

BVGer A-104/2020 vom 19. April 2021

Bundesverwaltungsgericht, 2021-04-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-104_2020

FR: TAF A-104/2020 du 19 avril 2021

IT: TAF A-104/2020 del 19 aprile 2021

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen des Arbeitgebers können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG). Bei der Vorinstanz handelt es sich um eine Arbeitgeberin im Sinne des BPG (Art. 3 Abs. 2 BPG; Art. 2 Abs. 4 und 5 der Bundespersonalverordnung [BPV, SR 172.220.111.3]). Der angefochtene Entscheid wurde von ihr gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG erlassen. Er ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 Abs. 1 VwVG und somit ein taugliches Anfechtungsobjekt (Art. 31 VGG). Da zudem kein Ausnahmegrund nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

E. 1.2

Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG und das Bundespersonalrecht nichts anderes bestimmen (Art. 37 VGG).

E. 1.3

Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist (Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.4

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG).

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Verletzungen des Bundesrechts - einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens -, auf unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und auf Unangemessenheit (Art. 49 VwVG). Dabei muss sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG). Es

würdigt dabei die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich; es genügt, wenn das Gericht an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Auch im öffentlichen Recht gilt sodann der allgemeine Grundsatz gemäss Art. 8 ZGB, wonach derjenige die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen hat, der aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 144 II 332 E. 4.1.3 und 142 II 433 E. 3.4.2 m.w.H.; BVGE 2012/33 E. 6.2.2).

E. 3

Im Streit liegt vorliegend die (ordentliche) Kündigung des Arbeitsvertrages mit der Beschwerdeführerin durch die Vorinstanz. Zu prüfen ist, ob für die Kündigung ein sachlich hinreichender Grund bestand und ob sie missbräuchlich erfolgte.

E. 4.1

Der Arbeitgeber kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen auflösen, namentlich wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft der Arbeitnehmerin, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG). Nicht geeignet oder untauglich ist die Arbeitnehmerin, wenn sie aus objektiven Gründen, die mit ihrer Person im Zusammenhang stehen und einen Bezug zur Arbeit haben, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Andauernde gesundheitliche Probleme sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit. Mangelnde Eignung und Tauglichkeit sind jedoch nicht leichthin anzunehmen. In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit liegt eine mangelnde Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG nur vor, wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung auszugehen ist. Diese Annahme rechtfertigt sich gemäss Rechtsprechung bei einer längeren Krankheit im Allgemeinen frühestens nach zwei Jahren (vgl. Urteile des BGer 8C_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2.1 f. und 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 4.2). Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit einer angestellten Person ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Art. 11a Abs. 1 Satz 1 BPV). Dafür, dass er alle Möglichkeiten ausgeschöpft hat, trägt der Arbeitgeber die Beweislast (vgl. E. 2.2). Gemäss Art. 11a Abs. 2 BPV kann der Arbeitgeber die angestellte Person verpflichten, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken. Der Arbeitgeber ist zudem gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG verpflichtet, alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen (z.B. Weiterbildung, Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Weiterbeschäftigung in einer anderen Stelle innerhalb der Bundesverwaltung), bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt. Obwohl eine Kündigung, die wegen langandauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der angestellten Person und somit wegen mangelnder Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ausgesprochen wird nach Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV personalrechtlich als selbst verschuldet gilt, ist der Arbeitgeber -

entsprechend dem Sinn und Zweck von Art. 19 Abs. 1 BPG - auch in diesen Fällen verpflichtet, alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor er der angestellten Person kündigt (vgl. Urteil des BVGer A-3006/2017 vom 4. März 2018 E. 4.3.3.2). Fehlt es einer ordentlichen Kündigung an einem sachlich hinreichenden Grund und heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung aus diesem Grund gut, spricht sie der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in der Höhe von mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zu (Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG).

E. 4.2.1

Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist, sondern vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot konkretisiert. Eine missbräuchliche Kündigung kann somit auch aus anderen Gründen bejaht werden. Dies setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist.

E. 4.2.2

Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Selbst wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (BGE 136 III 513 E. 2.3 und 132 III 115 E. 2.1; Urteil des BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2).

E. 4.2.3

Gleich wie den privaten trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG). Gemäss Art. 328 OR hat der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerin die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und nach den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit ihm dies mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann. Eine im Wesentlichen übereinstimmende Pflicht, insbesondere zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit, ergibt sich auch aus den öffentlich-rechtlichen Bestimmungen zum Arbeitsschutz, insbesondere aus Art. 6 des Arbeitsgesetzes [ArG, SR 822.11], der auch auf die Verwaltung des Bundes anwendbar ist (Art. 3a Bst. a ArG). Welchen Umfang die Fürsorgepflicht einnimmt, ist anhand der konkreten Umstände im Einzelfall sowie gestützt auf Treu und Glauben festzulegen (vgl. Urteile des BVGer A-6750/2018 vom 16. Dezember 2019 E. 5.2.1 und A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.2 m.w.H.). Zweck der Fürsorgepflicht (und der Bestimmungen zum Arbeitsschutz) ist es insbesondere, die Arbeitnehmerin vor berufsbedingten Erkrankungen und Unfällen am Arbeitsplatz zu bewahren. Sie darf mithin weder in qualitativer noch in quantitativer Hinsicht derart belastet werden, dass auf die Dauer ihre physische oder psychische Gesundheit beeinträchtigt wird (vgl. Urteil des BGer 2P.251/2001 vom 14. Juni 2002 E. 5.3). Der Arbeitgeber ist entsprechend insbesondere verpflichtet, die

Arbeitsumgebung und die Arbeitsabläufe einschliesslich der Verteilung der Arbeit in einer Weise auszugestalten beziehungsweise zu organisieren, dass eine übermässige Beanspruchung vermieden wird (Art. 6 Abs. 2 ArG und Art. 2 Abs. 1 Bst. c der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz [ArGV 3, SR 822.113]). Belastungen, die mit der Erfüllung der vertraglichen Arbeitspflichten zusammenhängen (sogenannte tätigkeitsimmanente Belastungen), sind demgegenüber grundsätzlich hinzunehmen und der Arbeitgeber kann diesbezüglich nicht in die Verantwortung genommen werden (vgl. Urteile des BVGer A-6750/2018 vom 16. Dezember 2019 E. 5.2.1 und A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.2).

E. 4.2.4

Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht hat sich der Arbeitgeber zudem jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern und Dritten zu schützen. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber im Falle eines Konflikts am Arbeitsplatz sämtliche zumutbaren Massnahmen ergreifen muss, um die Lage zu entspannen. Er trägt hierfür auch die Beweislast (vgl. E. 2.2). Hat er sich nicht oder ungenügend um die Lösung des Konflikts bemüht, verletzt er seine Fürsorgepflicht. Schreitet der Arbeitgeber unter diesen Umständen zur Bereinigung des Konflikts oder wegen einer Leistungseinbusse der Arbeitnehmerin, die sich als Folge des ungelösten Konflikts erweist, zur Kündigung, ist diese missbräuchlich (Urteil des BGer 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.1; BVGE 2015/48 E. 5.6; Urteil des BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.3.2.2). Als geeignet zur Konfliktlösung werden Massnahmen wie die Durchführung von Einzel- und Gruppengesprächen mit den Konfliktparteien, das Erteilen von konkreten Verhaltensanweisungen und Zielvorgaben sowie die Umorganisation der Arbeitsabläufe qualifiziert. Bei der Auswahl der zu treffenden Massnahmen steht dem Arbeitgeber ein Ermessensspielraum zu. Er kann nach der Rechtsprechung von (weiteren) Konfliktlösungsbemühungen absehen, wenn aufgrund der konkreten Situation klar ist, dass solchen Bemühungen kein Erfolg beschieden sein wird (vgl. Urteile des BGer 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2 und 4A_309/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 2.5 sowie Urteil des BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.3.2.2).

E. 4.2.5

Ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses missbräuchlich, soll sie aufgehoben werden; der Arbeitgeber bietet der angestellten Person in diesem Fall die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine andere zumutbare Arbeit an (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG). Anstelle einer Weiterbeschäftigung kann der angestellten Person auf deren Gesuch hin indes auch eine Entschädigung von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zugesprochen werden (Art. 34c Abs. 2 BPG).

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin bringt vor, gemäss Arztbericht vom 22. Juli 2019 leide sie seit dem Frühjahr 2017 unter einer anhaltenden depressiven Störung, mittelgradig bis schwer, ohne psychotische Symptome (ICD-10: F32.2). Seit dem 13. Februar 2018 sei sie bis auf weiteres zu 100 % arbeitsunfähig. Die Verantwortung für ihre gesundheitliche Beeinträchtigung trage die Vorinstanz, da sie ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin verletzt habe. So habe sie es versäumt, für eine geeignete Arbeitsplatzsituation, Infrastruktur und Arbeitsmittel sowie

für eine funktionierende Stellvertretungsregelung zu sorgen. Insbesondere sei sie mit Informatikproblemen alleine gelassen worden, obwohl sie nicht als Informatik-Spezialistin eingestellt worden sei. Nach dem Wechsel auf das Betriebssystem Windows 7 im November 2010 hätten die Arbeitsstationen für die Prüfungen, für die sie verantwortlich gewesen sei, nicht mehr funktioniert und das Informatiksystem sei bis Anfang 2018 nie mehr stabil gewesen. Zusätzlich hätten sich ab 2014 grosse Probleme mit der neuen Software ergeben, die für die Prüfungen benutzt worden sei. Trotz unzähligen Aufforderungen habe die Vorinstanz keine Abhilfe geschaffen. Diese Probleme hätten für sie viel Zusatzaufwand zur Folge gehabt und sie habe für Probleme gegenüber den Prüflingen und den [...]schulen geradestehen müssen. Zudem seien ihr bei den gesundheitlich bedingten mehrmonatigen Ausfällen von C._____, der zweiten bei der Vorinstanz angestellten Theorieinspektorin, zusätzliche Aufgaben aufgebürdet worden. Auch nach der Rückkehr von C._____ an den Arbeitsplatz habe sie weiterhin gewisse ihrer Aufgaben übernehmen müssen. Erschwerend sei hinzugekommen, dass sie nie eine funktionierende Stellvertretung gehabt und eine Feriensperre während den Prüfungen bestanden habe. Dies habe zu einer andauernden zeitlichen Mehrbelastung von jährlich 100 bis 200 Überstunden geführt. Unter anderem deswegen sie ihr der (arbeits-)vertraglich zugesicherte regelmässige Flugdienst, der für die Aufrechterhaltung ihrer Flug-Berechtigungen notwendig gewesen wäre, verunmöglicht worden. Die Vorinstanz sei damit für die ungeeignete Arbeitsorganisation verantwortlich, die ihr jahrelang Stress verursacht habe. Am 12. Februar 2018 habe sie einen gesundheitlichen Zusammenbruch erlitten und sei seither zu 100 % arbeitsunfähig. Als Auslöser ihrer depressiven Symptomatik habe ihr behandelnder Arzt am 22. Juli 2019 eine jahrelange Überanpassung am Arbeitsplatz mit hohem Leistungsanspruch und durchschnittlich 100 bis 200 Überstunden im Jahr sowie einem täglichen Arbeitsweg von 3-4 Stunden festgestellt. Die Vorinstanz habe Kenntnis von ihrer gesundheitlich belastenden Situation gehabt, aber nichts unternommen, um diese zu verbessern. Deshalb sei die Kündigung missbräuchlich. Zudem habe die Vorinstanz zu wenig zur Bereinigung des Konflikts zwischen ihr und der zweiten Theorieinspektorin C._____ unternommen. C._____ habe sich ihr gegenüber aggressiv verhalten, sie habe versucht, ihre Autorität zu untergraben, weshalb keine geordnete Zusammenarbeit möglich gewesen sei. Bei einem Vorfall am 26. November 2013 sei der Konflikt sogar in Handgreiflichkeiten von C._____ ihr gegenüber ausgeartet. In der Folge seien ihre jeweiligen Aufgabengebiete schriftlich abgegrenzt worden und nach weiteren zwei Jahren habe ihr Vorgesetzter eine Anordnung erlassen, die den direkten Kontakt zwischen ihr und C._____ untersagt habe. Die verbalen Sticheleien hätten in der Folge zwar abgenommen, das Problem sei jedoch nicht gelöst gewesen. Zudem habe ihr neuer Vorgesetzter die Anordnung im Januar 2018 aufgehoben, ohne eine Ersatzlösung zu implementieren. Auch insofern habe die Vorinstanz ihre Fürsorgepflicht verletzt, weshalb auch aus diesem Grund die Kündigung missbräuchlich sei. Da die langandauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit durch die anhaltende Fürsorgepflichtverletzung der Vorinstanz verursacht worden sei, könne sie keinen sachlichen Grund für die Kündigung darstellen. Die Vorinstanz habe zudem nicht alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten ausgeschöpft, um sie wieder einzugliedern beziehungsweise weiter zu beschäftigen. So habe die Vorinstanz ihre Arbeitsstelle bereits im Juli 2018, nur vier Monate nach ihrem Zusammenbruch neu ausgeschrieben, womit sie gezeigt habe, dass sie an einer Reintegration nicht interessiert sei. Das anschliessende Case Management sei deshalb eine reine Farce gewesen. Die Vorinstanz habe keine Abklärungen innerhalb der

Bundesverwaltung unternommen, um eine andere zumutbare Arbeit zu finden. Zu einem Gespräch sei sie aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage gewesen, was ärztlich bestätigt sei.

E. 5.2

Die Vorinstanz hält fest, sie habe ihre Fürsorgepflicht nicht verletzt. Es bestehe keine Kausalität zwischen ihrem Verhalten und der Krankheit beziehungsweise Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin. Auch ihre vertraglichen Pflichten habe sie nicht verletzt. Die Informatikprobleme bestreitet die Vorinstanz nicht. Die Lieferantin der Prüfungsfragen sei eine Ein-Mann-Firma in Deutschland gewesen. Nach dem Wechsel des Betriebssystems habe diese Schwierigkeiten gehabt, ein einwandfreies Produkt zu liefern und dieses zu supporten. Das habe die Arbeit der Beschwerdeführerin zuweilen sehr anspruchsvoll gemacht. Als zusätzlich der Alleinunternehmer überraschend verstorben sei, habe eine Zeitlang eine sehr schwierige Situation ohne Unterstützung des Lieferanten bestanden. Es sei nicht möglich gewesen, den Lieferanten kurzfristig zu wechseln, da es in dem Gebiet nicht viele Anbieter gebe. Zudem sei der Chef der Informatikabteilung (der Vorinstanz) ebenfalls überraschend ausgefallen. Diese aussergewöhnlichen Probleme hätten sich nicht von einem Tag auf den anderen lösen lassen. Sie habe jedoch mit allen Kräften versucht, die Probleme anzugehen und zu lösen. Insbesondere die Informatikabteilung habe viele Stunden Unterstützung geleistet. Die Beschwerdeführerin habe diese Situation gut gemeistert, was ihr auch zurückgemeldet worden sei. Deren Aufgabe sei aber nicht gewesen, die Informatikprobleme zu lösen, sondern die Neuprogrammierungen zu testen. Dafür sei sie qualifiziert gewesen und nicht überfordert. Der Aufwand sei sicher höher gewesen, als mit einer einwandfrei funktionierenden Technik. Aber es seien auf keinen Fall 100 bis 200 Mehrstunden pro Jahr gewesen. Schliesslich habe die Softwareanbieterin die Software in den Griff bekommen und die Informatikabteilung habe das gesamte System neu installiert und aufgesetzt. Die Beschwerdeführerin sei nie für die Informatikprobleme verantwortlich gemacht, deswegen kritisiert oder unter Druck gesetzt worden. Bei den Prüfungen habe es immer einen Plan B gegeben, auf den aber nur einmal habe zurückgegriffen werden müssen. Seit Januar 2018 funktioniere die Infrastruktur ohne Probleme. Die Beschwerdeführerin habe nicht jährlich 100 bis 200 Stunden Überzeit geleistet. Ihr Gleitzeit-Stundensaldo zeige, dass sie jeweils im Laufe des Jahres mit den geleisteten Überstunden zusätzliche Ferien bezogen habe und gleichzeitig auch bis 2017 ihr Ferienguthaben regelmässig bezogen habe. Die Überstundensaldi hätten sich meist im Bereich von 40 bis 90 Stunden bewegt, was für eine Bundesangestellte normal sei. Es habe diesbezüglich keine Anzeichen für eine krankmachende Überlastung gegeben. Sie habe zwar teilweise Aufgaben ihrer erkrankten Kollegin übernehmen müssen, deren Stellvertreterin sie gewesen sei. Dadurch sei aber keine derartige Mehrbelastung entstanden, dass von einer Überbelastung hätte ausgegangen werden müssen, wie auch die Stundensaldi belegen würden. Die Beschwerdeführerin habe ihr Arbeitspensum von 100 % sehr oft an vier Tagen geleistet, dies bei einem Arbeitsweg von mindestens drei Stunden. Gleichzeitig habe sie eine berufsbegleitende Führungsausbildung absolviert. Dies zeige, dass sie durch ihre Aufgaben am Arbeitsplatz zeitlich nicht überlastet gewesen sei. Die Beschwerdeführerin habe sich nie über psychische oder physische Probleme beklagt, weshalb sie (die Vorinstanz) nichts von deren gesundheitlichen Problemen gewusst habe. Ihr sei bekannt gewesen, dass die Informatikprobleme mühsam gewesen seien, aber dass die Beschwerdeführerin dadurch derart belastet gewesen sei, dass ihre Gesundheit darunter gelitten habe, habe sie nicht ahnen können. Die Kritik der Beschwerdeführerin habe jeweils

nur die Informatikprobleme und den Flugdienst betroffen. Sie (die Vorinstanz) habe nicht gewusst, dass die Beschwerdeführerin psychische oder physische Probleme gehabt habe. Sie habe auch keinen Grund zu dieser Annahme gehabt, da die Beschwerdeführerin sich nie dahingehend geäußert, stets einen robusten Eindruck gemacht und gute Leistungen erbracht habe. Auch zum Fliegen habe sie regelmässig medizinische Tests absolvieren müssen, die sie bestanden habe. Das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und C._____, die gegenseitig ihre Stellvertretungen wahrgenommen hätten, sei von Anfang an schlecht gewesen, ohne dass man gewusst habe, wieso. C._____ habe gesundheitliche Probleme gehabt und die Vorinstanz habe auch ihr gegenüber ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen müssen. Die Beschwerdeführerin habe mit den psychischen Auffälligkeiten von C._____ nicht umgehen können. Es sei eine Mediation mit dem Vorgesetzten und der Personalabteilung und eine daran anschliessende klare Aufteilung der Aufgaben vorgenommen worden. Ein Jahr später sei die Situation erneut eskaliert, woraufhin im Mai 2016 eine Kontaktsperre zwischen ihr und C._____ erlassen worden sei. Insgesamt sei die Situation jederzeit eng begleitet und von der Personalabteilung unterstützt worden. Die möglichen Massnahmen seien getroffen worden. Deren Aufhebung durch den neuen Vorgesetzten Anfang 2018 sei auf den ausdrücklichen Wunsch der beiden Mitarbeiterinnen erfolgt. Schliesslich sei der Beschwerdeführerin bezüglich Flugdienst lediglich vertraglich die Möglichkeit eingeräumt worden, im Rahmen von höchstens 5 % der Arbeitszeit mit Flugzeugen der Vorinstanz und damit auf deren Kosten zu fliegen. Es habe aber nie ein Anspruch darauf bestanden, in diesem Umfang die Fluglizenzen auf Kosten der Arbeitgeberin erhalten zu können. Eine Reintegration der Beschwerdeführerin sei sehr wohl geplant, gemäss ärztlicher Beurteilung aber nicht möglich gewesen, da nicht absehbar gewesen sei, ob und wann sie wieder arbeitsfähig werden würde. Es sei nicht länger möglich gewesen die Absenz zu überbrücken, weshalb die Stelle zumindest provisorisch wieder habe besetzt werden müssen. Eine Reintegration der Beschwerdeführerin sei nicht möglich gewesen, da sie durchgehend zu 100 % arbeitsunfähig gewesen sei, es nie Aussichten auf Besserung gegeben habe und sie (die Vorinstanz) von ärztlicher Seite und von der Beschwerdeführerin - über deren Lebenspartner - stets informiert worden sei, dass keine Aussicht auf Erlangen der Arbeitsfähigkeit oder die Durchführung von Reintegrationsmassnahmen beständen.

E. 6.1

Die Beschwerdeführerin beantragt ausschliesslich die Ausrichtung von Entschädigungen. Sie macht dazu in erster Linie geltend, die Kündigung ihres Arbeitsvertrages durch die Vorinstanz sei missbräuchlich, da diese ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin verletzt und ihr den zugesicherten Flugdienst nicht ermöglicht habe. Entsprechend ist die Rüge der Missbräuchlichkeit der Kündigung zuerst zu prüfen und erst anschliessend auf die Frage einzugehen, ob ein sachlich hinreichender Grund für die Kündigung vorliegt (E. 7).

E. 6.2

Es ist unbestritten und aufgrund der Arztzeugnisse und des Vorbescheids der IV-Stelle des Kantons Zug vom 20. März 2020 erstellt, dass die Beschwerdeführerin seit dem 12. Februar 2018 aus gesundheitlichen Gründen zu 100 % arbeitsunfähig ist und seither nicht mehr in der Lage war, die vertraglich vereinbarte Arbeit für die Vorinstanz zu leisten.

E. 6.3.1

Zu prüfen ist erstens, ob die Vorinstanz als Arbeitgeberin ihren aus der Fürsorgepflicht fliessenden Pflichten der Beschwerdeführerin gegenüber hinsichtlich Organisation ihrer Arbeit und Schutz ihrer Gesundheit nachgekommen ist.

E. 6.3.2

Die Beschwerdeführerin macht diesbezüglich geltend, die Probleme mit der Informatik (E. 6.3.3), die Übernahme von Aufgaben ihrer psychisch kranken Kollegin (E. 6.3.4) und die fehlende Stellvertretung (E. 6.3.5) hätten dazu geführt, dass sie zu viele Arbeitsstunden habe leisten müssen und konstant unter Druck gewesen sei. Diese Handlungen und Versäumnisse der Vorinstanz hätten schliesslich zu ihrem gesundheitlichen Zusammenbruch und ihrer andauernden, gesundheitlich bedingten Arbeitsunfähigkeit geführt. Die Vorinstanz habe gewusst, dass sie unter den genannten Umständen gesundheitlich gelitten habe, habe aber nichts dagegen unternommen, weshalb die Kündigung missbräuchlich sei.

E. 6.3.3.1

Es ist unbestritten, dass es bei der Vorinstanz im Bereich, in dem die Beschwerdeführerin tätig war, Probleme mit der Informatik gab. Diese sind durch die Anmerkungen in den Formularen der Mitarbeitergespräche und durch mehrere von der Beschwerdeführerin eingereichte E-Mails und von ihr erstellte Mängellisten belegt. Insbesondere die Software, mit der die Beschwerdeführerin Prüfungen durchzuführen hatte, teilweise aber auch die verwendete Hardware, bereiteten über Jahre hinweg Schwierigkeiten.

E. 6.3.3.2

Die Behauptung der Beschwerdeführerin, sie habe jährlich 100 bis 200 Überstunden geleistet, die massgeblich aufgrund der Probleme mit der Informatik notwendig geworden seien, wird durch die von der Vorinstanz eingereichten Dokumente zu den geleisteten Arbeitsstunden nicht bestätigt. Die Arbeitszeitsaldi der Beschwerdeführerin - die in einem Arbeitsmodell mit Jahresarbeitszeit arbeitete - ergeben für die Jahre 2015 bis 2018 (für die früheren Jahre reichten weder die Vorinstanz noch die Beschwerdeführerin Belege ein) ein weniger gravierendes Bild. So nahm sie aus dem Jahr 2014 39.5 Überstunden in das neue Jahr hinüber. Die Überstunden stiegen im Laufe des Jahres 2015 auf bis zu 124.4 Überstunden (Anfang Juni) an, wurden bis Ende Jahr jedoch auf 51.3 Stunden abgebaut. Dabei kompensierte sie insbesondere im Dezember viele Überstunden. Insgesamt baute sie im Jahr 2015 ihren Überstundensaldo damit lediglich um 11.8 Stunden auf. Gleichzeitig bezog sie in diesem Jahr 21 Tage Ferien (von einem Jahresanspruch von 25 Tagen sowie einem zusätzlichen Restsaldo von 4 Tagen aus dem Vorjahr). Ein ähnliches Bild zeigen die Zahlen für das Jahr 2016, in dem sie ihren Überstundensaldo um 19.1 Stunden aufbaute und 26 Ferientage bezog. Im Jahr 2017 baute sie 23 Überstunden auf, wobei sie in diesem Jahr nur 15 Ferientage (von einem Anspruch von 37) bezog. Diese Angaben zeigen, dass die Beschwerdeführerin zwar jeweils während des Jahres Überstunden leistete, diese jedoch bis Ende Jahr zu einem Grossteil wieder abbauen konnte. Gleichzeitig bezog sie jeweils - mit Ausnahme des Jahres 2017 - in einem üblichen Umfang Ferientage. Dass ihre Arbeitslast über das Jahr hinweg jeweils schwankte, ist aufgrund des Jahresarbeitszeitmodells und ihrer Aufgaben - insbesondere als Verantwortliche für die Durchführung von Prüfungen, die jeweils an festen Terminen stattfanden - nicht aussergewöhnlich und ist entsprechend nicht zu beanstanden. Die in den Jahren 2015 bis 2017 geleisteten Arbeitsstunden lassen damit insgesamt nicht darauf schliessen, dass die Probleme mit der Informatik ein

gesundheitsgefährdendes Ausmass angenommen hätten.

E. 6.3.3.3

Darüber hinaus zeigt die Vorinstanz in nachvollziehbarer Art und Weise auf, dass die Beschwerdeführerin mit den Informatikproblemen nicht allein gelassen wurde. Insbesondere die detaillierten Ausführungen der Leiterin Sektion Informatik zeigen, dass die hausinterne Informatikabteilung die Beschwerdeführerin bei der Problemlösung unterstützte (vgl. Replik S. 4 f. und 11 ff.). Es entsteht nicht der Eindruck, dass sie mit Problemen allein gelassen worden wäre, welche die von ihr zu erwartende Expertise überstiegen oder ausserhalb ihres Aufgabenbereichs lagen. Die Probleme waren zudem zwar langandauernd respektive wiederkehrend, gleichzeitig kam es jedoch nur vereinzelt zu konkreten Problemen bei der Abnahme der Prüfungen und die Prüfungssessionen konnten mehrheitlich zufriedenstellend durchgeführt werden. Diesbezüglich wird in den Formularen der Mitarbeitergespräche ausnahmslos festgehalten, dass die Prüfungen «tadellos geklappt» (2014 und 2015) respektive «einmal mehr gut geklappt» (2016 und 2017) hätten. Dies lässt darauf schliessen, dass die Informatikprobleme nicht unüberwindbar waren respektive jeweils - auch mit Hilfe der Informatikabteilung (die selbst einmal noch den überraschenden Ausfall des Chefs zu beklagen hatte) - rechtzeitig angegangen und gelöst werden konnten. In diesem Kontext ist das Vorbringen der Beschwerdeführerin, ihr guter Ruf sei bei den Prüfungen aufgrund der Probleme auf dem Spiel gestanden, nicht zutreffend. Schliesslich ist nachvollziehbar, dass die Vorinstanz die Probleme mit der Prüfungssoftware, die sie von einem externen Anbieter bezog, aufgrund der konkreten Umstände (Tod des verantwortlichen Alleinunternehmers und keine kurzfristig verfügbaren Alternativen) und trotz der Hilfe der Informatikabteilung nicht innert kurzer Frist lösen konnte, was ihr entsprechend nicht als Versäumnis angelastet werden kann.

E. 6.3.3.4

Nach dem Gesagten kann der Vorinstanz nicht der Vorwurf gemacht werden, sie habe der Beschwerdeführerin in Verletzung ihrer Fürsorgepflicht aufgrund der Informatikprobleme nicht nur keinen tauglichen, sondern sogar einen die Gesundheit gefährdenden Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt.

E. 6.3.4

Dass die Beschwerdeführerin als Stellvertreterin von C._____ deren Aufgaben während den krankheitsbedingten Abwesenheiten übernahm, gehört zu den normalen Aufgaben einer Bundesangestellten. Und auch die längerfristige Übernahme eines Aufgabenbereichs - den die Beschwerdeführerin in einer privaten Notiz vom 26. Mai 2016 als «kleiner Bereich» beschreibt (Beschwerde-Beilage 41) - nach der Rückkehr von C._____ an ihren Arbeitsplatz, führte, auch wenn der dafür notwendige Aufwand unter den Parteien umstritten ist, jedenfalls nicht zu einem unzumutbar grossen Mehraufwand. Dies, zumal es sich dabei um Aufgaben handelte, mit denen sie aus ihrem eigenen Bereich vertraut war (Drucken und Versenden von Prüfungsmaterial, Koordination von Experten, stichprobenhaften Inspektionen der Prüfungsdurchführungen, Ansprechperson).

E. 6.3.5

Bezüglich Stellvertretung ist schliesslich festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin grundsätzlich - abgesehen von C._____ - einen Stellvertreter hatte. Die Vorinstanz gesteht jedoch zu, dass dieser erst Anfang 2018 zu einem «vollwertigen» Stellvertreter entwickelt worden sei. Vor diesem Zeitpunkt übernahm er zwar gewisse Aufgaben (vgl.

z.B. E-Mail vom 28.6.2016 [Beschwerde-Beilage 25]), konnte sie jedoch nicht umfassend vertreten. Dies führte dazu, dass sie alle Prüfungen selber durchführen musste (6-mal pro Jahr während sechs bis acht Arbeitstagen) und sie in dieser Zeit keine Ferien nehmen konnte. Davon waren jedoch insgesamt lediglich ca. 50 Tage pro Jahr betroffen, so dass der Beschwerdeführerin genügend Zeit für die Kompensation ihrer Überstunden und für den Bezug von Ferien blieb, wie auch ihre Arbeitszeitsaldi zeigen.

E. 6.3.6

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin an ihrer Arbeitsstelle mit langwierigen Informatikproblemen umgehen, Aufgaben einer aus gesundheitlichen Gründen abwesenden Kollegin übernehmen und eine unvollständige Stellvertretungsregelung hinnehmen musste. Festzustellen ist jedoch auch, dass die Schwierigkeiten und der daraus resultierende Aufwand kein Ausmass annahm, bei dem sie in einem unzumutbaren und gesundheitsgefährdenden Ausmass zu Mehrarbeit und Überstunden gezwungen gewesen wäre. Zudem kann es einer Bundesangestellten in der Lohnklasse 24 zugemutet werden, mit solchen Problemen im genannten Umfang umzugehen. Insgesamt zeigen die Arbeitszeitsaldi beim gewählten Jahresarbeitszeitmodell, dass die Schwierigkeiten - auch zusammengenommen - nicht ein Ausmass erreichten, bei dem die Vorinstanz als Arbeitgeberin hätte davon ausgehen müssen, dass die Beschwerdeführerin gesundheitlichen Schaden erleiden würde. Eine Sorgfaltspflichtverletzung der Vorinstanz ist entsprechend nicht zu erkennen.

E. 6.3.7

Darüber hinaus lässt sich den eingereichten Dokumenten nicht entnehmen, dass die Beschwerdeführerin ihren Vorgesetzten je zu verstehen gegeben hätte, dass ihre Arbeitssituation sie derart stark belastete, dass dadurch ihre Gesundheit beeinträchtigt sei. Zwar beklagte sie sich gemäss den von ihr eingereichten E-Mails regelmässig und mit klaren Worten darüber, dass sie zu viel Arbeit habe (beispielsweise E-Mails vom 28.6.2016 [Beschwerde-Beilage 25], vom 1. März 2017 [Beschwerde-Beilage 27] und vom 26. Juni 2017 [Beschwerde-Beilage 37]), dass die Informatik nicht funktioniere (E-Mails vom 1.10.2014 [Beschwerde-Beilage 21], vom 18.11.2014 [Beschwerde-Beilage 22] und vom 1. März 2017 [Beschwerde-Beilage 27]) und dass sie nicht dazu komme, ihren Flugdienst zu leisten (E-Mails vom 28.6.2016 [Beschwerde-Beilage 25] und vom 16. Juni 2017 [Beschwerde-Beilage 37]). Sie macht darin jedoch nie darauf aufmerksam, dass darunter ihre psychische Gesundheit leide. So schreibt sie in einer E-Mail vom 28. Juni 2016 (Beschwerde-Beilage 25): «Resultat: Ich habe keine Ressourcen mehr.» Der Rest der E-Mail beschäftigt sich jedoch nicht mit ihrer Gesundheit, sondern mit dem Arbeitsaufwand, den sie aufgrund der Informatikprobleme habe (vgl. auch E-Mail vom 17. Mai 2016 [Akten der Vorinstanz, S. 73]). Auch in den eingereichten, privaten Gesprächsnotizen äussert sich die Beschwerdeführerin nicht konkret zu ihrer Gesundheit. Dies ist am ehesten noch in einer privaten Notiz vor dem Gespräch mit ihrem neuen Vorgesetzten vom 8. Februar 2018 der Fall, in der sie festhält, sie sei am Anschlag und könne nicht mehr, dies sei ein Hilferuf (Beschwerde-Beilage 33). Auch diese Aussage bleibt jedoch bezüglich ihrer Gesundheit vage; zudem ist unklar, was sie ihrem neuen Vorgesetzten tatsächlich mitteilte. Entsprechend kann der Vorinstanz nicht vorgeworfen werden, sie habe gewusst, dass die Beschwerdeführerin gesundheitlich leide und nichts dagegen unternommen. Auch die Bemerkung im Zwischenzeugnis vom 28. Juli 2016 (Beschwerde-Beilage 34), wonach die Informatikprobleme «an der Substanz resp.

Belastbarkeit» der Beschwerdeführerin «nagen» und sie «auf eine harte Probe» stellen würden, vermögen daran nichts zu ändern, da sie zu wenig spezifisch sind.

E. 6.3.8

Der Vorinstanz kann damit weder vorgeworfen werden, sie habe das Arbeitsumfeld der Beschwerdeführerin (Informatik, Übernahme zusätzlicher Aufgaben, Stellvertretung) in einer gesundheitsgefährdenden Art und Weise organisiert, noch, sie hätte aufgrund der Überstunden der Beschwerdeführerin merken müssen, dass diese in einem ihre Gesundheit beeinträchtigenden Umfang überlastet und überfordert war, noch, sie habe von den gesundheitlichen Schwierigkeiten der Beschwerdeführerin gewusst, darauf aber nicht reagiert. Der Vorinstanz ist damit insofern keine Fürsorgepflichtverletzung vorzuwerfen.

E. 6.4.1

Die Beschwerdeführerin bringt zweitens vor, ein Grund dafür, dass sie aus gesundheitlichen Gründen arbeitsunfähig geworden sei, sei der Arbeitskonflikt mit der Kollegin C. _____ gewesen. Die Vorinstanz habe nicht genug unternommen, um sie vor den Folgen dieses Konflikts zu schützen. Die Vorinstanz bringt demgegenüber vor, die schlechte Beziehung der beiden Mitarbeiterinnen sei auf unangebrachtes Verhalten von beiden Seiten zurückzuführen gewesen; die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten mit C. _____ umgehen können, obwohl diese unter psychischen Auffälligkeiten gelitten habe.

E. 6.4.2

Es ist unbestritten, dass die Beziehung zwischen der Beschwerdeführerin und C. _____ von Beginn an schlecht war und ihre Zusammenarbeit nicht wunschgemäss funktionierte. Die Beschwerdeführerin beklagt sich im vorliegenden Verfahren über verbale Sticheleien von C. _____, Unhöflichkeiten und einen schlechten Informationsfluss. Wie gravierend diese Schwierigkeiten waren, bleibt jedoch unklar, da sie vage bleibt. In einer privaten Notiz vom 26. Mai 2016 schreibt sie lediglich von einem verschlechterten zwischenmenschlichen Umgang, der sich vor allem durch Sticheleien in verbaler Form auszeichne; zudem sei sie in Belangen, die ihre Arbeiten betreffen, gar nicht oder sehr spät informiert worden (Beschwerde-Beilage 41). Ausführlicher äussert sie sich lediglich zu einem Vorfall im November 2013, bei dem C. _____ einen psychischen Zusammenbruch erlitten habe, die Beschwerdeführerin verbal massiv angegangen habe und es auch zu Handgreiflichkeiten gekommen sei. Es ist unbestritten, dass es sich bei diesem Vorfall um eine schwierige Situation für die Beschwerdeführerin handelte, da sie über mehrere Stunden auf C. _____ aufpassen musste, bis diese nach Hause gebracht und in professionelle Betreuung gegeben werden konnte. Gleichzeitig ist aber auch bezüglich dieses Vorfalls festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin in einer E-Mail vom 26. November 2013 lediglich davon spricht, sie sei von C. _____ «gepiesackt und beinahe erniedrigt» worden (Beschwerde-Beilage 38). Auch in einer E-Mail an ihren Vorgesetzten vom 12. Februar 2014 schreibt sie lediglich, dass C. _____ «sehr aggressiv und auffällig» gewesen sei (Beschwerde-Beilage 35) respektive sie habe sie «verbal mit viel Geschrei attackiert» und es habe sich um «3 Stunden verbale Attacken» gehandelt (Beschwerde-Beilage 39). Zudem ist festzuhalten, dass es sich dabei um einen einmaligen Vorfall aus dem Jahre 2013 handelt und die Beschwerdeführerin von der Personalabteilung der Vorinstanz - wenn auch, wie sie geltend macht, ungenügend - und von einem Kollegen unterstützt wurde. Damit bestand offensichtlich eine gehässige Beziehung zwischen den beiden Mitarbeiterinnen, unter der die Beschwerdeführerin litt, an der sie auch ihren Anteil hatte. Die Konfliktsituation ist

jedoch insgesamt nicht als besonders einschneidend zu bezeichnen. Eine Situation, in der die Beschwerdeführerin als klares Opfer einseitig vor einer anderen Mitarbeiterin hätte geschützt werden müssen, lag nicht vor, zumal auch der Beschwerdeführerin bewusst war, dass sie «vielen Mitarbeitern auf die Füsse getreten» war (durch ihre «Hartnäckigkeit» wie sie in einer E-Mail vom 28.6.2016 [Beschwerde-Beilage 25] schreibt) und teilweise als «hysterisch» beurteilt wurde (was sie gemäss ihrer Notiz vom 9. März 2017 [Beschwerde-Beilage 29] als ungerecht empfand).

E. 6.4.3

Die Vorinstanz war sich sodann der schlechten Beziehung zwischen der Beschwerdeführerin und C. _____ durchaus bewusst und kümmerte sich darum. So versuchte sie mehrmals, die Situation zu entschärfen. Nach der Rückkehr von C. _____ an den Arbeitsplatz führte sie im Juli 2014 - nachdem die Beschwerdeführerin ihre Befürchtungen bezüglich der Rückkehr in einer E-Mail (vom 12. Februar 2014) ausgedrückt hatte - eine moderierte Aussprache (die Vorinstanz spricht von einer Mediation) mit den beiden Mitarbeiterinnen, dem gemeinsamen Vorgesetzten und der Leiterin der Personalabteilung durch. Im Anschluss daran wurden die Aufgabengebiete der beiden Mitarbeiterinnen klarer abgegrenzt und ihre gegenseitigen Stellvertretungen auf das Notwendige reduziert. Dies scheint die Situation einige Zeit beruhigt zu haben. Allerdings musste die Vorinstanz rund zwei Jahre später, im Mai 2016, nach einer Besprechung eine verbindliche Weisung erlassen, in der sie den beiden Mitarbeiterinnen den direkten Kontakt miteinander verbot. Als Grund werden in der Weisung «Probleme im Umgang und in der Zusammenarbeit» der beiden Mitarbeiterinnen genannt und es wird auf einen konkreten Vorfall verwiesen, bei dem C. _____ eine Äusserung gemacht habe, welche die Beschwerdeführerin «auf sich bezog, sie betroffen und verzweifelt» gemacht habe. Die Beschwerdeführerin macht geltend, in den zwei Jahren zuvor sei es wiederum zu «Grenzüberschreitungen der Aufgabengebiete» und zu «verbalen Sticheleien» gekommen. Sie verweist zudem auf einen «weiteren Vorfall» im Dezember 2015, zu dem sie allerdings keine weiteren Ausführungen macht. Sie gesteht zu, dass die Sticheleien nach Erlass der Weisung abgenommen hätten, auch wenn sie geltend macht, der Konflikt sei dadurch nicht gelöst gewesen. Die Umstände der Aufhebung der Weisung im Januar 2018 durch den neuen Vorgesetzten lassen sich nicht eindeutig rekonstruieren. So ist insbesondere umstritten, ob die Aufhebung auf Wunsch der Beschwerdeführerin erfolgte oder nicht. Diesbezüglich ist immerhin festzuhalten, dass die Vorinstanz (in der Person der Leiterin der Personalabteilung) bereits in einem Bericht vom 12. April 2018 - und damit vor Einleitung des vorliegenden Verfahrens - festhielt, die Weisung sei auf Wunsch der Beschwerdeführerin aufgehoben worden. Die Beschwerdeführerin macht nicht geltend, die Situation sei nach der Aufhebung eskaliert, auch wenn sie auf erneute «verbale Sticheleien» hinweist. Zudem ist es grundsätzlich nachvollziehbar, dass ein neuer Vorgesetzter nach allseitigen Gesprächen - die vorliegend unbestritten sind - ein neues Vorgehen implementiert. Diesbezüglich ist auch festzuhalten, dass der Vorgesetzte die Weisung nicht ohne flankierende Massnahmen aufhob, sondern unbestrittenermassen gleichzeitig ein weiteres (Versöhnungs-)Gespräch durchführte, obwohl auch diesbezüglich umstritten ist, auf wessen Initiative das Gespräch zurückging.

E. 6.4.4

Der Konflikt wies damit mit Ausnahme eines Vorfalls im November 2013 insgesamt eine beschränkte Intensität auf und die Vorinstanz ergriff die zumutbaren und der Situation

angemessenen Massnahmen: Der Vorinstanz kann entsprechend nicht vorgeworfen werden, sie habe sich nicht genügend um die Lösung des Konflikts bemüht. Eine Fürsorgepflichtverletzung, die zur gesundheitlichen Beeinträchtigung der Beschwerdeführerin beigetragen hätte, ist deshalb im Verhalten der Vorinstanz bezüglich der Beziehung zwischen der Beschwerdeführerin und C. _____ nicht zu erblicken.

E. 6.5

Schliesslich macht die Beschwerdeführerin drittens geltend, sie habe während ihrer Anstellungszeit bei der Vorinstanz aufgrund der Arbeitsbelastung nie die ihr zugesicherten 5 % im Flugdienst absolvieren können. Gemäss ihrem Arbeitsvertrag war die Beschwerdeführerin im Flugdienst der Vorinstanz eingeteilt. Gemäss Stellenbeschreibung standen ihr dafür 5 % Arbeitszeit zur Verfügung, wobei die Erledigung als «selbständig» bezeichnet wurde. Daraus lässt sich wie die Vorinstanz zu Recht geltend macht, kein Anspruch ableiten, jedes Jahr und ohne Rücksicht auf die Umstände 5 % im Flugdienst absolvieren zu können. Vielmehr stellte ihr die Vorinstanz als Arbeitgeberin 5 % der Arbeitszeit für den Flugdienst zur Verfügung, gab ihr also die Erlaubnis, mit 5 % ihres Arbeitspensums auf Kosten der Arbeitgeberin ihre Flugfähigkeiten zu erhalten und zu erweitern. Ein Teil der Entlohnung ist darin nicht zu sehen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass der Flugdienst jeweils in die jährlichen Zielvereinbarungen aufgenommen wurde. Damit ging keine Verpflichtung der Arbeitgeberin einher, diese gab lediglich zu verstehen, dass sie dieses Ziel der Mitarbeiterin unterstützt. Es liegen zudem keine Belege dafür vor, dass eine Abmachung bestanden hätte, wonach sie das MEP/IR («Instrumentenflug Mehrmotorig») im Flugdienst erhalten könne. Eine solche Abmachung kann namentlich weder dem Arbeitsvertrag noch der Stellenbeschreibung entnommen werden. Dass bezüglich des Flugdienstes die entsprechenden, geltenden Sicherheitsbestimmungen einzuhalten waren, versteht sich von selbst. Es ist diesbezüglich nachvollziehbar, dass die Beschwerdeführerin zuerst auf kleineren, einmotorigen Flugzeugen hätte trainieren müssen, da sie offenbar für die zweimotorigen Flugzeuge nicht genug Flugerfahrung hatte. Eine Schikane ist darin nicht zu erblicken. Auch, dass der Flugdienst zumindest in Zeiten erhöhter Belastung durch andere, prioritäre Arbeiten zurückgestellt werden musste, ist nachvollziehbar. Damit ist insgesamt festzustellen, dass die Vorinstanz bezüglich des Flugdienstes gegenüber der Beschwerdeführerin keine Rechtsverletzung beging und auch sonst kein die Kündigung als missbräuchlich erscheinendes Verhalten zeigte.

E. 6.6

Zusammenfassend kann der Vorinstanz im Zusammenhang mit der Kündigung des Arbeitsvertrages mit der Beschwerdeführerin in keiner Hinsicht ein missbräuchliches Verhalten vorgeworfen werden, weder bezüglich Arbeitsorganisation und Schutz der Gesundheit noch bezüglich des Arbeitskonflikts oder des Flugdienstes. Der relevante Sachverhalt ist zudem rechtsgenügend erstellt, so dass die weiteren Beweisanträge der Beschwerdeführerin und der Vorinstanz in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen sind. Damit liegt keine missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 OR in Verbindung mit Art. 34c Abs. 1 Bst. c BPG vor.

E. 7.1

Schliesslich ist zu prüfen, ob die Vorinstanz die Kündigung aus einem sachlichen Grund aussprach und ob sie alles unternahm, um eine Wiedereingliederung zu ermöglichen (vgl.

E. 4.1).

E. 7.2

Die Beschwerdeführerin ist unbestrittenermassen seit dem 12. Februar 2018 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Ebenfalls unbestritten ist, dass seither und bis heute aufgrund ihres gesundheitlichen Zustandes keine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess und kein Reintegrationsversuch möglich war. Diese langfristige, gesundheitlich bedingte Arbeitsunfähigkeit wird auch dadurch bestätigt, dass bei ihr gemäss Vorbescheid der IV-Stelle des Kantons Zug vom 20. März 2020 seit dem 13. Februar 2018 aus gesundheitlichen Gründen eine hundertprozentige Arbeitsunfähigkeit für jegliche Tätigkeit in der freien Wirtschaft vorliegt. Die Beschwerdeführerin kommunizierte seit Beginn ihrer Arbeitsunfähigkeit gegenüber der Vorinstanz regelmässig, dass für sie aus gesundheitlichen Gründen eine Rückkehr an ihren Arbeitsplatz oder ein Arbeitsversuch nicht möglich und eine Verbesserung der gesundheitlichen Situation nicht absehbar sei. Ihre gesundheitliche Verfassung war in dieser Zeit so fragil, dass nicht einmal ein direkter Kontakt mit der Vorinstanz als Arbeitgeberin möglich war, die Kommunikation über den Partner der Beschwerdeführerin lief und auch ein Kontakt mit dem von der Vorinstanz eingerichteten Case Management nicht möglich war. Diese gesundheitlich bedingten Umstände werden durch die Zeugnisse des behandelnden Arztes und durch die Beurteilungen des Health&Medical Service vom 4. Juli 2018 und vom November 2018 gestützt.

E. 7.3

Es ist damit nicht ersichtlich, was die Vorinstanz zur Reintegration der Beschwerdeführerin in ihren Arbeitsplatz oder einen anderen Arbeitsplatz ausserhalb ihrer Verwaltungseinheit hätte unternehmen können. Das Schreiben der Vorinstanz vom 21. Juni 2018, in dem sie dieser unter anderem mitteilte, sie werde ihre Stelle neu ausschreiben, kann nicht als Absage an eine Reintegration angesehen werden. Zwar kündigte die Vorinstanz darin an, sie werde die Stelle der Beschwerdeführerin neu ausschreiben, da ihre Absenz nicht länger mit dem bestehenden Personal überbrückt werden könne. Sie kündigte jedoch auch an, im Rahmen des einzurichtenden Case Managements das weitere Vorgehen mit ihr zu besprechen. Zudem bot ihr die Vorinstanz an, über eine Platzierung in einer anderen Verwaltungseinheit zu sprechen, falls sie dies wünsche. Da die Vorinstanz nach dem Gesagten davon ausgehen musste, dass die Beschwerdeführerin nicht in absehbarer Zeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren würde - und da zudem die zweite Theorieinspektorin C._____ pensioniert wurde -, ist es nachvollziehbar, dass sie die Stelle nicht unbefristet offenlassen konnte, sondern ihre personellen Ressourcen aufstocken musste. Dies kann ihr nicht vorgeworfen werden. Die Vorinstanz hat alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten ausgeschöpft, um die Beschwerdeführerin wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Weitere Bemühungen der Vorinstanz zur Reintegration waren aufgrund deren gesundheitlicher Verfassung nicht sinnvoll und damit nicht zumutbar gewesen.

E. 7.4

Die Beschwerdeführerin ist seit über drei Jahren aus gesundheitlichen Gründen zu 100 % arbeitsunfähig, eine Besserung ist nicht absehbar und die Vorinstanz hat alles Sinnvolle und Zumutbare unternommen, um sie wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Damit war die Kündigung des Arbeitsvertrages durch die Vorinstanz wegen Untauglichkeit zur Verrichtung der vereinbarten Arbeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG gerechtfertigt.

Nach dem Gesagten (E. 6) trägt die Vorinstanz zudem keine Verantwortung an der gesundheitlich bedingten Arbeitsunfähigkeit, weshalb auch insofern kein Grund vorliegt, nicht von einem sachlich hinreichenden Grund für eine Kündigung auszugehen. Entgegen den Vorbringen der Beschwerdeführerin ist damit die Berufung auf ihre langandauernde, gesundheitlich bedingte Arbeitsunfähigkeit als sachlicher Grund für eine Kündigung auch nicht widersprüchlich. Sodann gilt die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit gemäss Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV als verschuldet.

E. 8

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin durch die Vorinstanz nicht missbräuchlich im Sinne von Art. 34c Abs. 2 Bst. b PBG war und ein sachlich hinreichender Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG für die Kündigung vorlag. Entsprechend ist keine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. b BPG oder Art. 34c Abs. 2 BPG auszurichten. Da die Arbeitsunfähigkeit als verschuldet im Sinne von Art. 78 Abs. 3 Bst. b BPV gilt, ist auch keine Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG zu zahlen (Art. 78 Abs. 3 Bst. b BPV; vgl. Urteil des BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.3.3.2). Die Beschwerde ist abzuweisen.

E. 9.1

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

E. 9.2

Eine Parteientschädigung steht der Beschwerdeführerin angesichts ihres Unterliegens nicht zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2] e contrario). Auch die Vorinstanz hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

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