



Urteil vom 29. Juni 2026

Besetzung

Richter Jürg Steiger (Vorsitz),
Richter Alexander Misisic,
Richter Stephan Metzger,
Gerichtsschreiberin Aisha Rutishauser.

Parteien

A. _____,
(...),
vertreten durch
Dr. Haykaz Zoryan, Rechtsanwalt,
Advokatur Zoryan,
(...),
Beschwerdeführerin,

gegen

Bundesamt für Zivildienst ZIVI,
Zentralstelle,
Malerweg 6, 3600 Thun,
vertreten durch
Dr. Urs Marti, Rechtsanwalt, und Melanie Bellwald,
Kellerhals Carrard Bern KIG,
(...),
Vorinstanz.

Gegenstand

fristlose Kündigung; Verfügung vom 18. März 2025.

Sachverhalt:

A.

A.a A._____ arbeitete ab dem 1. November 2023 als Sachbearbeiterin Betreuung und Einsätze Zivis im (...) für das Bundesamt für Zivildienst (ZIVI). Ihr bis 31. Oktober 2025 befristeter Arbeitsvertrag wurde am 29. November 2024 um 1 Jahr bis 31. Oktober 2026 verlängert.

A.b A._____ war ab 24. Juli 2024 mit einer kurzen Unterbrechung im August 2024 zu 30-100% arbeitsunfähig.

Der krankheitsbedingte Ausfall wurde durch ein am 29. Oktober 2024 eröffnetes Case Management mit der Personal- und Sozialberatung des Bundes (nachfolgend: PSB) unterstützt. Zwischen A._____, ihrem Vorgesetzten, der zuständigen HR-Fachperson und der Case Managerin fand am 6. Dezember 2024 ein erstes Standortgespräch statt. Am 16. Januar 2025, 4. Februar 2025 und 11. Februar 2025 fanden weitere Standortgespräche statt.

B.

B.a Am 12. Februar 2025 schickte A._____ eine Sprachnachricht in eine WhatsApp-Gruppe von Mitarbeitenden des ZIVI. Darin sprach sie unter anderem eine «Sturmwarnung» für den [...] für das ZIVI [...] ab 08:00 Uhr morgens aus. Es könnte sein, dass «ein Sturmtief über das ZIVI anfängt hinweg zu ziehen, wo sich ein paar wünschten, sie müssten nicht Teil davon sein». (...). «Einige werden den Tag verfluchen, an dem sie A._____ an den [...] geholt haben. Sie würde es ihnen von Herzen gönnen. Es gebe ein Sprichwort: «Jage nicht, was du nicht töten kannst». Am [...] ist die Jagd am [...] auf unfähige Vorgesetzte eröffnet». (...).

B.b Das ZIVI hat das Bundesamt für Polizei (fedpol) involviert. Die entsprechenden polizeitechnischen Abklärungen wie auch die parallel dazu laufenden personalrechtlichen Abklärungen liefen bis am 3. März 2025. Das fedpol kam zum Schluss, dass es sich um eine massive Drohung handle, welche strafrechtliche Relevanz habe, und führte am 20. Februar 2025 telefonisch eine Gefährderansprache mit A._____ durch. Im Nachgang habe das fedpol das ZIVI informiert, dass sich A._____ zwar von Gewaltanwendungen distanzieren, sich bei einer Rückkehr ins ZIVI aber für die Gerechtigkeit einsetzen und alles daransetzen und nicht ruhen werde, bis die unfähigen Vorgesetzten das ZIVI verlassen müssten.

C.

C.a Am Gespräch vom 4. März 2025 übergab das ZIVI an A. _____ einen Entwurf der angefochtenen Verfügung. Das ZIVI gab ihr Gelegenheit, sich bis am 6. März 2025 mittels E-Mail zu den vorgebrachten Vorwürfen zu äussern.

C.b Am 6. März 2025 reichte A. _____ durch ihre Vertretung eine Stellungnahme ein, in der beantragt wurde von einer fristlosen Kündigung abzusehen und um Zustellung des Personaldossiers sowie um eine Fristverlängerung für eine Stellungnahme ersucht wurde. Ausserdem wurde erwähnt, A. _____ sei an einer einvernehmlichen Lösung interessiert und bereit die Eckpunkte einer möglichen Vereinbarung im Rahmen eines gemeinsamen Gesprächs zu erörtern.

C.c Mit E-Mail vom 7. März 2025 wies das ZIVI darauf hin, dass eine Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses definitiv ausgeschlossen sei. Das ZIVI sei jedoch bereit, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch A. _____ per 11. März 2025 (d.h. ohne Kündigungsfrist) zu akzeptieren. Das ZIVI würde auch auf die Rückzahlungsverpflichtung aus der laufenden Weiterbildungsvereinbarung verzichten. Das Personaldossier wurde zugestellt und die Frist zur Stellungnahme bis zum 11. März 2025 verlängert.

C.d In ergänzender Stellungnahme vom 10. März 2025 verlangte A. _____ die Einreichung fehlender Unterlagen aus dem Personaldossier und lehnte eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ihrerseits ab.

C.e Das ZIVI verwies in seiner Antwort vom 13. März 2025 auf Art. 19 der Verordnung über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals (BPDV, SR 172.220.11), welcher regeln würde, was im Personaldossier abgelegt werden müsse. Neu hinzu käme das am 10. März 2025 ausgestellte Arztzeugnis. Das ZIVI stellte A. _____ ergänzend dazu zwei Dateien zu (die Audio-Sprachnachricht von A. _____ vom 12. Februar 2025 sowie die E-Mail von A. _____ vom 17. Januar 2025), welche für die Kündigung relevant seien. Das ZIVI setzte sodann letztmals Frist für eine Stellungnahme bis zum 17. März 2025.

C.f Am 17. März 2025 nahm A. _____ erneut Stellung und hielt an den Ausführungen in der Stellungnahme vom 6. März 2025 sowie der entsprechenden Ergänzung vom 10. März 2025 fest. Es würden weiterhin

Unterlagen fehlen, die sich weder im Personaldossier noch in den am 13. März 2025 erhältlich gemachten Dateien befinden würden.

D.

Mit Verfügung vom 18. März 2025 löste das ZIVI das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin fristlos und per sofort auf.

E.

E.a Am 28. April 2025 lässt A. _____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen diese Verfügung des ZIVI (nachfolgend: Vorinstanz) erheben und folgende Rechtsbegehren stellen (Zitat ohne Hervorhebungen):

- «1. Die Beschwerdegegnerin sei zu verurteilen, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von CHF 48'615.50 nebst Zins zu 5% seit dem 19.3.2025 zu bezahlen;
2. Die Beschwerdegegnerin sei zu verurteilen, der Beschwerdeführerin einen Lohn von CHF 95'147.50 brutto (zuzüglich Anteil des 13. Monatslohnes) nebst Zins zu 5% seit dem 19.3.2025 zu bezahlen;
3. Eventualiter sei die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 18.3.2025 aufzuheben und die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen;
4. Der Beschwerdeführerin sei für das kantonale Verfahren und für das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen;
5. Es seien keine Gerichtskosten zu erheben;

unter Kosten- und Entschädigungsfolge.»

E.b In ihrer Vernehmlassung vom 2. Juni 2025 beantragt die Vorinstanz, die Beschwerde sei unter Kosten- und Entschädigungsfolge abzuweisen.

E.c Die Beschwerdeführerin reichte nach gewährter Fristerstreckung am 31. Juli 2025 und die Vorinstanz am 14. August 2025 Schlussbemerkungen ein.

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Dokumente wird – soweit entscheidrelevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Verfügungen des Arbeitgebers können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]).

Bei der Vorinstanz handelt es sich um einen Arbeitgeber im Sinne des BPG (Art. 3 Abs. 1 Bst. a BPG). Der angefochtene Entscheid wurde von ihr gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG erlassen. Es handelt sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021) und somit um ein taugliches Anfechtungsobjekt (Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]). Da zudem kein Ausnahmegrund nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

1.2 Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG und das Bundespersonalrecht nichts anderes bestimmen (Art. 37 VGG).

1.3 Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist (Art. 48 Abs. 1 VwVG).

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

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet im vorliegenden Verfahren mit voller Kognition: Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Verletzungen des Bundesrechts – einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens –, auf unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und auf Unangemessenheit (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 (statt vieler: Urteile des BVGer A-853/2022 vom 21. März 2023 E. 2, A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 2.1).

Im Übrigen muss sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 133 I 270 E. 3.1; Urteil des BVGer A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 2.1).

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 f. VwVG) und bedient sich nötigenfalls verschiedener Beweismittel. Es 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. BVGE 2009/46 E. 4.1 m.H.). Es würdigt 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 vom 4. Dezember 1947 über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2). 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 indes nicht erforderlich; es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (Urteil des BVGer A-5159/2017 vom 18. Februar 2019 E. 2.2).

2.3 Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210) als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (Urteil des BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober

2015 E. 2.2). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die behauptete Missbräuchlichkeit der Kündigung (Urteil des BVGer A-477/2021 vom 18. Januar 2022 E. 2.2).

3.

Vorab ist zu prüfen, ob die Vorinstanz gegen den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör verstossen hat.

3.1

3.1.1 Der in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) garantierte und in den Art. 26–33 VwVG konkretisierte Grundsatz des rechtlichen Gehörs umfasst das Recht, mit eigenen Begehren angehört zu werden, Einblick in die Akten zu erhalten und zu den für die Entscheidung wesentlichen Punkten Stellung zu nehmen.

3.1.2 Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst insbesondere das Recht auf vorgängige Anhörung beziehungsweise Äusserung (vgl. Art. 30 VwVG). Behördlich angesetzte Fristen für die Ausübung des Äusserungsrechts müssen angemessen, das heisst so bemessen sein, dass es gehörig wahrgenommen werden kann. Bei ihrer Festlegung ist einerseits der Komplexität der Sachverhalts- und Rechtsfragen sowie dem Aktenumfang Rechnung zu tragen. Andererseits müssen die Interessen der Verfahrensökonomie und der Verfahrensbeschleunigung berücksichtigt werden. Neben den Modalitäten seiner Ausübung hängt die Wirksamkeit des Äusserungsrechts auch von anderen Teilgehalten des rechtlichen Gehörs ab, insbesondere vom Akteneinsichtsrecht (Art. 26 VwVG). So kann das Äusserungsrecht nur effektiv wahrgenommen werden, wenn die Behörde den Parteien die nötigen Informationen zukommen lässt, etwa im Rahmen der Akteneinsicht (vgl. Urteil des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 3.3.1). Das Recht auf Akteneinsicht umfasst den Anspruch, alle als Beweismittel dienenden Aktenstücke einzusehen (Art. 26 Abs. 1 Bst. b VwVG). Aus Inhalt und Funktion des Akteneinsichtsrechts folgt, dass grundsätzlich sämtliche beweiserheblichen Akten den Beteiligten gezeigt werden müssen, sofern in der sie unmittelbar betreffenden Verfügung darauf abgestellt wird. Die betroffene Partei kann sich nur wirksam zur Sache äussern und geeignete Beweise bezeichnen, wenn sie die Unterlagen einsehen kann, auf die sich die Behörde bei ihrer Verfügung stützt (vgl. z.B. Urteil des BVGer A-1508/2020 vom 9. September 2020 E. 3.1 m.w.H.). Die

betroffene Person muss in die Lage versetzt werden, den Entscheid sachgerecht anzufechten (BGE 125 II 417 E. 5; BVGE 2015/1 E. 4.7). Dabei gilt der Grundsatz, dass dem Recht auf Akteneinsicht umso mehr Rechnung zu tragen ist, je stärker der Ausgang des Verfahrens von der Stellungnahme der betroffenen Person zum konkreten Dokument abhängt und je stärker auf das konkrete Dokument bei der Entscheidungsfindung zum Nachteil der betroffenen Person abgestellt wird (Urteil des BGer 1C_495/2024 vom 3. September 2025 E. 2.4; Urteil des BVGer A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022 E. 3.3.2 m.w.H.).

3.1.3 Die Wahrnehmung des Akteneinsichts- und Beweisführungsrechts durch die betroffene Person setzt eine Aktenführungspflicht der Verwaltung voraus. Die Behörden haben alles in den Akten festzuhalten, was zur Sache gehört und entscheidungswesentlich sein kann (BGE 142 I 86 E. 2.2, 138 V 218 E. 8.1.2; Urteil des BGer 1C_285/2022 vom 25. Juni 2024 E. 5.1). Aus der aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör abgeleiteten Aktenführungspflicht ergibt sich für die Behörden ausserdem die Pflicht, entscheidungswesentliche Abklärungen, Zeugeneinvernahmen, Augenscheine und Verhandlungen hinreichend zu protokollieren. Allfällige aus informellen Kontakten hervorgehende Stellungnahmen anderer Behörden sind zu protokollieren und in die Akten zu nehmen. Rein verwaltungsinterne Besprechungen müssen hingegen nicht protokolliert werden (BGE 130 II 473 E. 4.2; Urteil des BVGer A-6433/2018 vom 30. Juli 2019 E. 2.6.2; WALDMANN/OESCHGER, in: Waldmann/Krauskopf [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3. Aufl. 2023 [nachfolgend: Praxiskommentar VwVG], Art. 26 N. 40).

Selbst wenn diese Grundsätze ohne Weiteres auch auf die Führung eines Personaldossiers anwendbar sind, muss diesbezüglich differenziert werden: Die Pflicht zur Aktenführung im Sinne von Art. 26 VwVG ist primär darauf ausgerichtet, die Dokumentation im Hinblick auf ein ganz bestimmtes Verfahren zu garantieren. Es wird deshalb auch von verfahrensbezogenen Akten gesprochen (vgl. Urteil des BVGer A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 3.2.4 m.H.). Hingegen stellt ein Personaldossier regelmässig eine Dokumentation eines bestimmten Arbeitsverhältnisses – zumeist ab Vertragsschluss – dar. Es beinhaltet die wesentlichen Unterlagen, welche Grundlage für die Beurteilung der Arbeitnehmerin und deren berufliche (Weiter-)Entwicklung bilden, gegebenenfalls auch Abwesenheiten – beispielsweise aufgrund von Krankheit – dokumentieren oder deren Verhalten und allenfalls ergriffene Massnahmen festhalten sowie Aktennotizen über besondere Vorkommnisse, etc. (vgl. BARBARA MEYER, Fragen und

Antworten rund ums Personaldossier, in: Der Schweizer Treuhänder 2015, S. 350 ff., S. 352; vgl. auch Art. 19 Abs. 1 BPDV). In diesem Sinne hält auch Art. 27 Abs. 1 BPG fest, dass der Arbeitgeber Daten seiner Angestellten zur Erfüllung der gemäss Gesetz festgelegten Aufgaben in physischer und elektronischer Form zu bearbeiten hat (Art. 27 Abs. 1 Bst. a-f BPG und Art. 20 BPDV). Ebenso wird ihm die Kompetenz erteilt, die zur Erfüllung seiner Aufgaben nach Art. 1 notwendigen Daten seines Personals, einschliesslich besonders schützenswerten Daten, zu bearbeiten (Art. 27 Abs. 2 Bst. a–e BPG und Art. 20 BPDV). Mit dieser Bestimmung wird – wenn auch nicht ausdrücklich – im Grundsatz die Pflicht des Arbeitgebers festgehalten, die Daten seiner Angestellten zugunsten der Personalentwicklung, der Personalerhaltung und Weiterbildung, der Förderung und Qualifikationen von Mitarbeitenden, der Lohn- und Gehaltsabrechnung etc. zu dokumentieren (Art. 27 Abs. 1 BPG). Aufgrund der «kann»-Vorschriften von Art. 27 Abs. 2 BPG und Art. 19 BPDV erfolgt indessen die Dokumentation betreffend Person, gesundheitliche Situation, Angaben zu Leistung und Potential etc. nicht verpflichtend (analog zur zivilrechtlichen Regelung von Art. 328b des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR, SR 220]; Urteil des BVGer A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 3.2.4; vgl. MEYER, a.a.O., S. 352).

3.1.4 Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Deshalb ist der betroffene Entscheid in der Regel aufzuheben, wenn bei seinem Zustandekommen das rechtliche Gehör verletzt wurde (BGE 137 I 195 E. 2.2). Im Bundespersonalrecht besteht diesbezüglich jedoch eine Ausnahme: Gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG ist dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zuzusprechen, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Verfahrensvorschriften – insbesondere den Anspruch auf rechtliches Gehör – verletzt (vgl. Urteile des BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 3.2.3 [bestätigt mit Urteil des BGer 8C_459/2021 vom 5. April 2022], A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 3.2).

3.2 Die Beschwerdeführerin führt aus, die Vorinstanz halte fest, ihr [der Beschwerdeführerin] sei am 4. März 2025 erstmals Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt worden und die Frist zur schriftlichen Äusserung sei in der Folge zweimal verlängert worden. Weiter habe die Vorinstanz vorgebracht, die zwei für den Kündigungsgrund relevanten rechtsgenüglichen Belege seien dem Rechtsvertreter vorgelegt worden (Beschwerde, S. 17, Rz. 42). Unerwähnt in der Begründung der Vorinstanz bleibe, dass der Beschwerdeführerin die angeblich für die Kündigung einschlägigen Belege erst vorgelegt worden seien, nachdem sie die mangelhafte Gewährung des

rechtlichen Gehörs gerügt habe. Ebenso sei unbeachtet geblieben, dass die in der Verfügung bezeichneten angeblichen polizeitechnischen Untersuchungen und personalrechtlichen Abklärungen keinen Eingang ins Personaldossier gefunden hätten. Eine ausdrückliche Anzeige der eingeleiteten Massnahmen habe sie nicht erhalten. Erst am 20. Februar 2024 sei sie von fedpol kontaktiert und im Rahmen eines Telefongesprächs darüber in Kenntnis gesetzt worden. Von einer rechtsgenüglien Wahrung ihres Gehörsanspruchs könne daher keine Rede sein, zumal die Vorinstanz in vollem Bewusstsein um ihre Dokumentationspflicht darauf verzichtet habe, ihr die entscheidungswesentlichen Vorkehren und Unterlagen rechtsgenüglien offenzulegen (Beschwerde, S. 17 f., Rz. 43).

Sodann bringt die Beschwerdeführerin vor, ihr Äusserungsrecht sei verletzt worden, indem ihr die Vorinstanz nach dem unerwarteten Kündigungsge spräch vom 4. März 2025 lediglich eine Frist von zwei Werktagen angesetzt habe, um sich um eine schriftliche Stellungnahme und den Beizug anwaltlicher Unterstützung zu bemühen, was ihr nur mit grossem Aufwand gelungen sei. Zudem sei ihr auch im weiteren Verlauf treuwidrig begegnet worden, indem die weiteren Äusserungsmöglichkeiten trotz beantragter Verlängerung wiederum innert gleich kurzer Frist angesetzt worden seien. Dieser Umstand sei exemplarisch für die konflikthafte Haltung der Vorinstanz (Beschwerde, S. 18, Rz. 44).

3.3

3.3.1 Festzuhalten ist, dass der Beschwerdeführerin für die Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs eine Frist vom 4. März bis am 6. März 2025 (und damit von zwei Tagen) angesetzt wurde. Zwar besteht für die Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs grundsätzlich eine hohe zeitliche Dringlichkeit. In der Rechtsprechung wurde sodann auch schon eine Frist von vier Tagen zur Wahrung des rechtlichen Gehörs bezüglich einer fristlosen Kündigung nicht bemängelt (vgl. in BGE 140 I 320 nicht publizierte E. 5.3 ff.). Die vorliegende Frist von lediglich zwei Tagen ab Erhalt der Verfügung kann jedoch unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Situation der Beschwerdeführerin und der Mandatierung eines Rechtsanwalts nicht als angemessen betrachtet werden (vgl. Urteil des BVGer A-3607/2024 vom 31. März 2026 E. 3.5.3). Jedoch hat die Beschwerdeführerin am 6. März 2025 durch ihre nun mandatierte Rechtsvertretung eine Stellungnahme eingereicht und ein Fristerstreckungsgesuch von mindestens 14 Tage sowie einen Antrag auf Zustellung des Personaldossiers gestellt. Die Vorinstanz hat daraufhin das Personaldossier am 7. März 2025 der Beschwerdeführerin zugestellt und die Frist bis zum 11. März 2025 (und damit um

vier Tage) erstreckt. Nach einem Antrag auf Zustellung von fehlenden Unterlagen im Personaldossier vom 10. März 2025 wurde nach Zustellung bestimmter Dokumente am 13. März 2025 die Frist zur Stellungnahme letztmals bis 17. März 2025 (und damit nochmals um vier Tage) verlängert. Damit stand der Beschwerdeführerin nach zweimaliger Fristerstreckung eine Frist von insgesamt 13 Tagen für die Stellungnahme zur Verfügung. Vor dem Hintergrund, dass die bundesgerichtliche Rechtsprechung bei fristlosen Kündigungen ein beschleunigtes Vorgehen fordert (vgl. BGE 138 I 113 E. 6.3.4 ff.; vgl. Urteile des BVGer A-4475/2022 vom 8. Mai 2024 E. 3.3, A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 5.3), kann diese insgesamt gewährte Frist von 13 Tagen als angemessen betrachtet werden.

3.3.2 Vorliegend ist der Austausch zwischen fedpol und der Vorinstanz nicht aktenkundig. Darin soll fedpol die Vorinstanz nach der Gefährderansprache mit A._____ vom 20. Februar 2025 darüber informiert haben, dass sich A._____ zwar von Gewaltanwendungen distanzieren, sich bei einer Rückkehr ins ZIVI aber für die Gerechtigkeit einsetzen wolle und nicht ruhen werde, bis die unfähigen Vorgesetzten das ZIVI verlassen müssten. Im Rahmen der Begründung der Kündigungsverfügung stützte sich die Vorinstanz mit Bezug auf die Gefährdungssituation u.a. auf die Auskünfte des fedpol (Verfügung, S. 2, Rz. I. 3). Die Auskünfte des fedpol sind indes nicht dokumentiert. Den Akten lässt sich sodann weder ein Gesprächsprotokoll noch eine Aktennotiz zum in der Vernehmlassung erwähnten Gespräch vom 24. Februar 2025 entnehmen, an welchem fedpol, die PSB und die Vorinstanz beteiligt gewesen sein sollen und die Einschätzung der Gefährdungssituation zum Gegenstand gehabt haben soll. Auch die teaminterne Rückmeldung vom 25. Februar 2025 ist den Akten nicht zu entnehmen. Dieses mündliche Gespräch und die erwähnte Rückmeldung werden in der Kündigungsverfügung zwar nicht erwähnt; die Vorinstanz nimmt in ihrer Vernehmlassung zur Plausibilisierung der Reaktionsfrist für die fristlose Kündigung jedoch darauf Bezug (Vernehmlassung, S. 7, Rz. 18).

Die Vorinstanz führt selbst aus, dass für die Beurteilung der Schwere der Drohungen und die daraus resultierende Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses die genannten Abklärungen und Auskünfte des fedpol relevant gewesen seien (Vernehmlassung, S. 10, Rz. 26). Insgesamt ist damit festzustellen, dass die Vorinstanz ihre Dokumentationspflicht insoweit verletzt hat, als sie sich bei der Begründung der fristlosen Kündigung zwar auf die erwähnten Informationen stützt, diese aber nicht

dokumentiert hat. Die Vorinstanz hat damit den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör verletzt.

Im Ergebnis steht der Beschwerdeführerin bereits infolge der Verletzung ihres rechtlichen Gehörs eine Entschädigung gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG zu (vgl. vorne E. 3.1.4; Urteile des BVGer A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 3.6, A-4626/2020 vom 2. März 2022 E. 3.3.3, A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 3.3.3). Die Beschwerdeführerin beantragt indes ebenso eine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG infolge weiterer Rügen, namentlich wegen des angeblichen Fehlens eines wichtigen Grundes für die fristlose Kündigung. Dies erfordert im Folgenden eine materielle Beurteilung des gesamten Streitgegenstands (vgl. Urteil des BVGer A-6519/2016 vom 3. Mai 2017 E. 6.3.1).

4.

Die Beschwerdeführerin rügt eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht.

4.1

4.1.1 Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person schöpft der Arbeitgeber alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten aus, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers; Art. 11a Abs. 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2011 [BPV, SR 172.220.111.3]). Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich verpflichtet, den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv zu unterstützen (Art. 21 Abs. 1 Bst. d BPG i.V.m. Art. 11a Abs. 2 BPV; Urteil des BVGer A-1110/2023 vom 29. Oktober 2024 E. 5.3.2 m.w.H.). Eingliederungsmassnahmen können namentlich ärztliche Anordnungen sein, Massnahmen der Personal- und Sozialberatung im Rahmen eines Case Managements oder auch Weisungen des Arbeitgebers im Rahmen der Wiedereingliederung (Urteile des BVGer A-1110/2023 vom 29. Oktober 2024 E. 6.3.2, A-1129/2022 vom 30. Juni 2023 E. 5.3).

4.1.2 Gleich wie den privaten trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmenden eine – in erster Linie als Unterlassungspflicht ausgestattete – Fürsorgepflicht (Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG). Diese verpflichtet den Arbeitgeber, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und bilden das Korrelat der Treuepflicht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der

Arbeitnehmenden jene Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es ihm mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann. Welchen Umfang die Fürsorgepflicht einnimmt, ist anhand der konkreten Umstände im Einzelfall sowie gestützt auf Treu und Glauben festzulegen. Der Entscheid, was dem Arbeitgeber zuzumuten ist und wo sein eigener Persönlichkeitsschutz überwiegt, setzt schliesslich eine Interessenabwägung voraus, die nach den Regeln der Billigkeit vorzunehmen ist (vgl. Art. 328 Abs. 2 OR; BGE 132 III 257 E. 5.4 und E. 6; Urteil des BVGer A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022 E. 5.4 m.w.H.).

Art. 9 Bst. b BPV ergänzt, dass die Departemente geeignete Massnahmen ergreifen, um jede unzulässige Verletzung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu verhindern, namentlich die Ausübung oder Duldung von Angriffen oder Handlungen gegen die persönliche oder berufliche Würde des Arbeitnehmers. Diese Bestimmungen verpflichten den Arbeitgeber nicht nur dazu, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers durch Unterlassung zu respektieren, sondern auch konkrete Massnahmen zum Schutz seines Lebens, seiner Gesundheit und seiner persönlichen Integrität zu ergreifen, wenn diese durch Personalangehörige oder Dritte beeinträchtigt werden (vgl. Urteil des BVGer A-4644/2023 vom 28. Oktober 2024 E. 4.1.3.1).

Aufgrund seiner Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber zudem gehalten, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsabläufe einschliesslich der Verteilung der Arbeit in einer Weise auszugestalten bzw. zu organisieren, dass eine übermässige Beanspruchung vermieden wird. Belastungen, die mit der Erfüllung der vertraglichen Arbeitspflichten zusammenhängen (sog. tätigkeitsimmanente Belastungen), sind demgegenüber grundsätzlich hinzunehmen und der Arbeitgeber kann diesbezüglich nicht in die Verantwortung genommen werden (Urteile des BVGer A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 5.3.3, A-6750/2018 vom 16. Dezember 2019 E. 5.2.1 m.w.H.).

Ergreift der Arbeitgeber nicht alle zumutbaren Schutzmassnahmen zu Gunsten der Gesundheit eines Arbeitnehmers, die es ermöglichen würden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, und löst er stattdessen das Arbeitsverhältnis auf, ist die Fürsorgepflicht verletzt und die Kündigung nicht rechtmässig (vgl. Urteil des BGer 4A_439/2016 vom 5. Dezember 2016 E. 5.2; Urteil des BVGer A-2969/2021 vom 5. Juni 2023 E. 4.4 m.H.). Diese kann demnach dann missbräuchlich sein, wenn sie wegen eines Umstands ausgesprochen wird, den der Arbeitgeber als Folge einer eigenen

Pflichtverletzung ganz oder teilweise zu verantworten hat (vgl. zum Ganzen: BGE 132 III 115 E. 2.2).

4.2 Die Beschwerdeführerin stellt im Wesentlichen den Standpunkt auf, die Vorinstanz habe während ihrer krankheitsbedingten Einschränkung trotz offenkundiger Überbelastung keine wirksame Abhilfe geschaffen und Massnahmen wie das in Aussicht gestellte Case Management erst verspätet an die Hand genommen.

Sie sei im Juli 2024 akut erkrankt und vom 24. Juli bis 13. August 2024 stationär im Psychiatriezentrum (...) behandelt worden. Nach der Entlassung habe sie ihre Arbeit zunächst teilweise wieder aufgenommen, sich in Psychotherapie begeben und mit ihren Vorgesetzten den Austausch gesucht, um ihre Arbeitskapazität ihrer gesundheitlichen Situation anzupassen. Die erhoffte Entlastung sei jedoch ausgeblieben, weshalb sie ihr Pensum ab dem 2. September 2024 auf ärztliche Anweisung erneut auf 50 % habe reduzieren müssen (Beschwerde, S. 4 f., Rz. 8).

Das zunächst in Aussicht gestellte Case Management sei in der Folge nicht mit der gebotenen Dringlichkeit weiterverfolgt worden, weshalb ihre Arbeitssituation im Wesentlichen unverändert geblieben sei. Trotz krankheitsbedingt reduziertem Pensum habe sie die Dossierbetreuung weiterhin sicherstellen müssen und ab September 2024 regelmässig über das ärztlich vorgesehene Arbeitssoll hinaus gearbeitet, was zu einer weiteren Verschlechterung ihres Gesundheitszustands geführt habe. Zwar habe die Vorinstanz sie zur Reduktion ihrer Arbeitszeit angehalten, die Zahl der zu betreuenden Dossiers aber nicht entsprechend angepasst. Ein Antrag auf Case Management sei erst Mitte Oktober 2024 gestellt und das Erstgespräch erst auf den 6. Dezember 2024 angesetzt worden, also beinahe zwei Monate nach Eingang des Antrags, drei Monate nach der ersten Anfrage der Beschwerdeführerin und mehr als vier Monate nach ihrem vollständigen krankheitsbedingten Ausfall (Beschwerde, S. 5, Rz. 9). Bereits vor diesem Gespräch habe sich die Case Managerin für die Beschwerdeführerin eingesetzt und auf die Notwendigkeit raschen Handelns hingewiesen. Erst am Standortgespräch vom 6. Dezember 2024 sei auf Druck von der Case Managerin hin eine konkrete Schutzmassnahme ergriffen und der Aufgabenbereich der Beschwerdeführerin vorläufig auf Telefon und Postdienst beschränkt worden. Zu diesem Zeitpunkt habe die vorangegangene Überlastung bereits zu einer massiven Verschlimmerung des Krankheitsbildes geführt, das im Dezember 2024 in einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit wegen schwerster körperlicher und psychischer Leiden, darunter

Suizidgedanken, Schmerzen, Schlaf und Essstörungen sowie Übelkeit seinen Tiefpunkt erreicht habe (Beschwerde, S. 5 f., Rz. 10 ff.).

Die in der Folge ergriffenen Massnahmen hätten schliesslich Wirkung gezeigt. Am 16. Januar 2025 sei eine schrittweise Reintegration an einem neuen Arbeitsplatz eingeleitet worden, begleitet von weiteren medizinischen Interventionen. Eine Rückkehr an die bisherige Arbeitsstelle sei für die Beschwerdeführerin jedoch ausgeschlossen gewesen, weshalb am 11. Februar 2025 die Reintegration an anderer Stelle weiter konkretisiert worden sei (Beschwerde, S. 6, Rz. 13).

Ferner wird vorgebracht, die Beschwerdeführerin habe massiv unter der fehlenden Unterstützung durch ihre Arbeitgeberin gelitten und sich dennoch stets bemüht, ihren arbeitsrechtlichen Pflichten vollumfänglich nachzukommen. Die Vorinstanz beanstandete denn auch nicht, dass ihre Arbeitsleistung je hinter den vertraglichen Anforderungen zurückgeblieben sei. Hingegen übersehe die Vorinstanz, dass die Gesundheit der Beschwerdeführerin durch die andauernde Überlastung trotz bereits erforderlich gewordener Krisenintervention erheblich gefährdet worden sei. Diese Situation sei weder mit dem krankheitsbedingt reduzierten Pensum noch mit der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht vereinbar. Der Schutz ihrer Persönlichkeit und Gesundheit liege in der Verantwortung der Arbeitgeberin. Die Vorinstanz habe die bestehenden Missstände ungenügend angegangen und berufe sich nun zur Begründung der fristlosen Kündigung auf Umstände, die sie als Folge eigener Pflichtverletzungen selbst zu verantworten habe. Insbesondere sei nicht nachvollziehbar, weshalb das Case Management erst im Oktober 2024 eingeleitet worden sei, obwohl die Beschwerdeführerin bereits seit mehr als drei Monaten arbeitsunfähig gewesen sei und um weitergehende Unterstützung ersucht habe, und weshalb sodann bis Dezember 2024 mit konkreten Massnahmen zugewartet worden sei (Beschwerde, S. 13 f., Rz. 32). Die übermässige Beanspruchung und die gesundheitsschädliche Arbeitssituation hätten im Dezember 2024 in einen vollständigen Ausfall gemündet. Darin liege eine erhebliche und folgenreiche Verletzung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin (Beschwerde, S. 14, Rz. 33).

4.3 Die Vorinstanz hält der Darstellung der Beschwerdeführerin entgegen, diese mache zu Unrecht geltend, die Vorinstanz habe weder hinreichende Entlastungsmassnahmen getroffen noch sich genügend um ihre adäquate Wiedereingliederung während der Krankheit bemüht (Vernehmlassung, S. 3, Rz. 7).

Bereits aus den von der Beschwerdeführerin selbst eingereichten Unterlagen ergebe sich, dass deren Lebensumstände insgesamt sehr belastend gewesen seien. So habe die Beschwerdeführerin im November 2023 eine Weiterbildung und im Januar 2024 zusätzlich eine Ausbildung an einer höheren Fachschule begonnen. Im Mai 2024 habe sie Prüfungen für einen Fachausweis abgelegt, parallel dazu Kurse an der höheren Fachschule besucht und gleichzeitig bei der Vorinstanz in einem 80 %-Pensum gearbeitet. Hinzu komme ein Umzug im Juni 2024 mit ihrem Partner in eine neue Wohnung. Auch die offenbar schwierige Beziehung zwischen ihrem Partner und dessen Ex-Frau habe die Beschwerdeführerin belastet. Daraus schliesst die Vorinstanz, die Erkrankung und der weitere Krankheitsverlauf seien multifaktoriell beeinflusst gewesen und könnten nicht ihr angelastet werden (Vernehmlassung, S. 3, Rz. 8).

Weiter bringt die Vorinstanz vor, die Behauptung der Beschwerdeführerin, das von ihr gewünschte Case Management sei nicht vorangetrieben worden und ein entsprechender Antrag sei erst Mitte Oktober 2024 gestellt worden, treffe so nicht zu. Aus dem Gedächtnisprotokoll der Beschwerdeführerin gehe vielmehr hervor, dass die vorgesetzte Führungskraft die Einleitung eines Case Managements bereits im September 2024 geprüft und hierzu Kontakt mit HR aufgenommen habe. Er sei damals jedoch zum Schluss gekommen, der dreiwöchige Ausfall in Verbindung mit der anschliessenden Wiederaufnahme der Arbeit genüge für die Einleitung eines Case Managements der PSB noch nicht. Zudem habe er bereits Anfang September in regelmässigem Austausch mit der Beschwerdeführerin gestanden, um auf Veränderungen rasch reagieren zu können. Als die Beschwerdeführerin im Oktober 2024 nur noch eingeschränkt einsatzfähig und stark angeschlagen gewesen sei, habe er am 14. Oktober 2024 erneut HR kontaktiert, um weitere Schritte einzuleiten. Auch die Behauptung der Beschwerdeführerin sei unzutreffend, wonach erst im Januar 2025 konkrete Massnahmen beschlossen und umgesetzt worden seien. Bereits am 23. Oktober 2024 sei vereinbart worden, dass die Beschwerdeführerin ihre Direktanrufe auf den Ring umleite und ihre E-Mails an die Gruppenleiter Teambox weiterleite. Gleichzeitig sei sie von ihrem Vorgesetzten angewiesen worden, die Arbeitszeiten gemäss Arztzeugnis einzuhalten. Daraus folgert die Vorinstanz, sie habe erwiesenermassen in regelmässigem Austausch mit der Beschwerdeführerin gestanden, fortlaufend geprüft, welche Schritte erforderlich seien, und die notwendigen Massnahmen eingeleitet. Ein früherer Antrag auf Case Management der PSB sei nicht möglich gewesen, weshalb ihr daraus kein Vorwurf gemacht werden könne (Vernehmlassung, S. 4, Rz. 10).

Ferner führt die Vorinstanz aus, am 29. Oktober 2024 hätten die zuständige HR-Fachperson und die vorgesetzte Führungskraft mit Einverständnis der Beschwerdeführerin einen Antrag auf ein Case Management der PSB gestellt. Gemäss dem Leitfaden zum betrieblichen Case Management der Bundesverwaltung führe die PSB in der Abklärungsphase Gespräche mit der betroffenen Mitarbeiterin, der unmittelbar vorgesetzten Führungskraft und der zuständigen HR-Fachperson und prüfe, ob die Voraussetzungen für ein Case Management erfüllt seien. Dabei würden insbesondere das gemeinsame Ziel der Reintegration in den Arbeitsprozess, die Komplexität und Mehrfachproblematik, der Kooperationsbedarf sowie die Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten beurteilt. Eine solche Bedarfsabklärung nehme naturgemäss Zeit in Anspruch. Zudem falle deren Durchführung nicht in den Zuständigkeitsbereich der Vorinstanz, sondern obliege der PSB. Nach Abschluss der Bedarfsanalyse gebe die PSB zuhanden der HR-Abteilung der Anstellungsbehörde eine Empfehlung ab, worauf mit der Eröffnung des Case Managements die zuständige Case Managerin oder der zuständige Case Manager die Prozessbegleitung und die Verantwortung für den weiteren Verlauf übernehme. Das Verfahren gliedere sich in die Phasen Situationsanalyse, Planung der Reintegration, Durchführung sowie Evaluation und Abschluss. Vor diesem Hintergrund sei ein Zeitraum von zwei Monaten bis zum ersten Standortgespräch keineswegs unangemessen lang, sondern vielmehr vergleichsweise rasch (Vernehmlassung, S. 4 f., Rz. 11).

Schliesslich verweist die Vorinstanz auf das Protokoll des Standortgesprächs vom 6. Dezember 2024. Daraus ergebe sich, dass der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin täglich mit dieser im Austausch gestanden habe. Dies zeige nach Auffassung der Vorinstanz einmal mehr, dass sie ihrer Fürsorgepflicht gegenüber der Beschwerdeführerin in erheblichem Mass nachgekommen sei (Vernehmlassung, S. 5, Rz. 12).

4.4 Vorliegend ist nicht ärztlich attestiert, dass die gesundheitlichen Probleme der Beschwerdeführerin durch den Arbeitgeber verursacht wurden, denn die hohe Arbeitsbelastung wurde in der Anamnese nur als einer von mehreren Faktoren aufgeführt. Daneben wurden zahlreiche weitere Faktoren aufgezählt, unter anderem das die Beschwerdeführerin gleichzeitig Weiterbildungen gemacht habe und die Konflikte zwischen ihrem Partner und dessen Ex-Frau für sie sehr herausfordernd seien (Beschwerdebeilage [BB] 12).

Für die Vorwürfe der Beschwerdeführerin (übermässige Belastung und während der Krankheit fehlende Entlastung, Verzögerung des Case Managements und des Reintegrationsprozesses), welche von der Vorinstanz bestritten werden, offeriert sie keine Beweise (E-Mails, Auskünfte oder Zeugnis von Drittpersonen, etc.). Demgegenüber ist unbestritten und in den Akten dokumentiert, dass der Vorgesetzte ab dem 2. September 2024 in regelmässigen Austausch mit der Beschwerdeführerin stand, um schnell auf etwaige Veränderungen reagieren zu können. Ebenfalls wurde das HR am 2. September 2024 über die gesundheitliche Situation der Beschwerdeführerin informiert (Vernehmlassungsbeilage [VB] 1, S. 2 f.). Der Vorgesetzte ist mit E-Mail vom 14. Oktober 2024 erneut auf das HR zugegangen, um weitere Schritte zu prüfen, da die Beschwerdeführerin weiterhin nur noch eingeschränkt einsatzfähig war (VB 1, S. 2). Am 23. Oktober 2024 wurde mit der Beschwerdeführerin vereinbart, dass sie ihre Direktanrufe auf den Ring umleiten und ihre E-Mails an die Gruppenleiter Teambox weiterleiten soll. Gleichzeitig wurde sie von ihrem Vorgesetzten angewiesen, die Arbeitszeiten gemäss Arztzeugnis einzuhalten (VB 2). Anschliessend wurde am 29. Oktober 2024 das Case Management mit der PSB eröffnet (VB 4). Am 6. Dezember 2024 fand ein erstes Standortgespräch statt, an diesem der Tätigkeitsbereich der Beschwerdeführerin auf Telefon- und Postdienst beschränkt wurde. Dem Gesprächsprotokoll lässt sich ebenfalls entnehmen, dass der Vorgesetzte im täglichen Austausch mit der Beschwerdeführerin stand (VB 5). Bereits vor diesem Gespräch hatte die Beschwerdeführerin laut ihren eigenen Aussagen mit der Case Managerin Kontakt (BB 16, S. 2). Am 16. Januar 2025, 4. Februar 2025 und 11. Februar 2025 fanden weitere Standortgespräche statt, die primär den Reintegrationsprozess zum Gegenstand hatten (BB 8.2 und 10). Anhand der dokumentierten Gespräche und E-Mails ist ersichtlich, dass die Vorinstanz die Beschwerdeführerin während ihres krankheitsbedingten Ausfalls eng begleitet und Entlastungsmassnahmen getroffen hat. Ausserdem zeigt der zeitliche Ablauf, dass das Case Management zügig an die Hand genommen wurde und vergleichsmässig rasch voranschritt (vgl. für einen ähnlichen zeitlichen Ablauf: Urteil des BVGer A-263/2023 vom 2. August 2024 Sachverhalt Bst. D-F). Die Vorinstanz hat sich zudem sichtlich bemüht, den Reintegrationsprozess voranzubringen. Im Rahmen des Gesprächs vom 16. Januar 2025 wurde festgehalten, dass eine Rückkehr zur Vorinstanz aufgrund des Gesundheitszustandes keine Option sei. Es ist verständlich, dass die Vorinstanz für die Suche nach einem Reintegrationsplatz das Gespräch der Beschwerdeführerin bei der Tagesklinik vom 6. Februar 2025 abwarten wollte (vgl. BB 8.2, S. 3 [Gesprächsprotokoll vom 16. Januar 2025]), um so eventuell Empfehlungen betreffend Startzeitpunkt und Pensum zu

erhalten. Da sich aus dem Austausch mit der Tagesklinik offenbar keine Empfehlungen ergaben (BB 10, S. 5 [Gesprächsprotokoll vom 4. Februar 2025]), wurde die Beschwerdeführerin beim Gespräch vom 11. Februar 2025 angewiesen, den Fragebogen zur «Beruflichen Integration» zusammen mit der Hausärztin auszufüllen und einzureichen. Dies damit geprüft werden kann, ob überhaupt und wenn ja, wo und ab wann eine Reintegration möglich wäre. Für das weitere Vorgehen wurde ein Treffen innert einer Woche im gleichen Rahmen geplant (BB 10, S. 7 [Gesprächsprotokoll vom 11. Februar 2025]). Vor diesem Hintergrund ist nicht ersichtlich, dass die Vorinstanz den Reintegrationsprozess verzögert hat.

Im Ergebnis vermag die Beschwerdeführerin eine Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Vorinstanz aufgrund einer gesundheitsschädlichen allgemeinen Arbeitssituation nicht nachzuweisen. Die Vorinstanz löste das Arbeitsverhältnis demnach auch nicht wegen eines Grundes auf, den sie infolge einer Fürsorgepflichtverletzung selbst zu verantworten hätte und die Kündigung missbräuchlich erscheinen liesse.

5.

Streitig und zu prüfen ist, ob ein wichtiger Grund vorliegt, der die Vorinstanz zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin berechtigte.

5.1

5.1.1 Die Vertragsparteien können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen fristlos kündigen (Art. 10 Abs. 4 BPG). Heisst das Bundesverwaltungsgericht eine Beschwerde gegen eine fristlose Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses gut, weil wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen, spricht das Gericht in der Regel eine Entschädigung zu (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG) und ordnet die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags an (Bst. b).

5.1.2 Als Grund für eine fristlose Kündigung nach Art. 10 Abs. 4 BPG gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses orientieren sich an den «wichtigen Gründen» gemäss Art. 337 Abs. 2 OR, der die fristlose Auflösung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse regelt. Um zu beurteilen, ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, ist deshalb die zu Art. 337 Abs. 1 und 2 OR entwickelte Praxis zu

berücksichtigen, wobei den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen ist (BGE 143 II 443 E. 7.3; Urteil des BGer 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 7.1; Urteil des BVGer A-514/2022 vom 19. Dezember 2022 E. 4.1).

Nur ein besonders schweres Fehlverhalten der angestellten Person rechtfertigt eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung. Das Fehlverhalten muss objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht zuzumuten ist; gleichzeitig muss sich das Fehlverhalten auch tatsächlich auf das Vertrauensverhältnis auswirken (BGE 129 II 380 E. 2.1; Urteil des BGer 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 7.1; Urteil des BVGer A-514/2022 vom 19. Dezember 2022 E. 4.2).

Beim Entscheid, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, kommt dem Arbeitgeber ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Trotzdem hat er den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten und darf die fristlose Kündigung nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel («Ultima Ratio») aussprechen. Zudem hat er unter Berücksichtigung aller Umstände des konkreten Falls zu prüfen, ob die fristlose Kündigung gerechtfertigt ist (Urteil des BVGer A-4475/2022 vom 8. Mai 2024 E. 4.3 m.w.H.).

5.1.3 Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG verankerten Treuepflicht liegen, also der Pflicht der Angestellten, die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes zu wahren (sog. «doppelte Loyalität»). Der Zweck der Treuepflicht liegt darin, die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern, indem das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat nicht untergraben wird. Als unbestimmter Rechtsbegriff muss ihre Tragweite durch Interessenabwägung bestimmt werden (vgl. BGE 136 I 332 E. 3.2.1 m.w.H.). Die Anforderungen an die Treuepflicht sind anhand der konkreten Funktion und der Stellung der angestellten Person für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und der Interessenlage des konkreten Einzelfalls zu bestimmen (vgl. statt vieler: Urteil des BVGer A-514/2022 vom 19. Dezember 2022 E. 4.3).

Die Treuepflicht verlangt namentlich die Unterlassung gewisser das Arbeitsverhältnis oder die Interessen des Arbeitgebers störender Aktivitäten. Dies betrifft insbesondere strafbares und rechtswidriges Handeln, aber auch ungebührliches Verhalten (vgl. Urteil des BVGer A-2913/2021 vom

24. Oktober 2022 E. 6.6). Inakzeptables Verhalten gegenüber Arbeitskollegen, beispielsweise die Aussprache einer Drohung, kann ebenfalls einen wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 OR bilden (BGE 132 III 257 E. 5, 127 III 351 E. 4dd; Urteil des BVGer A-5997/2017 vom 14. März 2019 E. 5.6 m.H.).

5.2 Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz stütze die fristlose Kündigung auf die Behauptung, mit der Sprachnachricht vom 12. Februar 2025 sei eine konkrete und schwerwiegende Drohung gegen Vorgesetzte und weitere Personen ausgesprochen worden. Dabei lasse sie jedoch die massgebenden Umstände des Einzelfalls ausser Acht. Insbesondere sei eine Fremd- oder Selbstgefährdung gestützt auf die medizinischen und polizeilichen Abklärungen ausgeschlossen worden, womit der von der Vorinstanz angerufenen Bedrohungslage (Schutz der Mitarbeitenden wegen angeblicher Bedrohungslage) die tatsächliche Grundlage fehle (Beschwerde, S. 11 f., Rz. 27 f.).

Weiter wird vorgebracht, auch das Verhalten der Vorinstanz selbst spreche gegen das Vorliegen einer ernsthaften Gefährdungssituation. Die Beschwerdeführerin habe weiterhin Kontakt zu Arbeitskollegen und Vorgesetzten unterhalten, auch im Zeitraum der vermeintlichen Bedrohungssituation. Zudem sei es am 4. März 2025 trotz der behaupteten Angst um Leib und Leben noch zu einem persönlichen Treffen gekommen, an welchem ihr der Entwurf der fristlosen Kündigung vorgelegt worden sei. Die Darstellung der Vorinstanz stehe damit in einem offensichtlichen Widerspruch zu den tatsächlichen Verhältnissen und zu ihrem eigenen Verhalten (Beschwerde, S. 12, Rz. 28). Auffällig sei auch der Umstand, dass an dem in der Sprachnachricht angekündigten Montag kein Polizeischutz beigezogen wurde. Hätte sich die Vorinstanz tatsächlich gefährdet gefühlt, hätte sie - nicht zuletzt zum Schutz anderer Mitarbeitenden - umgehend die Polizei kontaktieren müssen (Schlussbemerkungen der Beschwerdeführerin, S. 3, Rz. 7).

Die Vorinstanz verwickle sich in Widersprüche, indem sie einerseits eine erhebliche Bedrohungslage behaupte, andererseits aber ausführe, Unterlagen des Gefährdungsmanagements seien für den Kündigungsgrund irrelevant. Gerade diese Abklärungen hätten jedoch ergeben, dass die Ernsthaftigkeit einer Drohung ausgeschlossen sei. Überdies habe sich die Beschwerdeführerin gemäss den Angaben des fedpol von allfälliger Gewalt distanziert. Unter diesen Umständen könne sich die Vorinstanz nicht auf

ihre Fürsorgepflicht zum Schutz angeblich bedrohter Angestellter berufen (Beschwerde, S. 12, Rz. 29).

Die Vorinstanz lasse sodann den Kontext der Sprachnachricht in unzulässiger Weise ausser Betracht. Unzutreffend sei insbesondere die Auffassung, sämtliche Vorgänge vor der angeblichen Schaffung des Kündigungsgrundes seien irrelevant. Gerade im Gesamtzusammenhang könne der Äusserung ein Drohungscharakter nicht beigemessen werden (Beschwerde, S. 13, Rz. 30). So seien die Äusserungen in der Sprachnachricht erfolgt, nachdem die Beschwerdeführerin am 17. Januar 2025 per E-Mail erfolglos auf die erlebten und anhaltenden Missstände hingewiesen habe, insbesondere die nicht weiterverfolgte in Aussicht gestellte Reintegration bei einer anderen Bundesstelle. Nachdem die verlangten Veränderungen ausgeblieben seien, habe sie in der Sprachnachricht vom 12. Februar 2025 an diese Bemühungen angeknüpft und mit ihrer Rückkehr «stürmische Zeiten» angekündigt. Damit habe sie Missstände aufdecken, deren Aufarbeitung erreichen und die verantwortlichen Vorgesetzten zur Rechenschaft ziehen wollen, nicht aber Mitarbeitende bedrohen. Auch der vollständige Inhalt der Sprachnachricht bestätige dieses Verständnis. Sie habe sich darin weitgehend in freundschaftlichem Ton nach dem Wohlergehen ihrer Arbeitskollegen erkundigt. Soweit sie weitere Punkte nicht näher ausgeführt habe, sei dies darauf zurückzuführen gewesen, dass ihre vollständige Reintegration im Case Management zwar vorgesehen, von übergeordneter Stelle aber noch nicht genehmigt worden sei. Da sich Arbeitskollegen fortlaufend nach ihrer gesundheitlichen und beruflichen Situation erkundigt hätten, habe sie diese vorab über die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit informieren wollen (Beschwerde, S. 13, Rz. 31).

Die Beschwerdeführerin bringt zudem vor, es entstehe der Eindruck, die fristlose Kündigung sei lediglich Mittel zum Zweck gewesen, um das bestehende Anstellungsverhältnis aufzulösen und die damit verbundenen Aufwendungen zu vermeiden. Dieser Eindruck werde dadurch verstärkt, dass die fristlose Beendigung im Beurteilungszeitpunkt angesichts der anhaltenden Krankheit der Beschwerdeführerin sowie ihrer befristeten Anstellung das einzig mögliche Mittel gebildet habe, das Anstellungsverhältnis einseitig aufzulösen (Beschwerde, S. 15, Rz. 37).

Weiter verkenne die Vorinstanz laut der Beschwerdeführerin, dass bei einer fristlosen Kündigung nur dann vorgängig auf eine Mahnung verzichtet werden könne, wenn diese von vornherein als aussichtslos erscheine oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört sei und eine

Fortsetzung des Vertragsverhältnisses damit unzumutbar werde. Es wäre eine vorgängige Mahnung erforderlich und als milderer Mittel geeignet gewesen, um die Beschwerdeführerin gegebenenfalls zu einem pflichtgemässen Verhalten anzuhalten, bevor eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen worden wäre. Bis zum streitgegenständlichen Vorfall habe sie sich durch eine qualitativ und quantitativ hochstehende Arbeitsleistung ausgezeichnet, die sich auch auf den persönlichen Umgang im Arbeitsumfeld erstreckt habe. Wiederholte Verfehlungen oder anderweitige Störungen des Betriebs könnten ihr nicht vorgehalten werden. Das ihr vorgeworfene Ereignis vermöge daher keinen Ausnahmefall zu begründen, welcher die strengst mögliche Massnahme rechtfertige. Die fristlose Kündigung verletze deshalb das Verhältnismässigkeitsprinzip (Beschwerde, S. 15 f., Rz. 38).

5.3 Die Vorinstanz begründet die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin damit, dass der Inhalt, der von der Beschwerdeführerin verschickten Sprachnachricht vom 12. Februar 2025 für die betroffenen Angestellten des ZIVI nicht tragbar sei. Wenn von einem «Sturm, der über das ZIVI hinwegfegt» oder «die Personen, welche an ihrem Eintritt beteiligt waren, werden diesen Tag verfluchen» gesprochen werde, dann fühle man sich an Leib und Leben bedroht. Die Heftigkeit dieser Sprachnachricht lasse auch gemäss Einschätzung des fedpol keinen Interpretationsspielraum für die Empfänger und werde mit dem erwähnten Spruch «du sollst nicht jagen, was du nicht töten kannst», noch untermauert. Die Aussprache solcher Drohung stelle ein schwerwiegendes Fehlverhalten dar, dass die angesprochenen Angestellten des ZIVI in Angst versetzt und das Vertrauensverhältnis unwiderruflich zerstört habe (Verfügung, S. 3 f., Rz. II. 3.).

Der Arbeitgeber habe sodann gegenüber seinen Angestellten eine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR). Zu einer wesentlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehöre, die Persönlichkeit seiner Angestellten am Arbeitsplatz zu schützen. Der Arbeitgeber habe im Rahmen seiner Fürsorgepflicht unter anderem dafür Sorge zu tragen, dass die Angestellten nicht durch das Verhalten von Dritten gefährdet sind. Der Arbeitgeber ZIVI habe somit die Pflicht, die Angestellten zu schützen, welche durch A._____ bedroht worden seien. Ein weiter bestehendes Arbeitsverhältnis sei für das ZIVI und dessen Mitarbeitenden nicht mehr tragbar. Die Drohung sei ein grober Verstoß der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten (Verfügung, S. 4, Rz. II. 4.).

Die Vorinstanz bringt vor, die Beschwerdeführerin verharmlose ihre Todesdrohungen, indem sie sich darauf berufe, dass die behandelnde Ärztin anlässlich der Wiederaufnahme vom 19. Februar 2025 keine Hinweise auf eine akute Fremd- oder Selbstgefährdung festgestellt habe. Dies ändere jedoch nichts an der damaligen Wahrnehmung der betroffenen Mitarbeitenden, da ihnen diese nachträgliche psychiatrische Einschätzung zum fraglichen Zeitpunkt nicht bekannt gewesen sei (Vernehmlassung, S. 9, Rz. 23). Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin sei das fedpol nicht zum Schluss gekommen, dass von der Beschwerdeführerin keine Gefahr ausgeht. Vielmehr kam heraus, dass sich die Beschwerdeführerin bei einer Rückkehr ins ZIVI für Gerechtigkeit einsetzen und alles daransetzen und nicht ruhen wolle, bis ihre angeblich allesamt unfähigen Vorgesetzten das ZIVI verlassen mussten. Zusätzlich sei alarmierend, dass die Beschwerdeführerin, wie sie es selbst ausführen würde, sehr viel Wut in sich tragen würde. Die Bedrohungslage sei für die Mitarbeitenden somit fortbestanden (Vernehmlassung, S. 9 f., Rz. 24 und S. 6, Rz. 14).

Die Vorinstanz hält dem Einwand der Beschwerdeführerin entgegen, aus dem persönlichen Gespräch vom 4. März 2025 lasse sich nicht ableiten, ihre Aussagen seien harmlos gewesen. Die Beschwerdeführerin erkenne, dass während dieses Gesprächs eine Patrouille des fedpol im Gebäude anwesend gewesen sei und jederzeit hätte eingreifen können. Eine Diskrepanz zwischen der tatsächlichen Bedrohungslage und dem Verhalten der Vorinstanz liege daher nicht vor (Vernehmlassung, S. 10, Rz. 27). Was der in der Sprachnachricht angekündigte [Datum] betrifft, führt die Vorinstanz aus, die Beschwerdeführerin hätte am fraglichen Montag bereits keinen Zugang mehr zum Gebäude am (...), weil sie zu diesem Zeitpunkt nicht mehr im Besitz eines Zugangsschlüssels gewesen sei. Zudem sei die Kantonspolizei Bern in enger Absprache mit fedpol für das angekündigte Zeitfenster vorinformiert gewesen und hätte im Bedarfsfall kurzfristig intervenieren können (Schlussbemerkungen der Vorinstanz, S. 1).

Im Ergebnis beruhe die fristlose Entlassung nach Auffassung der Vorinstanz auf einer besonders schweren Treuepflichtverletzung der Beschwerdeführerin, die als wichtiger Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 4 BPG zu qualifizieren sei. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihr unter diesen Umständen keinesfalls zumutbar gewesen (Vernehmlassung, S. 10, Rz. 28).

5.4

5.4.1 Die Beschwerdeführerin bestreitet das Versenden der im Beschwerdeverfahren dokumentierten WhatsApp-Sprachnachricht nicht. Auch das weitere Vorgehen der Vorinstanz bezüglich dieser Sprachnachricht der Beschwerdeführerin ist unbestritten. Für das Bundesverwaltungsgericht gibt es keinen Grund, an diesen übereinstimmend vorgetragenen und teilweise in den Akten dokumentierten Sachverhaltselementen zu zweifeln.

Der folgende Sachverhalt ist mithin erstellt. Am 12. Februar 2025 sandte die Beschwerdeführerin eine WhatsApp-Sprachnachricht an in einen Gruppenchat mit Mitarbeitenden der Vorinstanz. Darin sprach sie unter anderem eine «Sturmwarnung» für den [...] für das ZIVI am [...] ab 08:00 Uhr morgens aus. Es könnte sein, dass «ein Sturmtief über das ZIVI anfängt hinweg zu ziehen, wo sich ein paar wünschen, sie müssten nicht Teil davon sein». (...). «Einige werden den Tag verfluchen, an dem sie A._____ an den [...] geholt haben. Sie würde es ihnen von Herzen gönnen. Es gebe ein Sprichwort: «Jage nicht, was du nicht töten kannst». Am [...] ist die Jagd am [...] auf unfähige Vorgesetzte eröffnet». (...).

5.4.2 Der Inhalt der WhatsApp-Sprachnachricht der Beschwerdeführerin zeigt in Übereinstimmung mit der Vorinstanz, dass es sich hierbei um eine Drohung gegen Leib und Leben von Mitarbeitenden der Vorinstanz handelt. Die Beschwerdeführerin hat mit diesen Aussagen schwerwiegend gegen die Treuepflicht ihrem Arbeitgeber gegenüber verstossen. Dass damit die für das Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauensgrundlage unwiederbringlich zerstört war, ist nachvollziehbar.

5.4.3 Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, überzeugt nicht:

Für die Beurteilung der Bedrohungslage am 12. Februar 2025 ist in erster Linie auf die damaligen Umstände abzustellen. Nachträgliche medizinische oder polizeiliche Einschätzungen vermögen nicht rückwirkend zu bestimmen, wie die Sprachnachricht im Zeitpunkt ihres Eingangs von den betroffenen Mitarbeitenden verstanden werden durfte. Massgebend ist somit, ob die Äusserungen damals nach Inhalt, Ton und Kontext als ernstzunehmende Drohung erscheinen mussten. Dies ist zu bejahen. Die späteren Abklärungen führen im Übrigen zu keinem anderen Ergebnis. Zwar wurde keine akute Fremd- oder Selbstgefährdung im medizinischen Sinn festgestellt (BB 12, S. 2) und die Beschwerdeführerin habe sich gemäss fedpol von allfälliger Gewaltanwendung distanziert. Entscheidend ist jedoch, dass die Beschwerdeführerin laut ihren eigenen Aussagen weiterhin erhebliche

Wut in sich trägt (BB 12, S. 2) und beim fedpol angekündigt habe, bei einer Rückkehr ins ZIVI nicht zu ruhen, bis ihre Vorgesetzten das ZIVI verlassen müssten. Vor diesem Hintergrund durfte die Vorinstanz von einer fortbestehenden und ernstzunehmenden Bedrohungslage ausgehen.

Der Einwand der Beschwerdeführerin, das Verhalten der Vorinstanz spreche gegen das Vorliegen einer ernsthaften Bedrohungslage, ist nicht stichhaltig. Dass am 4. März 2025 ein persönliches Gespräch stattfand, steht nicht im Widerspruch zur geltend gemachten Bedrohungslage. Nach der nachvollziehbaren Darstellung der Vorinstanz war während dieses Gesprächs eine Patrouille des fedpol im Gebäude anwesend und hätte bei Bedarf jederzeit eingreifen können. Der von der Vorinstanz eingereichte Mailaustausch zwischen ihr und dem fedpol bestätigt dies (vgl. VB 7). Das Treffen wurde somit unter Schutzvorkehrungen durchgeführt. Daraus kann nicht geschlossen werden, die Vorinstanz habe die Äusserungen der Beschwerdeführerin selbst als harmlos eingestuft. Auch der Umstand, dass am in der Sprachnachricht angekündigten (...) kein sichtbarer Polizeischutz beigezogen wurde, lässt die Einschätzung der Vorinstanz nicht als widersprüchlich erscheinen. Die Vorinstanz legt plausibel dar, dass die Beschwerdeführerin zu diesem Zeitpunkt keinen Zugang mehr zum Gebäude hatte und die Kantonspolizei Bern in enger Absprache mit fedpol für das betreffende Zeitfenster vorinformiert war, sodass im Bedarfsfall kurzfristig hätte interveniert werden können. Auf die von der Vorinstanz beantragte Edition weiterer Unterlagen zu ihrer Absprache mit der Kantonspolizei Bern kann in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet werden (vgl. vorne E. 2.2). Der relevante Sacherhalt ist genügend erstellt. Konkrete Anhaltspunkte, welche Zweifel daran begründen würden, dass eine entsprechende Absprache mit der Kantonspolizei Bern bzw. fedpol tatsächlich erfolgt ist, sind nicht ersichtlich.

Sodann können den Äusserungen in der Sprachnachricht nicht aufgrund eines Gesamtzusammenhangs den Drohungscharakter abgesprochen werden. Die Sprachnachricht enthielt Äusserungen, die aus Sicht der betroffenen Mitarbeitenden nicht bloss als Ausdruck allgemeiner Verärgerung oder Frustration verstanden werden konnten, sondern als konkrete und schwerwiegende Drohung. Des Weiteren kann die Drohung aufgrund ihres angeblichen Zusammenhangs mit der fehlenden Unterstützung der Vorinstanz und des mangelhaften Schutzes ihrer Persönlichkeit nicht relativiert werden. So wurde bereits dargelegt, dass die Vorinstanz ihre Fürsorgepflicht nicht verletzt hat (vgl. vorne E. 4.4).

Ausserdem kann der von der Vorinstanz angegebene Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 4 BPG nicht als vorgeschoben angesehen werden. So wurde das Arbeitsverhältnis am 29. November 2024 trotz Kenntnis der Erkrankung der Beschwerdeführerin verlängert (vgl. Sachverhalt Bst. A.a) und sich im Rahmen des Case Managements aktiv um eine Reintegration gekümmert (vgl. vorne E. 4.4).

Die von der Beschwerdeführerin angeführte mildere Massnahme einer Mahnung erweist sich nicht als geeignetes Mittel, da der Vorinstanz eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses – wie vorstehend ausgeführt – nicht zugemutet werden kann. Zwar stellt die fristlose Entlassung für die Beschwerdeführerin, welche über gute Personalbeurteilungen verfügt sowie sich zum Zeitpunkt der Kündigung in psychiatrischer Behandlung befand, einen sehr empfindlichen Eingriff dar. Dennoch überwiegen im vorliegenden Fall die gewichtigen öffentlichen Interessen die privaten Interessen der Beschwerdeführerin. Insgesamt erweist sich damit die fristlose Kündigung als verhältnismässig.

Eine über das Gesagte hinausgehende Angemessenheitsprüfung erübrigt sich aufgrund des erheblichen Ermessensspielraums des Arbeitgebers bei der Beurteilung des Vorliegens eines wichtigen Grundes für eine fristlose Kündigung (vorne E. 5.1.2) sowie der eingeschränkten Kognition des Bundesverwaltungsgerichts betreffend das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden (vorne E. 2.1).

Unter Würdigung aller Umstände ergibt sich nach dem Gesagten, dass die Beschwerdeführerin schwerwiegend gegen ihre Treuepflicht verstossen hat, wodurch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Vorinstanz unzumutbar wurde. Eine mildere arbeitsrechtliche Massnahme, wie eine blosser Mahnung, war nicht als Reaktion auf die Drohung geeignet. Die fristlose Entlassung aus einem wichtigen Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 4 BPG erweist sich damit als gerechtfertigt. Die streitige Kündigung war somit in objektiver Hinsicht begründet.

6.

Es stellt sich schliesslich die Frage, ob die fristlose Kündigung zeitgerecht erfolgt ist.

6.1 Rechtsprechung und Lehre verlangen, dass der Arbeitgeber die fristlose Kündigung umgehend ausspricht. Andernfalls wird angenommen, die Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn zumutbar (Urteile des

BVGer A-2648/2018 vom 3. September 2019 E. 4.3 m.w.H., A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 6.2.1). Wenngleich bei der Anwendung von Art. 10 Abs. 4 BPG die zivilrechtliche Rechtsprechung zu Art. 337 OR berücksichtigt werden kann (vorne E. 5.1.2), lässt sich die Praxis, welche eine fristlose Kündigung grundsätzlich nur innert einer Zeitspanne von einigen wenigen Arbeitstagen erlaubt (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.4), nicht ohne Weiteres auf öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse übertragen. Aufgrund der Besonderheiten des Verwaltungsverfahrens rechtfertigt es sich, dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber eine längere Reaktionsfrist zuzugestehen als im Privatrecht. Im öffentlichen Personalrecht ergeht die Kündigung in der Regel in Form einer schriftlich begründeten Verfügung (Art. 34 Abs. 1 BPG). Dieser geht häufig eine Untersuchung voraus, besonders, wenn Verdachtsmomente zu erhärten beziehungsweise zu widerlegen sind. Zudem ist dem Angestellten vor der Kündigungsverfügung das rechtliche Gehör einzuräumen. Hinzu kommen die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung, die es häufig nicht erlauben, unverzüglich über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Dies etwa dann, wenn die Entscheidung nicht von einer einzelnen Person getroffen werden kann (zum Ganzen: Urteile des BGER 8C_204/2020 vom 17. August 2020 E. 4.2.2 ff., 8C_465/2018 vom 6. Mai 2019 E. 5.2, je m.w.H.).

Die Reaktionsfrist läuft zudem nicht, solange der Arbeitgeber keine genügend sichere Kenntnis der Umstände hat und noch Abklärungen vornehmen muss. Dies muss er zwar beförderlich tun, doch darf er sich die nötige Zeit nehmen, um die Abklärungen sorgfältig tätigen zu können (vgl. BGE 138 I 113 E. 6.5; Urteile des BVGer A-3509/2020 vom 19. August 2021 E. 4.3, A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 6.2, A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 7.2, je m.w.H.).

6.2 Die Beschwerdeführerin bringt vor, die angebliche Pflichtverletzung sei durch die Sprachnachricht vom 12. Februar 2025 erfolgt. Zwischen dem «Kündigungsgespräch» vom 4. März 2025 und dem angeblich pflichtwidrigen Vorfall hätten demnach drei Wochen gelegen, bis zur finalen Verfügung sogar fünf Wochen. Damit sei offenkundig, dass die Vorinstanz ihrer Handlungspflicht nicht nachgekommen sei (Beschwerde, S. 10, Rz. 21).

Weiter macht die Beschwerdeführerin geltend, dies gelte umso mehr unter Berücksichtigung der durch das fedpol eingeleiteten Untersuchungen der Vorinstanz, welche, wie bereits zuvor erwähnt, nicht aktenkundig seien. Zwar werde im öffentlichen Dienstrecht, insbesondere aufgrund der besonderen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung, der staatlichen

Arbeitgeberin unter Umständen eine längere Reaktionszeit zugestanden, nicht zuletzt, um der betroffenen Person das rechtliche Gehör zur Kündigung zu gewähren. Sei der Vorwurf gegenüber der Arbeitnehmerin jedoch klar und könne sich die Arbeitgeberin bereits bei der Sachverhaltsabklärung überlegen, wie sie reagieren wolle, falls sich der Vorwurf als zutreffend erweise, rechtfertige es sich nicht, ihr nach Ablauf der Abklärungsfrist noch eine zusätzliche Überlegungsfrist für die fristlose Entlassung einzuräumen (Beschwerde, S. 10, Rz. 22).

Sodann bringt die Beschwerdeführerin vor, sie habe sich bereits am 17. Februar 2025, mithin fünf Tage nach der vermeintlichen Pflichtverletzung, einer medizinischen Begutachtung unterzogen, in deren Rahmen ihr eine akute Selbst- und Fremdgefährdung abgesprochen worden sei. Darüber habe sie das fedpol sogleich anlässlich der telefonischen Unterredung vom 20. Februar 2025 sowie durch Zustellung des Berichts orientiert. Im Gespräch habe das fedpol eine Bedrohung durch die Beschwerdeführerin ausgeschlossen. Weitere Administrativ- oder Disziplinaruntersuchungen seien weder aktenkundig noch von der Vorinstanz angeführt worden. Folglich habe die Vorinstanz bereits wenige Tage nach Abgabe der Gefährdungsmeldung über genügend sichere und vollständige Kenntnis der widerlegten Bedrohungssituation verfügt; weitere Abklärungen seien nicht nötig gewesen. Weshalb der Beschwerdeführerin erst am 4. März 2025 Gelegenheit geboten worden sei, sich zur vorgeworfenen vermeintlichen Pflichtverletzung zu äussern, sei weder nachvollziehbar noch rechtsgenüglich belegt (Beschwerde, S. 10, Rz. 23).

Im Rahmen ihrer Schlussbemerkungen ergänzt die Beschwerdeführerin, eine Überlegungsfrist nach der Abklärungsfrist scheide bei klarem Vorwurf aus. Die Vorinstanz setze sich selbst in Widerspruch, indem sie sich einerseits für die Einhaltung der Reaktionsfrist auf die objektive Einschätzung durch die angerufenen Stellen, etwa das fedpol, berufe, andererseits aber für das Vorliegen eines wichtigen Grundes die seinerzeit subjektive Wahrnehmung der scheinbaren Drohung durch die Mitarbeitenden anführe. Diese Diskrepanz sei der Argumentation der Vorinstanz immanent. Dies gelte umso mehr, als die Vorinstanz nach der vermeintlich abschliessenden Einschätzung der angeblichen Gefährdungssituation noch eine weitere Woche zugewartet habe, bis der Beschwerdeführerin der Entwurf einer fristlosen Kündigung vorgelegt worden sei. Es sei nicht ersichtlich, welche Relevanz den zusätzlich angeführten personalrechtlichen Abklärungen beim Eidgenössischen Personalamt (EPA) zugekommen sein solle. Das Vorgehen der Vorinstanz zeige vielmehr, dass gerade keine angeblich

vorherrschende Gefährdungslage vorgelegen haben könne; andernfalls wäre sowohl unmittelbar nach Kenntnisnahme der Sprachnachricht durch die Vorinstanz als auch nach der angeblich erfolgten objektiven Einschätzung umgehend interveniert worden. Die Vorinstanz habe ihr Kündigungsrecht in zeitlicher Hinsicht verwirkt (Schlussbemerkungen der Beschwerdeführerin, S. 3, Rz. 10).

6.3 Die Vorinstanz bringt vor, die Beschwerdeführerin differenziere nicht zwischen Abklärungsphase und Reaktionsfrist. Müsse wie hier ein Vorgang oder Verdacht zunächst genauer untersucht und eingeordnet werden, namentlich unter Einbezug anderer Bundesbehörden und Amtsstellen, habe die Reaktionsfrist für eine allfällige fristlose Kündigung noch gar nicht zu laufen begonnen (Vernehmlassung, S. 7, Rz. 17).

Weiter bringt die Vorinstanz vor, vor Erlass der Kündigungsverfügung sei eine umfassende Sachverhaltsabklärung geboten gewesen. Insbesondere habe es einer professionellen Einschätzung der konkreten und akuten Gefährdungslage durch das fedpol bedurft. Diese Abklärung habe nicht nur der Beurteilung der Gefahr für die Mitarbeitenden im Rahmen der Fürsorgepflicht der Vorinstanz gedient, sondern sei auch konstitutiv gewesen, um die aufgrund der Drohung zunächst subjektiv bestehende Einschätzung der Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung objektiv zu bestätigen. Ohne eine tragfähige Grundlage zur Einschätzung des Gefährdungspotenzials hätten sich die Schwere der Pflichtverletzung und die Verhältnismässigkeit der fristlosen Kündigung nicht rechtskonform beurteilen lassen. Die Abklärung sei in enger Zusammenarbeit zwischen fedpol, der PSB sowie der Vorinstanz erfolgt, was eine koordinierte und zeitlich aufeinander abgestimmte Vorgehensweise erfordert habe. Die Gefährderansprache durch das fedpol habe am 20. Februar 2025 stattgefunden. Mit dem Gespräch vom 24. Februar 2025 unter Beteiligung von fedpol, der PSB und der Vorinstanz sowie mit der teaminternen Rückmeldung vom 25. Februar 2025 habe eine abschliessende Einschätzung der Gefährdungssituation vorgelegen. Die personalrechtlichen Abklärungen beim EPA hätten bis zum 3. März 2025 angedauert. Diese Abklärungen seien erfolgt, weil das EPA gemäss Art. 18 Abs. 3 Bst. k BPV für die Beratung und Unterstützung der Departemente beziehungsweise Verwaltungseinheiten bei der Umsetzung der Personalpolitik zuständig sei. All dies habe sich noch in der sogenannten Abklärungsphase abgespielt, während welcher die Reaktionsfrist für eine fristlose Kündigung noch gar nicht zu laufen begonnen habe (Vernehmlassung, S. 7 f., Rz. 18).

Sodann macht die Vorinstanz geltend, es sei auch die Geschäftsleitung der Vorinstanz in den finalen Kündigungsentscheid einbezogen worden und es sei Rücksprache mit dem Rechtsdienst des EPA nach Art. 18 Abs. 3 Bst. k BPV gehalten worden. Es verstehe sich von selbst, dass die Meinungsbildung bei dieser Mehrzahl an Beteiligten aufwendig sei. Gleichwohl sei der Beschwerdeführerin bereits am 4. März 2025 eröffnet worden, dass die Vorinstanz beabsichtige, sich fristlos von ihr zu trennen. Die Zeitspanne bis zur Kündigung am 18. März 2025 sei der Gewährung des rechtlichen Gehörs geschuldet gewesen, namentlich zwei von der Beschwerdeführerin verlangten Fristerstreckungen. Dass die Beschwerdeführerin dies nun rüge, obschon sie selbst die Fristerstreckungen beantragt beziehungsweise zu verantworten gehabt habe, erscheine in hohem Masse treuwidrig (Vernehmlassung, S. 8, Rz. 19).

Schliesslich stellt sich die Vorinstanz auf den Standpunkt, sie habe mit der Kündigung nicht zu lange zugewartet, sondern im Rahmen ihrer Möglichkeiten so rasch wie möglich reagiert. Die fristlose Kündigung sei entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin rechtzeitig erfolgt (Vernehmlassung, S. 8, Rz. 21).

6.4 Vorliegend ist nachvollziehbar, dass die Vorinstanz nach Kenntnissnahme der Sprachnachricht der Beschwerdeführerin vom 12. Februar 2025 weitere Untersuchungen und Sachverhaltsabklärungen veranlasste. So bezog sie das fedpol ein, um eine tragfähige Grundlage für die Einschätzung des Gefährdungspotenzials zu erhalten. Nachdem diese Beurteilung vorlag, fand am 24. Februar 2025 ein Gespräch unter Beteiligung von fedpol, der PSB und der Vorinstanz statt; am 25. Februar 2025 lag zudem eine teaminterne Rückmeldung vor, worauf die Gefährdungssituation abschliessend eingeschätzt werden konnte. Aufgrund der dargelegten Chronologie der Untersuchung hat die Vorinstanz somit erst am 25. Februar 2025 genügend sichere Kenntnis von den für die fristlose Kündigung ausschlaggebenden Tatsachen erlangt. Erst nach dieser rund dreizehntägigen Untersuchungsphase war die Vorinstanz in der Lage, über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu befinden, womit auch die Reaktionszeit zu laufen beginnen konnte. Der Beschwerdeführerin ist insofern zuzustimmen, als die personalrechtlichen Abklärungen durch das EPA, die bis zum 3. März 2025 andauerten, nicht mehr der Abklärungsphase zuzurechnen sind. Die Vorinstanz legt nicht dar, dass sie erst durch deren Abschluss eine hinreichend sichere Kenntnis der für die fristlose Kündigung massgebenden Tatsachen erlangt hätte.

Zwischen dem Abschluss der Abklärungen am 25. Februar 2025 und der am 4. März 2025 gewährten Gelegenheit, zur vorgesehenen fristlosen Kündigung Stellung zu nehmen, vergingen lediglich circa vier Arbeitstage. Dabei ist zu beachten, dass die Vorinstanz den Rechtsdienst des EPA zu konsultieren und die Geschäftsleitung der Vorinstanz in den Kündigungsentscheid einzubeziehen hatte (vgl. vorne E. 6.1). Dieser unbestrittene Ablauf verdeutlicht, dass die Vorinstanz sowohl für die Sachverhaltsermittlung (Abklärungsphase) als auch die Entscheidungsfindung (Reaktionszeit) einen angemessenen Zeitraum in Anspruch nahm.

Was die Zeitspanne vom 4. März 2025 bis zur Kündigung am 18. März 2025 betrifft, so ist diese der Gewährung des rechtlichen Gehörs geschuldet. Die Beschwerdeführerin kann sich daher, ohne gegen den Grundsatz von Treu und Glauben zu verstossen, nicht darüber beklagen, dass die Vorinstanz ihr zweimal Gelegenheit gegeben hat, ihre Stellungnahme zu ergänzen (vgl. Urteil des BGer 4A_236/2012 vom 2. August 2012 E. 2.5), bevor diese sie am 18. März 2025 fristlos entliess.

Damit kann nicht gesagt werden, die Vorinstanz habe mit der fristlosen Kündigung zu lange zugewartet und damit ihr Kündigungsrecht verwirkt. Der Vorinstanz war die Fortführung des Arbeitsverhältnisses, namentlich unter Berücksichtigung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes, nicht mehr zumutbar. Die streitige fristlose Kündigung der Beschwerdeführerin erweist sich somit auch in subjektiver Hinsicht als begründet.

7.

Unter Würdigung sämtlicher Umstände ergibt sich, dass die Kündigung nicht als missbräuchlich zu erachten ist (vgl. vorne E. 4.4). Die Beschwerdeführerin hat schwerwiegend gegen die Treuepflicht verstossen, wodurch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Vorinstanz unzumutbar geworden ist. Die dargelegte Drohung stellt einen objektiv wichtigen Grund für die fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung dar und die Kündigung war verhältnismässig (vgl. vorne E. 5.4). Die Vorinstanz hat rechtzeitig auf die Sachlage reagiert und damit ebenfalls klar zum Ausdruck gebracht, dass die für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauensgrundlage auch in subjektiver Hinsicht nicht mehr besteht (vgl. vorne E. 6.4). Sie war somit nach der Prüfung des Sachverhalts dazu berechtigt, die fristlose Kündigung als letztes Mittel («ultima ratio») auszusprechen. Im Ergebnis erweist sich die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Vorliegens eines wichtigen Grundes gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG auch ohne vorgängige Verwarnung als zulässig.

8.

Nachfolgend ist auf die Rechtsbegehren der Beschwerdeführerin betreffend Entschädigung und Lohnfortzahlung einzugehen.

8.1 Die Beschwerdeführerin beantragt die Zusprechung einer Entschädigung (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG) sowie die Fortzahlung ihres Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist (Bst. b), weil wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen würden. Die fristlose Kündigung ist indessen rechtmässig erfolgt und ist auch nicht missbräuchlich (vgl. vorne E. 4.4, 5.4 und 6.4). Die vorstehenden Begehren der Beschwerdeführerin erweisen sich somit als unbegründet und sind im Ergebnis abzuweisen.

8.2 Die Beschwerdeführerin hat aufgrund der festgestellten Verletzung ihrer Verfahrensrechte Anspruch auf Zusprechung einer Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG (vgl. vorne E. 3.1.4). Diese beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn. Sie ist unter Würdigung aller Umstände festzulegen (Art. 34b Abs. 2 BPG). Die Verwendung des Ausdrucks «in der Regel» verdeutlicht, dass von den statuierten Eckwerten ausnahmsweise abgewichen werden kann, wenn es die Umstände rechtfertigen und auch eine Entschädigung von weniger als sechs Monatslöhnen zugesprochen werden kann. Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist auf die Schwere der Persönlichkeitsverletzung beziehungsweise des Eingriffs in die Persönlichkeit der angestellten Person, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen, die Art und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens der betroffenen Person, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Alter und Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers abzustellen (Urteile des BVGer A-4885/2023 vom 10. Januar 2025 E. 7.2, A-4744/2019 vom 6. April 2022 E. 14.1 m.w.H.).

8.3 Die Beschwerdeführerin war zum Zeitpunkt der Kündigung arbeitsunfähig und befand sich in psychiatrischer Behandlung. Sie war 32 Jahre alt und stand 1 ½ Jahre in einem Anstellungsverhältnis mit der Vorinstanz. Der Grund für die fristlose Kündigung ist ihr allein zuzurechnen.

Die vorliegend festgestellte Verletzung von Verfahrensrechten (vgl. vorne E. 3.3.2) besteht darin, dass die Vorinstanz ihre Dokumentations- bzw. Protokollpflicht und damit ihren Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt hat. Die Gehörsverletzung ist jedoch nicht schwerwiegend. Der Unrechtsgehalt des Verfahrensfehlers ist somit gering.

8.4 Nach dem Gesagten erscheint es gerechtfertigt, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von zwei Bruttomonatslöhnen zuzusprechen. Dabei ist – dem Antrag der Beschwerdeführerin folgend – der im Arbeitsvertrag vom 7./11. September 2023 vereinbarte Monatslohn gemäss Beschäftigungsgrad (x 13) von Fr. (...) zugrunde zu legen. Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG keine solche zu entrichten sind (statt vieler: Urteil des BVGer A-4885/2023 vom 10. Januar 2025 E. 7.4). Demnach ist der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in der Höhe von Fr. (...) zuzusprechen.

9.

Zusammenfassend ist die Beschwerde gutzuheissen, soweit die Vorinstanz das rechtliche Gehör verletzt hat (vorne E. 3.3.2). Die Vorinstanz ist zu verpflichten, der Beschwerdeführerin aufgrund der festgestellten Verletzung ihrer Verfahrensrechte eine Entschädigung von zwei Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge in der Höhe von Fr. (...) auszurichten. Im Übrigen erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist daher abzuweisen.

10.

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

10.1 Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

10.2 Der teilweise obsiegenden Beschwerdeführerin ist eine reduzierte Parteientschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen und verhältnismässig hohen Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m Art. 7 Abs. 2 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Vorinstanz hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

Der Ausgang eines Verfahrens kann nicht rein mathematisch nach der Anzahl der Punkte berechnet werden, in denen eine beschwerdeführende Partei als obsiegend zu gelten hat, es bedarf vielmehr jeweils zusätzlich einer qualitativen Einschätzung der Wichtigkeit der einzelnen Punkte des Obsiegens im Vergleich zum (gesamten) Streitgegenstand (BGE 143 II 162

E. 5.3). Die Beschwerdeführerin unterliegt im wesentlichen Punkt des Rechtsstreits betreffend die Zulässigkeit der fristlosen Kündigung. Sie dringt lediglich mit einer von mehreren formellen Rügen betreffend eine nicht schwerwiegende Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör durch. In Anbetracht des sehr geringfügigen Obsiegens und dem mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwand des Verfahrens ist die Vorinstanz anzuweisen, der Beschwerdeführerin eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 500.– (inkl. Auslagen) nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils zu entrichten.

Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägung 3.3.2 teilweise gutgeheissen. Die Vorinstanz wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von zwei Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Die Vorinstanz hat der Beschwerdeführerin nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine Parteientschädigung von Fr. 500.– zu bezahlen.

4.

Dieses Urteil geht an die Beschwerdeführerin und die Vorinstanz.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Die Gerichtsschreiberin:

Jürg Steiger

Aisha Rutishauser

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 Rechtsschrift 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)