...] geprüft worden ist, allerdings niemand bereit gewesen sei, mit der Beschwerdeführerin zusammenzuarbeiten (act. 1.49, S. 2). Im Zeitpunkt der Kündigung vom 27. November 2024 erschien dem Beschwerdegegner aufgrund der während der Dauer der Probezeit gemachten Erfahrungen klar, dass sich zwischen den Vertragsparteien eine mit vernünftigen Aufwand befriedigende und fruchtbare Zusammenarbeit nicht erreichen liesse. Es ist nicht ersichtlich, wie die Mängel in der Zusammenarbeit und im Vertrauensverhältnis hätten verbessert werden können. Ein milderer Mittel als die Entlassung der Beschwerdeführerin innerhalb der Probezeit war nicht gegeben.

E. 7

Soweit schliesslich die Beschwerdeführerin die Rüge erhebt, die Freistellung sei zu Unrecht erfolgt, weil diese nur zur Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzugs (Art. 25 BPG) erfolgen dürfe und nur dann vorgesehen sei, wenn schwere strafrechtlich oder disziplinarisch relevante Vorkommnisse festgestellt oder vermutet würden, wiederholte Unregelmässigkeiten erwiesen seien oder ein laufendes Verfahren behindert werde (Art. 103 Abs. 1 BPV), ist Folgendes festzuhalten: Die Beschwerdeführerin wurde vom 4. November 2024 bis zur Kündigung am 27. November 2024 unter

- 31 -

Lohnfortzahlung freigestellt (vgl. act. 1.50). Dabei handelte es sich jedoch nicht um eine Massnahme zur Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzugs im Sinne von Art. 25 Abs. 2 lit. b BPG und Art. 103 f. BPV, sondern um einen blossen Verzicht des Arbeitgebers auf Arbeitsleistung (vgl. act. 7, S. 14). Nach der Rechtsprechung zum privatrechtlichen Arbeitsvertrag liegt bei einem Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung der arbeitnehmenden Person lediglich ein Annahmeverzug des Gläubigers vor (vgl. Art. 324 Abs. 1 OR), und es besteht kein Anspruch auf Beschäftigung. Anders beurteilen Lehre und Praxis dies allerdings in Fällen, in welchen die arbeitnehmende Person ein legitimes Interesse hat, die Arbeitsleistung tatsächlich zu erbringen, weil andernfalls ihr berufliches Fortkommen gefährdet wäre; in diesem Sinn wird etwa bei Künstlern, Berufssportlern und Chirurgen ein legitimes Interesse daran erkannt, dass sie vom Arbeitgeber tatsächlich beschäftigt werden (vgl. BGE 137 III 303 E. 2.1.2; Zwischenentscheid des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2020.00762 vom 2. Februar 2021 E. 4.3.2; je mit Hinweisen). Darüber hinaus kann gemäss Lehrmeinung die Nichtbeschäftigung im Einzelfall persönlichkeitsverletzend sein, wenn sie eine genügende Intensität aufweist, namentlich

wenn sie von längerer Dauer ist. Dabei ist jedoch stets zu fragen, ob sich der Arbeitgeber auf einen Rechtfertigungs- grund stützen kann (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3233/2022 vom 17. Januar 2023 E. 3.3 m.w.H.). Vorliegend führt die Beschwerdefüh- rin nicht aus, inwiefern die Nichtbeschäftigung während knapp drei Wochen sie in ihrer Persönlichkeit verletzt haben soll. Die Freistellung war sodann ohne Weiteres vor dem Hintergrund des mangelnden Vertrauensverhältnis- ses gerechtfertigt. Die Rüge erweist sich damit als unbegründet.

E. 8

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde vollumfänglich abzuweisen.

E. 9

Gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG ist das Beschwerdeverfahren nach Art. 36 BPG und damit dasjenige vor dem Bundesstrafgericht kostenlos, ausser bei Mut- willigkeit. Letzteres liegt nicht vor. Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben. Der Beschwerdegegner hat als Bundesbehörde trotz Obsiegens keinen Anspruch auf Entschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG; BGE 128 V 263 E. 7).

- 32 -

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