

BVGer A-962/2009 vom 23. Juli 2009

Bundesverwaltungsgericht, 2009-07-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-962_2009

FR: TAF A-962/2009 du 23 juillet 2009

IT: TAF A-962/2009 del 23 luglio 2009

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1

Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) 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 im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat. Im vorliegend zur Beurteilung stehenden Bereich des Bundespersonalrechts besteht keine derartige Ausnahme. Das EDI ist zudem eine Vorinstanz gemäss Art. 33 VGG, weshalb die Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht zulässig ist.

E. 2

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein aktuelles schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Als formeller Verfügungsadressat hat der Beschwerdeführer ohne weiteres ein aktuelles schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung der Verfügung der Vorinstanz.

E. 3

Auf die im Übrigen form- und fristgerecht (Art. 50 und 52 VwVG) eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

E. 4

Der Beschwerdeführer macht vorab eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend, weil sich die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid nur ungenügend oder überhaupt nicht mit seinen Vorbringen (u.a. Missbräuchlichkeit der Vertragsauflösung während der Probezeit, unzulässiger Hinweis auf Art. 12 Abs. 2 Bst. b BPG in der angefochtenen Verfügung, Nichtgewährung des rechtlichen Gehörs vor Abschluss der Aufhebungsvereinbarung, fehlende sachliche Begründung der Vertragsauflösung, Ungültigkeit der Aufhebungsvereinbarung) und dem von ihm geschilderten Sachverhalt (kein Fehlverhalten seinerseits) auseinandergesetzt habe.

E. 4.1

Das rechtliche Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) umfasst die Rechte der Parteien auf Teilnahme am Verfahren und auf Einflussnahme auf den Prozess der Entscheidungsfindung. In

diesem Sinne dient es einerseits der Sachabklärung, stellt andererseits aber auch ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass von Verfügungen dar, welche in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreifen (vgl. BGE 126 V 130 E. 2b, BGE 121 V 150 E. 4a; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, Rz. 3.80). Für das Verwaltungsverfahren wurde der Anspruch auf rechtliches Gehör in Art. 26 ff. VwVG konkretisiert. Dazu gehören insbesondere Garantien bezüglich Beweisverfahren, Begründungspflicht der Behörden und Akteneinsicht. Darin enthalten ist ebenfalls das Recht, sich zu allen rechtserheblichen Punkten vor Erlass einer Verfügung äussern zu können (Art. 30 VwVG) und von der Behörde alle dazu notwendigen Informationen zu erhalten. Es geht im Wesentlichen um eine Garantie der Fairness innerhalb eines Verfahrens oder Prozesses (vgl. Jörg Paul Müller/Markus Schefer, Grundrechte in der Schweiz, 4. Aufl., Bern 2008, S. 846 ff.) Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Sofern der Mangel nicht geheilt werden kann, hat die Verletzung die Aufhebung des angefochtenen Entscheids zur Folge (BGE 127 V 431 E. 3d/aa, BGE 126 V 132 E. 2b, Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.11.). Nach der Rechtsprechung kann eine - nicht besonders schwer wiegende - Verletzung des rechtlichen Gehörs als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie die Rechtslage frei überprüfen kann (BGE 127 V 431 E. 3d/aa, BGE 126 V 132 E. 2b).

E. 4.2

Indem der Beschwerdeführer vorbringt, die Vorinstanz habe sich in ihrem Entscheid nicht mit seinen Argumenten auseinandergesetzt, macht er eine Verletzung der Begründungspflicht geltend. Bei der Begründungspflicht handelt es sich um einen Teilgehalt des Anspruchs auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV. Eine sachgerechte Anfechtung eines Verwaltungsakts ist nur dann möglich, wenn sich sowohl der Betroffene als auch die Rechtsmittelinstanz ein Bild über die Tragweite eines Entscheids machen können. Demnach müssen in jedem Fall diejenigen Überlegungen angeführt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sie ihren Entscheid stützt, wobei sie sich jedoch auf die wesentlichen Gesichtspunkte beschränken darf. Erforderlich ist, dass sich aus der Gesamtheit der Begründung ergibt, weshalb die Behörde den Vorbringen der Partei nicht folgen konnte (BGE 129 I 232 E. 3.2, Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] B-7914/2007 vom 15. Juli 2008 E. 5.2.1).

E. 4.2.1

Vorliegend hat die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid die Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit aufgelistet (E. 3.2), das konkrete Fehlverhalten, welches sie dem Beschwerdeführer anlastet, aufgezeigt und in der Folge das Vorgehen des Z. als zulässig erklärt (E. 3.3). Weiter hat sie sich unter anderem zur vorgängigen Anhörung des Beschwerdeführers geäussert (E. 3.4) und abschliessend die Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung bestätigt (E. 5). Unter diesen Umständen hat sie die für den Entscheid massgeblichen Gesichtspunkte hinreichend dargelegt, so dass ihr eine Verletzung der Begründungspflicht nicht vorgeworfen werden kann; da sie ihr Augenmerk vor allem auf die Zulässigkeit der Kündigung gerichtet hat, ist ihr auch nicht vorzuhalten, sie habe sich bei den Ausführungen zur Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung - im Sinne einer Eventualbegründung - nur kurz geäussert.

E. 4.3

Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, er habe nicht die Möglichkeit erhalten, sich vor der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen zu äussern. Dem Anspruch auf rechtliches Gehör ist nach dem hiervor Erwähnten dann genüge getan, wenn der Betroffene vor Erlass einer Verfügung über alle wesentlichen Punkte informiert und dazu angehört wird. Da über das Gespräch vom 14. Januar 2008 keine Notizen vorliegen, kann nicht eruiert werden, worüber mit dem Beschwerdeführer gesprochen wurde. Es ist demnach unklar, ob er sich schon damals zu den ihm gemachten Vorwürfen äussern konnte. Erstellte ist hingegen, dass er spätestens am Termin vom 30. Januar 2008 mit den Vorhaltungen konfrontiert wurde. Wenn sich der Beschwerdeführer nun darauf beruft, dass eine Kündigung ohne vorgängige Möglichkeit des Arbeitnehmers zur Stellungnahme eine Verletzung des Gehörsanspruchs bedeute (mit Hinweis auf Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, Zürich 2002, S. 696 und S. 706 mit Hinweis auf RJN 1999 256), verkennt er, dass hier eine andere Situation vorliegt. Beim Aufhebungsvertrag handelt es sich nicht um eine einseitige Kündigung, die den Beschwerdeführer direkt vor vollendete Tatsachen stellt, sondern um einen Vertrag, welchen er anlässlich dieses Termins freiwillig unterschrieben hat. Auch wenn ihm bei Nichtunterzeichnung des Vertrages das Erlassen einer Kündigungsverfügung in Aussicht gestellt wurde, stand es ihm frei, den Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Aufgrund seiner Ausbildung und seiner Lebenserfahrung wäre es ihm zuzumuten gewesen, sich eine Bedenkzeit auszubedingen. Ferner gelten in der Probezeit - wie unter Ziff. 5.1.2 noch näher erläutert wird - andere Voraussetzungen, als wenn einem langjährigen Mitarbeiter gekündigt wird.

E. 5

In einem weiteren Schritt ist nachfolgend zu prüfen, ob die Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 rechtsgültig zustandegekommen ist. Der Beschwerdeführer bestreitet dies und vertritt die Auffassung, der Aufhebungsvertrag bringe nur dem Z. Vorteile und schaffe damit ein (unzulässiges) Ungleichgewicht zwischen den von den Parteien erbrachten Leistungen.

E. 5.1

Die Vertragsparteien sind von Gesetzes wegen - unter dem Vorbehalt der Schriftlichkeit - berechtigt, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt zu beenden (vgl. Art. 10 Abs. 1 sowie Art. 13 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]); diese Beendigungsart steht sowohl bei unbefristeten wie auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen offen (HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 61). Das Verhältnismässigkeitsprinzip gebietet jedoch ein ausgewogenes Verhältnis der Leistungen der Vertragsparteien, d.h. beide müssen auf Rechte verzichten, so dass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringt. Verzichtet mithin der Arbeitnehmer auf die Anwendung der Kündigungsbestimmungen (Art. 12 Abs. 6 und 7, Art. 14 Abs. 1-3 BPG), eine allfällige Entschädigung (Art. 19 Abs. 2-4 BPG) und je nach konkreter Ausgestaltung des Aufhebungsvertrages auf die Kündigungsfristen (Art. 12 Abs. 2-4 BPG) und die Lohnfortzahlung, so muss dies durch eine Gegenleistung des Arbeitgebers aufgewogen werden. Im Vordergrund steht dabei eine Abfindung, wobei diese nicht zwingend zu erfolgen hat (vgl. auch Art. 19 Abs. 5 BPG, welcher einzig von "allfälligen" Abgangsentschädigungen spricht). Besteht ein eigenes vernünftiges Interesse des

Arbeitnehmers am Aufhebungsvertrag, so lässt dieses die Forderung nach einer entsprechenden Gegenleistung des Arbeitgebers wenn nicht untergehen, so doch relativieren (vgl. zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts 2A.650/2006 vom 30. Mai 2007 E. 2.2.1, Nötzli, a.a.O., Rz. 85 ff.).

E. 5.2

Vorliegend wurde mit dem Aufhebungsvertrag vom 30. Januar 2008 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auf den 8. Februar 2008 aufgelöst, der Beschwerdeführer per sofort freigestellt und ein Verzicht auf das Beschwerderecht vereinbart. Da sich der Beschwerdeführer noch in der Probezeit befand (Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. Januar 2008), wäre es dem Z. grundsätzlich unbenommen gewesen, das Arbeitsverhältnis ordentlich und unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist auf dasselbe Datum zu kündigen (vgl. Art. 12 Abs. 2 Bst. a BPG; zur sinngemässen Anwendbarkeit dieser Bestimmung auf das befristete Arbeitsverhältnis vgl. Nötzli, a.a.O., Rz. 225 in fine). Zudem wäre eine Abgangsentschädigung angesichts der kurzen Dauer des Anstellungsverhältnisses von vornherein ausser Betracht gefallen (vgl. auch Art. 19 Abs. 2 Bst. b BPG, wonach der nicht schuldhaft Arbeitnehmer u.a. nur bei langandauerndem Arbeitsverhältnis einen Entschädigungsanspruch hat). Der einzige Vorteil der Aufhebungsvereinbarung lag somit für das Z. darin, die Ungewissheit über die Wirksamkeit einer an ihrer Stelle ausgesprochenen Kündigung zu beseitigen. Das Interesse des Beschwerdeführers an einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestand wiederum darin, das Arbeitsverhältnis ohne verhaltensbedingte ordentliche Kündigung zu beenden und damit die zukünftige Stellensuche nicht zu erschweren.

E. 5.3

Halten sich folglich die Vorteile von Beschwerdeführer und dem Z. ungefähr die Waage, so wird mit der Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 das Verhältnismässigkeitsprinzip nicht verletzt. Für dieses Ergebnis spricht zudem, dass sich der Arbeitnehmer während der Probezeit in einer unsicheren Rechtstellung befindet, sind doch die Kündigungsfristen (bewusst) kurz gehalten (vgl. Art. 12 Abs. 2 BPG) und die Anforderungen an die (zulässigen) Kündigungsgründe herabgesetzt. Weil das Probeverhältnis dazu dient, die Fähigkeit und Eignung eines Bediensteten zu prüfen, sind an die Gründe, aus denen dieses schon seiner Natur nach lockere Verhältnis aufgelöst werden kann, keine allzu strengen Anforderungen zu stellen: Die Kündigung eines Probeverhältnisses durch die Verwaltung ist bereits zulässig, wenn auf Grund der Wahrnehmung des Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Die Auflösung muss vom Betroffenen nicht verschuldet sein und kann sich auf objektive, nicht (allein) in der Person des Bediensteten liegenden 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 auf Grund objektiver Anhaltspunkte eine reibungslose Zusammenarbeit und eine effiziente Verwaltungstätigkeit künftig in Frage gestellt erscheinen (vgl. Urteil des BVGer A-4284/2007 vom 4. November 2007 E. 7.2 mit Hinweisen).

E. 6

Während die Vorinstanz und das Z. den Standpunkt vertreten, der Beschwerdeführer sei vor oder anlässlich der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 in keiner Weise unter Druck gesetzt worden, macht Letzterer geltend, er sei vom Z. getäuscht und durch Drohung zur Unterschrift genötigt worden.

E. 6.1

Weist eine Aufhebungsvereinbarung Willensmängel (Irrtum, Täuschung oder Drohung beim Abschluss) auf, so finden die Bestimmungen der Art. 23 ff. des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) analog Anwendung (BGE 132 II 161 E. 3.1, ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2006, Rz. 1118). Bevor jedoch über das Vorliegen allfälliger Willensmängel befunden werden kann, ist vorab der rechtserhebliche Sachverhalt zu erstellen. Unbestritten ist dabei, dass vom Z. über das Gespräch vom 30. Januar 2008, anlässlich welchem die Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen wurde, keine Aktennotiz erstellt wurde.

E. 6.2

Wie die Vorinstanz zutreffend ausführt, handelte es sich beim Gespräch vom 30. Januar 2008 nicht um das jährlich stattfindende Mitarbeitergespräch, welches aufgrund seiner Bedeutung - es findet eine Standortbestimmung sowie eine lohnhebliche Beurteilung statt und es werden Leistungs- und Verhaltensziele vereinbart - schriftlich auf einem Beurteilungsfeld festzuhalten und zusammenzufassen ist (vgl. hierzu Art. 15 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3] sowie Art. 2 und Art. 4 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur Bundespersonalverordnung [VBPV, SR 172.220.111.31]). Dennoch hat eine Behörde sach- und entscheidungswesentliche Tatsachen und Ergebnisse in den Akten festzuhalten. Der Untersuchungsgrundsatz verpflichtet diese zunächst, Beweis über entscheidungswesentliche Tatsachen zu führen (Beweisführungspflicht). Alsdann ist die Behörde gehalten, alles in den Akten festzuhalten, was zur Sache gehört und entscheidungswesentlich sein kann (Aktenführungspflicht). Die Aktenführungspflicht als Teilaspekt des Untersuchungsgrundsatzes gilt für alle Verfahrensarten. So ergibt sich aus der Aktenführungspflicht insbesondere die allgemeine Protokollführungspflicht über entscheidungswesentliche Abklärungen, Zeugeneinvernahmen, Augenscheine und Verhandlungen im Rechtsmittelverfahren. Die Protokollierung erlaubt dabei zunächst den Parteien, das Akteneinsichtsrecht wirksam auszuüben und sich zum Beweisergebnis zu äussern. Des Weiteren bietet die Protokollierung für die entscheidende Behörde selbst Gewähr, dass sie die Ausführungen von Zeugen oder Auskunftspersonen tatsächlich zur Kenntnis nimmt und bei ihrer Entscheidungsfindung berücksichtigt (vgl. BERNHARD WALDMANN/MAGNUS OESCHGER in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, Zürich/Basel/Genf 2009, Rz. 19 ff. zu Art. 12 und Rz. 39 ff. zu Art. 26, Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.92, Stephan C. Brunner in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, Zürich/St.Gallen 2008, Rz. 9 zu Art. 26). Für die Bundesverwaltung ergibt sich die Verpflichtung zum Nachweis der Verwaltungstätigkeit zudem aus Art. 22 Abs. 1 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 (RVOV, SR 172.010.1). Auch wenn der Behörde innerhalb des gesetzlichen Rahmens hinsichtlich der Modalitäten der Protokollierung ein gewisser Spielraum zukommt, muss vorliegend festgestellt werden, dass das Z. seiner Protokollführungspflicht überhaupt nicht nachgekommen ist. Aufgrund

der Wichtigkeit des Gesprächs - immerhin wurde mit dem Beschwerdeführer seine Freistellung vereinbart - wäre es angezeigt gewesen, davon eine Aktennotiz zu erstellen. Wie nachfolgend aufzuzeigen ist, vermag diese Feststellung aber am Beweisergebnis nichts zu ändern.

E. 6.3

Im Verwaltungsprozess gilt der Untersuchungsgrundsatz; die Behörde ermittelt den Sachverhalt von Amtes wegen (Art. 12 VwVG), wobei den Parteien unter Umständen Mitwirkungspflichten obliegen (Art. 13 VwVG). Eine eigentliche Beweisführungslast trifft die Parteien dagegen - anders als im Zivilprozess - nicht (ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, Rz. 3.119 und 3.149). Das Bundesverwaltungsgericht würdigt die vorgelegten Beweismittel frei (Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273] i.V.m. Art. 19 VwVG). Der Beweis ist erbracht, wenn das Gericht gestützt auf die Beweiswürdigung nach objektiven Gesichtspunkten zur Überzeugung gelangt, dass sich der rechtserhebliche Sachverhalt verwirklicht hat (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.141). Bleibt ein behaupteter Sachumstand unbewiesen, stellt sich die Frage, wer die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen hat. Diesbezüglich gilt auch im Bereich des öffentlichen Rechts in Anlehnung an Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210) der allgemeine Rechtsgrundsatz, dass diejenige Partei das Vorhandensein einer Tatsache zu beweisen hat, welche aus ihr Rechte ableitet. Demzufolge trägt bei begünstigenden Verfügungen grundsätzlich der Ansprecher die Beweislast, während bei belastenden Verfügungen die Verwaltung beweisbelastet ist (Christoph Auer in: Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG], Auer/Müller/ Schindler [Hrsg.], Zürich 2008, N. 16 zu Art. 12; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.150).

E. 6.4

Wie sich den Akten entnehmen lässt, wandte sich der Beschwerdeführer noch am Tag seiner Freistellung schriftlich an das Eidgenössische Personalamt. Von einer Drohung oder Täuschung seitens des Z. war in diesem Schreiben jedoch keine Rede. Vielmehr schilderte der Beschwerdeführer darin seine momentane Gefühlslage und legte seine Sicht der Dinge, die "Vorgeschichte" sowie die Umstände seines Ausscheidens dar ("man sagte mir, es sei halt so und wenn ich die Vereinbarung nicht unterschreibe, dann gäbe es halt eine Verfügung, ich würde nur eine Woche gewinnen mehr nicht, also unterschrieb ich mal und ging"). Auch in seinem zweiten Schreiben vom 4. Februar 2008 zu Händen des Eidgenössischen Personalamtes sowie in seinem Mailverkehr mit dem Z. und verschiedenen Behörden und Fachstellen unmittelbar nach seiner Freistellung äusserte er sich zwar wiederholt über die Nichtigkeit der Freistellung aufgrund von angeblichen "Formfehlern", nicht aber über einen bei ihm vorliegenden Willensmangel. Erst mit Schreiben vom 18. Februar 2008 zu Händen des Z. machte er erstmals geltend, dass er anlässlich der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages getäuscht und unter Druck gesetzt worden sei, und ersuchte um Zustellung einer anfechtbaren Verfügung.

E. 6.5

Die Aussagen des Beschwerdeführers im unmittelbaren Anschluss an seine Freistellung haben aufgrund ihrer zeitlichen Nähe zu den strittigen Vorkommnissen einen erhöhten Beweiswert. Aus diesen ergeben sich keinerlei Hinweise auf das Vorliegen eines

Willensmangels seitens des Beschwerdeführers. Vor diesem Hintergrund fragt sich, ob nicht als erwiesen gelten kann, dass das Z. keinen erheblichen Druck auf ihn ausgeübt und ihn auch nicht getäuscht hat. Die Frage braucht vorliegend nicht entschieden zu werden: Selbst wenn man die oben zitierten Äusserungen des Beschwerdeführers nicht als abschliessenden Beweis, sondern bloss als gewichtiges Indiz betrachten wollte, änderte dies am Beweisergebnis nichts. Würde nämlich die Ausübung unzulässigen Drucks auf den Beschwerdeführer als unbewiesen angesehen, hätte der Beschwerdeführer die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, will er doch aus diesem Sachumstand Rechte für sich ableiten; er hätte den Nachteil der "Nichtnachweislichkeit" dieser Tatsache zu tragen (vgl. auch PATRICK L. KRAUSKOPF/KATRIN EMMENEGGER in: Waldmann/Weissenberger, Praxiskommentar VwVG, Zürich 2009, Art. 12 N 207). An diesem für den Beschwerdeführer ungünstigen Ergebnis vermag auch eine zusätzliche Beweiserhebung (u.a. Einvernahme der Parteien resp. deren Vertreter sowie von Drittpersonen und Edition von Unterlagen) nichts zu ändern, sind doch die Parteistandpunkte hinlänglich bekannt und Aussagen und Berichte von am Gespräch vom 30. Januar 2008 nicht beteiligten Drittpersonen unbeachtlich. Die diesbezüglichen Beweisanträge des Beschwerdeführers sind somit abzuweisen.

E. 6.6

Anzufügen bleibt noch folgendes: Von einer rechtswidrigen Furchterregung (Art. 29 f. OR) kann nur dann gesprochen werden, wenn der angeblich Drohende (hier das Z.) aufgrund der Drohung übermässige Vorteile erlangt hätte (vgl. Art. 30 Abs. 2 OR). Wie bereits vorstehend ausgeführt (vgl. E. 5.2), halten sich jedoch die Vorteile, welche die beiden Parteien aus dem Aushebungsvertrag ziehen, ungefähr die Waage, so dass es bereits an der Tatbestandsvoraussetzung der Übervorteilung fehlt. Auch bezüglich der angeblichen Täuschung verhält es sich ähnlich: Sollte das Z. tatsächlich anlässlich des Gesprächs vom 30. Januar 2008 die Aussage gemacht haben, dass der Beschwerdeführer nur eine Woche gewinne, falls er die Aufhebungsvereinbarung nicht unterzeichne, so ist dies insofern zutreffend, als dass das Z. unter diesen Umständen zunächst eine anfechtbare Kündigungsverfügung hätte erlassen müssen, was eine gewisse Zeit in Anspruch genommen hätte.

E. 7

Gestützt auf vorstehende Erwägungen kann somit festgehalten werden, dass die Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 rechtsgültig zustande gekommen und das Arbeitsverhältnis zwischen dem Z. und dem Beschwerdeführer auf den 8. Februar 2008 aufgelöst worden ist. Bei diesem Ergebnis kann offen gelassen werden, ob auch die mit Verfügung vom 4. März 2008 erfolgte vorsorgliche Kündigung auf Ende April 2008 zulässig war.

E. 8

Mit dem vorliegenden Urteil wird die Frage der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde an sich gegenstandslos. Darüber ist einzig noch im Hinblick auf einen allfälligen Anspruch des Beschwerdeführers auf Lohnfortzahlung während des Beschwerdeverfahrens zu befinden. Er macht geltend, der Beschwerde vom 16. Februar 2009 an das Bundesverwaltungsgericht komme von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung zu, habe doch die Vorinstanz diese im Falle einer Anfechtung ihres Entscheides nicht entzogen. Träfe dies zu, hätte der Beschwerdeführer während der Rechtshängigkeit des vorliegenden

Beschwerdeverfahrens allenfalls Anspruch auf eine Lohnfortzahlung.

E. 8.1

Im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht kommt der Beschwerde grundsätzlich von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung zu (Art. 55 Abs. 1 VwVG). Der Suspensiveffekt hat zur Folge, dass die von der Vorinstanz angeordnete Rechtsfolge einstweilen gehemmt wird, und bezweckt, den Beschwerdeführer die nachteiligen Wirkungen des angefochtenen Entscheides solange nicht fühlen zu lassen, bis über deren Rechtmässigkeit entschieden ist. Dem Beschwerdeführer wird insoweit ein umfassender vorläufiger Rechtsschutz gewährt, als der rechtliche und tatsächliche Zustand, wie er vor Erlass des angefochtenen Entscheides bestanden hat, bis zum Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts in der Sache aufrechterhalten bleibt (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., S. 116 f. Rz. 3.19; ULRICH ZIMMERLI/WALTER KÄLIN/REGINA KIENER, Grundlagen des öffentlichen Verfahrensrechts, Bern 2004, S. 121).

E. 8.2

Aufschiebende Wirkung kann nur Beschwerden gegen positive Verfügungen zukommen, d.h. Verfügungen, mit denen Rechte und Pflichten begründet, geändert oder aufgehoben werden (vgl. Art. 5 Abs. 1 Bst. a VwVG). Wird in einer Verfügung ein Begehren auf Feststellung, Begründung, Änderung oder Aufhebung von Rechten oder Pflichten abgewiesen (sogenannte negative Verfügung; vgl. Art. 5 Abs. 1 Bst. c VwVG), so kann mit einem Gesuch um aufschiebende Wirkung nicht erreicht werden, dass es so gehalten würde, wie wenn dem Begehren entsprochen worden wäre; der Suspensiveffekt ist diesfalls wirkungslos. Bei einer Feststellungsverfügung (vgl. Art. 5 Abs. 1 Bst. b VwVG) wiederum vermag der Suspensiveffekt zwar die Feststellungswirkung und allfällige daran geknüpfte Rechtsfolgen zu hemmen, materiell jedoch wird die Rechtslage nicht beeinflusst (ZIMMERLI/KÄLIN/KIENER, a.a.O., S. 121; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 243; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., S. 122 Rz. 3.34).

E. 8.3

In der Verfügung vom 4. März 2008 hielt das Z. insbesondere fest, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer gemäss der Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 auf den 8. Februar 2008 aufgelöst worden sei, was von der Vorinstanz in ihrem Entscheid vom 15. Januar 2009 bestätigt wurde; in beiden Fällen wurden damit aber keine neuen Rechte oder Pflichten begründet, sondern lediglich ein bestehender Rechtszustand (Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung) festgestellt. Unter diesen Umständen hemmt der Suspensiveffekt zwar die Feststellungswirkung, vermag aber dadurch die Rechtslage in materieller Hinsicht nicht zu beeinflussen (vgl. auch Zwischenentscheid des BVGer B-546/2008 vom 18. März 2008 E. 3.2). Der Beschwerde ist folglich die grundsätzlich von Gesetzes wegen vorgesehene aufschiebende Wirkung im engeren Sinne abzusprechen und der Beschwerdeführer hätte für die Dauer des vorliegenden Beschwerdeverfahrens bereits aus diesem Grund keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

E. 9

Gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG sind bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren ausser bei Mutwilligkeit, die vorliegend nicht gegeben ist, kostenlos. Es sind demnach keine Verfahrenskosten aufzuerlegen. Dem Beschwerdeführer als unterliegender Partei steht keine

Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG).

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