

BVGer A-2347/2013 vom 13. August 2013

Bundesverwaltungsgericht, 2013-08-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-2347_2013

FR: TAF A-2347/2013 du 13 août 2013

IT: TAF A-2347/2013 del 13 agosto 2013

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1

Das Probezeitverhältnis von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverträgen mit dem Bund ist im Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) und der gestützt darauf erlassenen Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.11.3) geregelt. Diese Regelungen sowie die für das Beschwerdeverfahren massgebenden Bestimmungen (vgl. Art. 35 und 36 BPG) wurden auf den 1. Juli 2013 hin weitgehend revidiert (vgl. AS 2013 1493). Ob auf den zu beurteilenden Fall das neue oder das alte Recht zur Anwendung gelangt, ist grundsätzlich nach Art. 41 Abs. 3 BPG zu bestimmen (vgl. dazu: Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-3195/2009 vom 2. November 2009 E. 3, A-2396/2007 vom 15. August 2007 E. 5; Peter Helbling, in: Bundespersonalgesetz [BPG], Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bern 2013 [nachfolgend: Bundespersonalgesetz], Art. 41 N. 11 f., je m.w.H.). Danach richtet sich das Beschwerdeverfahren nach dem alten Recht, wenn vor dem Inkrafttreten des neuen Rechts über die strittigen Ansprüche eine Verfügung erlassen wurde. Im vorliegenden Fall hat die Arbeitgeberin über die zu beurteilende Angelegenheit mit Verfügung vom 24. September 2012 und damit vor Inkrafttreten des neuen Rechts entschieden. Die vorliegende Angelegenheit ist demzufolge nach dem damals geltenden Recht zu beurteilen (nachfolgend als aBPG und aBPV bezeichnet).

E. 2

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht wird durch das Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021) geregelt, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG). Das Bundesverwaltungsgericht überprüft seine Zuständigkeit (Art. 7 Abs. 1 VwVG) und die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen von Amtes wegen.

E. 2.1

Gemäss Art. 31 VGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht über Verfügungen im Sinne von Art. 5 VwVG, sofern keine Ausnahme gemäss Art. 32 VGG vorliegt und eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat. Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine individuell konkrete Anordnung, welche die Vorinstanz in ihrer Eigenschaft als interne Beschwerdeinstanz im Sinne von Art. 35 Abs. 1 aBPG gefällt hat. Derartige Verfügungen können beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 aBPG und Art. 33 Bst. d VGG), sofern darin nicht über leistungsabhängige Lohnanteile des Bundespersonals, soweit sie nicht die Gleichstellung der Geschlechter betreffen,

entschieden wurde (Art. 32 Abs. 1 Bst. c VGG). Eine solche Streitigkeit liegt im vorliegenden Fall nicht vor, weshalb das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der eingereichten Beschwerde zuständig ist.

E. 2.2

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein aktuelles schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Die Beschwerdeführerin ist formelle und materielle Verfügungsadressatin und hat ein aktuelles schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung oder Abänderung der angefochtenen Verfügung. Sie ist daher zur Beschwerde legitimiert.

E. 2.3

Auf die im Übrigen form- und fristgerecht (Art. 50 Abs. 1 und 52 Abs. 2 VwVG) eingereichte Beschwerde ist daher einzutreten.

E. 3

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet mit uneingeschränkter Kognition und überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger und unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (BVGE 2007/34 E. 5, Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A 5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 2, A-134/2012 vom 13. Juli 2012 E. 2, A-1688/2011 vom 7. Dezember 2011 E. 5).

E. 4

Die Arbeitgeberin stellte die Beschwerdeführerin mit unbefristetem Arbeitsvertrag vom 9./13. März 2012 als Sachbearbeiterin Dienste mit Arbeitsort (...) an. Der Vertrag sah eine Probezeit von drei Monaten vor, welche am 20. Juli 2012 bis zum 31. Oktober 2012 verlängert wurde. Nach vorgängiger Anhörung der Beschwerdeführerin löste die Arbeitgeberin diesen Arbeitsvertrag in der Folge unter Angabe der Gründe mit Verfügung vom 24. September 2012 auf das Ende des folgenden Monats auf. Dabei hielt sie die massgeblichen Kündigungsfristen und Kündigungstermine ein (vgl. Art. 12 Abs. 2 Bst. b aBPG) und respektierte die geltenden Formvorschriften (Art. 13 Abs. 3 aBPG i.V.m. Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101] und Art. 35 Abs. 1 und Art. 29 VwVG, vgl. dazu ausführlich: Entscheid der Vorinstanz vom 8. März 2013 E. 4-6 und Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 3.3). Dies wird denn auch von der Beschwerdeführerin nicht in Abrede gestellt.

E. 4.1

Diese macht aber geltend, dass kein triftiger Grund für die Kündigung bestanden habe. Mit der Verlängerung der Probezeit habe die Arbeitgeberin ihr nochmals die Möglichkeit gewährt, die an sie in ihrer Funktion als Sachbearbeiterin Dienste gestellten Anforderungen zu erfüllen, mithin in ihr die Erwartung geweckt, nochmals eine Chance zu erhalten, um

sich zu bewähren. Daraus sei zu folgern, dass die Arbeitgeberin, um den Prinzipien staatlichen Handelns zu genügen, innerhalb der verlängerten Probezeit die Leistung und das Verhalten ihrer Angestellten überprüfen und mit ihr besprechen müsse. Diese bereits für das gewöhnliche Probezeitverhältnis geltenden Grundsätze müssten für die verlängerte Probezeit umso mehr gelten, als die Anforderungen an den sachlichen Grund für die Auflösung eines solchen Verhältnisses höher sein dürften, weil das Arbeitsverhältnis bereits länger gedauert habe. Im vorliegenden Fall habe es die Arbeitgeberin versäumt, die Leistung der Beschwerdeführerin während der verlängerten Probezeit solchermassen zu überprüfen. Der Beschwerdeführerin seien - entgegen der Darstellung der Arbeitgeberin - die im Personaldossier abgelegten Beurteilungen nicht zur Kenntnis gebracht worden. Wie es sich diesbezüglich verhalte, müsse von Amtes wegen abgeklärt werden. Denn nur wenn die Arbeitgeberin ihr Verhalten während der Probezeit seriös, nachvollziehbar und in objektiver Weise beurteilt und ein allfälliges ungenügendes Ergebnis mit der Beschwerdeführerin besprochen habe, könne die Kündigung gerechtfertigt sein. Andernfalls sei sie grundlos erfolgt, womit sich die Kündigung als nichtig im Sinne von Art. 14 Abs. 1 Bst. b aBPG erweise, jedenfalls infolge Rechtsmissbrauchs gestützt auf Art. 14 Abs. 3 aPBG aufzuheben sei.

E. 4.2

Dem hält die Vorinstanz entgegen, die Verlängerung der Probezeit ermögliche es, die Leistung der angestellten Person weiter zu prüfen, um festzustellen, ob sie die Anforderungen der Stelle erfülle. Sollte dies nicht der Fall sein, so könne das Arbeitsverhältnis unter denselben Voraussetzungen wie während der ursprünglichen Probezeit aufgelöst werden. Die Arbeitgeberin habe die Leistung der Beschwerdeführerin während der Probezeit wöchentlich beurteilt. Dabei seien die verantwortlichen Personen übereinstimmend zur Überzeugung gelangt, dass der Aufwand für die Beauftragung der Beschwerdeführerin grösser gewesen sei, als jener, der angefallen wäre, wenn sie die Aufgaben selber erledigt hätten. Auch die Qualität und die Quantität der Arbeit der Beschwerdeführerin, die fristgerechte Erfüllung von Aufträgen und die Eigeninitiative sei bemängelt worden. Dass diese Beurteilungen mit der Beschwerdeführerin besprochen worden seien, habe der Chef der Armee in der Vernehmlassung vom 21. November 2012 ausdrücklich festgehalten. Dem Vorbringen der Beschwerdeführerin, die Arbeitgeberin habe ihre Fürsorgepflicht verletzt, sei sodann entgegengehalten, dass die Beschwerdeführerin mit der Verlängerung der Probezeit neu unterstellt worden sei, um den Konflikt zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer vormaligen Vorgesetzten, C._____, zu entschärfen und eine Beurteilung der Leistung und des Verhaltens der Beschwerdeführerin durch eine andere Person zu ermöglichen. Damit habe die Arbeitgeberin die ihr zumutbaren Schritte zur Lösung des schwellenden Arbeitskonflikts getroffen. Eine Verletzung ihrer Fürsorgepflicht könne ihr somit nicht vorgeworfen werden.

E. 4.3

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 (BGE 134 III 108 E. 7.1.1, 120 Ib 134 E. 2.a, BGE 97 I 540 E. 5; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3, A-4287/2007 vom 4. November 2007 E. 5.2; Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl., Basel/Genf/München 2005, S. 234).

E. 4.3.1

Die während der Dauer des Probezeitverhältnisses geltenden Kündigungsfristen (vgl. Art. 12 Abs. 2 aBPG) sind derart bemessen, dass, falls von Seiten der Behörde oder des Arbeitnehmers Schwierigkeiten oder Unstimmigkeiten irgendwelcher Art vorliegen, der Arbeitsvertrag kurzfristig und ohne Komplikationen aufgelöst werden kann. Nach ausdrücklicher gesetzlicher Anordnungen gelten die in Art. 12 Abs. 6 aBPG abschliessend aufgeführten Kündigungsgründe dabei nicht. Im Übrigen hat der Arbeitgeber die für das Probezeitverhältnis geltenden Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) sinngemäss anzuwenden (Art. 6 Abs. 1 BPG, vgl. das zurzeit beim Bundesgericht angefochtene Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A 5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3) und die verfassungsmässigen Grundsätze staatlichen Handelns (Art. 6 Abs. 1 BPG) - d.h. das Prinzip der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit, des öffentlichen Interesses, der Verhältnismässigkeit und des Grundsatzes von Treu und Glauben - zu beachten (Helbling, Bundespersonalgesetz, Art. 12 N. 16). Eine Kündigung während der Probezeit muss also sachlich 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, BGE 124 Ib 134 E. 2a, BGE 120 Ib 134 E. 2.a; Helbling, Bundespersonalgesetz, Art. 12 N. 16).

E. 4.3.2

So ist die Kündigung eines Probezeitverhältnisses bereits zulässig, wenn auf Grund der Wahrnehmung der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder Eignung nicht erbracht ist oder voraussichtlich nicht mehr erbracht werden kann. Dabei muss die Auflösung des Probezeitverhältnisses vom Betroffenen nicht verschuldet sein. Die begründete Feststellung etwa, dass der sich um eine definitive Anstellung Bewerbende dem Stellenprofil nicht entspricht, reicht aus. Dasselbe gilt, wenn aus persönlichen Gründen ein für die vorgesehene Funktion unbedingt nötiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden kann oder auf Grund objektiver Anhaltspunkte eine reibungslose Zusammenarbeit sowie eine effiziente Verwaltungstätigkeit künftig in Frage gestellt erscheinen. Es entspricht dem Charakter des Probezeitverhältnisses, dass der Verwaltung hinsichtlich des Vorliegens eines sachlichen Kündigungsgrundes ein weiter Beurteilungsspielraum zu belassen ist (BGE 134 III 108 E. 7.1.1, BGE 124 Ib 134 E. 2a, BGE 120 Ib 134 E. 2a, BGE 108 Ib 209 E. 2, 97 I 540 E. 5; zurzeit beim Bundesgericht angefochtene Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3, Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A 691/2012 vom 6. Dezember 2012 E. 7.1, A-4284/2008 vom 4. November 2007 E. 7.2).

E. 4.4

Die Beschwerdeführerin trat die Arbeitsstelle als Sachbearbeiterin Dienste im Armeelogistikcenter (Arbeitsort) am 1. Mai 2012 an und wurde zunächst der Chefin Managementsupport (...), C._____, unterstellt. Am 2. August 2012 wurde die Beschwerdeführerin aus dem Management Support herausgenommen und dafür eingeteilt, die Assistentin Centerleitung, D._____, und den Projekt Manager, E._____, zu unterstützen. Als direkte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin haben diese Personen sowie der Chef Stab, F._____, die Arbeitsleistung und das sonstige Verhalten der Beschwerdeführerin während der Probezeit beurteilt.

E. 4.4.1

C._____ stellte in ihrem Probezeitbericht vom 19. Juli 2012 fest, die Beschwerdeführerin benötige viel Anleitung und Betreuung. Ihr Einsatz variere. Die Arbeitsqualität der Beschwerdeführerin sei zurzeit noch unzureichend. Ausserdem habe sie sich noch nicht, wie gewünscht, ins Team integriert und ihr Verhalten sowie ihre Umgangsformen würden noch nicht ihren Vorstellungen entsprechen. Jedoch verfüge die Beschwerdeführerin über gute Fachkenntnisse und eine gute Arbeitsquantität. In Absprache mit der Beschwerdeführerin beantrage sie deshalb die Verlängerung der Probezeit, wobei als besondere Massnahmen wöchentliche Beurteilungsgespräche vorgesehen seien.

E. 4.4.2

D._____, E._____ und F._____ beurteilten die Arbeitsleistung und das sonstige Verhalten der Beschwerdeführerin vom 2. August bis zum 10. September 2012 wöchentlich in Kurzbeurteilungen unter den Gesichtspunkten "Persönliche Grundhaltung", "Soziales Verhalten", "Geistige Fähigkeiten", "Kommunikationsverhalten", sowie "Auftragstreue", wobei E._____ in der 34. Woche abwesend war. Laut den entsprechenden Bewertungen war die Arbeitsleistung und das sonstige Verhalten der Beschwerdeführerin zunächst knapp ungenügend, verschlechterte sich jedoch zusehends, da es der Beschwerdeführerin nicht gelang, sich wunschgemäss zu verbessern (vgl. im Einzelnen: Beurteilungen vom 10. August 2012, 17. August 2012, 24. August 2012, 31. August 2012). In der auf der Grundlage dieser Kurzbeurteilungen verfassten Schlussbeurteilung vom 10. September 2012 hielt D._____ erläuternd fest, die Beschwerdeführerin als kommunikative, offene, kontaktfreudige und freundliche Person kennengelernt zu haben. In den fünf Wochen habe die Beschwerdeführerin sie in verschiedenen Tätigkeiten unterstützt. Sie habe die erteilten Aufträge meist termingerecht und in der erwarteten Qualität erfüllt. Jedoch habe sie trotz schriftlich erteilten Arbeitsaufträgen viele Fragen gehabt und sei oft sehr unter Zeitdruck gewesen. Dies führe sie auf die ständige Abwesenheit in ihrem Büro zurück. Sie hätte vermehrt Rückmeldungen erhalten, dass die Beschwerdeführerin in den einzelnen Büros unterwegs sei und sich mit anderen Mitarbeitern unterhalte. Durch die zusätzliche Aufgabe "Auftragserteilung A._____(Nachname)" habe sie einen klaren Mehraufwand anstelle einer Entlastung generiert. Sie sehe die Beschwerdeführerin aufgrund der fehlenden Eignung und Tauglichkeit nicht in der vorgesehenen Position im Managementsupport. Sie führe zwar einfache Aufgaben mit detaillierten Anweisungen gut aus, könne jedoch ihrem Stellenbeschrieb entsprechende Aufgaben nicht in der nötigen Qualität oder Quantität umsetzen. Diese Auffassung wird von E._____ geteilt. Dieser weist in seiner Schlussbeurteilung vom 10. September 2010 im Übrigen ausdrücklich darauf hin, dass es der Beschwerdeführerin trotz Förderhinweisen nicht gelungen sei, die Arbeiten in der geforderten Qualität zu erbringen. Schlussendlich habe er das Niveau der erteilten Arbeiten derart gesenkt, dass diese bei Weitem nicht mehr der Stelle entsprochen hätten, für welche die Beschwerdeführerin eingestellt worden sei. Im Weiteren pflege die Beschwerdeführerin ein sehr kommunikatives Verhalten. Er persönlich habe sie häufiger im Pausenraum oder beim Kommunizieren angetroffen als an ihrer Arbeitsstelle. F._____ hat keine Schlussbeurteilung verfasst.

E. 4.4.3

Diese Bewertungen stimmen in den wesentlichen Punkten überein und zeigen auf, dass die Beschwerdeführerin nach Einschätzung ihrer Vorgesetzten nicht in der Lage war, ihrem Stellenprofil entsprechende Arbeiten in der gewünschten Qualität und Quantität auszuführen. Dabei mag in die Beurteilung von C._____ deren angespanntes

persönliches Verhältnis zur Beschwerdeführerin eingeflossen sein, weshalb die Arbeitgeberin das Probezeitverhältnis allein aufgrund dieser Beurteilung nicht auflösen wollte. D._____, E._____ und F._____ haben jedoch die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Persönlichkeit und ihrer beruflichen Fähigkeiten ebenfalls als ungeeignet erachtet, den in der Funktion als Sachbearbeiterin Dienste zu erfüllenden Anforderungen zu genügen. Für die Arbeitgeberin bestand unter diesen Umständen ein hinreichender Grund, an der Eignung und Tauglichkeit der Beschwerdeführerin zu zweifeln. Dass sich diese Beurteilung durch das Abwarten des Ablaufs der Probezeit geändert hätte, hat die Arbeitgeberin zu Recht ausgeschlossen, da die Leistungsbeurteilungen der Beschwerdeführerin immer schlechter geworden sind. Mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat die Arbeitgeberin den ihr in dieser Frage zuzubilligenden Beurteilungsspielraum folglich nicht überschritten.

E. 4.4.4

Dabei ist es unerheblich, ob der Beschwerdeführerin die vorgenommenen Leistungsbeurteilungen vor der Kündigung zur Kenntnis gebracht und mit ihr besprochen wurden. Fest steht nämlich, dass die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 7. September 2012 mitgeteilt hat, aus welchen Gründen sie beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis auf den 31. Oktober 2012 aufzulösen und der Beschwerdeführerin die Möglichkeit geboten hat, zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen. Mit diesem Schreiben hat die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin unmissverständlich signalisiert, mit der Vertragserfüllung nicht zufrieden zu sein, so dass die Beschwerdeführerin von der anschliessend ausgesprochenen Kündigung nicht unerwartet getroffen wurde (vgl. zurzeit beim Bundesgericht angefochtenes Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3 und 4.5.1). Soweit die Beschwerdeführerin im Übrigen unter Berufung auf Art. 14 Abs. 3 Bst. a ABPG ein rechtsmissbräuchliches Verhalten der Arbeitgeberin rügt, ist zwar einzuräumen, dass dieser Regelung nach der Lehre im Probezeitverhältnis selbständige Bedeutung zukommt, weshalb sie wohl zu beachten sein dürfte (Harry Nötzli, a.a.O., Art. 14 N. 40, Ders., Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, N. 238). Im vorliegenden Fall ist indes nicht ersichtlich, inwiefern sich die Arbeitgeberin bei der Auflösung des Probezeitverhältnisses rechtsmissbräuchlich verhalten hätte (vgl. zu den möglichen Gründen: Art. 336 OR und BGE 132 III 115 E. 2.1, BGE 131 III 535 E. 4.2; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 336 N. 3). Freilich hat die Arbeitgeberin mit der Verlängerung der Probezeit bei der Beschwerdeführerin die Erwartung geweckt, nochmals die Möglichkeit zu erhalten, sich in der Funktion als Sachbearbeiterin Dienste zu bewähren. Entgegen der Darstellung der Beschwerdeführerin hat die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin diese Chance aber gewährt, zumal sie diese mit der Verlängerung der Probezeit neu unterstellte, um ihr einen durch persönliche Animositäten unbelasteten Neustart zu ermöglichen. Als sich jedoch abzeichnete, dass die Beschwerdeführerin den an sie gestellten Anforderungen auch in dieser Funktion nicht zu genügen vermochte, durfte die Arbeitgeberin sich zur Kündigung entschliessen, ohne das Ende der Probezeit abwarten zu müssen. Das Bundesverwaltungsgericht vermag in diesem Verhalten keinen Rechtsmissbrauch zu erkennen.

E. 4.5

Da die Akten, wie den vorangehenden Ausführungen entnommen werden kann, eine ausreichende Würdigung des rechtserheblichen Sachverhalts erlauben, sind die Beweisanträge der Beschwerdeführerin, D._____, C._____, G._____, F._____, H._____ sowie E._____ als Zeugen einzuvernehmen und sie persönlich zur Sache zu befragen, in antizipierter Beweiswürdigung abzulehnen (vgl. BVGE 2013/9 E. 4.4).

E. 4.6

Aus den vorstehenden Erwägungen folgt, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin aus triftigen Gründen im Sinne der Rechtsprechung aufgelöst und sich dabei nicht rechtsmissbräuchlich verhalten hat. Die angefochtene Kündigung erweist sich demnach als rechtmässig, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde sowohl im Haupt- als auch Eventual- und Subeventualantrag abzuweisen ist.

E. 5

Verfahrenskosten sind angesichts des personalrechtlichen Charakters des vorliegenden Rechtsstreits keine zu erheben (Art. 34 Abs. 2 BPG). Weder die obsiegende noch die unterliegende Partei hat einen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG, Art. 7 Abs. 3 und 8 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

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