



Abteilung I
A-4475/2022

Urteil vom 8. Mai 2024

Besetzung

Richter Jürg Marcel Tiefenthal (Vorsitz),
Richter Alexander Mistic, Richter Jérôme Candrian,
Gerichtsschreiber Tobias Grasdorf.

Parteien

A. _____,
vertreten durch
Martin Farner, Rechtsanwalt,
Farner Wagner Eichin,
Beschwerdeführerin,

gegen

Bundesamt für Justiz BJ,
Bundesrain 20, 3003 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses; fristlose Entlassung.

Sachverhalt:**A.**

A.a A. _____ (Beschwerdeführerin) arbeitete ab dem [...] als Juristin für das Bundesamt für Justiz (BJ, Vorinstanz) [...]. [...]

A.b Im Juni 2022 war die Beschwerdeführerin im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit in die Bearbeitung von zwei Akteneinsichtsgesuchen nach dem Öffentlichkeitsgesetz involviert. Am 27. Juni 2022 empfahl sie ihrem Vorgesetzten, bei der zuständigen Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) eine Gefährdungsmeldung zu machen, da die Gesuchstellerin und ihre Tochter hilfsbedürftig im Sinne des ZGB seien. Am 30. Juni 2022 teilte ihr Vorgesetzter mit, die Frage sei vor einiger Zeit bereits geprüft worden und man habe sich gegen eine Meldung entschieden. Die Beschwerdeführerin drückte daraufhin ihr Unverständnis über diesen Entscheid und über die zwei Personen aus, die ihn getroffen hatten (ihr Vorgesetzter und die Informationschefin).

A.c Am Wochenende vom 2./3. Juli 2022 schickte die Beschwerdeführerin ihrem Vorgesetzten mehrere Whatsapp-Nachrichten. In einem Telefongespräch mit ihrem Vorgesetzten am Sonntag 3. Juli 2022 führte sie aus, die Sache lasse sie nicht los und sie sei nach wie vor der Meinung, es müsse bei der KESB eine Gefährdungsmeldung gemacht werden. Sie teilte ihrem Vorgesetzten mit, dass sie aufgrund eines Gesprächs mit einer ehemaligen Arbeitnehmerin des BJ der Meinung sei, der Direktor des BJ sei ein Narzisst und habe mehrere Leute, die ihm nicht passten, entfernen lassen. Sie brauche eine Auszeit von einer Woche, um die Vorkommnisse zu verarbeiten. In den darauffolgenden Tagen schickte die Beschwerdeführerin E-Mails an mehrere Personen innerhalb und ausserhalb des BJ, in denen sie dem Direktor des BJ Korruption, Machtmissbrauch, Filz, Günstlingswirtschaft und Rechtsverletzungen vorwarf.

A.d Der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin und der zuständige Vizedirektor des BJ versuchten in den folgenden Tagen erfolglos, mit der Beschwerdeführerin einen Termin für ein Gespräch zu vereinbaren. Am 7. Juli 2022 teilte ihr der Vizedirektor mit, sie sei für die kommenden Tage freigestellt. Er lud sie erneut zu einem Gespräch ein und forderte sie auf, weitere Kommunikation mit externen Personen zu unterlassen. Die Beschwerdeführerin teilte daraufhin mit, sie sei an Covid erkrankt und werde sich melden, wenn sie wieder gesund sei.

B.

B.a Am 12. Juli 2022 stellte die Vorinstanz der Beschwerdeführerin einen Entwurf der angefochtenen Verfügung zu und gewährte ihr das rechtliche Gehör dazu.

B.b Nach mehreren Fristverlängerungen reichte die Beschwerdeführerin am 3. August 2022 eine Stellungnahme ein.

B.c Mit Verfügung vom 12. August 2022 löste die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin fristlos und per sofort auf.

C.

C.a Am 21. September 2022 erhob die Beschwerdeführerin beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen diese Verfügung der Vorinstanz. Sie beantragt, die Vorinstanz sei erstens zu verpflichten, ihr Fr. 53'733.95 brutto zu bezahlen, nebst Zins zu 5 % ab 22. August 2022. Dabei handle es sich um Lohnanspruch bis Ende März 2023. Zweitens sei die Vorinstanz zu verpflichten, ihr Fr. 45'094.88 netto zu bezahlen, nebst Zins zu 5 % ab 22. August 2022. Diese Summe ergebe sich als Entschädigungsanspruch in der Höhe von sechs Monatslöhnen nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1).

C.b In ihrer Vernehmlassung vom 14. November 2022 beantragt die Vorinstanz, auf die Beschwerde sei nicht einzutreten beziehungsweise diese sei abzuweisen, soweit darauf eingetreten werde.

C.c In ihrer Replik vom 14. Januar 2023 reduzierte die Beschwerdeführerin ihren Beschwerdeantrag bezüglich Lohnanspruch auf Fr. 47'508.90 brutto, nebst Zins, da sie durch Gelegenheitsarbeiten ein gewisses Einkommen erzielt habe, das auf die Lohnfortzahlung anzurechnen sei. Am 16. Februar 2023 reichte die Vorinstanz ein Duplik ein. In einer weiteren Eingabe vom 25. Januar 2024 reduzierte die Beschwerdeführerin ihren Beschwerdeantrag bezüglich Lohnanspruch auf Fr. 28'719.37 brutto, nebst Zins. Dazu führte sie aus, sie arbeite seit dem 16. Januar 2023 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis, weshalb ihr Einkommen in den Monaten Januar bis März 2023 anzurechnen sei.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Verfügungen des Arbeitgebers können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG).

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 VwVG und somit um ein taugliches Anfechtungsobjekt (Art. 31 VGG). 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 Die Beschwerde ist innerhalb von 30 Tagen nach Eröffnung der Verfügung einzureichen (Art. 50 Abs. 1 VwVG). Schriftliche Eingaben müssen spätestens am letzten Tage der Frist der Behörde eingereicht oder zu deren Händen der schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben werden (Art. 21 Abs. 1 VwVG). Bei eingeschrieben versendeten Eingaben bewirken die Postquittung und das Aufgabedatum gemäss «Track & Trace» eine Vermutung dafür, dass die Sendung an diesem Tag der schweizerischen Post übergeben wurde. Deshalb gilt die Frist auch dann als gewahrt, wenn eine auf diese Weise verschickte Sendung unterwegs verloren geht oder stark beschädigt wird (RENÉ WIEDERKEHR/CHRISTIAN MEYER/ANNA BÖHME, VwVG Kommentar, 2022, Rz. 6 zu Art. 21 VwVG).

Die angefochtene Verfügung datiert vom 12. August 2022 und ist dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin am 22. August 2022 zugegangen. Die Beschwerdefrist lief entsprechend bis am 21. September 2022. Der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin reichte seine Beschwerde mit Schreiben vom 4. Oktober 2022 beim Bundesverwaltungsgericht zusammen mit einem Gesuch um Wiederherstellung der Frist ein. Er bringt vor,

er habe die Beschwerde am 21. September 2022 der schweizerischen Post übergeben. Die Postsendung sei jedoch nicht zugestellt, sondern ihm von der Post am 4. Oktober 2022 in erheblich beschädigtem Zustand retourniert worden.

Aufgrund der eingereichten Beweismittel (Kopie des beschädigten Briefumschlags, Kopie der Postquittung, Beleg Postsendungsverfolgung, Schadensmeldung der Post) gilt es als erwiesen, dass die Beschwerde am 21. September 2022 der schweizerischen Post übergeben wurde. Die Beschwerde wurde damit fristgerecht eingereicht. Das Gesuch um Wiederherstellung der Frist ist deshalb gegenstandslos.

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

2.

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 sich das Bundesverwaltungsgericht eine gewisse Zurückhaltung, wenn es – wie hier – um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Das Gericht entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (vgl. bspw. Urteil des BVGer A-514/2022 vom 19. Dezember 2022 E. 2).

3.

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

3.1 Der in Art. 29 Abs. 2 BV 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. Der Anspruch auf rechtliches Gehör dient einerseits der Sachaufklärung und stellt andererseits ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht der

Parteien dar. Er beinhaltet die Pflicht der Behörden, die Vorbringen der vom Entscheid betroffenen Person sorgfältig und ernsthaft zu prüfen und in der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen (Art. 32 Abs. 1 VwVG). Daraus folgt die Pflicht der Behörden, sich mit den wesentlichen Vorbringen der rechtsuchenden Person zu befassen und Entscheide zu begründen (Art. 35 Abs. 1 VwVG). Die Begründung eines Entscheides muss so abgefasst sein, dass die betroffene Person ihn sachgerecht anfechten kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde leiten liess und auf die sie ihren Entscheid stützt (BGE 136 V 351 E. 4.2 m.w.H.).

3.2 Die Beschwerdeführerin rügt insbesondere, die Vorinstanz habe sich in der angefochtenen Verfügung nicht genügend mit ihrer Stellungnahme vom 3. August 2022 auseinandergesetzt. Die Vorinstanz entgegnet, sie habe die Argumente der Beschwerdeführerin in der angefochtenen Verfügung zusammengefasst und zu den relevanten Punkten Stellung genommen.

3.3 Die Vorinstanz äussert sich in der angefochtenen Verfügung ausführlich dazu, welche Vorkommnisse zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin führten und wie diese aus ihrer Sicht zu bewerten sind. Darüber hinaus fasste sie die Ausführungen der Beschwerdeführerin zusammen und nahm in einer separaten Ziffer Stellung dazu, soweit sie die Vorbringen der Beschwerdeführerin für relevant ansah. Die Beschwerdeführerin konnte damit zu den wesentlichen Punkten Stellung nehmen und es liegen keine Hinweise dafür vor, dass die Vorinstanz ihre Vorbringen nicht sorgfältig und ernsthaft geprüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt hätte. Die Verfügung wurde darüber hinaus genügend begründet.

Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt, die Frist zur Stellungnahme von 14 Tagen sei "keineswegs besonders lang" gewesen, ist darauf zu verweisen, dass die bundesgerichtliche Rechtsprechung bei fristlosen Kündigungen ein beschleunigtes Vorgehen fordert (vgl. BGE 138 I 113 E. 6.3.4 ff.; vgl. z.B. Urteil des BVGer A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 5.3). Die Vorinstanz stellte der Beschwerdeführerin den Verfügungsentwurf am 12. Juli 2022 polizeilich zu. Darüber hinaus erhielt die Beschwerdeführerin den Entwurf per eingeschriebener Post, die sie am 20. Juli 2022 abholte. Damit hatte die Beschwerdeführerin bis zum 3. August 2022 genügend Zeit zur Stellungnahme, auch unter Berücksichtigung ihrer gesundheitlichen Situation und der Mandatierung eines Rechtsanwalts. Selbst von der

Zustellung der eingeschriebenen Sendung am 20. Juli 2022 an betrachtet, war die Frist zur Stellungnahme angemessen. Die Frage, ob die polizeiliche Zustellung des Verfügungsentwurfs am 12. Juli 2022 zulässig war, muss deshalb nicht geprüft werden.

3.4 Die Vorinstanz hat damit nicht gegen den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör verstossen.

4.

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

4.2 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).

4.3 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. 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 BGer 4C.95/2004 vom 28. Juni 2004 E. 3.3; Urteil des BVGer A-514/2022 vom 19. Dezember 2022 E. 4.2).

4.4 Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG verankerten Treuepflicht liegen. Gemäss der Treuepflicht hat der Staatsangestellte bei der Erfüllung seiner Aufgabe über die eigentliche Arbeitsleistung hinaus die Interessen des Gemeinwesens zu wahren. 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). Konkret wird von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine "doppelte Loyalität" verlangt: Sie schulden nicht nur bei ihrem auf die Arbeit bezogenen (innerdienstlichen) Verhalten Loyalität, sondern sie haben auch ausserhalb des Arbeitsverhältnisses (ausserdienstlich) die öffentlichen Interessen des Staats zu wahren, wenn auch in geringerem Ausmass (vgl. Urteil des BVGer A-514/2022 vom 19. Dezember 2022 E. 4.3).

5.

5.1 Die Vorinstanz begründet die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin damit, dass diese den Direktor des BJ, die stellvertretende Direktorin des BJ, ihren direkten Vorgesetzten, die Informationschefin des BJ sowie weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BJ beschimpft und beleidigt sowie durch ehrverletzende Aussagen diffamiert habe. Ihre Aussagen habe sie sowohl gegenüber anderen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BJ als auch gegenüber amtsexternen Dritten gemacht. Die Beschwerdeführerin habe mit ihren Vorwürfen die Eignung der Personen zur Ausübung ihrer Tätigkeit in grundsätzlicher Weise in Frage gestellt. In einigen Fällen habe sie Personen als Straftäter dargestellt, teilweise habe sie ihnen ihre moralische Integrität abgesprochen. Die Äusserungen der Beschwerdeführerin hätten nicht bloss geringfügige Vorwürfe enthalten, sondern sie seien geeignet gewesen, die Persönlichkeit der betroffenen Personen in schwerwiegender Weise zu verletzen und ihre Reputation zu schädigen. Die Beschwerdeführerin habe das Arbeitsklima im Amt erheblich gestört. Nach diesen Vorgängen sei es schwer vorstellbar, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes wieder mit der Beschwerdeführerin zusammenarbeiten könnten. Ihre Entlassung erfolge damit auch in Erfüllung der Pflicht des Arbeitgebers, die Persönlichkeit der anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen.

Die Beschwerdeführerin habe zahlreiche Nachrichten an betriebsexterne Dritte geschickt und darin auf amtsinterne Vorgänge Bezug genommen. Auch in diesem Verhalten der Arbeitnehmerin sei eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Treuepflicht zu sehen.

Mit den Diffamierungen mehrerer Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie mehrerer Mitglieder der Amtsleitung, dem Streuen von Gerüchten, Anschuldigungen und Beleidigungen gegenüber externen Personen habe die Beschwerdeführerin ihre Pflichten gegenüber der Vorinstanz in schwerwiegender Weise verletzt. Sie habe durch ihr Verhalten die Anforderungen an Integrität und Vertrauenswürdigkeit und damit die arbeitsvertragliche Treuepflicht in schwerwiegender Weise verletzt. Ihr Verhalten sei in höchstem Masse illoyal und habe die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage unwiderruflich zerstört. Das Vertrauen sei aufgrund des Verhaltens der Beschwerdeführerin derart stark erschüttert, dass es als Arbeitgeber nicht zumutbar sei, die Beschwerdeführerin weiterhin zu beschäftigen.

5.2 Die Beschwerdeführerin bringt vor, sie habe sich damals in einer Ausnahmesituation befunden. Am Beginn der Entwicklung sei die Entscheidung ihrer Vorgesetzten gestanden, keine Gefährdungsmeldung bei der KESB zu machen. Daraufhin sei sie krank geworden. Über eine ehemalige Mitarbeiterin im BJ, die offenbar entlassen worden sei, habe sie vom Suizid eines anderen Mitarbeiters zu einem früheren Zeitpunkt erfahren. Aus diesen drei Elementen – der Ablehnung der Gefährdungsmeldung, der Entlassung und dem Suizid des Mitarbeiters – habe sie geschlossen, dass

beim BJ einiges im Argen liege. Die Vorinstanz habe diese Ausnahmesituation – zu der auch ihre Krankheit gehöre – nicht berücksichtigt. Sie habe sich nicht ernst genommen gefühlt und ihr sei kein Gehör gewährt worden.

Die Adressaten der Whatsapp-Nachrichten und der E-Mails hätten sofort erkennen können, dass sie aus einer besonderen Situation heraus reagiert habe. Man könne die Häufung von Nachrichten innert kurzer Zeit, vom 4. bis 7. Juli 2022, nur mit der Ausnahmesituation erklären. Die Vorinstanz habe die Whatsapp-Nachrichten und E-Mails nicht in ihrem Gesamtzusammenhang gewürdigt; dieser zeige, wie sehr die Nachrichten aus der Beunruhigung heraus verfasst worden seien. Man könne ihr weder Ehrverletzungen noch Amtsgeheimnisverletzungen vorwerfen. Wendungen wie Korruption, mafiaähnlich usw. seien als überzogene Schlussfolgerungen aus der Kritik an der Vorinstanz sofort erkennbar und daher nicht zum Nennwert zu nehmen. Es sei ihr nicht darum gegangen, Personen zu beleidigen, sondern darum, sich Gehör zu verschaffen und ihre Beunruhigung über die Vorgänge im BJ zum Ausdruck zu bringen. Es sei zu berücksichtigen, dass sie damals unter Schlaflosigkeit und Reizhusten gelitten habe. Sie sei allein gewesen, ohne Unterstützung jeglicher Art und habe Angst vor den Konsequenzen ihrer Meldung an die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) gehabt. Die Corona-Erkrankung habe die Situation noch verschlimmert.

Sie behaupte nicht, keine Fehler gemacht zu haben. Das Ansprechen betriebsfremder Personen sei im Nachhinein betrachtet keine gute Idee gewesen. Die Vorinstanz trage aber auch eine Mitschuld daran, dass die Situation eskaliert sei. Hätte sie den Konflikt ernst genommen und für Beruhigung gesorgt, statt sofort mit einer fristlosen Kündigung zu reagieren, hätte die Sache wohl einen anderen Verlauf genommen.

6.

6.1 Die Beschwerdeführerin bestreitet weder das Versenden der von der Vorinstanz im Beschwerdeverfahren dokumentierten Whatsapp-Nachrichten noch der E-Mails an Personen innerhalb und ausserhalb des BJ. Auch das weitere Vorgehen der Vorinstanz bezüglich der Nachrichten und E-Mails der Beschwerdeführerin ist unbestritten. Zudem sind die Vorkommnisse bezüglich des Umgangs der Vorinstanz mit der Frage, ob eine Gefährdungsmeldung zu machen sei oder nicht, unbestritten; ebenso der Umstand, dass die Beschwerdeführerin am 4. Juli 2022 eine Meldung bei der EFK machte. Für das Bundesverwaltungsgericht gibt es keinen Grund, an

diesen übereinstimmend vorgetragenen und in den Akten dokumentierten Sachverhaltselementen zu zweifeln. Die Frage, ob eine Gefährdungsmeldung durch das BJ angebracht gewesen wäre oder nicht, ist für das vorliegende Verfahren, wie zu zeigen sein wird, nicht relevant.

Der folgende Sachverhalt ist mithin erstellt. Zwischen dem 4. und 7. Juli 2022 sandte die Beschwerdeführerin mehrere Whatsapp-Nachrichten an ihren direkten Vorgesetzten. Darin schrieb sie, der Amtsdirektor und die Informationschefin gingen über Leichen und die korrekte Umsetzung des ZGB und des Bundespersonalgesetzes interessierten diese Personen "null". Sie zählte eine Reihe von Personen auf, die sich "nach aktuellem Kenntnisstand" nicht an die Bundesgesetzgebung hielten und "im BJ manipulieren" würden, darunter der Direktor, die stellvertretende Direktorin und die Informationschefin des BJ. Es sei ein Armutszeugnis für den Rechtsstaat und das BJ. Der Amtsdirektor sei ein "manipulativer Narzisst", der viele Helferinnen und Helfer habe (die sie namentlich nannte). Diese Personen seien an leitender Stelle, weil sie in der Gunst des Direktors stünden. In einer Whatsapp-Nachricht vom gleichen Tag an einen Mitarbeiter des BJ bezeichnete sie den Amtsdirektor als "Dubu" (Idiot), der ein Kartenhaus aufgebaut und Leute manipuliert habe. Zwei (namentlich genannte) Mitarbeiter bezeichnete sie als nicht vertrauenswürdig, weil sie "Helfershelfer" des Amtsdirektors seien.

Am 5. Juli 2022 wandte sich die Beschwerdeführerin per E-Mail an den Direktor des BJ. Das E-Mail ging in Kopie an ihren Vorgesetzten, an die dem Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) vorstehende Bundesrätin, an einen Mitarbeiter des Generalsekretariats des EJPD, an einen weiteren Mitarbeiter des BJ und später an den für ihren Bereich zuständigen Vizedirektor des BJ. Die Beschwerdeführerin drohte darin mit einer Meldung, sollte der Direktor "versuchen [...], mich mittels Ihrem HR [...] zu diskreditieren, so wie sie es offenbar mit [Name einer ehemaligen Mitarbeiterin] und der schleierhaften Begründung ihres Abgangs innerhalb von 48h ohne Vorwarnung und ohne Massnahmen gemäss Bundespersonalgesetz gemacht haben". Sie warf dem Amtsdirektor Fälschungen und Manipulationen vor. Sie habe Zweifel, dass er die geeignete Person als Amtsdirektor sei. Die Informationschefin sei eine Fehlbesetzung, ihr Umgang mit der abgelehnten Gefährdungsmeldung sei grobfahrlässig und falsch. Der Amtsdirektor habe sie, die Beschwerdeführerin, nicht einstellen wollen, "weil ich Ihnen 'gefährlich' werden könnte, wie Sie dachten". Weiter schrieb sie: "Wir haben einen Rechtsstaat und Gesetze, die kein toter Buchstabe sein sollen. Wir haben Steuerzahler, die dem Bund vertrauen.

Vertrauen Sie sich selbst? Kennen Sie andere Narzissten? Was ist Ihr Ziel mit dem BJ? Welche Agenda verfolgen Sie? Denken Sie an alle Mitarbeiter und ziehen Sie die richtigen Konsequenzen für sich und Ihre Familie, bevor Sie nicht mehr Kapitän in Ihrem Boot sind."

Am gleichen Tag schickte die Beschwerdeführerin eine E-Mail an einen Bundesrichter, einen Professor einer Schweizer Universität, einen Mitarbeiter des BJ und in Kopie an den Vizedirektor. Darin sprach sie von "Unregelmässigkeiten" im BJ in Bezug auf den Amtsdirektor und von der "'Affäre' Direktor [...]". Weiter schrieb sie: "Zur Bekämpfung von Machtmissbräuchen und Gesetzesverletzungen, die ungeahndet bleiben, weil die falschen Leute an der Macht sind." Sie sprach von "Narzissten, Egoisten etc. die nur ihre eigene Agenda verfolgen und ihre Leute in ihrem 'Kabinett' anziehen und einstellen, die offensichtlich nicht die Funktion ausfüllen können [...], für die sie eingeschleust wurden".

Später am gleichen Tag schrieb sie ihrem Vorgesetzten, ihr reichten die "dummen Spielchen" des Direktors, "sein Kartenhaus fällt endlich nach 5 Jahren zusammen und er muss zur Verantwortung für seine Vergehen gezogen werden auf allen Ebenen (Arbeitsrechtlich, Verantwortlichkeitsgesetz, Strafrecht, Staatshaftung, Zivilrecht)." Sie warf ihm "Bundesgesetzesverstösse" vor und sprach von einem Justizskandal und einer Bombe.

In einer E-Mail vom 6. Juli 2022 schrieb die Beschwerdeführerin: "Es ist übel, was unter dem Direktor mit dem BJ abgeht. Korruption, Bundesrechtsverletzungen, die Liste ist lang." Weiter: "[...]", alles Hilfspersonen [des Amtsdirektors], einem Narzissten, der seine Macht missbraucht zum Nachteil unliebsamer Mitarbeiter, [...]. Er ist die völlig falsche Person für den Posten, eine Fehlbesetzung." Schliesslich: "Korruption ist mit allen Mitteln zu bekämpfen, die Gewaltenteilung muss erhalten bleiben, der Filz und die Vetterliwirtschaft muss stoppen endlich, nach 12 Jahren [Name des Amtsdirektors] beim BJ reicht es. Er soll einen fairen Prozess erhalten, obwohl er zu den Leuten, die ihm ein Dorn im Auge waren respektlos und kalt war. Er hielt sich weder an das Bundespersonalgesetz noch an den Verhaltenskodex für Bundesangestellte." Den Akten ist nicht klar zu entnehmen, an wen die Beschwerdeführerin diese E-Mail schickte. Die Vorinstanz behauptet, die E-Mail sei an eine ehemalige Mitarbeiterin des BJ gegangen, was sie jedoch nicht zu beweisen vermag. Die Beschwerdeführerin macht keine Angaben dazu, an wen sie die E-Mail sandte. Unbestritten ist allerdings, dass die E-Mail schliesslich über eine Person beim Medien dienst des BJ zum Vizedirektor gelangte.

In einer weiteren E-Mail an den Vizedirektor vom 6. Juli 2022 schrieb die Beschwerdeführerin, das ganze BJ sei ein Filz, angeführt vom Amtsdirektor. Dieser habe ein mafiaähnliches Gebilde voller Korruption aufgebaut. Er habe mutmasslich Vergehen und eventuell Verbrechen begangen. Gewaltenteilung, Demokratie und Freiheit seien in Gefahr. Ihr Vorgesetzter sei eine Marionette des Direktors. Sie unterstellte dem BJ eine Mitschuld am Suizid eines Mitarbeiters, der nicht untersucht worden sei. Sie sei die Einzige im BJ, die sich wehre, wenn der Amtsdirektor unrechtmässige Amtshandlungen vornehme. Alle anderen hätten gekündigt, seien kaltgestellt worden oder seien tot.

Am 7. Juli 2022 schickte die Beschwerdeführerin der Vorsteherin des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) eine E-Mail und bat sie, tätig zu werden, "falls der ganze Filz bis [zur Vorsteherin des EJPD] reichen sollte". Erneut warf sie dem Amtsdirektor Bundesrechtsverletzungen vor. Er sei gewählt worden, weil er sich bei der Vorsteherin des EJPD "eingeschleimt" habe.

Am gleichen Tag schickte sie eine E-Mail an die Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren (KKJPD) und bat sie, beim BJ "genauer hinzuschauen". Der Amtsdirektor habe seit zwölf Jahren mutmasslich eine korrupte Gesellschaft ins BJ geholt, Leute manipuliert und unliebsame Mitarbeiter, die gut seien und kritische Fragen stellten, kaltgestellt, unrechtmässig entlassen oder gemobbt. Sie erwähnt in diesem Zusammenhang den Suizid eines Mitarbeiters, der intern nie untersucht worden sei. Es gehe so nicht weiter und sehe nach Vertuschung aus. Sie wisse, dass der Amtsdirektor "Dreck am Stecken" habe und sein mafiaähnliches Gebilde, das er aufgebaut habe, um jeden Preis vertuschen wolle. Er gehe über Leichen und wolle die Kantone aus dem Weg haben.

6.2

6.2.1 Die Darstellung der Whatsapp-Nachrichten und E-Mails der Beschwerdeführerin zeigt, dass sie gegenüber dem Direktor des BJ massive Vorwürfe erhob: Sie unterstellte ihm unter anderem Korruption, Rechtsverletzungen, Unfähigkeit und Günstlingswirtschaft und warf ihm vor, im BJ ein mafiaähnliches Gebilde aufgebaut zu haben. Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter involvierte sie in die Vorwürfe, da sie "Helfershelfer" des Amtsdirektors seien. Die Vorwürfe machte sie einerseits wiederholt amtsintern gegenüber ihrem direkten Vorgesetzten, dem für ihren Bereich zuständigen Vizedirektor, dem Amtsdirektor selber und weiteren Mitarbeitern

des BJ. Darüber hinaus kontaktierte sie die Vorsteherinnen des EJPD und des VBS und äusserte die Vorwürfe auch ihnen gegenüber. Mindestens zwei E-Mails gingen zudem an Personen ausserhalb der Bundesverwaltung: Ein E-Mail vom 5. Juli 2022 schickte sie an einen Bundesrichter und einen Universitätsprofessor. Darin warf sie dem Amtsdirektor Unregelmässigkeiten vor, sprach von Machtmissbrauch und Gesetzesverletzungen, die ungeahndet blieben, weil die falschen Leute an der Macht seien, sowie von Narzissten und Egoisten, die nur ihre eigene Agenda verfolgen würden. Eine E-Mail vom 7. Juli 2022 ging zudem an die KKJPD. Darin warf die Beschwerdeführerin dem Amtsdirektor vor, er habe im BJ eine korrupte Gesellschaft installiert, Leute manipuliert und unliebsame Mitarbeiter unrechtmässig entlassen oder gemobbt. Sie spricht von Vertuschung, einem mafiaähnlichen Gebilde, das er aufgebaut habe, und davon, dass er über Leichen gehe.

6.2.2 Die Beschwerdeführerin hat mit diesen Aussagen schwerwiegend gegen die Treuepflicht ihrem Arbeitgeber gegenüber verstossen. Nachdem sie ihr Unverständnis über den Entscheid bezüglich einer Gefährdungsmeldung an die KESB gegenüber ihrem direkten Vorgesetzten und den weiteren involvierten Personen ausgedrückt hatte, musste sie diesen Entscheid im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses akzeptieren. Ob der Entscheid richtig war oder nicht, ist deshalb vorliegend nicht relevant. Mit ihren E-Mails an den Vizedirektor und den Amtsdirektor überschritt sie nicht nur ihre Kompetenzen in dieser Sache, sondern sie verband die Angelegenheit mit zwei weiteren Punkten, dem Suizid eines Mitarbeiters und der Trennung von einer Mitarbeiterin, deren Hintergründe sie nur vom Hörensagen kannte. Die aus dieser Gemengelage resultierenden Vorwürfe gegenüber dem Amtsdirektor waren massiv ehrverletzend und beleidigend, insbesondere da die Beschwerdeführerin die professionelle und persönliche Eignung des Amtsdirektors und seine Integrität ohne tatsächliche Grundlagen in Frage stellte. Die Vorwürfe waren auch in ihrer Pauschalität geeignet, die Reputation des Amtsdirektors zu schädigen. Darüber hinaus betrafen die Vorwürfe auch weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BJ, die die Beschwerdeführerin zur Gefolgschaft des Direktors zählte. Die Verstösse gegen die Treuepflicht wiegen vorliegend umso schwerer, als es sich bei der Beschwerdeführerin um eine Rechtsanwältin handelt, die als Juristin beim BJ angestellt war. Als rechtskundiger Person muss ihr die Schwere ihrer Vorwürfe bewusst gewesen sein. Dass die Beschwerdeführerin diese Vorwürfe nicht nur intern, sondern auch extern verbreitete, stellt eine zusätzliche Dimension der Verletzung der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber dar. Es handelt sich auch nicht um eine einmalige Verfehlung mit

begrenztem Ausmass, im Gegenteil: Die Beschwerdeführerin äusserte die Vorwürfe wiederholt, über mehrere Tage und gegenüber verschiedenen Adressaten. Noch in einer E-Mail vom 20. Juli 2022 zur Vereinbarung eines Telefongesprächs mit dem Vizedirektor wiederholte sie die Vorwürfe. Dass damit die für das Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauensgrundlage unwiederbringlich zerstört war, ist nachvollziehbar.

6.2.3 Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, überzeugt nicht: Die in den Nachrichten und E-Mails geäusserten Vorwürfe und Beleidigungen sind entgegen ihren Vorbringen nicht zu relativieren. Weder war aufgrund des Gesamtzusammenhangs für alle Empfänger ersichtlich, dass die Vorwürfe "nicht ernst zu nehmen" wären, noch können die Vorwürfe aufgrund ihres Zusammenhangs mit der verweigerten Gefährdungsmeldung relativiert werden.

Auch die persönliche Situation der Beschwerdeführerin Anfang Juli 2022 vermag an der Beurteilung der Schwere ihrer Verfehlungen nichts zu ändern. Weder ihr Unverständnis für die unterbliebene Gefährdungsmeldung, noch der Umstand, dass sie vom Suizid eines Mitarbeiters des BJ sowie der angeblichen Entlassung einer Mitarbeiterin erfuhr, vermögen ihre Handlungen in dem Sinne zu entschuldigen oder zu relativieren, dass sie sich in einer Ausnahmesituation befunden hätte, die für alle erkennbar war. Dies gilt auch unter Berücksichtigung des Umstands, dass die Beschwerdeführerin zu diesem Zeitpunkt krank war, zumal sie symptomatisch lediglich von Reizhusten und Schlafmangel spricht. Die Beschwerdeführerin schrieb denn auch in einer E-Mail vom 6. Juli 2022, sie sei gesund, wenn auch etwas müde. Den Akten ist zudem lediglich ein positiver Covid-Test vom 8. Juli 2022 zu entnehmen sowie eine ärztlich bestätigte Arbeitsunfähigkeit ab dem 11. Juli 2022. Die Beschwerdeführerin macht keine psychischen Leiden geltend und den Akten sind auch keine diesbezüglichen Hinweise zu entnehmen.

Entgegen den Vorbringen der Beschwerdeführerin war es der Vorinstanz aufgrund der Schwere der Vorwürfe nicht zumutbar, mit der Kündigung zuzuwarten und noch länger zu versuchen, die Situation zu klären. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass die Vorinstanz – der direkte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin sowie der Vizedirektor – wiederholt auf die Beschwerdeführerin zugehen und versuchten, mit ihr zu sprechen. So machte sie der Vizedirektor in einer E-Mail vom 6. Juli 2022 auf Unterstützungsangebote des Bundes aufmerksam und führte aus, es sei ihm wichtig, ihre Sichtweise zu kennen. Deshalb müssten sie sich rasch aussprechen, sie solle

ihm dafür bitte mitteilen, wann er sie anrufen könne. Die Beschwerdeführerin ging jedoch nicht konkret auf die Aufforderung ein, sondern wiederholte ihre Vorwürfe in einer längeren E-Mail. Darin schrieb sie, sie sei zu ihrem Schutz nur per E-Mail zu erreichen; zu einem Gespräch sei sie höchstens mit einem Rechtsanwalt bereit. Am 11. Juli 2022 teilte sie dem Vizedirektor mit, sie sei ab dem 19. Juli 2022 für ein Gespräch erreichbar, bis dahin erhole sie sich. Der Vizedirektor forderte sie auf, sich möglichst schnell bei ihm zu melden oder – sollte sie dazu aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage sein – einen Rechtsvertreter zu mandatieren, der mit ihm Kontakt aufnehmen könne. Die Beschwerdeführerin lehnte dies mit Verweis auf ihre gesundheitliche Situation ab und bot ein Telefongespräch am 20. Juli 2022 an. Daraufhin kontaktierte die Vorinstanz die Beschwerdeführerin schriftlich mit dem Verfügungsentwurf, worüber sie der Vizedirektor am 13. Juli 2022 per E-Mail informierte. Auch in dieser E-Mail führte er aus, er hoffe weiterhin auf eine Diskussion über das Geschehene und eine einvernehmliche Lösung zum weiteren Vorgehen. Dies wiederholte er in einer E-Mail vom 15. Juli 2022. Der Vorinstanz kann unter diesen Umständen nicht vorgeworfen werden, sie habe sich nicht um ein Gespräch mit der Beschwerdeführerin und eine Deeskalation der Situation bemüht. Die Vorinstanz versuchte, das Gespräch mit der Beschwerdeführerin aufzunehmen; diese war jedoch zu diesem Zeitpunkt nicht gesprächsbereit. Dass sie – entgegen ihrem Vorbringen im Beschwerdeverfahren – auch zu diesem Zeitpunkt keinen Abstand von ihren Aussagen genommen hatte, zeigt insbesondere die oben erwähnte E-Mail vom 20. Juli 2022. Ein weiteres Zuwarten mit der Gewährung des rechtlichen Gehörs zum Verfügungsentwurf – und letztlich mit der Kündigung – war der Vorinstanz nicht zumutbar.

6.2.4 Schliesslich ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin nicht geltend macht, die Kündigung sei aufgrund ihrer Meldung an die EFK erfolgt und sich aus den Akten auch keine Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen der Meldung an die EFK und der Kündigung ergeben. Die Beschwerdeführerin wurde damit nicht aufgrund ihrer Meldung an die EFK in ihrer beruflichen Stellung benachteiligt (vgl. Art. 22a Abs. 5 BPG).

6.3 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. Die fristlose Entlassung aus einem wichtigen Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 4 BPG erweist sich damit als gerechtfertigt. Die Beschwerde ist abzuweisen.

7.

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

7.2 Die unterliegende Beschwerdeführerin hat keinen Anspruch auf Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2] e contrario). Die Vorinstanz hat als Bundesbehörde trotz ihres Obsiegens von vornherein keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

(Dispositiv nächste 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:

Jürg Marcel Tiefenthal

Tobias Grasdorf

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; Beilage: Schreiben der Beschwerdeführerin vom 24. April 2024 inkl. Beilage)