

# **BVGer A-6898/2015 vom 10. März 2016**

Bundesverwaltungsgericht, 2016-03-10, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-6898\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6898_2015)

FR: TAF A-6898/2015 du 10 mars 2016

IT: TAF A-6898/2015 del 10 marzo 2016

## **Regeste**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

## **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 Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz i.S.v. Art. 33 VGG entschieden hat. Das Schweizerische Nationalmuseum (SNM) ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit (Art. 5 des Bundesgesetzes über die Museen und Sammlungen des Bundes vom 12. Juni 2009 [MSG, SR 432.30]), deren Arbeitsverhältnisse dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) unterstehen (Art. 14 MSG). Das SNM zählt zu den dezentralen Verwaltungseinheiten, die dem Eidgenössischen Departement des Innern zugeordnet sind (vgl. Anhang 1 Bst. B Ziff. II.2.2.1 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Es ist demzufolge ein Arbeitgeber im personalrechtlichen Sinn (Art. 3 Abs. 2 BPG) sowie eine Vorinstanz des Bundesverwaltungsgerichts (Art. 33 Bst. e VGG). Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung (Art. 34 Abs. 1 BPG), diese kann beim Bundesverwaltungsgericht mit Beschwerde angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG). Die Verfügung vom 23. September 2015 ist daher ein zulässiges Anfechtungsobjekt.

### **E. 1.2**

Zur Beschwerde ist berechtigt, wer am Verfahren vor der Vorinstanz 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 (Art. 48 VwVG). Die Beschwerdeführerin ist Adressatin der angefochtenen Verfügung und durch diese formell und materiell beschwert, weshalb sie ohne weiteres zur Beschwerde legitimiert ist.

### **E. 1.3**

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

### **E. 2**

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie

auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). 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. statt vieler: BvGE 2007/34 E. 5 mit Hinweisen; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A 5155/2014 vom 8. April 2015 E. 2.1 mit Hinweisen; MOSER/ BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.160 mit Hinweisen).

### **E. 3**

Die Beschwerdeführerin beantragt die Aufhebung der Kündigungsverfügung und die Ausrichtung einer Entschädigung. Sie macht geltend, sie habe einen Anspruch auf Entschädigung, weil die Kündigung sachlich nicht gerechtfertigt sei und sich als missbräuchlich erweise. Eine Kündigung dürfe nur ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiter zuvor in der Mitarbeiterbeurteilung auf Mängel in Leistung und Verhalten hingewiesen worden sei und ihm eine Bewährungsfrist zu deren Behebung eingeräumt worden sei. Es sei nicht erstellt, dass sie ein Verschulden bzw. das Hauptverschulden an den vier Vorfällen treffe, zumal es sich um Bagatellen handle. Es sei auch zu keiner Abmahnung gekommen. Der Arbeitgeber müsse bei einer Konfliktsituation Schlichtungsbemühungen unternehmen, bevor er kündige. Erfolgt keine Massnahmen, werde eine Kündigung als missbräuchlich taxiert. Dies treffe vorliegend zu, die Vorinstanz habe nichts unternommen, um die Stimmung ... und die äusserst strengen Arbeitsbedingungen durch angemessene Massnahmen zu verbessern. Gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG stehe ihr ein Entschädigungsanspruch zu in der Höhe von mindestens sechs Monatslöhnen und maximal einem Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG). Angesichts ihres Alters von [über 50] Jahren und der massiven Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sei eine Entschädigung von 8 Monatslöhnen zuzusprechen.

#### **E. 3.1**

Die Vorinstanz entgegnet, sie habe die Beschwerdeführerin am 4. Juli 2014 schriftlich ermahnt, sie aufgefordert mit Respekt und Toleranz auf Vorgesetzte, Mitarbeitende und Besucher zuzugehen und jede Art von Eskalation zu unterlassen. Zudem sei ihr die Kündigung für den Fall eines wiederholten unangebrachten Verhaltens am Arbeitsplatz in Aussicht gestellt worden. Am ... 2015 sei die Beschwerdeführerin von der Leiterin des Museumsdiensts zur Rede gestellt worden, weil sie nicht an ihrem zugeteilten Arbeitsplatz gewesen sei, sondern ... mit einer Mitarbeiterin ein Gespräch geführt habe. Die Beschwerdeführerin habe empört und aggressiv reagiert und sich im Tonfall vergriffen. Am ... 2015 habe sich die Beschwerdeführerin beim tagesverantwortlichen Dienstleiter [über eine ungewöhnliche Anordnung] beschwert, dabei sei sie immer lauter und beleidigend geworden, wobei auch Museumsbesucher anwesend gewesen seien. Sie sei darauf nach Hause geschickt worden. Es habe einen sachlich zureichenden Kündigungsgrund gegeben, zumal sich das abgemahnte Verhalten, das Verlassen des Arbeitsplatzes und der respektlose Umgangston wiederholt hätten. Die Kündigung sei wegen des unzulänglichen Verhaltens der Beschwerdeführerin erfolgt und nicht missbräuchlich, insbesondere fehle ein Kausalzusammenhang zwischen einer angeblichen Fürsorgepflichtverletzung und dem Kündigungsmotiv. Es sei daher auch keine Entschädigung geschuldet.

## **E. 3.2**

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich gekündigt werden. Die genannte Gesetzesbestimmung enthält einen Katalog mit verschiedenen Kündigungsgründen, welcher nicht abschliessend ist ("insbesondere"; vgl. Botschaft BPG, BBl 2011 6714; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A 2771/2014 vom 12. Juni 2015 E. 5.2). Die Vorinstanz nennt in ihrer Verfügung Mängel im Verhalten der Beschwerdeführerin, die das Arbeitsklima negativ beeinflusse und eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses verunmögliche, als Grund für die Kündigung.

### **E. 3.2.1**

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (bzw. die Befolgungspflicht der Arbeitnehmenden) ist begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses und begründet ein rechtliches Subordinationsverhältnis zwischen den Parteien. Die Ausübung des Weisungsrechts konkretisiert die Arbeits- und Treuepflicht der angestellten Person; die Nichtbefolgung bedeutet die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.43 mit Hinweisen; vgl. auch Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, Rz. 174 ff.). Befolgt die angestellte Person berechnigte Weisungen des Arbeitgebers nicht, kann ihm dieser zunächst einen Verweis oder eine Verwarnung erteilen. In sehr schweren oder wiederholten Fällen kann der Arbeitgeber die fristlose Entlassung aussprechen, in weniger schweren Fällen ist stets eine vorgängige Verwarnung notwendig. Dazu sind klare Weisungen des Arbeitgebers erforderlich, die die angestellte Person künftig zu befolgen hat (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.119/2006 vom 29. August 2006 E. 3; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A 2771/2014 vom 12. Juni 2015 E. 5.4; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 321d OR Rz. 7).

### **E. 3.2.2**

Liegen Mängel in der Leistung oder im Verhalten vor, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen, ist eine Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG möglich. Die Grenzen zwischen Verhaltensmängeln und der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten sind fließend. Als mangelhaftes Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, das keine Pflichtverletzung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG) darstellt, kommen z.B. ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit, fehlender Wille zur Zusammenarbeit, Dynamik oder Integration in Frage (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3834/2011 vom 28. Dezember 2011 E. 7.5.3 mit Hinweisen). Im Gegensatz zur Arbeitsleistung, deren Beurteilung weitgehend nach objektiven Kriterien vorgenommen werden kann, wird das Verhalten einer angestellten Person durch die subjektive Einschätzung der beurteilenden Person qualifiziert, was die Gefahr einer willkürlichen Kündigung steigert. Der Wunsch des Arbeitgebers, sich von einem schwierigen Angestellten zu trennen, reicht als Kündigungsgrund nicht aus. Die Mängel im Verhalten des betreffenden Mitarbeitenden müssen vielmehr für Dritte nachvollziehbar sein. Durch diese objektivierte Betrachtungsweise wird sichergestellt, dass bei Kündigungen infolge von Konflikten die Ursachen der Spannungen näher betrachtet werden. Das Verhalten der angestellten Person muss zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten erschüttern

(Nötzli, a.a.O., S. 121 f. mit Hinweisen und Harry Nötzli, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar BPG, 2013, Art. 12 Rz. 26 f. mit Hinweisen).

### **E. 3.2.3**

Wie oben stehende Erwägungen zeigen, ist die Abgrenzung zwischen den beiden Tatbeständen von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG oftmals schwierig. Diese Unterscheidung hat allerdings erheblich an Bedeutung eingebüsst, seit das Bundesgericht entschieden hat, dass in beiden Fällen vorgängig eine Mahnung auszusprechen ist (vgl. zur früheren, insofern identischen Rechtslage: Urteil des Bundesgerichts 1C\_277/2007 vom 30. Juni 2008; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3834/2011 vom 28. Dezember 2011 E. 7.5.3 am Ende mit Hinweisen; Nötzli, in: Handkommentar BPG, a.a.O., Art. 12 Rz. 33).

### **E. 3.3**

Es ist demnach zu prüfen, ob die Kündigung sachlich gerechtfertigt ist.

#### **E. 3.3.1**

Im Personaldossier findet sich ein Schreiben der Vorinstanz vom 4. Juli 2014 (Personaldossier act. D.2) mit dem Titel "Ermahnung", in dem festgehalten wird, die Beschwerdeführerin habe sich in einem nicht akzeptablen Tonfall gegenüber ihrer Vorgesetzten gerechtfertigt und den zugewiesenen Einsatzplatz verlassen. Sie wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sie den Einsatzplatz ausser bei Notfällen nicht verlassen dürfe, zudem wird sie aufgefordert, mit Respekt und Toleranz auf Vorgesetzte, Mitarbeitende und Besucher zuzugehen und jede Art von Eskalation zu unterlassen. Für den Fall des wiederholten unangebrachten Verhaltens am Arbeitsplatz wird die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt. Die Beschwerdeführerin wurde somit schriftlich ermahnt, die Verhaltensmängel und Erwartungen wurden klar kommuniziert. Das Schreiben vom 4. Juli 2014 erfüllt demnach in jeder Hinsicht die in E. 3.2.1 und 3.2.2 genannten Anforderungen an eine Mahnung. Ergänzend ist festzuhalten, dass entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin eine Ermahnung keineswegs nur im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung erfolgen kann, sondern es vielmehr geboten ist, diese zeitnah nach einem Vorfall auszusprechen. Das Erfordernis einer der Kündigung vorangehenden Mahnung ist demzufolge erfüllt. Im Personaldossier der Beschwerdeführerin sind die Vorfälle vom ... 2015 mit der Leiterin Museumsdienst bzw. dem tagesverantwortlichen Dienstleiter mittels Aktennotizen verschiedener Personen dokumentiert (Personaldossier act. E.3-5). Auch wenn die Beschwerdeführerin den Hergang dieser Vorfälle im Wesentlichen bestreitet, ist erstellt und unbestritten, dass sie sich an beiden Tagen vom Einsatzort entfernt hatte und es zu lautstarken und aggressiven verbalen Auseinandersetzungen mit den beiden Personen gekommen ist.

#### **E. 3.3.2**

Die Vorinstanz misst der Präsenz am Einsatzort ... grosse Bedeutung zu: Der Leitfaden für diesen Dienst erwähnt in den allgemeinen Hinweisen und Weisungen, dass die ... [Einsatzorte] generell nicht verlassen werden dürfen (vgl. Personaldossier act. F.1, S. 5), zudem sind die Pausen ebenso wie die Ablösung für Toilettenbesuche ... besonders geregelt. An die Anwesenheitspflicht am Einsatzort wurde auch in der Mahnung vom 4. Juli 2014 erinnert. Es leuchtet denn auch ohne Weiteres ein, dass die Arbeit einer ... insbesondere in der ständigen Anwesenheit am zugewiesenen Einsatzort besteht und dass Absenzen den Museumsbetrieb und die Sicherheit beeinträchtigen. Das Verlassen des Einsatzortes ohne triftigen Grund stellt demnach keine Bagatelle dar, wie die Beschwerdeführerin geltend

macht. Als Gründe für das Verlassen des jeweiligen Einsatzortes nannte die Beschwerdeführerin gegenüber der Vorinstanz (Stellungnahme zum Entwurf der Entlassungsverfügung vom 22. September 2015, Personaldossier act. G.5), dass sie das eine Mal Plastiksäcke für die Besucher holen gegangen sei und ein paar Worte mit einer Kollegin gewechselt habe, das andere Mal, um beim Tagesverantwortlichen den Grund für [die ungewöhnliche Anordnung] zu erfahren. Die vorgebrachten Gründe lassen jedenfalls keine Umstände erkennen, die ein sofortiges Entfernen vom Einsatzort zwingend erforderlich gemacht hätten. Dass die Vorinstanz dies als Mangel im Verhalten einstuft, ist daher nicht zu beanstanden.

### **E. 3.3.3**

Als weiteren Mangel im Verhalten der Beschwerdeführerin bringt die Vorinstanz die Eskalation von Meinungsverschiedenheiten vor, insbesondere auch in Gegenwart von Museumsbesuchern. Dieser Auffassung ist zuzustimmen: Wie vorne in E. 3.2.2 erwähnt, gelten etwa ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit, fehlender Wille zur Zusammenarbeit oder fehlende Integration als mangelhaftes Verhalten, das eine Kündigung rechtfertigen kann. Die Vorinstanz hatte denn auch in der Ermahnung vom ... die Beschwerdeführerin ausdrücklich aufgefordert, mit Respekt und Toleranz auf Vorgesetzte und Mitarbeitende zuzugehen und Eskalationen zu unterlassen. Der lautstarke und aggressive Protest gegen Weisungen von Vorgesetzten, gerade auch in der Gegenwart von Museumsbesuchern, steht im Widerspruch zur Ermahnung und stellt offensichtlich ein ungebührliches und respektloses Verhalten gegenüber diesen Personen dar und dürfte auch Ausdruck eines fehlenden Willens zur Zusammenarbeit und Integration darstellen. Selbst wenn die Beschwerdeführerin nicht die Auslöserin der Meinungsverschiedenheit wäre und unfair behandelt worden wäre, sind die in den Akten vermerkten Reaktionen in keiner Weise akzeptabel und beeinträchtigen das Arbeitsverhältnis bzw. -klima sowie das Vertrauensverhältnis in schwerer Weise bzw. verunmöglichen einen weitere erspriessliche Zusammenarbeit.

### **E. 3.4**

Die Beschwerdeführerin erachtet die Kündigung als missbräuchlich. Die Arbeit im ... sei sehr anstrengend und es bestehe ein rauer Umgangston. Die Vorinstanz habe nichts unternommen um die Situation zu verbessern oder Konfliktsituationen nachhaltig anzugehen.

#### **E. 3.4.1**

Die Vorinstanz entgegnet, die Kündigung sei wegen des unzulänglichen Verhaltens der Beschwerdeführerin erfolgt und nicht missbräuchlich, insbesondere fehle ein Kausalzusammenhang zwischen einer angeblichen Fürsorgepflichtverletzung und dem Kündigungsmotiv. Die Beschwerdeführerin sei zu Recht darauf hingewiesen worden, ihren Arbeitsplatz nicht zu verlassen. Damit sei das Weisungsrecht berechtigterweise ausgeübt worden.

#### **E. 3.4.2**

Durch den Verweis in Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG auf Art. 336 OR ist auch für die nach dem Bundespersonalrecht angestellten Personen eine Kündigung missbräuchlich, wenn einer der dort aufgeführten Kündigungsgründe erfüllt ist. Diese Aufzählung in Art. 336 OR ist indessen nicht abschliessend, weshalb die Missbräuchlichkeit einer Kündigung auch mit

einem Verstoss gegen das Rechtsmissbrauchsverbot begründet werden kann. Vorausgesetzt wird dabei, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit den ausdrücklich in Art. 336 OR genannten Gründen vergleichbar ist. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kann sich die Missbräuchlichkeit einer Kündigung nicht nur aus den Kündigungsmotiven ergeben, sondern auch aus der Art und Weise, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt (vgl. BGE 136 III 513 E. 2.3; 132 III 115 E. 5.3 und 131 III 535 E. 4.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A 5218/2013 vom 9. September 2014 E. 9.1.2; Portmann/Rudolph, in: Basler Kommentar Obligationenrecht I, 6. Aufl. 2015, Art. 336 N 21, 23 und 26; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 N 4, S. 997). So kann sie etwa vorliegen, wenn der kündigende Arbeitgeber bei der Kündigung die Persönlichkeit der angestellten Person schwer verletzt oder ein falsches und verstecktes Spiel treibt, das Treu und Glauben krass widerspricht; ebenso, wenn er das Kündigungsrecht zweckwidrig ausübt oder ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den Interessen besteht (vgl. zum Ganzen BGE 136 III 513 E. 2.3; Urteile des Bundesgerichts 8C\_334/2015 vom 19. August 2015 E. 4.2 und 4A\_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.1 f.; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A 6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 12.1 m.w.H.) und A 6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 8.3). Keine Missbräuchlichkeit liegt demgegenüber bei einem "bloss" unanständigen, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdigen Verhalten des kündigenden Arbeitgebers vor (vgl. BGE 133 III 512 E. 6.6; Urteile des Bundesgerichts 4A\_419/2011 vom 23. November 2011 E. 7.4.1 und 4A\_28/2009 vom 26. März 2009 E. 3.2). Ebenso wenig, wenn dieser seine Meinung, allenfalls unvermittelt, ändert (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A\_748/2012 vom 3. Juni 2013 E. 2.2 und 4A\_309/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 2.5). Dies selbst dann nicht, wenn er die Kündigung nur eine Woche nach seinem Versprechen ausspricht, die angestellte Person nicht zu entlassen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.234/2001 vom 10. Dezember 2001 E. 3.b [nicht publ. in BGE 128 III 129], bestätigt in BGE 131 III 535 E. 4.2 und Urteil des Bundesgerichts 4A\_309/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 2.5). Für sich allein begründet schliesslich auch das Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG keine Missbräuchlichkeit (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A 6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 12.1 mit Hinweis). Aus einer Besprechungsnotiz vom 7. September 2015 (Personaldossier act. E.3) zwischen Herrn A. \_\_\_\_\_ und Herrn B. \_\_\_\_\_, die von beiden unterzeichnet ist, geht hervor, dass Letzterer am ... als Tagesverantwortlicher angeordnet hatte, die übliche Rotation ... finde nicht statt. Er habe dies so entschieden und er müsse sich hierfür nicht rechtfertigen. Die Beschwerdeführerin macht hierzu geltend, [an den Einsatzorten] ...für die sie demnach den ganzen Tag vorgesehen gewesen sei, seien die Luft- und Lichtverhältnisse schwierig. Es besteht somit ein Hinweis, dass die Beschwerdeführerin zumindest teilweise unfair behandelt worden sein könnte und möglicherweise Veranlassung hatte, sich zu beschweren. Dessen ungeachtet muss jedoch eine lautstarke, aggressive Auseinandersetzung in der Gegenwart von Museumsbesuchern, allenfalls verbunden mit herabsetzenden Äusserungen und das Verlassen des Arbeitsplatzes als verfehlt gelten, zumal auch nicht erstellt ist oder vorgebracht wird, eine Beanstandung über den Dienstweg wäre von vornherein aussichtslos gewesen. Es besteht daher kein Hinweis, dass das aktenkundige unangebrachte Verhalten der Beschwerdeführerin, das von der Vorinstanz als Kündigungsgrund geltend gemacht wird, bloss vorgeschoben wäre, noch dass die Vorinstanz ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin verletzt hätte. Die Kündigung erweist sich damit auch nicht als willkürlich.

### E. 3.5

Unter Würdigung aller Umstände ist daher aufgrund der wiederholten Vorkommnisse ein sachlicher Grund für die Kündigung im Sinn von Art. 10 Abs. 3 BPG zu bejahen und erweist sich die Verfügung der Vorinstanz vom 23. September 2015 als rechtmässig und willkürfrei.

#### **E. 4**

Die Beschwerdeführerin beantragt zudem eine Entschädigung und beruft sich insbesondere auf Art. 34b BPG.

##### **E. 4.1**

Gemäss Art. 34b BPG setzt eine Entschädigung voraus, dass die Beschwerde gegen die Verfügung gutzuheissen ist, sich also die Kündigung als mangelhaft bzw. rechtswidrig erweist bzw. als missbräuchlich (Art. 34c Abs. 2 i.V.m. Art. 34c Abs. 1 BPG). Vorliegend erweist sich die Kündigung jedoch als sachlich gerechtfertigt und nicht willkürlich, weshalb keine Grundlage für die Ausrichtung einer Entschädigung gestützt auf Art. 34b oder Art. 34c BPG besteht.

##### **E. 4.2**

Gemäss Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG richtet der Arbeitgeber zudem einer angestellten Person, der er ohne deren Verschulden kündigt (vgl. Art. 19 Abs. 2 BPG), eine Entschädigung von mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn aus (vgl. auch Art. 79 Abs. 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]), wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die betroffene Person ein bestimmtes Alter erreicht hat. Nach Art. 78 Abs. 1 Bst. c BPV ist die Entschädigung im letzteren Fall auszurichten, wenn die betroffene Person über 50 Jahre alt ist. Die Beschwerdeführerin erfüllt das Alterserfordernis. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt gemäss Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV als verschuldet, wenn es durch den Arbeitgeber aus einem Grund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a-d oder Abs. 4 BPG oder aus einem anderen sachlichen Grund, an dem die angestellte Person das Verschulden trägt, aufgelöst wird (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A 5218/2013 vom 9. September 2014 E. 7.4.6). Nach dem Gesagten erfolgte die Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG und gilt demzufolge als verschuldet. Die entsprechende Feststellung der Vorinstanz in der Verfügung vom 23. September 2015 erweist sich als zutreffend, weshalb die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Entschädigung gestützt auf Art. 19 Abs. 3 BPG vorliegend nicht erfüllt sind.

##### **E. 4.3**

Das Entschädigungsbegehren ist daher als unbegründet abzuweisen. Zusammenfassend ist die Beschwerde abzuweisen und die Verfügung der Vorinstanz vom 23. September 2015 zu bestätigen.

#### **E. 5**

Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben. Als unterliegende Partei ist der Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung auszurichten (Art. 64 Abs. 1 VwVG e contrario). Ebenso wenig hat die Vorinstanz als Bundesbehörde einen Anspruch auf Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht vom 21. Februar 2008 [VGKE, SR 173.320.2]).

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