

# **BVGer A-4005/2016 vom 27. Juni 2017**

Bundesverwaltungsgericht, 2017-06-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-4005\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4005_2016)

FR: TAF A-4005/2016 du 27 juin 2017

IT: TAF A-4005/2016 del 27 giugno 2017

## **Regeste**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Bei den angefochtenen Entscheiden handelt es sich um Verfügungen im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021), die von einer Vorinstanz im Sinne von Art. 33 Bst. d des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG, SR 173.32) erlassen wurden und direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden können (Art. 36 Abs. 1 BPG). Da keine Ausnahme gemäss Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerden zuständig (Art. 31 VGG und Art. 44 VwVG). Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

### **E. 1.2**

Die Beschwerdeführerin hat sich an den vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügungen, mit welchen die Vorinstanz einerseits das bestehende Arbeitsverhältnis aufgelöst und andererseits ihr Kostenerstattungsgesuch abgewiesen hat, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zu den Beschwerden legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

### **E. 1.3**

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

### **E. 2**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes namentlich dann eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-4729/2016 vom 1. Mai 2017 E. 1.4.1 m.w.H.).

### **E. 3**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz habe das Arbeitsverhältnis ohne sachlich hinreichenden Grund aufgelöst.

### **E. 3.1**

Die Arbeitgeberin kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Die genannte Gesetzesbestimmung enthält einen nicht abschliessenden Katalog mit verschiedenen Kündigungsgründen. Art. 104e Abs. 1 BPV sieht ergänzend vor, dass Angestellten, die nicht bereit sind, eine Vereinbarung nach Art. 104c BPV abzuschliessen, aus Gründen nach Art. 10 Abs. 3 BPG gekündigt werden kann. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ist diese Bestimmung nicht so zu verstehen, dass neben der Weigerung, eine Vereinbarung zu unterzeichnen, zusätzlich ein Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 BPG gegeben sein muss. In diesem Fall wäre Art. 104e BPV entbehrlich: Bei Vorliegen eines der in Art. 10 Abs. 3 BPG (nicht abschliessend) genannten sachlich hinreichenden Gründe kann die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis ohnehin auflösen, ohne dass es dafür eines weiteren Anlasses - namentlich die Nichtbereitschaft zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinne von Art. 104c BPV - bedürfte. Art. 104e Abs. 1 BPV verweist einzig deshalb auf Art. 10 Abs. 3 BPG, weil es sich bei dieser Bestimmung um die Delegationsnorm und den Grundtatbestand der ordentlichen Kündigung aus sachlich hinreichenden Gründen handelt. Deutlicher als aus der deutschen und französischen Fassung geht dies aus der italienischen Fassung hervor, welche nicht auf die in Art. 10 Abs. 3 BPG exemplarisch genannten "Gründe", sondern lediglich auf die Bestimmung an sich verweist. Die fehlende Bereitschaft zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinne von Art. 104c BPV bildet demnach für sich allein einen sachlich hinreichenden Kündigungsgrund (vgl. Urteil des BVer A-2117/2013 vom 6. März 2014 E. 3.1.2.2 und 3.2.2.2 S. 23 [noch zu Art. 12 Abs. 6 des Bundespersonalgesetzes in der Fassung vom 1. Januar 2001, nachfolgend: aBPG, i.V.m. Art. 4 Abs. 3 der inzwischen aufgehobenen Verordnung vom 10. Juni 2004 über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen, SR 172.220.111.5, nachfolgend: Reorganisationsverordnung]; Kommentar des Eidgenössischen Personalamtes EPA vom Januar 2015 [nachfolgend: EPA-Kommentar] zu Art. 104e Abs. 1 und 2 BPV).

### **E. 3.2**

Vorab ist zu prüfen, ob die Stelle der Beschwerdeführerin im Zuge einer Reorganisation im Sinne von Art. 104 ff. BPV aufgehoben wurde und diese Bestimmungen vorliegend Anwendung finden.

#### **E. 3.2.1**

Ob eine Verwaltungseinheit oder eine bestimmte Stelle noch gebraucht wird, das heisst, ob eine Umstrukturierung angebracht ist, ist eine Frage der Verwaltungsorganisation. Über deren Zweckmässigkeit hat das Bundesverwaltungsgericht grundsätzlich nicht zu entscheiden (vgl. vorstehend E. 2). Eigentliche Reorganisationen sind der gerichtlichen Überprüfung folglich weitgehend entzogen; geänderte Bedürfnisse der Verwaltung, die auf objektiven Gegebenheiten oder auf ordnungsgemäss zustande gekommenen Beschlüssen der zuständigen Behörden beruhen, sind grundsätzlich als sachliche Gründe im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG anzuerkennen. Das Bundesverwaltungsgericht beschränkt sich daher im Wesentlichen darauf zu prüfen, ob die Reorganisation auf ernstlichen Überlegungen beruht und nicht einfach vorgeschoben ist, um auf diese Weise auf ein

bestimmtes Arbeitsverhältnis Einfluss zu nehmen. Zu beurteilen ist mithin, ob mit der Umstrukturierung wirklich betriebliche Ziele verfolgt werden und ob zwischen den getroffenen Massnahmen und den in der Folge vorgenommenen Kündigungen ein hinreichender Kausalzusammenhang besteht. Die betreffende Stelle muss aufgrund der Reorganisation weggefallen sein. Ergibt sich jedoch, dass auch in Zukunft im Wesentlichen die gleichen Aufgaben zu erledigen sind bzw. erfüllt werden, ist der geforderte Kausalzusammenhang zu verneinen und eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses allein aufgrund der Reorganisation sachlich nicht gerechtfertigt. Eine blosser Stellenverschiebung - eine solche liegt vor, wenn anstelle einer wegfallenden Stelle eine neue Stelle mit im Wesentlichen gleicher Umschreibung und übereinstimmendem Anforderungsprofil in einer anderen organisatorischen Einheit geschaffen wird - stellt somit, für sich allein, keinen sachlichen Auflösungsgrund dar (vgl. zum Ganzen Urteil des BVerG A-5665/2014 vom 29. September 2015 E. 4.3 m.w.H.). Diese Ausführungen müssen sinngemäss auch gelten, wenn im Rahmen eines Sparprogrammes gewisse Verwaltungseinheiten und/oder Stellen aufgehoben werden. Zu prüfen ist diesfalls, ob die Reorganisation tatsächlich als Teil der Sanierungsmassnahmen erfolgt und die betroffene Stelle aufgrund der Umstrukturierung wegfällt. Im Fall einer blossen Stellenverschiebung liegt keine Reorganisation im Sinne des Gesetzes vor, welche die Angestellten zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinne von Art. 104c BPV verpflichtet und die Arbeitgeberin ermächtigt, gestützt auf Art. 104e BPV das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

### **E. 3.2.2**

Dass die Vorinstanz vom Stabilisierungsprogramm 2017-2019 des Bundes betroffen war und ist, stellt auch die Beschwerdeführerin nicht in Abrede. In welcher Form die Vorinstanz die geforderten Sparmassnahmen umsetzt, steht grundsätzlich in ihrem pflichtgemässen Ermessen (vgl. vorstehend E. 3.2.1). Die Beschwerdeführerin macht diesbezüglich allerdings geltend, der tatsächliche Grund für die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses bzw. die Streichung ihrer Stelle sei nicht das Stabilisierungsprogramm gewesen, sondern der Versuch ihres direkten Vorgesetzten, die von ihm gewünschten personellen Veränderungen durchzusetzen, namentlich einen ehemaligen Mitarbeitenden wieder als Leiter des Bereichs (...) einzustellen. Bei ihren - von der Vorinstanz bestrittenen - Vorbringen in diesem Zusammenhang handelt es sich jedoch um unbelegte Parteibehauptungen oder um Umstände, die - selbst wenn sie zuträfen - nicht nachzuweisen vermöchten, dass die Vorinstanz die Stelle der Beschwerdeführerin lediglich zu "verschieben" beabsichtigte und die Reorganisation einzig vorschob, um sich der Beschwerdeführerin zu entledigen.

#### **E. 3.2.2.1**

Die Beschwerdeführerin führt an, sie sei trotz ausgezeichneter Qualifikationen und Leistungsbeurteilungen von ihrem Vorgesetzten ohne jede Rechtfertigung wiederholt und unter Missachtung der gesetzlichen Formvorschriften zugunsten von Deutschschweizer Kollegen aus ihren vertraglichen Funktionen verdrängt oder in diesen beschnitten worden. Selbst wenn diese Vorwürfe zuträfen, liesse sich damit jedoch nicht belegen, dass die Vorinstanz die Aufhebung der Stelle der Beschwerdeführerin per Ende 2016 bloss vorschob, um ihr Arbeitsverhältnis auflösen zu können.

#### **E. 3.2.2.2**

Weiter habe die Vorinstanz ihre sprachliche Integration und Förderung jahrelang pflichtwidrig vernachlässigt, was ihre sprachliche Isolation und Marginalisierung zur Folge

gehabt habe (vgl. dazu auch nachfolgend E. 7). Die Vorinstanz hat die sprachlichen Kenntnisse der Beschwerdeführerin während ihrer Anstellung - soweit dokumentiert - nie beanstandet und ihr stets gute Leistungen attestiert. Aus angeblich mangelhaften Sprachkenntnissen und daraus sich ergebenden negativen Folgen für die berufliche Integration der Beschwerdeführerin kann daher ebenfalls nicht abgeleitet werden, die Vorinstanz habe die Stelle der Beschwerdeführerin aufgehoben, um sie "loszuwerden". Wären die Sprachkenntnisse der Beschwerdeführerin für die Vorinstanz tatsächlich ein wesentliches Problem gewesen, wäre vielmehr zu erwarten gewesen, dass sie die Beschwerdeführerin nach Ablauf der befristeten Anstellung nicht unbefristet eingestellt hätte.

#### **E. 3.2.2.3**

Ihr direkter Vorgesetzter soll der Beschwerdeführerin sodann im Sommer 2015 angekündigt haben, die Vorinstanz sei mit der Arbeit und dem Verhalten des für den Bereich (...) Verantwortlichen nicht zufrieden. Man werde daher unter dem Vorwand der vom Bundesrat angekündigten Sparmassnahmen den Bereich (...) per Ende 2016 aufheben, was dann automatisch die Kündigung des genannten Bereichsleiters erforderlich mache. Die Aktivitäten im Zusammenhang mit der (...) würden bei der Vorinstanz in der Folge für etwa zwei Jahre suspendiert, jedoch über externe Mandate oder von der Vorinstanz finanzierte Projekte oder Stellen an anderen Institutionen weitergeführt. Spätestens 2019 werde der Bereich (...) wieder neu bei der Vorinstanz selbst aufgebaut und mit der Gruppe (...) zusammengelegt, wobei das durch den Weggang des für die (...) Verantwortlichen freigewordene Personalbudget für die Rückkehr eines ehemaligen Mitarbeitenden verwendet werden solle. Diese Vorwürfe sind gänzlich unbelegt und betreffen im Übrigen nicht die Stelle der Beschwerdeführerin. Sie sind deshalb, selbst wenn sie zutreffen sollten, nicht geeignet nachzuweisen, dass die Vorinstanz die Aufhebung der Stelle der Beschwerdeführerin nur vorschob, um deren Arbeitsverhältnis beenden zu können.

#### **E. 3.2.2.4**

In diesem Zusammenhang bringt die Beschwerdeführerin überdies vor, mit dem Verantwortlichen (...) habe sich die Vorinstanz einvernehmlich über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geeinigt, verbunden mit einer Freistellung ab Mitte April 2016 und voller Lohnfortzahlung bis Ende 2016. Ihr habe die Vorinstanz nie ein vergleichbares Angebot gemacht. Es ist nicht erkennbar, wie aus diesem Umstand auf treuwidrige Motive der Vorinstanz beim Entscheid über die Aufhebung der Stelle der Beschwerdeführerin geschlossen werden könnte.

#### **E. 3.2.2.5**

Die Beschwerdeführerin macht ferner geltend, ihr Vorgesetzter habe ihr wiederholt beruhigende Zusicherungen betreffend eine interne Weiterbeschäftigung abgegeben, damit aber lediglich versucht, sie in falscher Sicherheit zu wiegen und zu einer bedingungslosen Unterzeichnung der Reorganisationsvereinbarung zu bewegen. Wie ein solches Verhalten, wenn es denn nachgewiesen werden könnte, belegen sollte, dass die Vorinstanz die Aufhebung der Stelle der Beschwerdeführerin nur vorschob, um das Arbeitsverhältnis mit ihr beenden zu können, ist nicht ersichtlich. Die angeblichen Zusicherungen erfolgten notwendigerweise erst nach der angekündigten Stellenaufhebung und mit Blick auf diese.

#### **E. 3.2.2.6**

Schliesslich wirft die Beschwerdeführerin der Vorinstanz für die Zeit nach der definitiven Ankündigung der Stellenaufhebung Versäumnisse im Zusammenhang mit ihrer Stellensuche und eine Verletzung von Art. 19 Abs. 1 BPG vor. Da die Beschwerdeführerin es allerdings unterlassen hatte, die Reorganisationsvereinbarung zu unterzeichnen, war die Vorinstanz nicht zu weitergehenden Bemühungen verpflichtet (vgl. nachfolgend E. 6.3). Mit Bezug auf ihre Motive für die Streichung der Stelle der Beschwerdeführerin kann daraus nichts abgeleitet werden.

### **E. 3.2.3**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Vorinstanz die Stelle der Beschwerdeführerin im Rahmen einer Reorganisation aufhob und vorliegend die Bestimmungen von Art. 104 ff. BPV zur Anwendung gelangen.

### **E. 3.3.1**

Gemäss Art. 104 Abs. 1 BPV setzen die Departemente alles daran, Massnahmen zur Umstrukturierung oder zur Reorganisation von Verwaltungseinheiten oder Tätigkeitsbereichen, die die Kündigung einer oder mehrerer angestellter Personen oder den Umbau oder Abbau einer oder mehrerer Stellen vorsehen, sozialverträglich und ökonomisch umzusetzen (zur im Wesentlichen gleichlautenden, bis Ende November 2016 geltenden Bestimmung von Art. 104 Abs. 1 BPV vgl. AS 2014 2172). Die Verwaltungseinheiten führen einen Stellenabbau so durch, dass möglichst viele betroffene Angestellte in der Bundesverwaltung weiterbeschäftigt werden können. Dabei streben sie in erster Linie die Weiterbeschäftigung der Angestellten auf zumutbaren anderen Stellen, die berufliche Umorientierung und die berufliche Weiterbildung an (Art. 104 Abs. 2 BPV). Die Angestellten sind verpflichtet, an den eingeleiteten Massnahmen mitzuarbeiten und Initiative zu entwickeln (Art. 104 Abs. 3 BPV).

### **E. 3.3.2**

Die Verwaltungseinheiten schliessen mit den Angestellten, die von einer Umstrukturierung oder Reorganisation betroffen sind, Vereinbarungen ab. Diese enthalten die gemeinsam zu ergreifenden Massnahmen, deren Dauer, die Leistungen der Arbeitgeberin sowie die Folgen einer Verletzung der Mitwirkungspflichten durch die Angestellten (Art. 104c BPV). Bei dieser Vereinbarung handelt es sich - wie bereits aus dem Wortlaut erhellt - um eine zweiseitige Übereinkunft. Die Arbeitgeberin ordnet die gemäss Art. 104c Abs. 2 BPV vorgesehenen Massnahmen mithin nicht einseitig an, sondern diese bedürfen der Zustimmung der betroffenen Angestellten. Ausgearbeitet bzw. aufgesetzt wird die Vereinbarung indes - wie etwa der ebenfalls zweiseitige Arbeitsvertrag - grundsätzlich von der Arbeitgeberin (vgl. Urteil des BVGer A-2117/2013 vom 6. März 2014 E. 3.1.2.2 S. 18 [zu Art. 4 Abs. 2 Satz 1 der Reorganisationsverordnung, welcher inhaltlich Art. 104c Abs. 1 BPV entspricht], wonach "l'employeur soumette un accord sur la recherche d'un nouvel emploi au travailleur touché par les mesures de restructuration" [Hervorhebung bereits im zitierten Entscheid]). Sie hat die angestellte Person wohl dazu anzuhören, entscheidet letztlich aber allein nach ihrem pflichtgemässen Ermessen über den Inhalt der Vereinbarung. Dies ergibt sich auch aus Art. 104e Abs. 1 BPG, welcher nicht an das Nichtzustandekommen einer Vereinbarung anknüpft, sondern an die fehlende Bereitschaft der Angestellten, die - von der Arbeitgeberin unterbreitete - Vereinbarung abzuschliessen. Können sich die Parteien nicht über diese einigen, steht es der Arbeitnehmerin zwar frei, sie nicht zu unterzeichnen. In diesem Fall muss sie aber mit ihrer Entlassung rechnen (vgl.

Urteil des BVerwG A-2117/2013 vom 6. März 2014 E. 3.2.2.2 S. 25). Es handelt sich bei genauer Betrachtung also nicht um eine Verpflichtung, sondern bloss um eine Obliegenheit (vgl. dazu nachfolgend E. 4.1). Kündigt die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin, weil diese die Vereinbarung nicht unterzeichnet, hat das Bundesverwaltungsgericht in einem allfälligen Beschwerdeverfahren gegen die Kündigung zu beurteilen, ob die Weigerung der Arbeitnehmerin zu Recht erfolgte oder nicht (EPA-Kommentar zu Art. 104e Abs. 1 und 2 BPV). Fehlendes Vertrauen in die Arbeitgeberin genügt dafür jedoch nicht (vgl. zum Ganzen Urteil des BVerwG A-2117/2013 vom 6. März 2014 E. 3.2.2.2 S. 23 f.). Im Übrigen hat sich das Bundesverwaltungsgericht in Zurückhaltung zu üben (vgl. vorstehend E. 2).

#### **E. 3.4**

Die Vorinstanz legte der Beschwerdeführerin am 23. Februar 2016 die Reorganisationsvereinbarung vor. Diese hatte die Vorinstanz tags zuvor zwar bereits unterzeichnet; sie gab der Beschwerdeführerin indes Gelegenheit, sich dazu zu äussern. In der Folge kam es denn auch zu einem mehrmaligen "Schriftenwechsel" und die Vorinstanz passte ihre Vereinbarung - wenn auch nicht voll den Wünschen der Beschwerdeführerin entsprechend - an. War die ursprüngliche Vereinbarung betreffend die von der Vorinstanz als Arbeitgeberin zu ergreifenden einzelnen Massnahmen noch sehr vage ausgefallen, listete sie nun in (der neuen) Ziff. 4 auf eineinhalb Seiten im Detail die Verpflichtungen der Vorinstanz auf. Jedenfalls in dieser Form entsprach die der Beschwerdeführerin unterbreitete Reorganisationsvereinbarung den Voraussetzungen von Art. 104c BPV. Die Vorinstanz gab der Beschwerdeführerin sodann mehrmals zu verstehen, dass sie nur eine vorbehaltlose Unterzeichnung der Vereinbarung akzeptieren würde. Dazu war sie aus Gründen der Rechtssicherheit berechtigt. Am 15. April 2016 unterzeichnete die Beschwerdeführerin die (ursprüngliche) Reorganisationsvereinbarung, brachte allerdings einen Vorbehalt an, der auf das als "unilaterale Klarstellung" bezeichnete Begleitschreiben verwies. Nach einem weiteren Schriftenwechsel und der Feststellung der Vorinstanz, die Reorganisationsvereinbarung könne ausschliesslich ihrem Wortlaut entsprechend gelten, teilte die Beschwerdeführerin am 1. Mai 2016 mit, es handle sich um einen "rechtsgültigen Vorbehalt". Damit brachte sie zum Ausdruck, dass sie nicht gewillt war, die Reorganisationsvereinbarung vorbehaltlos abzuschliessen. Jedenfalls durfte die Vorinstanz die Äusserung der Beschwerdeführerin so verstehen, nachdem sie Letztere wiederholt aufgefordert hatte, die Vereinbarung vorbehaltlos zu unterzeichnen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beschwerdeführerin anfügte, der Vorbehalt bzw. das Begleitschreiben habe keinerlei Auswirkungen auf die Gültigkeit der beidseitig unterzeichneten Vereinbarung. Massgebend war nicht (nur) der gültige, sondern der vorbehaltlose Abschluss der Vereinbarung. Wäre die Beschwerdeführerin dazu bereit gewesen, hätte sie den Vorbehalt schlicht weglassen können, ohne dass sie deshalb auf ihr Begleitschreiben hätte zurückkommen müssen.

#### **E. 3.5**

Zusammengefasst ergibt sich, dass die Vorinstanz berechtigt war, das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 10 Abs. 3 BPG in Verbindung mit Art. 104e Abs. 1 BPV aufzulösen. Dies zumal sie die Beschwerdeführerin - nicht zuletzt in der Reorganisationsvereinbarung selbst - wiederholt auf diese Bestimmung aufmerksam gemacht und ihr die Kündigung im Unterlassungsfall in Aussicht gestellt hatte.

#### **E. 4**

Nachdem feststeht, dass die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin aus sachlich hinreichenden Gründen auflöste, stellt sich die Frage, auf welchen Zeitpunkt hin sie die Kündigung aussprechen durfte. Die Vorinstanz beendete das Arbeitsverhältnis in stillschweigender Anwendung von Art. 30a Abs. 2 Bst. b BPV, der eine ordentliche Kündigungsfrist von drei Monaten für Angestellte im zweiten bis und mit neunten Dienstjahr vorsieht, auf Ende August 2016.

#### **E. 4.1**

Die in Art. 104e BPV genannten Kündigungsgründe sollen es der Arbeitgeberin ermöglichen, ein Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Reorganisationsprozesses zu beenden, wenn eine angestellte Person ihre Mitwirkungspflicht verletzt (Abs. 1 und 2) oder innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung im Sinne von Art. 104c BPV trotz beidseitiger Bemühungen keine zumutbare andere Stelle gefunden werden kann (Abs. 3). Wird eine Stelle aufgrund einer Umstrukturierung aufgehoben, besteht für die Arbeitgeberin regelmässig kein sachlich begründeter Anlass, das Arbeitsverhältnis bereits auf einen früheren Zeitpunkt hin aufzulösen. Dies insbesondere auch dann nicht, wenn die betroffene Arbeitnehmerin ihrer Mitwirkungspflicht nicht nachkommt. Denn bei dieser handelt es sich bei genauer Betrachtung lediglich um eine Mitwirkungsobliegenheit (vgl. dazu Urteil des BVGer A-300/2013 vom 6. Juli 2015 E. 3.2.3 m.w.H.): Die angestellte Person ist nicht zum Abschluss einer Vereinbarung und zur Annahme einer zumutbaren anderen Stelle verpflichtet, hat im Weigerungsfall aber die daraus resultierenden Rechtsfolgen, namentlich die mögliche Kündigung durch die Arbeitgeberin, zu gewärtigen. Bis zur Aufhebung ihrer bisherigen Stelle ist die angestellte Person grundsätzlich weiterzubeschäftigen, was sich auch aus dem Verhältnismässigkeitsprinzip (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV, SR 101]) ergibt, dem - wie jede Verwaltungsmassnahme - auch eine Kündigung zu entsprechen hat. Sie muss demnach für das Erreichen des im öffentlichen Interesse liegenden Zieles geeignet und erforderlich sowie bezüglich Eingriffszweck und -wirkung ausgewogen (sog. verhältnismässig im engeren Sinn), mithin der betroffenen Partei zumutbar sein (statt vieler Urteil des BVGer A-3750/2016 vom 2. Februar 2017 E. 3.2 m.H.). Es ist in der Regel aber namentlich aus arbeitsorganisatorischen Gründen gerade nicht erforderlich, das Arbeitsverhältnis auf einen früheren Zeitpunkt hin aufzulösen.

#### **E. 4.2**

Im Fall der Beschwerdeführerin ist kein sachlicher Grund ersichtlich, der ein Abweichen von den soeben geschilderten Grundsätzen rechtfertigen würde. Die Vorinstanz legt insbesondere nicht rechtsgenügend dar, weshalb ihr eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin bis Ende 2016 nicht mehr zumutbar gewesen sein soll. Allein der Umstand, dass die Beschwerdeführerin sich weigerte, die Reintegrationsvereinbarung zu unterzeichnen, reicht dafür jedenfalls nicht. Die Vorinstanz hätte das Arbeitsverhältnis daher gestützt auf Art. 104e Abs. 1 BPV erst per Ende Dezember 2016, dem Zeitpunkt der geplanten Aufhebung der Stelle der Beschwerdeführerin, auflösen dürfen. Das Arbeitsverhältnis ist deshalb nachträglich gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. c BPG bis Ende Dezember 2016 zu erstrecken und die Vorinstanz zu verpflichten, der Beschwerdeführerin den entsprechenden Lohn nachzuzahlen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beschwerdeführerin während dieser Zeit ihre Arbeitsleistung nicht erbracht oder zumindest bzw. nur - und darüber hinaus erst mit Schreiben vom 22. September 2016 - bis Ende September 2016 angeboten hat. Aufgrund der Kündigung und des vorliegenden Verfahrens

durfte die Beschwerdeführerin davon ausgehen, dass die Vorinstanz ein entsprechendes Angebot ausschlagen würde (vgl. dazu Art. 108 Ziff. 1 des Obligationenrechts [OR, SR 220] analog; Urteile des Bundesgerichts [BGer] 4A\_289/2010 vom 27. Juli 2010 E. 4.1 und 4C.155/2006 vom 23. Oktober 2006 E. 5.2, ferner BGE 143 II 37 E. 5.2.2 S. 44, je m.w.H.). Zudem wusste die Vorinstanz seit Juni 2016 vom vorliegenden Beschwerdeverfahren und den Begehren der Beschwerdeführerin, namentlich das Arbeitsverhältnis (wenn auch aus anderen Rechtsgründen) bis am 31. Dezember 2016 zu erstrecken. Es wäre daher an der Vorinstanz gelegen, die Beschwerdeführerin allenfalls zur Wiederaufnahme der Arbeit aufzufordern. Allfällige für den Zeitraum September bis Dezember 2016 bezogene Leistungen der Arbeitslosenkasse hat sich die Beschwerdeführerin anrechnen zu lassen (vgl. dazu Art. 29 Abs. 2 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes [AVIG, SR 837.0]; ferner BGE 137 V 362 E. 4.1, wonach diese gesetzliche Subrogation der Arbeitslosenkasse einen Anspruch gegenüber der ehemaligen Arbeitgeberin der versicherten Person verschafft, nicht jedoch einen Rückforderungsanspruch gegenüber der Letzteren).

#### **E. 4.3**

Bei diesem Ergebnis kann offenbleiben, ob die Kündigungsfrist bzw. das Arbeitsverhältnis wie von der Beschwerdeführerin geltend gemacht auch gestützt auf Art. 30a Abs. 3 Bst. a BPV bzw. - zufolge zweier behaupteter Krankheitstage im Juni 2016 - gestützt auf Art. 336c OR in Verbindung mit Art. 6 Abs. 2 BPG um einen Monat zu verlängern gewesen wäre.

#### **E. 5**

Die Beschwerdeführerin stellt sich auf den Standpunkt, die Kündigung sei missbräuchlich erfolgt.

##### **E. 5.1**

Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten unzulässigen 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 die Aufzählung nicht abschliessend ist. Eine Kündigung kann namentlich auch wegen der Art und Weise, wie das Recht ausgeübt wird, missbräuchlich sein (statt vieler Urteil des BGer 8C\_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2 m.w.H.). Aus diesem Grund kann eine Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht bereits deshalb ausgeschlossen werden, weil sie sachlich hinreichend begründet war. Keine Missbräuchlichkeit liegt demgegenüber bei einem bloss unanständigen, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdigen Verhalten der kündigenden Arbeitgeberin vor (statt vieler Urteil des BVGer A-4128/2016 vom 27. Februar 2017 E. 6.2 m.w.H.). Die objektive Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung trägt die Arbeitnehmerin (statt vieler Urteil des BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 10.1 m.w.H.).

##### **E. 5.2**

Eine Missbräuchlichkeit der Kündigung lässt sich vorliegend nicht erstellen. Die Vorinstanz hat das Arbeitsverhältnis zulässigerweise aufgelöst, da die Beschwerdeführerin nicht bereit war, die Reorganisationsvereinbarung (vorbehaltlos) abzuschliessen. Allein die Tatsache, dass die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis auf einen zu frühen Zeitpunkt hin beendet hat, führt nicht zu einer Missbräuchlichkeit der Kündigung. Die Beschwerdeführerin geht in ihren Rechtsschriften eingehend auf das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses sowie auf die Zusammenarbeit mit ihrem direkten Vorgesetzten und anderen Mitarbeitenden der

Vorinstanz ein. Sie erhebt in diesem Zusammenhang und namentlich auch mit Bezug auf die mehrmalige Anpassung ihrer Funktion verschiedene, zum Teil erhebliche Vorwürfe an die Adresse der Vorinstanz. Diese angeblichen Vorkommnisse standen jedoch nicht im Zusammenhang mit der Kündigung und waren insbesondere nicht Auslöser für dieselbe. Deshalb braucht an dieser Stelle nicht näher auf die - von der Vorinstanz mehrheitlich bestrittenen - Vorhaltungen eingegangen zu werden. Immerhin ist anzumerken, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin nie eine längerfristige Anstellung zusicherte, sondern - wenn überhaupt - nur in Aussicht stellte. Dasselbe gilt für das angebliche Hinhalten durch den direkten Vorgesetzten im Vorfeld der Bekanntgabe der definitiven Stellenaufhebung am 23. Februar 2016. Die Kündigung kann daher auch nicht aus diesem Grund als missbräuchlich bezeichnet werden.

## **E. 6**

Die Beschwerdeführerin beantragt die Zusprechung einer Entschädigung gestützt auf Art. 19 Abs. 3 Bst. a BPG.

### **E. 6.1**

Gemäss dieser Bestimmung richtet die Arbeitgeberin der gekündigten Arbeitnehmerin eine Entschädigung aus, wenn sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht. Voraussetzung dafür ist indes, dass die Kündigung ohne Verschulden der angestellten Person erfolgt (vgl. Art. 19 Abs. 1 und 2 BPG sowie statt vieler Urteil des BVGer A-2846/2016 vom 18. April 2017 E. 3.6.2 m.w.H., ferner den EPA-Kommentar zu Art. 31 BPV). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt namentlich dann als von der Arbeitnehmerin verschuldet, wenn es durch die Arbeitgeberin aus einem Grund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a-d oder Abs. 4 BPG oder aus einem anderen sachlichen Grund, an dem die angestellte Person das Verschulden trägt, aufgelöst wird (Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV).

### **E. 6.2**

An der Aufhebung ihrer Stelle trifft die Beschwerdeführerin keine Schuld. Die Vorinstanz hat das Arbeitsverhältnis aber letztlich nicht aufgelöst, weil die Beschwerdeführerin infolge der Umstrukturierung nicht mehr weiterbeschäftigt werden konnte, sondern weil diese nicht bereit war, die Reorganisationsvereinbarung ohne Vorbehalt abzuschliessen. Darin ist ein Verschulden der Beschwerdeführerin zu erblicken, zumal sie sich im Zusammenhang mit der verweigten vorbehaltlosen Unterzeichnung der Vereinbarung nicht auf ein unzulässiges Verhalten der Vorinstanz zu berufen vermag (vgl. auch Urteil des BVGer A-2117/2013 vom 6. März 2014 E. 3.1.2.2). Die Beschwerdeführerin hat deshalb keinen Anspruch auf eine Entschädigung im Sinne von Art. 19 Abs. 3 Bst. a BPG, ohne dass geprüft werden müsste, ob sie bei der Vorinstanz in einem sogenannten Monopolberuf oder mit sehr spezialisierter Funktion tätig war (vgl. Art. 78 Abs. 1 Bst. a BPV).

### **E. 6.3**

Dementsprechend erweist sich auch die Rüge der Beschwerdeführerin, die Vorinstanz habe Art. 19 Abs. 1 BPG verletzt, als unbegründet. Diese Bestimmung schreibt vor, dass die Arbeitgeberin alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausschöpft, bevor sie einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt. Im Übrigen traf die Vorinstanz bereits vor der beidseitigen Unterzeichnung der Reorganisationsvereinbarung erste Massnahmen zur Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin. So erörterten die Parteien etwa anlässlich eines Gesprächs vom 6. April 2016 Fragen im Zusammenhang mit

der Stellenvermittlung und der Vorbereitung für die berufliche Weiterentwicklung. Erstmals am 22. April 2016 und in den folgenden Wochen in der Regel wöchentlich traf sich die Beschwerdeführerin zudem zu Sitzungen mit einem Berater des von der Vorinstanz mit dem Outplacement beauftragten externen Unternehmens. Da sich die Parteien in den ersten Wochen nach dem Bekanntwerden des definitiven Entscheides betreffend Aufhebung der Stelle der Beschwerdeführerin intensiv über die Reorganisationsvereinbarung austauschten und deren Zustandekommen fraglich war, ist indes nachvollziehbar, dass sich der Aufwand der Vorinstanz im Hinblick auf eine (interne oder externe) Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin im Rahmen hielt. Entgegen der Ansicht der Vorinstanz ergibt sich aus Gesetz und Verordnung zwar nicht, dass sich die Arbeitgeberin im Fall einer Reorganisation erst nach Abschluss der Vereinbarung gemäss Art. 104c BPV um die interne oder externe Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin bemühen muss. Im Fall einer Reorganisation können vor dem Abschluss einer Vereinbarung im Sinne von Art. 104c BPV, welche die Grundlage für den entsprechenden Prozess bildet, von der Arbeitgeberin aber jedenfalls nicht die gleichen Bemühungen verlangt werden wie danach (vgl. Urteil des BVGer A-2117/2013 vom 6. März 2014 E. 3.2.2.2 S. 23 [noch zu Art. 4 Abs. 3 der Reorganisationsverordnung]).

## **E. 7**

Neben der Anfechtung der Kündigung verlangt die Beschwerdeführerin von der Vorinstanz die Erstattung von Kosten, die für private Sprachkurse angefallen sind. Sie macht geltend, die Vorinstanz wäre verpflichtet gewesen, ihr bis zum Erreichen des Niveaus B2 ("gute Mittelstufe") - das den sprachlichen Anforderungen ihrer Funktion zumindest weitgehend entspreche - Sprachunterricht in Deutsch anzubieten und zu bezahlen. Da die Vorinstanz dies versäumt habe, sei sie berechtigt gewesen, sich die Kenntnisse privat anzueignen, und die Vorinstanz schadenersatzpflichtig. Die Vorinstanz bringt vor, sie habe die Sprachkenntnisse der Beschwerdeführerin nie beanstandet; diese hätten zur Ausübung ihrer Funktionen ausgereicht und nie ein Problem dargestellt. Die Beschwerdeführerin habe daher keinen Anspruch auf weitergehenden Sprachunterricht gehabt.

### **E. 7.1**

Zwischen den Parteien ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin gewisse durch die Vorinstanz vermittelte und bezahlte Sprachkurse besuchte: Ab Oktober 2013 einen Gruppenkurs, der 20 Lektionen à 50 Minuten umfasste. Ab Herbst 2014 einen weiteren solchen Gruppenkurs, der allerdings wegen Lehrerwechsel und Unterbrüchen nur unregelmässig stattfand. Ab Sommer 2015 nahm die Beschwerdeführerin an einem Gruppenkurs mit zwei Lektionen pro Woche teil. Ab Mitte Januar 2016 erhielt die Beschwerdeführerin drei, ab Mitte April 2016 bis mindestens Anfang Juli 2016 fünf private Einzellektionen pro Woche.

### **E. 7.2**

Die Arbeitgeberin trifft geeignete Massnahmen zur Förderung der Sprachkenntnisse der für die Ausübung der Funktion erforderlichen Amtssprachen, insbesondere zur Förderung der aktiven Kenntnisse einer zweiten Amtssprache und der passiven Kenntnisse einer dritten Amtssprache beim höheren Kader (Art. 4 Abs. 2 Bst. e bis BPG, in Kraft seit dem 1. Juli 2013; zu Art. 4 Abs. 2 Bst. e aBPG vgl. AS 2001 895). Die Arbeitgeberin trägt die Kosten für die bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung der Angestellten und stellt ihnen die dafür erforderliche Zeit zur Verfügung. Sie kann die Kosten für die bedürfnisorientierte

Aus- und Weiterbildung ganz oder teilweise übernehmen und den Angestellten dafür Zeit zur Verfügung stellen (Art. 4 Abs. 4 BPV). Als bedarfsorientiert gilt eine Ausbildung, wenn sie von der Arbeitgeberin angeordnet wird oder an der sie ein wesentliches Interesse hat, als bedürfnisorientiert eine solche, die vor allem auch im Interesse der Angestellten liegt und ihrer persönlichen Weiterentwicklung dient (EPA-Kommentar zu Art. 4 Abs. 4-6 BPV; vgl. indes Art. 8 Abs. 4 der Sprachenverordnung vom 4. Juni 2010 [SpV, SR 441.11]). Die Departemente treffen die Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit nach den Art. 6-8d SpV (Art. 7 BPV, in Kraft seit dem 1. Oktober 2014; zu Art. 7 BPV in der Fassung vom 1. Januar 2002 bzw. 1. Juli 2010 vgl. AS 2001 2209 und AS 2010 2666). Der Bund fördert die Kenntnisse seines Personals in den Landessprachen (Art. 20 Abs. 1 des Sprachengesetzes [SpG, SR 441.1]). Die Arbeitgeberin sorgt dafür, dass alle Angestellten über die für die Ausübung ihrer Funktion erforderlichen Kenntnisse einer zweiten Amtssprache verfügen, alle Angestellten des mittleren Kaders über gute aktive Kenntnisse mindestens einer zweiten Amtssprache und wenn möglich über passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache verfügen sowie alle Angestellten des höheren Kaders und alle Angestellten des mittleren Kaders mit Führungsfunktion über gute aktive Kenntnisse mindestens einer zweiten Amtssprache und über passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache verfügen (Art. 8 Abs. 1 SpV). Die Arbeitgeberin bietet ihren Angestellten Sprachkurse in Deutsch, Französisch und Italienisch an (Art. 8 Abs. 2 SpV). Erfüllt ein Kadermitglied bei seiner Anstellung die sprachlichen Anforderungen nicht, so ergreift die Arbeitgeberin innert eines Jahres die zur Verbesserung der Sprachkenntnisse notwendigen Massnahmen (Art. 8 Abs. 3 SpV). Die Ausbildung, die zur Erreichung der Sprachkenntnisse notwendig ist, gilt als bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung nach Art. 4 Abs. 4 BPV (Art. 8 Abs. 4 SpV).

### **E. 7.3**

Mit Sprachengesetz und -verordnung soll die Mehrsprachigkeit, auch innerhalb der Bundesverwaltung, gefördert werden (vgl. Art. 2 Bst. c und Art. 20 Abs. 1 SpG). Die Bestimmungen richten sich in erster Linie an die Bundesbehörden. Dies gilt auch für die entsprechenden Bestimmungen im Bundespersonalrecht, wie sich aus Art. 4 Abs. 2 Bst. ebis BPG (Marginalie "Personalpolitik") und aus Art. 7 BPV (Zuständigkeit der Departemente) ergibt. Inwiefern die einzelnen Angestellten aus diesen Vorschriften individuell durchsetzbare Rechte ableiten können, ist fraglich, aber zumindest während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, wenn der Anspruch für die Zukunft eingefordert wird, vorstellbar (so hat etwa das Bundesverwaltungsgericht - allerdings ohne eingehende Auseinandersetzung - die Anwendung von Art. 342 Abs. 2 OR auch im öffentlichen Personalrecht bejaht, vgl. Urteil A-196/2015 vom 5. Mai 2015 E. 4.2.4). Die Beschwerdeführerin verlangt mit ihrer Beschwerde jedoch nicht, die Vorinstanz habe ihr im Sinne der vorstehend zitierten Bestimmungen ausreichenden Sprachunterricht zu gewähren, sondern rückwirkend die Bezahlung von privat besuchten Sprachkursen. Eine nachträgliche Schadenersatzforderung gestützt auf Art. 342 Abs. 2 OR ist zwar - wenn die entsprechenden Voraussetzungen, namentlich die Kausalität, erfüllt sind - nicht von vornherein ausgeschlossen (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 342 N 8). Dazu wäre im vorliegenden Zusammenhang jedoch zumindest erforderlich gewesen, dass die Beschwerdeführerin ihre angeblichen Ansprüche vorgängig bei der Vorinstanz eingefordert (vgl. Art. 102 Abs. 1 OR analog) und - im Fall einer Nichtbewilligung des Sprachunterrichts - sich gegen den entsprechenden Entscheid zur Wehr gesetzt hätte. Eine

"Ersatzvornahme" kann - falls überhaupt - nur zulässig sein, wenn sie vorgängig angedroht, die Arbeitgeberin mithin in Verzug gesetzt wurde. Sollten einzelne Angestellte gestützt auf Art. 8 SpV einen individuell durchsetzbaren Anspruch auf Sprachunterricht haben, läge es überdies jedenfalls in der Kompetenz und im pflichtgemässen Ermessen der Arbeitgeberin, die Rahmenbedingungen im Detail zu regeln, etwa den konkreten Anbieter des Sprachkurses zu bestimmen und mit diesem namentlich die finanziellen Konditionen auszuhandeln. Die Vorinstanz hatte der Beschwerdeführerin im Übrigen bereits von der Arbeitgeberin bezahlten Sprachunterricht vermittelt und dieser wurde auf Ersuchen der Beschwerdeführerin auch intensiviert. Ferner bietet das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung für die gesamte Bundesverwaltung Sprachkurse an. Die Beschwerdeführerin begann mit den privaten Sprachkursen ohne vorgängige Absprache mit der Vorinstanz und ohne eine Kostenübernahme beantragt zu haben. Soweit ersichtlich gelangte sie erst im Herbst/Winter 2015 erstmals mit dem - schliesslich abgewiesenen - Gesuch an die Vorinstanz, ihr die Kosten für den privaten Unterricht zu erstatten. Die Beschwerdeführerin führt zwar an, sie habe gegenüber ihrem Vorgesetzten wiederholt auf ihr Bedürfnis hingewiesen, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Erforderlich wäre aber zumindest gewesen, dass sie ihren behaupteten Anspruch geltend gemacht, - wenn nötig - einen formellen Entscheid der Vorinstanz verlangt und sich gegen diesen zur Wehr gesetzt hätte. Aus den Akten ergibt sich im Übrigen nicht, dass die Vorinstanz die Leistung oder das Verhalten der Beschwerdeführerin je wegen ihrer beschränkten Sprachkenntnisse in Französisch und Deutsch bzw. diese selbst beanstandet hätte. Vielmehr hatte die Beschwerdeführerin die Vorinstanz frühzeitig auf diesen Umstand hingewiesen und Letztere Ersterer trotzdem - nach einem zweijährigen befristeten Arbeitsverhältnis - unbefristet angestellt, ohne sie zum Besuch von weitergehendem Sprachunterricht anzuhalten.

#### **E. 7.4**

Die Beschwerdeführerin vermag auch aus den Bestimmungen zu den Spesen bzw. Auslagen (namentlich Art. 18 Abs. 2 BPG, Art. 72 BPV und Art. 41 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur BPV [VBPV, SR 172.220.111.31] sowie Art. 327a OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG) nichts zu ihren Gunsten abzuleiten. Vorab ist fraglich, ob diese Bestimmungen vorliegend überhaupt Anwendung finden, ist doch die Kostenübernahme für Weiterbildungen in den speziellen Bestimmungen von Art. 4 Abs. 4-6 BPV geregelt. Art. 41 Abs. 1 VBPV, wonach Auslagen nur vergütet werden, wenn sie der angestellten Person aufgrund ihres beruflichen Einsatzes ausserhalb eines Umkreises von zehn Kilometern Luftdistanz von ihrem Arbeits- und Wohnort entstehen, macht im Zusammenhang mit einer Weiterbildung wenig Sinn (vgl. zum Zweck der Vorschrift den EPA-Kommentar zu Art. 41 Abs. 1 VBPV). Er hat überdies ausschliesslich dienstliche Verrichtungen zum Gegenstand, als welche der privat besuchte Sprachunterricht der Beschwerdeführerin nicht zu betrachten ist. Für den Anwendungsbereich von Art. 327a OR gilt sodann, dass Weiterbildungskosten ohne besondere Abrede oder Anordnung durch die Arbeitgeberin von der Arbeitnehmerin zu tragen sind, sofern dieser die Weiterbildung nicht nur mit Bezug auf eine konkrete Stelle oder eine bestimmte Arbeitgeberin Vorteile verschafft (vgl. Peter Helbling, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar zum BPG, 2013, Art. 18 N 28; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 327a N 7 m.w.H.). Dies gilt klarerweise auch für die externen Sprachkurse, welche die Vorinstanz weder anordnete noch - mit Blick auf eine Kostenübernahme - genehmigte.

### **E. 7.5**

Soweit die Beschwerdeführerin von der Vorinstanz "Schadenersatz" verlangt, ist darauf hinzuweisen, dass solche Begehren, die sich grundsätzlich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz (VG, SR 170.32) richten, beim Eidgenössischen Finanzdepartement EFD einzureichen sind (vgl. Art. 20 Abs. 2 VG). Da aufgrund der Rechtsschriften davon auszugehen ist, dass die Beschwerdeführerin keine separate Schadenersatzklage anhängig zu machen beabsichtigte, ist von einer Überweisung im Sinne von Art. 8 Abs. 1 VwVG abzusehen

### **E. 8**

Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich zusammengefasst, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin den Lohn für die Monate September bis Dezember 2016 nachzuzahlen hat. Soweit die Beschwerdeführerin ihr Rechtsbegehren betreffend die Rückerstattung der Weiterbildungskosten in ihren Schlussbemerkungen reduziert hat, sind die Beschwerden als zufolge teilweisen Rückzugs gegenstandslos geworden abzuschreiben. Im Übrigen sind sie abzuweisen.

### **E. 9.1**

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Da entgegen der Ansicht der Vorinstanz nicht von mutwilliger Beschwerdeerhebung durch die Beschwerdeführerin gesprochen werden kann, sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

### **E. 9.2**

Mit Kostennote vom 17. Januar 2017 beantragt die Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung von Fr. 22'913.70 für die Vertretung durch ihren Ehemann und die Beratung durch eine Anwaltskanzlei. Sie bringt vor, ihr Ehemann habe "die notwendigen Arbeiten über seine Firma C.\_\_\_\_\_ GmbH zu Vorzugskonditionen erbringen" können. Zudem reicht sie eine Rechnung der erwähnten Anwaltskanzlei für den Zeitraum 21. März bis 14. Juli 2016 ein.

#### **E. 9.2.1**

Eine ganz oder teilweise obsiegende Partei hat Anspruch auf eine Parteientschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen und verhältnismässig hohen Kosten (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]). Darunter fallen die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei; unnötiger Aufwand wird nicht entschädigt (Art. 8 VGKE). Die Kosten der Vertretung umfassen insbesondere das Anwaltshonorar oder die Entschädigung für eine nichtanwaltliche berufsmässige Vertretung (Art. 9 Abs. 1 Bst. a VGKE). Kein Entschädigungsanspruch besteht grundsätzlich bei nicht berufsmässiger Vertretung (Urteile des BVGer A-363/2016 vom 22. April 2016 E. 7.2 und A-2744/2014 vom 9. Oktober 2014 E. 8.2.2, je m.w.H.).

#### **E. 9.2.2**

Die Beschwerdeführerin liess und lässt sich im inzwischen vereinigten Beschwerdeverfahren ausschliesslich durch ihren Ehemann persönlich vertreten, weshalb von einer Vertretung aus Gefälligkeit auszugehen ist, die nicht berufsmässig erfolgt. Nichts daran zu ändern vermag der Umstand, dass die Beschwerdeführerin eine vom 16. Januar 2017 datierende und von ihrem Ehemann - Gesellschafter und Geschäftsführer mit

Einzelunterschrift - unterzeichnete Rechnung der C.\_\_\_\_\_ GmbH eingereicht hat. Sowohl im vorinstanzlichen als auch im Beschwerdeverfahren trat der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin stets als ihr Ehemann und Privatperson auf. Dies rechtfertigt sich umso mehr, als auch in vergleichbaren Fällen im Allgemeinen kein Entschädigungsanspruch besteht, namentlich beim in eigener Sache handelnden Anwalt, der nur bei Vorliegen spezieller Verhältnisse eine Parteientschädigung zugesprochen erhält (Urteile des BVGer A-3539/2016 vom 8. Juni 2017 E. 10.3 und A-4903/2016 vom 22. Mai 2017 E. 8.2, je m.w.H.). Dasselbe gilt für durch ihren eigenen Rechtsdienst vertretene Parteien (Art. 9 Abs. 2 VGKE; statt vieler Urteil des BVGer A-6195/2015 vom 17. März 2017 E. 6.3.1). Aussergewöhnliche Verhältnisse, welche ausnahmsweise eine Parteientschädigung rechtfertigen würden, liegen nicht vor. Die relativ umfangreichen Rechtsschriften der Beschwerdeführerin enthalten viele Wiederholungen und im Zusammenhang mit dem vorliegenden Verfahren irrelevante Ausführungen.

### **E. 9.2.3**

Soweit der Aufwand bei der beigezogenen Anwaltskanzlei vor dem Ergehen der angefochtenen Verfügungen anfiel, steht er im Zusammenhang mit den erstinstanzlichen Verfahren vor der Vorinstanz, für die von vornherein kein Anspruch auf Parteientschädigung besteht (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-5561/2016 vom 17. Mai 2017 E. 7.3 m.w.H.). Ebenso wenig besteht hinsichtlich der darüber hinausgehenden Anwaltskosten eine gesetzliche Grundlage für die Zusprechung einer Parteientschädigung. Sie lassen sich nicht unter Art. 9 ff. VGKE subsumieren, da es an einer Vertretung der Beschwerdeführerin durch die Anwaltskanzlei fehlt(e). Auch Art. 13 VGKE - der anders als etwa Art. 9 Abs. 1 Bst. b VGKE ("namentlich") nicht explizit auf seine nicht abschliessende Natur verweist - ist zumindest dem Wortlaut nach nicht einschlägig. Es rechtfertigt sich, die Beratungsdienstleistungen der Anwaltskanzlei entsprechend einem Parteigutachten zu behandeln. Der damit zusammenhängende Aufwand kann ausnahmsweise entschädigt werden, wenn jenes entscheidend zur Klärung des Sachverhalts beigetragen hat und eine wichtige Grundlage für den Entscheid bildet (Weissenberger/Hirzel, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], VwVG Praxiskommentar, 2. Aufl. 2016, Art. 9 VGKE N 5; Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 4.80, je mit Verweis auf BGE 115 V 62) bzw. wenn die Parteipexpertise für die Entscheidungsfindung unerlässlich war (Urteile des BGE 8C\_61/2016 vom 19. Dezember 2016 E. 6.1 und 8C\_687/2015 vom 10. November 2015 E. 5.2). Dies ist im Fall der vorliegenden Rechtsberatung zu verneinen, hat das Bundesverwaltungsgericht das Recht doch von Amtes wegen anzuwenden (statt vieler Urteil des BVGer A-5561/2016 vom 17. Mai 2017 E. 2) und handelt es sich nicht um Fragen technischer Natur, die allenfalls den Beizug eines Sachverständigen erforderten.

### **E. 9.2.4**

Der Beschwerdeführerin ist demnach keine Parteientschädigung zuzusprechen. Die Vorinstanz hat von vornherein keinen Anspruch auf Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 VGKE).