

# **BVGer A-3192/2019 vom 27. November 2019**

Bundesverwaltungsgericht, 2019-11-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-3192\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3192_2019)

FR: TAF A-3192/2019 du 27 novembre 2019

IT: TAF A-3192/2019 del 27 novembre 2019

## **Regeste**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), sofern eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist. Die angefochtene Verfügung ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt und stammt von einer Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG; eine Ausnahme im erwähnten Sinn liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist somit für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1], wonach Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden können).

### **E. 1.2**

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes vorsieht (Art. 37 VGG). Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer am Verfahren vor der Vorinstanz teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat (Bst. a), durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Bst. c). Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist durch den angefochtenen Entscheid, mit welchem die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses verfügt wurde, sowohl formell als auch materiell beschwert. Sie ist deshalb zur Beschwerde legitimiert.

### **E. 1.3**

Die Beschwerdeführerin stellt zusammen mit ihren Schlussbemerkungen vom 28. September 2019 den Antrag, es sei unter Berücksichtigung der vorgetragenen Fakten ein neues Arbeitszeugnis auszustellen.

#### **E. 1.3.1**

Streitgegenstand im System der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege ist das Rechtsverhältnis, welches - im Rahmen des durch die Verfügung bestimmten Anfechtungsgegenstandes - den auf Grund der Beschwerdebegehren effektiv angefochtenen Verfügungsgegenstand bildet (statt vieler BGE 125 V 413 E. 1). Der Streitgegenstand des Beschwerdeverfahrens wird vom Beschwerdeführer innerhalb der Beschwerdefrist mit der dazugehörigen Sachverhaltsdarstellung festgelegt. Beschwerdebegehren, die neue, in der

angefochtenen Verfügung nicht geregelte Fragen aufwerfen, überschreiten den Streitgegenstand und sind deshalb unzulässig (André Moser, in: Christoph Auer/Markus Müller/Benjamin Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG], 2. Aufl. 2019 [nachfolgend: VwVG-Kommentar], Art. 52 Rz. 3; Frank Seethaler/Wolfgang Portmann, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 2. Aufl. 2016, Rz. 38 zu Art. 52 VwVG). Das Arbeitszeugnis ist nicht Gegenstand der angefochtenen Kündigungsverfügung vom 23. Mai 2019, diese bezieht sich einzig auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Mit der vorliegenden Beschwerde kann der Verfügungsgegenstand somit nicht abgeändert werden (vgl. Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Aufl., Zürich 2013, Rz. 686 f., 1007).

### **E. 1.3.2**

Ausserdem begründet die Beschwerdeführerin ihr Begehren in keiner Weise. Weder aus ihren Rechtsschriften noch aus den Akten geht hervor, weshalb die Beschwerdeführerin die "Neuausstellung" eines Zeugnisses begehrt und ob sie überhaupt schon ein solches empfangen hat. Das Begehren ist somit nicht einmal minimal substantiiert, weshalb diese Eintretensvoraussetzung nicht gegeben ist (vgl. Kölz/Häner/Bertschi, a.a.O., Rz. 1008).

### **E. 1.3.3**

Das Begehren der Beschwerdeführerin auf Neuausstellung eines Arbeitszeugnisses liegt demzufolge ausserhalb des Streitgegenstandes des vorliegenden Verfahrens und ist ausserdem ungenügend begründet. Auf die Beschwerde ist diesbezüglich nicht einzutreten.

### **E. 1.4**

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

### **E. 2.1**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit voller Kognition und überprüft angefochtene Verfügungen auf Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Unangemessenheit (vgl. Art. 49 VwVG). Es auferlegt sich allerdings namentlich dann eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Beurteilung der Leistungen von Bundesangestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es weicht im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle deren Ermessens. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts bestehen und davon ausgegangen werden kann, die Vorinstanz habe die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen (vgl. statt vieler: Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-1246/2018 vom 29. Oktober 2018 E. 2.1).

### **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; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Bleibt eine entscheiderelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2; Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, 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-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2; A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 2.1).

### **E. 3**

Vorab gilt es festzuhalten, dass der formelle Ablauf des Vorgehens bei der Kündigung durch die Vorinstanz nicht zu beanstanden ist. Die Vorinstanz hat nach den festgestellten Mängeln in Leistung und Verhalten zunächst nach Vorankündigung am 22. November 2018 eine Mahnung ausgesprochen und nach einem Beobachtungszeitraum von mehr als vier Monaten die Sachlage neu beurteilt. Nachdem sie keine substantiellen Verbesserungen feststellen konnte, wurde der Beschwerdeführerin am 4. April 2019 die Absicht angekündigt, das Arbeitsverhältnis ordentlich auflösen zu wollen sowie das rechtliche Gehör gewährt. Nachdem diese einen Vorschlag der Vorinstanz zur einvernehmlichen Lösung abgelehnt hatte, wurde sodann die Kündigung verfügt. Die Rechtmässigkeit dieses Vorgehens wird von der Beschwerdeführerin denn auch nicht bestritten.

#### **E. 4.1**

Die Vorinstanz begründete die ordentliche Kündigung im Wesentlichen damit, die Beschwerdeführerin weise mangelhafte Leistungen vor und ihr Verhalten sei nicht tragbar. So sei ihre Arbeit wiederholt flüchtig und dadurch fehlerhaft gewesen, was zu Reklamationen von Dritten geführt habe. Einzelne Aufgaben habe sie trotz Nachfrage gar nicht erledigt, ihre Pünktlichkeit sei mangelhaft gewesen und es habe ihr bezüglich ihrer Kernaufgabe insgesamt am Verständnis gefehlt. Ebenso habe ihr Verhalten Anlass zur Beanstandung gegeben, habe sie doch einen unprofessionellen Umgang mit E-Mails gezeigt, indem sie interne Informationen gegen aussen getragen habe, wiederholt Vorgaben des Vorgesetzten - z.B. betreffend die Präsenzzeiten, die ungewünschte Anhäufung eines Zeitsaldos durch Mehrarbeit oder die Bestellung von Visitenkarten - nicht befolgt habe oder einen unangebrachten Ton im Umgang mit anderen Arbeitnehmenden gewählt habe. Damit erachtet die Vorinstanz einen sachlich hinreichenden Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als gegeben.

#### **E. 4.2**

Die Beschwerdeführerin macht demgegenüber geltend, es würden keine sachlich hinreichenden Gründe für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorliegen, weshalb sich diese als unverhältnismässig erweise und missbräuchlich erfolge sei. Sie begründet dies im Wesentlichen damit, die beanstandeten Mängel in ihrer Leistung sowie in ihrem Verhalten seien auf den hauptsächlich zwischen ihr und ihrer Fachvorgesetzten bestehenden Arbeitsplatzkonflikt zurückzuführen. So hätten denn auch mehrere Fehler, welche ihr unterlaufen seien, ihren Ursprung in einer mangelhaften oder gänzlich ausgebliebenen Information durch die Fachvorgesetzte, welche sie absichtlich in Unwissenheit gelassen habe, um ihr zu schaden. Sie habe sodann zahlreiche weitere Aufgaben neben dem (...) wahrgenommen, welche sehr zur Zufriedenheit ihres Vorgesetzten erledigt worden seien, z.B. die Inventarisierung des Mobiliars, die Objektsicherheit, der Gebäudeunterhalt, die Kioskbewirtschaftung und die Autoverwaltung. Zudem habe sie mit dem betriebenen Aufwand zur Absolvierung des Theorie-Kurses zur Erlangung der Privatpilotenlizenz (PPL) ihr Interesse an der Materie und ihr Bemühen zur Wissenserweiterung gezeigt. Im Übrigen sei es denn auch nicht wahr, dass sie sich Zeitkontingente erarbeitet habe, sei die erfolgte Mehrarbeit doch auf die Ferienvertretung ihrer Fachvorgesetzten sowie auf andere vom Flugbetrieb unabhängige Arbeiten zurückzuführen gewesen.

### **E. 4.3**

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 Gründe auf. Dazu zählen namentlich die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a) und Mängel in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b).

#### **E. 4.3.1**

Die Abgrenzung dieser beiden Kündigungsgründe 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, z.B. wenn Anordnungen des Vorgesetzten oder des Arbeitgebers missachtet werden. Hingegen gelten z.B. ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit, fehlender Wille zur Zusammenarbeit, Dynamik oder Integration zwar als mangelhaftes Verhalten, stellen jedoch keine Pflichtverletzung dar (zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts [BGer] 1C\_277/2007 vom 30. Juni 2008 E. 5.3 ff.; Urteile des BVGer A-6032/2017 28. März 2018 E. 5.3.4, A-6111/2016 vom 26. Juli 2017 E. 4.1.3 und A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 4.3, 6.10; Harry Nötzli, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar BPG, Bern 2013, Art. 12 N. 24 ff.). Die erwähnte Abgrenzungsproblematik spielt insofern eine kleine Rolle, als eine Kündigung sowohl nach Bst. a als auch Bst. b von Art. 10 Abs. 3 BPG grundsätzlich eine vorgängige Mahnung voraussetzt. Eine solche ist vorliegend unter Berücksichtigung aller Voraussetzungen - unbestrittenermassen - rechtmässig erfolgt (vgl. E. 3). Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG weist im Verhältnis zu Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG allerdings subsidiären Charakter auf und ist daher nur einschlägig, wenn die Mängel in Leistung oder Verhalten nicht mit einer Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten einhergehen (Urteil des BVGer A-5155/2014

vom 8. April 2015 E. 4.3.5.3).

#### **E. 4.3.2**

Eine Verletzung einer gesetzlichen Pflicht stellt insbesondere die Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG verankerten Treuepflicht des Arbeitnehmers dar. Als Teilgehalt der Treuepflicht bezieht sich die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht in erster Linie auf die Hauptpflicht des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, nämlich auf die zu erbringende Arbeitsleistung: Dieser ist insbesondere zu treuer, gewissenhafter und sorgfältiger Ausführung der Arbeit verpflichtet (Urteil des BVGer A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.2.2). Die Anforderungen an die Treuepflicht sind dabei anhand der konkreten Funktion und der Stellung des Arbeitnehmers für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und der Interessenlage des konkreten Einzelfalls zu bestimmen. Konkretisiert wird die Treuepflicht namentlich durch das Weisungsrecht der Arbeitgeberin und die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers (vgl. dazu Art. 321d des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR, SR 220] i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG), weshalb die Nichtbefolgung die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht bedeutet (Urteile des BVGer A-5059/2018 vom 24. April 2019 E. 5.3.1 ff., A-6898/2015 vom 10. März 2016 E. 3.2.1).

#### **E. 4.3.3**

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, was die Gefahr einer willkürlichen Kündigung steigert. Der Wunsch der Arbeitgeberin, sich von einem schwierigen Angestellten zu trennen, reicht als Kündigungsgrund jedoch 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 (Urteile des BVGer A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 3.2; A-2846/2016 vom 18. April 2017 E. 3.2.2; zum Ganzen Urteile des BVGer A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 6.6 m.w.H.).

#### **E. 4.4**

Die Vorinstanz stützt die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG und beanstandet - wie erwähnt - die Leistung sowie das Verhalten der Beschwerdeführerin.

##### **E. 4.4.1**

In der angefochtenen Verfügung vom 23. Mai 2019 werden verschiedene Ereignisse aufgeführt, welche nicht nur die Vorinstanz sondern auch unter objektiver Betrachtung darauf schliessen lassen, dass nach Ablauf der auf die Mahnung vom 22. November 2018 folgenden viermonatigen Bewährungsfrist keine wesentliche Verbesserung in der Leistung der Beschwerdeführerin eingetreten ist. Diese spricht jedenfalls von einer nach wie vor grossen Fehlerhaftigkeit der Arbeit, welche zu Reklamationen seitens der Kundschaft geführt habe, worauf die Beschwerdeführerin erstmals bereits mit Mail vom 13. Dezember 2017 hingewiesen wurde. Gemäss Ausführungen der Vorinstanz konnte die Beschwerdeführerin auch in Bezug auf die Pünktlichkeit der abzuliefernden Unterlagen den Anforderungen nicht genügen. So räumt denn auch die Beschwerdeführerin selbst ein, dass

noch immer Flüchtigkeitsfehler geschehen seien, wenn auch nicht mehr im ursprünglichen Ausmass, und dass die Wochenplanung weiterhin z.T. unpünktlich erfolgt sei. Aus den Ausführungen der Vorinstanz geht hervor, dass sie in der Kernaufgabe des (...) - welche immerhin 60% der Arbeitsstelle beschlägt - von der Beschwerdeführerin eine minutiöse und sorgfältige Arbeitsweise fordert, welche fehlerfrei zu erfolgen hat. Aus diesem Grund hat sie denn auch die Beschwerdeführerin angewiesen, sowohl zur Qualitätskontrolle als auch zu Ausbildungszwecken, ihre Arbeit durch die Fachvorgesetzte einer "Vieraugen"-Kontrolle zu unterziehen. An diese Vorgabe hat sich die Beschwerdeführerin gemäss den Ausführungen der Vorinstanz jedoch nicht gehalten. Auch im Hinblick auf das Verhalten der Beschwerdeführerin beanstandet die Vorinstanz selbst nach erfolgter Mahnung keine substantielle Verbesserung (ausser bei der Pünktlichkeit betr. des Erscheinens zur Arbeit): So würden Beispiele aus dem E-Mail-Verkehr zeigen, dass bei der Kommunikation gravierende Defizite bestehen würden und die Beschwerdeführerin dazu neige, Fehler nicht bei sich, sondern bei anderen Personen zu suchen. Gegenüber anderen Mitarbeiterinnen habe sie sich ausfällig geäussert und beispielsweise die (in Bezug auf ihre Position in der IT-Betreuung) Superuserin als "Superlooserin" bezeichnet sowie einen Lernenden aus nichtigem Anlass in unangemessener Weise belehrt und abgekanzelt. Im Übrigen habe sie in Missachtung einer Anweisung des Vorgesetzten trotz eindeutiger und abschlägiger Antwort auf eine Anfrage eigene Visitenkarten bestellt.

#### **E. 4.4.2**

Diese Vorwürfe stellt die Beschwerdeführerin nicht grundlegend in Abrede, doch legt sie den Ereignissen eine andere Darstellung der Umstände zu Grunde. So macht sie insbesondere geltend, die Vorhaltungen seien auf den ungelösten Arbeits- und Kommunikationskonflikt im (...) zurückzuführen und es werde damit von der Kernfrage abgelenkt. Diese betreffe nämlich die Tatsache, dass sie gemobbt worden sei. So habe insbesondere die Fachvorgesetzte Obstruktion betrieben indem sie ihr Informationen vorenthalten und richtiggehend Fallen gestellt habe, damit sie durch fehlerhafte Leistungen in ein schlechtes Licht gerückt werde. Die ihr vorgeworfenen Leistungsdefizite oder das mangelhafte Verhalten hätten jedoch Gründe. So sei die Unpünktlichkeit bei der Abgabe der Wochenplanungen darauf zurückzuführen, dass kurzfristig aufgetretene interne Umplanungen oder fehlende Kommunikation seitens der Fachvorgesetzten zu Korrekturen und Anpassungen geführt hätten. Was den Vorfall mit der Bezeichnung der Assistentin als "Superlooserin" betreffe, so sei dies darauf zurückzuführen, dass die betreffende Person ihr die Hilfe bei Fragen zum neuen Dokumentenablagensystem vorenthalten habe und sie lautstark blossgestellt habe, indem sie gesagt habe, alle anderen hätten keine Probleme mit dem neuen System, nur sie. Den Auszubildenden habe sie ausserdem weder in persönlicher Weise angegriffen, noch in unangemessener Weise abgekanzelt, sondern lediglich auf den einzuhaltenden Dienstweg hingewiesen.

#### **E. 4.4.3**

Die durch die Vorinstanz beanstandeten Vorfälle und Arbeitsprodukte zeigen auf, dass die Beschwerdeführerin - von dieser unbestritten - die Anforderungen an die geforderten Qualität der Leistung nicht erreichen konnte und dass sich auch ihr Verhalten auf das Betriebsklima negativ auswirkte. Weil es hier um die Frage sowohl der Leistungsbeurteilung als auch des Vertrauensverhältnisses geht, hat sich das Bundesverwaltungsgericht eine gewisse Zurückhaltung aufzuerlegen. Es kann nicht sein Ermessen anstelle der Vorinstanz setzen (E. 2.1; Urteil des BVGer A-5059/2018 vom 24.

April 2019 E. 5.4.3). Allein die Tatsache, dass sich die Beschwerdeführerin - nach der bereits früher beanstandeten Anhäufung von Mehrarbeitszeit - mit der Bestellung von Visitenkarten erneut über eine Anweisung des Vorgesetzten hinweggesetzt hatte, stellt eine - wenn auch eher geringfügige - Treuepflichtverletzung dar. Mit der anhaltend fehlerhaften Arbeit verstösst die Beschwerdeführerin als Arbeitnehmerin jedoch gegen ihre Sorgfaltspflicht gemäss Art. 20 Abs. 1 BPG. Selbst wenn die weiteren - auch einzelnen - Vorkommnisse an sich nicht die Qualität haben, als Pflichtverletzung qualifiziert zu werden, so summieren sie sich dennoch in ihrer Gesamtheit zu einer mangelhaften Leistung gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG. Bezüglich des mangelhaften Verhaltens können die Beanstandungen durch die Vorinstanz einerseits, aber auch die Behauptungen der Beschwerdeführerin andererseits letzten Endes auch nicht von den bei den Akten befindlichen Dokumenten schlüssig belegt oder stichhaltig bewiesen werden. Immerhin wird der Vorwurf der Beleidigung der Arbeitskollegin (Superuserin) in einer E-Mail vom 13. März 2019 und die Anweisung betreffend Visitenkarten in einer Mail vom 6. Februar 2019 dokumentiert. Selbst wenn letzten Endes nicht alle Vorwürfe der Vorinstanz im geltend gemachten Ausmass aufgrund der Akten nachvollzogen werden können, liegt es sodann unter Einbezug aller einzelnen Vorkommnisse - auch für Dritte erkennbar - auf der Hand, dass die Vorinstanz aufgrund der ständigen Konflikte das Betriebsklima im Allgemeinen belastet sah. Aufgrund des nach ihrer Ansicht wiederholt mangelhaften und pflichtwidrigen Verhaltens hatte sie das Vertrauen in die Beschwerdeführerin verloren. Eine zielführende Zusammenarbeit war somit nicht mehr möglich und die Vorinstanz wollte das Arbeitsverhältnis nicht mehr fortsetzen. In ihrer Gesamtheit bilden die Beanstandungen somit nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts einen sachlich hinreichenden Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG, um das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

## **E. 5**

Auch bei Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes ist zu prüfen, ob die Kündigung nicht aufgrund einer Missbräuchlichkeit aufzuheben ist (vgl. Urteil des BGer 8C\_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2; Nötzli, in: Handkommentar BPG, a.a.O., Art. 14 Rz. 9).

### **E. 5.1**

Die Beschwerdeführerin macht diesbezüglich im Wesentlichen geltend, die Kündigung sei aufgrund von Mobbing durch die Fachvorgesetzte erfolgt. Insbesondere führt sie aus, man habe zunächst versucht, ihr eine Assistenzstelle anzubieten und sie so los zu werden. Als dies nicht funktioniert habe, seien zahlreiche Gemeinheiten - ausgehend von ihrer Fachvorgesetzten - gefolgt. So habe diese beispielsweise wiederholt von ihr erarbeitete Excel-Formeln wieder aus der Wochenplanung gelöscht und ihr Informationen vorenthalten, dies mit dem Ziel, dass ihr in der Folge Fehler unterlaufen würden. Im Weiteren sei sie immer wieder ausgegrenzt und zur Hilfskraft degradiert worden. Beispielsweise sei ihr untersagt worden, anspruchsvolle Arbeiten zu erledigen und es sei bei Abwesenheit der Fachvorgesetzten die Rufumleitung trotz ihrer Anwesenheit im Büro nicht auf sie, sondern auf die Fachvorgesetzte und selbst nach einer Umstellung durch eine unbekannte Person wieder zurück auf diese erfolgt. Man habe im Weiteren versucht, sie durch die falsche Interpretation eines Mailverkehrs mit einem Lernenden zu diskreditieren und sie sei immer wieder im Büro von Kolleginnen blossgestellt worden. Die anfangs durch die Vorinstanz durchgeführten Dreiergespräche seien erfolglos geblieben und der Vorgesetzte habe die Fachvorgesetzte immer wieder in Schutz genommen. Die Vorinstanz

habe als Arbeitgeberin sodann nicht ausreichende Massnahmen ergriffen, um den Arbeitsplatzkonflikt zu entschärfen womit sie ihre Fürsorgepflicht verletzt habe. Darin erblickt die Beschwerdeführerin eine Missbräuchlichkeit der Kündigung und stellt den Antrag auf Weiterbeschäftigung.

## **E. 5.2**

Die Vorinstanz führt demgegenüber aus, sie habe immer wieder Anstrengungen unternommen, um bilaterale Gespräche zu führen und dadurch den Arbeitsplatzkonflikt unter Einbezug aller Beteiligten zu lösen. Auch habe sie der Beschwerdeführerin im Herbst 2017 eine andere Arbeitsstelle angeboten, wo sie in einer neuen Funktion nicht mehr mit der Fachvorgesetzten hätte zusammenarbeiten müssen. Dieses Angebot habe die Beschwerdeführerin jedoch zunächst abgelehnt und sich erst wieder dafür interessiert, als bereits andere externe - und bessere - Bewerbungen evaluiert worden seien. Grundsätzlich sei es jedoch so, dass das, was die Beschwerdeführerin als Schikane empfinde, Resultat ihrer mangelhaften Arbeitsleistung sei. Immer wieder habe sie als Arbeitgeberin versucht, die Beschwerdeführerin zu unterstützen, indem man sie beispielsweise angehalten habe, E-Mails vor dem Versand zur Verifizierung der Fachvorgesetzten vorzulegen oder indem ihr durch die Fachvorgesetzte Aufgabenstellungen zu Übungszwecken gegeben wurden. Die Vorinstanz sei sodann auch nicht verpflichtet gewesen, alles Erdenkliche zu unternehmen, um der Beschwerdeführerin zu einer erfolgreichen Tätigkeit zu verhelfen. Vielmehr habe es dieser an der grundsätzlichen Eignung für die Tätigkeit als (...) gefehlt und an der notwendigen Gewissenhaftigkeit sowie Genauigkeit gemangelt. Angesichts der fehlenden Verbesserung der Situation - sowohl bezüglich Leistung als auch Verhalten - habe es der Vorgesetzte auch nicht als zielführend erachtet, z.B. mittels eines Coachings zusätzlich zu den getroffenen Massnahmen weiteren Aufwand zu betreiben, um die Zusammenarbeit im Team zu verbessern. Jedenfalls habe sie ihre Fürsorgepflicht wahrgenommen, weshalb die Kündigung rechtmässig ausgesprochen worden sei.

### **E. 5.3.1**

Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR (zu dessen Anwendbarkeit im Bundespersonalrecht vgl. Art. 6 Abs. 2 und Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG) umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Die Missbräuchlichkeit konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot, weshalb eine Kündigung somit auch aus anderen Gründen missbräuchlich erscheinen kann. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 136 III 513 E. 2.3 m.w.H.). Grundsätzlich knüpft dieser sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Unter anderem kann eine Kündigung auch missbräuchlich sein, wenn sie sich als Folge einer Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers erweist (vgl. dazu Urteile des BGer 8C\_334/2015 vom 19. August 2015 E. 4.2 und 8C\_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2; Urteile des BVGer A-4716/2017 vom 8. August 2018 E. 7.2 und A-6032/2017 vom 28. März 2018 E. 5.3.2 jeweils m.w.H.; Wolfgang Portmann/Roger Uhlmann, in: Heinrich Honsell/Nedim Peter Vogt/Wolfgang Wiegand, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6. Aufl., Basel 2015 [nachfolgend: BSK-OR], Art. 336 Rz. 21 ff., insb. Rz. 26; Nötzli, in: Handkommentar BPG, a.a.O., Art.

14 Rz. 40).

### **E. 5.3.2**

Die von Art. 336 OR aufgezählten Gründe kommen für den vorliegend zu beurteilenden Sachverhalt nicht in Frage. Selbst die von der Vorinstanz geltend gemachte Belastung des Betriebsklimas ist mangels Vorliegen einer persönlichen Eigenschaft der Beschwerdeführerin i.S.d. Gesetzes nicht unter Bst. a zu subsummieren, betrifft diese Bestimmung doch die Diskriminierungskündigung. Eine solche wird von der Beschwerdeführerin sodann auch nicht geltend gemacht. Vielmehr ist angesichts des von dieser geschilderten Arbeitsplatzkonflikts und dem von ihr gestellten Rechtsbegehren auf Feststellung systematischen Mobblings zu prüfen, ob eine Fürsorgepflichtverletzung seitens der Vorinstanz vorliegt.

### **E. 5.4.1**

Gleich wie den privaten trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmenden eine - in erster Linie als Unterlassungspflicht ausgestaltete - Fürsorgepflicht (vgl. Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG; Urteil des BVer A-5364/2018 vom 2. April 2019 E. 4.3.1). Diese verpflichtet den Arbeitgeber, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und bildet das Korrelat zur Treuepflicht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden jene Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es ihm mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann. Davon erfasst sind u.a. auch Massnahmen gegen Mobbing, sowohl von Seiten Arbeitskolleginnen oder -kollegen als auch durch Vorgesetzte. Ergreift der Arbeitgeber nicht alle zumutbaren Schutzmassnahmen zu Gunsten der Gesundheit eines Arbeitnehmers oder auch etwa zur Lösung eines Konflikts, die es ermöglichen würden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, und löst er stattdessen das Arbeitsverhältnis auf, ist die Fürsorgepflicht verletzt und die Kündigung nicht rechtmässig. (vgl. dazu Urteile des BVer 4A\_439/2016 vom 5. Dezember 2016 E. 5.2, 8C\_334/2015 vom 19. August 2015 E. 4.2 und 4A\_381/2014 vom 3. Februar 2015 E. 5.1; Portmann/Rudolph, in: BSK-OR, Art. 336 Rz. 4 f., 8a, 23, 29 sowie Art. 328 OR Rz. 1, 4, 7 ff., 19; Portmann/Uhlmann, Handkommentar BPG, a.a.O., Art. 14 Rz. 40; Thomas Geiser/Roland Müller/Kurt Pärli, Arbeitsrecht in der Schweiz, 4. Aufl., Bern 2019, Rz. 453 ff.; Michel Pellascio, in: Orell Füssli Kommentar zum Obligationenrecht [Navigator.ch], 3. Aufl. 2016, Art. 328 OR Rz. 17 [m.w.H.]). Diese kann demnach dann missbräuchlich sein, wenn sie wegen eines Umstands ausgesprochen wird, den der Arbeitgeber als Folge einer eigenen Pflichtverletzung ganz oder teilweise zu verantworten hat. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Kündigung wegen einer Leistungseinbusse des Arbeitnehmers ausgesprochen wird, die sich ihrerseits als Folge von Mobbing erweist, denn die Ausnutzung eigenen rechtswidrigen Verhaltens bildet einen typischen Anwendungsfall des Rechtsmissbrauchs. (zum Ganzen BGE 132 III 115 E. 2.2; Urteile des BVer 8C\_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2 und 8C\_895/2015 vom 8. März 2016 E. 3.2; BVGE 2015/48 E. 5.5 ff.; Urteile des BVer A-1246/2018 vom 29. Oktober 2018 E. 6.1 und A-4716/2017 vom 8. August 2018 E. 7.2; Portmann/Rudolph, in: BSK-OR, Art. 336 Rz. 27 f.).

### **E. 5.4.2**

Insofern als die Beschwerdeführerin der Vorinstanz vorwirft, sie sei Mobbing zum Opfer gefallen, ist Folgendes festzuhalten: Das Vorliegen von Mobbing verlangt gemäss der auch vom Bundesgericht verwendeten 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.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. Allein deshalb, weil - wie vorliegend geltend gemacht - ein schlechtes Arbeitsklima oder ein Arbeitsplatzkonflikt besteht oder weil ein Vorgesetzter die Arbeit seiner unterstellten Arbeitnehmerin kritisiert, kann nicht darauf geschlossen werden, diese sei Mobbing ausgesetzt (Urteile des BGer 4A\_439/2016 vom 5. Dezember 2016 E. 5.2, 4A\_381/2014 vom 3. Februar 2015 E. 5.18, C\_461/2013 vom 7. Mai 2014 E. 6.3, 8C\_900/2013 vom 5. Mai 2014 E. 4.2 und 8C\_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.2.2 sowie 8C\_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4.1 jeweils m.w.H.; Portmann/Rudolph, in: BSK-OR, Art. 328 OR Rz. 19 ff.; Pellascio, a.a.O., Rz. 17).

### **E. 5.5.1**

Vorliegend ist in den Akten dokumentiert, dass die Vorinstanz bereits frühzeitig, d.h. anlässlich des Lenkungsgesprächs vom 6. Juni 2017 sowie der Personalbeurteilung vom 27. Oktober 2017, die mangelhaften Leistungen - insbesondere die Fehlerhaftigkeit und die Unpünktlichkeit - zur Sprache brachte und geeignete Massnahmen zu deren Behebung vorschlug. Auch das Protokoll zum Lenkungsgespräch vom 20. Juni 2018 äussert sich in derselben Weise, worauf die Beschwerdeführerin mit Datum vom 2. Juli 2018 eine Gegendarstellung resp. einen Antrag zur Abänderung des Protokolls verfasste. Den Akten resp. dem Protokoll zum Mitarbeitendenentwicklungsgespräch vom 23. Oktober 2018 ist erstmals zu entnehmen, dass zwischen der Fachvorgesetzten und der Beschwerdeführerin starke Spannungen herrschen. Zu diesem Protokoll verfasste die Beschwerdeführerin mit Datum vom 8. November 2018 eine Richtigstellung, welche sich im Wesentlichen mit der im vorliegenden Beschwerdeverfahren vorgebrachten Argumentation deckt. Die von der Vorinstanz erwähnten Gespräche zwischen den am Arbeitsplatzkonflikt Beteiligten sind in den Akten nicht dokumentiert, doch haben solche mit der Beschwerdeführerin allein, aber auch zusammen mit der Fachvorgesetzten, mit welcher sich diese vorwiegend im Zwist befand, stattgefunden. Dies ist von den Parteien nicht bestritten. Ebenso unbestritten ist, dass einerseits die bestehenden Qualitätsmängel als auch die Schwierigkeiten bezüglich der zu erledigenden Aufgaben angesprochen und Lösungsvorschläge erörtert wurden, wenn auch - gemäss Darstellung der Vorinstanz - mit mässigem Erfolg. Ebenso wurde versucht, die zwischenmenschlichen Differenzen zwischen den beiden Arbeitnehmerinnen zur Sprache zu bringen und eine einvernehmliche Lösung für die weitere Zusammenarbeit zu finden, doch haben diese Gespräche - gemäss Beschwerdeführerin - ebenso wenig zur Lösung des Arbeitsplatzkonfliktes beigetragen. Sodann hat die Vorinstanz bereits im Herbst 2017 der Beschwerdeführerin eine andere Arbeitsstelle angeboten, wobei die Beschwerdeführerin ohne Lohneinbusse bei der Vorinstanz hätte weiterarbeiten können. Allerdings hat sich die Vorinstanz - wie aus dem Protokoll zum Mitarbeitendenentwicklungsgespräch vom 23. Oktober 2018 hervorgeht - offenbar vielmehr aufgrund der mangelhaften Arbeitsleistung als aufgrund des Arbeitsplatzkonfliktes zu diesem Angebot entschlossen, erfolgte das Stellenangebot doch zu einer Zeit, als aus den Gesprächsprotokollen noch keine Störung des Betriebsklimas

aufgrund aussergewöhnlicher Zwistigkeiten ersichtlich ist.

### **E. 5.5.2**

Die oben dargelegten konkreten Umstände zeigen, dass sich die Vorinstanz engagiert hat, um ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen und dass die Beschwerdeführerin auch immer wieder die ihr gebotene Möglichkeit ergriff, zu den Protokollen der periodisch durchgeführten Lenkungs- und Mitarbeitergespräche Stellung zu nehmen sowie an den vom Vorgesetzten angebotenen Gesprächen teilzunehmen. Selbst wenn sich die Bemühungen der Vorinstanz mehrheitlich im Rahmen der üblichen Mitarbeitergespräche bewegten, hat sie dennoch einen zusätzlichen Aufwand betrieben, um einerseits den erkannten Arbeitsplatzkonflikt durch Gespräche zwischen den Beteiligten zu schlichten und andererseits nach einer Möglichkeit gesucht, um der Beschwerdeführerin eine nach ihrer Einschätzung deren Fähigkeiten und Kompetenzen entsprechende neue Arbeitsstelle anzubieten. Die Beschwerdeführerin lehnte es hingegen - jedenfalls zunächst - ab, durch die Zusage für eine andere Arbeitsstelle die Voraussetzungen für die Verbesserung ihrer Leistungen zu schaffen. Was den Arbeitsplatzkonflikt betrifft, so scheiterte - wie den Akten zu entnehmen ist - eine Vermittlung offenbar an den verhärteten Fronten. Unter diesen Umständen kann dem Vorgesetzten sodann auch nicht vorgeworfen werden, er hätte es versäumt, weitere Vermittlungsversuche zu unternehmen, erschienen solche doch von vorneherin als erfolglos und waren damit dem Arbeitgeber nicht zuzumuten. Jedenfalls kann nach dem Gesagten der Vorinstanz nicht zum Vorwurf gemacht werden, sie habe nichts zur Entschärfung des Arbeitsplatzkonfliktes beigetragen.

### **E. 5.5.3**

Was den von der Beschwerdeführerin erhobenen Vorwurf des durch die Vorinstanz tolerierten resp. unterstützten Mobbing betrifft, ist festzuhalten, dass ein Arbeitsplatzkonflikt resp. ein schlechtes Arbeitsklima an sich nicht generell eine Persönlichkeitsverletzung - und damit eine Fürsorgepflichtverletzung - zu begründen vermögen. Vielmehr ist ausschlaggebend, ob ein nicht mehr hinnehmbares Mass überschritten wird (Portmann/Rudolph, in: BSK-OR, Art. 328 OR Rz. 18). Vorkommnisse wie sie von der Beschwerdeführerin geschildert werden, können durchaus den Charakter von schikanösem Verhalten seitens der weiteren Beteiligten annehmen. Vorliegend sind diese allerdings nicht dokumentiert oder auf andere Weise belegt. Wie aus den Akten hervorgeht, haben diese Ereignisse im Verlauf des Jahres 2018 zugenommen und selbst über den Zeitpunkt der Kündigung hinaus gedauert. Dennoch kann weder den Akten noch den Eingaben der Beschwerdeführerin entnommen werden, mit welcher Regelmässigkeit (Häufigkeit) oder mit welcher Systematik die beanstandeten Schikanen aufgetreten sein sollen. So sind denn auch den Protokollen zu den Mitarbeitergesprächen keine detaillierten Beschwerden im Sinne des hier vorgebrachten Ausmasses zu entnehmen. Nur am Rande hat sich die Beschwerdeführerin über den Umgangston der Fachvorgesetzten beschwert, den Eindruck geäussert, dass sie keine Rückendeckung durch ihren Vorgesetzten habe und dass gegen ihre Person gehetzt werde (Richtigstellung zum Mitarbeiterentwicklungsgespräch vom 8. November 2018). Konkrete Schilderungen von als schikanös empfundenen Vorkommnissen werden erst im vorliegenden Verfahren konkretisiert und lassen darauf schliessen, dass sich diese über einige Monate vor der Kündigungsverfügung akzentuiert haben sollen. Damit fehlt es aber auch an einem längeren Zeitraum, über welchen das Verhalten angehalten haben soll.

### **E. 5.6**

Da einzig von den Parteien unbestritten ist, dass ein vergiftetes Arbeitsklima zwischen den beiden Arbeitnehmerinnen herrschte, die Beschwerdeführerin jedoch nicht zu beweisen vermag, dass die Kriterien für die Erkennung von Mobbing im Sinne der Rechtsprechung durch das Verhalten der Vorinstanz erfüllt sind, kann vorliegend kein Fall von Mobbing festgestellt werden (vgl. oben E. 2.2; Portmann/Rudolph, in: BSK-OR, Art. 328 OR Rz. 19b). Die Vorinstanz hat das Arbeitsverhältnis demnach auch nicht wegen eines Grundes aufgelöst, den sie infolge einer Fürsorgepflichtverletzung selbst zu verantworten hätte und die Kündigung missbräuchlich erscheinen liesse.

### **E. 5.7**

Auch eine Unverhältnismässigkeit ist nicht erkennbar: Allein der Umstand, dass die Vorinstanz eine Mahnung formell korrekt ausgesprochen und damit der Beschwerdeführerin Gelegenheit zur Verbesserung der beanstandeten Leistungsmängel eingeräumt hat, belegt, dass sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach verstrichener Bewährungszeit ohne Verbesserung als letztes Mittel erwies, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (vgl. Urteil des BGer 8C\_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.5, 11.2; Urteile des BVGer A-1246/2018 vom 29. Oktober 2018 E. 4.4 f., A-2953/2017 vom 18. Januar 2018 E. 4.4.3 je m.w.H.). Unter dem Gesichtspunkt der schonenden Rechtsausübung und dem Grundsatz von Treu und Glauben kann der Vorinstanz bezüglich ihres Vorgehens kein Vorwurf gemacht werden. Es ist deshalb nicht ersichtlich, inwiefern die Kündigung missbräuchlich erfolgt sein könnte. Bezüglich der geltend gemachten Verletzung der Fürsorgepflicht resp. der Missbräuchlichkeit und Unverhältnismässigkeit der Kündigung ist die Beschwerde deshalb abzuweisen.

### **E. 5.8**

Gemäss Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit, wenn die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer vorliegenden Missbräuchlichkeit gemäss Art. 336 OR gutgeheissen hat. Vorliegend wurde im Vorgehen der Vorinstanz keine Missbräuchlichkeit im erwähnten Sinne erkannt, die Beschwerde ist abzuweisen und deshalb besteht kein Weiterbeschäftigungsanspruch.

### **E. 6**

Nachdem ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin ausgeschlossen wurde, bleibt die Frage der Entschädigung zu prüfen. Eine solche macht die Beschwerdeführerin eventualiter geltend und begründet dies damit, dass sie allenfalls Opfer einer Reorganisation sei. Heisst die Beschwerdeinstanz gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG 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 Beschwerdeführenden u.a. dann eine Entschädigung zusprechen, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung oder wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte - wie in E. 4 dargelegt wurde - aufgrund sachlich hinreichender Gründe, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist. Das entsprechende Begehren der Beschwerdeführerin auf die Zusprechung einer Entschädigung erweist sich damit als unbegründet.

## **E. 7**

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind entsprechend keine Verfahrenskosten zu erheben. Eine Parteientschädigung ist weder der unterliegenden - und im Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht nicht anwaltlich vertretenen - Beschwerdeführerin (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz als Bundesbehörde (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen.

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