



Urteil vom 2. August 2023

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,
Richter Jürg Marcel Tiefenthal,
Gerichtsschreiber Tobias Egli.

Parteien

A._____,
Beschwerdeführerin,

gegen

Bundesamt für Strassen ASTRA,
Rechtsdienst, 3003 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsvertrages während der Probezeit.

Sachverhalt:**A.**

Am 28. Januar 2022 schloss A. _____ mit dem Bundesamt für Strassen (ASTRA; nachfolgend: Arbeitgeberin) einen Arbeitsvertrag als (...) in der ASTRA-Infrastrukturfiliale (...) im Bereich Support. Sie vereinbarten einen Beschäftigungsgrad von 80 % sowie eine Probezeit von drei Monaten. Den Beginn des Arbeitsverhältnisses setzten die Parteien auf den 15. Februar 2022 fest.

B.

Anlässlich des ersten Probezeitgesprächs vom 24. März 2022 wurde in der Probezeitbeurteilung festgehalten, dass die zu beurteilende Zeit aufgrund von ferienbedingter Abwesenheit der Vorgesetzten von A. _____ und krankheitsbedingter Abwesenheit von ihr selbst sehr kurz ausgefallen sei.

C.

Am 1. April 2022 trat B. _____ (nachfolgend: Vorgesetzter) seine Stelle als Bereichsleiter Support an und löste die bisherige Vorgesetzte von A. _____ ab.

D.

Am 13. April 2022 erteilte die Arbeitgeberin A. _____ eine arbeitsrechtliche Mahnung. Im Schreiben wurde festgehalten, dass ihre Leistungen und ihr Verhalten als mangelhaft beurteilt würden. Ihr wurde eine Frist bis zum 11. Mai 2022 gesetzt, um ihr Verhalten und ihre Leistung zu verbessern. Sollte bis zu diesem Zeitpunkt keine Besserung der Arbeitssituation festgestellt werden, werde das Arbeitsverhältnis aufgelöst. A. _____ hat die Mahnung am selben Tag in Empfang genommen und unterzeichnet.

E.

Am 22. April 2022 fand ein persönliches Gespräch zwischen A. _____ und ihrem Vorgesetzten statt. Im Protokoll wurde mitunter festgehalten, dass in Bezug auf pendente E-Mails und Aufträge von ihr eine zeitnahe Rückmeldung erwartet werde und Geschäftsfälle unverzüglich zu eröffnen seien. Das Protokoll des Gesprächs wurde von A. _____ unterzeichnet.

F.

Am 2. Mai 2022 liess A. _____ der zuständigen HR-Fachfrau eine Stellungnahme betreffend die arbeitsrechtliche Mahnung vom 13. April 2022 zukommen. Sie macht darin unter anderem geltend, ihr neuer Vorgesetzter

habe keinen Überblick und könne Arbeitsanweisungen nicht richtig lesen. Ihr resultiere daraus ein «absoluter Mehraufwand».

G.

Am 6. Mai 2022 kam es zu einem weiteren Gespräch zwischen A. _____ und ihrem Vorgesetzten. Im Protokoll wurde festgehalten, dass die aufgelaufenen Geschäftsfälle mit einer über zweiwöchigen Verspätung erfasst wurden. A. _____ wurde darauf aufmerksam gemacht, die Geschäftsfälle zukünftig zeitnah zu eröffnen. Im Gespräch wurde ebenfalls auf die in der Mahnung vom 13. April 2022 thematisierten Erwartungen an A. _____ eingegangen. Ihr Vorgesetzter gab ihr zu wissen, dass diese Erwartungen seiner Auffassung nach von ihr derzeit nicht erfüllt würden.

H.

Anlässlich einer Besprechung zwischen A. _____, dem Filialchef der ASTRA-Filiale (...), der HR-Fachfrau sowie ihrem Vorgesetzten vom 12. Mai 2022 wurde A. _____ die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit mündlich mitgeteilt. Am selben Tag nahm sie das entsprechende Kündigungsschreiben sowie den Entwurf der Verfügung persönlich in Empfang. Gleichzeitig wurde ihr im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs die Möglichkeit eingeräumt, bis am 16. Mai 2022 zum Verfügungsentwurf Stellung zu nehmen.

I.

Am 13. Mai 2022 teilte A. _____ der HR-Fachfrau mit, die Darstellung der Tatsachen im Protokoll zur Besprechung vom 12. Mai 2022 seien verdreht und die Situation werde falsch dargestellt. Aus diesem Grund stelle sie einen «Misstrauensantrag Mobbing».

J.

Mit E-Mail vom 16. Mai 2022 nahm A. _____ zum Verfügungsentwurf vom 12. Mai 2022 Stellung. Unter anderem brachte sie vor, ihr Vorgesetzter sei sich der ihm übertragenen Aufgabe als Bereichsleiter Support nicht bewusst. So gehe er nicht auf Mitarbeiteranliegen ein und könne Teamsitzungen nicht qualifiziert führen. Seine Kompetenzen als Vorgesetzter seien zu bezweifeln.

K.

Mit Verfügung vom 17. Mai 2022 löste die Arbeitgeberin den Arbeitsvertrag vom 28. Januar 2022 in der Probezeit per 19. Mai 2022 auf (Dispositivziffer 1). Ebenfalls wurde die Lohnfortzahlung per 19. Mai 2022 beendet

(Dispositivziffer 2). Als Kündigungsgrund führt die Vorinstanz namentlich ein mangelndes Einvernehmen zwischen A._____ und ihrem Vorgesetzten auf.

L.

Dagegen erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 15. Juni 2022 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht.

M.

Mit instruktionsrichterlicher Verfügung vom 21. Juni 2022 wurde der Beschwerdeführerin eine Nachfrist für die Stellung eines Rechtsbegehrens eingeräumt.

N.

Mit Eingabe vom 30. Juni 2022 beantragt die Beschwerdeführerin sinngemäss die Weiterbeschäftigung für zwei Jahre und damit verbunden eine pünktliche Lohnfortzahlung jeweils zum 25. Tag jedes Monats sowie die Zuweisung respektive Versetzung in eine andere Abteilung.

O.

Die Arbeitgeberin (nachfolgend: Vorinstanz) beantragt mit Vernehmlassung vom 4. August 2022 die Abweisung der Beschwerde.

P.

Die Beschwerdeführerin reichte am 2. September 2022 ihre Schlussbemerkungen ein.

Q.

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien sowie die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit entscheidrelevant – im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Bei der angefochtenen Kündigung handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die von einer Vorinstanz im Sinne von Art. 33 Bst. d des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG, SR 173.32) stammt und direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes [BPG, SR 172.220.1]). Eine Ausnahme gemäss Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (Art. 31 ff. VGG). Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

1.2 Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung, mit der die Vorinstanz das bestehende Arbeitsverhältnis aufgelöst hat, sowohl formell als materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

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

2.

2.1 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-2969/2021 vom 5. Juni 2023 E. 2.1).

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und

Art. 13 VwVG). Es würdigt dabei die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2 und BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Es erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1).

Bleibt eine entscheidungsrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 138 II 465 E. 6.8.2; Urteil des Bundesgerichts [BGer] 2C_168/2019 vom 15. April 2019 E. 2.5; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/KAYSER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3. Aufl. 2022, Rz. 3.150). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen namentlich jene für die – allenfalls behauptete – Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. Urteile des BVer A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2 und A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 2.2).

3.

Das Kündigungsschreiben der Vorinstanz datiert vom 12. Mai 2022. Am selben Tag erhielt die Beschwerdeführerin den Verfügungsentwurf und ihr wurde Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt. Mit Verfügung vom 17. Mai 2022 wurde sodann das Arbeitsverhältnis per 19. Mai 2022 aufgehoben. Infolge krankheitsbedingter Abwesenheit der Beschwerdeführerin vom 3. bis zum 11. März 2022 verlängerte sich die Probezeit um die Dauer ihrer Abwesenheit (vgl. BGE 148 III 126 E. 5.2.7). Unabhängig davon, ob hinsichtlich Kündigungszeitpunkt auf den Tag des Kündigungsschreibens oder das Datum der Verfügung abzustellen ist, erfolgte die Kündigung damit während der Probezeit.

Sinngemäss macht die Beschwerdeführerin geltend, sie sei mit der Kündigung durch die Vorinstanz nicht einverstanden. Somit strittig und nachfolgend zu prüfen ist, ob die Voraussetzungen einer Kündigung während der Probezeit erfüllt waren.

4.

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 aus sachlichen Gründen, unter anderem wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG), 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 zum OR (Urteil des BVGer A-1058/2018 vom 27. August 2018 E. 4.1; vgl. auch Botschaft zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes vom 31. August 2011, BBl 2011 6703, 6715).

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, die darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können (vgl. Urteile des BVGer A-1058/2018 vom 27. August 2018 E. 4.2 und A-6870/2017 vom 11. Juni 2018 E. 4.2). 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).

4.3 Dass ein Probearbeitsverhältnis nicht ein rechtsleerer Raum darstellt, gebietet der Grundsatz von Treu und Glauben (vgl. Art. 5 Abs. 3 der Bundesverfassung [BV, SR 101] und Art. 9 BV). 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 (Urteile des BVGer A-1058/2018 vom 27. August 2018 E. 4.3 und A-6870/2017 vom 11. Juni 2018 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 erscheint (vgl. BGE 120 Ib 134 E. 2a und BGE 108 1b 209 E. 2; Urteile des BVGer A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 5.4.3 und A-1058/2018 vom 27. August 2018 E. 4.3). 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. Urteile des BVGer A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 5.4.3, A-1058/2018 vom 27. August 2018 E. 4.3 und A-6870/2017 vom 11. Juni 2018 E. 4.3).

5.

5.1 Die Vorinstanz begründete die Kündigung in der angefochtenen Verfügung damit, dass das mangelnde Einvernehmen der Arbeitnehmerin mit ihrem Vorgesetzten es verunmögliche, die im Arbeitsvertrag umschriebene

Funktion zu erfüllen. Die Funktion einer (...) erfordere unter anderem eine stark ausgeprägte Eigenverantwortung und Teamfähigkeit sowie eine effiziente Umsetzung der Anweisungen ihres Vorgesetzten. Im Weiteren verlange der Umgang mit Dritten eine hohe Kommunikationsfähigkeit, die von der Beschwerdeführerin in der Wahrnehmung ihres Vorgesetzten zufolge nicht genügend habe erfüllt werden können. Die in der Probezeit bereits früh gewonnenen Erkenntnisse sowie die grossen Schwierigkeiten der Arbeitnehmerin, B._____ als ihren Vorgesetzten zu akzeptieren, hätten aufgezeigt, dass eine effiziente und reibungslose Zusammenarbeit insbesondere mit ihrem Vorgesetzten auch in Zukunft nicht möglich sein werde. Die im Rahmen des rechtlichen Gehörs getätigten Aussagen der Arbeitnehmerin würden dies im Übrigen bestätigen. Aus diesem Grund werde von einer Überführung in ein ordentliches Arbeitsverhältnis abgesehen und das Arbeitsverhältnis per 19. Mai 2022 aufgelöst.

5.2 Die Beschwerdeführerin geht in der Beschwerdeschrift sowie in ihren Schlussbemerkungen im Detail auf die diversen Vorfälle ein, die sich während der Probezeit zwischen ihr, ihrem Vorgesetzten sowie gegenüber Dritten zugetragen haben. In der Summe macht sie geltend, dass die an sie übertragenen Aufgaben nicht umzusetzen seien respektive nicht in ihrem Kompetenzbereich lägen. Zusätzlich bringt sie vor, dass sie mehrfach durch ihren Vorgesetzten «gemobbt» und in der Ausführung einer qualitätsvollen Arbeitsweise behindert worden sei. Dadurch habe sie alltägliche Arbeitsabläufe nicht qualitativ ausführen können. Auch sei ihre Arbeitsleistung nicht geschätzt worden. Ferner sei sie als «dumm dargestellt» und von ihrem Vorgesetzten nicht ernst genommen worden. Insgesamt sei sie über den Verlauf bei der Vorinstanz sehr bestürzt.

5.3 Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit reicht aus, wenn eine reibungslose Zusammenarbeit und eine effiziente Verwaltungstätigkeit in Frage gestellt erscheinen. Dabei können gemäss Rechtsprechung auch rein zwischenmenschliche Faktoren gegen eine Überführung eines Probearbeitsverhältnis in ein ordentliches Arbeitsverhältnis sprechen (vgl. E. 4.3). Ohne auf die einzelnen Vorfälle während der Probezeit im Einzelnen einzugehen, lässt sich aus den Schilderungen beider Parteien schliessen, dass eine reibungslose Arbeitstätigkeit zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten ausserhalb des Möglichen erschien. Davon zeugen insbesondere die Äusserungen der Beschwerdeführerin in der Stellungnahme zum Mitarbeitergespräch vom 22. April 2022 und ihrer Stellungnahme zum Verfügungsentwurf vom 12. Mai 2022. Ebenfalls geht aus der Beschwerdeschrift, der Vernehmlassung der

Vorinstanz sowie aus den Schlussbemerkungen der Beschwerdeführerin hervor, dass die Vorfälle, in denen Meinungsverschiedenheiten zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten entstanden sind, zahlreich waren.

Unabhängig vom Verschulden ist aus objektiver Sicht festzustellen, dass es der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten während der Probezeit nicht gelungen ist, ein für die Ausübung der Tätigkeit notwendiges Vertrauensverhältnis aufzubauen. Es erscheint nachvollziehbar, dass die Vorinstanz aufgrund des mangelnden Einvernehmens zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten eine effiziente und reibungslose Zusammenarbeit als nicht möglich erachtete. Weil es sich hier um eine Frage des Vertrauensverhältnisses handelt, hat sich das Bundesverwaltungsgericht zudem eine gewisse Zurückhaltung aufzuerlegen. Es kann nicht sein Ermessen anstelle der Vorinstanz setzen (E. 2.1). Unter den gegebenen Umständen war eine reibungslose Zusammenarbeit auch für die Zukunft nicht zu erwarten und an einer effizienten Verwaltungstätigkeit in dieser Konstellation bestanden erhebliche Zweifel. Diese Gründe reichen gemäss Rechtsprechung aus, um das seiner Natur nach lockere Arbeitsverhältnis auf Probe nicht in ein ordentliches Arbeitsverhältnis zu überführen.

5.4 Zusammengefasst ergibt sich, dass sich die Kündigung während der Probezeit 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 und ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung fällt daher von vornherein ausser Betracht (vgl. Art. 34c Abs. 1 BPG).

6.

Weitere Begehren als die Weiterbeschäftigung (verbunden mit einer pünktlichen Lohnzahlung und der Versetzung in eine andere Abteilung) sind der Beschwerde nicht zu entnehmen. Im Übrigen bestehen aufgrund der Ausführungen der Beschwerdeführerin in ihren Schlussbemerkungen vom 2. September 2022 Zweifel, ob für sie überhaupt noch eine Weiterbeschäftigung bei der Vorinstanz in Frage kommt. Die Beschwerde erweist sich damit als unbegründet und ist abzuweisen.

7.

7.1 Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Angelegenheiten ist unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

7.2 Die Beschwerdeführerin unterliegt, weshalb ihr 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).

(Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

- 1.**
Die Beschwerde wird abgewiesen.
- 2.**
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
- 3.**
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.
- 4.**
Dieses Urteil geht an die Beschwerdeführerin und die Vorinstanz.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Maurizio Greppi

Tobias Egli

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist ist gewahrt, wenn die Beschwerde spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben worden ist (Art. 48 Abs. 1 BGG). Die Rechtschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand:

Zustellung erfolgt an:

- die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)