

BVGer A-6699/2015 vom 21. März 2016

Bundesverwaltungsgericht, 2016-03-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6699_2015

FR: TAF A-6699/2015 du 21 mars 2016

IT: TAF A-6699/2015 del 21 marzo 2016

Regeste

Bundespersional

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz i.S.v. Art. 33 VGG entschieden hat. Bei der Arbeitgeberin handelt es sich um eine Vorinstanz gemäss Art. 33 Bst. d VGG (vgl. Anhang 1, B. Ziff. V 1.6 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Die Verfügung vom 27. August 2015 ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt und kann direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (vgl. Art. 36 Abs. 1 BPG [SR 172.220.1]). Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist somit zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

E. 1.2

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat (Bst. a), durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Bst. c). Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Entscheids, mit dem gegen ihn eine Disziplinar massnahme verfügt wurde, beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.3

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist daher grundsätzlich einzutreten (vgl. dazu E. 3.5).

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet mit uneingeschränkter Kognition und überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger und unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer]

A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 2.1, A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 2; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. A. 2013, Rz. 2.160).

E. 3.1

Nach dem Bundespersonalrecht ist die (disziplinarische) Verwarnung von der Mahnung zu unterscheiden. Gemäss Art. 25 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) trifft der Arbeitgeber die für den geordneten Vollzug der Aufgaben nötigen (Disziplinar-)Massnahmen. Hierzu ist die Verwarnung eine mögliche Massnahme (Art. 25 Abs. 2 Bst. b BPG). Die entsprechenden Bestimmungen zum Disziplinarverfahren finden sich in der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3). Gemäss Art. 99 Abs. 1 BPV können Disziplinar-massnahmen nur nach einer Untersuchung ausgesprochen werden. Bei fahrlässiger Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten kann eine Verwarnung ausgesprochen werden (Art. 99 Abs. 2 Bst. a BPV). Mit der Verwarnung gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu verstehen, dass er das gerügte Verhalten nicht weiterhin hinzunehmen gewillt ist und dass er bei Wiederholung oder Weiterführung des gerügten Verhaltens härtere Massnahmen zu treffen gedenkt (Peter Helbling, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar zum Bundespersonalgesetz BPG [nachfolgend: Handkommentar BPG], 2013, Art. 25 Rz. 53). Demgegenüber wird eine Mahnung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 BPG ausgesprochen. Sie erinnert den Arbeitnehmer an seine bestehenden Verhaltenspflichten und ermöglicht dem Arbeitgeber die ordentliche Kündigung, wenn der Arbeitnehmer seine Leistung nicht verbessert oder sein Verhalten nicht ändert (Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, Rz. 196). Die Mahnung ist als direkte Reaktion auf das Fehlverhalten des Arbeitnehmers zu verstehen. Sie hat zum Ziel, dem Arbeitnehmer die begangene Pflichtverletzung vorzuhalten und ihn zu künftigem vertragsgemässen Verhalten zu mahnen (Rügefunktion). Zudem drückt sie die Androhung einer Sanktion bei weiteren gleichartigen Pflichtverletzungen aus (Warnfunktion; vgl. zum Ganzen Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A 4464/2015 vom 23. November 2015 E. 1.1.3 und 1.1.5).

E. 3.2

Die im vorliegenden Fall angefochtene Verfügung beinhaltet einerseits eine (disziplinarische) Verwarnung nach Art. 99 BPV (Dispositiv Ziff. 1) und andererseits eine Mahnung nach Art. 10 Abs. 3 BPG. Letztere geht aus den Erwägungen hervor, wonach das Arbeitsverhältnis nach Art. 10 BPG aufgelöst werden kann, wenn sich innerhalb von fünf Jahren weitere private oder dienstliche Führerscheinentzüge ereignen. Es ergeht somit eine ausdrückliche Mahnung nach Art. 10 BPG (Abschnitt II. der Verfügung auf S. 2 f.). Bezüglich der Anfechtbarkeit einer Mahnung besteht eine gefestigte Rechtsprechung des Bundesgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts, wonach einer der Kündigung vorausgehenden Mahnung kein Verfügungscharakter zukommt (Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C_358/2009 vom 8. März 2010 E. 4.3; BVGE 2011/31 E. 3.3; ausführlich dazu schon der Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission [PRK] vom 30. September 2004, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden 69.33 E. 2). Dies wurde auch nach der Revision des BPG vom Bundesverwaltungsgericht mehrfach bestätigt (Urteile des BVGer A-4464/2015 vom 23. November 2015 E. 1.1.4 und A 1725/2015 vom 8. Juni 2015 E. 2.1.3 f. je mit weiteren Hinweisen, A 692/2014 vom 17. Juni 2014 E. 3.2).

E. 3.3

Der Beschwerdeführer beantragt eventualiter, die Verwarnung sei auf zwei Jahre zu beschränken. Zur Anfechtbarkeit einer Mahnung macht der Beschwerdeführer geltend, die Mahnung sei als mildere Massnahme der Verwarnung zu qualifizieren. Folglich beinhalte eine Verwarnung nach Art. 25 BPG grundsätzlich eine Mahnung im Sinne von Art. 10 BPG. Neben der Verwarnung müsse deshalb keine Mahnung mehr ausgesprochen werden. Aus diesem Grund sei vorliegend eine Verwarnung Anfechtungsobjekt, welcher unbestritten Verfügungscharakter zukomme.

E. 3.4

Selbst wenn seit der Revision des BPG den Disziplinarmaßnahmen nach Art. 25 BPG vermehrt eine Rüge- und Warnfunktion zukommt, so dienen diese weiterhin der Gewährleistung des Vollzugs des Arbeitsverhältnisses. Sie haben nicht die Funktion, das Verhältnismässigkeitsprinzip vor einer ordentlichen Kündigung zu wahren und stehen deshalb unter dem Titel "Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis". Demgegenüber wird eine Mahnung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 BPG ausgesprochen und ist deshalb dem Titel "Entstehung, Beendigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses" zuzuordnen (vgl. E. 3.1). Damit kann bereits aus der Gesetzessystematik geschlossen werden, dass Disziplinarmaßnahmen in ihrer Zielsetzung nicht mit einer Mahnung verglichen werden können (vgl. Entscheid der PRK vom 30. September 2004, a.a.O., E. 2.c). Es steht dem Arbeitgeber deshalb frei, beim Vorliegen eines subjektiven Verschuldens sowohl disziplinarische Massnahmen zu ergreifen als auch eine Mahnung auszusprechen. Wird eine Mahnung ausgesprochen, bleiben die Verfahrensrechte des Arbeitnehmers insoweit gewahrt, als bei einer allfälligen Auflösung des Arbeitsverhältnisses überprüft werden kann, ob genügend sachliche Gründe für eine ordentliche Kündigung gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG vorgelegen haben (Urteil BVGer A-4464/15 vom 23. November 2015 E. 1.1.5).

E. 3.5

Mangels Verfügungscharakter der Mahnung kann folglich auf das Eventualbegehren des Beschwerdeführers nicht eingetreten werden. Zwar lautet das Eventualbegehren des Beschwerdeführers, die Verwarnung sei auf zwei Jahre zu beschränken. Sein Begehren zielt jedoch auf die Verkürzung der von der Vorinstanz vorgenommenen Befristung der Mahnung ab. Dies geht aus der Begründung der Beschwerde hervor, wonach eine Verwarnung, welche während fünf Jahren als Grundlage für eine Kündigung gelte, unverhältnismässig sei. Weil die Mahnung keine anfechtbare Verfügung darstellt, wird jedoch die Frage der Verhältnismässigkeit der Befristung der Mahnung nach Art. 10 BPG im vorliegenden Fall nicht geprüft.

E. 4.1

Zu prüfen bleibt damit die Rechtmässigkeit der Verwarnung nach Art. 25 BPG. Der Beschwerdeführer macht geltend, die ausserdienstliche Geschwindigkeitsübertretung mit dem Privatfahrzeug stelle keine Treuepflichtverletzung dar. Das Vertrauen in den Staat oder sein Ruf seien dadurch nicht gefährdet. Es gebe keinen Zusammenhang zur dienstlichen Tätigkeit, es sei keine arbeitsrechtliche Pflicht verletzt. Da der Entzug des Führerausweises nur zwei Arbeitswochen betroffen habe und dienstliche Umteilungen vorgenommen worden seien, sei der reguläre Arbeitsablauf trotzdem gewahrt gewesen. Er sei zwar 30km/h zu schnell gefahren, habe jedoch die Signalisation auf der Autobahn übersehen, was nicht als grobe Fahrlässigkeit qualifiziert werden könne. Die früheren Verwarnungen wegen

Geschwindigkeitsübertretungen dürften nicht dazu führen, dass vorliegend die einfache Fahrlässigkeit zu grober Fahrlässigkeit werde. Dem hält die Vorinstanz entgegen, Grenzwächter seien zur Gewährleistung der Sicherheit der Schweizer Bevölkerung da, weshalb sie nicht in anderen Bereichen deren Sicherheit gefährden dürften. Mit dem Führerscheinentzug habe der Beschwerdeführer fahrlässig seine arbeitsrechtlichen Pflichten verletzt, da er nicht uneingeschränkt eingesetzt werden konnte und das Vorhandensein eines Führerscheins für einen Fachspezialisten Fadok unabdingbare Anstellungsbedingung sei.

E. 4.2

Gemäss Art. 25 Abs. 1 BPG trifft der Arbeitgeber die für den geordneten Vollzug der Aufgaben nötigen (Disziplinar-)Massnahmen, dazu kann u.a. die Verwarnung gehören (Art. 25 Abs. 2 Bst. b BPG; vgl. dazu E. 3.1). Die seit dem 1. Juli 2013 in Kraft stehende Fassung des Art. 25 BPG soll nach dem Willen des Bundesrats den Parteien im Vergleich zu den bisherigen Regelungen mehr Handlungsspielraum gewähren und ihnen erlauben, gezielter auf die konkrete Situation zu reagieren (Botschaft zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes vom 31. August 2011, BBl 2011 6703, 6719; Helbling, a.a.O., Art. 26 Rz. 3). Das Disziplinarverfahren richtet sich nach dem VwVG (Art. 98 Abs. 2 BPV). Jede Disziplinar-massnahme setzt voraus, dass die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung im Rahmen einer Disziplinaruntersuchung festgestellt oder erhärtet und ein Disziplinarverfahren durchgeführt worden ist. Der Arbeitnehmer muss fehlerhaft gehandelt, d.h. eine ihm obliegende arbeitsrechtliche Pflicht verletzt haben. Wenn es sich negativ auf das Arbeitsverhältnis auswirkt, kann auch ausserdienstliches Verhalten eine Disziplinierung rechtfertigen. Der Arbeitnehmer muss die ihm obliegende Pflicht gekannt und diese vorsätzlich, fahrlässig oder grobfahrlässig verletzt haben. Schliesslich durfte keine Not- oder Zwangslage vorliegen, d.h. der Arbeitnehmer hätte rechts- und pflichtkonform handeln können. Weitere Voraussetzung ist die Angemessenheit der Massnahme (zum Ganzen Helbling, a.a.O., Art. 25 Rz. 42 ff.). 5.1 Nachdem vorliegend eine Disziplinaruntersuchung durchgeführt wurde, ist zunächst zu untersuchen, ob der Beschwerdeführer eine Pflichtverletzung begangen hat. Gemäss angefochtener Verfügung wird dem Beschwerdeführer eine grobfahrlässige Treuepflichtverletzung vorgeworfen (Dispositiv Ziff. 1). 5.2 Die allgemeine Sorgfalts- und Treuepflicht von Angestellten der Schweizerischen Eidgenossenschaft ist in Art. 20 Abs. 1 BPG geregelt und stellt eine wichtige gesetzliche Pflicht dar. Danach haben die Angestellten die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihres Arbeitgebers zu wahren. Die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht bezieht sich in erster Linie auf die Hauptpflicht des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, nämlich auf die zu erbringende Arbeitsleistung. Unter diesem Aspekt ist der Arbeitnehmer insbesondere zu treuer, gewissenhafter Ausführung der Arbeit verpflichtet sowie zur Abwendung oder Anzeige drohender Gefahren und zur Obhut anvertrauter Sachen. Das Mass der ihm obliegenden Sorgfaltspflicht orientiert sich an Art. 321e OR (Helbling, a.a.O., Art. 20 Rz. 20 ff.). Die Treuepflicht hängt daher stark von Funktion und Aufgabe des Arbeitnehmers und den betrieblichen Verhältnissen ab und ist für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der konkreten Umstände zu bestimmen. Das Mass an Loyalität, das einem leitenden Angestellten abverlangt wird, ist wesentlich grösser als dasjenige bei einem Arbeitnehmer in untergeordneter Stellung. Die Treuepflicht wird begrenzt durch die überwiegenden, berechtigten Eigeninteressen des Arbeitnehmers und ihr Inhalt ist stets das Resultat einer Interessenabwägung. Die Treuepflicht umfasst primär Unterlassungs-, aber auch Handlungspflichten. Der Arbeitnehmer soll das Arbeitsverhältnis

störende oder die Interessen der Arbeitgeberin schädigende Tätigkeiten grundsätzlich unterlassen. Hierzu gehören strafbare oder sonst rechtswidrige Handlungen, die das Arbeitsverhältnis stören. (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 321a Rz. 2; Helbling, a.a.O., Art. 20 Rz. 21 ff.). 5.3 Öffentlich-rechtliche Angestellte haben - im Gegensatz zu privatrechtlichen Arbeitnehmern - nicht nur die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin, sondern auch die öffentlichen Interessen des Bundes bzw. des Staates zu wahren (Art. 20 Abs. 1 BPG). Insofern geht das BPG über Art. 321a Abs. 1 OR hinaus und statuiert eine "doppelte Loyalität", die sich darin ausdrückt, dass Staatsangestellte nicht nur bei ihrem auf die Arbeit bezogenen (innerdienstlichen) Verhalten Loyalität schulden und die Interessen des Gemeinwesens zu wahren haben, sondern - wenn auch in geringerem Ausmass - ebenso ausserdienstlich. Die Treuepflicht bezweckt, die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern, indem das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat nicht untergraben wird. Als unbestimmter Rechtsbegriff muss die Tragweite der Treuepflicht durch Interessenabwägung bestimmt werden (BGE 136 I 332 E. 3.2; Urteil BGer 8C_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.3.1; Urteil BVGer A 1675/2010 vom 20. August 2012 E. 7.2; Helbling, a.a.O., Art. 20 Rz. 50 f.; Nötzli, a.a.O., Rz. 166). Dementsprechend verletzt ausserdienstliches Verhalten die Treuepflicht dann, wenn es die ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung beeinträchtigt oder wenn es wegen der Stellung des betreffenden Dienstnehmers der Glaubwürdigkeit und dem Ansehen von Gemeinwesen und Verwaltung schadet (vgl. Urteil BVGer A-5076/2012 vom 11. Februar 2013 E. 7.3). Die Treuepflicht gemäss Art. 20 BPG wird konkretisiert durch den durch den Bundesrat erlassenen Verhaltenskodex für das Personal der Bundesverwaltung zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zum Umgang mit nicht öffentlich bekannten Informationen (Eidgenössischen Personalamt, Verhaltenskodex Bundespersonal vom 15. August 2012). Der Verhaltenskodex gilt für alle Angestellten der zentralen Bundesverwaltung und fasst die wichtigsten Grundsätze und Regeln zusammen, die den guten Ruf, die Glaubwürdigkeit und das Ansehen des Bundes erhalten und stärken sollen (Ziff. 1 Einleitung). Gemäss Ziff. 2 verhalten sich die Angestellten in ihrer beruflichen Tätigkeit verantwortungsbewusst, integer und loyal. Sie achten auch im Privatleben darauf, den guten Ruf, das Ansehen und die Glaubwürdigkeit des Bundes nicht zu beeinträchtigen (vgl. zum Ganzen Bericht des Bundesrates zu den Lösungsansätzen für Interessenkonflikte im Bundesrecht vom 28. November 2014, BBl 2015 1265, 1277). 5.4 Im vorliegenden Fall hat der Beschwerdeführer bei einer ausserdienstlichen Fahrt mit seinem Privatfahrzeug auf der Autobahn die Höchstgeschwindigkeit von 80 km/h um 30 km/h überschritten, weshalb gegen ihn eine Verwarnung ausgesprochen wurde. Die Geschwindigkeitsübertretung hatte zudem einen Führerscheinentzug für die Dauer eines Monats zur Folge. Aus dem Personaldossier des Beschwerdeführers geht hervor, dass der Beschwerdeführer am 1. Dezember 1998 - ebenfalls mit dem Privatauto - eine Geschwindigkeitsübertretung von 27 km/h (bei erlaubter Höchstgeschwindigkeit von 60 km/h) begangen hatte, weshalb ihm der Führerschein ebenfalls für einen Monat entzogen worden war. Dieser Vorfall hatte jedoch keine Disziplinar massnahmen zur Folge. Am 27. März 1999 und am 22. Juli 2005 war der Beschwerdeführer auf dienstlichen Fahrten wiederum zu schnell gefahren, weshalb gegen ihn eine Disziplinarbusse von Fr. 50.- sowie eine Verwarnung ausgesprochen worden waren. Auch am 31. Juli 2012, am 24. September 2012 und am 14. September 2013 hatte der Beschwerdeführer im Rahmen von Dienstfahrten mit dem Dienstfahrzeug Geschwindigkeitsübertretungen von 12 km/h, 3 km/h und 5 km/h auf der Autobahn

(zulässige Höchstgeschwindigkeit: 80 km/h bzw. 120 km/h im Fall vom Juli 2012) begangen. In den entsprechenden Disziplinarverfahren wurde ihm dafür jeweils ein Verweis ausgesprochen. Zudem hat der Beschwerdeführer am 18. November 2013 auf einer Dienstfahrt einen Verkehrsunfall (Auffahrkollision mit Schaden am Dienstfahrzeug und leichter Körperverletzung des beteiligten Dritten) verursacht, wofür ihm wegen fahrlässiger Sorgfaltspflichtverletzung, leichter Körperverletzung und Verschleuderung von Bundeseigentum eine Busse von Fr. 150.-- auferlegt wurde. In der entsprechenden Disziplinarverfügung hielt die Vorinstanz fest, dass die in den früheren Fällen ausgesprochenen Verwarnungen den erhofften Nutzen nicht erbrachten und der klare Wiederholungsfall deshalb schärfer geahndet würde.

5.5 Auf Antrag des Beschwerdeführers fiel die Zeit des Führerscheinentzugs zur Hälfte in dessen Ferien, womit der Beschwerdeführer während zwei Arbeitswochen kein Fahrzeug lenken durfte. Sowohl Beschwerdeführer als auch Vorinstanz machen geltend, dass der Beschwerdeführer dienstlich sehr oft mit dem Auto unterwegs ist. Es entspricht denn auch den Aufgaben des Grenzwachtkorps, dass ein Grenzwächter im Ereignisfall jederzeit und unverzüglich an den Ereignisort ausrücken kann. Hierzu muss ein Angehöriger des Grenzwachtkorps in der Lage sein, ein Fahrzeug zu führen, weshalb der Besitz des Führerausweises Kategorie B Voraussetzung für die Zulassung zur Ausbildung als Grenzwächter ist. Wie die Vorinstanz zudem ausführt, sind kurzfristige nicht planbare Einsätze von Spezialisten für gefälschte Dokumente wie dem Beschwerdeführer in der Regel dringlich und können weder zeitlich aufgeschoben noch durch andere Massnahmen ersetzt werden. Zwar teilte der Chef des Dienstbereichs Fadok, in dem der Beschwerdeführer tätig ist, dem Kommando mit, dass durch den Führerausweisentzug des Beschwerdeführers aus dienstlicher Sicht keine grösseren Probleme entstehen werden. Da es pro Grenzwacht-region offenbar jedoch nur einen solchen Spezialisten für gefälschte Dokumente gibt, können gemäss der Vorinstanz dringliche Anfragen auch nicht anderen Personen übertragen werden. Folglich muss davon ausgegangen werden, dass während der Zeit, in der der Beschwerdeführer kein Fahrzeug lenken durfte, der Dienstbetrieb mindestens eingeschränkt oder beeinträchtigt war, da jederzeit unvorhersehbare Notfall-Einsätze anstehen konnten. Folglich hatte die ausserdienstlich begangene Geschwindigkeitsüberschreitung durchaus Einwirkungen auf den Dienstbetrieb. Weil der Beschwerdeführer während zwei Wochen nicht im Besitz des Führerausweises war, konnte er seine Aufgaben folglich nicht pflichtgemäss erfüllen.

5.6 In seiner Funktion als Fachspezialist und Angehöriger des Grenzwachtkorps hat der Beschwerdeführer für Ordnung und Sicherheit sowie für die Einhaltung der Gesetze zu sorgen (vgl. Art. 94 ff. des Zollgesetzes vom 18. März 2005 [ZG, SR 631.0]). Ihm kommt gegenüber der Öffentlichkeit eine besondere Vorbild- und Vertrauensfunktion zu (Urteile BVGer A 4586/2014 vom 24. März 2015 E. 3.4.3.2 und A-880/2009 vom 16. Juni 2009 E. 6 m.w.H.). Angesichts dieser erhöhten Anforderungen hat die Vorinstanz in der ausserdienstlich begangenen (wiederholten) Widerhandlung gegen das Strassenverkehrsgesetz und dem damit verbundenen Führerausweisentzug im vorliegenden Fall zu Recht eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten bzw. der Treuepflicht angenommen. Wie die Vorinstanz in ihrer Stellungnahme vom 20. November 2015 zu Recht ausführt, ist entgegen dem Wortlaut der angefochtenen Verfügung vorliegend von einer fahrlässigen Treuepflichtverletzung auszugehen.

5.7 Weil dem Beschwerdeführer die ihm obliegenden Pflichten bekannt waren und er die begangene (Treue-)Pflichtverletzung hätte verhindern können bzw. offensichtlich keine Notlage gegeben war, waren vorliegend somit die Voraussetzungen für den Erlass einer Disziplinar-massnahme erfüllt.

E. 6.1

Zu prüfen bleibt damit die Angemessenheit der ergriffenen Disziplinar massnahme.

E. 6.2

Art. 25 Abs. 2 BPG nennt beispielhaft verschiedene Massnahmen, welche der Arbeitgeber für den geordneten Vollzug der Aufgaben treffen kann. Bei einer fahrlässigen Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten können eine Verwarnung ausgesprochen oder eine Änderung des Aufgabenkreises vorgenommen werden (Art. 99 Abs. 2 BPV). Dem Arbeitgeber kommt bei der Wahl der "nötigen Massnahmen" Ermessen zu (so auch die Praxis zu aArt. 26 BPG, vgl. Urteil BVGer A-372/2012 vom 25. Mai 2012 E. 5.2). Dieses Ermessen ist pflichtgemäss auszuüben, d.h. der Entscheid hat rechtmässig und angemessen zu sein. Die Beachtung von Verfassungsgrundsätzen wie dem Willkürverbot, dem Rechtsgleichheitsgebot und dem Verhältnismässigkeitsprinzip versteht sich hierbei von selbst (statt vieler Urteil BVGer A-1849/2013 vom 20. August 2013 E. 5.1).

E. 6.3

Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) umfasst drei Elemente, die kumulativ gegeben sein müssen: Eine staatliche Massnahme ist verhältnismässig, wenn sie zur Verwirklichung der im öffentlichen Interesse liegenden Ziele geeignet, erforderlich und zumutbar ist. Geeignet ist sie dann, wenn mit ihr die angestrebten Ziele erreicht werden können oder sie zu deren Erreichung einen nicht zu vernachlässigenden Beitrag leisten kann (sog. Zwecktauglichkeit). Die Erforderlichkeit liegt vor, wenn mit keiner gleichermassen geeigneten, aber für den Betroffenen weniger einschneidenden Massnahme der angestrebte Erfolg ebenso erreicht werden kann. Sie ist schliesslich nur dann gerechtfertigt, wenn eine angemessene Zweck-Mittel-Relation (sog. Zumutbarkeit) besteht, d.h. der damit verbundene Eingriff in die Rechtstellung des Betroffenen im Vergleich zur Bedeutung der verfolgten öffentlichen Interessen nicht unvertretbar schwerer wiegt (vgl. statt vieler BGE 136 I 29 E. 4.2).

E. 6.4

Im vorliegenden Fall hat die Vorinstanz aus den bei einer fahrlässigen Pflichtverletzung vorgesehenen Massnahmen zur Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzugs die mildeste ergriffen und eine Verwarnung nach Art. 99 Abs. 2 Bst. a BPV ausgesprochen (vgl. Art. 25 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 99 Abs. 2 BPV). Die Verwarnung gibt dem Beschwerdeführer zu verstehen, dass die Vorinstanz das gerügte Verhalten nicht weiterhin hinnehmen wird und dass bei einer erneuten Geschwindigkeitsübertretung weitere Massnahmen möglich sind (vgl. E. 3.1). Sie dient folglich der Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzugs durch den Beschwerdeführer und damit einem öffentlichen Interesse. Angesichts der in der Vergangenheit mehrfach - sowohl dienstlich als auch ausserdienstlich - erfolgten und auch disziplinarisch geahndeten Geschwindigkeitsübertretungen des Beschwerdeführers ist die Verwarnung überdies zumutbar und erweist sich somit als verhältnismässig.

E. 7

Zusammenfassend erweisen sich die Vorbringen des Beschwerdeführers als unbegründet und es ergibt sich, dass gegen den Beschwerdeführer zu Recht eine (disziplinarische) Verwarnung wegen fahrlässiger Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten nach Art. 99 Abs. 2 Bst. a BPV ausgesprochen wurde. Bei diesem Ergebnis ist die Beschwerde abzuweisen,

soweit darauf eingetreten werden kann.

E. 8

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind deshalb bereits aus diesem Grund keine Verfahrenskosten zu erheben. Sodann steht dem Beschwerdeführer angesichts seines Unterliegens keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG e contrario). Ebenso hat die obsiegende Vorinstanz von vorherein keinen Anspruch auf eine Entschädigung (Art. 7 Abs. 3 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

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