

BVGer A-4331/2024 vom 1. April 2026

Bundesverwaltungsgericht, 2026-04-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4331_2024

FR: TAF A-4331/2024 du 1 avril 2026

IT: TAF A-4331/2024 del 1 aprile 2026

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Bei den angefochtenen Kündigungen handelt es sich um Verfügungen nach Art. 5 VwVG, die von der Vorinstanz als Arbeitgeberin im Sinne des Bundespersonalrechts erlassen wurden und beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden können (Art. 36 Abs. 1 BPG, [SR 172.220.1]). Eine Ausnahme gemäss Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist daher zur Beurteilung der Beschwerde zuständig. 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 am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügungen, mit welchen die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat, sowohl formell als auch materiell beschwert. Sie ist deshalb zur Beschwerde legitimiert (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

Vorliegend liess die Vorinstanz die Kündigungsverfügung datiert vom 6. Juni 2024 der Beschwerdeführerin und die Kündigungsverfügung datiert vom 13. Juni 2024 ihrem Rechtsvertreter zukommen. Die Beschwerdeführerin führt aus, sie habe beide Verfügungen angefochten, wobei davon auszugehen sei, dass die Verfügung vom 13. Juni 2024 jene vom 6. Juni 2024 ersetze. Vorliegend ist davon auszugehen, dass dieselbe Verfügung zwei Mal eröffnet wurde, wobei grundsätzlich die Eröffnung an den Rechtsvertreter massgebend ist (vgl. Art. 11 Abs. 3 VwVG; BGE 151 II 625 E. 4 m.H.). Die Verfügung vom 13. Juni 2024 wurde dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin am 14. Juni 2024 eröffnet. Die am 8. Juli 2024 dagegen erhobene Beschwerde erfolgte rechtzeitig (Art. 50 Abs. 1 VwVG). Auf die im Übrigen formgerecht eingereichte Beschwerde ist daher einzutreten (vgl. Art. 52 Abs. 1 VwVG).

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei

an, wobei es nicht an die Begründungen der Parteien gebunden ist (Art. 62 Abs. 4 VwVG).

E. 2.2

Bleibt eine entscheidungsrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im öffentlichen Recht grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz; die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit hat jene Partei zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet. Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die behauptete Missbräuchlichkeit der Kündigung (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-3335/2022 vom 12. November 2024 E. 2.2 m.H. und A- 3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.1).

E. 3.1

Die Vorinstanz hat das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG (mangelnde Tauglichkeit) ordentlich gekündigt. Die Beschwerdeführerin beantragt im Hauptbegehren die Aufhebung der angefochtenen Verfügung und die Weiterbeschäftigung.

E. 3.2

Die Beschwerdeführerin begründet dies damit, dass die Kündigung missbräuchlich sei, da die Vorinstanz ihre Fürsorgepflicht in schwerwiegender Weise verletzt habe. Sie macht geltend, ihre Situation sei insofern speziell, als dass sie an der Post-Covid-19-Erkrankung (Long Covid) leide, was bisherige Eingliederungsmassnahmen verunmöglicht habe. Für den Umstand, dass die Eingliederung nun erst mit Verzögerung möglich sei, treffe sie keine Schuld. Sie habe zum Beispiel anlässlich des Gesprächs vom 18. Januar 2024 mitgeteilt, dass sie gerne «mit den Händen» arbeiten wolle. Die Vorinstanz habe jedoch keine Möglichkeit gesehen, ihr eine solche Tätigkeit anzubieten. Am Gespräch vom 16. Mai 2024 habe sie mitgeteilt, dass ein Arbeitsversuch nach Ansicht ihrer Ärztin ab Juni 2024 möglich sei. Eine Einschränkung auf eine handwerkliche Tätigkeit sei nicht mehr gemacht worden. Damit habe sich ihr Gesundheitszustand gemäss ärztlicher Einschätzung insofern verändert, als dass ab Juni 2024 ein Arbeitsversuch am angestammten Arbeitsplatz oder in einer vergleichbaren Tätigkeit möglich gewesen wäre. Die Vorinstanz habe jedoch nur festgehalten, dass sie eine Chance der Rückkehr in absehbarer Zeit in ihre angestammte Tätigkeit als gering einschätze. Sie könne ihr die Möglichkeit eines Arbeitsversuches nicht mehr anbieten. Die Vorinstanz habe somit einen Arbeitsversuch abgelehnt, obwohl ein solcher möglich gewesen wäre (und immer noch sei). Sie scheine der Auffassung zu sein, dass sie nur während der zweijährigen Frist gemäss Art. 31a Abs. 1 BPV (SR 172.220.111.3; in der bis zum 31. Dezember 2025 gültigen Fassung) zu einem solchen verpflichtet sei. Dies sei jedoch nicht der Fall, da unabhängig von dieser Frist ein Kündigungsgrund gegeben sein müsse. Falle dieser weg, weil ein Arbeitsversuch und damit die Wiedereingliederung der Arbeitnehmerin möglich sei (was nota bene bereits vor Ablauf der zweijährigen Lohnfortzahlungsfrist klar gewesen sei), so sei der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmerin wieder einzugliedern und weiterzubeschäftigen. Andernfalls verletze der Arbeitnehmer seine Fürsorgepflicht. Dies sei vorliegend geschehen. Es sei damit zu rechnen, dass sie im Falle einer Weiterbeschäftigung ihr früheres Rendement wieder erreiche. Somit sei kein öffentliches Interesse ersichtlich, das eine Kündigung notwendig machen würde. Die Kündigung würde somit auch den

Grundsatz der Verhältnismässigkeit verletzen.

E. 3.3

Die Vorinstanz entgegnet im Wesentlichen, sie habe ihre Fürsorgepflicht nicht verletzt. Im Gegenteil nehme sie die Fürsorgepflicht sehr ernst. Bis zum Ablauf der zweijährigen Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 31a Abs. 1 BPV am 26. Mai 2024 und darüber hinaus (bis zum 2. Juni 2024) sei der Beschwerdeführerin durch ihre Fachärztin eine Arbeitsunfähigkeit von 100% attestiert worden. Trotzdem habe ihr die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 30. Mai 2024 die Arbeit ausdrücklich angeboten. Ein ärztliches Gutachten, das besage, dass die Beschwerdeführerin im Juni 2024 fähig sei, an den Arbeitsplatz zurückzukehren oder zumindest einen Arbeitsversuch zu starten, liege bis heute nicht vor. Es liege noch immer nur das Arztzeugnis vom 25. April 2024 vor, das der Beschwerdeführerin eine Arbeitsunfähigkeit von 100% bis am 2. Juni 2024 attestiert habe. Ein neues Arztzeugnis sei nie eingereicht worden. Die Lohnfortzahlungsfrist habe am 26. Mai 2024 geendet, also noch bevor die Beschwerdeführerin scheinbar fähig gewesen sei, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Nach Ablauf der zweijährigen Lohnfortzahlungspflicht sei es Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, ob er die Beschwerdeführerin weiter/wieder beschäftigen wolle. Sie sei als Arbeitgeberin nicht verpflichtet, die Beschwerdeführerin über das gesetzlich vorgeschriebene Mass hinaus zu unterstützen und zu betreuen. Ihr Recht auf Weiterbeschäftigung und Lohnfortzahlung sei nicht mehr gewährleistet. Die Kündigung sei daher nicht missbräuchlich. Zudem könne ihr nicht vorgeworfen werden, die Beschwerdeführerin unzureichend dabei unterstützt zu haben, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Beschwerdeführerin sei nämlich zu 100% arbeitsunfähig gewesen und ihre Krankheit sei nicht mit der Arbeit in Verbindung gestanden. Sie habe nicht einmal an Gesprächen mit der Case Managerin teilnehmen können. Es sei daher schwer zu verstehen, inwiefern sie der Beschwerdeführerin unter diesen Umständen eine andere Stelle hätte anbieten, geschweige denn, sie in ihrer Funktion hätte belassen können. Die Beschwerdeführerin habe zwar an den Gesprächen mehrmals erwähnt, dass eine gesundheitliche Verbesserung spürbar sei, sie sich aber in keiner Weise genügend fit fühle, um mehrere Stunden konzentriert zu arbeiten, an Sitzungen teilzunehmen oder diese zu leiten. Gleichzeitig sei weiterhin eine Arbeitsunfähigkeit von 100% durch die behandelnde Fachärztin attestiert worden. Gemäss Aussagen der Beschwerdeführerin am Case Management Gespräch vom 7. März 2024 sei es ihr erst kürzlich möglich gewesen, einige Seiten eines Buches zu lesen, ohne dabei dermassen stark zu erschöpfen, dass sie sich davon wieder erholen müssen. Ausserdem sei es ihr aus gesundheitlichen Gründen nie möglich gewesen, vor Ort (im Amt oder in den Büroräumlichkeiten der PSB in Bern) an einem persönlichen Case Management Gespräch teilzunehmen. Die Gespräche hätten ausschliesslich per Skype stattgefunden.

E. 3.4.1

Gemäss Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG bietet der Arbeitgeber der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine andere zumutbare Arbeit an, wenn die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gutgeheissen hat, weil die Kündigung gemäss Art. 336 OR missbräuchlich ist. Die Beschwerdeinstanz spricht der angestellten Person bei einer Gutheissung der Beschwerde auf deren Gesuch hin anstelle einer Weiterbeschäftigung nach Art. 34c Abs. 1 BPG eine Entschädigung von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zu (Art. 34c Abs. 2 BPG). Missbräuchlich ist eine

Kündigung, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden (sachlicher Kündigungsschutz). Die Aufzählung ist nicht abschliessend. Sie konkretisiert beispielhaft das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot, so dass eine missbräuchliche Kündigung auch aus anderen Gründen bejaht werden kann. Dies setzt jedoch voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jenen der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar sind. Grundsätzlich knüpft der 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 die Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Eine Kündigung kann namentlich als missbräuchlich erscheinen, wenn die Partei, welche die Kündigung ausspricht, ein verdecktes, Treu und Glauben widersprechendes Spiel treibt oder wenn die Kündigung unter Verletzung der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers - z.B. in Form einer Verletzung der Fürsorgepflicht der arbeitgebenden Partei - ausgesprochen wird (zum Ganzen BGE 136 III 513 E. 2.3; 132 III 115 E. 2.2 und Urteil des Bundesgerichts [BGer] 1C_340/2023 vom 21. März 2024 E. 4.1.1 m.H.). Eine Weiterbeschäftigung setzt somit voraus, dass ein missbräuchliches Motiv oder Vorgehen hinsichtlich der Kündigung vorliegt. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann sich als missbräuchlich erweisen, wenn sie im Zusammenhang mit einer Missachtung der Fürsorgepflicht von entsprechender Schwere ausgesprochen wird (vgl. Urteile des BVGer A-641/2019 vom 27. November 2019 E. 3.4 und A- 3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.2 ff.).

E. 3.4.2

Wie die privaten trifft auch die öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG; Urteil des BGer 8C_775/2021 vom 21. November 2022 E. 4.3; A- 5665/2014 vom 29. September 2015 E. 5.2). Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (Art. 328 OR). Der Umfang der Fürsorgepflicht ist anhand der konkreten Umstände im Einzelfall sowie gestützt auf Treu und Glauben festzulegen (Urteil des BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 6.4.1 m.w.H.). Die Fürsorgepflicht wird zunächst in Art. 19 BPG konkretisiert. Gemäss dieser Bestimmung hat der Arbeitgeber alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen (z.B. Weiterbildung, Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Weiterbeschäftigung in einer anderen Stelle innerhalb der Bundesverwaltung etc.), bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt (Art. 19 Abs. 1 BPG; vgl. Urteil des BVGer A- 2950/2021 vom 20. März 2023 E. 6.4.2 m.H.; vgl. zur Frage des Verschuldens bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV; BVGE 2016/11 E. 12.7; Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 15.1). Kündigt er ihr dennoch, hat er ihr berufliches Fortkommen zu unterstützen (Art. 19 Abs. 2 BPG). Die Bestimmung konkretisiert damit auch den Verhältnismässigkeitsgrundsatz. Die Weiterbeschäftigungspflicht ist entsprechend Ausdruck der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Angestellten. Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zuteilwerden zu lassen und dessen berechtigten Interessen in guten Treuen zu wahren. Aus der Fürsorgepflicht des öffentlichen Arbeitgebers gemäss Art. 328 OR in Verbindung mit Art. 6 Abs. 2 BPG fliesst auch die Pflicht, bei krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess

einzugliedern (Art. 11a Abs. 1 BPV). Der Arbeitgeber kann eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin oder durch den ärztlichen Dienst veranlassen. Letzterer führt mitunter im Auftrag der Verwaltungseinheiten vertrauensärztliche Untersuchungen bei Erkrankungen, Unfällen und Wiedereingliederungen durch (vgl. Art. 56 Abs. 4 Satz 2 i.V.m. Art. 2 BPV; Urteil des BVGer A- 1129/2022 vom 30. Juni 2023 E. 5.3).

E. 3.5.1

Im Folgenden ist als erstes zu prüfen, was die Vorinstanz im Rahmen ihre Fürsorgepflicht unternommen hat.

E. 3.5.2

Gemäss den sich bei den Akten befindenden Arzzeugnissen war die Beschwerdeführerin seit dem 31. Mai 2022 ununterbrochen bis zum 2. Juni 2024 zu 100% krankgeschrieben und demnach vollständig arbeitsunfähig. Im September 2022 wurde ein Case Management mit der PSB eröffnet. In der Folge fanden zwischen dem 23. Februar 2023 und dem 16. Mai 2024 acht Standortgespräche unter Einbezug der direkten Vorgesetzten, einer Vertreterin des Personalwesens der Vorinstanz und der Case Managerin der PSB statt.

E. 3.5.3

Anlässlich des ersten Standortgespräches vom 23. Februar 2023 wurde unter anderem festgehalten, dass die Beschwerdeführerin es als sehr schwierig erlebe, den Alltag zu meistern. Selbst kleine Verrichtungen seien anspruchsvoll oder teilweise unmöglich. Neben der engen Begleitung durch ihren Hausarzt nehme sie regelmässig an Sitzungen der Long-Covid-Sprechstunde teil. Zudem lerne sie in der Ergo- und Physiotherapie, ihren Alltag besser zu gestalten und zu meistern. Als gemeinsames Ziel aller Teilnehmer des Standortgespräches wurde die Rückkehr der Beschwerdeführerin an ihren Arbeitsplatz definiert. Weiter wurde festgehalten, dass die Vorinstanz derzeit nicht mehr tun könne, als der Beschwerdeführerin die für die Genesung notwendige Zeit einzuräumen. Am Standortgespräch vom 29. März 2023 teilte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen mit, seit dem letzten Standortgespräch drei Rückfälle erlitten zu haben. Es sei weiterhin ein «Auf und Ab» und es gehe ihr leider noch nicht konstant besser. In Bezug auf das IV-Verfahren wurde festgehalten, dass eine teilweise Wiederaufnahme der Arbeit derzeit nicht geplant sei. Das Dossier der Beschwerdeführerin werde daher von der Abteilung «Wiedereingliederung» an die Abteilung «Rentenprüfung» übergeben. Sobald eine Wiederaufnahme der Arbeit vorgesehen sei, werde die Abteilung «Wiedereingliederung» das Dossier wieder übernehmen. Am Standortgespräch vom 21. Juni 2023 teilte die Beschwerdeführerin mit, sie verspüre eine kleine Verbesserung und habe den Eindruck, die Krankheit «ganz langsam in den Griff» zu bekommen. Es gebe jedoch weiterhin vieles, das nicht möglich sei. An der Long-Covid-Sprechstunde habe der Arzt kürzlich ausgeführt, bis zur Genesung sei voraussichtlich noch mit einem weiteren Jahr zu rechnen. Auf die Frage, ob die Teilnehmenden des Standortgespräches in nächster Zeit etwas zur Genesung der Beschwerdeführerin beitragen könnten, wurde festgehalten, dass das Einzige, was sie tun könnten, Geduld aufzubringen sei. Die Beschwerdeführerin erklärte weiter, sie wolle irgendwann wieder in die Arbeitswelt zurückkehren. Wann und wie das sein werde, könne sie nicht sagen. Sollte eine spürbare Verbesserung eintreten und eine Wiederaufnahme der Arbeit «zum Thema» werden, so würde sie die Teilnehmenden des Standortgespräches entsprechend informieren. Am 12. September 2023 fand ein weiteres Standortgespräch

statt, an dem die Beschwerdeführerin mitteilte, dass sich ihr Gesundheitszustand nach einer neuen medizinischen Behandlung infolge einer zuvor deutlichen Verschlechterung nun langsam und stetig verbessere. Weiter wurde festgehalten, dass sie sich bei den Teilnehmenden melden werde, sofern sich ihr Zustand weiterhin kontinuierlich verbessere. Allerdings sei ein sehr behutsamer Wiedereinstieg in die Arbeitswelt in Betracht zu ziehen. Sie reagiere nach wie vor auf Menschenmengen und könne sich derzeit nicht vorstellen, eine Sitzung zu leiten. Dazu hielten die andern Teilnehmenden des Standortgespräches fest, dass zu Beginn ein therapeutischer Arbeitsversuch im Umfang von 10 bis 20% sinnvoll erscheine. In diesem Rahmen werde noch kein Arbeitsergebnis erwartet und es müsse noch keine Arbeitsfähigkeit vorliegen. Ihre Vorgesetzte schlug als möglichen Einstieg ein unkompliziertes Kennenlernen der neuen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen vor. Gemäss Standortgespräch vom 30. November 2023 schilderte die Beschwerdeführerin, dass sie nach dem ersten «Experiment», der (...)operation ein weiteres «Experiment» wage. Nämlich ein weiteres Medikament und sie hoffe, gut darauf anzusprechen. Dank der (...)operation gehe es ihr körperlich deutlich besser; die Denk- und Reaktionsleistung sei jedoch weiterhin verlangsamt. Die Konzentration sei eingeschränkt, zudem bestünden Gedächtnislücken. Zur Bestätigung der Diagnose seien noch Beurteilungen durch mehrere Ärzte erforderlich. Weiter wurde unter «Ausblick: Planung weiteres Vorgehen / Stand IV-Verfahren» festgehalten, dass ein Arbeitsversuch in einer angepassten Tätigkeit möglich wäre, sofern eine Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin von mindestens acht Stunden pro Woche bestehen würde. Vor Mai 2024 sei dies im Rahmen der Lohnfortzahlungspflicht möglich. Danach könne der Arbeitsversuch bei der Vorinstanz oder in einer anderen Institution stattfinden. Die Eidgenössische Invalidenversicherung würde in diesem Fall ein Taggeld bezahlen. Dazu wurde festgehalten, dass die Beschwerdeführerin einem solchen Arbeitsversuch positiv gegenüberstehe, sofern die Genesung weiterhin im gleichen Rahmen verlaufe. Als weitere Option wurde ein Arbeitsversuch von 20% auf einen längeren Zeitraum verteilt, vorgeschlagen. Die Beschwerdeführerin erklärte, sie werde anlässlich des nächsten Arzttermines klären, ob ein Arbeitsversuch möglich sei. Zudem werde sie sich Gedanken machen und ihre Wünsche hinsichtlich Aufgabengebiet und Einsatz formulieren. Sie werde sich melden, sobald sie einen Einsatz als möglich erachte. Für sie sei es wichtig, die richtige Balance zwischen Einsatz/Belastung und Erholung zu finden. Anlässlich des Standortgespräches vom 18. Januar 2024 informierte die Beschwerdeführerin, sie stehe im Austausch mit ihrer Hausärztin betreffend einem «niederschweligen» Arbeitsversuch in einem anderen Tätigkeitsgebiet. Körperlich gehe es «langsam aufwärts». Geistige Tätigkeiten seien jedoch nach wie vor nicht möglich; sie könne sich nicht konzentrieren und habe Mühe zu lesen. Da ihre Tätigkeit hauptsächlich intellektueller Natur sei, sehe sie derzeit keine Möglichkeit für einen Arbeitsversuch im angestammten Aufgabenbereich. Ein solcher müsste in einem anderen Tätigkeitsgebiet erfolgen. Auch ihre Ärztin sehe aktuell noch keine Möglichkeit für einen Arbeitsversuch. Gemeinsam mit der PSB-Beraterin habe sie nach Alternativen gesucht und überlegt, welche Tätigkeiten ihr Freude bereiten könnten. Sie würde gerne mit den Händen arbeiten und einer kreativen Tätigkeit nachgehen. Die Vorinstanz teilte mit, sie sehe keine Möglichkeit, eine entsprechende Tätigkeit anzubieten. Weiter wurde festgehalten, dass die Beschwerdeführerin zwar alles Mögliche unternehme, um ihre Genesung voranzutreiben, diese jedoch nicht in einem Ausmass beschleunigt werden könne, das einen baldigen Arbeitsversuch ermögliche. Eine Rückkehr an den Arbeitsplatz im angestammten Tätigkeitsgebiet werde voraussichtlich nicht möglich sein. Am Standortgespräch vom 7. März 2024 informierte die Beschwerdeführerin darüber, noch

nicht mit ihrer Ärztin über einen Arbeitsversuch sowie über eine Arbeitsleistung von 20% gesprochen zu haben, die im Hinblick auf einen Anspruch auf einen ALV-Beitrag vorgesehen sei. Sie teilte jedoch mit, dies am Arzttermin vom 20. März 2024 zu besprechen, da sie eine Verbesserung ihres Gesundheitszustandes verspüre. Die Vorinstanz hielt fest, dass sie derzeit keine Einsatzmöglichkeit an einer Stelle mit reduzierten Anforderungen («niederschwelliger Arbeitsversuch») sehe. Sollte jedoch eine teilweise Arbeitsfähigkeit bestehen, würde die Vorinstanz einen Vorlauf von einigen Wochen benötigen, um dies zu organisieren. Die Beschwerdeführerin wäre in diesem Fall verpflichtet, die gemäss ärztlichem Zeugnis festgelegte Arbeitsleistung effektiv zu erbringen. Weiter wurde festgehalten, dass die Beschwerdeführerin die Vorinstanz informieren werde, sobald eine Verbesserung ihres Gesundheitszustandes eintrete. Am letzten Standortgespräch vom 16. Mai 2024 teilte die Beschwerdeführerin mit, derzeit gute Fortschritte zu machen und dass ihre Ärztin ab Juni 2024 einen Arbeitsversuch als möglich erachte. Weiter wurde festgehalten, dass das IV-Verfahren hängig sei und der Arbeitsversuch im Rahmen der IV eventuell ab Juni 2024 geplant sei. Die Vorinstanz hielt fest, dass es während der zweijährigen Lohnfortzahlungsfrist bei der Vorinstanz zu keinem Arbeitsversuch gekommen sei, obwohl diese einen solchen wiederholt angeboten habe. Aufgrund der Entwicklung in den vergangenen Monaten würde der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin und die Personalabteilung die Wahrscheinlichkeit, dass die Beschwerdeführerin ihre angestammte Tätigkeit innert absehbarer Zeit wieder vollumfänglich ausführen könne, als gering einschätzen. Die Vorinstanz könne somit die Möglichkeit eines Arbeitsversuches nicht mehr anbieten.

E. 3.5.4

Die Beschwerdeführerin räumte an den Standortgesprächen wiederholt zusammengefasst ein, körperlich zwar kleine Verbesserungen zu verspüren, jedoch geistig noch nicht fit genug für eine Arbeitsaufnahme zu sein. Sie teilte auch jeweils mit, dass sie sich melden werde, sobald eine Verbesserung ihres Gesundheitszustandes eintrete und eine Wiederaufnahme der Arbeit möglich sei. Mit E-Mail vom 13. Mai 2024 informierte die Beschwerdeführerin die Vorinstanz, sie habe in letzter Zeit Fortschritte gemacht und werde mit der IV schauen, ob eine Wiedereingliederung möglich sei. Seit dem 16. Mai 2024 stand sodann ein Arbeitsversuch zur Diskussion. Mit Schreiben vom 30. Mai 2024 bot die Beschwerdeführerin die Arbeitsleistung ausdrücklich an und ersuchte die Vorinstanz um Kontaktaufnahme, um die Modalitäten der Arbeitsaufnahme zu besprechen. Weiter liess sie der Vorinstanz den Vorbescheid vom 23. Mai 2024 der IV zukommen, mit dem das Leistungsbegehren der Beschwerdeführerin abgewiesen wurde. Begründet wurde dieser Entscheid damit, dass aufgrund der medizinischen Angaben keine die Arbeits- respektive Erwerbstätigkeit beeinflussende, langandauernde und damit invalidisierende Erkrankung im Sinne der IV vorliege. Die bisherige Tätigkeit sei ihr aus medizinischer Sicht im ursprünglichen 80%-Pensum weiterhin vollumfänglich zumutbar. Weder seien berufliche Massnahmen notwendig noch sei ein Anspruch auf eine Invalidenrente entstanden. Die Vorinstanz entgegnete zum dem am 16. Mai 2024 erwähnten Arbeitsversuch, sie könne die Möglichkeit eines Arbeitsversuches nicht mehr anbieten. Sie begründete dies damit, gestützt auf die Entwicklungen der vergangenen Monate davon auszugehen, dass die Wahrscheinlichkeit gering sei, dass die Beschwerdeführerin ihre angestammte Tätigkeit innert absehbarer Zeit wieder vollumfänglich ausführen könne. Die Vorinstanz anerkennt zwar das Vorliegen widersprüchlicher medizinischer Beurteilungen, stellt sich jedoch auf den Standpunkt, als Arbeitgeberin nicht beurteilen zu wollen/zu können, welche

medizinische Einschätzung zutreffe. Sie ist weiter der Ansicht, es sei nicht ihre Aufgabe, zu beurteilen, ob die Beschwerdeführerin arbeitsfähig sei; zudem hätte diese ihre Leistungsfähigkeit früher unter Beweis stellen müssen. Schliesslich stelle eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als zwei Jahren an sich bereits einen objektiv ausreichenden Kündigungsgrund dar. Weiter führt die Vorinstanz aus, nach Ablauf der Zweijahresfrist liege es im Ermessen des Arbeitgebers zu entscheiden, ob er die Beschwerdeführerin weiter/wieder beschäftigen wolle.

E. 3.6

Aus den Standortgesprächen folgt (und wie die entsprechenden Arztzeugnisse bestätigen), dass die Beschwerdeführerin seit dem 27. Januar 2022 bis ca. Ende April 2024 aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage war, weder die vertraglich festgelegte Arbeit zu verrichten noch überhaupt zu arbeiten. Bis Ende April 2024 zeichnete sich von Seiten der Beschwerdeführerin keine ärztlich attestierte wesentliche Verbesserung ihres gesundheitlichen Zustandes ab, sodass die Vorinstanz mit einem Arbeitsversuch hätte rechnen müssen. Anzeichen, die eine zusätzliche vertrauensärztliche Untersuchung erfordert hätten, sind anhand der Akten bis zu diesem Zeitpunkt keine erkennbar. Ab Mitte Mai 2024 änderte sich die Situation dahingehend, als dass widersprüchliche medizinische Beurteilungen der Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin vorlagen. Gleichzeitig stand ein möglicher Arbeitsversuch im Raum. Damit bestand im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine erhebliche Unklarheit hinsichtlich der tatsächlichen Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin. Diese Umstände hätten die Vorinstanz veranlassen müssen, den Sachverhalt vertieft abzuklären. Der Vorinstanz ist zuzustimmen, dass es ihr als Arbeitgeberin weder zusteht noch möglich ist, eine medizinische Einschätzung des Gesundheitszustandes der Beschwerdeführerin vorzunehmen. Entsprechend ist auch nicht nachvollziehbar, wie die Vorinstanz zum Schluss gelangen konnte, eine Wiedereingliederung in ihre angestammte Tätigkeit erscheine in absehbarer Zeit als unwahrscheinlich. Wie hiervor erwähnt, hätte sie einen Vertrauensarzt einbeziehen können. Entgegen der Ansicht der Vorinstanz endete die Fürsorgepflicht mit dem Ende der Lohnfortzahlungspflicht vorliegend nicht, zumal das Arbeitsverhältnis fortbestand. Das Arbeitsverhältnis kann zwar nach Ablauf der Probezeit frühestens auf das Ende einer mindestens zweijährigen Arbeitsverhinderung ordentlich aufgelöst werden kann. Voraussetzung bleibt jedoch das Vorliegen eines sachlich hinreichenden Grundes (Art. 10 Abs. 3 BPG). Die vorliegenden Umstände - der angebotene Arbeitsversuch sowie der Vorbescheid der IV - hätten die Vorinstanz veranlassen müssen, die Arbeitsfähigkeit im Hinblick auf die Eingliederung (Art. 11 Abs. 3 BPV) zu prüfen. Es ist nicht ersichtlich, wie die Vorinstanz trotz der widersprüchlichen medizinischen Einschätzungen und des angebotenen Arbeitsversuches zum Schluss gelangen konnte, eine Wiedereingliederung in ihre angestammte Tätigkeit erscheine in absehbarer Zeit als unwahrscheinlich. Auch ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Vorinstanz am Standortgespräch vom 16. Mai 2024 mitteilte, sie könne die Möglichkeit eines Arbeitsversuches nicht mehr anbieten; so stand beispielsweise am Standortgespräch vom 12. September 2023 noch ein therapeutischer Arbeitsversuch im Umfang von 10 bis 20% zur Diskussion. Die Vorinstanz durfte vorliegend den in Aussicht stehenden Arbeitsversuch nicht ungeprüft als unrealistisch qualifizieren und den Widerspruch zwischen den medizinischen Beurteilungen unberücksichtigt lassen. Ohne entsprechende Abklärungen konnte nicht ohne Weiteres davon ausgegangen werden, die Beschwerdeführerin sei nicht in der Lage, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Tätigkeit auszuüben. Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht wäre die

Vorinstanz gehalten gewesen, die divergierenden medizinischen Einschätzungen zu klären und den vorgeschlagenen Arbeitsversuch ernsthaft zu prüfen. Um zeitnah Klarheit über die effektive Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin sowie über die Realisierbarkeit eines Arbeitsversuches zu erlangen, wäre der Beizug des Vertrauensarztes (Art. 56 Abs. 4 BPV) ein geeignetes und zumutbares Mittel gewesen. Es ist nicht ersichtlich, weshalb es der Vorinstanz unzumutbar gewesen sein sollte, zunächst diese weniger einschneidende Massnahme zu ergreifen, bevor sie der Beschwerdeführerin kündigt. Indem sie die widersprüchlichen medizinischen Einschätzungen (durch eine weitere Fachperson) nicht aufklärte und auch die Möglichkeit eines Arbeitsversuches unberücksichtigt liess, verletzte die Vorinstanz ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Beschwerdeführerin.

E. 3.7.1

Schliesslich ist zu prüfen, ob die Kündigung aufgrund der Fürsorgepflichtverletzung als missbräuchlich zu qualifizieren ist.

E. 3.7.2

Die (objektive) Beweislast trifft hierbei die Beschwerdeführerin, das heisst sie hat den Missbrauchstatbestand zu beweisen und trägt auch die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit (vgl. vorstehende E. 2).

E. 3.7.3

Die hiervor dargelegte Fürsorgepflichtverletzung vermag für sich allein noch kein treuwidriges oder missbräuchliches Verhalten der Vorinstanz zu begründen respektive die Fürsorgepflichtverletzung erweist sich nicht als derart schwerwiegend, dass sich die damit verbundene Auflösung des Arbeitsverhältnisses als missbräuchlich qualifizieren lässt. Zu berücksichtigen ist vielmehr, dass die Vorinstanz die Beschwerdeführerin während zwei Jahren begleitete, indem sie ein Case Management eröffnete, regelmässige Standortgespräche führte und ihr Zeit zur Genesung einräumte. Bis etwa Ende April musste die Vorinstanz aufgrund der bis dahin vorliegenden medizinischen Einschätzung der behandelnden Ärztin - attestierte Arbeitsunfähigkeit bis 2. Juni 2024 - und der Aussagen der Beschwerdeführerin an den Standortgesprächen nicht davon ausgehen, dass eine Rückkehr der Beschwerdeführerin an den Arbeitsplatz in absehbarer Zeit realisierbar ist. Dass die Vorinstanz trotz der bestehenden Unklarheiten ab Mai 2024 von einer nicht realistischen Rückkehr der Beschwerdeführerin ausging und damit - wie dargelegt - ihre Fürsorgepflicht verletzte, vermag die Annahme einer missbräuchlichen Kündigung nicht zu begründen. Im Übrigen stellt das Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes (vgl. dazu E. 4 hiernach) für sich allein noch keine Missbräuchlichkeit der Kündigung dar (statt vieler Urteil des BGer 8C_775/2021 vom 21. November 2022 E. 4.3 m.w.H).

E. 3.8

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass eine missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 OR nicht vorliegt, weshalb die Beschwerdeführerin kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zusteht (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG). Der Hauptantrag der Beschwerdeführerin erweist sich somit als unbegründet.

E. 4

Eventualiter verlangt die Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG eine Entschädigung in der Höhe von 12 Monatslöhnen mangels eines sachlichen Grundes für die Kündigung.

E. 4.1

Die Beschwerdeführerin rügt im Wesentlichen, die Kündigung sei ungerechtfertigt, weil kein Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG vorliege. Die Vorinstanz stütze ihre Kündigung auf Art. 31a Abs. 1 BPV. Diese Bestimmung regle jedoch lediglich die Modalitäten und Fristen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dieser Artikel stipuliere keinen eigenständigen Kündigungsgrund. Ein solcher müsse sich vielmehr aus Art. 10 Abs. 3 BPG ergeben. Sie macht zusammengefasst geltend, sie erfülle keine dieser Voraussetzungen. Sie habe weder eine gesetzliche noch vertragliche Pflicht verletzt, noch habe sie jemals Mängel in der Leistung oder im Verhalten gezeigt. Ebenso wenig liege eine mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer Arbeit vor, denn spätestens mit der Stellungnahme vom 30. Mai 2024 habe die Beschwerdeführerin ihre Arbeitskraft ausdrücklich angeboten. Schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses würden offenkundig ebenfalls nicht vorliegen, ebenso wenig der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung. Eine mangelnde Eignung beziehungsweise Tauglichkeit, die Arbeit zu verrichten, liege nicht vor. Die Vorinstanz mache geltend, sie sei arbeitsunfähig. Die IV sei mit Vorbescheid vom 23. Mai 2024 zum Schluss gelangt, dass der Beschwerdeführerin ihr 80%-Pensum vollumfänglich zumutbar sei. Dieser Schluss sei jedoch insofern nicht korrekt, als sie noch nicht voll arbeitsfähig sei und deshalb Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen der IV habe. Festzulegen sei ihr aktueller Grad der Arbeitsfähigkeit. Klar sei jedoch, dass sich ihr Gesundheitszustand gebessert habe und dass sie - nota bene gemäss IV sogar in ihrer angestammten Funktion - arbeitsfähig sei beziehungsweise soweit die Arbeitsfähigkeit nicht schon bestehe, zumindest in absehbarer Zeit die (volle) Arbeitsfähigkeit erlangen werde. Mithin liege aktuell und auch mit Blick auf die Zukunft kein Kündigungsgrund vor, da sie für ihre Tätigkeit weiterhin beziehungsweise wieder geeignet und tauglich sei.

E. 4.2

Die Vorinstanz entgegnet im Wesentlichen, es sei der Beschwerdeführerin - basierend auf den Arztzeugnissen - aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich, die angestammte Funktion vollumfänglich wahrzunehmen. Somit sei sie nicht tauglich, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Die Unfähigkeit der Beschwerdeführerin die in ihrem Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, stelle einen ordentlichen Kündigungsgrund des Arbeitsverhältnisses dar. Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit entspreche den in Art. 31a Abs. 1 BPV (Art. 10 Abs. 3 BPG und Art. 12 Abs. 2 BPG) genannten Umständen. Entsprechend sei eine ordentliche Kündigung ab Ende einer zweijährigen Arbeitsunfähigkeitsperiode möglich.

E. 4.3.1

Der Arbeitgeber kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen auflösen, namentlich wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft des Arbeitnehmers, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG). Nicht geeignet oder untauglich ist der Arbeitnehmer, wenn er aus objektiven Gründen, die mit seiner Person im Zusammenhang stehen und einen Bezug zur Arbeit haben müssen, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Andauernde gesundheitliche Probleme sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit (Urteile des BGer 8C_391/2019 vom 11. Oktober 2019 E. 3.2 und 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 4.2, je mit Hinweisen). In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit liegt eine mangelnde Tauglichkeit im Sinne

von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG nur dann vor, wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung des betroffenen Arbeitnehmers auszugehen ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts rechtfertigt sich die Annahme einer längeren Krankheit im Allgemeinen frühestens nach zwei Jahren. So kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit frühestens auf das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen (Art. 31a Abs. 1 BPV; Urteil des BGer 8C_391/2019 vom 11. Oktober 2019 E. 3.2 m.H. und 8C_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2.2 m.H.). 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 eine Entschädigung in der Höhe von mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zu (Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG).

E. 4.3.2

Zur Rüge der Beschwerdeführerin, wonach Art. 31a Abs. 1 BPV keinen eigenständigen Kündigungsgrund darstelle, ist festzuhalten, dass aus der angefochtenen Verfügung hervor geht, dass die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis - nach zwei Jahren dauernder Arbeitsverhinderung (Art. 31a Abs. 1 BPV) - aufgrund der Untauglichkeit der Beschwerdeführerin, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, ausging und das Arbeitsverhältnis deshalb auflöste. Mithin aufgrund mangelnder Tauglichkeit gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG und nicht gestützt auf Art. 31a Abs. 1 BPV. Wie hiervor bereits dargelegt, konnte die Vorinstanz jedoch aufgrund der widersprechenden medizinischen Einschätzungen der behandelnden Ärztin der Beschwerdeführerin und der IV nicht davon ausgehen, dass die Beschwerdeführerin vollständig arbeitsunfähig war. Zudem stand im Zeitpunkt der Kündigung ein Arbeitsversuch im Raum. Im Zeitpunkt der Kündigung war nicht erstellt, dass die Beschwerdeführerin im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG tatsächlich untauglich war. Unter diesen Umständen hätte die Vorinstanz die unterschiedlichen medizinischen Beurteilungen näher abklären und den vorgeschlagenen Arbeitsversuch ernsthaft prüfen müssen. Stattdessen ging sie (verfrüht) davon aus, dass eine Untauglichkeit vorliege. Auch ist nicht ersichtlich und wird von der Vorinstanz auch nicht geltend gemacht, dass andere sachlich hinreichende Gründe gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG vorliegen. Damit lag im Zeitpunkt der Kündigung kein sachlich hinreichender Grund für eine Kündigung vor, weshalb der Beschwerdeführerin eine Entschädigung zuzusprechen ist.

E. 4.4

Die Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt. Sie beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG). Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist auf die Schwere der Persönlichkeitsverletzung beziehungsweise des Eingriffs in die Persönlichkeit der angestellten Person, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen, die Art und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens der angestellten Person, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Alter und Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers abzustellen (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A- 4885/2023 vom 10. Januar 2025 E. 7.2 m.H.).

E. 4.5

Die Beschwerdeführerin wurde ohne sachlich hinreichenden Grund entlassen. Damit wurde Bundesrecht verletzt, weshalb das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung nicht leicht wiegt und von einem mittleren Eingriff in die Persönlichkeit der Beschwerdeführerin auszugehen ist. Die (...) geborene Beschwerdeführerin stand seit Januar 2019 im Dienst der Vorinstanz. Davor arbeitete sie ein Jahr als Hochschulpraktikantin bei dieser. Im Zeitpunkt der Kündigung war die Beschwerdeführerin seit rund 4 1/2 Jahren bei der Vorinstanz angestellt. Die Dauer dieses Vertragsverhältnisses kann nicht mehr als kurz bezeichnet werden. Ihr Arbeitsverhältnis mit der Vorinstanz war somit von einer gewissen, wenn auch nicht ausserordentlich langen Dauer und hohen Intensivität. Die Arbeitsleistungen der Beschwerdeführerin wurden durchwegs als gut (Stufe 3) [vgl. Art. 17 BPV] beurteilt. Aufgrund ihrer soliden Grundausbildung dürften ihre Chancen grundsätzlich gut stehen, auf dem Arbeitsmarkt eine neue Stelle zu finden. Zu den persönlichen Verhältnissen der Beschwerdeführerin lässt sich den Akten wenig entnehmen; eine soziale oder wirtschaftliche Notlage macht sie jedenfalls nicht geltend.

E. 4.6

Unter Würdigung dieser Umstände rechtfertigt es sich, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von sechs Bruttomonatslöhnen zuzusprechen. Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG keine solche zu entrichten sind (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-263/2023 vom 2. August 2024 E. 4.7 m.H.).

E. 5.1

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Davon ist vorliegend nicht abzuweichen. Somit sind keine Verfahrenskosten zu erheben. Der unterliegenden Vorinstanz sind ebenfalls keine Verfahrenskosten aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 2 VwVG).

E. 5.2

Ganz oder teilweise obsiegenden Parteien ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihnen erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Das Bundesverwaltungsgericht legt die Parteientschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote oder, wenn wie vorliegend keine Kostennote eingereicht wurde, aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE). Die Entschädigung für die anwaltliche Vertretung wird nach dem zeitlichen Aufwand bemessen, wobei bei der Beurteilung des notwendigen und verhältnismässigen Aufwands nebst der Komplexität der Streitsache auch zu berücksichtigen ist, ob der Rechtsvertretung die Sach- und Rechtslage bereits bekannt war.

E. 5.3

Die Beschwerdeführerin dringt mit ihrem Hauptantrag auf Weiterbeschäftigung nicht durch. Hingegen dringt die Beschwerdeführerin mit ihrem Eventualantrag auf Zusprechung einer Entschädigung wegen fehlender sachlich hinreichender Gründe für die ordentliche Kündigung durch, wobei anstatt der beantragten Entschädigung von zwölf Monatslöhnen eine solche von sechs Monatslöhnen zugesprochen wird. Insgesamt ist die

Beschwerdeführerin damit als zu 1/4 obsiegend anzusehen. Folglich hat sie Anspruch auf einen Viertel reduzierte Parteientschädigung.

E. 5.4

In Anbetracht des mutmasslich notwendigen Aufwandes, namentlich für das Verfassen der rund 9-seitigen Beschwerde, der rund 10-seitigen Schlussbemerkungen und des überschaubaren Umfangs des Aktenbestandes erscheint eine reduzierte pauschale Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'500.- (inkl. Auslagen) als angemessen. Diese ist der Vorinstanz zur Bezahlung nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils aufzuerlegen. Der Vorinstanz steht als Bundesbehörde keine Parteientschädigung zu (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

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