

BVGer A-1675/2010 vom 20. August 2010

Bundesverwaltungsgericht, 2010-08-20, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1675_2010

FR: TAF A-1675/2010 du 20 août 2010

IT: TAF A-1675/2010 del 20 agosto 2010

Regeste

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

Erwägungen

E. 1

Anfechtungsobjekt ist vorliegend der Entscheid der Vorinstanz vom 12. Februar 2010, mit welchem insbesondere die vollständige Lohnstreichung und die Freistellung des Beschwerdeführers bestätigt wurden (vgl. Sachverhalt Bst. C). Grundlage dieser Verfügung bildet Art. 26 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1 i.V.m Art. 103 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]; vgl. hierzu E. 4 hiernach), welcher den Titel "Vorsorgliche Massnahmen" trägt. Vorsorgliche Massnahmen ergehen regelmässig in Form von (anfechtbaren) Zwischenverfügungen, weil sie als Anordnung im Rahmen einer bzw. mit Blick auf eine Endverfügung erfolgen (vgl. FELIX UHLMANN/SIMONE WÄLLE-BÄR in Bernhard Waldmann/Philippe Weissenberger [Hrsg.], VwVG - Praxiskommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, Zürich 2009, Rz. 7 zu Art. 45); dies ist auch vorliegend der Fall (vgl. E. 5 hiernach). Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat. Im vorliegend zur Beurteilung stehenden Bereich des Bundespersonalrechts besteht keine derartige Ausnahme. Das EDI ist zudem eine Vorinstanz gemäss Art. 33 VGG. In Übereinstimmung hiermit sieht auch Art. 36 Abs. 1 BPG vor, dass gegen Entscheide aus dem Bundespersonalrecht grundsätzlich der Beschwerdeweg ans Bundesverwaltungsgericht offen steht. Da folglich das Bundesverwaltungsgericht in der Hauptsache zuständig ist, ist es auch zur Überprüfung der vorliegenden Zwischenverfügung befugt. Dies gilt umso mehr, als die zur selbständigen Anfechtung einer Zwischenverfügung erforderliche Voraussetzung des nicht wieder gutzumachenden Nachteils gemäss Art. 46 Abs. 1 Bst. a VwVG vorliegend erfüllt ist, besteht doch die Gefahr, dass der Beschwerdeführer aufgrund der zusammen mit der Freistellung verfügten Lohnstreichung nicht in der Lage ist, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten.

E. 1.1

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG 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. Als formeller Verfügungsadressat hat der Beschwerdeführer ohne weiteres ein aktuelles schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung der Verfügung der

Vorinstanz. Er ist somit zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.2

Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist daher einzutreten (Art. 50 Abs. 1 und 52 Abs. 1 VwVG).

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (Art. 49 Bst. c VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-3551/2009 vom 22. April 2010 E. 5, A-7932/2007 vom 29. Oktober 2008 E. 2, A-5455/2007 vom 11. Juni 2008 E. 5.4, A-1782/2006 vom 24. Mai 2007 E. 2.4.5; Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission [PRK] vom 25. April 1995, veröffentlicht in der Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 60.8 E. 3; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, S. 74 Rz. 2.160).

E. 3

Mit dem vorliegenden Urteil wird die Frage der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde an sich gegenstandslos (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-962/2009 vom 23. Juli 2009 E. 8). Trotzdem sei darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführer seinen Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde dahin gehend präzisiert, als er nur dann gelte, wenn sich der Entzug derselben nicht nur auf seine Freistellung und das Verbot, die Räumlichkeiten seiner Arbeitgeberin zu betreten, sondern auch auf seinen Lohnanspruch beziehe. Der Entzug der aufschiebenden Wirkung beschränkt sich gemäss Ziff. 5 des Dispositivs der angefochtenen Verfügung jedoch auf Ziff. 3 des Dispositivs und bezieht sich somit nicht auf die in Ziff. 2 des Dispositivs angeordnete Lohnstreichung. Der Antrag des Beschwerdeführers auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde erweist sich folglich ohnehin als obsolet.

E. 4

Die Angestellten haben laut Art. 20 Abs. 1 BPG die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihrer Arbeitgeberin zu wahren. Gemäss Art. 26 BPG trifft die Arbeitgeberin die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist (Abs. 1). Ist der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet, die in der angestellten Person liegen, so kann die Arbeitgeberin insbesondere das Arbeitsverhältnis mit dieser Person einstellen sowie den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen. Die Versicherungsverhältnisse werden durch vorsorgliche Massnahmen nicht berührt (Abs. 2). Erweisen sich vorsorgliche Massnahmen als ungerechtfertigt, so wird die betroffene Person wieder in ihre Rechte eingesetzt. Zurückbehaltene Beträge auf dem Lohn und auf weiteren

Leistungen werden ausbezahlt (Abs. 3). In Konkretisierung von Art. 26 BPG sieht Art. 103 BP unter dem Titel "Freistellung vom Dienst" vor, dass - ist eine korrekte Aufgabenerfüllung gefährdet - die zuständige Stelle nach Art. 2 die angestellte Person sofort vorsorglich vom Dienst freistellen oder sie in einer andern Funktion verwenden kann, wenn (Abs. 1): Schwere strafrechtlich oder disziplinarisch relevante Vorkommnisse festgestellt oder vermutet werden (Bst. a), wiederholte Unregelmässigkeiten erwiesen sind (Bst. b) oder ein laufendes Verfahren behindert wird (Bst. c). Sie kann zudem den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen (Abs. 2).

E. 5

Die Bestimmung gemäss Art. 26 BPG i.V.m. Art. 103 BPV, wonach unter bestimmten Voraussetzungen eine Freistellung und eine Lohnkürzung bzw. -streichung möglich sind, entspricht im Wesentlichen der früheren Regelung in Art. 52 des Beamtengesetzes vom 30 Juni 1927 (BtG, BS 1 489) bzw. in Art. 75 Abs. 1 der Angestelltenverordnung vom 10. November 1959 (AngO, AS 1959 1181). Folglich erscheint es angezeigt, vorliegend die Rechtsprechung zu diesen altrechtlichen Normen heranzuziehen (vgl. hierzu auch: Erläuterungen zur BPV des Eidgenössischen Personalamts [EPA], Juni 2001, S. 47 sowie Entscheid der PRK vom 10. November 2003, veröffentlicht in der VPB 68.67 E. 4b). Der konstanten Praxis zur Freistellung unter dem alten Recht ist - wie bereits die PRK (Entscheid vom 10. November 2003, veröffentlicht in der VPB 68.67 E. 4b) wiedergegeben hat - unter anderem Folgendes zu entnehmen: Die sofortige Enthebung des Beamten oder Angestellten vom Dienst im Sinne einer vorsorglichen Massnahme kann verfügt werden, wenn dienstliche Gründe dies als notwendig erscheinen lassen. Die Massnahme hat aber nicht den Charakter einer Disziplinarstrafe (Max Strauss, Die vorläufige Dienstenthebung nach Art. 52 BtG, in Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 46/1945, S. 275 f.). Die vorläufige Dienstenthebung steht denn auch immer im Zusammenhang mit einem Verfahren auf Beendigung des Dienstverhältnisses (BGE 104 Ib 133 E. 2, BGE 99 Ib 133 E. 1c sowie Strauss, a.a.O., S. 276 und Minh Son Nguyen, La fin des rapports de service, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 456). Erforderlich ist zusätzlich, dass es mit den dienstlichen Interessen unvereinbar erscheint, den Beamten bis zur Klärung der Vorwürfe im Amt zu belassen (vgl. Entscheid der Generaldirektion der Post-, Telefon- und Telegrafendienste [PTT] vom 14. September 1992, veröffentlicht in der VPB 58.9 E. 26). Bei solchen dienstlichen Interessen braucht es sich nicht um eigentliche fachliche Interessen zu handeln, sondern es kann insbesondere auch um das Vertrauen der Vorgesetzten und der Öffentlichkeit in eine rechtmässige und korrekte Erfüllung der öffentlichen Aufgaben gehen (vgl. Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts vom 4. November 1988, veröffentlicht in der VPB 53.20 E. 2a). Die Verfügung kann auf Grund einer bloss vorläufigen Beurteilung des Sachverhalts ohne weitläufige Beweiserhebungen erlassen werden. Dabei sind aber vor allem die innerbetrieblichen Verhältnisse und die Wahrscheinlichkeit zu würdigen, inwiefern eine Weiterbeschäftigung dem Ansehen der Verwaltung schaden könnte. Es ist der verfügenden Behörde hierüber ein grosser Ermessensspielraum einzuräumen. Dies rechtfertigt sich aus der besonderen Eigenart der vorläufigen Dienstenthebung als einer in jeder Beziehung vorläufigen Massnahme, die nichts endgültig regelt oder vorbestimmt (Entscheid der PRK vom 27. Januar 1995, veröffentlicht in der VPB 60.6 E. 2 sowie Hermann Schrott/David Gerber, Die Beendigung des Dienstverhältnisses in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, Rz. 310 mit weiteren Hinweisen). Im Zusammenhang mit der Lohnstreichung bzw. -kürzung galt als konstante Praxis, dass der Beamte durch die

Kürzung oder den Entzug seiner vermögensrechtlichen Ansprüche nicht in eine Notlage gebracht werden darf (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 4. November 1988, veröffentlicht in der VPB 53.20 E. 2d sowie Entscheide der PRK vom 27. Januar 1995, veröffentlicht in der VPB 60.6 E. 2c sowie vom 23. Oktober 1998, veröffentlicht in der VPB 63.43 E. 4b und PRK 33/94 vom 31. März 1995 E. 3 d bb). Gründe, um unter dem neuen Recht von diesen Grundsätzen abzuweichen, sind keine ersichtlich - auch werden keine solchen geltend gemacht. Vielmehr war es denn auch die Absicht des Gesetzgebers, mit der Schaffung von Art. 26 BPG und Art. 103 BPV die bis anhin in diesem Bereich geltende Praxis zu übernehmen (vgl. Erläuterungen zur BPV des EPA, Juni 2001, S. 47). Die genannten Grundsätze gelten somit auch für die Anwendung von Art. 26 BPG i.V.m Art. 103 BPV.

E. 6

Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer seine arbeitsrechtlichen Pflichten nicht verletzt hat und eine solche Verletzung somit nicht Grund für eine Freistellung und eine Lohnkürzung bzw. -streichung sein kann. Umstritten ist jedoch, ob der sich am B. _____ ereignete Vorfall, anlässlich dessen der Beschwerdeführer Gebrauch von einer Schusswaffe gemacht und einem Menschen in den Hals geschossen hat, Grund für eine Freistellung und eine Lohnkürzung bzw. -streichung sein kann. In der Folge ist somit in einem ersten Schritt auf die Freistellung (E. 7 ff. hiernach) und in einem zweiten Schritt auf die Lohnkürzung bzw. -streichung (E. 8 ff. hiernach) einzugehen.

E. 7

Der Beschwerdeführer beantragt die vollständige Aufhebung der angefochtenen Verfügung, mithin auch die Aufhebung der Freistellung. In seiner Begründung führt er aber aus, der Arbeitgeberin stehe es zu, ihn freizustellen. Doch habe sie ihm ab Offerierung der Arbeitskraft, mithin ab Februar 2009, den vollen Lohn zu bezahlen, da er bereit wäre, auch an einer anderen Bundesstelle jede zumutbare Arbeit anzunehmen. Ihm gehe es denn auch nicht darum, seine Freistellung anzufechten, dies sei ein Entscheid der Arbeitgeberin. Es gehe ihm vielmehr darum, seine Freistellung ohne Lohn und ohne Kündigung anzufechten. Weiter macht er - auch im Zusammenhang mit der verfügten Freistellung - geltend, von einer Verfehlung im ausserberuflichen Bereich könne nur dann gesprochen werden, wenn diese rechtskräftig gerichtlich festgestellt worden sei. Dies sei vorliegend unbestritten nicht der Fall und er gelte somit auch im Disziplinar- und Verwaltungsrecht als unschuldig. Es treffe denn auch nicht zu, dass er die vorliegende Situation zu verantworten habe, da er nach wie vor als unschuldig gelte. Folglich seien die vorliegend angeordneten Massnahmen ungerechtfertigt. Es sei davon auszugehen, dass er schliesslich mit Ausnahme einer kleinen Ordnungswidrigkeit freigesprochen werden müsse, womit die Vorgehensweise der Arbeitgeberin nicht adäquat sei. Darüber hinaus liege auch keine Betroffenheit der Arbeitgeberin betreffend der angeblichen Straftaten vor. Das Strafverfahren habe keine unmittelbaren Auswirkungen auf den Arbeitsplatz. Sein Ansehen und seine Autorität im Team würden dadurch nicht negativ beeinflusst und durch seine erstinstanzliche Verurteilung bestehe keine Gefährdung des Vollzugs seiner Aufgaben bei Meteo-Schweiz. Dies sei nur etwa bei Alkoholismus oder Drogensucht oder aus anderen Gründen, die in der angestellten Person lägen, der Fall. Aufgrund dessen seien die verfügten Massnahmen unverhältnismässig.

E. 7.1

Die Vorinstanz hält dem entgegen, vorsorgliche Massnahmen knüpfen nicht an feststehenden Tatsachen, sondern an einen dringenden Verdacht an. Sie dienen dazu, den ordnungsgemässen Betrieb aufrecht zu erhalten und beinhaltet keine Aussage über das strafrechtliche Verschulden der betroffenen Person. Somit sei die Unschuldsvermutung nicht tangiert. Weiter müsse der Arbeitsvollzug durch Gründe gefährdet sein, die in der angestellten Person lägen. Hierbei sei nicht nur das Verhalten am Arbeitsplatz von Bedeutung, sondern auch das ausserdienstliche. Der Beschwerdeführer habe sich ausserhalb des Arbeitsplatzes grundsätzlich an die geltenden Rechts-normen zu halten. Der ihm zur Last gelegte Vorfall sei als schweres strafrechtliches Vorkommnis zu qualifizieren und habe unmittelbare Auswirkungen auf seinen Arbeitsplatz. Es sei davon auszugehen, dass die Mitarbeitenden des Beschwerdeführers vom fraglichen Vorfall Kenntnis hätten und dass dadurch sein Ansehen sowie seine Autorität im Team negativ beeinflusst würden. Zudem sei nachvollziehbar, dass sich die gesamten Umstände negativ auf das Vertrauensverhältnis auswirken könnten. In der Ausgestaltung der Massnahme habe die verfügende Behörde nicht als Gesetzgeber gehandelt, sondern das ihr im Gesetz eingeräumte Ermessen pflichtgemäss und verhältnismässig ausgeübt. Die Freistellung sei somit, da sie auch - insbesondere im Vergleich mit einer Kündigung - verhältnismässig sei, nicht zu beanstanden.

E. 7.2

Eine Freistellung setzt sowohl nach Art. 26 BPG i.V.m. Art. 103 BPV als auch nach Art. 52 BtG bzw. Art. 75 Abs. 1 AngO eine Gefährdung der korrekten Aufgabenerfüllung durch ein pflichtwidriges Verhalten voraus, das die angestellte Person zu verantworten hat (so auch der Entscheid der PRK vom 10. November 2003, veröffentlicht in der VPB 68.67 E. 4b). Dass hierbei unter pflichtwidrigem Verhalten bloss arbeitsvertragliche Verfehlungen zu verstehen sind, ist - entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers - den einschlägigen Bestimmungen nicht zu entnehmen. Art. 26 BPG befindet sich im 3. Abschnitt mit dem Titel "Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis". Gemäss dem ebenfalls in diesem Abschnitt enthaltenen Art. 20 Abs. 1 BPG ist die angestellte Person denn auch in grundsätzlicher Art und Weise gehalten, die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihrer Arbeitgeberin zu wahren. Hierbei spielt nicht lediglich das Verhalten im Dienst, sondern auch das ausserdienstliche Verhalten eine Rolle (Isabelle Häner in Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 406). Der Wille des Gesetzgebers war, mit Art. 20 BPG eine Grundlage zu schaffen, die es erlaubt, die verfassungsmässigen Rechte so weit einzuschränken, als die Arbeit beim Bund dies zwingend verlangt. So sehe denn auch Art. 6 Abs. 1 BPG vor, dass das Bundespersonal wie alle übrigen Bürger und Bürgerinnen in den von der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) und von der Gesetzgebung geregelten Rechten und Pflichten stehe (vgl. Botschaft zum BPG vom 14. Dezember 1998, BBl 1990 1621). Ein schweres strafrechtlich relevantes Vorkommnis im Sinne von Art. 103 Abs. 1 Bst. a BPV kann seinen Ursprung folglich auch im ausserdienstlichen Bereich haben. Somit stellt der Vorfall vom B._____ klarerweise ein pflichtwidriges Verhalten des Beschwerdeführers im Sinne der obgenannten Bestimmung dar. Darüber hinaus hat der Beschwerdeführer aus eigenem Verschulden Anlass zu seiner Freistellung gegeben. Dies ergibt sich bereits aus der blossen Tatsache, dass gegen ihn aufgrund des fraglichen Vorfalls ein Strafverfahren geführt wird (vgl. hierzu Entscheid des Bundesgerichts vom 4. November 1988, veröffentlicht in der VPB 53.20 E. 2c). Zudem ist keineswegs zu beanstanden, dass der dem Beschwerdeführer zur Last gelegte Vorwurf von

der Vorinstanz als schweres strafrechtliches Vorkommnis im Sinne von Art. 103 Abs. 1 Bst. a BPV qualifiziert worden ist, stehen doch eine Verurteilung wegen versuchter vorsätzlicher Tötung und wegen Verstosses gegen das Waffengesetz sowie eine Freiheitsstrafe von viereinhalb Jahren zur Diskussion (vgl. Sachverhalt Bst. A). Das strafrechtlich relevante und dem Beschwerdeführer anrechenbare Verhalten darf, auch wenn es als einmalige Entgleisung angesehen werden könnte, in Anbetracht der bei MeteoSchweiz inne gehaltenen Teamleiter-Funktion unabhängig von der strafrechtlichen Qualifikation und ohne Willkür als objektiv gravierend angesehen werden. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers ist nicht erforderlich, dass ein solches pflichtwidriges Verhalten feststeht, mithin vorliegend ein rechtskräftiges Strafurteil vorliegt. Vielmehr genügt nach dem klaren Wortlaut von Art. 103 Abs. 1 Bst. a BPV, dass ein hinreichender Grund besteht, entsprechende Vorkommnisse zu vermuten (so auch der Entscheid der PRK vom 10. November 2003, veröffentlicht in der VPB 68.67 E. 4b).

E. 7.2.1

Massgebend ist weiter, dass dieses vermutete pflichtwidrige Verhalten des Beschwerdeführers den Vollzug von Aufgaben (Art. 26 Abs. 1 BPG) bzw. eine korrekte Aufgabenerfüllung (Art. 103 Abs. 1 BPV) gefährdet. Vorliegend kann davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeitenden des Beschwerdeführers vom fraglichen Vorfall Kenntnis erhalten haben; dies einerseits aufgrund der Berichterstattung in den Medien und der damit verbundenen Publizität. Andererseits erscheint es wahrscheinlich, dass solche Ereignisse, sind insbesondere Mitarbeitende betroffen, den Weg an die Arbeitsstelle finden. Aufgrund der Schwere (vgl. hierzu E. 7.2 hiervor) der dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Handlungen ist zudem die Auffassung der Vorinstanz, dass durch den fraglichen Vorfall das Ansehen sowie die Autorität im Team des Beschwerdeführers negativ beeinflusst werden und sich dieses Ereignis negativ auf das Vertrauensverhältnis auswirkt, womit die korrekte Aufgabenerfüllung gestört wird, nicht von der Hand zu weisen. Vielmehr bestehen aufgrund der gesamten Umstände hinreichende Gründe für die Vermutung, dass der Vollzug der Aufgaben durch das dem Beschwerdeführer vorgeworfene Verhalten gefährdet wird. Wie bereits ausgeführt (E. 2 hiervor), auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht bei der Prüfung der Angemessenheit eine gewisse Zurückhaltung, soweit es wie vorliegend um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es sind denn auch keine Gründe ersichtlich, weshalb es sich von der Auffassung der Vorinstanz entfernen und sein eigenes Ermessen an deren Stelle setzen sollte. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass der Beschwerdeführer - wie von ihm geltend gemacht - unterdessen wieder Kontakt mit einigen Mitarbeitenden pflegt.

E. 7.2.2

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass Art. 103 Abs. 1 BPV zwar vorsieht, dass anstelle einer Freistellung eine Beschäftigung in einer anderen Funktion möglich ist. Bei der Entscheidung, welche der beiden vorsorglichen Massnahmen im Einzelfall angezeigt ist, steht der verfügenden Behörde bzw. der Vorinstanz jedoch ein erheblicher Ermessensspielraum (vgl. obgenannte Ausführungen) zu. Die Vorinstanz führt hierzu aus, es sei zu respektieren, dass MeteoSchweiz eine weitere Zusammenarbeit als unzumutbar betrachte. Auch bezweifle sie, dass eine sinnvolle Möglichkeit für eine zumutbare Weiterbeschäftigung bestehe, da das dem Beschwerdeführer zur Last gelegte Verhalten die ernsthafte und dringliche Befürchtung begründe, dass er für die Zusammenarbeit mit anderen Personen generell eine erhebliche und unkalkulierbare Gefahr

darstelle. Diese Ausführungen erscheinen keineswegs sachfremd und es ist somit nicht zu beanstanden, dass vorliegend der Freistellung vor der Versetzung der Vorrang gegeben wurde. Diese Beurteilung ist auch nach jahrelanger tadelloser Arbeitsausführung nicht als willkürlich zu qualifizieren. Denn bereits durch einen einmaligen Vorwurf kann das Vertrauen in einen Kadermitarbeiter - worunter der Beschwerdeführer als Teamleiter fallen dürfte - so erschüttert werden, dass die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar wird (vgl. Urteil des Bundesgerichts 2P.283/2001 vom 25. Februar 2002 E. 4.1). Eine weitergehende Verpflichtung dahingehend, den Beschwerdeführer an eine andere Bundesstelle zu vermitteln, besteht darüber hinaus nicht. Insbesondere bezieht sich der vom Beschwerdeführer herangezogene Art. 19 Abs. 1 BPG, wonach die Arbeitgeberin alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen hat, auf den Fall einer unverschuldeten Kündigung. Eine solche ist vorliegend jedoch nicht zu beurteilen.

E. 7.2.3

Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass entsprechend dem Sinn und Zweck vorsorglicher Massnahmen die verfügte Freistellung eine Übergangslösung darstellt. Eine Freistellung ist rückgängig zu machen, sollte sich herausstellen, dass sie ungerechtfertigt erfolgt ist und zurückbehaltene Beträge auf dem Lohn werden ausbezahlt (vgl. Art. 26 Abs. 3 BPG); dies insbesondere dann, wenn sich der Beschwerdeführer als unschuldig herausstellen sollte oder unter Umständen bereits dann, wenn er lediglich - wie von ihm geltend gemacht - mit Ausnahme einer kleinen Ordnungswidrigkeit freigesprochen werden sollte. In diesem Sinne und in Übereinstimmung mit der wiedergegebenen Rechtsprechung (vgl. E. 5 hiervor) wäre hingegen im Falle eines letztinstanzlichen Schuldspruchs eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin zu prüfen, sollte diese nach wie vor der Ansicht sein, eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers sei unzumutbar. Folglich erweist sich die Freistellung auch vor diesem Hintergrund als angemessen. Insbesondere ist sie zum jetzigen Zeitpunkt als milderer Mittel als eine Kündigung zu betrachten und keineswegs als willkürlich zu qualifizieren.

E. 7.2.4

Zusammenfassend erweist sich die Freistellung somit als rechtens und ist nicht zu beanstanden. Die Beschwerde des Beschwerdeführers ist somit in Bezug auf die Freistellung unbegründet und abzuweisen. In diesem Zusammenhang ist auf Folgendes hinzuweisen: Die Vorinstanz bestätigt mit ihrer angefochtenen Verfügung auch die Anordnung, welche es dem Beschwerdeführer untersagt, die Räumlichkeiten von MeteoSchweiz zu betreten. Der Beschwerdeführer beantragt in seiner Beschwerde grundsätzlich die vollumfängliche Aufhebung der angefochtenen Verfügung. Aus der Beschwerdebegründung sowie aus seinen Schlussbemerkungen ergibt sich jedoch, dass sich seine Beschwerde - sollte die Freistellung bestätigt werden - nicht gegen das genannte Verbot richtet.

E. 8

Weiter bleibt zu untersuchen, ob die verfügte vollständige Streichung des Lohnanspruchs des Beschwerdeführers bis auf Weiteres rechtens ist.

E. 8.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, es gebe keinen Grund, sein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu kündigen. Deshalb habe seine Arbeitgeberin ein Konstrukt gefunden,

mit dem sie faktisch die gleiche Wirkung wie mit einer Kündigung erzielen könne. Mit diesem Konstrukt wolle man ihn zu einer eigenen Kündigung zwingen. Ansonsten werde er in den Ruin getrieben. Denn er sei zwar noch angestellt, erhalte aber keinen Lohn, sei folglich nicht vermittelbar und könne demzufolge auch kein Arbeitslosengeld beziehen. Die verfügbaren vorsorglichen Massnahmen würden sich für ihn somit gravierend auswirken, sollte er nach 35 Dienstjahren für Monate oder sogar Jahre "kalt gestellt" werden. Dies könne sicherlich nicht Sinn und Zweck vorsorglicher Massnahmen sein. Zudem sei dem Gesetz nicht zu entnehmen, unter welchen Voraussetzungen bei einer Freistellung der Lohn gestrichen werden könne. Die vorliegende Situation sei gesetzlich nicht geregelt. Auch gemäss den privatrechtlichen Bestimmungen gebe es keine Freistellung ohne Lohn. Darüber hinaus sei nie begründet worden, warum der Lohn zuerst gerade um 40% gekürzt worden sei.

E. 8.2

Die Vorinstanz hält dem entgegen, die Einstellung der Lohnzahlung sei, gleich wie die Freistellung, gesetzlich ausdrücklich vorgesehen. Indem der Lohn zeitlich gestaffelt reduziert worden sei, seien die persönliche Situation des Beschwerdeführers und der Verlauf des Strafverfahrens angemessen berücksichtigt worden. Es lägen zudem keine Hinweise dafür vor, dass der Beschwerdeführer existenziell zwingend auf weitere Lohnzahlungen angewiesen wäre. Er bringe selber vor, er könne, falls nötig, Unterstützung der Sozialhilfe beantragen. Die Arbeitgeberin sei ohnehin nicht gehalten, die finanzielle Existenz des Beschwerdeführers unter allen Umständen zu garantieren. Auch habe der Beschwerdeführer die nun vorliegenden Umstände selber verursacht und die Möglichkeit, selber zu kündigen, um von weiteren sozialen Massnahmen Gebrauch machen zu können. Hätte das Verhalten des Beschwerdeführers personalrechtlich keine Folgen, würde er somit unter Umständen bis zu seiner Pensionierung Lohn beziehen. Schliesslich lägen keine Hinweise dafür vor, dass MeteoSchweiz durch ihr Vorgehen einen ihr unangenehmen Mitarbeiter beseitigen wolle.

E. 8.3

Gemäss Art. 26 Abs. 2 BPG besteht bei Vorliegen derselben Gründe, wie sie für eine Freistellung gegeben sein müssen - mithin wenn der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet ist, die in der angestellten Person liegen - die Möglichkeit der Lohnstreichung oder -kürzung. Art. 103 BPV, welcher Art. 26 BPG konkretisiert, sieht ebenfalls die Möglichkeit einer Lohnkürzung vor (Abs. 2). Hinsichtlich der hierfür nötigen Voraussetzungen und des Umstands, dass diese vorliegend gegeben sind, kann somit auf die obgenannten Erwägungen (E. 7.2 ff.) verwiesen werden.

E. 8.3.1

Dass eine Lohnstreichung bzw. -kürzung nicht mit einer Freistellung kombiniert werden kann, ist - entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers - den einschlägigen Bestimmungen nicht zu entnehmen. Vielmehr räumt zum einen der Wortlaut der beiden Bestimmungen mit Formulierungen von "sowie" und "zudem" die Möglichkeit der Kumulation von Freistellung und Lohnkürzung bzw. -streichung ein. Zum anderen ist eine Lohnkürzung bzw. -streichung gerade auch dann sinnvoll, wenn die angestellte Person freigestellt ist und folglich ihre Leistung nicht erbringt. Der dem Beschwerdeführer zur Last gelegte Vorfall ereignete sich am B._____, woraufhin eine Strafuntersuchung eröffnet worden ist. MeteoSchweiz verfügte in der Folge erstmals am 20. Juni 2007 mit sofortiger

Wirkung und bis auf Weiteres die Freistellung unter voller Lohnzahlung. Am 16. Juli 2008 wurde dem Beschwerdeführer der Lohnanspruch per 1. August 2008 und bis auf Weiteres um 40% gekürzt. MeteoSchweiz verfügte schliesslich am 9. Februar 2009, der Lohnanspruch des Beschwerdeführers werde per 1. März 2009 und bis auf Weiteres vollständig gestrichen (vgl. hierzu Sachverhalt Bst. B). Die Vorinstanz weist zu Recht darauf hin, dass mit der zeitlich gestaffelten Lohnreduktion die persönliche Situation des Beschwerdeführers und der Verlauf des Strafverfahrens angemessen berücksichtigt worden sind. In einem ersten Schritt wurde der Beschwerdeführer "lediglich" freigestellt. Erst in einem zweiten Schritt rund ein Jahr später wurde ihm zusätzlich der Lohn auf 60% gekürzt. Ein weiteres halbes Jahr später wurde ihm der Lohn schliesslich ganz gestrichen. Diese, zusätzlich zur Freistellung, gestaffelten Lohnkürzungen bzw. -streichungen sind somit an sich nicht zu beanstanden. Sie erfolgten weder überstürzt noch zu nahe aufeinander.

E. 8.3.2

Die erste, 40%-ige Lohnkürzung wurde bereits mit Zwischenverfügung vom 16. Juli 2008 angeordnet, welche vorliegend nicht Streitgegenstand bildet. Der Beschwerdeführer beantragt in seiner Beschwerde denn auch nicht explizit die Beurteilung dieser ersten Lohnkürzung. Dennoch sei - auch im Hinblick auf Art. 46 Abs. 2 VwVG, wonach Zwischenverfügungen unter Umständen auch durch Beschwerde gegen die Endverfügung anfechtbar sind - darauf hingewiesen, dass diese erste Lohnkürzung um 40% im Ermessen der Vorinstanz bzw. der Arbeitgeberin liegt und vorliegend nicht zu beanstanden ist. Es sind keine Gründe ersichtlich, weshalb eine Kürzung in dieser Höhe unangemessen oder sogar willkürlich sein sollte. Der Beschwerdeführer macht in dieser Hinsicht denn auch nur pauschal geltend, die Arbeitgeberin habe es unterlassen, Gründe aufzuzeigen, weshalb gerade eine Kürzung von 40% vorgenommen worden sei. Hingegen legt er nicht dar, weshalb diese Reduktion nicht angezeigt gewesen sein sollte.

E. 8.3.3

Zu prüfen bleibt, ob eine vollständige Lohnstreichung erfolgen durfte. Gemäss der konstanten Rechtsprechung zu den altrechtlichen Normen, mithin zu Art. 52 BtG bzw. Art. 75 Abs. 1 AngO, welche vorliegend zu berücksichtigen ist (vgl. hierzu E. 5 hiervor), darf der Arbeitnehmer durch die Kürzung oder den Entzug seiner vermögensrechtlichen Ansprüche nicht in eine Notlage gebracht werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn wie vorliegend die Arbeitgeberin nicht bereit war, die grundsätzlich mögliche Arbeitsleistung anzunehmen (vgl. Entscheid der PRK vom 23. Oktober 1998, veröffentlicht in VPB 63.43 E. 4b, sowie Entscheid der PRK 33/94 vom 31. März 1995 E. 3d). Vorliegend wird dem Beschwerdeführer mit der angefochtenen Verfügung der Lohn vollständig gestrichen. Er befindet sich somit in einem Anstellungsverhältnis, erhält aber keinen Lohn mehr. Trotzdem kann er, wie von ihm richtig ausgeführt, mangels Vermittelbarkeit kein Arbeitslosengeld beziehen. Die Vorinstanz hat es in ihrer angefochtenen Verfügung indes unterlassen, sich vertieft mit der finanziellen Situation des Beschwerdeführers auseinanderzusetzen. Auch im vorliegenden Beschwerdeverfahren hält sie in diesem Zusammenhang lediglich fest, es lägen keine Hinweise dafür vor, dass der Beschwerdeführer existentiell zwingend auf weitere Lohnzahlungen angewiesen sei. Aufgrund der eingangs wiedergegebenen Rechtsprechung hätte die Vorinstanz jedoch die finanzielle Situation des Beschwerdeführers vertieft untersucht, das Ausmass der Kürzung bzw. der Streichung der Lohnbezüge einlässlich erwägen und unter Berücksichtigung des Existenzbedarfs des Beschwerdeführers die Kürzung bzw. Streichung vornehmen sollen.

Dieses Vorgehen ist somit in der Folge nachzuholen.

E. 8.3.4

Der Beschwerdeführer verfügt momentan - unter Berücksichtigung der ersten Lohnkürzung von 40% - über ein monatliches Gehalt von Fr. 6'274.35 brutto bzw. Fr. 4'732.30 netto (vgl. Beschwerdebeilage 3). Wird ihm nun sein Lohn vollständig gestrichen, ist die Annahme berechtigt, dass er in eine finanzielle Notlage geraten wird. Denn zum einen ist damit zu rechnen, dass das gegen ihn geführte Strafverfahren bis zu einem rechtskräftigen Entscheid unter Umständen noch länger, mithin über Monate, andauern kann bzw. wird. Der Beschwerdeführer würde folglich während dieser ganzen Zeit über kein Erwerbseinkommen verfügen. Zum andern ist aus seinen im Zusammenhang mit dem von ihm gestellten Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege (vgl. hierzu E. 9 und 10 hiernach) eingereichten Unterlagen ersichtlich, dass bereits zum heutigen Zeitpunkt der laufende Aufwand durch das gegenwärtige Einkommen des Beschwerdeführers (60% des Lohnes) und seiner Ehefrau nicht gedeckt werden kann (vgl. Beilage zu act. 13). Vielmehr weisen die Eheleute unter Berücksichtigung der monatlichen Einkünfte, Auslagen und Grundbeträge Fehlbeträge aus. Zudem dürfte es angesichts des laufenden Strafverfahrens für den 60-jährigen Beschwerdeführer schwer sein, in absehbarer Zeit ein angemessenes Ersatzeinkommen zu erzielen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass von einer weiteren Lohnkürzung abzusehen ist. Denn wird das Vermögen der Eheleute herangezogen, ist ersichtlich, dass sie über gemeinsames Vermögen von Fr. 8'566.87 (Konti bei der Migrosbank) verfügen und die Ehefrau des Beschwerdeführers zudem ein Vermögen von insgesamt Fr. 116'657.60 (Postkonto und Konto bei der AXA Winterthur) aufweist. Gestützt auf Art. 159 Abs. 3 ZGB schulden die Ehegatten einander Treue und Beistand. Diese Obliegenheit ist Teil der ordentlichen Wirkungen eines Eheschlusses und unabhängig vom gewählten Güterstand; es gibt hierbei keinen Zusammenhang mit den Bedürfnissen eines Haushaltes wie in den Art. 159 Abs. 2, 163 und 166 ZGB beschrieben (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4P.95/2000 vom 16. Juni 2000 E. 2e). Die Ehefrau des Beschwerdeführers ist somit gehalten, ihr Vermögen im Rahmen des Zumutbaren für die Bestreitung der gemeinsamen Lebenskosten einzusetzen. Aus all diesen Überlegungen hält es das Bundesverwaltungsgericht für angezeigt, dem Beschwerdeführer mit Wirkung ab dem 1. März 2009 den Lohn um weitere 30%, mithin um insgesamt 70%, zu kürzen. Über die definitive Besoldungsregelung wird ohnehin erst dann zu befinden sein, wenn feststeht, ob sich die Freistellung als gerechtfertigt erwies (vgl. hierzu E. 5 und 7.2.3 hiervor sowie Entscheid der PRK 33/94 vom 31. März 1995 E. 3d.bb).

E. 8.3.5

Folglich ist die Beschwerde mit Bezug auf die Lohnkürzung bzw. -streichung dahingehend gutzuheissen, als dem Beschwerdeführer mit Wirkung ab dem 1. März 2009 der Lohn nicht vollständig zu streichen, sondern lediglich um weitere 30%, mithin um insgesamt 70%, zu kürzen ist.

E. 9

Gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG sind bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren ausser bei Mutwilligkeit, die vorliegend nicht gegeben ist, kostenlos. Es sind demnach keine Verfahrenskosten aufzuerlegen. Das Gesuch des Beschwerdeführers um Gewährung der unentgeltlichen Prozessführung erweist sich somit insoweit als obsolet.

E. 10

Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Erhebt eine Partei Anspruch auf Parteientschädigung, hat sie dem Gericht vor dem Entscheid eine detaillierte Kostennote einzureichen (Art. 14 Abs. 1 VGKE). Wird keine Kostennote eingereicht, so legt das Gericht die Entschädigung aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE). Vorliegend erscheint eine Parteientschädigung von Fr. 4'000.-- inkl. Mehrwertsteuer und Auslagen als angemessen. Entsprechend dem teilweisen Obsiegen hat die Vorinstanz dem Beschwerdeführer die Hälfte der Parteientschädigung, ausmachend Fr. 2'000.--, zu entrichten (Art. 64 Abs. 2 VwVG). Der Beschwerdeführer hat in seiner Beschwerde vom 17. März 2010 ersucht, ihm den unterzeichnenden Anwalt als unentgeltlichen Rechts-beistand zu bestellen. Einer Partei, die nicht über die erforderlichen Mittel verfügt und deren Begehren nicht aussichtslos erscheinen, kann, wenn es zur Wahrung ihrer Rechte notwendig ist, ein Anwalt bestellt werden (Art. 65 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 VwVG). Wie bereits ausgeführt (E. 8.3.4 hiervor), ist dem Gesuch des Beschwerdeführers um unentgeltliche Rechtspflege (inkl. Beilagen) zu entnehmen, dass er und seine Ehefrau den laufenden Aufwand durch das gegenwärtige Einkommen zwar nicht zu decken vermögen, die Ehefrau aber ein Vermögen von insgesamt Fr. 116'657.60 (Postkonto und Konto bei der AXA Winterthur) aufweist. Die Pflicht des Gemeinwesens, einem bedürftigen Gesuchsteller die unentgeltliche Rechtspflege zu gewähren, ist subsidiär zu den eherechtlichen Beistandspflichten gemäss Art. 159 Abs. 3 ZGB, welche unabhängig vom gewählten Güterstand gelten (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1P.95/2000 E. 2e). Die Ehefrau des Beschwerdeführers ist somit im Rahmen des Zumutbaren verpflichtet, die dem Beschwerdeführer entstehenden Kosten für einen Anwalt zu tragen. Der Staat kann aber nicht verlangen, dass der Gesuchsteller bzw. seine Ehefrau die Ersparnisse angreift, wenn diese einen sog. Notgroschen darstellen. Dieser stellt die Mindestgrenze dar, unter welcher das Vermögen für die Beurteilung der unentgeltlichen Rechtspflege nicht mehr berücksichtigt werden darf. Für eine alleinstehende Person variiert dieser Betrag zwischen Fr. 20'000.-- und 40'000.-- (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4P.158/2002 vom 16. August 2002 E. 2.2). Das Vermögen der Ehefrau liegt darüber, selbst wenn der Betrag verdoppelt wird. Ein Vermögensverzehr für die Leistung der Anwaltskosten erscheint vor diesem Hintergrund für die Ehefrau als zumutbar. Die Bedürftigkeit des Beschwerdeführers ist demnach zu verneinen und das Gesuch um Verbeiständung insoweit abzuweisen, als er im vorliegenden Beschwerdeverfahren unterliegt.

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