

BVGer A-4843/2020 vom 1. April 2021

Bundesverwaltungsgericht, 2021-04-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4843_2020

FR: TAF A-4843/2020 du 1 avril 2021

IT: TAF A-4843/2020 del 1 aprile 2021

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Bei der angefochtenen Kündigung handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die von einer Vorinstanz im Sinne von Art. 33 Bst. e des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG, SR 173.32) stammt und direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes [BPG, SR 172.220.1]). Eine Ausnahme gemäss Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (Art. 31 ff. VGG).

E. 1.2

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

E. 1.3

Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Kündigungsverfügung sowohl formell als auch materiell beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.4

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ermessensausübung, sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Soweit es um die Beurteilung von verwaltungsorganisatorischen Fragen oder Problemen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses geht, auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht jedoch eine gewisse Zurückhaltung bei der Überprüfung des angefochtenen Entscheids (statt vieler: Urteile BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 2.1 und A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 2.2 m.H.).

E. 2.2

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die

Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG; SR 742.31] und Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des erlassenen GAV abzustellen. Dagegen ist die Bundespersonalverordnung (BPV, SR 172.220.111.3) auf das Personal der Vorinstanz - welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV abgeschlossen hat - nicht anwendbar (statt vieler: Urteil des BVGer A-5997/2017 vom 14. März 2019 E. 3). Finden sich weder in den genannten Gesetzen noch im GAV einschlägige Regelungen, ist das Obligationenrecht (OR, SR 220) subsidiär anwendbar (Ziff. 1 Abs. 2 und 3 GAV; statt vieler: Urteil des BVGer A-2588/2018 vom 3. Dezember 2018 E. 3.2).

E. 3

Der Beschwerdeführer beantragt eine Entschädigung. Andere Begehren sind der Beschwerde nicht zu entnehmen. In Frage kommt zum einen eine Entschädigung zufolge missbräuchlicher Kündigung (E. 4) und zum andern eine Entschädigung mangels sachlichen Grundes (E. 5).

E. 4.1

Ist eine Kündigung missbräuchlich gemäss Art. 336 OR, bietet die Vorinstanz der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung gutgeheissen wird (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG, Ziff. 184 Abs. 1 Bst. b GAV). Auf Gesuch der angestellten Person - wie es vorliegend der Beschwerdeführer gestellt hat - spricht die Beschwerdeinstanz anstelle einer Weiterbeschäftigung eine Entschädigung zu (Art. 34c Abs. 2 BPG, Ziff. 184 Abs. 2 GAV).

E. 4.2

Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie gemäss den in Art. 336 OR umschriebenen Tatbeständen oder aus anderen Gründen von vergleichbarer Schwere ausgesprochen wird. 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 eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten und darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (statt vieler: Urteile des BVGer A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 5.3.2, A-641/2019 vom 27. November 2019 E. 3.4). Die objektive Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer (Urteile des BVGer A-7166/2016 vom 7. November 2017 E. 6.1, A-3182/2018 vom 10. April 2019 E. 2.2).

E. 4.3

Die Probezeit soll den Parteien des Arbeitsvertrags ermöglichen, sich kennenzulernen, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen. Sie werden in die Lage versetzt, über die in Aussicht genommene langfristige Rechtsbeziehung in Kenntnis der konkreten Umstände zu urteilen (vgl. BGE 144 III 152 E. 4.2, BGE 134 III 108 E. 7.1.1). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kann grundsätzlich auch eine Kündigung während der Probezeit missbräuchlich sein. Zu prüfen ist aber im Einzelfall, ob die Kündigung, welche einen Tatbestand nach Art. 336 OR erfüllt oder sonst in einem gewöhnlichen Arbeitsverhältnis als missbräuchlich angesehen würde, mit Blick auf den durch die Probezeit verfolgten Zweck zulässig erscheint (BGE 134 III 108 E. 7.1). In diesem Sinne gelangen die Missbrauchsbestimmungen gegenüber einem Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigungsfrist einschränkend zur Anwendung (BGE

136 III 96 E. 2). Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter Frist zu kündigen, ist Ausfluss der Vertragsfreiheit. Die Freiheit des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, den Vertrag abzuschliessen (Abschlussfreiheit), wirkt in die Probezeit nach, indem die Parteien grundsätzlich den Entscheid über eine langfristige Bindung aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse frei treffen können. Soweit sich die Kündigung an diesem Zweck der Probezeit orientiert, ist allein darin, dass ihr etwas «Willkürliches» anhaftet, kein Rechtsmissbrauch zu erblicken (BGE 134 III 108 E. 7.1.1).

E. 4.4.1

Zur Begründung der Missbräuchlichkeit macht der Beschwerdeführer geltend, die Vorinstanz habe den Persönlichkeitsschutz missachtet. Zum einen sei er, ohne dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt gewesen sei, absichtlich und in gezielter Weise «gemobbt» worden. Zum andern habe ihm sein Vorgesetzter missbräuchlich vorgeworfen, während der Arbeit geschlafen zu haben. In Wahrheit habe er sich unwohl gefühlt, weshalb sein Ausbilder ihm vorgeschlagen habe, sich zur Erholung kurz hinzulegen. Es sei tragisch, dass sein Vorgesetzter die Gesundheit eines Mitarbeiters in diesem Mass geringschätze.

E. 4.4.2

Die Vorinstanz führt hingegen aus, der Vorwurf, wonach sie die Persönlichkeitsrechte des Beschwerdeführers verletzt habe, sei haltlos. Ein Mobbing werde in der Beschwerde zum ersten Mal erwähnt. Sie nehme Mobbing-Vorwürfe grundsätzlich ernst. Da solche aber bisher nicht im Raum gestanden hätten, habe sie dieses Thema auch nicht aufnehmen können. Der Beschwerdeführer sei vielmehr gut ins Team aufgenommen worden. Zwar seien sein Verhalten, seine Arbeitseinstellung, sein mangelndes Interesse und die ungenügende Fachkompetenz immer wieder in Frage gestellt und kritisiert worden. Die Ausübung von Kritik sei jedoch von Mobbing klar zu unterscheiden. Hinsichtlich des Schlafens während der Arbeitszeit habe es sich, entgegen den unzutreffenden Ausführungen des Beschwerdeführers, nicht um einen Einzelfall gehandelt.

E. 4.5

Sinngemäss macht der Beschwerdeführer mit seinen Rügen eine Missbräuchlichkeit zufolge verletzter Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geltend.

E. 4.5.1

Eine Kündigung kann unter anderem auch missbräuchlich sein, wenn sie sich als Folge einer Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers erweist (Urteil des BVGer A-3192/2019 vom 27. November 2019 E. 5.3.1). Wie den privaten trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG; Urteil des BVGer A-5364/2018 vom 2. April 2019 E. 4.3.1). Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Dritten zu schützen. Bei Konflikten am Arbeitsplatz ergibt sich eine Missbräuchlichkeit zufolge verletzter Fürsorgepflicht, wenn die Kündigung aufgrund der Konfliktsituation oder wegen einer als Folge des Konflikts eingetretenen Leistungseinbusse des Arbeitnehmers ausgesprochen wird, ohne dass der Arbeitgeber zuvor sämtliche ihm zumutbaren Massnahmen getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen (vgl. Urteile des BGer 4A_92/2017 vom 26. Juni 2017 E. 2.2.1, 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.1, 4A_381/2011 vom 24. Oktober 2011 E. 3;

Urteile des BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.3.2.2, A-7166/2016 vom 7. November 2017 E. 6.1, A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 5.3.3 mit Hinweisen).

E. 4.5.2

Der Beschwerdeführer legt im konkreten Fall nicht näher dar, aufgrund welcher Ereignisse, welcher Verhaltensweisen und durch wen er «gezielt gemobbt» worden sein soll. Er führt in dieser Hinsicht keine greifbaren Anhaltspunkte oder Belege dafür ins Feld, dass und inwiefern die Kündigung oder sein Verhalten während der Probezeit in relevanter Weise mit einem Konflikt mit anderen Angestellten zusammenhängen oder hinter der Kritik der Vorgesetzten an seiner Leistung und seinem Verhalten in Wahrheit eine gezielte Schikane stehen soll. Solche sind auch nicht ersichtlich. Weder im Gespräch vom 25. August 2020 (Bst. B) noch im Rahmen der Ausübung des gewährten rechtlichen Gehörs (Bst. C) hat der Beschwerdeführer im Übrigen eine entsprechende Konfliktsituation erwähnt. Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass der pauschal vorgetragene Vorwurf des Beschwerdeführers den Tatsachen entspricht und seine Persönlichkeitsrechte in relevanter Weise verletzt wurden (vgl. zur objektiven Beweislast E. 4.1). Es erübrigt sich somit zu prüfen, ob eine Missbräuchlichkeit der Kündigung, wäre auf die Darstellung des Beschwerdeführers abzustellen, mit Blick auf den Zweck der Probezeit in Frage käme (vgl. E. 4.3): In Bezug auf die Probezeit legen Rechtsprechung und Lehre nicht denselben Massstab an hinsichtlich der Massnahmen, die vom Arbeitgeber bei Konflikten zu erwarten sind. So kann der Arbeitnehmer gemäss Bundesgericht nicht verlangen, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fortsetzt und sich langfristig bindet, wenn bereits während der Probezeit Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit dem übrigen Personal erkennbar werden (vgl. hierzu Urteil des BGer 4A_432/2009 vom 10. November 2009 E. 2.4 f.; ferner Roger Rudolph, Konflikte am Arbeitsplatz und Kündigung, ARV 2011 S. 88; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag - Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, N 4 zu Art. 336 OR, S. 1004 am Ende).

E. 4.5.3

Ebenfalls keine Missbräuchlichkeit der Kündigung ergibt sich aus dem Vorwurf des Beschwerdeführers, der Vorgesetzte habe seine Gesundheit missachtet. Zwar sieht Ziff. 114 GAV vor, dass die Vorinstanz in allen Bereichen die nötigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden trifft (vgl. auch Urteil des BVGer A-5364/2018 vom 2. April 2019 E. 4.3.2) und hat der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht auf die Gesundheit des Arbeitnehmers gebührend Rücksicht zu nehmen (Urteil des BVGer A-4147/2016 vom 4. August 2017 E. 7.4.2): Ergreift er nicht die zumutbaren Schutzmassnahmen zu Gunsten der Gesundheit eines Arbeitnehmers, die es ermöglichen würden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, und löst er stattdessen das Arbeitsverhältnis auf, ist die Fürsorgepflicht verletzt und die Kündigung nicht rechtmässig (Urteile des BVGer A-4745/2019 vom 24. August 2020 E. 6.3.2, A-3192/2019 vom 27. November 2019 E. 5.4.2, A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 5.6). Im vorliegenden Fall liegt jedoch offensichtlich keine solche Konstellation vor. Selbst wenn es zuträfe, dass der Vorgesetzte, wie der Beschwerdeführer rügt, eine vom Ausbilder empfohlene Ruhephase mit Schlafen am Arbeitsplatz verwechselt hätte, wofür keine Indizien bestehen, so hätte ein solches (auflösbares) Missverständnis im Einzelfall kaum zur Kündigung in der Probezeit geführt. Vielmehr hat die Vorinstanz den Beschwerdeführer am 25. August 2020 mit dem Vorwurf des wiederholten, nicht nur vereinzelt Schlafens konfrontiert und ihm dennoch die Gelegenheit zur Verbesserung eingeräumt. Die Kündigung hat sie dagegen aufgrund

mehrerer Aspekte der bemängelten Einstellung und Leistung des Beschwerdeführers, und somit nicht aufgrund des behaupteten Vorfalls, ausgesprochen. Es ist weder ersichtlich, dass der Beschwerdeführer durch das Verhalten seiner Vorgesetzten in seiner Gesundheit beeinträchtigt worden wäre, noch ist eine zufolge verletzter Fürsorgepflicht missbräuchliche Kündigung erkennbar.

E. 4.5.4

Somit ist kein missbräuchliches Motiv oder Verhalten hinsichtlich der verfügten Kündigung auszumachen. Entsprechend steht dem Beschwerdeführer unter diesem Aspekt keine Entschädigung zu.

E. 5

Weiter zu prüfen ist, ob dem Beschwerdeführer eine Entschädigung wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung zusteht.

E. 5.1

Heisst das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung mangels eines sachlich hinreichenden Grundes gut, spricht es dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zu (Ziff. 183 Abs. 1 Bst. a GAV, Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG; Urteil des BVGer A-1058/2018 vom 27. August 2018 E. 5.4 und E. 7 [betreffend Probezeit]).

E. 5.2

Die Probezeit gibt den Vertragsparteien wie erwähnt die Gelegenheit, eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung durch gegenseitige Erprobung vorzubereiten. Es handelt sich um eine lockere Vertragsbindung, welche darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können. Gleichwohl muss auch eine Kündigung während der Probezeit begründet sein. Da die Probezeit jedoch dazu dient, die Fähigkeiten und Eignung eines Angestellten zu prüfen, sind an die Gründe für die Auflösung keine allzu strengen Anforderungen zu stellen. So ist die Kündigung bereits zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Dabei muss die Auflösung des Probezeitverhältnisses vom Betroffenen nicht verschuldet sein. Die begründete Feststellung etwa, dass er dem Stellenprofil nicht entspricht, reicht aus. Dasselbe gilt, wenn aus persönlichen Gründen das für die vorgesehene Funktion nötige Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden kann oder aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine künftig reibungslose Zusammenarbeit und eine effiziente Verwaltungstätigkeit in Frage gestellt erscheinen. Auch zwischenmenschliche Faktoren oder das Unvermögen eines Arbeitnehmers, sich in gewachsene Strukturen eines Unternehmens einzufügen, mit Autoritäten situationsgerecht umzugehen oder sein Arbeitsstil können dazu führen, dass ein Probearbeitsverhältnis nicht in ein ordentliches Arbeitsverhältnis überführt wird (zum Ganzen: Urteile des BVGer A-6870/2017 vom 11. Juni 2018 E. 4, A-1058/2018 vom 27. August 2018 E. 4, A-2347/2013 vom 13. August 2013 E. 4.3.2).

E. 5.3

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Kündigung sei in keiner Weise gerechtfertigt. Sein Vorgesetzter sei zu Beginn des Arbeitsverhältnisses in den Ferien gewesen. Nach der Rückkehr habe er plötzlich - aus dem Nichts - eine Ermahnung und die Kündigung ausgesprochen. Zuvor hätten sich sämtliche Beteiligten - der Teamleiter, der

Fachverantwortliche und der Leiter der [...] - positiv zu seiner Arbeitsweise und seiner Einstellung sowie zum Verhalten geäußert. Die haltlosen Vorwürfe des Vorgesetzten seien entschieden zurückzuweisen.

E. 5.4

Die Vorinstanz führt dagegen aus, die Leistung des Beschwerdeführers habe seit seinem Stellenantritt Anlass zu Beanstandungen gegeben. Im Rahmen der Einarbeitung, welche stets durch verschiedene Personen und nicht nur durch den Vorgesetzten erfolge, sei er immer wieder hiermit konfrontiert worden. Das Verhalten des Beschwerdeführers sei sowohl vor als auch nach der Rückkehr des Vorgesetzten nicht zufriedenstellend gewesen. Entgegen seiner Darstellung habe er kein positives Feedback zur Einstellung und zur Arbeits- und Verhaltensweise erhalten. Man habe ihm konkrete Arbeitsanweisungen erteilt, die zu einer Verbesserung hätten führen sollen. Als diese keine Wirkung gezeigt hätten, habe man am 25. August 2020 das erwähnte Gespräch durchgeführt und ihn, wiederum erfolglos, ermahnt. Es stehe ihr als Arbeitgeberin zu, das Verhalten und die Leistung eines Mitarbeitenden zu beurteilen und darüber zu entscheiden, ob er die Anforderungen erfülle oder nicht.

E. 5.5

Fest steht, dass die Vorinstanz am 25. August 2020 im Gespräch mit dem Beschwerdeführer die aus ihrer Sicht mangelhafte Einstellung und die als ungenügend eingestufte Leistung thematisiert sowie ihn diesbezüglich ermahnt hat, wie aus der von beiden Seiten unterzeichneten Gesprächsnotiz hervorgeht (vorne, Bst. B). Der Beschwerdeführer bezeichnet die Beanstandungen zwar als reine Unterstellungen. Es erscheint aber angesichts seiner nicht substantiierten Darstellung und mangels gegenteiliger Anzeichen nicht glaubhaft, dass die am Gespräch konkret formulierten Mängel «aus dem Nichts» konstruiert bzw. frei erfunden worden sein sollen. Anhaltspunkte oder Belege für zuvor positive Rückmeldungen bestehen ebenfalls nicht. Für das Bundesverwaltungsgericht besteht daher kein Anlass, von der Einschätzung der Vorinstanz abzuweichen, zumal es sich bei der Beurteilung von Leistungen, Problemen der betriebsinternen Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses wie erwähnt eine gewisse Zurückhaltung auferlegt (E. 2.1). Die Vorinstanz hat die Kündigung, wie in der angefochtenen Verfügung begründet, auf ihre während der Probezeit gewonnenen Eindrücke von der Einstellung und der Leistung des Beschwerdeführers gestützt. Sie gelangte dabei zum Schluss, dass er nach ihrer Wahrnehmung nicht über die erforderliche Kompetenz, Motivation und Zuverlässigkeit für die Arbeit als [...] verfügt und die Leistungen [...] nicht ihren Vorstellungen entsprechen. Damit bringt sie zum Ausdruck, dass das angestrebte Vertrauensverhältnis zum Beschwerdeführer nicht aufgebaut werden konnte. Dass der Beschwerdeführer im Gespräch vom 25. August 2020 die Kritikpunkte des Vorgesetzten als «reine Unterstellungen und Vorwürfe» und «volumfänglich» zurückwies, lässt ebenfalls den Eindruck entstehen, dass die Vertragsparteien grundlegend verschiedene Haltungen hinsichtlich des Verhaltens am Arbeitsplatz haben und eine lösungsorientierte Kommunikation bzw. eine reibungslose Zusammenarbeit nicht möglich ist.

E. 5.6

Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, sein früherer Arbeitgeber habe seine Leistungen und sein Verhalten grundlegend anders beurteilt, ist dessen Einschätzung für die Rechtmässigkeit der streitgegenständlichen Kündigung nicht von Belang. Zu beurteilen ist

das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz und das konkrete Verhalten während der Probezeit. Es ist dabei wie erwähnt Ausfluss der in die Probezeit nachwirkenden Vertrags- und Abschlussfreiheit der Vorinstanz, sich gegen eine längere Vertragsbindung entscheiden zu können, wenn sie, wie vorstehend ausgeführt, zur begründeten Erkenntnis gelangt, dass die Leistungen und das Verhalten des Beschwerdeführers von ihren Anforderungen abweichen. Daran ändert nichts, dass ein anderer Arbeitgeber womöglich zu einem anderen Schluss gekommen wäre.

E. 5.7

Demgemäss erfolgte die Kündigung - mit Blick auf den Charakter des Probearbeitsverhältnisses - gestützt auf hinreichend sachliche Gründe. Somit steht dem Beschwerdeführer keine Entschädigung wegen sachlich ungerechtfertigter Kündigung zu.

E. 6

Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

E. 7

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 8

Der Beschwerdeführer unterliegt, weshalb ihm keine Parteientschädigung zugesprochen wird (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Ebenso wenig hat die obsiegende Vorinstanz einen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

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