

BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025

Bundesverwaltungsgericht, 2025-02-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-2586_2024

FR: TAF A-2586/2024 du 19 février 2025

IT: TAF A-2586/2024 del 19 febbraio 2025

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen der Vorinstanz im Bereich des Bundespersonalrechts können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 i. V. m. Art. 3 Abs. 2 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG; SR 172.220.1] i. V. m. Art. 2 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV; SR 172.220.11]). Demnach ist das Bundesverwaltungsgericht für die Behandlung der Beschwerde zuständig.

E. 1.2

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.3

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

E. 1.4

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht, eine gewisse Zurückhaltung. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.1). Im Übrigen braucht sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinanderzusetzen; es kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (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 und BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Es erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; Urteile des BVGer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 2.2 und 1399/2018 vom 13. Juni 2018 E. 2.2).

E. 2.3

Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB; SR 210) als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2; André Moser/Michael Beusch/LorenzKneubühler/Martin Kayser, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3. Aufl. 2022, Rz. 3.150). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen namentlich jene für die - allenfalls behauptete - Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. Urteile des BVGer A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.3 und A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2).

E. 3.1

Die Vorinstanz hält in der angefochtenen Verfügung fest, das Verhalten der Beschwerdeführerin und die dauerhaft mangelhaften Leistungen stellten eine gravierende Verletzung wichtiger Pflichten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG sowie Mängel im Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG dar. Ihre Funktion als (...) habe sie bis zum 31. August 2023 ausgeübt. Dabei habe sie ihre Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung nur zu einem kleinen Teil wahrgenommen und wesentliche Aufgaben hätten von anderen Mitarbeitenden übernommen werden müssen. Zielvorgaben habe sie zum Teil ignoriert oder nicht umgesetzt. Neben einer Vielzahl anderer Vorkommnisse gegenüber ihrem Vorgesetzten seien die wiederholten, unfundierten Mobbingvorwürfe unter anderem ein Grund dafür, dass das Vertrauensverhältnis völlig und unwiderruflich zerrüttet sei. Insgesamt seien sowohl die Arbeitsleistung und die Arbeitsqualität als auch das Verhalten ungenügend gewesen. Im Rahmen einer Reorganisation habe die Beschwerdeführerin per 1. September 2023 die Funktion als (...) übernommen. Im Zuge des Wechsels in ihre neue Funktion hätten sich bei der Beschwerdeführerin einige Verhaltensverbesserungen eingestellt (wie pünktliches Erscheinen an Meetings, Bereinigung des Kalenders, Einhalten einer adäquaten Arbeitszeitregelung). Dennoch seien ihre Leistungen und ihr Verhalten auch in der neuen Funktion ungenügend ausgefallen und entsprächen den Stellenanforderungen und Erwartungen in keiner Weise. Die beantragte Fristerstreckung für die Gewährung des rechtlichen Gehörs werde abgelehnt; denn bereits anlässlich des Gesprächs vom 1. Februar 2024 seien ihr die Gründe für die Auflösung des

Arbeitsverhältnisses detailliert dargelegt worden. Sie habe somit genügend Zeit gehabt, sich über die Situation Gedanken zu machen und fristgerecht Stellung zu beziehen. Die gewünschte Akteneinsicht in das Personaldossier werde ihr gewährt, indem ihr das gesamte Personaldossier und der Mailverkehr in den beigelegten Memorysticks zur Verfügung gestellt werde.

E. 3.2

Die Beschwerdeführerin bringt zur Begründung ihrer Beschwerde vor, das Verhältnis zwischen ihr und ihrem Anfang Oktober 2021 eingesetzten neuen Vorgesetzten (...) habe sich als schwierig gestaltet. Sie habe ihren Vorgesetzten wiederholt auf unzureichende Verfahrensweisen hingewiesen und sei bemüht gewesen, Verbesserungen in den Abläufen zu erwirken. Im Februar 2023 sei ihr eine Zielvereinbarung für 2023 mit unrealistischen Zielen unterbreitet worden. Mit ihren Beanstandungen und Inputs bezüglich dieser Zielvereinbarung habe sie bei ihrem Vorgesetzten kein Gehör gefunden. Die Personalverantwortliche habe die Angelegenheit, vermutlich nach Rücksprache mit ihrem Vorgesetzten, heruntergespielt und ihr das Angebot einer Aufhebungsvereinbarung unterbreitet. Im Rahmen der Besprechung mit der Direktorin vom 3. Mai 2023 habe man vereinbart, für sie eine alternative Stelle innerhalb der Bundesverwaltung zu suchen. Deshalb habe sie sich entschieden, die von ihr erhobenen Vorwürfe nicht weiter zu verfolgen. Eine ihr am 16. Mai 2023 vorgeschlagene neue Aufhebungsvereinbarung habe sie nicht unterzeichnet, weil darin entgegen dem bisher Besprochenen nicht auf die Möglichkeit einer neuen zumutbaren Stelle hingewiesen worden sei. Mit E-Mail vom 18. Juni 2023 habe ihr die Direktorin erneut eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen nahegelegt, was sie wiederum abgelehnt habe. Im Rahmen eines am 27. Juni 2023 durchgeführten Zwischenbeurteilungsgesprächs sei sie mit verschiedenen, bisher nie erwähnten Vorwürfen konfrontiert worden. Insbesondere seien ihr eine mangelnde Leistung und eine Vielzahl von Pflichtverletzungen vorgeworfen worden. Erstmals sei ihr eine schriftliche Mitarbeiterbeurteilung vorgelegt worden, die in allen Punkten eine ungenügende Bewertung aufgewiesen habe. Diese Beurteilung habe weder eine Kündigungsandrohung enthalten, noch seien Massnahmen zur Verbesserung der Situation mit ihr besprochen worden. Sie habe dazu am 18. August 2023 Stellung bezogen. Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs vom 14. November 2023 sei sie erneut durchwegs als ungenügend eingestuft worden. Diese Bewertung stehe im Widerspruch zum durchwegs positiven Bild, das von ihr im Probezeitbericht und in den Beurteilungen der Jahre 2020 bis 2022 gezeichnet werde. Laut den letzteren erfülle sie die als hoch eingestuften Anforderungen vollständig und werde als wichtige und wertvolle Stütze im Team angesehen. Zudem werde sie darin als äusserst motiviert, engagiert, verantwortungsvoll, loyal und teamorientiert wahrgenommen. Dieses Bild werde sodann auch durch das Zwischenzeugnis vom 30. September 2021 bestätigt. Es bestehe kein sachlich hinreichender Kündigungsgrund, da ihr weder eine Verletzung wichtiger vertraglicher oder gesetzlicher Pflichten noch Mängel im Verhalten angelastet werden könnten. Die Beurteilungen des Jahres 2023 stünden in offensichtlichem Widerspruch zu den früheren Leistungsbewertungen. Bereits diese deutliche Abweichung lasse den Schluss zu, dass die Beurteilungen des Jahres 2023 nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen könnten. Sie habe sich stets engagiert mit dem Ziel, die Missstände zu beseitigen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Vorinstanz habe die ihr nunmehr angelasteten Mängel konstruiert, um eine Grundlage für ihr weiteres Vorgehen und insbesondere die vorgesehene Kündigung zu schaffen. Auch zeigten die ihr mehrfach angebotenen

grosszügigen Konditionen im Fall einer Zustimmung zur Aufhebungsvereinbarung auf, dass die Vorinstanz sich ihres fragwürdigen Verhaltens bewusst sei; denn in Anbetracht der Fülle der behaupteten Pflichtverletzungen würde ein verantwortungsvoller Arbeitgeber nicht mehr ein derart grosszügiges Angebot unterbreiten, wie das in der am 1. Februar 2024 vorgeschlagenen Aufhebungsvereinbarung erfolgt sei. Schliesslich zeige auch die in Anwendung von Art. 52a Abs. 1 PBV erfolgte Tieferbewertung ihrer neuen Funktion auf, dass der neue Arbeitsvertrag nicht aufgrund ihrer Leistung oder ihres Verhaltens, sondern aus nicht in ihrer Person liegenden Gründen abgeschlossen worden sei. Folglich mangle es an einem sachlichen Kündigungsgrund. Die Kündigung sei als Reaktion auf die von ihr geltend gemachten Missstände erfolgt. Diese stehe damit in direktem Zusammenhang mit den von ihr in guten Treuen geltend gemachten Ansprüchen und sei daher gestützt auf Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR als missbräuchlich einzustufen. Überdies habe es die Vorinstanz auch pflichtwidrig unterlassen, eine Mahnung und eine Kündigungsandrohung auszusprechen. Schliesslich habe sie ihr Fristerstreckungsgesuch für die Einreichung einer Stellungnahme zur in Aussicht gestellten Kündigung ohne zureichende Gründe abgelehnt.

E. 3.3

Die Vorinstanz wendet dagegen ein, die Darstellung der Beschwerdeführerin entspreche in keiner Weise der Realität und die gegenüber ihrem direkten Vorgesetzten erhobenen Vorwürfe seien haltlos. Bereits zwischen ihr und ihrem ehemaligen Vorgesetzten (...) hätten grosse Spannungen bestanden, weshalb die Kommunikation zwischen diesen beiden Parteien schliesslich nur noch schriftlich stattgefunden habe. Dem neuen Vorgesetzten sei es bei dessen Amtsantritt im Oktober 2021 ein grosses Anliegen gewesen, das zwischen der Beschwerdeführerin und den Mitarbeitern des Projektteams zerrüttete Verhältnis zu kitten und eine neue Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit zu finden. Anfänglich sei er davon ausgegangen, dass sowohl die Beschwerdeführerin als auch das Projektteam für die Missstände verantwortlich seien. Im Verlauf der Zeit habe sich aber herausgestellt, dass das Verhalten und die ungenügende Fachkompetenz der Beschwerdeführerin für die Missstände ursächlich seien. Die Beschwerdeführerin habe ihrem Vorgesetzten auch vorenthalten, dass sie täglich ausführliche Reports erhalten habe, die Aufschluss über die tägliche Arbeitsleistung der Supportabteilung gegeben hätten. Die schliesslich über eine andere Mitarbeiterin beschafften Reports hätten ergeben, dass das Supportteam substantiell überdimensioniert gewesen sei und eine bescheidene Arbeitsleistung erbracht habe. Die von der Direktorin gestützt auf die Meldung der Beschwerdeführerin vom 21. Februar 2023 veranlasste interne Revision habe keine Mängel ergeben. Entgegen der Behauptung der Beschwerdeführerin sei ihr nie eine neue Arbeitsstelle in Aussicht gestellt worden. Vielmehr sei ihr jeweils ein Newplacement offeriert worden. Seit Beginn ihrer Anstellung seien die Leistungen der Beschwerdeführerin lediglich als genügend, nie aber als gut oder gar sehr gut bewertet worden. Angesichts der schwierigen Konstellation und der ungenügenden Leistungen sei bereits die Zwischenbeurteilung vom Juni 2023 unter Einbezug des nächst höheren Vorgesetzten erfolgt. Der Beschwerdeführerin sei klar aufgezeigt und begründet worden, weshalb ihre Leistungen als ungenügend eingestuft worden seien. Die interne Revision habe sodann ergeben, dass die geltend gemachten Missstände jeglicher Relevanz entbehrten. Mit der im 3. Quartal durchgeführten Reorganisation seien die Rollen (...) formal zusammengelegt worden. Die Stelle der Beschwerdeführerin (...) sei nicht ersetzt worden, weil dafür keine Notwendigkeit bestanden habe. Im Support habe zudem noch auf weitere Mitarbeitende verzichtet werden können, ohne dass sich dies negativ ausgewirkt hätte. Im Gegenteil habe sich die

Motivation gar noch verbessert. Das Team harmoniere inzwischen wieder. Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Missstände seien durch die eingesetzte Revisionsstelle nicht bestätigt worden.

E. 3.4

In ihrer Replik bringt die Beschwerdeführerin ergänzend vor, entgegen der Argumentation der Vorinstanz habe sie zu ihrem ehemaligen Vorgesetzten stets ein gutes Verhältnis unterhalten. Der Vorwurf, sie habe die von ihr geforderten Reports gegenüber ihrem Vorgesetzten vorenthalten, sei unzutreffend. Sein Vorgesetzter habe im Übrigen von Anfang an über den Zugang zum (...) verfügt, so dass er die benötigten Informationen ohne Weiteres selber hätte beschaffen können. Wie aus der im Zeitpunkt der Kündigung vorgeschlagenen Aufhebungsvereinbarung hervorgehe, sei der tatsächliche Kündigungsgrund in den Unstimmigkeiten zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten zu erblicken. Die Vorinstanz habe ihr mit E-Mail vom 23. November 2023 zudem eine unnötig kurze Frist von nur einem Tag für die Stellungnahme zur Mitarbeiterbeurteilung angesetzt. Es treffe nicht zu, dass ihre Leistungen bis zum Jahr 2022 als «knapp genügend» und «punktuell ungenügend» bewertet worden seien. Mit den eingereichten E-Mail-Korrespondenzen könne die Vorinstanz die behaupteten Verfehlungen nicht belegen. Die Beurteilung im Jahr 2023 könne nicht in Einklang gebracht werden mit den vorherigen Mitarbeiterbeurteilungen und dem Zwischenzeugnis. Die angeblichen Verfehlungen seien von der Vorinstanz lediglich vorgeschoben worden und widerspiegeln in keiner Weise die tatsächlichen Gegebenheiten. Die frühere Funktion als Applikationsverantwortliche sei mit der Beendigung per 31. August 2023 gar nie bewertet und die Ziele der neuen Funktion seien ihr erst am 1. November 2023 mitgeteilt worden. Die ihr von der Vorinstanz als «größte» Pflichtverletzung vorgeworfene Problematik mit den Smart Cards könne ihr nicht angelastet werden, da sie hierfür nicht verantwortlich (gewesen) sei. Nachdem für sie gar keine klar definierten Ziele bezeichnet worden seien, habe die Vorinstanz auch keine ungenügenden Leistungen oder Verhaltensweisen feststellen können. Wäre ein effektiver Fehler aufgetreten, hätte sie von der Vorinstanz abgemahnt werden müssen, was nicht passiert sei. Ihren Antrag auf Durchführung einer Mediation habe sie aufgrund der ihr in Aussicht gestellten Stelle innerhalb der Verwaltung zurückgezogen. Es fehle an einem Nachweis für eine ausreichende Mahnung wie auch für eine Kündigungsandrohung.

E. 3.5

Die Vorinstanz führt in ihrer Duplik ergänzend aus, das in der Beilage 83 aufgeführte Beispiel (...) illustriere die Überforderung der Beschwerdeführerin im Tagesgeschäft. Sie habe den Sachverhalt nicht verstanden und die Anfrage nicht korrekt beantwortet. Die Mitarbeiterbeurteilung für 2023 sei der Beschwerdeführerin am 20. November 2023 mit der Bitte um rasche Rückmeldung übermittelt worden. Nachdem sich die Beschwerdeführerin nicht gemeldet habe, sei sie vom Vorgesetzten am 23. November 2023 darauf hingewiesen worden, dass eine Antwort bis zum 24. November 2023, 16:00 Uhr, erwartet werde. Die Leistungs- und Kompetenzbeurteilungen seien von Anfang an nur genügend ausgefallen. Dies sei auch vor dem Hintergrund zu betrachten, dass rund 90 % der Mitarbeiter als gut oder sehr gut bewertet würden. Die Arbeitsresultate und die Arbeitsweisen seien auch in ihrer neuen Funktion ungenügend ausgefallen, was (in den Beilagen 69-78 und 80) auch detailliert dokumentiert sei. Eine Mahnung sei nicht zwingende Voraussetzung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Wiederholt ungenügende Personalbeurteilungen, die

schriftlich festgehalten würden, repräsentierten die sachlichen Gründe in nachvollziehbarer Weise.

E. 4

Vorab ist in formeller Hinsicht zu prüfen, ob die Vorinstanz das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin hinreichend gewahrt hat.

E. 4.1

Der in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV; SR 101) garantierte und in den Art. 26-33 VwVG konkretisierte Anspruch der Verfahrensbeteiligten auf Gewährung des rechtlichen Gehörs gilt im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt (Urteil des BGer 8C_7/2021 vom 27. August 2021 E. 4.1). Der Anspruch umfasst insbesondere das Recht, mit eigenen Begehren angehört zu werden, Einblick in die Akten zu erhalten und zu den für die Entscheidung wesentlichen Punkten Stellung zu nehmen. Wie weit dieses Recht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Umstände beurteilen. Massgebend ist, ob es der betroffenen Person ermöglicht worden ist, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen (vgl. BGE 144 I 11 E. 5.3; 140 I 99 E. 3.4). Die Behörde hat ihre Begründung nicht den Parteien vorweg zur Stellungnahme zu unterbreiten. Es genügt grundsätzlich, dass sich die Parteien zu den Grundlagen des Entscheids, insbesondere zum Sachverhalt sowie zu den anwendbaren Rechtsnormen, vorweg äussern und ihre Standpunkte einbringen können (vgl. BGE 132 II 257 E. 4.2; Urteile des BGer 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 3.1.1 und 2C_523/2021 vom 25. April 2023 E. 3.2 [nicht publ. in BGE 149 I 366]). Die betroffene Person kann sich nur wirksam zur Sache äussern und geeignete Beweise bezeichnen, wenn sie die Möglichkeit erhält, die Unterlagen einzusehen, auf die sich die Behörde bei ihrer Verfügung stützt (BGE 132 II 485 E. 3.2). Ihr sind deshalb grundsätzlich sämtliche beweiserheblichen Akten vorzulegen (vgl. Art. 26-28 VwVG). Die betroffene Person muss in die Lage versetzt werden, den Entscheid sachgerecht anzufechten (BGE 125 II 417 E. 5; BVGE 2015/1 E. 4.7). Dabei gilt der Grundsatz, dass dem Recht auf Akteneinsicht umso mehr Rechnung zu tragen ist, je stärker der Ausgang des Verfahrens von der Stellungnahme der betroffenen Person zum konkreten Dokument abhängt und je stärker auf das konkrete Dokument bei der Entscheidungsfindung zum Nachteil der betroffenen Person abgestellt wird (Urteil des BVGer A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022 E. 3.3.2 m.w.H.). Behördlich angesetzte Fristen können sodann aus zureichenden Gründen erstreckt werden, wenn die Partei vor Ablauf der Frist darum nachsucht (Art. 22 Abs. 2 VwVG). Zwar besteht kein Anspruch auf Erstreckung einer Frist. Die Behörde hat aber im Einzelfall zu prüfen, ob die Gewährung nach pflichtgemäßem Ermessen angezeigt ist (vgl. Urteil des BVGer A-4128/2016 vom 27. Februar 2017 E. 4.2.2; Moser/Beusch/Kneubühler/Kayser, a.a.O., Rz. 2.136 f.). Überspitzter Formalismus als besondere Form der Rechtsverweigerung (Art. 29 Abs. 1 BV) ist dann gegeben, wenn für ein Verfahren rigorose Formvorschriften aufgestellt werden, ohne dass die Strenge sachlich gerechtfertigt wäre, wenn die Behörde formelle Vorschriften mit übertriebener Schärfe handhabt oder an Rechtsschriften überspannte Anforderungen stellt (vgl. BGE 142 V 152 E. 4.2, 135 I 6 E. 2.1; Moser/Beusch/Kneubühler/Kayser, a.a.O., Rz. 3.115 ff.; vgl. dazu auch Urteil des BVGer A-5844/2022 vom 30. Januar 2025 E. 3.3.2 und E. 3.4).

E. 4.2

Vorliegend ist unbestritten, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 20. Februar 2024 das rechtliche Gehör zur in Aussicht gestellten Kündigung gewährt und

eine Frist bis zum 1. März 2024 angesetzt hat. In ihrer Eingabe vom 1. März 2024 hat jene die Vorinstanz einerseits um Erstreckung der Frist um 30 Tage und andererseits um Einsicht in das Personaldossier ersucht. Art. 22 Abs. 2 VwVG räumt der Behörde einen Ermessensspielraum ein. Sie entscheidet dabei unter Berücksichtigung der Natur der Streitsache, der betroffenen Interessen und der Verfahrensumstände. Die Praxis der Bundesbehörden ist dabei grosszügig, wenn das Verfahren der Natur nach nicht besonders dringlich ist und der Fristerstreckung keine überwiegenden privaten oder öffentlichen Interessen entgegenstehen (Moser/Beusch/ Kneubühler/Kayser, a.a.O., Rz. 2.137). Der Beschwerdeführerin wurde vorliegend eine relativ kurze Frist bis zum 1. März 2024 eingeräumt und es sind keine besonderen öffentlichen Interessen für eine hohe Dringlichkeit ersichtlich. Bei dieser Ausgangslage hätte die Vorinstanz bei pflichtgemässer Ausübung ihres Ermessens der Beschwerdeführerin eine angemessene Erstreckung der Frist einräumen müssen, zumal das Begehren - zumindest sinngemäss - mit der Gewährung der Einsicht in das vollständige Personaldossier begründet worden ist. Falls sie zureichende Gründe für die Verweigerung der Erstreckung hätte vorbringen wollen, hätte sie überdies die Einräumung einer kurzen Notfrist zur Nachholung der Stellungnahme prüfen müssen, zumal die Beschwerdeführerin erstmals um eine Erstreckung der Frist ersucht hatte (vgl. dazu Urs Peter Cavelti, in: Christoph Auer/Markus Müller/Benjamin Schindler [Hrsg.], VwVG, Kommentar, 2. Aufl. 2019, Art. 22 N. 23). Dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin die Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bereits anlässlich des Gesprächs vom 1. Februar 2024 mitgeteilt hat und die Beschwerdeführerin (nach Auffassung der Vorinstanz) genügend Zeit gehabt hätte, fristgerecht eine Stellungnahme einzureichen, rechtfertigt für sich allein eine Abweisung des Fristerstreckungsbegehrens nicht. Denn eine Fristerstreckung fällt auch aus Gründen in Betracht, die für eine Wiederherstellung der Frist nicht genügen würden; es wird in diesem Zusammenhang nicht verlangt, dass die Beschwerdeführerin keinerlei Verschulden am Hindernisgrund trifft (René Wiederkehr/Christian Meyer/Anna Böhme, Kommentar VwVG, 2022, Art. 22 N. 18 m.w.H.). Hinzu kommt im konkreten Fall, dass die Vorinstanz die angefochtene Verfügung erlassen hat, ohne der Beschwerdeführerin die von ihr geforderte Einsichtnahme in das vollständige Personaldossier zu gewähren. Das Ganze ist als erhebliche Verletzung des Gehörsanspruch zu werten, zumal dem Recht auf Einsichtnahme in die vollständigen Akten und der gestützt darauf zu gewährenden Gelegenheit zur Stellungnahme im Verwaltungsverfahren eine hohe Bedeutung zukommt.

E. 4.3

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur, weshalb der Entscheid in der Regel grundsätzlich aufzuheben ist, wenn er verletzt wurde (statt vieler BGE 144 I 11 E. 5.3). Im Bundespersonalrecht besteht diesbezüglich jedoch eine Ausnahme. Gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich eine Entschädigung zuzusprechen, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Verfahrensvorschriften - namentlich den Anspruch auf rechtliches Gehör - verletzt (statt vieler Urteil des BVGer A-4618/2021 vom 18. April 2023 E. 3.4; vgl. dazu nachstehende E. 9). Die Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör durch die Vorinstanz wiegt nicht derart schwer, dass die Sache ausnahmsweise zurückgewiesen werden müsste. Vielmehr kann die Gehörsverletzung im Beschwerdeverfahren geheilt werden (vgl. statt vieler BGE 147 IV 340 E. 4.11.3). Das Bundesverwaltungsgericht verfügt über eine vollständige Kognition und die Beschwerdeführerin hatte Gelegenheit, im Beschwerdeverfahren in Kenntnis der vorinstanzlichen Akten umfassend Stellung zu beziehen. Eine Rückweisung der Sache an

die Vorinstanz würde insofern zu einem formalistischen Leerlauf führen.

E. 5

In materieller Hinsicht ist zunächst zu prüfen, ob ein sachlich hinreichender Grund für die Kündigung gegeben ist (E. 6). Alsdann ist zu klären, ob die Vorinstanz bei der ordentlichen Kündigung die Verfahrensvorschriften eingehalten hat (E. 7). Sodann ist zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin zu Recht eine Rache Kündigung geltend macht (E. 8). Schliesslich ist zu den Voraussetzungen und gegebenenfalls zum Umfang einer Entschädigung Stellung zu beziehen (E. 9).

E. 6

Die Beschwerdeführerin macht insbesondere geltend, die Vorinstanz habe ihr zu Unrecht eine gravierende Verletzung wichtiger Pflichten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG sowie Mängel im Verhalten nach Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG angelastet. Zu prüfen ist demnach in einem ersten Schritt, ob ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund gegeben ist.

E. 6.1

Gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Was darunter zu verstehen ist, umschreibt die Bestimmung nicht. Sie zählt in den Buchstaben a bis f - nicht abschliessend - mehrere derartige Kündigungsmotive auf. Dazu zählen namentlich die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a) und Mängel in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b). Diese beiden Tatbestände führt auch die Vorinstanz als Kündigungsgründe in ihrer Verfügung vom 7. März 2024 an.

E. 6.1.1

Die Abgrenzung zwischen diesen beiden Bestimmungen bereitet einige Schwierigkeiten. Versäumt es die angestellte Person, ihre volle Arbeitskraft zur Erreichung des Arbeitserfolges einzusetzen, oder führt sie die Arbeit so schlecht aus, dass diese das Entstehen eines fehlerfreien Arbeitsergebnisses verhindert, ist ihre Leistung nicht nur mangelhaft, sondern verletzt auch die Arbeitspflicht. Ebenso erweist sich ein mangelhaftes Verhalten oft als Pflichtverletzung. Als mangelhaftes Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, das keine Pflichtverletzung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG darstellt, kommen zum Beispiel ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit oder mangelhafte Dynamik oder Integrationsbemühungen in Frage (Urteile des BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 6.3.1 und A-1314/2020 vom 8. Juni 2020 E. 5.3.1). Entscheidend ist unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit in jedem Fall, dass der angeführte Grund die Kündigung als Massnahme gerechtfertigt erscheinen lässt (Urteile des BVGer A-1314/2020 vom 8. Juni 2020 E. 5.3.1 und A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 6.3). Aufgrund der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (vgl. Urteil des BGer 1C_277/2007 vom 30. Juni 2008 E. 5.3 ff.), wonach sowohl nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG als auch Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG vor dem Aussprechen einer Kündigung eine vorgängige Mahnung vorausgesetzt wird, hat die Unterscheidung jedoch an Bedeutung verloren (Harry Nötzli, Handkommentar BPG, 2013, Art. 12 N. 24 ff.).

E. 6.1.2

Im Gegensatz zur Arbeitsleistung, deren Beurteilung weitgehend nach objektiven Kriterien vorgenommen werden kann, wird das Verhalten eines Mitarbeitenden durch die subjektive Einschätzung der beurteilenden Person qualifiziert. Der Wunsch des Arbeitgebers, sich von einem schwierigen Angestellten zu trennen, reicht aber als Kündigungsgrund nicht aus. Die Mängel im Verhalten des betreffenden Mitarbeitenden müssen vielmehr für Dritte nachvollziehbar sein. Durch diese objektivierete Betrachtungsweise wird sichergestellt, dass bei Kündigungen infolge von Konflikten die Ursachen der Spannungen näher betrachtet werden. Das Verhalten des Mitarbeitenden muss zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und seinen Vorgesetzten erschüttern (zum Ganzen vgl. Urteil des BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 11.2; Urteile des BVerger A-6032/2017 vom 28. März 2018 E. 5.3.4; A-2953/2017 vom 18. Januar 2018 E. 4.4.3 und A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 5.1.3). Der Kündigungsgrund des Vertrauensverlustes ist in Art. 10 Abs. 3 BPG nicht explizit erwähnt. Die dortige Auflistung ist aber nicht abschliessend, weshalb auch ein Vertrauensverlust grundsätzlich als sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG in Betracht fällt. Sofern der Vertrauensverlust allerdings auf die Pflichtverletzungen oder Verhaltensmängel zurückzuführen ist, geht dieser Kündigungsgrund in den (ausdrücklichen) Kündigungsgründen von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG auf (Urteile des BVerger A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 5.2 und A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.1).

E. 6.2

Nach Art. 20 Abs. 1 BPG haben Angestellte die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers zu wahren. Das Mass der ihnen obliegenden Sorgfaltspflicht bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zur Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen. Der Umfang der Treuepflicht hängt stark von der Stellung der Arbeitnehmenden im Betrieb ab, die Anforderungen an leitende Angestellte sind hoch. Von einer leitenden Angestellten wird eine wesentlich höhere Loyalität erwartet als von einer Arbeitnehmerin in untergeordneter Stellung. Es liegt auf der Hand, dass die Bedeutung des gegenseitigen Vertrauens mit zunehmender Verantwortung resp. der Position der Arbeitnehmenden im Betrieb steigt oder auch durch die Art der übertragenen Aufgaben sowie des Selbstständigkeitsgrades der Arbeitsweise an Gewicht gewinnt (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1 zu einer privatrechtlichen fristlosen Kündigung; 127 III 86 E. 2c; Urteil des BGer 4A_298/2011 vom 6. Oktober 2011 E. 2 m.w.H.; Peter Helbling, Handkommentar BPG, Art. 20 N. 21 ff.; Urteile des BVerger A-3335/2022 vom 12. November 2024 E. 7.2 und A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.2.2). Die Treuepflicht umfasst primär Unterlassungs-, aber auch Handlungspflichten. Die Arbeitnehmerin soll das Arbeitsverhältnis störende oder die Interessen des Arbeitgebers schädigende Tätigkeiten grundsätzlich unterlassen und unter bestimmten Voraussetzungen zugunsten des Arbeitgebers aktiv werden und handeln (vgl. Urteile des BVerger A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1.3; A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.2.2 m.H.). Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (beziehungsweise die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers) gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 321d des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR; SR 220) ist begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses und begründet ein rechtliches Subordinationsverhältnis zwischen den Parteien. Die Nichtbefolgung bedeutet die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht (zum Ganzen Urteile des

BVGer A-2953/2017 vom 18. Januar 2018 E. 4.1.3; A-4128/2016 vom 27. Februar 2017 E. 5.3; Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, in: Honsell/Vogt/ Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht, Bd. I, 7. Aufl. 2019, Art. 321d N 1; Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, Rz. 174 ff.). Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Weisungen zu befolgen, die widerrechtlich oder unsittlich sind. Zudem findet das Weisungsrecht seine Schranke am Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und mit einer Weisung können die Verpflichtungen des Arbeitnehmers nicht über den vertraglichen Rahmen erweitert werden (BGE 132 III 115 E. 5.2 m.w.H; Urteil des BGer 4A_613/2010 vom 25. Januar 2011 E. 3).

E. 6.3.1

Was die Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen anbelangt, geht zunächst aus dem Probezeitbericht vom 31. Oktober 2019 hervor, dass die Fachkenntnisse nach Abschluss der dreimonatigen Probezeit als genügend, die qualitativen und quantitativen Leistungen wie auch die sprachlichen Kenntnisse, die Selbständigkeit, die sozialen Kompetenzen und die Führungsfähigkeit als gut bewertet wurden.

E. 6.3.2

Mit Bezug auf das Jahr 2020, in welchem die Beschwerdeführerin noch dem ehemaligen Vorgesetzten unterstellt war, wurde sie im Rahmen des Personalbeurteilungs- und Mitarbeitergesprächs insgesamt als genügend (Beurteilungsstufe 2) bewertet. Als gut wurden dabei die Erreichung des Teilzieles der vollständigen Erfassung der Supportanfragen im Ticketingpool sowie die Sozial-, Führungs- und Methodenkompetenzen bewertet. Als lediglich genügend wurden demgegenüber die Erreichung des Teilzieles der zeitnahen und qualitativ einwandfreien Beantwortung der Fragen durch das Supportteam sowie die Selbst-, Führungs- und Sprachkompetenzen eingestuft. In der Gesamtbeurteilung wurde sodann festgehalten, dass es weiterhin einer Vertiefung der fachlichen Kenntnisse bedürfe.

E. 6.3.3

Im Mitarbeitergespräch des Jahres 2021 erhielt die Beschwerdeführerin erneut eine genügende Gesamtbewertung. Wiederum als gut wurde das Teilziel der vollständigen Erfassung der Supportanfragen im Ticketingpool bewertet. Gleiches gilt für die Sozial-, Führungs- und Methodenkompetenzen. Erneut als genügend wurde sie in den Bereichen Sozial-, Fach- und Sprachkompetenzen eingestuft. Auch hinsichtlich des Teilzieles der zeitnahen und qualitativ einwandfreien Beantwortung der Anfragen im Supportteam fiel die Bewertung lediglich genügend aus. In der Leistungsbeurteilung hielt der neue Vorgesetzte überdies fest, die organisatorischen Veränderungen, die insbesondere den Bereich der Beschwerdeführerin tangierten, hätten zusätzliche Aufgaben und Herausforderungen mit sich gebracht, denen sie sich gestellt habe, «wobei ihre Herangehensweise seitens Linienführung nicht durchwegs geschätzt worden» sei «und sich die Interaktion teilweise als schwierig gestaltet» habe. Dieses Zusammenspiel sei für die gesamte Leistungserbringung des Bereichs sehr wichtig. Per 1. Oktober 2021 sei ein Wechsel des Vorgesetzten erfolgt, wobei die Beurteilung zwischen den Vorgesetzten abgestimmt worden sei. Wie beispielsweise aus den an die Personalleiterin gesandten E-Mails der Beschwerdeführerin vom 14. Mai 2021 und 9. Februar 2024 hervorgeht, traten im Zuge der (ursprünglich geplanten) Auslagerung der Abteilung (...) erhebliche Spannungen zwischen dem damaligen Vorgesetzten und der Beschwerdeführerin auf. Ursache dieser Spannungen

war bereits zu jener Zeit insbesondere der Umstand, dass die Beschwerdeführerin Weisungen ihres früheren Vorgesetzten nicht beachtete, weshalb ihr unter anderem der Vorwurf der Arbeitsverweigerung angelastet worden war (E-Mail vom 14. Mai 2021). Von der Personalleiterin wurde die Beschwerdeführerin alsdann explizit aufgefordert, die Weisungen ihres Vorgesetzten zu beachten und umzusetzen. Soweit die Beschwerdeführerin sich auf den Standpunkt stellt, das Verhältnis zwischen ihr und dem ehemaligen Vorgesetzten sei unbelastet gewesen, erweist sich dieser Einwand demnach als unbegründet. Aus einem E-Mail des neuen Vorgesetzten vom 9. November 2021 geht darüber hinaus hervor, dass sowohl die Beschwerdeführerin als auch Mitglieder ihres Teams Einladungen zu individuellen Gesprächen mit dem möglichen künftigen Arbeitgeber abgewiesen hatten.

E. 6.3.4

In einem am 30. September 2021 (aufgrund eines Vorgesetztenwechsels) ausgestellten Zwischenzeugnis attestierte der frühere Vorgesetzte der Beschwerdeführerin gute IT-Kenntnisse, eine hohe Gewissenhaftigkeit, ein hohes Mass an Motivation, eine hohe Loyalität und eine ausdauernde Eigenschaft. Ferner führte er aus, sie verfüge zusätzlich zu ihrer Muttersprache Italienisch über sehr gute mündliche und schriftliche Kenntnisse in Deutsch sowie gute Französisch- und Englischkenntnisse in Wort und Schrift. Sie zeige Leadership und führe ihr Team wirkungsvoll. Die vorhandenen Ressourcen setze sie auf professionelle Weise ein. Von Kolleginnen und Kollegen, ihren Mitarbeitenden sowie von den Vorgesetzten werde sie geschätzt. Ihr Verhalten gegenüber Dritten sei stets korrekt und zuvorkommend.

E. 6.3.5

Im Rahmen des Personalbeurteilungsgesprächs für 2022 fiel die Gesamtbewertung der Beschwerdeführerin erneut lediglich genügend aus. In diesem Zusammenhang hielt der Vorgesetzte fest, die Beschwerdeführerin sei stets engagiert und habe den Anspruch, ihre Aufgaben verantwortungsvoll und gewissenhaft zu erledigen. Die Zusammenarbeit mit ihr sei angenehm. Die Aufarbeitung gewisser Pendenzen erfolge teils mit Verzug, und gewissen Aufgaben nehme sie sich zu passiv an; hier sei mehr Eigeninitiative gefordert. In seiner Gesamtheit erledige das Support-Team seinen Grundauftrag, jedoch in wechselnder Qualität und oft mit bescheidenem Engagement. In Bezug auf den effizienten Arbeitseinsatz bestehe noch Verbesserungspotenzial. Die Beschwerdeführerin sei sichtlich um eine gute Zusammenarbeit bemüht. Die Zusammenarbeit zwischen dem Projekt- und dem Supportteam habe sich intensiviert. Das Support-Team nehme an den wöchentlichen Meetings teil, beteilige sich an den Diskussionen und erledige die ihm zugewiesenen Aufgaben. Dies erfolge meistens nur reaktiv, und es würden vom Supportteam nur wenig Themen proaktiv vorgebracht.

E. 6.3.6

Für das Jahr 2023 wurde die Beschwerdeführerin als ungenügend (Beurteilungsstufe 1) bewertet. In der Gesamtbeurteilung führte der Vorgesetzte aus, der formale Zielvereinbarungsprozess 2023 beziehe sich auf die initiale Funktion als (...). Die Aufgaben der neuen Funktion als (...) seien mit ihm besprochen und ein zentraler Auftrag (Erstellen einer Statistik und Analyse der Supportfälle) erstellt worden. Mit Blick auf den für die Bewertung erforderlichen Zeitraum sei die neue Funktion (mit Ausnahme des erteilten Auftrages und bewertbarer Kompetenzziele) hier noch nicht berücksichtigt worden.

Aufgrund ihrer wenig strukturierten Arbeitsweise, der fehlenden Eigeninitiative wie auch der mangelnden Fachkompetenz und der unzureichenden teamübergreifenden Zusammenarbeit habe die Beschwerdeführerin die an sie gestellten Anforderungen in ihrer Funktion als (...) nur ungenügend erfüllt. Positiv könne erwähnt werden, dass sich die Beschwerdeführerin für ihre neue Funktion motiviert zeige. Die von der Beschwerdeführerin am 21. Februar 2023 bei der Direktorin der Vorinstanz beanstandeten Mängel der Governance konnten von ihr in der Folge nicht näher substantiiert oder belegt werden. Im Anschluss an interne Abklärungen sah die Direktorin deshalb keinen Anlass zur Ergreifung entsprechender Massnahmen. Auch die gegen ihren Vorgesetzten erhobenen Mobbingvorwürfe vermochte sie nicht zu präzisieren oder gar zu belegen. Vielmehr zog sie ihre Vorwürfe am 5. Mai 2023 ausdrücklich zurück. Wie dargelegt, geht zudem aus den Akten klar hervor, dass auch das Verhältnis zu ihrem früheren Vorgesetzten angespannt war und sie ebenfalls dessen Weisungen teilweise missachtet hatte.

E. 6.4

Die vorstehend dargelegten Mängel im Verhalten der Beschwerdeführerin, ferner namentlich die (schliesslich zurückgezogenen) Vorwürfe an die Adresse ihres Vorgesetzten (Mängel in der Governance und Mobbing) sowie die mehrfache Missachtung von expliziten Weisungen ihres Vorgesetzten über einen längeren Zeitraum (vgl. dazu auch nachfolgende E. 7.2) erscheinen aufgrund der Dauer und in ihrer Gesamtheit als derart gravierend, dass sie auch für Dritte nachvollziehbar zu einer Beeinträchtigung des Betriebsablaufs und zu einem Vertrauensverlust zwischen den Vorgesetzten und der Beschwerdeführerin führten. Dies gilt umso mehr, als von ihr - jedenfalls während der Ausübung ihrer Tätigkeit (...) - eine höhere Loyalität erwartet werden durfte (E. 5.3 hiavor). Das Verhalten der Beschwerdeführerin war objektiv geeignet, die Treue- und Loyalitätspflicht zu verletzen und damit das Vertrauen in sie zu zerstören. Damit wurde dem Arbeitsverhältnis eine wesentliche Grundlage entzogen und eine zielführende Zusammenarbeit war nicht mehr möglich. Daran vermag auch das positiv formulierte Zwischenzeugnis vom 30. September 2021 nichts zu ändern, zumal dieses im Hinblick auf die Förderung des beruflichen Fortkommens grundsätzlich wohlwollend zu formulieren ist und zudem im Zeitpunkt der Kündigung nicht mehr den aktuellen Verhältnissen entsprach.

E. 6.5

Der relevante Sachverhalt wurde von der Vorinstanz rechtsgenügend abgeklärt, und von weiteren Abklärungen sind keine neuen wesentlichen Erkenntnisse zu erwarten. Es kann daher in antizipierter Beweiswürdigung von der beantragten Parteibefragung abgesehen werden. Demnach ist von einem sachlich hinreichenden Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a (Missachtung von Weisungen respektive wichtiger gesetzlicher Pflichten) und Bst. b BPG (Mängel im Verhalten) auszugehen.

E. 6.6

Nachdem ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund besteht, kann die Beschwerdeführerin sodann aus der Fürsorgepflicht (Art. 19 Abs. 1 BPG) keinen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung in einer anderen Stelle innerhalb der Bundesverwaltung ableiten (vgl. Urteil des BVGer A-A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 E. 5.4.1.1 m.w.H.; vgl. zum Verschulden auch Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV).

E. 7

Zu prüfen ist im Weiteren, ob die Vorinstanz die Kündigung verfügen durfte, ohne die Beschwerdeführerin vorgängig zu mahnen und ihr die Kündigung anzudrohen.

E. 7.1

Einer Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a oder b BPG hat - auch wenn nicht explizit erwähnt - grundsätzlich eine Mahnung vorauszugehen (Urteile des BVGer A-4745/2019 vom 24. August 2020 E. 4.1 und A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 6.3). Sie ist nach dem Willen des Gesetzgebers dann erforderlich, wenn sie grundsätzlich geeignet ist, eine Änderung des Verhaltens der angestellten Person herbeizuführen (Urteil des BGer 8C_567/2018 vom 21. Dezember 2018 E. 4.4). Auf eine Mahnung kann nur verzichtet werden, wenn diese von vornherein aussichtslos erscheint oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört ist. Die Schwelle für einen Verzicht ist dabei hoch anzusetzen, zudem ist Zurückhaltung angezeigt, würden andernfalls doch die Funktionen der Mahnung unterlaufen (BGE 143 II 443 E. 7.5; Urteil des BGer 8C_567/2018 vom 21. Dezember 2018 E. 4.4; Urteile des BVGer A-1314/2020 vom 8. Juni 2020 E. 5.3.3 und A-2884/2018 vom 23. Juli 2019 E. 6.2.3). Die Mahnung dient der Wahrung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes. Eine ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist folglich ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Urteil des BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.3; Urteil des BVGer A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 5.1.3). Die Mahnung soll der angestellten Person zum einen die begangenen Verfehlungen vorhalten und sie zu künftigem vertragsgemäsem Verhalten anhalten (Rügefunktion). Zum anderen soll sie diese darauf hinweisen, dass bei weiterem oder erneutem vertragswidrigem Verhalten Sanktionen drohen, namentlich die Kündigung ausgesprochen werden kann (Warnfunktion; vgl. Urteil 8C_500/2013 E. 7.5). Ein Verzicht auf eine Mahnung ist insbesondere gerechtfertigt, wenn eine schwere Verletzung von vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten vorliegt, die das Vertrauensverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber und der Öffentlichkeit zerstört (Urteil des BGer 8C_194/2018 vom 5. Juli 2018 E. 7.3). Ein Verzicht kann sich auch in Fällen rechtfertigen, in denen dem Arbeitnehmer aufgrund der wiederholten Kritik durch den Arbeitgeber bei einem längerfristigen Geschehensablauf durchaus klar sein musste, welche Mängel in der Leistung er zu verbessern hatte (Urteil des BGer 8C_567/2018 vom 21. Dezember 2018 E. 4.4). Eine hinreichende Rechtfertigung für den Verzicht auf eine Mahnung sah das Bundesgericht auch darin, dass ein langjähriges, unbestrittenes Verhaltensmuster und die Tatsache der regelmässigen unterlassenen Begleichung von Darlehensschulden gegenüber Teammitgliedern zu einem zerrütteten Vertrauensverhältnis geführt hatte (Urteil des BGer 8C_460/2020 vom 4. September 2020 E. 5.2.3).

E. 7.2

Zu prüfen ist, ob die Vorinstanz auf eine Mahnung verzichten durfte, weil diese von vornherein aussichtslos erschien. Das ist vorliegend zu bejahen. Wie oben ausgeführt (E. 6.3.3 hiervor), wurde die Beschwerdeführerin bereits im Mitarbeitergespräch des Jahres 2021 explizit darauf hingewiesen, dass ihre Herangehensweise gegenüber der Linienführung problematisch sei und sich die Interaktion teilweise als schwierig erwiesen habe. Überdies wurde ihr die hohe Bedeutung der Kooperation mit den Vorgesetzten für die gesamte Leistungserbringung dargelegt. Nach einer vorübergehenden Verbesserung der Kooperation im Jahr 2022 (vgl. dazu E. 6.3.5) vernachlässigte die Beschwerdeführerin

Ende 2022 und im Jahr 2023 ihre Pflichten erneut mehrfach und über einen längeren Zeitraum, indem sie die E-Mails und Aufträge ihres Vorgesetzten nicht oder nur sehr verspätet beantwortete beziehungsweise nicht umsetzte. Beispielhaft kann auf eine Auswahl von E-Mails verwiesen werden: Mit E-Mail vom 23. Dezember 2022 forderte der Vorgesetzte die Beschwerdeführerin auf, den Kunden einen adäquaten Support zu liefern und die Kommunikation an Dritte zielorientiert vorzunehmen. Aus dem E-Mail des Vorgesetzten vom 16. Februar 2023 geht sodann hervor, dass die Beschwerdeführerin seinem expliziten Wunsch, an einer wichtigen 30-minütigen Sitzung über die Thematik der Reduktion des Supportaufwandes (...) teilzunehmen, nicht nachkam. Die von der Beschwerdeführerin in ihrem E-Mail vom 16. Februar 2023 angeführte Begründung, wonach vor der Diskussion dieser Thematik eine Abklärung durch den Rechtsdienst der Vorinstanz notwendig sei und man es unter ihrer Verantwortung wie bisher mache, lässt auf einen fehlenden Kooperationswillen schliessen. In einem weiteren E-Mail vom 2. März 2023 ersuchte der Vorgesetzte sie, inskünftig von unberechtigten Vorwürfen, wonach er sie angeblich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiere, Abstand zu nehmen. Mit E-Mail vom 6. März 2023 forderte er sie überdies mit Nachdruck auf, seine Anweisungen inskünftig zu befolgen und ihr Verhalten zu ändern. Auch in seinem E-Mail vom 6. April 2023 stellte der Vorgesetzte fest, dass seine an sie adressierten E-Mails und Aufträge unbeantwortet geblieben waren. Am 3. November 2023 beanstandete er überdies, dass sie seine Weisungen zur Arbeitszeit nicht beachtet habe. In einem E-Mail vom 11. Dezember 2023 ersuchte der Vorgesetzte sie wiederum, seine E-Mails in Zukunft innert der angesetzten Frist zu beantworten. Mit E-Mails vom 19. und 20. Dezember 2023 musste der Vorgesetzte sie erneut rügen, dass seine mehrmaligen Rückfragen ohne Antwort geblieben seien. In einem weiteren E-Mail vom 9. Februar 2024 hielt er fest, dass sie seine expliziten Anweisungen zur Arbeitszeiterfassung schlicht ignoriert habe. Auch in einem weiteren E-Mail vom 14. Februar 2024 forderte der Vorgesetzte sie abermals auf, seine Arbeitsanweisungen zu beachten. Hinzu kommt, dass das Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Vorinstanz u.a. aufgrund der an die Adresse ihres Vorgesetzten erhobenen (in der Folge zurückgezogenen) Vorwürfe zerstört war. Unter diesen besonderen Umständen durfte die Vorinstanz davon ausgehen, dass eine Mahnung mit Kündigungsandrohung ihr weiteres Verhalten (wie bisher) nicht zu beeinflussen vermöchte respektive eine solche von vornherein aussichtslos erschien. Sie durfte dementsprechend ausnahmsweise von einer Mahnung absehen.

E. 7.3

Als Zwischenergebnis ist festzuhalten, dass die Vorinstanz ausnahmsweise auf eine Mahnung und Kündigungsandrohung hat verzichten dürfen (vgl. zur Verletzung des Gehörsanspruchs E. 4.2 hiervor).

E. 8

Die Beschwerdeführerin beantragt sodann zur Hauptsache, sie sei infolge missbräuchlicher Kündigung in der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich sei, in einer zumutbaren anderen Arbeit weiter zu beschäftigen.

E. 8.1

Zur Begründung macht sie geltend, die Kündigung sei missbräuchlich, weil sie als Reaktion auf die von ihr in guten Treuen geltend gemachten Ansprüche erfolgt und deshalb als Racheündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR einzustufen sei. Die Vorinstanz

entgegnet, die Leistungen und das Verhalten der Beschwerdeführerin seien ungenügend respektiv inadäquat gewesen und diese habe keinerlei Anstrengungen unternommen, sich konstruktiv damit auseinander zu setzen.

E. 8.2

Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gut, weil die Kündigung missbräuchlich nach Art. 336 OR ist, bietet der Arbeitgeber der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG); auf Gesuch der angestellten Person spricht die Beschwerdeinstanz anstelle einer Weiterbeschäftigung eine Entschädigung zu (Art. 34c Abs. 2 BPG). Das Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes begründet für sich allein noch keine Missbräuchlichkeit der Kündigung (statt vieler Urteil des BGer 8C_895/2015 vom 8. März 2016 E. 3.2; Urteil des BVGer A-7166/2016 vom 7. November 2017 E. 6.1).

Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 Abs. 1 und 2 OR aufgezählt werden. Die Aufzählung der Missbrauchstatbestände in Art. 336 OR ist jedoch nicht abschliessend, wobei andere als die im Gesetz genannten Gründe eine mit Art. 336 OR vergleichbare Schwere aufweisen müssen. Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber - gestützt auf eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls - nicht nur aus den Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten und darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht. Ebenso darf die Kündigung nicht unter Verletzung der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers ausgesprochen werden (Urteil des BGer 4A_309/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 2.2; BGE 136 III 515 E. 2.3; Urteile des BVGer A-3757/2020 vom 16. März 2021 E. 6.1; A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 5.3.2; A-641/2019 vom 27. November 2019 E. 3.4). Gemäss Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR ist eine Kündigung insbesondere missbräuchlich, wenn sie erfolgt ist, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht hat (sog. Rachekündigung). Vorausgesetzt ist, dass der Arbeitnehmer effektiv Ansprüche geltend machen wollte. Dabei ist nicht nur die Geltendmachung tatsächlich bestehender Ansprüche gemeint, sondern auch vermeintlicher Ansprüche. Diesfalls muss der Arbeitnehmer aber in guten Treuen daran geglaubt haben, dass seine Ansprüche bestehen. Der Arbeitnehmer kann also eine zulässige Kündigung nicht dadurch abwenden, dass er offensichtlich unberechtigte Ansprüche erhebt (BGE 136 III 513 E. 2.4; 123 III 246 E. 4d). Eine Kündigung kann überdies auch missbräuchlich sein, wenn sie sich als Folge einer Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers erweist (Urteil des BVGer A-3192/2019 vom 27. November 2019 E. 5.3.1). Gleich wie die privaten trifft auch die öffentlichen Arbeitgebenden gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR i. V. m. Art. 6 Abs. 2 BPG). Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen (vgl. Art. 328 Abs. 1 OR). Sie haben sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitenden oder Dritten zu schützen. Schreitet die arbeitgebende Partei zur Bereinigung einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz zur Kündigung, ohne zuvor zumutbare Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts ergriffen zu haben, kann sich die Kündigung als missbräuchlich erweisen (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2). Als geeignete Massnahmen in diesem Sinne wurden etwa die

Durchführung von Einzel- und Gruppengesprächen mit den Konfliktbeteiligten, das Erteilen von konkreten Verhaltensanweisungen, der Beizug einer Vertrauensstelle oder einer externen Beratungsunternehmung zwecks Teamcoaching sowie das Unterbreiten von Vorschlägen zur endgültigen Beilegung des Streits qualifiziert. Ebenso sind Befragungen, Aussprachen, Teamsitzungen, der Beizug von Coaches und Mediatoren, die Umorganisation der Arbeitsabläufe, das Vorsehen von Zielvorgaben, Verwarnungen und interne Versetzungen vorstellbar (Urteile des BGer 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2 und 1C_245/2008 vom 2. März 2009 E. 4.3). Massnahmen zur Konfliktentschärfung müssen einerseits rechtzeitig ergriffen werden und andererseits darf sich der Arbeitgeber nicht mit einer blossen Aussprache begnügen (Denis G. Humbert, Die missbräuchliche Kündigung im Spannungsfeld zwischen Kündigungsfreiheit, Generalklausel von Art. 336 OR und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, AJP 11/2011, S. 1471, 1482 mit Verweis auf Urteil BGer 1C_354/2008 vom 4. Mai 2019 E. 2.5). Umfang und Intensität der erfolgten Massnahmen sind einzelfallbezogen im Rahmen einer Gesamtwürdigung der jeweiligen Umstände zu prüfen, wobei dem Arbeitgeber bei der Auswahl der Massnahmen zur Entschärfung eines Konflikts ein grosser Ermessensspielraum zusteht. Dabei darf von aufgrund der konkreten Situation voraussichtlich erfolglosen Massnahmen abgesehen werden (Urteil des BGer 4A_39/2023 vom 14. Februar 2023 E. 3.2).

E. 8.3

Soweit sich die Beschwerdeführerin auf den Standpunkt stellt, die Kündigung sei als Rache dafür ausgesprochen worden, dass sie in guten Treuen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht habe, kann ihr nicht gefolgt werden.

E. 8.3.1

Zum einen hat sie die von ihr gegenüber ihrem Vorgesetzten geltend gemachten Vorwürfe der Mängel in der Governance und des Mobbingverhaltens nicht näher substantzieren oder gar nachweisen können. Was den Vorwurf des Mobbings betrifft, verlangt dessen Annahme gemäss bundesgerichtlicher Definition (welche für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse identisch ist, vgl. Urteil des BGer 8C_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.2.2, m.w.H.) ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von diesem entfernt werden soll. Auch bei wiederholten Vorfällen, welche die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden verletzen, liegt kein Mobbing vor, sofern nicht die notwendige Dauer und Intensität erreicht ist (Urteil des BGer 8C_203/2022 vom 8. August 2022 E. 5.2.1 m.w.H.; Urteil des BVGer A-3192/2019 vom 27. November 2019 E. 5.4.2 m.w.H.). Rechtsgenügende Anhaltspunkte für ein solches Verhalten liegen hier nicht vor. Zum andern hat die Beschwerdeführerin ihre Vorwürfe mit E-Mail vom 5. Mai 2023 an die Direktorin explizit zurückgezogen. Bereits unter diesem Aspekt ist ein Zusammenhang zwischen den Vorwürfen der Beschwerdeführerin und der Kündigung durch die Vorinstanz nicht ersichtlich. Die Annahme einer Rachekündigung entbehrt damit bereits einer tatsächlichen Grundlage.

E. 8.3.2

Hinzu kommt, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin eine neue zumutbare Stelle als (...) angeboten hat, die von ihr bekanntlich mit Arbeitsvertrag vom 17. August 2023 auch angenommen wurde. Hätte die Vorinstanz die von der Beschwerdeführerin im Februar

2023 beanstandeten Mängel bei der Governance respektive den Vorwurf des Mobbing tatsächlich im Sinne einer Vergeltung dieser Vorwürfe sanktionieren wollen, hätte sie ihr nicht kurze Zeit später eine neue Arbeitsstelle angeboten. Dass die Kündigung als Racheaktion auf die von ihr an ihren Vorgesetzten adressierten Vorwürfe ausgesprochen worden wäre, kann bei dieser Sachlage nicht angenommen werden. Jedenfalls vermag die Beschwerdeführerin den ihr obliegenden Nachweis nicht zu erbringen.

E. 8.4

Was sodann die Frage der Wahrung der Fürsorgepflicht betrifft, gilt es zu prüfen, ob die Vorinstanz die ihr zumutbaren Massnahmen zur Bereinigung des Arbeitskonfliktes getroffen hat.

E. 8.4.1

Vorliegend steht fest, dass die Vorinstanz die Vorwürfe der Beschwerdeführerin ernst genommen und intern abgeklärt hat. Insbesondere führte die Direktorin der Vorinstanz am 5. Mai 2023, im Beisein des stellvertretenden Direktors sowie der Personalleiterin, eine ausführliche Besprechung durch. Im Rahmen dieses Gesprächs stellte die Direktorin unter anderem fest, dass die Beziehung zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten zerrüttet sei. Dementsprechend unterbreitete sie ihr den Vorschlag einer Aufhebungsvereinbarung per 31. Dezember 2023. Als Bestandteil dieser Vereinbarung waren namentlich die Freistellung der Beschwerdeführerin, die Finanzierung der beruflichen Neuorientierung durch ein Newplacement respektive alternativ eine Ausbildung in der Höhe von maximal Fr. 15'000.- sowie eine neutrale Formulierung im Arbeitszeugnis (Kündigung im Hinblick auf berufliche Neuorientierung) vorgesehen. Im Hinblick auf die Gewährleistung eines möglichst sachlichen Austausches wurde alsdann am 27. Juni 2023 ein Zwischenbeurteilungsgespräch im Beisein des Vizedirektors der Vorinstanz durchgeführt. Laut entsprechender Mitteilung des Vizedirektors an die Personalleiterin vom 27. Juni 2023 habe sich die Beschwerdeführerin bereits einleitend geweigert, die mit dem Vorgesetzten besprochene Zielvereinbarung zu unterzeichnen. Ferner sei eine sachliche Diskussion zu keinem Zeitpunkt der einstündigen Diskussion möglich gewesen. Mit der neu angebotenen Arbeit als Applikationsverantwortliche wurde sie alsdann per 1. September 2023 von der Führungsverantwortung entlastet. Nachdem im Rahmen des Mitarbeitergesprächs vom 14. November 2023 weiterhin die unzureichende Zusammenarbeit im Team beanstandet und eine ungenügende Gesamtbewertung festgehalten worden war, stellte die Direktorin in ihrem E-Mail vom 1. Februar 2024 eine fehlende Vertrauensbasis fest und unterbreitete der Beschwerdeführerin erneut das Angebot einer Aufhebungsvereinbarung, einschliesslich der Unterstützung im Rahmen eines Newplacements respektive einer Weiterbildung.

E. 8.4.2

Mit Blick auf die genannten Bemühungen der Vorinstanz sowie das mehrfach gerügte unkooperative Verhalten und die ausgebliebenen Verbesserungen durch die Beschwerdeführerin erscheinen die von der Vorinstanz getroffenen Massnahmen insgesamt als hinreichend und angemessen. Daraus folgt, dass der Vorinstanz keine Verletzung ihrer Fürsorgepflicht angelastet werden kann, welche die Annahme einer Missbräuchlichkeit rechtfertigen würde (vgl. dazu auch Urteil des BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 6.4 - E. 6.8). Demnach handelt es sich nicht um eine qualifiziert rechtswidrige Kündigung im Sinne von Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG in Verbindung mit Art.

336 OR. Die Beschwerdeführerin hat folglich keinen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung gemäss Art. 34c Abs. 1 BPG.

E. 9.1

Heisst das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, so muss sie dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zusprechen, wenn Verfahrensvorschriften verletzt worden sind (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Die Entschädigung wird von der Beschwerdeinstanz in Würdigung aller Umstände festgelegt und beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG). Bei der Feststellung einer Verletzung von Verfahrensregeln im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG ist eine Entschädigung unabhängig von der Frage einer allfälligen Heilung geschuldet (Urteil des BGer 8C_459/2021 vom 5. April 2022 E. 6.3). Die Verwendung des Ausdrucks «in der Regel» verdeutlicht, dass von den statuierten Eckwerten ausnahmsweise abgewichen werden kann, wenn es die Umstände rechtfertigen, und auch eine Entschädigung von weniger als sechs Monatslöhnen zugesprochen werden kann (vgl. Urteile des BVGer A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 6.6 und A-615/2018 vom 22. Januar 2019 E. 7.2).

E. 9.2

Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist auf die Schwere der Persönlichkeitsverletzung beziehungsweise des Eingriffs in die Persönlichkeit der angestellten Person, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen, die Art und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens der angestellten Person, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Alter und Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers abzustellen (vgl. Urteile des BVGer A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 6.3 und A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 6.2).

E. 9.3

Die (...) geborene Beschwerdeführerin stand im Zeitpunkt der Kündigung seit 4 ½ Jahren im Dienst der Vorinstanz. Angaben zu den persönlichen Verhältnissen der Beschwerdeführerin liegen nicht vor. Wie ausgeführt, lässt sich der von der Beschwerdeführerin erhobene Vorwurf einer Kündigung ohne sachlich hinreichende Gründe nicht erhärten. Vielmehr kündigte die Vorinstanz der Beschwerdeführerin aus begründetem Anlass: Durch ihr Verhalten hat sie die Zusammenarbeit erschwert und das Vertrauensverhältnis zu ihren Vorgesetzten aufgrund verschiedener Vorfälle (Missachtung von Weisungen, unkooperatives Verhalten beim Aushandeln der Zielvorgaben, etc.) belastet, was zu einer Erschütterung des Vertrauensverhältnisses zwischen ihr und der Vorinstanz führte und somit Anlass für eine Kündigung gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG bot. Die Beschwerdeführerin trägt somit ein Verschulden an der Kündigung. Indessen hat ihr die Vorinstanz das rechtliche Gehör nicht gewährt, indem sie die beantragte Fristerstreckung ohne zureichende Gründe abgelehnt und ihr vor dem Erlass der angefochtenen Verfügung keine Einsicht in das Personaldossier gewährt hat. Es liegt ein erheblicher (formeller) Mangel der Verfügung vor, der allerdings im Beschwerdeverfahren geheilt werden kann. Diese Umstände sind bei der Bemessung der Entschädigungshöhe zu berücksichtigen. Insbesondere die relativ kurze Beschäftigungsdauer von rund 4 ½ Jahren

bis zur Kündigung und die Tatsache, dass bei gegebenem Kündigungsgrund einzig formelle Mängel zur teilweisen Gutheissung der Beschwerde im Eventualstandpunkt führen, rechtfertigen bei der Festsetzung der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG ein Abweichen von der gesetzlich festgelegten Regel (vgl. Urteile des BVGer A-4626/2020 vom 2. März 2022 E. 8.3.3 und A-2884/2018 vom 23. Juli 2019 E. 7.7). Insgesamt lassen die zu berücksichtigenden Kriterien eine Entschädigung von drei Bruttomonatslöhnen (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns; inkl. Anteil des 13. Monatslohnes; vgl. Urteil des BGer 4A_34/2019 vom 15. April 2020 E. 2) als angemessen erscheinen (vgl. dazu Urteil des BVGer A-4618/2021 vom 18. April 2023 E. 8.1). Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG keine solchen zu entrichten sind (vgl. zum Ganzen Urteile des BVGer A-5703/2018 vom 24. Mai 2019 E. 6.2 und 6.4; A-3627/2018 vom 14. März 2019 E. 7.2).

E. 9.4

Soweit die Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG eine Entschädigung von mehr als drei Monatslöhnen beantragt, erweist sich die Beschwerde demnach als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 10.1

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten für die Beschwerdeführerin unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Der teilweise unterliegenden Vorinstanz sind ebenfalls keine Verfahrenskosten aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 2 VwVG).

E. 10.2

Der obsiegenden Partei ist für das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Wird - wie hier - keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Parteientschädigung aufgrund der Akten fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE). Die in einem kleineren Teil als obsiegend geltende Beschwerdeführerin ist anwaltlich vertreten. Ihr ist eine reduzierte Parteientschädigung zuzusprechen. In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das vorliegende Verfahren erscheint eine Parteientschädigung von Fr. 2'000.- (inkl. Auslagen) als angemessen. Dieser Betrag ist der Vorinstanz zur Bezahlung nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils aufzuerlegen. Die Vorinstanz hat als Bundesbehörde, die als Partei auftritt, trotz ihres teilweisen Obsiegens keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

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