

BVGer A-3814/2021 vom 4. August 2022

Bundesverwaltungsgericht, 2022-08-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3814_2021

FR: TAF A-3814/2021 du 4 août 2022

IT: TAF A-3814/2021 del 4 agosto 2022

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Das Bundesverwaltungsgericht ist für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (Art. 31, 32 und 33 Bst. d VGG, Art. 5 VwVG sowie Art. 2 Abs. 1 Bst. a und Art. 36 Abs. 1 BPG [SR 172.220.1]).

E. 1.2

Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert. Sie ist deshalb zur Beschwerde legitimiert (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

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

E. 2

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). Soweit es um die Beurteilung von verwaltungsorganisatorischen Fragen oder Problemen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses geht, auferlegt es sich jedoch eine gewisse Zurückhaltung bei der Überprüfung des angefochtenen Entscheids (vgl. statt vieler: Urteil des BVGer A-5017/2021 vom 26. April 2022 E. 2 mit Hinweis). Es wendet das Recht von Amtes wegen an und ist an die Begründung der Parteien nicht gebunden (Art. 62 Abs. 4 VwVG).

E. 3

Zu prüfen ist, ob die Vorinstanz berechtigt war, das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin auf den 30. September 2021 aufzulösen, ohne ihr eine Entschädigung und/oder eine Abgangsentschädigung auszurichten.

E. 4

Die Beschwerdeführerin verlangt eine Entschädigung von elf Monatslöhnen, weil die Kündigung weder sachlich gerechtfertigt noch nachvollziehbar sei.

E. 4.1.1

Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen, unter anderem wegen Wegfalls einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. f BPG). Als vertragliche Bedingung fällt jeder Umstand in Betracht, der nach dem individuellen Arbeitsvertrag für das (Weiter-)Bestehen des Arbeitsverhältnisses vorausgesetzt ist, beispielsweise das Nichtbestehen einer Prüfung, die für die mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Tätigkeit nötig ist (vgl. Botschaft zum Bundespersonalgesetz [BPG] vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1615; Urteile des BVGer A-2116/2021 vom 22. April 2022 E. 4.4.1, A-5255/2018 vom 9. Juli 2019 E. 6.3.2, A-3750/2016 vom 2. Februar 2017 E. 2.3 und A-5541/2014 vom 31. Mai 2016 E. 7.1).

E. 4.1.2

Fehlt es einer ordentlichen Kündigung an einem sachlich hinreichenden Grund und heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung aus diesem Grund gut, spricht sie dem Beschwerdeführer - unter Würdigung aller Umstände - eine Entschädigung in der Höhe von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zu (Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG). Gemäss Art. 34c Abs. 2 BPG spricht die Beschwerdeinstanz der angestellten Person bei einer Gutheissung der Beschwerde auf deren Gesuch hin anstelle einer Weiterbeschäftigung nach Abs. 1 eine Entschädigung zu.

E. 4.2

Die Vorinstanz begründet die Kündigungsverfügung damit, dass die Beschwerdeführerin seit 17. August 2018 nicht mehr über eine Sicherheitserklärung verfüge. Daran habe auch das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 15. Juli 2020, das eine Feststellungserklärung erlassen habe, nichts geändert. Das Vorliegen einer Sicherheitserklärung sei als Anstellungsbedingung vertraglich vereinbart worden. Im Übrigen liege gemäss Art. 9 Abs. 1 Bst. c in Verbindung mit Art. 12 Abs. 2 Bst. b PSPV auch ein genügend wichtiger und sachlicher Grund von Gesetzes wegen vor.

E. 4.3

Die Beschwerdeführerin entgegnet im Wesentlichen, bei der genannten Vertragsklausel handle es sich um eine Kann-Bestimmung. Die Vorinstanz sei nicht an die Beurteilung der Prüfungsstelle gebunden und verfüge über ein gewisses Ermessen. Sie sei daher nicht gezwungen gewesen, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Insbesondere habe sie nicht aufgezeigt, dass die fehlende Sicherheitserklärung Folgen oder Risiken einer ausreichenden Schwere aufgezeigt worden, um als sachlich hinreichender Kündigungsgrund zu dienen. Seit ihrer Wiedergenesung bis zur Gewährung des rechtlichen Gehörs am 16. April 2021 - namentlich während den Vergleichsverhandlungen - habe die Arbeitgeberin nie erwähnt, dass sie das Arbeitsverhältnis wegen der fehlenden Vertragsbedingung aufzulösen beabsichtige. Sie sei auch ihrer Pflicht nicht nachgekommen, eine neue PSP durchführen zu lassen. Ausserdem sei mit der Kündigung das Gleichbehandlungsgebot verletzt worden. Die Kündigung sei nicht nachvollziehbar; der geltend gemachte Kündigungsgrund sei vorgeschoben und der wahre Kündigungsgrund sei ihr nicht bekannt.

E. 4.4

Den umfangreichen Ausführungen der Beschwerdeführerin ist aus folgenden Gründen nicht zu folgen.

E. 4.4.1

Vorab ist der Beschwerdeführerin entgegenzuhalten, dass ihr die Vertragsklausel, wonach für sie eine gültige Sicherheitserklärung vorliegen müsse - und die damit verbundene wesentliche Bedeutung der Vertragsvoraussetzung - ohne Zweifel bekannt war. Bereits der erste öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag vom 21. Februar / 6. März 2013, gemäss welchem sie als (...), aber noch nicht in einer Führungsfunktion angestellt war, enthielt dieselbe Klausel. Demnach musste ihr - gerade in ihrer Position als (...) - auch bekannt gewesen sein, dass für ihre Arbeitgeberin die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses von dieser Bedingung abhing beziehungsweise abhängen «konnte» (vgl. Urteil des BVGer A-3750/2016 vom 2. Februar 2017 E. 3.1.1; zum pflichtgemäss auszuübenden Entschliessungsermessen beim Kündigungsentscheid: Urteil A-4973/2012 vom 5. Juni 2013 E. 8.3), insbesondere nachdem die Arbeitgeberin sie am 30. August 2019 von ihrer Funktion entbunden hatte, weil sie mit Eröffnung der Risikoerklärung nicht mehr über eine Sicherheitserklärung «unbedenklich beurteilt» gemäss Art. 22 Abs. 1 Bst. a PSPV verfügte. Mit ihrer Argumentation verkennt die Beschwerdeführerin, dass die Vorinstanz im Rahmen ihres Ermessensspielraums ihr zwar nicht kündigen musste, dass der Ermessensspielraum ihr aber auch den Raum liess, das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

E. 4.4.2

Die Beschwerdeführerin argumentiert weiter, gestützt auf die Feststellungserklärung des Bundesverwaltungsgerichts seien von der Vorinstanz keine Folgen oder Risiken einer ausreichenden Schwere aufgezeigt worden, um als sachlich hinreichender Kündigungsgrund zu dienen.

E. 4.4.2.1

Die Risikoerklärung, in der die Fachstelle PSP BK verschiedene Risiken bei der Beschwerdeführerin aufführte, wurde am 15. Juli 2020 vom Bundesverwaltungsgericht aufgehoben und reformatorisch eine Feststellungserklärung erlassen. Das Bundesverwaltungsgericht verneinte eine Verletzung der Treuepflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber. Es führte dazu aus, es könne aus dem teilweise widersprüchlichen und ungeschickten Verhalten der Beschwerdeführerin im PSP-Verfahren kein schwerer Mangel an Integrität, Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit oder an der fachlichen Eignung für die von ihr übernommenen Stellen abgeleitet werden. Der Umstand, dass für die Beurteilung der finanziellen Lage in den Jahren 2012 bis 2017 keine vollständigen Daten vorhanden seien, sei jedoch der Beschwerdeführerin anzulasten. Die Daten reichten für die Beurteilung des Sicherheitsrisikos nicht aus (vgl. BVGer A-4852/2019, E. 6.1.4, E. 6.4).

E. 4.4.2.2

Der Beschwerdeführerin ist demnach zu widersprechen und mit der Vorinstanz festzuhalten, dass die Feststellungserklärung zwar keine expliziten Risiken bei ihr ortet, aber solche auch nicht ausschliesst. Da sie unbestritten in einer besonders sicherheitsempfindlichen Position tätig war, für welche eine erweiterte Personensicherheitsprüfung mit Befragung gesetzlich vorgesehen ist (vgl. Art. 9 Abs. 1 Bst. c i.V.m. Art. 12 Abs. 2 Bst. b und Anhang 1 Ziff. 2.5 PSPV), und deshalb die entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag aufgeführt ist, ist auch nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz das Vorliegen einer positiven Sicherheitserklärung voraussetzte und die Rückkehr der Beschwerdeführerin an ihre bisherige Stelle unter den vorliegenden Umständen ausschloss.

E. 4.4.3

Die Beschwerdeführerin rügt weiter, die Vorinstanz habe ihr Ermessen nicht korrekt ausgeübt, indem sie ihr gekündigt habe. Sie habe weder eine neue PSP noch die Wiederaufnahme der letzten Prüfung veranlasst, noch ihr eine Ersatztätigkeit angeboten, obwohl sie ihre Arbeit mehrfach angeboten und um Anweisungen gebeten habe. Nunmehr zu behaupten, die Pflicht zur neuerlichen Durchführung einer PSP habe bei der Beschwerdeführerin gelegen, sei stossend und willkürlich. Ausserdem sei das Gleichbehandlungsgebot verletzt, weil ihr wegen der fehlenden Sicherheitserklärung - anders als anderen Mitarbeitenden - die Stellung gekündigt worden sei.

E. 4.4.3.1

Wie bereits dargelegt, benötigte die Beschwerdeführerin für die Wiederaufnahme ihrer bisherigen Tätigkeit wegen ihrer sicherheitsrelevanten Position eine Sicherheitserklärung «unbedenklich beurteilt». Die Feststellungserklärung entspricht nicht einer Sicherheitserklärung, wie die Vorinstanz zu Recht ausführt und der Beschwerdeführerin ohne Zweifel auch bewusst war. Es ist entgegen ihren Ausführungen deshalb nicht nachzuvollziehen, weshalb sie nach ihrer Genesung ab dem 1. November 2020 nicht selbst die Initiative ergriff, die Voraussetzungen für die Wiedererlangung einer Sicherheitserklärung zu schaffen, sei es indem sie sich bei ihrer Arbeitgeberin konkret erkundigt hätte, was sie hinsichtlich der Wiederaufnahme der alten oder der Veranlassung einer neuen PSP tun müsse, oder dass sie der Fachstelle PSP BK - wie im Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vorgeschlagen - die fehlenden Akten nachgereicht hätte. Die Beschwerdeführerin hat zwar die Arbeitgeberin wiederholt um Anweisungen hinsichtlich des weiteren Vorgehens gebeten (vgl. Schreiben vom 22. Juli 2020, 21. September 2020 und 1. April 2021). Die Anfragen erweisen sich jedoch als sehr unbestimmt und passiv abwartend dahingehend, wie die Arbeitgeberin nunmehr vorgehen möge. Wenn die Beschwerdeführerin im Herbst 2020 tatsächlich an ihren bisherigen Arbeitsplatz hätte zurückkehren wollen, wäre aus objektiver Sicht eine aktivere Rolle mit konkreten Vorschlägen für die Wiedererlangung der notwendigen Voraussetzung zu erwarten gewesen. Zu beachten ist vielmehr, dass die Beschwerdeführerin am 21. September 2020, noch bevor sie wieder arbeitsfähig war, signalisierte, dass sie an einer Auflösung des Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen interessiert sei. Daraus darf geschlossen werden, dass sie in diesem Zeitpunkt - nach einjähriger, krankheitsbedingter Abwesenheit - nicht zwingend an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollte. Daran ändert nichts, dass sie ihre Arbeit per 1. November 2020 grundsätzlich anbot.

E. 4.4.3.2

Soweit aus den Akten ersichtlich, erwiesen sich die Verhandlungen der Parteien zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses als schwierig und die Positionen als zu gegensätzlich, um es im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen. Nach einem halben Jahr Verhandlungen dürfte sich für beide Parteien abgezeichnet haben, dass sie sich nicht einigen würden. Die Anfrage der Beschwerdeführerin bei der Fachstelle PSP BK am 14. April 2021, wie das weitere Vorgehen hinsichtlich Erlangung einer gültigen Prüfung nach Art. 12 PSPV sei, erfolgte jedoch zu spät, zumal sie der Arbeitgeberin eine Frist bis Ende April 2021 gesetzt hatte, ihr mitzuteilen, wie sie sich das weitere Vorgehen vorstelle, und die Vorinstanz ihr daraufhin am 16. April 2021 die Auflösung des Arbeitsverhältnisses anzeigte. Unter diesen Umständen erweist sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Vorinstanz auch als nachvollziehbar.

E. 4.4.3.3

Was das Vorbringen der Beschwerdeführerin, das Gleichbehandlungsgebot sei verletzt worden, betrifft, ist der Vorinstanz zuzustimmen, dass im vorliegenden - individuell zu beurteilenden - Anstellungsverhältnis nicht ersichtlich ist, weshalb andere Sachverhalte für die vorliegende Fallkonstellation massgebend sein sollten. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots ist unter den vorliegenden, dargelegten Umständen nicht ersichtlich.

E. 4.4.4

Die Beschwerdeführerin beanstandet ausserdem die Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin. Diese habe keine Vorkehren getroffen, für sie eine adäquate Stelle zu finden. Gleichzeitig sei es unterlassen worden, sie an ihre alte Stelle durch das Einleiten einer neuen PSP einzugliedern. Das Argument, wegen der erschwerten Arbeitssituation durch Covid-19 habe es keine Möglichkeit gegeben, eine adäquate Stelle im VBS oder in den anderen Departementen zu finden, sei vorgeschoben.

E. 4.4.4.1

Die Vorinstanz begründet in der angefochtenen Verfügung, die Arbeitgeberin habe ein gewisses Ermessen bei ihrem Vorgehen, wobei die Auflösung des Arbeitsvertrags verhältnismässig sein müsse. Es sei jedoch nicht ersichtlich, welche anderen Massnahmen, insbesondere die Zuweisung einer anderen Stelle, sie hätte vornehmen sollen, zumal das Vorliegen einer Feststellungserklärung über die Arbeitnehmerin sie von vornherein aus sehr vielen Funktionen im VBS ausschliesse. Entsprechend würden sich entsprechende Suchbemühungen erübrigen. Auch aufgrund der erheblich erschwerten Arbeitssituation wegen Covid-19 habe die Arbeitgeberin keine Möglichkeit gesehen, eine adäquate Stelle im VBS oder gar in den anderen Departementen der Bundesverwaltung mit sorgfältiger Betreuungs-, Einarbeitungs- und Integrationsmöglichkeit für die Arbeitnehmerin zu finden. Aus diesem Grund habe sie auf deren Arbeitsleistung nach ihrer Genesung verzichtet. Die Kündigung sei unter diesen Umständen auch verhältnismässig.

E. 4.4.4.2

Die Ausführungen der Vorinstanz erweisen sich als begründet und sind zu bestätigen. Es lag eine Situation vor, gemäss welcher ab September 2019 wegen der (angefochtenen und daher noch nicht rechtskräftigen) Risikoerklärung die bisherige Tätigkeit der Beschwerdeführerin in ihrer Position als (...) vorläufig ausgeschlossen war, ein Einsatz an einer allfälligen Ersatzstelle ohne die Voraussetzung einer vorhandenen Sicherheitserklärung wegen ihrer Arbeitsunfähigkeit jedoch nicht in Frage kam. Nach ihrer Genesung ab November 2020 und der nunmehr rechtskräftigen Feststellungserklärung waren die Arbeitsbedingungen wegen Covid-19 mit Einarbeitung und Betreuung in eine neue Stelle zweifellos erschwert, zumal für eine adäquate Position im VBS - wie dieses zu Recht ausführt - ebenfalls das Vorliegen einer positiv ausgefallenen PSP vorausgesetzt wird (vgl. PSPV, Anhang 1 Ziff. 2.5), worüber die Beschwerdeführerin nach wie vor nicht verfügte. Dazu kommt - wie bereits dargelegt - dass die Parteien auf Anregung der Beschwerdeführerin in diesem Zeitraum über die Auflösung des Arbeitsvertrags verhandelten. Eine umfangreiche Suche nach einer adäquaten Stelle in der ganzen Bundesverwaltung erübrigte sich unter diesen Umständen und konnte die Beschwerdeführerin auch im Rahmen der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin vernünftigerweise nicht voraussetzen. Im Übrigen kann sie auch daraus, dass die Vorinstanz

in diesem Zeitraum eine Stelle für einen Hochschulpraktikanten ausschrieb, der intensiv betreut werden müssen, nichts zu ihren Gunsten ableiten, zumal sich diese Stelle im Vergleich mit ihrer Funktion als (...) in (...) offensichtlich nicht als adäquat erweist.

E. 4.4.5

Die Beschwerdeführerin rügt ausserdem die Verletzung des rechtlichen Gehörs insofern, als die Begründung der Kündigung nicht nachvollziehbar sei. Aus ihren Ausführungen geht hervor, dass sie die Begründung der Kündigung in materieller Hinsicht nicht nachvollziehen kann. Demnach ist der Vollständigkeit halber festzuhalten, dass die Begründung der Kündigung durch die Vorinstanz ausführlich ausgefallen ist und die wesentlichen Argumente zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses darin dargelegt werden. Die Beschwerdeführerin erhielt auch die Gelegenheit, zur Anzeige der Kündigung Stellung zu nehmen. Von einer Verletzung des rechtlichen Gehörs kann nicht die Rede sein.

E. 4.4.6

Soweit die Beschwerdeführerin schliesslich eine unvollständige Sachverhaltserhebung durch die Arbeitgeberin, einerseits hinsichtlich der unterschiedlichen Auffassungen der Parteien im Rahmen ihrer Verhandlungen zur Auflösung des Arbeitsvertrags und andererseits hinsichtlich der Ereignisse um die von ihr angezeigte Amtsgeheimnisverletzung beanstandet, ist Folgendes festzuhalten:

E. 4.4.6.1

Wie die Vorinstanz zu Recht ausführt, ergab sich keine Einigung bei den Verhandlungen, weil die Beschwerdeführerin sich mit den angebotenen Auflösungsmodalitäten nicht einverstanden erklären konnte. Solches liegt bei dieser Art Verhandlungen in der Natur der Sache, wenn die Auffassungen der Parteien für eine Einigung zu weit auseinanderliegen. Inwiefern die Vorinstanz dahingehend den Sachverhalt in der angefochtenen Verfügung unvollständig erfasst haben soll, ist nicht ersichtlich.

E. 4.4.6.2

Was die Ausführungen der Beschwerdeführerin rund um die Anzeige wegen Amtsgeheimnisverletzung betrifft, liegt zwar, wie auch die Vorinstanz darlegt, eine zeitliche Nähe zwischen deren voraussichtlicher Sistierung und der Anhörung der Arbeitnehmerin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 16. April 2021. Die zeitliche Nähe ergibt sich indes zufällig. Die Ankündigung vom 16. April 2021 steht zweifellos im Zusammenhang mit den Verhandlungen der Parteien zur Vertragsauflösung. Die Beschwerdeführerin teilte der Vorinstanz am 17. März 2021 mit, die vom VBS vorgeschlagene Auflösungsvereinbarung (3. Fassung) könne so nicht akzeptiert werden und bat darum, die Entwürfe gemäss ihren Anträgen anzupassen. In einem weiteren Schreiben vom 1. April 2021 gab sie ihr Unverständnis dazu kund, von der Arbeitgeberin noch keine Antwort erhalten zu haben, und dass gemäss Arbeitgeberin weder eine annehmbare, einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses möglich sei, noch eine Rückkehr an ihren Arbeitsplatz. Sie biete nach wie vor ihre Arbeitsleistung an. Sie bat weiter darum, ihr bis am 30. April 2021 mitzuteilen, wie die Vorinstanz sich das weitere Vorgehen vorstelle. Wie bereits dargelegt wurde, kam die Vorinstanz dieser Aufforderung am 16. April 2021 nach. Demnach fallen die Vorbringen einer daraus abgeleiteten Missbräuchlichkeit oder Willkür sowie die Behauptung der Beschwerdeführerin, bei der Kündigung könnte es sich um eine Rachekündigung wegen der Meldung der Amtsgeheimnisverletzung gemäss Art. 22a Abs. 1 BPG (vgl. Art. 34c Abs. 1 Bst. a BPG) handeln, ausser Betracht.

E. 4.5

Zusammenfassend stützt sich die ordentliche Kündigung auf einen sachlich hinreichenden Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. f BPG, weil bei der Beschwerdeführerin eine wesentliche vertragliche Anstellungsbedingung, das Vorliegen einer aktuellen Sicherheitserklärung gemäss Art. 22 Abs. 1 Bst. a PSPV, rechtskräftig weggefallen war. Die Kündigung ist auch verhältnismässig.

E. 5

Es bleibt zu prüfen, ob die Vorinstanz der Beschwerdeführerin eine Abgangsentschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG verweigern durfte.

E. 5.1

Art. 19 BPG regelt die Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Gemäss Abs. 1 schöpft der Arbeitgeber alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt. Er richtet ihr eine Entschädigung aus, wenn sie in einem Beruf arbeitet, nach dem kein oder nur eine schwache Nachfrage besteht, das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat (Art. 19 Abs. 3 Bst. a und b BPG).

E. 5.2

Die Beschwerdeführerin führt aus, sie habe als (...) als Führungsperson in einer sehr spezialisierten Tätigkeit gearbeitet. Stellen, die dieser Funktion nahe kämen, seien nicht ohne Weiteres vorhanden. Angesichts dieser Ausgangslage sei eine Abgangsentschädigung von zwei Monatslöhnen angemessen.

E. 5.3

Die Vorinstanz entgegnet, eine Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG sei nur für den Fall geschuldet, dass eine Kündigung unverschuldet erfolge. Hier werde das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil eine vereinbarte Anstellungsbedingung weggefallen sei. Dafür sei die Beschwerdeführerin vollständig alleine verantwortlich, da sie ihre Mitwirkungspflicht im Verfahren der PSP verletzt habe. Zudem habe sie mit einem Master-Abschluss in (...) und einem Nachdiplom-Master-Abschluss in (...) nicht in einem Monopolberuf oder in einer sehr spezialisierten Funktion gearbeitet. Da die Voraussetzungen von Art. 19 Abs. 1 und Abs. 3 BPG nicht erfüllt seien, könne auch keine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden.

E. 5.4

Die Ausführungen der Vorinstanz überzeugen und sind zu bestätigen. Die im Verfahren A-4852/2019 E. 6.1.4 festgestellten Versäumnisse der Beschwerdeführerin im PSP-Verfahren wirken sich insofern auf ihr Arbeitsverhältnis aus, als im Nachgang dazu eine wesentliche Vertragsbedingung zur Ausübung ihrer Funktion weggefallen ist. Die Gründe, dass keine Sicherheitserklärung für die Beschwerdeführerin erlassen wurde, liegen in ihrem persönlichen privaten Bereich. Wie dargelegt wurde, sind auch keine Hinweise dafür ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin im Nachgang zum Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts sachdienliche Vorkehren getroffen hätte, gegen den Zustand der fehlenden Vertragsbedingung etwas zu unternehmen; obwohl sie unbestrittenermassen wusste, dass sie ohne aktuelle Sicherheitserklärung ihre bisherige Tätigkeit nicht ausüben konnte. Demnach hat sie den Zustand der fehlenden Vertragsbedingung und damit den Kündigungsgrund zu vertreten. Damit mangelt es bereits aus diesem Grund an einer

notwendigen Voraussetzung für eine allfällige Abgangsentschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG (vgl. A-4904/2020 E. 6.3 mit Hinweis, sowie Harry Nötzli, in: Portmann/Uhlmann, Handkommentar Bundespersonalgesetz [BPG] 2013, Art. 19 Rz. 13). Zu ergänzen bleibt mit der Vorinstanz, dass die im Zeitpunkt der Kündigung (...) -jährige Beschwerdeführerin mit Mastern in (...) und (...) über eine breite Ausbildung verfügt und während rund siebeneinhalb Jahren (März 2013 bis Dezember 2014 und Dezember 2015 bis September 2021) im Bereich PSP VBS angestellt war, wobei sie ihre letzte Funktion als (...) tatsächlich nur während fünf Monaten (...) ausübte. Eine Spezialisierung in dem Sinne, dass ihr keine Tätigkeit ausserhalb der angestammten bisherigen offen stehen würde, liegt nicht vor. Insgesamt ist nach dem Gesagten keine Abgangsentschädigung geschuldet.

E. 6

Zusammenfassend steht der Beschwerdeführerin weder eine Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a (noch nach Art. 34c Abs. 2) BPG noch eine Abgangsentschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG zu. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist vollumfänglich abzuweisen.

E. 7

Es bleibt über die Kosten- und Entschädigungsfolgen des Beschwerdeverfahrens zu befinden.

E. 7.1

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

E. 7.2

Die unterliegende Beschwerdeführerin hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2] e contrario). Als Bundesbehörde steht eine solche auch der Vorinstanz nicht zu (Art. 7 Abs. 3 VGKE). (Dispositiv: siehe nächste Seite)

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