

BVGer A-6870/2017 vom 11. Juni 2018

Bundesverwaltungsgericht, 2018-06-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6870_2017

FR: TAF A-6870/2017 du 11 juin 2018

IT: TAF A-6870/2017 del 11 giugno 2018

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021), sofern eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist. Bei der Vorinstanz handelt es sich um eine Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG. Die angefochtene Verfügung stellt zudem ein zulässiges Anfechtungsobjekt dar, welches beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Da zudem kein Ausnahmegrund i.S.v. Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

E. 1.2

Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügungen, mit welchen die Vorinstanz das bestehende Arbeitsverhältnis aufgelöst hat, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

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

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtenen Verfügungen auf Rechtsverletzungen, einschliesslich unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (statt vieler: Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-4005/2016 vom 27. Juni 2017 E. 2; Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.160 m.w.H.).

E. 3

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 3. November 2017 durch die Vorinstanz wurde unbestritten während der Probezeit des Beschwerdeführers ausgesprochen. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist jedoch die Frage, ob die Voraussetzungen einer Kündigung während der Probezeit erfüllt waren.

E. 4.1

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 Obligationenrechts (OR, SR 220) gelten, soweit dieses Gesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen. Weder das BPG noch die BPV enthalten nähere Angaben zu den Gründen, aus welchen ein Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst werden kann. Massgebend sind daher nebst der hierzu bereits ergangenen Rechtsprechung auch die Bestimmungen und die dazugehörige Praxis des OR (vgl. auch Botschaft zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes vom 31. August 2011, BBl 2011 6715).

E. 4.2

Die Probezeit gibt den Vertragsparteien die Gelegenheit, eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung durch gegenseitige Erprobung vorzubereiten. Es handelt sich demnach um eine lockere Vertragsbindung mit herabgesetzten Fürsorgepflichten, welche darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können (vgl. Urteil des BVGer A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 4.3 mit weiteren Hinweisen). 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, welchen von mehreren Kandidaten er 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 langfristige Bindung aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse frei treffen können. Soweit sich die Kündigung an diesem Zweck der Probezeit orientiert, ist allein darin, dass ihr etwas "Willkürliches" anhaftet, kein Rechtsmissbrauch zu erblicken. Die zulässige "Willkür" entspricht der Freiheit der Parteien, darüber zu entscheiden, ob sie sich langfristig binden wollen (BGE 134 III 108 E. 7.1.1).

E. 4.3

Auch wenn weder das BPG bzw. die BPV noch das OR die Rechtmässigkeit einer Kündigung während der Probezeit explizit vom Vorliegen bestimmter Gründe abhängig machen, 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, 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 vom Betroffenen nicht verschuldet sein und kann sich auch auf objektive Gründe stützen. Die begründete Feststellung etwa, dass der sich um eine definitive

Anstellung Bewerbende dem Stellenprofil nicht 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 und eine effiziente Verwaltungstätigkeit künftig in Frage gestellt erscheinen (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 mit weiteren Hinweisen).

E. 5.1

Die Vorinstanz begründete die Kündigung in der angefochtenen Verfügung damit, dass der Beschwerdeführer ein anlässlich des ersten Einführungstages übergebenes Handbuch entgegen seinen Angaben nicht bis zum zweiten Einführungstag gelesen habe, wodurch das Vertrauensverhältnis zu seinem Vorgesetzten bereits empfindlich gestört worden sei. Sodann habe er keines der am 9. Oktober 2017 vereinbarten Probezeitziele erreicht. Sowohl seine Leistungen als auch sein Verhalten seien ungenügend. Seine Fachkenntnisse im Bereich ABACUS seien entgegen seinen Auskünften am Vorstellungsgespräch mangelhaft. Er habe sich in der Probezeit sehr uninteressiert gezeigt, sich keine Notizen gemacht und habe das Gezeigte später auch nicht wiedergeben können. Zudem gebe er sich keine Mühe, mit anderen Mitarbeitern in Kontakt zu treten. Weder in den Mittagspausen noch in den sonstigen Pausen suche er das Gespräch. Dies komme bei den anderen Mitarbeitern nicht gut an. Eine Integration in das bestehende Team könne so nicht zustande kommen.

E. 5.2

Der Beschwerdeführer bestreitet die angeführten Kündigungsgründe. Seiner Ansicht nach habe die Vorinstanz ihre Fürsorgepflicht ihm gegenüber verletzt und basierend auf einem einseitigen Bericht, der ihm u.a. Desinteresse sowie mangelnde Fachkenntnisse unterstelle, eine willkürliche Kündigung ausgesprochen. Sinngemäss macht er geltend, keine genügende Einführung und Unterstützung seitens der Vorinstanz erhalten zu haben. So habe die Person, welche ihn bei der Einarbeitung hätte unterstützen sollen, nicht über das dafür notwendige Fachwissen verfügt und sei zudem wegen Krankheit während seiner Anstellung nur an zwei Halbtagen anwesend gewesen. Auch habe sich die Kommunikation mit seinen Vorgesetzten sehr schwierig gestaltet, da sie öfters abwesend gewesen seien und auch ansonsten keine Zeit für ihn gehabt hätten. Hinzu seien EDV-Probleme gekommen. Er habe sich endlos mit dem EDV-Support herumschlagen müssen. Auch sei der Stellvertreter seines Vorgesetzten mit dem abgelieferten Arbeitsergebnis am 23. Oktober 2017 noch zufrieden gewesen. Schliesslich habe er sich bemüht, mit anderen Mitarbeitern in Kontakt zu treten und habe bis auf einmal stets gemeinsam mit diesen das Mittagessen eingenommen und teilweise auch die Kaffeepausen mit ihnen verbracht. In einer Zeit von drei Wochen bei einem 80%-Pensum, wobei er wegen EDV-Problemen noch einen Tag pro Woche in (...) gewesen sei, könne man sich nur bedingt in ein bestehendes Team einfügen.

E. 5.3

Es mag zutreffen, dass die Betreuung und Einführung des Beschwerdeführers in einem etwas reduzierten Umfang erfolgte und auch die Erreichbarkeit der Vorgesetzten erschwert

war, zumal die Vorinstanz einräumt, dass die Vorgesetzten des Beschwerdeführers wegen Kongressen und Ferien wenig anwesend gewesen seien. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers liegt jedoch keine Verletzung der in der Probezeit ohnehin herabgesetzten Fürsorgepflicht vor. So absolvierte der Beschwerdeführer am 5. und 12. September 2017 vor Stellenantritt zwei Einarbeitungstage mit dem vorgängigen Stelleninhaber, wobei ihm zusätzlich unterstützende Unterlagen abgegeben wurden. Am 9. Oktober 2017 schloss er alsdann mit seinem Vorgesetzten eine Zielvereinbarung für die Probezeit, aus welcher hervorgeht, welche Leistungen von ihm erwartet und inwiefern diese bei der Schlussbeurteilung ins Gewicht fallen würden. So wurde die Fachkompetenz mit 50%, die Sozialkompetenz (Zusammenarbeit/Team) mit 25% und die Selbstkompetenz (persönliche Arbeitsorganisation) mit 25% gewichtet. Damit waren dem Beschwerdeführer die an ihn gestellten Anforderungen und die Erwartungen des Arbeitgebers hinreichend bekannt. Im Anschluss daran wurde dem Beschwerdeführer die Aufgabenstellung, für deren Erfüllung ihm zwei Wochen Zeit eingeräumt wurde, eingehend erläutert und auch per E-Mail nochmals zusammengefasst dargelegt. Sofern nach Ansicht des Beschwerdeführers zur gehörigen Erfüllung der ihm übertragenen Aufgabe weitere Unterstützung oder eine weitergehende Einführung notwendig gewesen wäre, so hätte er dies damals vorbringen können. Der Beschwerdeführer äusserte aber offenbar keine Bedenken, weshalb die Vorinstanz davon ausgehen durfte, der Beschwerdeführer sei in der Lage, die ihm übertragene Aufgabe selbstständig zu erledigen. Dies insbesondere auch unter Berücksichtigung der langjährigen Arbeitserfahrung und Ausbildung des Beschwerdeführers im massgeblichen Bereich des Rechnungswesens, wie er sie in seinem Lebenslauf darlegte. Der Beschwerdeführer lieferte seine Arbeit denn auch fristgerecht und seiner Ansicht nach bis auf zwei offen gelassene Punkte korrekt ausgeführt ab. In Bezug auf die vom Beschwerdeführer bemängelte Erreichbarkeit seiner Vorgesetzten bzw. Kommunikation mit ihnen, gilt es festzuhalten, dass die Abwesenheiten der Vorgesetzten aufgrund von Ferien und Kongressen sachlich begründet waren und dem Beschwerdeführer auch dann zumindest die Kommunikation per Telefon oder E-Mail offen gestanden wäre. Nach der unbestritten gebliebenen Darstellung der Vorinstanz wurde der Beschwerdeführer wegen der häufigen Abwesenheiten explizit auf diese Kommunikationsmöglichkeiten hingewiesen. Dem Beschwerdeführer wäre es daher ohne Weiteres zumutbar gewesen, auf diesem Weg seine Vorgesetzten über die bei ihm aufgetretenen EDV-Probleme zu informieren oder Fragen zu allfälligen Unklarheiten zu stellen. Diese Möglichkeiten wurden von ihm jedoch nicht genutzt. Eine ungenügenden Einführung oder Betreuung, welche die ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich erscheinen liesse, liegt daher nicht vor.

E. 5.4

Am 26. Oktober 2017 fand schliesslich ein Standortgespräch zwischen dem Beschwerdeführer, seinem Vorgesetzten sowie dessen Stellvertreter statt, anlässlich welchem die abgelieferte Arbeit des Beschwerdeführers besprochen wurde. Aus den vom Beschwerdeführer inhaltlich nicht beanstandeten Gesprächsnotizen hierzu geht hervor, dass die Arbeit des Beschwerdeführers als nicht sehr effizient erledigt und zudem mit Fehlern behaftet bewertet wurde. So seien diverse Fehler beim Splitting gemacht und keine Fehlerliste erstellt worden. Auch wurde seitens des Vorgesetzten der Eindruck geäussert, dass sich der Beschwerdeführer inhaltlich nicht für den Prozess interessiere, da er bis dahin noch nie im (...) gewesen sei. Ebenfalls wurde ihm mangelndes Interesse am Team attestiert. Dieses reagiere nicht auf ihn und es scheine diesbezüglich keine Interaktion möglich zu sein. Die Probezeitziele seien daher nicht erreicht worden.

E. 5.5

Der Beschwerdeführer bestreitet zwar, die Arbeit mangelhaft ausgeführt zu haben, insbesondere habe er alle Fehler wie vereinbart mit einem Post-it markiert, vermag jedoch nicht darzulegen, inwiefern die Gesamtbewertung seiner Vorgesetzten unrichtig sein soll. Zu den vorgeworfenen Fehlern beim Splitting äussert er sich denn auch gar nicht. Sodann kann alleine aus gemeinsamen Mittagessen und Kaffeepausen noch nicht auf eine Integration ins Team geschlossen werden. Für das Bundesverwaltungsgericht besteht daher keine Veranlassung, von der Einschätzung der Vorinstanz abzuweichen, zumal es sich bei der Beurteilung von Leistungen, Problemen der betriebsinternen Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses ohnehin eine gewisse Zurückhaltung auferlegt und selbst im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz abweicht (vgl. vorstehend E. 2). Daran ändert auch der Umstand nichts, dass der stellvertretende Vorgesetzte dem Beschwerdeführer nach Ablieferung des Arbeitsergebnisses am 23. Oktober 2017 gleichentags auf dessen Nachfrage hin offenbar mitteilte, für ihn sei es gut so ("c'est bon comme ça"). Einerseits ist unklar, worauf sich diese Aussage konkret bezog und andererseits konnte in dieser kurzen Zeit das Ergebnis der zweiwöchigen Arbeit des Beschwerdeführers kaum detailliert geprüft werden. Die ausführliche und massgebliche Besprechung der abgelieferten Arbeit fand denn auch erst drei Tage später, und nachdem der Vorgesetzte des Beschwerdeführers die Arbeit im Einzelnen überprüfen konnte, statt. Auf diese Beurteilung ist abzustellen.

E. 5.6

Die Vorinstanz stützte die Kündigung somit auf ihre während der Probezeit gewonnenen Eindrücke und die vom Beschwerdeführer abgelieferten Arbeitsergebnisse. Dabei gelangte sie zum Schluss, dass der Beschwerdeführer dem Stellenprofil sowohl in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht nicht entspricht und zwischen Vertragsparteien eine vertrauensvolle und fruchtbare Zusammenarbeit nicht möglich erscheint. Damit erfolgte die Kündigung entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers nicht willkürlich, sondern gestützt auf hinreichend sachliche Gründe. Der erwähnte Charakter des Probearbeitsverhältnisses bringt es mit sich, auf den Gesamteindruck von Arbeitsweise, Fähigkeiten, Charakter und Persönlichkeit eines Arbeitnehmers abzustellen, um den Entscheid über eine Weiterführung der Zusammenarbeit in Form eines ordentlichen Arbeitsverhältnisses zu fällen (vgl. Urteil des BVerG 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.

E. 5.7

Unbenommen der Tatsache, dass im Probeverhältnis an die Gründe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine allzu hohen Anforderungen zu stellen sind, bleibt der Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) zu berücksichtigen. Wie sich den Gesprächsnotizen zum Standortgespräch vom 26. Oktober 2017 entnehmen lässt, redeten der Beschwerdeführer und seine Vorgesetzten aneinander vorbei und sie wurden sich in Bezug auf die Beurteilung nicht einig. Der Beschwerdeführer sah nicht ein, dass er etwas falsch gemacht haben könnte. Aufgrund dieser unterschiedlichen Auffassungen betreffend die Arbeitsausführung und die Integration im Team erschien eine fruchtbare Zusammenarbeit auch in Zukunft nicht möglich. Die Vorinstanz war daher nicht gehalten, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen, auch wenn erst rund ein Drittel der Probezeit abgelaufen war. Die Kündigung ist daher auch unter dem

Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit als rechtmässig zu beurteilen.

E. 5.8

Zusammengefasst ergibt sich, dass sich die Kündigung auf ausreichende, sachliche Gründe im Sinne der Rechtsprechung stützt und im Ermessen der Vorinstanz stand. Die verfügte Auflösung des Arbeitsverhältnisses erweist sich damit als rechtmässig. Die Beschwerde ist folglich abzuweisen.

E. 6

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind. Eine Parteientschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz als Bundesbehörde (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen.

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