

# **BVGer A-7103/2024 vom 11. Oktober 2024**

Bundesverwaltungsgericht, 2024-10-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-7103\\_2024\\_d20241011](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-7103_2024_d20241011)

FR: TAF A-7103/2024 du 11 octobre 2024

IT: TAF A-7103/2024 del 11 ottobre 2024

## **Regeste**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses | Auflösung des Arbeitsvertrages;  
Verfügung vom 11. Oktober 2024

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Verfügungen eines Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Bei der angefochtenen Kündigung handelt es sich um eine Verfügung nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die von Agroscope erlassen wurde. Agroscope ist eine dem Bundesamt für Landwirtschaft BLW unterstellte landwirtschaftliche Forschungsanstalt (Art. 114 des Landwirtschaftsgesetzes vom 29. April 1998 [LwG, SR 910.1] i.V.m. Art. 2 der Verordnung vom 23. Mai 2012 bzw. vom 6. November 2024 über die landwirtschaftliche Forschung [VLF, SR 915.7]; Art. 7 Abs. 3 der Organisationsverordnung vom 14. Juni 1999 für das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung [OV-WBF, SR 172.216.1]). Sie ist zuständig für Arbeitgeberentscheidungen, die ihr Personal betreffen (zuletzt Urteil des BVGer A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 1.1; eingehend dazu BVGE 2009/30 E. 1.1). Das Bundesverwaltungsgericht ist daher zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

### **E. 1.2**

Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung 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 demnach einzutreten.

### **E. 2.1**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet im vorliegenden Verfahren mit voller Kognition. Es 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 (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 A-7103/2024 Seite 4 weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (statt vieler Urteil des BVGer A-6565/2023 vom 13. März 2025 E. 2.1). Es muss sich nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen, sondern kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1).

## **E. 2.2**

Den Sachverhalt stellt das Bundesverwaltungsgericht von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG). Dieser Untersuchungspflicht stehen gesetzliche und aus Treu und Glauben abgeleitete Mitwirkungspflichten der Parteien gegenüber (vgl. Art. 13 Abs. 1 VwVG und Art. 5 Abs. 3 BV). Wirft die beschwerdeführende Partei der verfügenden Behörde vor, dass diese den Sachverhalt falsch oder unvollständig festgestellt habe, oder will sie neue Tatsachen einführen, ist es an ihr, vor dem Bundesverwaltungsgericht den zutreffenden bzw. vollständigen Sachverhalt zu schildern. Im Lichte ihrer Mitwirkungspflichten darf von der beschwerdeführenden Partei erwartet werden, dass sie ihre Vorbringen substantiiert, damit das Bundesverwaltungsgericht darüber Beweis abnehmen kann (statt vieler Urteil des BVGer A-1131/2024 vom 7. Juli 2025 E. 2.1). Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist nicht erforderlich; es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (statt vieler BGE 148 III 134 E. 3.4.1).

## **E. 2.3**

Auf das Personal der Vorinstanz finden die Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes und der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) Anwendung (Art. 2 Abs. 1 Bst. a BPG; Art. 1 Abs. 1 Bst. a BPV i.V.m. Anhang 1 Bst. B Ziff. VI/1.5 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Soweit das Bundespersonalgesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 6 Abs. 2 BPG).

## **E. 3**

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung des Anspruchs auf Gewährung des rechtlichen Gehörs.

A-7103/2024 Seite 5

### **E. 3.1**

Er führt aus, die Vorinstanz habe sich nicht ausreichend mit seiner Stellungnahme vom 10. Oktober 2024 und der Beschwerdeschrift auseinandergesetzt. Vielmehr sei ihr Entscheid im Vorhinein festgestanden. Bereits anlässlich des Gesprächs vom 26. September 2024 habe sie ihm mitgeteilt, dass die Kündigung definitiv feststehe. Sodann habe sie ihm die Kündigungsverfügung nach nur etwas mehr als einem halben Arbeitstag nach Erhalt seiner Stellungnahme vorab zur Kenntnis zugestellt. Die Vorinstanz setzte sich in der

Verfügung nicht mit seinen Argumenten auseinander, sondern belasse es bei der Feststellung, dass sie seine Wahrnehmung nicht teile und an ihrem Entscheid festhalte. In ihrer Vernehmlassung vom 13. Februar 2025 begründe die Vorinstanz die Kündigung wiederum allein durch einen pauschalen Verweis auf die Personalakten.

### **E. 3.2**

Der in Art. 29 Abs. 2 BV garantierte und in den Art. 26–33 VwVG konkretisierte Anspruch der Verfahrensbeteiligten auf rechtliches Gehör gilt im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt (Urteil des BGer 8C\_7/2021 vom 27. August 2021 E. 4.1). Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beiträge beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann. Voraussetzung des Äusserungsrechts sind genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf, was auf das Recht hinausläuft, in geeigneter Weise über die entscheidungswesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg orientiert zu werden. Wie weit dieses Recht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Umstände beurteilen (statt vieler BGE 144 I 11 E. 5.3). Die Behörde hat ihren Entscheid zu begründen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 149 V 156 E. 6.1; 143 III 65 E. 5.2; 141 III 28 E. 3.2.4).

A-7103/2024 Seite 6 Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur, weshalb der Entscheid in der Regel grundsätzlich aufzuheben ist, wenn bei seinem Zustandekommen das rechtliche Gehör verletzt wurde (statt vieler BGE 144 I 11 E. 5.3). Im Bundespersonalrecht besteht diesbezüglich jedoch eine Ausnahme. Gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich eine Entschädigung zuzusprechen, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Verfahrensvorschriften – nämlich den Anspruch auf rechtliches Gehör – verletzt (statt vieler Urteil des BVerfG A-4885/2023 vom 10. Januar 2025 E. 3.2.3).

### **E. 3.3**

Im vorliegenden Fall eröffnete die Vorinstanz dem Beschwerdeführer am 26. September 2024, das Arbeitsverhältnis mit ihm während der Probezeit auflösen zu wollen. Mit Schreiben desselben Datums gewährte sie ihm die Gelegenheit zur schriftlichen Äusserung. Sie stellt darin ausdrücklich fest, dass sie erst nach Ablauf der angesetzten Frist den definitiven Entscheid fällen und dem Beschwerdeführer den Entscheid mittels Verfügung zukommen lassen werde. Gegenteiliges ist nicht nachgewiesen bzw. nicht aus den Akten ersichtlich. In der angefochtenen Verfügung vom 11. Oktober 2024 legt die Vorinstanz die aus ihrer Sicht mangelhafte Arbeitsleistung des Beschwerdeführers dar (vgl. E. 5.1). Sie fasst die in der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 10. Oktober 2024

vorgebrachten Argumente zusammen und stellt fest, dass sie seine Wahrnehmung nicht teile. Wie der Beschwerdeführer zu Recht bemerkt, geht aus der Verfügung zwar nicht klar hervor, welche Bedeutung die Vorinstanz einem als (...) bezeichneten Treffen vom 23. September 2024 im Einzelnen beimisst. Aus einer den Personalakten beiliegenden E-Mail vom 18. September 2024 der Vorgesetzten an den Beschwerdeführer lässt sich jedoch unmissverständlich erkennen, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer vorwirft, (...). Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers stellt diese Auslassung somit keine Gehörsverletzung dar, da der Beschwerdeführer klar wusste bzw. wissen musste, um was es ging. Aus dem Umstand, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer die Verfügung innerhalb von etwas mehr als einem halben Arbeitstag nach Eingang seiner Stellungnahme vorab zur Kenntnis brachte, kann der Beschwerdeführer im Übrigen auch nichts zu seinen Gunsten ableiten. Der Beschwerdeführer reichte seine Stellungnahme anlässlich des Ablaufs einer von der Vorinstanz angesetzten Frist ein. Der Vorinstanz war es somit möglich, Vorkehrungen zur Beantwortung der Stellungnahme treffen. Obnehin ist nicht ersichtlich, weshalb die Bearbeitung der sechsseitigen Stellungnahme des Beschwerdeführers mehr als einen halben Arbeitstag

A-7103/2024 Seite 7 erfordert hätte, zumal er tatsächlich nur kurz für die Vorinstanz tätig, zuletzt über zwei Wochen wegen Arbeitsunfähigkeit abwesend, und die Sachlage überschaubar war. Damit kann der Beschwerdeführer nicht darlegen, dass der Entscheid der Vorinstanz bereits vorab feststand oder dass sie sich nicht ausreichend mit seiner Stellungnahme und der Beschwerdeschrift auseinandergesetzt hat. Die Begründung der Vorinstanz ist zwar knapp gehalten. Der Beschwerdeführer konnte sich aber über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der entscheidwesentlichen Punkte an das Bundesverwaltungsgericht weiterziehen.

#### **E. 3.4**

Nach dem Gesagten erweisen sich die Rügen des Beschwerdeführers in Bezug auf das rechtliche Gehör als unbegründet und sind abzuweisen.

#### **E. 4**

Zu prüfen ist, ob das Arbeitsverhältnis während oder nach Ablauf der Probezeit aufgelöst wurde.

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

Die Dauer der Probezeit wird in den Ausführungsbestimmungen zum Bundespersonalgesetz geregelt (Art. 8 Abs. 2 BPG). Gemäss Art. 27 BPV dauert die Probezeit drei Monate (Abs. 1). Für bestimmte – hier nicht relevante – Personalkategorien kann die Probezeit vertraglich auf höchstens sechs Monate festgesetzt werden (Abs. 2). Die Vertragsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen auf die Probezeit verzichten oder eine kürzere Probezeit vereinbaren (Abs. 3). Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen ordentlich gekündigt werden (Art. 30a Abs. 1 BPV). Die Frist für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses beträgt nach Ablauf der Probezeit höchstens sechs Monate (Art. 12 Abs. 1 BPG).

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

Gemäss Art. 335b Abs. 3 OR wird die Probezeit bei einer effektiven Verkürzung durch Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht

entsprechend verlängert. Mit der Änderung des Bundespersonalgesetzes vom 31. August 2011 sollten die Bestimmungen zur Probezeit aber grundsätzlich an diejenigen des Privatrechts angeglichen werden (Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes, BBl 2011 6712, 6715; Urteile des BVGer A-3757/2020 vom 16. März 2021 E. 5.1 und A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 4.3.4). Dementsprechend ist Art. 335b Abs. 3 OR entgegen dem Einwand des Beschwerdeführers auch im Geltungsbereich

A-7103/2024 Seite 8 der Bundespersonalverordnung anwendbar (Urteil des BVGer A-4284/2007 vom 4. November 2007 E. 4.1; eingehend zu den Gründen für die analoge Anwendung von Art. 335b Abs. 3 OR auf das Personal der Schweizerischen Bundesbahnen: Urteil des BGer 8C\_317/2021 vom

### **E. 4.3**

Die Verlängerung der Probezeit im Sinne von Art. 335b Abs. 3 OR berechnet sich nicht anhand der Anzahl der versäumten Kalendertage. Vielmehr verlängert sich die Probezeit um diejenige Anzahl eigentlicher ganzer Arbeitstage, um welche die Probezeit durch den effektiven Arbeitsausfall verkürzt wurde. Ohnehin freie Tage führen nicht zur Verlängerung. Die an die Probezeit angerechneten Arbeitstage sind tatsächlich abzuleisten. Mit anderen Worten wird die Probezeit auf die nachfolgenden Arbeitstage umgelegt (BGE 148 III 126 E. 5.2.6 f.; Urteile des BVGer A-3757/2020 E. 5.4 und A-4284/2007 E. 5; je m.H.). Die Möglichkeit zur Kündigung während der Probezeit besteht bis zu ihrem Ablauf. Die Gegenpartei muss die Kündigung während der Probezeit erhalten. Dagegen ist unerheblich, ob die siebentägige Kündigungsfrist nach Ausspruch der Kündigung vor oder nach Ablauf der Probezeit abläuft (Urteile des BVGer A-3757/2020 E. 5.6 und A 5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 4.3.5).

### **E. 4.4**

Den Schlussbemerkungen des Beschwerdeführers vom 5. Mai 2025 liegt ein auf den 1. Oktober 2014 datiertes Arztzeugnis bei. Danach war er vom 26. September 2024 (Donnerstag) bis zum 14. Oktober 2024 (Montag) aus gesundheitlichen Gründen vollständig arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit trat vor dem regulären Ablauf der im Arbeitsvertrag vom 8. Mai 2024 vereinbarten Probezeit von drei Monaten ein. Die vorinstanzliche Kündigungsverfügung wurde der Rechtsvertretung des Beschwerdeführers am 14. Oktober 2024 auf dem Postweg zugestellt. Zu diesem Zeitpunkt war der Beschwerdeführer krankgeschrieben und hatte die an die Probezeit angerechneten Arbeitstage noch nicht tatsächlich abgeleistet. Nach dem oben Gesagten ging die vorinstanzliche Kündigung somit vor Ablauf der Probezeit ein.

### **E. 4.5**

Im Ergebnis wurde das Arbeitsverhältnis aufgrund der vollständigen Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers vom 26. September 2024 bis zum 14. Oktober 2024 während der Probezeit aufgelöst. Ob die Vorinstanz die Probezeitverlängerung in ihrem Schreiben vom 28. August 2024 richtig berechnet hat, kann bei diesem Ergebnis offenbleiben.

A-7103/2024 Seite 9 5. In der Hauptsache ist streitig, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtmässig erfolgte. 5.1 Die Vorinstanz begründet die Kündigung damit, dass der Beschwerdeführer die notwendigen Voraussetzungen für die Funktion nicht mitbringe. Er habe grosse Schwierigkeiten im Arbeitsprozess gehabt und sei auf in-

tensive Betreuung und detaillierte Anweisungen angewiesen gewesen. Es habe sich gezeigt, dass der Beschwerdeführer nicht in der Lage sei, seine Aufgaben selbstständig auszuführen. Dabei stützt sich die Vorinstanz auf die Personalakten und verweist darauf, dass der Beschwerdeführer mehrmals auf Probleme und Lösungsansätze hingewiesen worden sei. Der Beschwerdeführer wendet dagegen im Wesentlichen ein, dass er nicht in die Funktion eingearbeitet worden sei. Nach seiner krankheitsbedingten Abwesenheit habe sich die Haltung der Vorgesetzten spürbar verändert. Möglicherweise habe er aufgrund der täglichen Einnahme von Medikamenten vom 26. Juli 2024 bis zum 27. August 2024 vorübergehende Konzentrationsschwierigkeiten gehabt. Er bestreitet die Angaben der Vorinstanz zum Sachverhalt und sieht keinen Nachweis für die ungenügenden Leistungen. Seiner Auffassung habe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im engen Zusammenhang mit seiner Erkrankung und der erwarteten weiteren Arbeitsunfähigkeit gestanden. Dies lasse auf eine willkürliche Kündigung schliessen. Auch lägen keine sachlich hinreichenden Gründe für die Kündigung vor.

5.2 5.2.1 Die Probezeit soll es den Parteien ermöglichen, einander kennenzulernen und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen sowie abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen, sodass sie über die in Aussicht genommene langfristige Bindung in Kenntnis der konkreten Umstände befinden können (BGE 148 III 126 E. 5.2.7; 144 III 152 E. 4.2). Es handelt sich um eine lockere Vertragsbindung, die darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können (BGE 136 III 562 E. 3).

5.2.2 Die in Art. 10 Abs. 3 BPG genannten Gründe für die ordentliche Kündigung gelten grundsätzlich auch während der Probezeit. Für eine ordentliche Kündigung während der Probezeit sind entsprechend sachlich hinreichende Gründe notwendig, beispielsweise mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten

A-7103/2024 Seite 10 (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG). Da die Probezeit dazu dient, die Fähigkeiten und Eignung eines Angestellten zu prüfen, sind zu diesem Zeitpunkt an die Gründe, aus denen das Verhältnis aufgelöst werden kann, keine allzu strengen Anforderungen zu stellen (Urteil des BVGer A-7024/2023 vom 31. März 2025 E. 5.4.5). Namentlich sind die Anforderungen an die Begründung der Kündigung während der Probezeit nicht gleich hoch, wie nach Ablauf der Probezeit. Als Grund für die Kündigung muss die auf Tatsachen beruhende Prognose genügen, zwischen den Vertragsparteien lasse sich mit vernünftigem Aufwand eine befriedigende und fruchtbare Zusammenarbeit nicht erreichen (zum Ganzen Urteil des BVGer A-4951/2022 vom 17. Juni 2024 E. 4.5; Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998 zum Bundespersonalgesetz, BBl 1999 1597, 1615). Die Kündigung eines Probeverhältnisses durch den Arbeitgeber ist beispielsweise 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 nicht mehr erbracht werden kann. Die Auflösung kann sich auch auf objektive Gründe stützen, die nicht vom Betroffenen verschuldet sind. So reicht beispielsweise die begründete Feststellung, dass das unbedingt notwendige Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden kann oder aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine reibungslose Zusammenarbeit und eine effiziente Verwaltungstätigkeit künftig in Frage gestellt erscheint (BGE 120 Ib 134 E. 2a; 108 Ib 209 E. 2; Urteil des BVGer A-4951/2022 E. 4.5). Auch rein zwischenmenschliche Faktoren oder das Unvermögen einer Arbeitnehmerin, sich in gewachsene Strukturen eines Unternehmens einzufügen, mit Autoritäten situationsgerecht umzugehen oder ihr Arbeitsrespektive Führungsstil können dazu führen, dass ein Probearbeitsverhältnis nicht in ein

ordentliches Arbeitsverhältnis überführt wird (zum Ganzen Urteile des BVGer A-7024/2023 E. 5.4.5, A-2634/2022 vom 2. August 2023 E. 4.3 und A-5527/2020 vom 31. März 2022). 5.2.3 Eine Kündigung während der Probezeit kann grundsätzlich missbräuchlich sein. Zu prüfen ist im Einzelfall, ob die Kündigung, welche einen Tatbestand nach Art. 336 OR erfüllt oder sonst in einem gewöhnlichen Arbeitsverhältnis als missbräuchlich angesehen würde, mit Blick auf den durch die Probezeit verfolgten Zweck zulässig erscheint (BGE 134 III 108 E. 7.1). In diesem Sinne gelangen die Missbrauchsbestimmungen gegenüber einem Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigungsfrist einschränkend zur Anwendung (BGE 136 III 96 E. 2). Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter Frist zu kündigen, ist Ausfluss der Vertragsfreiheit. Die

A-7103/2024 Seite 11 Freiheit des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, den Vertrag abzuschliessen, wirkt in die Probezeit nach, indem die Parteien grundsätzlich den Entscheid über eine langfristige Bindung aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse frei treffen können. Soweit sich die Kündigung an diesem Zweck der Probezeit orientiert, ist allein darin, dass ihr etwas «Willkürliches» anhaftet, kein Rechtsmissbrauch zu erblicken (BGE 134 III 108 E. 7.1.1; Urteile A-7024/2023 E. 5.4.5 und A-2634/2022 E. 4.2). 5.3 Zwischen den Parteien ist im Wesentlichen umstritten, ob die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers mangelhaft war und ob ihm die allfällige mangelhafte Arbeitsleistung zuzurechnen ist. Zum Nachweis der mangelhaften Arbeitsleistung des Beschwerdeführers stützt sich die Vorinstanz insbesondere auf mehrere E-Mailverläufe zwischen ihm und seiner ehemaligen Vorgesetzten im Zeitraum vom 10. Juli 2024 bis zum 18. September 2024. In den E-Mailverläufen weist die Vorgesetzte den Beschwerdeführer wiederholt auf Fehler (...) hin. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers lassen die Akten keinen direkten Zusammenhang zwischen seiner Erkrankung und dem Kündigungsentscheid der Vorinstanz erkennen. Vielmehr übte die Vorgesetzte bereits vor dem Beginn seiner behaupteten Medikation ab dem 26. Juli 2024 schriftlich Kritik an seiner Arbeitsleistung. Ohnehin ist nicht ersichtlich, warum ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung des Beschwerdeführers und dem Kündigungsentscheid zwangsläufig auf eine willkürliche Kündigung schliessen lassen sollte, wie der Beschwerdeführer geltend macht, wo doch auch eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit einen objektiven Kündigungsgrund darstellen kann (dazu statt vieler Urteil des BGer 8C\_391/2021 vom 27. April 2022 E. 4.2). Die Akten enthalten im Übrigen keine Hinweise darauf, dass der Beschwerdeführer nicht ordnungsgemäss eingearbeitet wurde. Anhaltspunkte für eine missbräuchliche Kündigung liegen ebenfalls nicht vor. 5.4 Nach dem Gesagten besteht kein Anlass, von der Einschätzung der Vorinstanz abzuweichen, zumal sich das Bundesverwaltungsgericht bei der Beurteilung von Leistungen, Problemen der betriebsinternen Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses eine gewisse Zurückhaltung auferlegt (vgl. E. 2.1). Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Vorinstanz die Kündigung auf ihre während der Probezeit gewonnenen Eindrücke stützte und auf dieser Grundlage zum Schluss gelangte, der Beschwerdeführer sei zur Verrichtung der Funktion unzureichend tauglich. Sie bringt klar zum Ausdruck, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht worden ist und voraussichtlich nicht mehr erbracht werden kann. Dass der Beschwerdeführer das ihm vorgeworfene mangelhafte Verhalten

A-7103/2024 Seite 12 als unwahr zurückweist, zeigt sodann, dass die Vertragsparteien ihre Ver- haltensweise unterschiedlich wahrnehmen respektive grundlegend anders einschätzen. Unter diesen Umständen erscheint es kaum möglich, noch ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und eine reibungslose Zusammenar- beit zu realisieren. 5.5 Im Ergebnis erfolgte die Kündigung mit Blick auf den Charakter des Probearbeitsverhältnisses gestützt auf hinreichend sachliche Gründe. Sie war damit rechtmässig. 6. Die Beschwerde erweist sich somit insgesamt als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Demzufolge ist dem Beschwerdeführer keine Entschä- digung zuzusprechen und davon abzusehen, eine Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist anzuord- nen (vgl. Art. 34b Abs. 1 BPG). Die Weiterbeschäftigung fällt nach dem Ge- sagten ebenfalls ausser Betracht (vgl. Art. 34c Abs. 1 BPG). 7. Ferner sind zwei prozessuale Anträge des Beschwerdeführers zu prüfen. 7.1 Zum einen bietet der Beschwerdeführer an, als Partei zum Sachverhalt befragt zu werden. Das Bundesverwaltungsgericht nimmt die ihm angebo- tenen Beweise ab, wenn diese zur Abklärung des Sachverhaltes tauglich erscheinen (Art. 33 Abs. 1 VwVG) und kann von einem beantragten Be- weismittel dann absehen, wenn bereits Feststehendes bewiesen werden soll, wenn von vornherein gewiss ist, dass der angebotene Beweis keine wesentlichen Erkenntnisse zu vermitteln vermag oder wenn es den Sach- verhalt auf Grund eigener Sachkunde ausreichend würdigen kann (antizi- pierte Beweiswürdigung; vgl. BGE 134 I 140 E. 5.3; 131 I 153 E. 3). Vorlie- gend erlauben die im Recht liegenden Akten eine ausreichende Würdigung des Sachverhalts. Der entsprechende Beweis Antrag der Beschwerdefüh- rerin ist daher in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen. 7.2 Der Beschwerdeführer beantragt sodann in seinen Schlussbemer- kungen vom 5. Mai 2025, die vorinstanzlichen Akten seien aus dem Recht zu weisen. Die Vorinstanz hat ihre Akten auf Aufforderung des Bundesverwal- tungsgerichts vorzulegen (Art. 57 Abs. 1 VwVG). Diese werden damit Be- standteil der Gerichtsakten (vgl. Art. 26 Abs. 1 Bst. b VwVG). Aus «dem Recht gewiesen» werden können höchstens verspätete Parteivorbringen, die nicht ausschlaggebend erscheinen (vgl. Art. 31 Abs. 2 VwVG; Urteil des

A-7103/2024 Seite 13 BGer 2A.343/2003 vom 25. April 2004 E. 4.4; Urteil des BVGer B-3048/2021 vom 4. April 2023 E. 4.2). Eine gesetzliche Grundlage, die es dem Bundesverwaltungsgericht erlauben würde, die bezeichneten Akten- stücke aus dem Recht zu weisen, existiert demgegenüber nicht (vgl. Urteil des BVGer B-2948/2017 vom 21. Dezember 2017 E. 2.2). Der zweite Pro- zessantrag des Beschwerdeführers ist somit ebenfalls abzuweisen.

## **E. 5**

In der Hauptsache ist streitig, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtmässig erfolgte.

### **E. 5.1**

Die Vorinstanz begründet die Kündigung damit, dass der Beschwerdeführer die notwendigen Voraussetzungen für die Funktion nicht mitbringe. Er habe grosse Schwierigkeiten im Arbeitsprozess gehabt und sei auf intensive Betreuung und detaillierte Anweisungen angewiesen gewesen. Es habe sich gezeigt, dass der Beschwerdeführer nicht in der Lage sei, seine Aufgaben selbstständig auszuführen. Dabei stützt sich die Vorinstanz auf die Personalakten und verweist darauf, dass der Beschwerdeführer mehrmals auf Probleme und Lösungsansätze hingewiesen worden sei. Der Beschwerdeführer wendet

dagegen im Wesentlichen ein, dass er nicht in die Funktion eingearbeitet worden sei. Nach seiner krankheitsbedingten Abwesenheit habe sich die Haltung der Vorgesetzten spürbar verändert. Möglicherweise habe er aufgrund der täglichen Einnahme von Medikamenten vom 26. Juli 2024 bis zum 27. August 2024 vorübergehende Konzentrationsschwierigkeiten gehabt. Er bestreitet die Angaben der Vorinstanz zum Sachverhalt und sieht keinen Nachweis für die ungenügenden Leistungen. Seiner Auffassung habe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im engen Zusammenhang mit seiner Erkrankung und der erwarteten weiteren Arbeitsunfähigkeit gestanden. Dies lasse auf eine willkürliche Kündigung schliessen. Auch lägen keine sachlich hinreichenden Gründe für die Kündigung vor.

### **E. 5.2.1**

Die Probezeit soll es den Parteien ermöglichen, einander kennenzulernen und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen sowie abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen, sodass sie über die in Aussicht genommene langfristige Bindung in Kenntnis der konkreten Umstände befinden können (BGE 148 III 126 E. 5.2.7; 144 III 152 E. 4.2). Es handelt sich um eine lockere Vertragsbindung, die darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können (BGE 136 III 562 E. 3).

### **E. 5.2.2**

Die in Art. 10 Abs. 3 BPG genannten Gründe für die ordentliche Kündigung gelten grundsätzlich auch während der Probezeit. Für eine ordentliche Kündigung während der Probezeit sind entsprechend sachlich hinreichende Gründe notwendig, beispielsweise mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG). Da die Probezeit dazu dient, die Fähigkeiten und Eignung eines Angestellten zu prüfen, sind zu diesem Zeitpunkt an die Gründe, aus denen das Verhältnis aufgelöst werden kann, keine allzu strengen Anforderungen zu stellen (Urteil des BVGer A-7024/2023 vom 31. März 2025 E. 5.4.5). Namentlich sind die Anforderungen an die Begründung der Kündigung während der Probezeit nicht gleich hoch, wie nach Ablauf der Probezeit. Als Grund für die Kündigung muss die auf Tatsachen beruhende Prognose genügen, zwischen den Vertragsparteien lasse sich mit vernünftigem Aufwand eine befriedigende und fruchtbare Zusammenarbeit nicht erreichen (zum Ganzen Urteil des BVGer A-4951/2022 vom 17. Juni 2024 E. 4.5; Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998 zum Bundespersonalgesetz, BBl 1999 1597, 1615). Die Kündigung eines Probeverhältnisses durch den Arbeitgeber ist beispielsweise 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 nicht mehr erbracht werden kann. Die Auflösung kann sich auch auf objektive Gründe stützen, die nicht vom Betroffenen verschuldet sind. So reicht beispielsweise die begründete Feststellung, dass das unbedingt notwendige Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden kann oder aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine reibungslose Zusammenarbeit und eine effiziente Verwaltungstätigkeit künftig in Frage gestellt erscheint (BGE 120 Ib 134 E. 2a; 108 Ib 209 E. 2; Urteil des BVGer A-4951/2022 E. 4.5). Auch rein zwischenmenschliche Faktoren oder das Unvermögen einer Arbeitnehmerin, sich in gewachsene Strukturen eines Unternehmens einzufügen, mit Autoritäten situationsgerecht umzugehen oder ihr Arbeits- respektive Führungsstil können dazu führen, dass ein Probearbeitsverhältnis nicht in ein ordentliches Arbeitsverhältnis überführt wird (zum Ganzen Urteile des BVGer A-7024/2023 E. 5.4.5, A-2634/2022 vom

2. August 2023 E. 4.3 und A-5527/2020 vom 31. März 2022).

### **E. 5.2.3**

Eine Kündigung während der Probezeit kann grundsätzlich missbräuchlich sein. Zu prüfen ist im Einzelfall, ob die Kündigung, welche einen Tatbestand nach Art. 336 OR erfüllt oder sonst in einem gewöhnlichen Arbeitsverhältnis als missbräuchlich angesehen würde, mit Blick auf den durch die Probezeit verfolgten Zweck zulässig erscheint (BGE 134 III 108 E. 7.1). In diesem Sinne gelangen die Missbrauchsbestimmungen gegenüber einem Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigungsfrist einschränkend zur Anwendung (BGE 136 III 96 E. 2). Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter Frist zu kündigen, ist Ausfluss der Vertragsfreiheit. Die Freiheit des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, den Vertrag abzuschliessen, wirkt in die Probezeit nach, indem die Parteien grundsätzlich den Entscheid über eine langfristige Bindung aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse frei treffen können. Soweit sich die Kündigung an diesem Zweck der Probezeit orientiert, ist allein darin, dass ihr etwas «Willkürliches» anhaftet, kein Rechtsmissbrauch zu erblicken (BGE 134 III 108 E. 7.1.1; Urteile A-7024/2023 E. 5.4.5 und A-2634/2022 E. 4.2).

### **E. 5.3**

Zwischen den Parteien ist im Wesentlichen umstritten, ob die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers mangelhaft war und ob ihm die allfällige mangelhafte Arbeitsleistung zuzurechnen ist. Zum Nachweis der mangelhaften Arbeitsleistung des Beschwerdeführers stützt sich die Vorinstanz insbesondere auf mehrere E-Mailverläufe zwischen ihm und seiner ehemaligen Vorgesetzten im Zeitraum vom 10. Juli 2024 bis zum 18. September 2024. In den E-Mailverläufen weist die Vorgesetzte den Beschwerdeführer wiederholt auf Fehler (...) hin. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers lassen die Akten keinen direkten Zusammenhang zwischen seiner Erkrankung und dem Kündigungsentscheid der Vorinstanz erkennen. Vielmehr übte die Vorgesetzte bereits vor dem Beginn seiner behaupteten Medikation ab dem 26. Juli 2024 schriftlich Kritik an seiner Arbeitsleistung. Ohnehin ist nicht ersichtlich, warum ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung des Beschwerdeführers und dem Kündigungsentscheid zwangsläufig auf eine willkürliche Kündigung schliessen lassen sollte, wie der Beschwerdeführer geltend macht, wo doch auch eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit einen objektiven Kündigungsgrund darstellen kann (dazu statt vieler Urteil des BGer 8C\_391/2021 vom 27. April 2022 E. 4.2). Die Akten enthalten im Übrigen keine Hinweise darauf, dass der Beschwerdeführer nicht ordnungsgemäss eingearbeitet wurde. Anhaltspunkte für eine missbräuchliche Kündigung liegen ebenfalls nicht vor.

### **E. 5.4**

Nach dem Gesagten besteht kein Anlass, von der Einschätzung der Vorinstanz abzuweichen, zumal sich das Bundesverwaltungsgericht bei der Beurteilung von Leistungen, Problemen der betriebsinternen Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses eine gewisse Zurückhaltung auferlegt (vgl. E. 2.1). Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Vorinstanz die Kündigung auf ihre während der Probezeit gewonnenen Eindrücke stützte und auf dieser Grundlage zum Schluss gelangte, der Beschwerdeführer sei zur Verrichtung der Funktion unzureichend tauglich. Sie bringt klar zum Ausdruck, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht worden ist und voraussichtlich nicht mehr erbracht werden kann. Dass der Beschwerdeführer das ihm

vorgeworfene mangelhafte Verhalten als unwahr zurückweist, zeigt sodann, dass die Vertragsparteien ihre Verhaltensweise unterschiedlich wahrnehmen respektive grundlegend anders einschätzen. Unter diesen Umständen erscheint es kaum möglich, noch ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und eine reibungslose Zusammenarbeit zu realisieren.

#### **E. 5.5**

Im Ergebnis erfolgte die Kündigung mit Blick auf den Charakter des Probearbeitsverhältnisses gestützt auf hinreichend sachliche Gründe. Sie war damit rechtmässig.

#### **E. 6**

Die Beschwerde erweist sich somit insgesamt als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Demzufolge ist dem Beschwerdeführer keine Entschädigung zuzusprechen und davon abzusehen, eine Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist anzuordnen (vgl. Art. 34b Abs. 1 BPG). Die Weiterbeschäftigung fällt nach dem Gesagten ebenfalls ausser Betracht (vgl. Art. 34c Abs. 1 BPG).

#### **E. 7**

Ferner sind zwei prozessuale Anträge des Beschwerdeführers zu prüfen.

##### **E. 7.1**

Zum einen bietet der Beschwerdeführer an, als Partei zum Sachverhalt befragt zu werden. Das Bundesverwaltungsgericht nimmt die ihm angebotenen Beweise ab, wenn diese zur Abklärung des Sachverhaltes tauglich erscheinen (Art. 33 Abs. 1 VwVG) und kann von einem beantragten Beweismittel dann absehen, wenn bereits Feststehendes bewiesen werden soll, wenn von vornherein gewiss ist, dass der angebotene Beweis keine wesentlichen Erkenntnisse zu vermitteln vermag oder wenn es den Sachverhalt auf Grund eigener Sachkunde ausreichend würdigen kann (antizipierte Beweiswürdigung; vgl. BGE 134 I 140 E. 5.3; 131 I 153 E. 3). Vorliegend erlauben die im Recht liegenden Akten eine ausreichende Würdigung des Sachverhaltes. Der entsprechende Beweisantrag der Beschwerdeführerin ist daher in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen.

##### **E. 7.2**

Der Beschwerdeführer beantragt sodann in seinen Schlussbemerkungen vom 5. Mai 2025, die vorinstanzlichen Akten seien aus dem Recht zu weisen. Die Vorinstanz hat ihre Akten auf Aufforderung des Bundesverwaltungsgerichts vorzulegen (Art. 57 Abs. 1 VwVG). Diese werden damit Bestandteil der Gerichtsakten (vgl. Art. 26 Abs. 1 Bst. b VwVG). Aus «dem Recht gewiesen» werden können höchstens verspätete Parteivorbringen, die nicht ausschlaggebend erscheinen (vgl. Art. 31 Abs. 2 VwVG; Urteil des BGer 2A.343/2003 vom 25. April 2004 E. 4.4; Urteil des BVGer B-3048/2021 vom 4. April 2023 E. 4.2). Eine gesetzliche Grundlage, die es dem Bundesverwaltungsgericht erlauben würde, die bezeichneten Aktenstücke aus dem Recht zu weisen, existiert demgegenüber nicht (vgl. Urteil des BVGer B-2948/2017 vom 21. Dezember 2017 E. 2.2). Der zweite Prozessantrag des Beschwerdeführers ist somit ebenfalls abzuweisen.

#### **E. 8**

Abschliessend bleibt über die Kosten- und Entschädigungsfolgen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens zu befinden.

##### **E. 8.1**

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Daher sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

### **E. 8.2**

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

A-7103/2024 Seite 14

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