

BVGer A-5527/2020 vom 31. März 2022

Bundesverwaltungsgericht, 2022-03-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5527_2020

FR: TAF A-5527/2020 du 31 mars 2022

IT: TAF A-5527/2020 del 31 marzo 2022

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), sofern diese von einer Vorinstanz nach Art. 33 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) stammen und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt (vgl. Art. 31 VGG). Der angefochtene Entscheid ist eine Verfügung im genannten Sinn. Er stammt von einer zulässigen Vorinstanz gemäss Art. 33 Bst. d VGG, eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG; SR 172.220.1]).

E. 1.2

Zur Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht ist berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG). Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, sie ist durch die Kündigungsverfügung auch materiell beschwert und damit ohne Weiteres zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.3

Die Beschwerde wurde ausserdem frist- und formgerecht eingereicht (vgl. Art. 50 Abs. 1 und 52 Abs. 1 VwVG), weshalb auf sie einzutreten ist.

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit voller Kognition und überprüft angefochtene Verfügungen auf Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Unangemessenheit (vgl. Art. 49 VwVG). Es auferlegt sich allerdings namentlich dann eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Beurteilung der Leistungen von Bundesangestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es weicht im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle deren Ermessens. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts bestehen und davon ausgegangen werden

kann, die Vorinstanz habe die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-169/2018 vom 23. Januar 2019 E. 2.1 und A-1246/2018 vom 29. Oktober 2018 E. 2.1).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG). Es würdigt dabei die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess vom 4. Dezember 1947 [BZP, SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2 und BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Es erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Bleibt eine entscheiderelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB; SR 210) als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen namentlich jene für die - allenfalls behauptete - Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. Urteil des BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 3.3.2).

E. 3.1

Die Beschwerdeführerin macht geltend, ihr Anspruch auf rechtliches Gehör sei in verschiedener Hinsicht verletzt worden. Insbesondere beziehe die Begründung der angefochtenen Verfügung vom 6. Oktober [...] in keiner Weise ihre Sicht ein. Dies sei auf den Umstand zurückzuführen, dass sie zu keinem Zeitpunkt - und somit insbesondere auch nicht vor Erlass der Verfügung - persönlich angehört worden sei oder schriftlich zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe Stellung nehmen können. Auch seien ihr vor Erlass der Verfügung nicht die entscheiderelevanten Grundlagen zur Kenntnis gebracht worden. Am 25. September [...] sei sie um 11.30 Uhr - nur gerade 2 Stunden vor dessen Beginn um 13.30 Uhr - zu einem Gespräch mit dem Kommandanten SWISSINT aufgeboten worden und es sei ihr vorab mit keinem Wort erklärt worden, worum es in dem Gespräch gehen würde. So habe sie auch keine Gelegenheit gehabt, sich vorzubereiten oder eine Vertrauensperson beizuziehen. Der Entscheid, sie nicht in den Einsatzraum zu entsenden, sei offensichtlich bereits gefällt gewesen und habe sie richtiggehend "überfahren". Es sei ihr sodann lediglich noch übriggeblieben, ihr Unverständnis für diesen Entscheid kundzutun. Zu keinem Zeitpunkt sei sie aufgefordert oder eingeladen worden, eine Stellungnahme abzugeben und habe keine Möglichkeit gehabt, Einsicht in die Akten zu nehmen. Auf diese Weise seien ihr die von den Vorgesetzten eingeholten Stellungnahmen von weiteren Personen respektive Kontingentsangehörigen vorenthalten worden und sie habe sich nicht dazu äussern können. Diese Gegebenheiten würden

letztendlich zu einer massiven, offensichtlichen und schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör führen.

E. 3.2

Die Vorinstanz entgegnet, der Beschwerdeführerin seien die genannten Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit ihr bekannt gewesen und sie habe stets die Gelegenheit gehabt, ihre Sichtweise zu äussern. Auch am 25. September [...] seien diese Vorkommnisse Gegenstand des Personalgesprächs gewesen, wobei sich die Beschwerdeführerin dazu habe äussern können, was sie denn auch anerkenne. Nach dem Personalgespräch sei eine Bedenkzeit eingeräumt worden, während der es jederzeit möglich gewesen sei, nochmals schriftlich Stellung zu nehmen, um ein weiteres Gespräch zu bitten, Fragen an die Vorinstanz zu richten oder eine Verlängerung der Bedenkzeit zu beantragen. Auch die Akteneinsicht in das Personaldossier sei jederzeit gewährleistet und der Anspruch auf rechtliches Gehör gewahrt gewesen.

E. 3.3.1

Im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses darf die zuständige Behörde erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheiderelevanten Sachlage und mithin erst nach Anhörung der betroffenen Person zu einer (definitiven) Entscheidung gelangen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der der Schweizerischen Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV, SR 101], Art. 29 und Art. 30 Abs. 1 VwVG) ist verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (Urteile des Bundesgerichts [BGer] 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.2 f. (e contrario), nicht publ. in: BGE 140 I 320 und 8C_7/2021 vom 27. August 2021 E. 4 (e contrario); Urteile des BVGer A-1246/2018 vom 29. Oktober 2018 E. 3.2 und A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 3.4 f. insb. 3.5.1 ff.). Damit der Arbeitnehmer sein Anhörungsrecht ausreichend wahrnehmen kann, hat er nicht bloss die ihm zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern er muss darüber hinaus auch wissen, mit welchen Massnahmen er zu rechnen hat (Urteile des BGer 8C_559/2015 vom 9. Dezember 2015 E. 4.2.3.2 und 8C_258/2014 vom 15. Dezember 2014 E. 7.2.4, je m.H.). Um dies sicherzustellen, wird die Gewährung des rechtlichen Gehörs in der Praxis regelmässig mit einem Verfügungsentwurf verbunden, in dem insbesondere die Kündigungsmotive erläutert werden und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt wird. Es liegt in der Natur der Sache, dass bei der Arbeitgeberin zu diesem Zeitpunkt grundsätzlich bereits die Absicht besteht, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, ansonsten der Arbeitnehmer dazu nicht angehört werden müsste. Ebenso wenig lässt sich verhindern, dass die Arbeitgeberin regelmässig auf ihrem ursprünglichen Willen beharren wird. Entscheidend ist, dass der Beschluss zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs noch nicht endgültig gefasst worden ist, folglich nicht ausgeschlossen ist, dass die Arbeitgeberin auf ihr Vorhaben zurückkommt (zum Ganzen Urteile des BVGer A-1504/2020 vom Mai 2021 E. 3.2, und A-2057/2018 vom 16. April 2019 E. 3.1, je m.w.H.).

E. 3.3.2

Es lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Interessenlage beurteilen, wie weit das Äusserungsrecht geht. Wegleitend muss der Gedanke sein, einer Partei zu ermöglichen, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen (Urteile des BGer 2C_1101/2014 vom 23. November 2015 E. 5.1 und 2D_16/2015 vom 29. Oktober 2015 E. 2.2.1). Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle

Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (BGE 144 I 11 E. 5.3; Urteil des BGer 8C_395/2009 vom 10. November 2009 E. 6.1). Insbesondere ist es nicht zwingend, dem Arbeitnehmer einen Verfügungsentwurf zuzustellen, in welchem die Kündigungsmotive erläutert werden und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt wird (vgl. Urteil des BVGer A-3436/2015 E. 4.1.2). Im Falle einer Unterredung ist es für die Annahme einer informellen Anhörung jedoch nötig, dass dem Betroffenen die einzelnen Kündigungsgründe vorgehalten werden und die Behörde ihn zur Stellungnahme auffordert (Urteil des BGer 1C_103/2007 vom 7. Dezember 2007 E. 5.3). Das rechtliche Gehör ist dabei nur gewährt, wenn die Ausführungen zu Protokoll genommen werden, wobei sich das Protokoll auf die entscheidungswesentlichen Punkte beschränken kann (so explizit im Zusammenhang mit einer fristlosen Entlassung Urteil des BGer 8C_258/2014 vom 15. Dezember 2014 E. 7.2.6; allgemein zur Protokollierungspflicht der Verwaltung bei Gesprächen mit Verfahrensbeteiligten: BGE 130 II 473 E. 4.2, Urteil des BGer 1C_388/2009 vom 17. Februar 2010 E. 5.2.2).

E. 3.3.3

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist grundsätzlich formeller Natur, was dazu führt, dass der betroffene Entscheid in der Regel aufzuheben ist, wenn bei seinem Zustandekommen das rechtliche Gehör verletzt wurde (statt vieler BGE 144 I 11 E. 5.3). Eine Ausnahme besteht hingegen im Bundespersonalrecht. So ist dem Arbeitnehmer gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG eine Entschädigung zuzusprechen, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Verfahrensvorschriften - namentlich den Anspruch auf rechtliches Gehör - verletzte (Urteile des BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 3.2, A-566/2015 vom 24. August 2016 E. 4.5.1 und A-4319/2015 vom 16. März 2016 E. 4.2 und 5.2.4).

E. 3.4.1

Die Beschwerdeführerin führt aus, sie sei am 25. September [...] sehr kurzfristig und ohne Angaben des Gegenstandes zum Personalgespräch mit dem Kommandanten SWISSINT aufgeboten worden. Sie sei davon ausgegangen, dass es nochmals um die Klärung der Ereignisse bezüglich der Informationsveranstaltung vom 22. September [...] gehen würde. So sei sie sehr überrascht gewesen, dass neben dem Kommandanten SWISSINT auch die Personalchefin SWISSINT sowie der NCC im Büro anwesend gewesen seien. Der Kommandant SWISSINT sei ohne Umschweife sogleich zum Thema gekommen, nämlich ihrer Entlassung respektive dem Entscheid, dass sie nicht am Friedensförderungseinsatz teilnehmen werde und der Arbeitsvertrag aufgelöst werde. Gegenstand des Personalgesprächs sei sodann im Weiteren allein ihre Wahl gewesen, in welcher Form die Auflösung des Arbeitsverhältnisses abzuwickeln sei.

E. 3.4.2

Diese Darstellung wird von der Vorinstanz nicht substantiiert bestritten oder grundlegend anders dargestellt. In ihrer Vernehmlassung führt sie aus, wie sie der Beschwerdeführerin mitgeteilt habe, die Zusammenarbeit mit ihr sei zu einer erheblichen Belastung geworden, welche die Führung des Kontingents beeinträchtigt und dass sie eine Entsendung ins Einsatzgebiet als unzumutbar erachte. Der Beschwerdeführerin sei sodann die Gelegenheit gegeben worden, sich zu den vorgebrachten Punkten zu äussern, doch hätten ihre

Ausführungen die Bedenken der Vorinstanz nicht zu zerstreuen vermocht. In Bezug auf die Vertragsauflösung seien ihr die Möglichkeiten aufgezeigt worden, die Auflösung des Einsatzvertrages mittels Vereinbarung mit oder ohne Stillschweigerklärung abzuwickeln oder eine Verfügung zu erlassen. Im Weiteren sei ihr eine mehrtägige Bedenkzeit empfohlen und der Entwurf der Auflösungsvereinbarung als Entscheidungsgrundlage übergeben worden. Schliesslich habe man sich auf eine Bedenkzeit bis zum 28. September [...] geeinigt.

E. 3.4.3

Der Stellungnahme des NCC vom 30. September [...] ist zu entnehmen, dass er am 25. September [...] zusammen mit dem Kommandanten SWISSINT sowie Y. _____ in einem Gespräch das Verhalten der Beschwerdeführerin während des Informationsanlasses vom 22. September [...] zu erörtern suchte. Er führt aus, dabei sei ihm nach einer vollständigen Auslegeordnung aller Vorfälle von Y. _____ nahegelegt worden, einen Einsatz der Beschwerdeführerin ernsthaft zu überdenken. Nach einer langen, intensiven und für ihn aufwühlenden Diskussion, ob ein weiterer und letzter Versuch, sie in den Einsatzraum mitzunehmen, zielführend sein könne, habe er sich umstimmen lassen und sich schliesslich zu Ungunsten der Beschwerdeführerin entschieden. Er schildert weiter, wie ihn dieser schmerzhafteste Entscheid persönlich emotional tief getroffen habe, dies im Wissen, eine von ihm "hochgeschätzte und äusserst fachkompetente Kameradin massivst enttäuscht und verletzt" zu haben. Die von den Parteien übereinstimmend geschilderten Umstände belegen, dass der Entscheid, die Beschwerdeführerin nicht in den Einsatzraum zu entsenden und konsequenterweise das vertragliche Arbeitsverhältnis aufzulösen, bereits vor Beginn des Personalgesprächs vom 25. September [...], 13.30 Uhr, feststand und demzufolge bereits vor dem Zeitpunkt dessen Eröffnung an die Beschwerdeführerin beschlossen war. Offenbar hat die vom NCC geschilderte Diskussion zwischen dem NCC, dem Kommandanten SWISSINT und Y. _____ am Vormittag des 25. September [...] stattgefunden, worauf die Beschwerdeführerin um 11.30 Uhr für die Eröffnung des Entscheides aufgeboten wurde. Unbestritten bleibt sodann auch der wesentliche Inhalt des Personalgesprächs, nämlich die Modalitäten der Auflösung, welche der Beschwerdeführerin unterbreitet wurden und den einzigen noch festzulegenden Punkt darstellten.

E. 3.4.4

Die Vorinstanz macht geltend, die Beschwerdeführerin habe Gelegenheit gehabt, zum Entscheid Stellung zu nehmen, es sei ihr damit das rechtliche Gehör gewährt worden. Die Vorinstanz trägt die objektive Beweislast für die Rechtmässigkeit der Kündigung (vgl. oben E. 2.2; Urteil des BVGer A-4626/2020 vom 2. März 2022 E. 3.3.2). Zu dieser gehört mitunter der Nachweis, dem betroffenen Arbeitnehmer das rechtliche Gehör zum rechtserheblichen Sachverhalt gewährt zu haben. Aufgrund der übereinstimmenden Schilderung der Abläufe durch beide Parteien steht fest, dass der Beschwerdeführerin im Vorfeld des Personalgesprächs keine Gelegenheit gegeben wurde, in Kenntnis des Gegenstandes und der für sie einschneidenden Konsequenzen des Entscheides zur Auflösung des Arbeitsvertrages, vorgängig die Akten einzusehen. Ebenso wurde ihr keine Möglichkeit gegeben, vor dem Gespräch respektive der Fällung des Entscheides eine Stellungnahme vorzubereiten. Der Beschwerdeführerin kann nicht vorgehalten werden, sie hätte die Auflösung des Arbeitsvertrages in irgendeiner Form erwarten müssen, war dies doch nie zuvor - auch nicht ansatzweise - Thema eines Personalgesprächs gewesen (vgl. unten E. 4.4 ff.). Zwar wurde der Entscheid, das Vertragsverhältnis aufzulösen, erst mit

Datum vom 6. Oktober [...] in Verfügungsform eröffnet und es bestand in der Zwischenzeit auch die Gelegenheit, sich zur Sache zu äussern, was die Beschwerdeführerin mit Stellungnahme vom 28. September [...] gemacht hat. Dennoch gibt die angefochtene Verfügung die Sicht der Beschwerdeführerin nicht wieder und es bestehen auch keine Anzeichen, dass sich die Vorinstanz mit ihrer Argumentation auseinandergesetzt hätte. Die Tatsache jedoch, dass die Vorinstanz im Zeitpunkt des Personalgesprächs am 25. September [...], 13.30 Uhr, bereits definitiv und unwiderruflich die Auflösung des Arbeitsvertrages mit der Beschwerdeführerin entschieden hatte, führte zu einer blossen Pro forma-Gewährung des rechtlichen Gehörs. Insbesondere bestehen erhebliche Zweifel, ob der undiskutable Entschluss im Zeitpunkt der Mitteilung durch die Argumente der Beschwerdeführerin noch hätte beeinflusst werden können. Selbst die - nach Ansicht der Vorinstanz zur Gewährung des rechtlichen Gehörs geeignete - Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 28. September [...] muss als wirkungslos bezeichnet werden, informierte die Vorinstanz nach eigenen Angaben doch bereits am 25. September [...] - nach Darstellung der Beschwerdeführerin offenbar noch während einer Pause im Personalgespräch - die vorgesetzte Stelle ([...]) der Beschwerdeführerin über deren ausbleibende Entsendung in das Einsatzgebiet. Damit bestätigt sich, dass der Entscheid der Auflösung des Arbeitsvertrages bereits unwiderruflich vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs und vor Erlass der angefochtenen Verfügung vom 6. Oktober [...] gefasst wurde (vgl. e contrario Urteil des BGer 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014. E. 5.2 ff.; zum Ganzen Urteile des BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 3.2 f. m.w.H. und e contrario A-4057/2018 vom 16. April 2019 E. 3.1.3 f.; Bernhard Waldmann/Jürg Bickel, in: Waldmann/Weissenberger (Hrsg.), Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2. Aufl., Zürich 2013, (nachfolgend: Praxiskommentar VwVG), Art. 29 Rz. 47 f., 72 ff., 81 ff., 95). Ausserdem bleibt die Vorinstanz auch den Nachweis für die Gewährung des rechtlichen Gehörs während des Personalgesprächs vom 25. September [...], 13.30 Uhr, selbst schuldig. Dieses wurde nicht protokolliert. Ob die Vorinstanz der Beschwerdeführerin das Wort erteilte, um sich zu äussern und in welchem Umfang dies allenfalls geschehen wäre, bleibt deshalb ungewiss. Die Vorinstanz vermag die Einhaltung der GehörsGewährung nicht zu belegen und hat deshalb die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen (vgl. oben E. 3.3.2; Urteil des BVGer A-4626/2020 vom 2. März 2022 E. 3.3.2). Demnach steht fest, dass das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin - und damit eines ihrer Verfahrensrechte - durch das Vorgehen der Vorinstanz verletzt wurde.

E. 3.5

Es stellt sich sodann die Frage, ob dieser formelle Mangel der angefochtenen Verfügung vom 6. Oktober [...] der Heilung zugänglich ist.

E. 3.5.1

Zufolge der formellen Natur einer Verletzung des rechtlichen Gehörs wäre die Aufhebung des Arbeitsvertrages deshalb grundsätzlich ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst aufzuheben und zur Behebung des Mangels an die Vorinstanz zurückzuweisen. Dies selbst dann, wenn aufgrund der Akten klar erschiene, dass der angefochtene Entscheid in der Sache korrekt war. Allerdings besteht die Möglichkeit der Heilung einer Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Rechtsmittelinstanz, sofern diese über dieselbe Kognition wie die Vorinstanz verfügt. Damit soll ein Fehler, der einem Entscheid anhaftet, im Interesse der Betroffenen behoben werden. Gleichzeitig soll auf eine Rückweisung der Streitsache an die Vorinstanz verzichtet

und damit ein formalistischer Leerlauf, der zu einer unnötigen Verlängerung des Verfahrens zum Nachteil der Parteien führen würde, vermieden werden. Grundsätzlich kommt die Heilung eines Verfahrensmangels nur für eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung der Parteirechte infrage. Besteht die Gefahr eines formalistischen Leerlaufs, so ist die Heilung durch die Rechtsmittelinstanz aber auch einer schwerwiegenden Verletzung des Gehörsanspruchs zugänglich (vgl. Urteile des BGer 1C_69/2022 vom 8. März 2022 E. 2.3 und 1C_349/2018 vom 8. Februar 2019 E. 2.2; Lorenz Kneubühler/Ramona Pedretti, in: Auer/Müller/Schindler, VwVG-Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2. Aufl. St.Gallen/Zürich 2019, [nachfolgend: VwVG-Kommentar], Art. 29 Rz. 17 ff.; Waldmann/Bickel, Praxiskommentar VwVG, Art. 29 Rz. 106 ff., 114 ff.).

E. 3.5.2

Vorliegend würde eine Rückweisung der Sache an die Vorinstanz einen formalistischen Leerlauf bedeuten, hat doch das SWISSCOY-Kontingent [...] der Beschwerdeführerin seinen Einsatz bereits seit April [...] beendet und ist aus dem Einsatzraum zurückgekehrt. Die Nachholung des rechtlichen Gehörs erweist sich insofern als bedeutungslos, kann doch selbst ein allenfalls gegenteiliger Entscheid der Vorinstanz den erlittenen Nachteil der Beschwerdeführerin nicht ausgleichen. Ob sich die Verletzung als schwerwiegend erweist kann demzufolge offen gelassen werden. Ausserdem ist aufgrund der gesamten Sachlage zu schliessen, dass die Vorinstanz auch bei nochmaliger Wahrung der Gehörsrechte mit grösster Wahrscheinlichkeit wieder gleich entscheiden würde. Eine Heilung kommt nach dem Gesagten nicht in Frage (vgl. Urteil des BGer 1C_632/2017 vom 5. März 2018 E. 3.4.1). Hingegen erfolgte eine Heilung des Verfahrensmangels in Bezug auf das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht, wurde der Beschwerdeführerin doch volle Akteneinsicht gewährt und die Möglichkeit gegeben, sich im Schriftenwechsel eingehend zur Sache zu äussern. Jedenfalls war es ihr möglich, in Kenntnis der Sachlage die Verfügung vom 6. Oktober [...] substantiiert anzufechten.

E. 3.6

Im Ergebnis steht der Beschwerdeführerin jedenfalls bereits infolge der Verletzung ihres rechtlichen Gehörs eine Entschädigung gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG zu (vgl. oben E. 3.3.3 und unten E. 6; Urteile des BVGer A-4626/2020 vom 2. März 2022 E. 3.3.3 und A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 3.3.3). Die Beschwerdeführerin beantragt indes ebenso eine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG infolge weiterer Rügen (u.a. Fehlen eines sachlich hinreichenden Grundes für die ordentliche Kündigung). Dies erfordert im Folgenden eine materielle Beurteilung des gesamten Streitgegenstands (vgl. Urteil des BVGer A-6519/2016 vom 3. Mai 2017 E. 6.3.1; E. 4 ff.).

E. 4.1

Im Weiteren bringt die Beschwerdeführerin vor, die Vorinstanz habe durch ihr Vorgehen den Grundsatz von Treu und Glauben verletzt. In ihrer Beschwerde vom 6. November [...] führt sie zur Begründung im Wesentlichen aus, es sei ihr mehrfach zugesichert worden, dass sie an dem Auslandeinsatz teilnehmen werde. Dies sei letztmals durch den NCC am 24. September [...] geschehen, mithin also lediglich einen Tag vor dem Personalgespräch vom 25. September [...], anlässlich dessen ihr der Entscheid mitgeteilt wurde, den Arbeitsvertrag aufzulösen. Aufgrund des durchlaufenen Auswahlverfahrens sowie der Zusicherungen des NCC habe sie davon ausgehen müssen, dass sie ihren Arbeitsvertrag erfüllen könne. Mit der Vertragsauflösung sei sie sodann massiv enttäuscht worden und

aufgrund des treuwidrigen Verhaltens der Vorinstanz erweise sich die Verfügung vom 6. Oktober [...] als rechtswidrig.

E. 4.2

Die Vorinstanz entgegnet in ihrer Vernehmlassung vom 14. Dezember [...], die Beschwerdeführerin habe einen Einsatzvertrag mit einmonatiger Probezeit unterschrieben, weshalb sie nicht habe davon ausgehen dürfen, dass sie mit absoluter Sicherheit den Einsatz werde antreten können. Es sei ihr sodann bestens bekannt gewesen, dass nicht der NCC den Vertrag auflösen könne, sondern dass diese Kompetenz der Vorinstanz zustehe. Die Vorinstanz berufe sich sodann auf einen gesetzlich vorgesehenen und vertraglich vereinbarten Kündigungstatbestand, wobei die Ausübung dieses Rechts schon deshalb nicht dem Grundsatz von Treu und Glauben widersprechen könne, da der Beschwerdeführerin die zwischenmenschlichen Schwierigkeiten bekannt gewesen seien und sie deshalb damit habe rechnen müssen, dass sie die Probezeit nicht bestehe.

E. 4.3.1

Der Grundsatz von Treu und Glauben verbietet als allgemeiner Rechtsgrundsatz in einem von mehreren Aspekten auch das widersprüchliche Verhalten von Behörden sowie Privaten und stützt sich auf Art. 5 Abs. 3 BV. Der Grundsatz des Vertrauensschutzes im engeren Sinne stellt ein in Art. 9 BV verankertes verfassungsmässiges Recht des Einzelnen dar. Im Rahmen des Bundespersonalrechts betrifft die Rüge der Verletzung des Grundsatzes von Treu und Glauben die Frage der Missbräuchlichkeit einer Kündigung. Eine solche liegt vor, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR (zu dessen Anwendbarkeit im Bundespersonalrecht vgl. Art. 6 Abs. 2 und Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG) umschrieben werden. Diese Aufzählung ist nicht abschliessend, vielmehr konkretisiert diese Bestimmung sowohl das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot als auch widersprüchliches oder bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten. Eine missbräuchliche Kündigung kann somit auch aus anderen Gründen bejaht werden. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 136 III 513 E. 2.3 m.w.H.). Grundsätzlich knüpft 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. In diesem Sinne ist der Grundsatz von Treu und Glauben auch als Verfahrensrecht zu verstehen, welches durch widersprüchliches Verhalten verletzt wird. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (vgl. zum Ganzen: BGE 131 III 535 E. 4.2; Urteil des BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2; Urteil des BVGer A-4716/2017 vom 8. August 2018).

E. 4.3.2

Wenn die Vorinstanz auf die zwischenmenschlichen Auseinandersetzungen zwischen der Beschwerdeführerin und weiteren Angehörigen des SWISSCOY-Kontingents [...] verweist, so bezieht sie sich in erster Linie auf die Gründe, welche zur Kündigung geführt haben (vgl. unten E. 5.4). Die Beschwerdeführerin beanstandet hingegen vielmehr die Art und Weise, wie ihr die Kündigung zur Kenntnis gebracht wurde, wenn sie eine Verletzung von Treu und Glauben geltend macht. Dies ist im Folgenden zu erörtern.

E. 4.3.3

Zunächst ist auf den Charakter der Probezeit einzugehen: Die Beschwerdeführerin wurde per Marschbefehl vom 6. Juli [...] bis zum 28. September [...] zu einem Einführungskurs (EBA) für den SWISSCOY-Einsatz aufgeboden und zu dessen Beginn als geeignet für diesen Dienst eingestuft (vgl. unten E. 4.4). Streng genommen befand sich die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Bekanntgabe des unabwendbaren Entscheides, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, noch gar nicht in der vertraglich vereinbarten einmonatigen Probezeit. Allein die angefochtene Verfügung vom 6. Oktober [...] erging während der Probezeit. Vorliegend kann eine Qualifizierung des Rechtsverhältnisses zwischen der Beschwerdeführerin und der Schweizer Armee respektive der Vorinstanz jedoch unterbleiben, kommt der durch Qualifikation und Selektion geprägten einsatzbezogenen Ausbildungs- und Vorbereitungsphase doch ohne weiteres auch der Charakter einer Probezeit zu und es können die entsprechenden Grundsätze angewendet werden.

E. 4.3.4

Bei der Probezeit handelt es sich um eine lockere Vertragsbindung, welche darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können (vgl. zum Ganzen Urteile des BVGer A-3757/2020 vom 16. März 2021 E. 6.2 ff. und 8.2 ff. und A-6870/2017 vom 11. Juni 2018 E. 4.2). Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter Frist zu kündigen, ist ein Ausfluss der Vertragsfreiheit. Bei Abschluss des Vertrages liegt es grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers, ob er einen Kandidaten oder eine Kandidatin einstellen will. Ebenso entscheidet der Arbeitnehmer frei, für welche Arbeitsstelle er sich bewirbt. Diese Abschlussfreiheit wirkt in die Probezeit nach, indem die Parteien grundsätzlich den Entscheid über eine längerfristige 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. Die zulässige "Willkür" entspricht der Freiheit der Parteien, darüber zu entscheiden, ob sie sich vertraglich binden wollen (BGE 134 III 108 E. 7.1.1). Grundsätzlich gilt die gesetzliche Vermutung nach einer - bei fehlender anderslautender schriftlichen Vereinbarung - einmonatigen Probezeit nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse. Für das befristete Arbeitsverhältnis gilt somit aufgrund des Gesetzeswortlauts keine Probezeit. Eine solche kann jedoch von den Parteien vereinbart werden. Dass ein Probearbeitsverhältnis nicht ein rechtsleerer Raum darstellt, gebietet der Grundsatz von Treu und Glauben (vgl. Art. 5 Abs. 3 BV und Art. 9 BV) und ebendieser ist sodann auch bei der Ausübung von Rechten und Pflichten zu beachten (vgl. Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, in: Honsell/Vogt/Wiegand (Hrsg.), Basler Kommentar Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 7. Aufl., Basel 2020 (nachfolgend: BSK-OR), 335b Rz. 1, 12 ff.).

E. 4.4

Wie die Parteien ausführen - und im Übrigen auch den Akten zu entnehmen ist - wurde die Beschwerdeführerin durch den NCC persönlich kontaktiert und eingeladen, am Auslandeinsatz teilzunehmen. Daraufhin wurde sie nach ihrer Bewerbung vom 29. August [...] in der Vorselektion (vgl. Bewertungsblatt vom 29. September [...] sowie Qualifikationsnotizen Rekrutierungstag vom 18. November [...]) mit besten Prädikaten bewertet, für den Einsatz als geeignet qualifiziert und schliesslich in die EBA mit Beginn am 6. Juli [...] aufgeboden. Mit Zwischenqualifikation vom 28. August [...] (eröffnet am 3. September [...]) wurde die Beschwerdeführerin durch den Vorgesetzten NCC mit der Gesamtnote 3 (von 5, resp. "gut") bewertet. Insbesondere ihre Handlungskompetenzen

wurden zwischen "gut" und "sehr gut", ihre Fachkompetenzen als "sehr gut" eingestuft. Kritikpunkte ergaben sich unter den Rubriken "Persönliche Grundhaltung" und "Soziales Verhalten", wobei mit den Worten "Ist sich ihrer Aussenwirkung nicht immer bewusst, was zu zwischenmenschlichen Konflikten führen kann", "Nimmt Konfliktpotential nicht immer wahr bzw regelt anschwellende Konflikte nicht umgehend", "Nimmt Rückmeldungen und konstruktiv gemeinte Kritik persönlich" und "Ist sich ihrer nonverbalen Kommunikation nicht immer bewusst" auf Defizite hingewiesen wurde. Entsprechende "Förderhinweise (Zielsetzungen/Empfehlungen/konkrete Massnahmen)" wurden mit folgenden Worten aufgeführt: "Muss sich ihrer Aussenwirkung und dem daraus resultierenden möglichen Konfliktpotential bewusster werden", "Muss anschwellende Konflikte konkret angehen und sich selbst reflektieren", "Muss sich der Redewendung 'wie man in den Wald hineinruft, so schallt es heraus' bewusst sein", "Soll ehrliche und kameradschaftlich gemeinte Feedbacks nicht als Kritik, sondern als konstruktive Empfehlung annehmen". Eine explizite Empfehlung oder Zusicherung für die Teilnahme am Einsatz ist dieser Zwischenqualifikation nicht zu entnehmen. Mit Datum vom 14. September [...] wurde der - durch die Beschwerdeführerin bereits am 10. September [...] unterzeichnete - Arbeitsvertrag (befristet vom 28. September [...] bis zum 23. April [...] inkl. 4 Wochen Probezeit) durch die Vorinstanz (handelnd durch den Kommandanten SWISSINT) abgeschlossen. Mit Datum vom 21. September [...] wurde sodann die Schlussqualifikation erstellt, vom Kurskommandanten unterzeichnet und am 24. September [...] der Beschwerdeführerin durch den NCC eröffnet. Die Gesamtbeurteilung wurde nun mit der Note 3-4 ("gut bis sehr gut") ausgewiesen. Insbesondere in den Rubriken "Persönliche Grundhaltung" und "Soziales Verhalten" wurde eine Verbesserung vermerkt und je mit der Note 3 ("gut") beurteilt. In Worten wurde sie mit folgenden Anmerkungen positiv charakterisiert: "Ist initiativ, loyal und verlässlich", "Arbeitet selbständig und im Sinne der Sache", "Unterstützt die [...] in allen Bereichen", "Ist umgänglich", "Bringt sich gewinnbringend und mit viel Erfahrung [...] ein". Als einziger Kritikpunkt wurde hier "Ist gelegentlich noch etwas unausgewogen (Stimmungsschwankungen)" festgehalten und als Förderhinweise wurde "Muss noch etwas ausgeglichener werden" und "Muss sich der Wirkung ihrer nonverbalen Kommunikation noch bewusster werden" vermerkt.

E. 4.5

In den Akten befinden sich neben einer Stellungnahme der Beschwerdeführerin selbst vom 24. September [...] auch die Stellungnahmen des NCC vom 24. September [...] und der Projektleiterin Personalmarketing sowie Y. _____ jeweils vom 23. September [...], welche - dies im Nachgang zur Informationsveranstaltung vom 22. September [...] - auf Aufforderung durch den Kommandanten SWISSINT diesem vorgelegt wurden. Zudem befinden sich in den Akten mehrere weitere Stellungnahmen, einerseits des NCC, andererseits von weiteren Kontingentsangehörigen aus dem Zeitraum von Ende September [...] /Anfang Oktober [...], welche ebenso auf Anfrage des Kommandanten SWISSINT erstellt wurden. Sie geben Aufschluss über die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin insgesamt und damit über die Gesamtumstände der Kündigung, zu denen auch die Vorkommnisse anlässlich der Informationsveranstaltung vom 22. September [...] zu zählen sind.

E. 4.5.1

Der Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 24. September [...] ist zu entnehmen, dass es anlässlich der Informationsveranstaltung vom 22. September [...] zu emotionalen

Wortwechseln und Äusserungen von verschiedenen Anwesenden gekommen ist, dass durch die Leiterin der Veranstaltung, Y._____, aber auch kritische Äusserungen eingefordert worden seien. Aus den weiteren Stellungnahmen geht insgesamt hervor, dass es bereits seit Anfang August [...] wiederholt zu zwischenmenschlichen Konflikten mit der Beschwerdeführerin gekommen ist, dies offenbar aufgrund ihres Führungs- und Kommunikationsstils, dessen Ursprung in ihren angeblich schwankenden Gemütslagen respektive in ihrem als instabil und unberechenbar beschriebenen Charakter gesehen wird. Insbesondere der NCC führt in seiner Stellungnahme vom 30. September [...] aus, dass er bei mehreren Vorkommnissen zwischenmenschlicher Art versucht habe, mit viel Aufwand durch Gespräche die Differenzen zu schlichten. Es ist somit belegt, dass Spannungen im Kontingent auf das Zusammenwirken mit der Beschwerdeführerin zurückzuführen waren und dass die Zusammenarbeit mit ihr erheblich belastet war. Ebenso geht aus den Akten aber klar hervor, dass diese Ereignisse keine ihrer Bedeutung für die Beteiligten entsprechende Erwähnung in den Qualifikationen gefunden haben: Weder die Zwischenqualifikation noch die Schlussqualifikation charakterisieren die Beschwerdeführerin in einer Art und Weise, welche es als unmöglich erscheinen lassen würde, mit ihr zusammenzuarbeiten. Vielmehr hat sich die Qualifikation der Beschwerdeführerin verbessert und die zunächst angebrachten Kritikpunkte wurden in der Schlussqualifikation nicht mehr aufgeführt, das heisst weitgehend ausgeräumt. Vor diesem Hintergrund - und selbst wenn das in den Qualifikationsgesprächen gesprochene Wort nicht rekonstruiert werden kann - hat der qualifizierende Vorgesetzte zum Ausdruck gebracht, dass sich die Beschwerdeführerin für ihre anstehende Aufgabe auszeichnet. Auch wenn aus den Akten - insbesondere den Qualifikationsblättern - keine schriftliche Zusicherung hervorgeht, dass sie am Auslandeinsatz teilnehmen kann, so musste sie doch aus dem ihr entgegengebrachten Verhalten des Vorgesetzten sowie den Qualifikationen ableiten, dass ihr Sozial- und Führungsverhalten toleriert wird und die Vorinstanz gewillt ist, den Arbeitsvertrag durch die Entsendung in den Einsatzraum zu erfüllen. Nichts Anderes geht sodann aus der Stellungnahme des NCC vom 30. September [...] hervor: Zwar wird hier ausgeführt, wie sich die Beschwerdeführerin während der EBA wiederholt als emotional instabil (Stimmungsschwankungen) erwies, teilweise mangelnde Motivation für den bevorstehenden Einsatz zeigte und auch immer wieder an zwischenmenschlichen Auseinandersetzungen mit Angehörigen des Schlüsselkaders beteiligt war. Dies führte zu einer schwierigen sowie angespannten Zusammenarbeit mit den Direktunterstellten und letztendlich zu Unruhe im Kontingent. Durch Schlichtungsanstrengungen und Führungsgespräche vermochte der NCC offenbar die Lage aber immer wieder zu beruhigen und anlässlich der Schlussqualifikation konnte offenbar auch eine Verbesserung im Verhalten sowie der emotionalen Stimmung festgestellt und der Beschwerdeführerin mitgeteilt werden. Im Weiteren führt der NCC aus, dass neben den Beanstandungen des Verhaltens der Beschwerdeführerin anlässlich der Informationsveranstaltung vom 22. September [...] erneut auch Spannungen zwischen der Beschwerdeführerin einerseits und zwei weiteren Kontingentsangehörigen entstanden seien und dass er am 23. September [...] gezwungen gewesen sei, anlässlich der Konfliktschlichtung den Beteiligten aufzuzeigen, dass nun eine "rote Linie" erreicht worden sei und dass er nicht mehr bereit sei, solches Verhalten weiter zu tolerieren. Der NCC legt sodann dar, wie er der Beschwerdeführerin enorme Fachkompetenz und praktische Erfahrung attestiere und wie letztendlich trotz aller Zweifel der Wille überwogen habe, sie in den Einsatzraum mitzunehmen. Erst im Gespräch vom 25. September [...], vormittags, liess er sich offenbar "nach einer Auslegeordnung

sämtlicher Vorfälle und aufgrund gemachter Erfahrungen in der Vergangenheit" umstimmen und entschied zu Ungunsten der Beschwerdeführerin. Dieser Wahrnehmung widerspricht teilweise der am 29. September [...] durch den Kurskommandanten abgegebenen Stellungnahme. Auch er attestiert der Beschwerdeführerin hohe Fachkompetenz und die Generierung von Mehrwert für das Kontingent. Dennoch beanstandet auch er die wiederholt auftretenden zwischenmenschlichen Spannungen während der ersten vier Vorbereitungswochen und teilweise mangelnde Motivation. Hingegen widerspricht er dem NCC darin, dass die Führungsgespräche mit der Beschwerdeführerin eine Wirkung gezeigt hätten und vertritt die Meinung, diese seien nicht nachhaltig gewesen. Die Zielsetzung, mittels Zwischenqualifikation auf diese erschwerende Situation aufmerksam zu machen, habe ihre Wirkung im Grundsatz verfehlt und es sei nach der Eröffnung der Zwischenqualifikation von aussen sichtbar eine spürbar ablehnende Haltung der Beschwerdeführerin wahrnehmbar gewesen.

E. 4.5.2

Die in den beiden Stellungnahmen geschilderten Wahrnehmungen widersprechen sich zwar stellenweise, doch führen sie zu demselben Schluss: Die zwischenmenschlichen Konflikte zwischen der Beschwerdeführerin und weiteren Personen im Kontingent selbst und im Umfeld des Ausbildungsbetriebs haben bereits in den ersten Wochen des Einführungskurses EBA begonnen und haben sich über dessen gesamte Dauer in verschiedener Intensität fortgesetzt. Sie wurden in der Zwischenqualifikation berücksichtigt und der Beschwerdeführerin gegenüber angesprochen. Trotz der - offenbar wiederholten Vorkommnisse - kann jedoch weder den Akten entnommen werden, noch bringt die Vorinstanz vor, dass in irgendeiner Weise der Verzicht auf eine Entsendung der Beschwerdeführerin in den Einsatzraum respektive die Auflösung des Arbeitsvertrages Thema eines Personalgesprächs gewesen wäre. Selbst nach den Vorkommnissen vom 22. und 23. September [...], wobei gemäss NCC eine "rote Linie" erreicht wurde, war der NCC entschlossen, die Beschwerdeführerin in den Einsatzraum zu entsenden. Dies wurde der Beschwerdeführerin anlässlich der am 24. September [...] eröffneten - und den Kurskommandanten genehmigten - Schlussqualifikation signalisiert, unter anderem auch dadurch, dass ihr eine Verbesserung in ihrem sozialen Verhalten attestiert wurde. Dass die Beschwerdeführerin im Personalgespräch vom 25. September [...], 13.30 Uhr, durch die Bekanntgabe der Auflösung des Arbeitsvertrages richtiggehend überrumpelt wurde, ist deshalb nachvollziehbar. Wenn der NCC in diesem Zusammenhang in seiner Stellungnahme vom 30. September [...] ausführt, das in den Augen der Vorinstanz untragbare Verhalten der Beschwerdeführerin sei anlässlich der beiden Qualifikationsgespräche zur Sprache gekommen, so trifft die Beweispflicht für allfällige in Aussicht gestellte Konsequenzen die Vorinstanz. Angesichts fehlender Protokollierung der Gespräche (vgl. auch oben E. 2.2 und E. 3.4.4) bleiben aber allfällige Hinweise dieser Art unbelegt, sodass nicht glaubhaft behauptet werden könnte, das Vertrauen der Beschwerdeführerin in den Bestand des Arbeitsvertrages und auf die Entsendung in den Einsatzraum sei unberechtigt gewesen oder effektiv erschüttert worden (vgl. e contrario Urteil des BGer 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014. E. 5.5).

E. 4.6

Die im Nachgang zur Veranstaltung vom 22. September [...] vorgebrachten Vorwürfe erwecken sodann den Eindruck, als vorgeschobene Gründe die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu begründen respektive zu bekräftigen. Wären die - wie von der

Vorinstanz vorgebracht und wie sich aus den verschiedenen Stellungnahmen ergibt unbestrittenermassen vorgefallenen - Ereignisse derart gravierend gewesen, dass eine Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin bereits ohne die erhöhten Anforderungen und Anspannungen im Einsatzraum (vgl. unter E. 5.3) als unzumutbar zu beurteilen gewesen wäre, so hätten diese zwingend der Beschwerdeführerin offen entgegengehalten werden müssen. Zumal sich die Erkenntnis, dass die Persönlichkeit und der Führungsstil der Beschwerdeführerin zu Konflikten, Unmut sowie Unruhe im Kontingent führten, nicht erst in dem einen Tag zwischen der Eröffnung der Schlussqualifikation und der Mitteilung der Auflösung des Arbeitsvertrages zeigte, hätten sie sich konsequenterweise in der Beurteilung spiegeln müssen. Dennoch wurde auf eine unmissverständliche schriftliche Mitteilung respektive Anmerkung in der Schlussqualifikation mit der Ankündigung entsprechender Konsequenzen verzichtet. Dies ergibt sich auch aus der Stellungnahme des NCC, war er doch noch bis zum Gespräch am Vormittag des 25. September [...] gewillt, die Beschwerdeführerin mit seinem Kontingent in den Einsatzraum zu entsenden. Angesichts dieser gegebenen Umstände durfte die Beschwerdeführerin - selbst in Kenntnis, dass ihre Handlungsweise zu zwischenmenschlichen Konflikten führte und ihr diesbezüglich ein Entwicklungsbedarf aufgezeigt wurde - davon ausgehen, dass ihr Auftreten toleriert oder mindestens in Kauf genommen wird. Insbesondere aufgrund der Steigerung ihrer Benotung in der Schlussqualifikation sowie der sehr moderat formulierten Förderhinweise wurde in ihr ohne Zweifel die Erwartung erweckt, dass sie an dem Auslandeinsatz würde teilnehmen können und sie durfte in guten Treuen davon ausgehen, dass ihrer Entsendung nichts im Wege stehen würde. Umso mehr wurde sie von dem ihr durch die Vertreter der Vorinstanz sowie den NCC am Tag nach der Schlussqualifikation eröffneten und für sie völlig überraschend ausgesprochen Entscheid, den Arbeitsvertrag aufzulösen, überrumpelt. Die Vorinstanz überzeugt sodann gerade nicht, wenn sie ausführt, die Beschwerdeführerin habe aufgrund der Kenntnis der zwischenmenschlichen Konflikte mit einem Nichtbestehen der Probezeit rechnen müssen.

E. 4.7

Insofern als die Vorinstanz argumentiert, die Beschwerdeführerin habe nicht davon ausgehen dürfen, dass sie mit absoluter Sicherheit den Einsatz werde antreten können und sie stütze sich auf einen gesetzlich vorgesehenen Kündigungsgrund, kann ihr ebenso nicht gefolgt werden, knüpft sie damit doch am Motiv der Kündigung an (vgl. unten E. 5.4). Hingegen hat die Vorinstanz durch die Art und Weise, wie der vorgefasste Entscheid, die Beschwerdeführerin nicht ins Einsatzgebiet zu entsenden und den Arbeitsvertrag aufzulösen, der Beschwerdeführerin - wie oben ausgeführt - eröffnet wurde, den Grundsatz von Treu und Glauben verletzt. Die Kündigung erweist sich demzufolge als missbräuchlich und die Beschwerde ist diesbezüglich gutzuheissen, was in der Festsetzung einer Entschädigung zu berücksichtigen ist.

E. 5.1

Im Weiteren macht die Beschwerdeführerin geltend, es liege kein ordentlicher Kündigungsgrund vor und die Auflösung des Arbeitsvertrages erweise sich als unverhältnismässig. Zur Begründung führt sie im Wesentlichen aus, die Vereinbarung einer Probezeit in einem befristeten Vertrag erweise sich als rechtswidrig, weshalb von vorneherein keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit bestehe. Selbst bei Annahme dieser Möglichkeit würde kein solcher Grund bestehen, um das Arbeitsverhältnis mit ihr aufzulösen. Die monierten Vorfälle hätten sich nämlich zeitlich vor dem Vertragsschluss

ereignet, weshalb die Vorinstanz in deren Kenntnis nicht das Recht habe, gestützt darauf das Vertragsverhältnis wieder aufzulösen. Die Kündigung erweise sich somit als sachlich nicht gerechtfertigt und im Übrigen auch als unverhältnismässig, zumal zu keinem Zeitpunkt mildere Massnahmen als Alternative überprüft worden seien.

E. 5.2

Die Vorinstanz entgegnet mit Vernehmlassung vom 12. Dezember [...] im Wesentlichen, in den von ihr über die Leistung von Auslandeinsätzen abgeschlossenen Arbeitsverträgen würde praxisgemäss eine Probezeit vereinbart, würden diese Einsätze doch unter ausserordentlichen und nicht immer vorhersehbaren Bedingungen in Konfliktgebieten durchgeführt. Es sei deshalb nicht vorhersehbar, wie sich die Kontingentsangehörigen in diesen Situationen zurechtfinden würden. Der geplante Einsatz der Beschwerdeführerin sei sodann auch nicht mit ihrer zivilen Stelle bei [...] vergleichbar, weshalb die Vereinbarung einer Probezeit gerechtfertigt gewesen sei. Was den ordentlichen Kündigungsgrund betreffe, so sei auf die zahlreichen zwischenmenschlichen Auseinandersetzungen sowie die persönliche Einstellung der Beschwerdeführerin gegenüber dem Einsatz zu verweisen. Diese hätten Spannungen und Unmut im Schlüsselkader erzeugt sowie zu einem Glaubwürdigkeits- und Vertrauensverlust gegenüber der Beschwerdeführerin geführt. Eine Zusammenarbeit mit ihr habe sich letztendlich als unzumutbar erwiesen, weshalb der Entscheid, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, zum Wohl der Truppe und des Auftrags gefällt worden sei. In Anbetracht der Gesamtumstände und der Fürsorgepflicht der Vorinstanz gegenüber dem Kontingent seien sodann auch keine milderen Massnahmen ersichtlich gewesen, um eine langfristige einträgliche, zielführende und der Sicherheit verpflichtete Kontingentsführung zu gewährleisten. Die Auflösung des Arbeitsvertrages erweise sich somit als verhältnismässig.

E. 5.3

Die Charakteristik der Probezeit wurde bereits oben ausgeführt (vgl. E. 4.3.4).

E. 5.3.1

Nach Art. 12 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 30a Abs. 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) kann das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis in der Bundesverwaltung während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen ordentlich gekündigt werden. Art. 6 Abs. 2 BPG statuiert sodann, dass für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) gelten, soweit dieses Gesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen. Aus Art. 29 Abs. 2 BPV geht implizit hervor, dass auch bei internen Übertritten eine Probezeit vereinbart werden kann. Wann bei einem neuen Arbeitsvertrag mit dem gleichen Arbeitgeber eine neue Probezeit zulässig ist, ergibt sich aus dem Bundespersonalrecht hingegen nicht. Die Frage ist deshalb vorab in Analogie zum OR und der dazugehörigen Praxis zu beantworten. Schliessen dieselben Parteien einen neuen privaten Arbeitsvertrag ab, so soll demnach grundsätzlich keine neue Probezeit laufen und kann eine solche auch nicht vereinbart werden. Andernfalls könnten die Schutzbestimmungen zugunsten des Arbeitnehmers leicht umgangen werden. Eine neue Probezeit ist im privaten Arbeitsrecht dann zulässig, wenn von einem neuen Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auszugehen ist, insbesondere nach einer längeren Unterbrechung oder infolge Übernahme einer völlig andersgearteten Funktion durch den Arbeitnehmer. Eine neue Probezeit ist weiter dann zulässig, wenn ein Temporärarbeiter für

einen anderen Einsatzbetrieb tätig wird (BGE 117 V 248 E. 3) oder wenn die Probezeit des ursprünglichen Vertrags noch nicht abgelaufen ist und die Parteien im neuen Arbeitsvertrag deren Fortsetzung vereinbart haben. Eine zweite Probezeit mit demselben Arbeitgeber ist also nur ausnahmsweise zulässig (Portmann/Rudolph, in: BSK-OR, a.a.O., Art. 335b Rz. 5; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. Zürich 2012, Art. 335b Rz. 3 m.w.H.).

E. 5.3.2

Bei der Frage der Zulässigkeit einer zweiten Probezeit im Bundespersonalrecht ist sodann das in Art. 5 Abs. 2 BV verankerte Verhältnismässigkeitsprinzip zu beachten. Dieses verlangt, dass eine staatliche Massnahme für das Erreichen des im öffentlichen Interessen liegenden Zieles geeignet und erforderlich sowie bezüglich Eingriffszweck und -wirkung ausgewogen, mithin der betroffenen Partei zumutbar ist (BGE 141 I 1 E. 5.3.2, 140 II 194 E. 5.8.2; Urteile des BVGer A-1625/2018 vom 4. Januar 2019 E. 4.3; A-5034/2015 vom 11. April 2016 E. 5 und A-6361/2015 vom 27. April 2016 E. 7.2; vgl. zum Ganzen Pierre Tschannen/Ulrich Zimmerli/ Markus Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl. Bern 2014, § 21). Dieser Grundsatz gilt auch für die Vorinstanz, soweit sie staatliche Aufgaben wahrnimmt bzw. als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin handelt, was vorliegend ohne Weiteres der Fall ist (vgl. Art. 35 Abs. 2 BV, Art. 6 Abs. 1 BPG sowie statt vieler Urteil des BVGer A-6361/2015 vom 27. April 2016 E. 7.1). Geeignet ist eine verwaltungsrechtliche Massnahme dann, wenn mit ihr das angestrebte Ziel erreicht wird oder sie zu dessen Erreichung einen nicht zu vernachlässigenden Beitrag leisten kann, das heisst wenn sie mit Blick auf das angestrebte Ziel Wirkungen entfaltet und dessen Erreichung erleichtert (sog. Zwecktauglichkeit). Die Erforderlichkeit liegt vor, wenn mit keiner gleichermassen geeigneten, aber für die betroffene Partei weniger einschneidenden Massnahme der angestrebte Erfolg ebenso erreicht werden kann. Die Massnahme ist schliesslich nur dann gerechtfertigt, wenn eine angemessene Zweck-Mittel-Relation (sog. Zumutbarkeit) zwischen der Massnahme und dem Erfolg besteht. Der damit verbundene Eingriff in die Rechtsstellung der betroffenen Partei soll im Vergleich zur Bedeutung des verfolgten öffentlichen Interesses nicht unvertretbar schwerer wiegen (BGE 140 I 353 E. 8.7, BGE 140 I 2 E. 9.2.2; zum Ganzen Urteile des BVGer A-6699/2015 vom 21. März 2016 E. 6.3 und A-6956/2013 vom 16. September 2014 E. 5.1.1 m.w.H.).

E. 5.3.3

Bezüglich der vorliegend zwischen der Vorinstanz und der Beschwerdeführerin vereinbarten Probezeit ist zunächst festzuhalten, dass diese dazu geeignet ist, beiden Parteien die Gelegenheit zu geben, die eigenen Vorstellungen über das abgeschlossene Arbeitsverhältnis zu verifizieren. Das heisst einerseits ein neues Arbeitsumfeld kennenzulernen, andererseits die Fähigkeiten der Beschwerdeführerin und deren Eignung in der neuen Funktion überprüfen zu können.

E. 5.3.4

Die Beurteilung der Erforderlichkeit einer erneuten Probezeit erfolgt anhand eines kurzen Vergleichs zwischen den beiden zur Diskussion stehenden Funktionen der Beschwerdeführerin.

E. 5.3.4.1

Die Beschwerdeführerin ist seit Januar [...] als [...] tätig. Dabei trägt sie - wie dem in den Akten befindlichen Stellenbeschrieb zu entnehmen ist - die Verantwortung für [...].

Aufgrund dieser Funktion wurde sie denn auch durch den NCC für den Einsatz der SWISSCOY zur Friedensförderung im Kosovo rekrutiert. In dieser Funktion war sie als [...] vorgesehen, dessen Hauptaufgabe in [...] besteht. Die beiden Funktionen sind sich insofern sehr ähnlich, als es dabei (in der angestammten Funktion der Beschwerdeführerin bei [...] unter anderem) um die Wahrnehmung der klassischen Aufgaben in [...] geht, sind doch die Prozesse [...] in der Schweizer Armee durch einheitliche Reglementierung weitestgehend identisch, allenfalls mit mehr oder weniger geringen Abweichungen aufgrund (system-)technischer Gegebenheiten oder aufgrund der Führungsstufe. Die beiden Anstellungen entsprechen sich demnach im Wesentlichen bezüglich Aufgabenbereich und Ziel.

E. 5.3.4.2

Dennoch besteht ein wesentlicher Unterschied, nämlich im Ort respektive in den Umständen der Aufgabenerfüllung. Wie die Vorinstanz nachvollziehbar ausführt, erfolgen die Friedensförderungseinsätze der Schweizer Armee im Ausland unter Krisenbedingungen und seien deshalb nicht vergleichbar mit den im Allgemeinen im Inland zu erfüllenden Arbeitsverhältnissen mit der Schweizer Armee. So seien denn auch die Rahmenbedingungen der Arbeitsstelle der Beschwerdeführerin bei [...] nicht vergleichbar mit dem gelebten Alltag der Friedensförderungs-Kontingente im Ausland. Dies beziehe sich nicht nur auf die Bedingungen, welchen die Angehörigen der Kontingente bei der Erfüllung ihres Auftrags begegnen würden, sondern auch auf deren Privatleben, welches sich auf engem Raum und fernab ihrer familiären und sozialen Kontakte in der Schweiz abspiele.

E. 5.3.4.3

Dieser Umstand zeigt sich bei einem Auslandeinsatz, wie er von Angehörigen der SWISSCOY-Kontingente im Kosovo geleistet wird, deutlich. Die Einsätze finden unter ausserordentlichen Arbeitsbedingungen statt, dies in einem Umfeld, welches die Angehörigen der Kontingente allenfalls unvermittelt mit politischen, sozialen oder militärischen Spannungen konfrontiert. Es ist offensichtlich, dass solche Situationen im Vorbereitungskurs in der Schweiz wohl trainiert werden können, und dass selbst das Leben im Camp "simuliert" werden kann. Dass diese Vorbereitung aber unter stabilen Bedingungen in der Schweiz stattfindet, wohingegen der gelebte Einsatz in einem Krisengebiet eine weiterreichende Dimension mit Belastungen psychischer oder physischer Art erreichen kann, liegt auf der Hand. Dass vor diesem Hintergrund in den Einsatzverträgen der Vorinstanz eine Probezeit vereinbart wird, dies mit der Möglichkeit, das Vertragsverhältnis kurzfristig aufzulösen, ist deshalb nicht nur nachvollziehbar, sondern geradezu geboten. Ein milderer Mittel, um das Ziel zu erreichen, ist nicht ersichtlich, wobei die Beschwerdeführerin sodann auch kein solches substantiiert vorbringt. Die Erforderlichkeit der Vereinbarung einer Probezeit im konkret zu prüfenden Fall ist damit gegeben.

E. 5.3.5

Was die Verhältnismässigkeit im engeren Sinne respektive die Zumutbarkeit einer Massnahme anbelangt, so kann auf das soeben Ausgeführte verwiesen werden: Die Vereinbarung einer Probezeit liegt unter den gegebenen Umständen durchaus im Interesse der arbeitnehmenden Person und ist auch als Ausdruck der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu sehen. Die Zumutbarkeit ist demzufolge gegeben und die Vereinbarung einer Probezeit bei vorliegend befristetem Arbeitsverhältnis bezüglich Friedensförderungseinsatz insgesamt

als verhältnismässig und damit als zulässig zu beurteilen. Insofern kann auch der Rüge der Beschwerdeführerin nicht gefolgt werden, wenn sie ausführt, sie sei bereits bei der Schweizer Armee angestellt, weshalb sich die erneute Vereinbarung einer Probezeit als unverhältnismässig respektive unzulässig erweise und der befristete Arbeitsvertrag in der Folge durch die Vorinstanz nicht gekündigt werden könne (vgl. Urteil des BVGer A-3627/2018 vom 14. März 2019 E. 4 f.).

E. 5.4

Mit der Vereinbarung einer Probezeit bestand die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung des befristeten Vertrages und es ist zu prüfen, ob ein entsprechender sachlich hinreichender Grund gegeben war, um das Anstellungsverhältnis mit Verfügung vom 6. Oktober [...] während der Probezeit aufzulösen.

E. 5.4.1

Wie oben in E. 4.5 f. bereits ausgeführt wurde, kam es in der Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und den weiteren Angehörigen des Kontingents wiederholt zu zwischenmenschlichen Auseinandersetzungen, welche durch den NCC geschlichtet werden mussten und zu Missstimmungen sowohl unter den Beteiligten als auch im Kontingent im Allgemeinen führten. Dies wird durch mehrere Stellungnahmen von Kontingentsangehörigen belegt und durch die Beschwerdeführerin auch nicht substantiiert bestritten. Im Raum stehen insbesondere auch die Vorhaltungen der Y._____ bezüglich des Verhaltens der Beschwerdeführerin anlässlich der Informationsveranstaltung vom 22. September [...], welche offenbar den Ausschlag für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben haben. Diesbezüglich widersprechen sich die Wahrnehmungen und Einschätzungen der Teilnehmenden am Anlass, was ebenso aus den verschiedenen Stellungnahmen hervorgeht. Einmal wurden die Beiträge der Beschwerdeführerin als sachlich, in der Wortwahl korrekt und im Tonfall angebracht (Stellungnahme NCC vom 24. September [...]), ein andermal wurde ihr Verhalten und ihr Beitrag sinngemäss als inakzeptabel, destruktiv, abschätzig und deplatziert (Stellungnahmen Projektleiterin Personalmarketing und Y._____ je vom 23. September [...]) beschrieben. Die Beschwerdeführerin führte in ihrer Stellungnahme vom 24. September [...] die Reaktion der Y._____ auf eine kontrovers, emotional und engagiert geführte Diskussion zurück und fühlt sich missverstanden.

E. 5.4.2

Gemäss den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (vgl. oben E. 5.3.1) sind zur Beurteilung der Voraussetzungen der Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses während der Probezeit - somit auch bezüglich des Vorliegens eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes - die Bestimmungen des OR nebst der hierzu bereits ergangenen Rechtsprechung massgebend (vgl. auch Botschaft zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes vom 31. August 2011, BBl 2011 6715).

E. 5.4.3

Weder das BPG beziehungsweise die BPV noch das OR machen die Rechtmässigkeit einer Kündigung während der Probezeit explizit vom Vorliegen bestimmter Gründe abhängig. Dennoch muss eine Kündigung während der Probezeit begründet sein (Urteil des BVGer A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3). Da die Probezeit dazu dient, die Fähigkeiten und Eignung eines Angestellten zu prüfen (vgl. oben E. 4.3.4), sind an die Gründe, aus denen dieses schon seiner Natur nach lockere Verhältnis aufgelöst werden kann, jedoch keine

allzu strengen Anforderungen zu stellen. So ist die Kündigung eines Probeverhältnisses durch die Verwaltung bereits dann zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Die Auflösung muss von der betroffenen arbeitnehmenden Person nicht verschuldet sein und kann sich auch auf objektive Gründe stützen. Die begründete Feststellung etwa, dass diese nicht dem Stellenprofil entspricht, reicht aus. Dasselbe gilt, wenn aus persönlichen Gründen ein für die vorgesehene Funktion unbedingt nötiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden kann oder aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine reibungslose Zusammenarbeit künftig in Frage gestellt erscheint (vgl. BGE 120 Ib 134 E. 2a und 108 Ib 209 E. 2). Auch rein zwischenmenschliche Faktoren oder das Unvermögen eines Arbeitnehmers, sich in gewachsene Strukturen eines Unternehmens einzufügen, mit Autoritäten (sowohl eigene als auch fremde) situationsgerecht umzugehen oder sein Arbeits- resp. Führungsstil können dazu führen, dass ein Probearbeitsverhältnis nicht in ein ordentliches Arbeitsverhältnis überführt wird (vgl. Urteil des BVGer A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3 m.w.H.).

E. 5.4.4

Die Vorinstanz begründet die ausgesprochene Kündigung während der Probezeit in ihrer Verfügung vom 6. Oktober [...] insbesondere mit den verschiedenen zwischenmenschlichen Auseinandersetzungen der Beschwerdeführerin mit verschiedenen Angehörigen des Schlüsselkaders des Kontingents. Diese hätten zeitintensiv geschlichtet werden müssen und die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin habe sich insgesamt als schwierig und angespannt erwiesen. Diese habe sodann - mit ihrem Verhalten konfrontiert - unreflektiert reagiert und keinen Willen gezeigt, ihr Verhalten zu ändern. Im Weiteren habe sie sich durch einen schwankenden Motivations- und Gemütszustand ausgezeichnet und sei von ihren Direktunterstellten als impulsiv und unberechenbar wahrgenommen worden. All diese Umstände hätten sich sodann negativ auf das Arbeitsklima in der Kontingentsführung ausgewirkt. Die Beschwerdeführerin habe jedoch eine massgebende Vorbildfunktion mit Einfluss auf die Meinungsbildung im Kontingent, weshalb die erwähnten Spannungen, Motivationsschwankungen und Auseinandersetzungen für die Vorinstanz nicht tragbar gewesen seien. Diese Begründung deckt sich mit den zahlreichen bei den Akten befindlichen Stellungnahmen, welche ein Bild der verlorenen Glaubwürdigkeit und der Spaltung [...] des Kontingents zeichnen (vgl. oben E. 4.5).

E. 5.4.5

Die Vorinstanz stützte die Kündigung somit auf ihre während der Vorbereitungsphase gewonnenen Eindrücke. Zwar wurden der Beschwerdeführerin hohe fachliche Kompetenzen attestiert, doch überwog letztendlich der Schluss, dass die Beschwerdeführerin in persönlicher Hinsicht den Anforderungen an ihre Funktion [...] nicht entspricht und dass eine vertrauensvolle und reibungslose Zusammenarbeit nicht möglich erscheint. Somit ist denn auch das Verhalten der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit der Informationsveranstaltung vom 22. September [...] als separates Ereignis nicht weiter zu erörtern, sei es belastend oder entlastend: Die Kündigung erfolgte entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin gestützt auf sachlich hinreichende Gründe - wie sie im Übrigen auch für das unbefristete Arbeitsverhältnis der Bestimmung von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG entsprechen - und aufgrund eines Gesamteindruckes betreffend die Art und Weise, wie sie ihre Funktion als [...] ausübte. Der erwähnte Charakter des Probearbeitsverhältnisses

bringt es mit sich, auf diesen Gesamteindruck von Arbeitsweise, Fähigkeiten, Charakter und Persönlichkeit der Beschwerdeführerin abzustellen, um den Entscheid über eine Weiterführung der Zusammenarbeit im vereinbarten Arbeitsverhältnis zu fällen (vgl. Urteile des BVGer A-3757/2020 vom 16. März 2021 E. 8.5, A-6870/2017 vom 11. Juni 2018 E. 5.6 ff. und A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.5.2). Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf die Natur des Probearbeitsverhältnisses ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Vorinstanz nicht zu beanstanden. Sie erfolgte gestützt auf sachlich hinreichende Gründe und es besteht demzufolge kein Anspruch der Beschwerdeführerin auf eine Entschädigung infolge einer sachlich ungerechtfertigten - und demzufolge missbräuchlichen - Kündigung.

E. 5.5

Selbst wenn während der Probezeit an die Gründe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine allzu hohen Anforderungen zu stellen sind, bleibt der Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV; vgl. oben E. 5.3.2) zu berücksichtigen. Angesichts der gemäss Darstellung der Vorinstanz durch mehrere und regelmässig auftretender Vorkommnisse, welche im Kontingenz zu allgemeinen Spannungen und zwischenmenschlichen Konflikten mit der Beschwerdeführerin führten, ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als geeignete Massnahme zu sehen, um den Weg für eine unbelastete Zusammenarbeit zu bereiten. Ein milderer Mittel zur Erreichung derselben - selbst die Beschwerdeführerin macht kein solches geltend - ist nicht ersichtlich, zumal die Beschwerdeführerin wenig Einsicht in ihre durch die Vorinstanz als problematisch beurteilte Kommunikation und Verhaltensweise und ebenso wenig Bereitschaft, etwas daran zu ändern, zeigte. Aufgrund des Charakters der Probezeit, das heisst auch des Evaluationscharakters der Vorbereitungsphase (EBA; vgl. oben E. 4.3.3 und 5.3), ist die auf sachlich hinreichende Gründe gestützte Massnahme sodann als zumutbar zu beurteilen. Die Auflösung des Arbeitsvertrages ist daher auch unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit als rechtmässig zu beurteilen.

E. 5.6

Zusammengefasst ergibt sich, dass die erneute Vereinbarung einer Probezeit unter den gegebenen Umständen eines friedensfördernden Einsatzes im Ausland rechtmässig erfolgte, dass sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf sachlich hinreichende Gründe im Sinne der Rechtsprechung stützt und sich als verhältnismässig erweist. Den diesbezüglichen Rügen kann nicht gefolgt werden und die Beschwerde ist insofern abzuweisen. Ein Entschädigungsanspruch kann damit nicht begründet werden (vgl. Urteil des BVGer A-3757/2020 vom 16. März 2021 E. 8).

E. 6

Aufgrund der Feststellung einer Verletzung des rechtlichen Gehörs hat die Beschwerdeführerin von vorneherein Anspruch auf eine Entschädigung (vgl. oben E. 3.6). Im Weiteren ist die Kündigung infolge des Verstosses gegen den Grundsatz von Treu und Glauben als missbräuchlich zu betrachten, was sich ebenso in einer Entschädigung zugunsten der Beschwerdeführerin niederschlägt (vgl. oben E. 4.7).

E. 6.1

Die Beschwerdeführerin beantragt, sie sei durch die Vorinstanz angemessen zu entschädigen, mindestens mit einem Betrag in der Höhe von Fr. 130'567.65, entsprechend zehn Brutto-Monatsgehältern. Diese Forderung begründet sie damit, die Kündigung wirke

sich in ihrem Alltag spürbar auf ihren Ruf aus, sie müsse sich unangenehme Fragen - auch von externen Stellen, Kollegen und Vorgesetzten - gefallen lassen und sie sei in ihrem persönlichen Stolz sowie in ihrer beruflichen Würde massiv getroffen. Insbesondere habe sie das Gefühl, unehrenhaft entlassen worden zu sein, ein Gefühl, welches für sie als Berufssoldat der Schweizer Armee, der sie mehr als [...] Jahre gedient habe, die schlimmste Vorstellung sei. Sie habe darüber hinaus im Hinblick auf den Auslandeinsatz ihren Wohnort gewechselt, was ein irreversibler Vorgang und für sie einen massiven Einschnitt darstelle. Die Entschädigungsforderung stütze sich auf ihren Lohn, welcher demjenigen bei [...] entspreche.

E. 6.2

Die Vorinstanz führt aus, bezüglich der Entschädigung sei das Recht von Amtes wegen anzuwenden. Eine solche sei jedoch ohnehin nicht geschuldet, da die Kündigung während der Probezeit gerechtfertigt gewesen sei. Es sei sodann zwar nachvollziehbar, dass die Beschwerdeführerin durch den Entscheid in ihrem Stolz getroffen worden sei, doch habe sie aufgrund des Weiterbestehens ihres Grundanstellungsverhältnisses bei [...] keinerlei Einbussen erlitten. Es sei auch nicht ersichtlich, weshalb der Entscheid, sie nicht ins Einsatzgebiet zu entsenden, negative Auswirkungen auf ihren Berufsalltag haben soll, handle es sich doch um zwei völlig verschiedene Anstellungen. Auch könne nicht erkannt werden, weshalb der Entscheid eine Rufschädigung nach sich ziehen soll: Sofern die Beschwerdeführerin nämlich ihre Arbeit bei [...] gut erledigt habe, könne eine Nichtberücksichtigung bei einem SWISSCOY-Einsatz nicht zu einer solchen führen, würden doch längst nicht alle Bewerberinnen und Bewerber für einen solchen Einsatz tatsächlich berücksichtigt. Letztendlich könne auch eine Wohnsitzverlegung im Zusammenhang mit einer solchen Bewerbung nicht der Vorinstanz angelastet werden. Was die Höhe der geforderten Entschädigung angehe, so könne die Beschwerdeführerin nicht eine höhere Entschädigung fordern, als sie überhaupt an Lohn verdient hätte. Bezüglich des prohibitiven Zwecks der Entschädigungsregelung gelte es ausserdem anzumerken, dass der Arbeitgeber aus der Kündigung keinerlei Vorteile ziehen würde, lebe doch das Grundarbeitsverhältnis mit [...] wieder auf.

E. 6.3

Heisst die Beschwerdeinstanz gemäss Art. 34b Abs. 1 BPG die Beschwerde gegen eine Kündigung durch den Arbeitgeber gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, muss sie dem Beschwerdeführer namentlich dann eine Entschädigung zusprechen, wenn wie vorliegend Verfahrensrechte der beschwerdeführenden Partei verletzt wurden (vgl. Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Die Entschädigung beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn. Sie ist von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festzulegen (vgl. Art. 34b Abs. 2 BPG). Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist auf die Schwere der Persönlichkeitsverletzung bzw. 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. Urteile des BVGer A-1058/2018 vom 27. August 2018 E. 7 und A-4128/2016 vom 27. Februar 2017 E. 7). Nachfolgend ist demnach anhand dieser Kriterien zu prüfen, welche Entschädigung für die Beschwerdeführerin

angemessen ist (vgl. Urteil des BVGer A-4913/2016 vom 26. Juli 2017 E. 7.1 m.w.H.).

E. 6.4

Die [...] geborene Beschwerdeführerin stand im Zeitpunkt der Kündigung bereits seit über [...] Jahren in verschiedenen vertraglichen Verhältnissen mit der Schweizer Armee und ist seit [...] bei [...] angestellt. Dieses Arbeitsverhältnis ist von der Kündigung nicht tangiert und es wurde der Beschwerdeführerin im Zuge der Rekrutierung für den friedensfördernden Einsatz eine Rückkehr an diese Arbeitsstelle nach Beendigung des befristeten Vertragsverhältnisses zugesichert. Darauf gestützt nahm die Beschwerdeführerin nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Vorinstanz ihre Arbeit bei [...] am 19. Oktober [...] wieder auf. Die Rechtsbeziehung zwischen der Beschwerdeführerin und der Vorinstanz dauerte nach der absolvierten dreimonatigen EBA als Vorbereitungsphase neun Tage, bis mit Verfügung vom 6. Oktober [...] der Arbeitsvertrag vom 14. September [...] unter Einhaltung einer siebentägigen Kündigungsfrist während der Probezeit per 14. Oktober [...] aufgelöst wurde. Insgesamt dauerte das Arbeitsverhältnis mit Beginn am 28. September [...] nur zweieinhalb Wochen, das heisst eine sehr kurze Zeit. Tatsächlich leistete die Beschwerdeführerin keinen einzigen Tag vertraglich vereinbarten Dienst zugunsten der Vorinstanz, da sie bereits am 25. September [...] - und damit vor Beginn des eigentlichen Arbeitsverhältnisses - den Dienort auf eigenen Wunsch verliess.

E. 6.5

Die persönlichen Verhältnisse der Beschwerdeführerin fallen sodann nicht ins Gewicht, zumal sie praktisch nahtlos in ihr angestammtes Arbeitsverhältnis bei [...] zurückkehren konnte und ihr keine signifikante Erwerbseinbusse oder Aufwendungen im Zusammenhang mit der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle entstanden sind. Dies macht sie denn auch nicht geltend. Was die geltend gemachten Umtriebe der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit der Verschiebung ihres Wohnsitzes betrifft, ist sodann der Argumentation der Vorinstanz zu folgen. Es kann dieser nicht angelastet werden, sie hätte diese Aufwendungen durch eine ausgesprochene Auflage im Zusammenhang mit dem Auslandeinsatz ausgelöst. Vielmehr hat sich die Beschwerdeführerin selber zu diesem Schritt entschlossen, aus welchem Grund auch immer. Jedenfalls ist auch nicht ersichtlich, dass ein Auslandeinsatz von knapp sieben Monaten die Verlegung des Wohnsitzes erforderlich gemacht hätte. Wie dargelegt (vgl. oben E. 5), liessen sich die von der Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe gegenüber der Vorinstanz betreffend Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes, der Unrechtmässigkeit der Probezeit sowie der Unverhältnismässigkeit der Kündigung nicht erhärten, weshalb vorliegend nicht von einer schweren Persönlichkeitsverletzung der Beschwerdeführerin auszugehen ist. Dabei kündigte die Vorinstanz der Beschwerdeführerin nicht ohne Anlass während der Probezeit: Namentlich ihr Verhalten gegenüber anderen Angehörigen des Kontingents, welches wiederholt zu Unstimmigkeiten und zwischenmenschlichen Konflikten geführt, letzten Endes das Vertrauensverhältnis zwischen der Vorinstanz und der Beschwerdeführerin zerstört und dem bevorstehenden Arbeitsverhältnis die Grundlage für eine reibungslose Zusammenarbeit entzogen hat, wurden durch die Vorinstanz zur Begründung ihres Entscheides vorgebracht. Damit bestand ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund, um gestützt auf Art. 12 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 335b OR und Art. 30a Abs. 1 BPV das Arbeitsverhältnis aufzulösen (vgl. oben E. 5.4). Die Beschwerdeführerin trägt somit ein Mitverschulden an der Kündigung (vgl. Urteil des BVGer A-2884/2018 vom 23. Juli 2019 E. 7.6). Indessen hat die Vorgehensweise der Vorinstanz dazu geführt, dass die

angefochtene Verfügung vom 6. Oktober [...] aufgrund der Verletzung des rechtlichen Gehörs an einem formellen Mangel leidet (vgl. oben E. 3) und dass die an sich korrekt erfolgte Kündigung aufgrund der Verletzung des Grundsatzes von Treu und Glauben als unrechtmässig zu beurteilen ist (vgl. oben E. 4).

E. 6.6

Diese gesamten dargelegten Umstände sind bei der Bemessung der Entschädigungshöhe zu berücksichtigen. Insbesondere die sehr kurze Beschäftigungsdauer ohne eigentliche Erbringung der Arbeitsleistung und die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin nicht von einer Härte durch Erwerbsausfall betroffen wurde, fallen ins Gewicht. Ausserdem sind bei gegebenem Kündigungsgrund ein formeller Mangel sowie die Verletzung eines Verfahrensgrundsatzes zu erkennen und die Beschwerde diesbezüglich gutzuheissen. Darüber hinaus ist die Beschwerde jedoch abzuweisen, was bei der Festsetzung der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG ein Abweichen von der gesetzlich festgelegten Regel rechtfertigt. Insgesamt lassen die zu berücksichtigenden Kriterien - insbesondere das Mitverschulden der Beschwerdeführerin sowie das Vorgehen der Vorinstanz, welches jedoch nur in geringem Masse als unrechtmässig zu beurteilen ist und im Rahmen der eher lockeren Vertragsbindung während der Probezeit erfolgte - eine Entschädigung von einem Bruttomonatslohn (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns) als angemessen erscheinen. In dieser Form soll die Entschädigung angesichts der als klein zu beurteilenden erlittenen Unbill eine Genugtuung für die enttäuschte Erwartung und allenfalls erlittene Rufschädigung darstellen. Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG keine solchen zu entrichten sind (vgl. zum Ganzen Urteile des BVGer A-5703/2018 vom 24. Mai 2019 E. 6.2 und 6.4, A-3627/2018 vom 14. März 2019 E. 7.2, A-615/2018 vom 22. Januar 2019 E. 7.2, A-1058/2018 vom 27. August 2018 E. 7.3 und A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 7.3.5). Soweit die Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG eine Entschädigung von mehr als einem Monatslohn beantragt, erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 7

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerde teilweise gutzuheissen ist. Die Vorinstanz hat durch die Verletzung des rechtlichen Gehörs ein Verfahrensrecht der Beschwerdeführerin verletzt und die Kündigung erweist sich durch einen Verstoss gegen den Grundsatz von Treu und Glauben als missbräuchlich. Im Weiteren liegt - durch das Verhalten der Beschwerdeführerin begründet - jedoch ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund vor. Im Übrigen ist anzumerken, dass insofern als die Beschwerdeführerin mit ihrer Beschwerde vom 6. November [...] weitere Beweise, insbesondere Befragungen von Personen, offeriert, diese nicht zu hören sind: Aufgrund einer antizipierten Beweiswürdigung ist der zu beurteilende rechtserhebliche Sachverhalt als korrekt erstellt und ausreichend belegt zu beurteilen, weshalb die Abnahme der offerierten Beweise als unnötig erachtet wird und darauf verzichtet werden kann (vgl. Art. 33 VwVG; Urteile des BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 4.3 und A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 3.3).

E. 8.1

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten für die Beschwerdeführerin unabhängig vom Ausgang des Verfahrens,

ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Der teilweise unterliegenden Vorinstanz sind ebenfalls keine Verfahrenskosten aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 2 VwVG).

E. 8.2

Entsprechend ihrem teilweisen Obsiegen ist der anwaltlich vertretenen Beschwerdeführerin eine reduzierte Parteientschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen und verhältnismässig hohen Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Wird - wie vorliegend - keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Parteientschädigung aufgrund der Akten fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE). In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das vorliegende Verfahren erscheint eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 2'500.-- (inkl. Auslagen und MwSt.) als angemessen. Dieser Betrag ist der Vorinstanz zur Bezahlung nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils aufzuerlegen. Die Vorinstanz hat als Bundesbehörde, die als Partei auftritt, trotz ihres teilweisen Obsiegens keinen 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.