Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-1263/2013

Urteil vom 5. Juni 2013

Besetzung

Richter André Moser (Vorsitz),
Richter Jérôme Candrian, Richter Jürg Steiger,
Gerichtsschreiberin Mia Fuchs.

Parteien

X._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Roger Baumberger,
Beschwerdeführer,

gegen

Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS,
Vorinstanz.

Gegenstand

Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
X._____ arbeitet seit dem 1. April 1982 für die Schweizerische Eidgenossenschaft (zunächst bei [...]). Seit 1995 ist er in der Logistikbasis der Armee (LBA, Arbeitgeberin) angestellt und seit 1. Oktober 2006 als Mitarbeiter [...] in Y._____ tätig.

B.
Anlässlich eines Gesprächs vom 26. Juni 2012 gab er gegenüber seinen Vorgesetzten A._____ und B._____ zu, während der Arbeitszeit Messinghülsen aus dem Bereich Schiessplatz Z._____ eingesammelt und verkauft zu haben. Den Erlös von ca. Fr. 8'000 habe er für sich behalten. Er gab an, sich nicht bewusst gewesen zu sein, dass er die Messinghülsen an den Munitionsverantwortlichen hätte abliefern müssen. Er habe beobachtet, dass auch Privatpersonen Hülsen eingesammelt hätten.

C.
Mit Schreiben vom 3. Juli 2012 gewährte ihm die Arbeitgeberin das rechtliche Gehör zur beabsichtigten fristlosen Entlassung. X._____ nahm mit Eingabe vom 9. Juli 2012 dazu Stellung und bestätigte unter anderem, Hülsen im Wert von Fr. 13'940.-- verkauft zu haben.

D.
Mit Verfügung vom 16. Juli 2012 wurde das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst und einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen.

E.
Gegen diese Verfügung erhob X._____ am 21. August 2012 Beschwerde beim Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) und beantragte deren Aufhebung und seine Weiterbeschäftigung, eventualiter eine Entschädigung von mindestens acht Monatslöhnen. Er beantragte zudem die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung und seine sofortige Weiterbeschäftigung. Gleichentags reichte er eine Einsprache bei der Arbeitgeberin ein und beantragte die Feststellung, dass die ausgesprochene Kündigung im Sinne von Art. 14 Abs. 1 Bst. b des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) nichtig resp. nicht begründet sei.

F.
Das VBS wies die Beschwerde mit Entscheid vom 5. Februar 2013 ab und entzog einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung.

G.
Gegen diesen Entscheid gelangt X._____ (Beschwerdeführer) mit Beschwerde vom 8. März 2013 an das Bundesverwaltungsgericht und beantragt dessen Aufhebung sowie die Feststellung, dass es keinen Grund für eine fristlose Kündigung gegeben habe, weshalb er weiterzubeschäftigen sei. Eventualiter, sofern eine Weiterbeschäftigung nicht möglich sei, sei ihm eine Entschädigung von mindestens acht Monatslöhnen zuzusprechen.

Zur Begründung bringt er im Wesentlichen vor, gegen den Strafbefehl Einsprache erhoben zu haben, weshalb bis jetzt keine rechtskräftige strafrechtliche Verurteilung vorliege. Zudem hätten seine Vorgesetzten Kenntnis von den Verkäufen gehabt und seien trotz allem nicht eingeschritten. Er sei sich deshalb keines Unrechts bewusst gewesen und habe auch nicht vorsätzlich gehandelt. Das VBS vermöge ausserdem keine konkrete Norm vorzubringen, die er verletzt haben soll; pauschale Verweise auf Reglemente und Weisungen genügten nicht. Im Übrigen sei mit zu berücksichtigen, dass an erster Stelle die Truppen es unterlassen hätten, die Messinghülsen wieder einzusammeln. Insgesamt läge somit keine schwere Pflichtverletzung vor. Ausserdem erweise sich die fristlose Entlassung, insbesondere nach 30-jähriger Tätigkeit für die Eidgenossenschaft, auch nicht als verhältnismässig. Eine Mahnung und Weisungen für die Zukunft hätten im Sinne einer milderen Massnahme ausgereicht. Die fristlose Entlassung habe dazu geführt, dass er bis Ende 2012 arbeitslos gewesen sei, die Arbeitslosenkasse Einstelltage verfügt habe und er nun in der Privatindustrie rund 20 % (monatlich Fr. 1'200.--) weniger verdiene.

H.
Das VBS (Vorinstanz) beantragt in seiner Vernehmlassung vom 19. April 2013 die Abweisung der Beschwerde und verweist im Wesentlichen auf seinen Entscheid.

I.
Der Beschwerdeführer hält in seinen abschliessenden Bemerkungen vom 10. Mai 2013 an seinen bisherigen Ausführungen fest.

J.
Auf weitere Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird, soweit erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG können Beschwerdeentscheide der internen Beschwerdeinstanz (Art. 35 Abs. 1 BPG) betreffend Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Die von der LBA erlassene Verfügung vom 16. Juli 2012 unterlag der Beschwerde an das VBS als interne Beschwerdeinstanz (Art. 110 Bst. a der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]). Der Beschwerdeentscheid der Vorinstanz vom 5. Februar 2013 stellt demnach ein zulässiges Anfechtungsobjekt dar, weshalb das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig ist.

1.2 Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Der im vorinstanzlichen Verfahren unterlegene Beschwerdeführer ist sowohl formell wie auch materiell beschwert und deshalb zur Beschwerde befugt.

1.3 Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist daher einzutreten.

2.
Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

3.

3.1 Als wichtiger Grund, der zu einer fristlosen Kündigung berechtigt, gilt gemäss Art. 12 Abs. 7 BPG jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Die Voraussetzungen für die fristlose Auflösung eines Arbeitsverhältnisses orientieren sich auch beim Bundespersonal an den "wichtigen Gründen" gemäss Art. 337 Abs. 2 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220), der die fristlose Auflösung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse regelt. Art. 12 Abs. 7 BPG nennt zwar den "wichtigen Grund" nicht ausdrücklich, doch bedeutet dies nach Auffassung des Gesetzgebers insofern keine Abweichung vom OR (vgl. Botschaft des Bundesrats zum Bundespersonalgesetz BPG vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1615). Um zu beurteilen, ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, kann somit die zu Art. 337 Abs. 1 und 2 OR entwickelte Praxis angemessen berücksichtigt werden (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4611/2012 vom 18. Dezember 2012 E. 3.2 mit zahlreichen Hinweisen).

Danach soll mit der fristlosen Kündigung eine objektiv nicht mehr tragbare Situation sofort beendet werden. Eine fristlose Entlassung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Das Fehlverhalten muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauenslage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zumutbar ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung tragend, rechtfertigt nur ein besonders schweres Fehlverhalten des Angestellten die fristlose Kündigung. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose Auflösung wie im privaten Arbeitsrecht nur gerechtfertigt, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt begangen wurden (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1, BGE 130 III 213 E. 3.1, BGE 129 III 380 E. 2.1; Urteile des Bundesgerichts 8C_358/2009 vom 8. März 2010 E. 4.3.1 und 4C.57/2007 vom 15. Mai 2007 E. 3.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4611/2012 vom 18. Dezember 2012 E. 3.2 mit zahlreichen Hinweisen).

3.2 Dem privat- wie dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber kommt bei der Prüfung, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Er muss aber den Grundsatz der

Verhältnismässigkeit beachten: Es ist diejenige Massnahme zu wählen, die angemessen ist bzw. genügt. Die fristlose Kündigung ist die strengste Massnahme, die ein Arbeitgeber aussprechen kann, weshalb sie nur in Ausnahmefällen als ultima ratio und damit restriktiv anzuwenden ist (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6141/2007 vom 14. Dezember 2007 E. 3.4). Der Arbeitgeber hat seinen Entscheid unter Berücksichtigung aller Umstände zu treffen. Er muss den Einzelfall in Verbindung mit der Stellung und Verantwortung des Betroffenen sowie allen anderen Gegebenheiten wie Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses prüfen (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4611/2012 vom 18. Dezember 2012 E. 3.2 mit zahlreichen Hinweisen).

4.
Vorliegend ist zu prüfen, ob wichtige Gründe bestanden, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer berechtigten.

4.1 Die Vorinstanz erachtete die arbeitsrechtlichen Pflichten des Beschwerdeführers durch den Verkauf von Metallhülsen als schwerwiegend verletzt und damit die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage als zerstört.

Im Einzelnen machte sie zunächst eine Verletzung der Sorgfalts- und Treuepflicht nach Art. 20 Abs. 1 BPG aus. Dem Beschwerdeführer werde nicht bloss ein einmaliges Fehlverhalten vorgeworfen. Vielmehr habe er systematisch und regelmässig Metallhülsen aus dem Eigentum seiner Arbeitgeberin verkauft, um sein eigenes Einkommen aufzubessern. Auf diese Weise habe er insgesamt einen Erlös von mindestens Fr. 13'940.-- erwirtschaftet. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit auf dem Waffenplatz und des Verantwortungs- und Aufgabenbereichs seiner Funktion sei er darüber informiert gewesen, wohin er die Munition und insbesondere liegen gebliebene Metallhülsen ordentlicherweise hätte verschieben müssen. Ausserdem habe er gewusst, dass Munition und Munitionsbestandteile Eigentum der Arbeitgeberin resp. des Bundes sind und er nicht befugt ist, diese privat zu verkaufen. Er habe somit nicht im Sinne des Verhaltenskodexes der allgemeinen Bundesverwaltung vom 19. April 2000 (veröffentlicht in Bundesblatt [BBl] 2004 2233; per 15. September 2012 ersetzt durch den Verhaltenskodex Bundesverwaltung vom 15. August 2012, BBl 2012 7873) gehandelt, sondern seine arbeitsrechtliche Treuepflicht verletzt. Des Weiteren habe er mit seinem Verhalten die Weisungen seiner Arbeitgeberin betreffend die ordentliche Entsorgung der Muni-

tion nicht befolgt und somit auch gegen die Befolgungspflicht verstossen. Ein weiterer wichtiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei darin zu sehen, dass seine Weiterbeschäftigung die öffentlichen Interessen, namentlich das Vertrauen der Verwaltung in ihre Bediensteten sowie das gute Funktionieren des Dienstes, in Frage stellen würde. Wenn bei der Öffentlichkeit der Anschein entstehe, Bundesangestellte würden nicht genügend Geld verdienen und seien entsprechend auf einen Nebenverdienst angewiesen, schade dies dem Ansehen der Bundesverwaltung. Schliesslich erweise sich auch die Straftat gegen die Arbeitgeberin als wichtiger Grund. Der Beschwerdeführer sei mit Strafbefehl vom 6. November 2012 wegen mehrfacher Veruntreuung verurteilt worden. Angesichts der Regelmässigkeit der Verkäufe und der Anzahl von Verstössen handle es sich bei den Verfehlungen um besonders schwere Pflichtverletzungen, weshalb das gegenseitige Vertrauensverhältnis zerstört sei.

4.2 Der Beschwerdeführer macht demgegenüber geltend, er habe lediglich über einen beschränkten Zeitraum immer dann, wenn die Truppe die Messinghülsen vorschriftswidrig liegen liess, diese aufgesammelt und von Zeit zu Zeit verkauft. Die Metallhülsen habe er in blauen Fässern zwischengelagert; somit seien diese für jeden ersichtlich im Schützenhaus deponiert gewesen. Angesichts der Aussagen seines früheren Vorgesetzten A._____ anlässlich der Zeugeneinvernahme im Strafverfahren stehe zudem fest, dass C._____ als Verantwortlicher für die Anlagen und als Vorgesetzter die Fässer gesehen und damit vom Sammeln der Hülsen gewusst und dieses toleriert habe. Sogar Privatpersonen hätten zuweilen Hülsen eingesammelt, wovon seine Vorgesetzten ebenfalls Kenntnis gehabt hätten. Zudem sei aufgrund der unterschiedlichen Aussagen von A._____ und D._____ in den Zeugeneinvernahmen hervorgegangen, dass keineswegs klar gewesen sei, welche Grundlagen – Reglemente und Befehle – für ihn gegolten hätten. Es sei ihm pauschal die Verletzung von Reglementen, Befehlen und Weisungen vorgeworfen worden, ohne dass näher dargelegt worden sei, welche er konkret verletzt habe. Insbesondere das Reglement Munitionsdienst 60.070 vom 18. Juni 2007, gegen das er gemäss Strafakten verstossen haben soll, gelte für ihn nicht. Vielmehr richte sich der Befehl an die Truppe (Reglement Munitionsdienst, Anhang 2, S. 85). Der Verhaltenskodex der Bundesverwaltung sei ihm sodann bisher nicht bekannt gewesen. In diesem finde sich aber auch keine konkrete Passage, in der sein Handeln verboten würde. In Bezug auf den Strafbefehl bringt der Beschwerdeführer ausserdem vor, Einsprache gegen diesen erhoben zu haben, womit dieser dahin gefallen

sei und daher ohnehin nicht von einer Verurteilung gesprochen werden könne. Im Übrigen habe er weder den objektiven noch den subjektiven Tatbestand der Veruntreuung erfüllt. Schliesslich wendet er ein, nicht nur Hülsen, sondern auch Altmetall verkauft zu haben, das er andernorts gefunden oder aufgetrieben habe.

4.3 Wie gesehen (vorstehend E. 3.1), bedarf eine fristlose Entlassung einer schweren Verfehlung des Arbeitnehmers, die geeignet sein muss, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zumutbar ist. Fraglich ist, ob die Vorwürfe der Vorinstanz als derart schwerwiegend zu beurteilen sind.

4.3.1 Die allgemeine Sorgfalts- und Treuepflicht ist in Art. 20 Abs. 1 BPG geregelt. Danach haben die Angestellten die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihres Arbeitgebers zu wahren. Die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht bezieht sich in erster Linie auf die Hauptpflicht des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, nämlich auf die zu erbringende Arbeitsleistung: Unter diesem Aspekt ist der Arbeitnehmer insbesondere zu treuer, gewissenhafter Ausführung der Arbeit verpflichtet sowie zur Abwendung oder Anzeige drohender Gefahren, zur Obhut anvertrauter Sachen usw. Der Arbeitnehmer ist zudem zum schonungsvollen Umgang mit dem Eigentum des Arbeitgebers verpflichtet. Das Mass der ihm obliegenden Sorgfaltspflicht orientiert sich an Art. 321e OR: Es bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zur Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen (PETER HELBLING, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar zum BPG, Bern 2013, Art. 20 N. 20 und 48 f.). Daneben fallen unter den Begriff der Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht auch Nebenpflichten. So wird vom Arbeitnehmer verlangt, dass er gewisse das Arbeitsverhältnis störende Aktivitäten unterlässt, etwa strafbare oder sonst rechtswidrige Handlungen oder den Missbrauch von Einrichtungen des Arbeitgebers zu privaten Zwecken, und unter bestimmten Voraussetzungen aktiv wird und handelt (HELBLING, Handkommentar BPG, Art. 20 N. 22 ff.).

Anders als Art. 321a Abs. 1 OR beinhaltet die Treuepflicht nach BPG eine doppelte Loyalitätsverpflichtung: Die nach dem BPG angestellten Arbeitnehmer haben sich nicht nur ihrem Arbeitgeber gegenüber, sondern – als

Staatsbürger – auch gegenüber dem Staat loyal zu verhalten und die öffentlichen Interessen zu wahren (HELBLING, Handkommentar BPG, Art. 20 N. 50 f.).

4.3.2 Das Weisungsrecht des Arbeitgebers – resp. die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers – ist begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses und begründet ein rechtliches Subordinationsverhältnis zwischen den Parteien. Die Ausübung des Weisungsrechts konkretisiert die Arbeits- und Treuepflicht des Arbeitnehmers; die Nichtbefolgung bedeutet eine Verletzung der gesetzlichen Pflicht (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3551/2011 vom 22. April 2010 E. 12.7; vgl. auch HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 174 ff.). Befolgt der Arbeitnehmer berechtigte Weisungen des Arbeitgebers nicht, kann ihm dieser zunächst einen Verweis oder eine Verwarnung erteilen. Ausserdem wird der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig, wenn er dem Arbeitgeber mit der Pflichtverletzung einen Schaden verursacht hat. In sehr schweren oder wiederholten Fällen kann der Arbeitgeber die fristlose Entlassung aussprechen, in weniger schweren Fällen ist stets eine vorgängige Verwarnung notwendig (Urteil des Bundesgerichts 4C.119/2006 vom 29. August 2006 E. 3; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319−362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, N. 7 zu Art. 321d OR).

4.3.3 Vorliegend umstritten ist das Verhalten des Beschwerdeführers, der auf dem Schiessplatz von der Truppe zurückgelassene Munitionshülsen einsammelte und von Zeit zu Zeit verkaufte und damit einen Betrag von nachweislich Fr. 13'940.-- erwirtschaftete. Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass die Hülsen Eigentum der Schweizerischen Eidgenossenschaft darstellen. Vielmehr sei er sich aber keiner konkreten Normverletzung bewusst gewesen, insbesondere da sein Vorgehen durch seine Vorgesetzten toleriert worden sei. Zudem bestreitet er, den Verhaltenskodex gekannt zu haben.

4.3.3.1 Der im Zeitpunkt des fraglichen Sachverhalts gültige Verhaltenskodex der allgemeinen Bundesverwaltung vom 19. April 2000 verankert mit Leitsätzen die Berufsethik im Arbeitsalltag. Unter anderem ist darin festgehalten, dass die Beschäftigten weder gegen Entschädigung noch unentgeltlich Tätigkeiten ausüben, die mit ihren Aufgaben in der allgemeinen Bundesverwaltung im Widerspruch stehen. Sie nutzen ihre berufliche Stellung in keinem Fall für private Zwecke aus. Ausserdem missbrauchen sie weder Geld, Arbeitsmittel noch Informationen und andere immaterielle

Werte gegen die Interessen der Öffentlichkeit oder zum eigenen Nutzen oder dem ihrer Angehörigen. Die Berufsethik soll durch die Vorgesetzten vorgelebt werden. Entsprechend ist es grundsätzlich auch in der Verantwortung der Vorgesetzten, die Mitarbeitenden über den Kodex in Kenntnis zu setzen. Im seit dem 15. September 2012 geltenden Verhaltenskodex ist daher ausdrücklich festgehalten, dass alle Angestellten ein Exemplar erhalten (Ziff. 9). Dem Beschwerdeführer kann demnach nicht vorgeworfen werden, den Verhaltenskodex nicht gekannt zu haben, wenn ihm dieser von seinen Vorgesetzten nicht ausgehändigt oder zumindest darauf hingewiesen wurde. Doch ändert dies nichts daran, dass die darin festgehaltenen Grundsätze bereits auf gesetzlicher Ebene bestehen und im Kodex lediglich mit Blick auf den guten Ruf und das Ansehen des Bundes im Sinne von Leitsätzen beschrieben werden. So gelten die soeben beschriebene Sorgfalts- und Treuepflicht, die Befolgungspflicht, aber auch die Wahrung der öffentlichen Interessen für den Beschwerdeführer bereits gestützt auf das BPG (vorstehend E. 4.3.1 f.).

4.3.3.2 Nach dem Gesagten ist im Sammeln und Verkaufen von Munitionshülsen eine Pflichtverletzung, insbesondere eine Verletzung der Sorgfalts- und Treuepflicht, zu sehen. Bei den Munitionshülsen handelt es sich um Eigentum der Schweizer Armee, das ordnungsgemäss zu sammeln und entsorgen ist, und nicht von Angestellten des Bundes oder Privaten eingesammelt und verkauft werden soll. Fraglich erscheint vorliegend indes, ob das Vorgehen des Beschwerdeführers den Vorgesetzten bekannt gewesen ist und von ihnen toleriert wurde.

Aus den Zeugeneinvernahmen vom 29. April 2013 im Rahmen des Strafverfahrens geht hervor, dass es die Aufgabe des Beschwerdeführers war, den Schiessplatz am Morgen bereitzustellen, sofern dieser bestellt worden war. Nachdem er diesen der Truppe übergeben hatte, habe er sich dem Unterhalt des Schiessplatzes gewidmet und die Truppe entlassen, wenn diese fertig war mit Schiessen. Für das Einsammeln der Hülsen sei gemäss Munitionsbefehl vom 1. März 2007 jeweils die Truppe verantwortlich, ebenso für deren Rückführung an den bestimmungsgemässen Ort. Den genauen Ablauf des Rückführungsprozesses konnte D._____, Vorgesetzter des Beschwerdeführers in den vergangenen zwei Jahren, aber nicht beschreiben (Aussage D._____, Ziff. 22 – 28). A._____, direkter Vorgesetzter von 2006 bis 2011, bestätigte ebenfalls, dass es in der Verantwortung der Truppe lag, die Hülsen wieder einzusammeln (Aussage A._____, Ziff. 21 f.). Die Frage, ob es vorgesehen gewesen sei, dass der Beschwerdeführer die Hülsen einsammelte, wenn die Trup-

pe dies unterlassen hatte, beantworteten die befragten Vorgesetzten indes unterschiedlich: Während A._____ die Frage verneinte, führte D._____ aus, dies gehöre zur Tätigkeit des Beschwerdeführers und sei in den Repetitorien so unterrichtet worden (Aussage A._____, Ziff. 23; Aussage D._____, Ziff. 30). Hinsichtlich dieser, durch den Beschwerdeführer besuchten Kurse bestand zudem eine gewisse Unsicherheit, was genau deren Inhalt bildete und ob insbesondere der Rückschub der Munition darin behandelt wurde (Aussage D._____, Ziff. 20 f., grundsätzlich bejahend; Aussage A._____, Ziff. 18 f., unwissend). In Bezug auf die Frage der Bedeutung der militärischen Befehle und einschlägigen militärischen Reglemente für den Beschwerdeführer führte D._____ aus, diese hätten sicher eine Bedeutung. Es seien gewisse Regeln darin, aber sie seien für den Beschwerdeführer nicht so massgebend. Es gäbe eigene (nicht militärische) Dokumente, wie mit dem Munitionsrückschub umgegangen werden müsse. Diese lehnten sich an die Dokumente der Truppe an (Aussage D._____, Ziff. 17). A._____ führte aus, der Beschwerdeführer habe die Sicherheitsvorschriften auf seinem Platz beobachten müssen, wozu er die Sicherheitsvorschriften hätte kennen und sich wohl daran halten müssen. Er sei verantwortlich gewesen für die Anlage (Aussage A._____, Ziff. 17).

4.3.3.3 Insgesamt erscheint somit eine gewisse Unklarheit über die geltenden Reglemente und Befehle sowie die genauen Abläufe zu bestehen. Der auch in der Kündigungsverfügung erwähnte Munitionsbefehl vom 1. März 2007 verbietet ausdrücklich, Munition an sich zu nehmen, beiseite zu schaffen, wegzuwerfen oder zu veräussern (Ziff. 3.2). Gemäss Ziff. 1.2 gilt der Befehl indes nur für die Angehörigen der Armee im Ausbildungsdienst und für alle Übungsteilnehmer, die im Rahmen des Schiesswesens ausser Dienst Ordonnanzmunition erhalten bzw. verschiessen – mithin nicht für den Beschwerdeführer. Auch das Reglement Munitionsdienst 60.070 vom 18. Juni 2007 verbietet den Verkauf von Munition oder Munitionseinzelteilen sowie Packmaterial ausdrücklich (Anhang 2, Weisungen für den Rückschub, S. 85). Allerdings betrifft auch dieser Absatz "die Truppe". Dass die Regeln auch für Zivilpersonen, wie den Beschwerdeführer, gelten sollen, geht aus den Bestimmungen nicht hervor.

In ihrer Vernehmlassung verweist die Vorinstanz auf den Befehl "Rückschub Munition" vom 1. Januar 2012. Daraus gehe hervor, dass sämtliche Hülsen ins Armeeverteilcenter [...] zu verschieben seien. Bei diesem Befehl handelt es sich um eine interne Weisung des Chefs der LBA. Es geht

darum, durch verbindliche Vorgaben und Auftragserteilung an die Truppe und die Armeelogistikcentren sicherzustellen, dass der Munitionsrückschub während der Dienstleistung zwischen den beteiligten Stellen abgesprochen und der Transport geregelt wird (Ziff. 2). Die Armeelogistikcentren stellen sicher, dass der Munitionsrückschub während der Dienstleistung mit der Truppe geplant und mit dem Armeeverteilcenter [...] vereinbart wird und beauftragen die Truppe gemäss dem Befehl (Ziff. 3.2).

Gemäss den Weisungen über das Armeematerial vom 4. März 2009 des Chefs der Armee (WAMAT) ist die LBA verantwortlich für die Lagerung und den Nach- und Rückschub der Munition und sorgt durch Kontrollen für die Einhaltung der Vorschriften (Anhang 3, Art. 3 Abs. 5 WAMAT). Der zuständige Kommandant oder Chef der Verwaltungseinheit nimmt unter anderem die Aufgabe wahr, alle betroffenen Personen über die geltenden Vorschriften auszubilden (Anhang 3, Art. 6 Bst. a WAMAT) und die vorliegenden Weisungen unter anderem durch Stichproben in Munitions- und Waffenlagern, Kontrollen bei der Ab- und Rückgabe anlässlich von Schiessübungen, Kontrollen bei der Lieferung und beim Rückschub, insbesondere hinsichtlich der Übereinstimmung der Rückschubmenge und der Rückschubdokumente (z.B. Rückschubliste) durchzusetzen (Anhang 3, Art. 6 Bst. c WAMAT). Diese Weisungen gelten für alle Verwaltungseinheiten des VBS, welche für den Prozess zur materiellen Sicherstellung der Armee mit Armeematerial zuständig sind, sowie für die Armee (Art. 2 WAMAT), das heisst ausdrücklich auch für zivil angestellte Personen. Jedoch richten sich die genannten Bestimmungen weniger an den Beschwerdeführer, als vielmehr, im vorliegenden Fall, an dessen Vorgesetzte, die für die Ausbildung der betroffenen Personen und die Durchsetzung der Weisungen zuständig sind.

Es bestehen somit diverse Weisungen, Reglemente und Befehle, die teilweise lediglich für das militärische Personal, teilweise für die Verwaltungseinheiten gelten. Offensichtlich herrscht dabei Unklarheit, was tatsächlich für wen gilt und wie die klaren Abläufe zu erfolgen haben. Es ist die Aufgabe und Verantwortung der Vorgesetzten, diesbezüglich ihre Mitarbeitenden aufzuklären, zu instruieren und zu beaufsichtigen. Vorliegend erscheint zweifelhaft, dass die Vorgesetzten diesen Aufgaben genügend nachgekommen sind.

4.3.3.4 Angesichts dieser Umstände kann das Verhalten des Beschwerdeführers nicht als schwere Pflichtverletzung bezeichnet werden, welche die Vertrauenslage derart zerstört oder so tiefgreifend erschüttert hätte,

dass der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar wäre. Gerade da auch von Seiten der Vorgesetzten, deren Verhalten der Arbeitgeberin zuzurechnen ist, gewisse Unsicherheiten und Unklarheiten bezüglich der Abläufe bestanden, zudem bei umfassender Wahrnehmung ihrer Ausbildungs- und Aufsichtstätigkeit das Einsammeln und Verkaufen der Munitionshülsen durch den Beschwerdeführer hätte verhindert oder zumindest zu einem früheren Zeitpunkt unterbunden werden können, erscheint eine fristlose Kündigung mit der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht nicht vereinbar. Vor allem erstaunt, dass die Hülsen, die der Beschwerdeführer über die Dauer von eineinhalb Jahren in blauen Fässern im Schützenhaus für jeden gut sichtbar gelagert haben soll, den Vorgesetzten – im Rahmen ihrer Aufsichts- und Kontrollpflicht – nicht aufgefallen sind. Hinzu kommt, dass offenbar auch Privatpersonen zuweilen Munitionshülsen eingesammelt hatten und dies teilweise auch den Vorgesetzten bekannt war (Aussage D._____, Ziff. 33 – 36). Was im Übrigen genau an den Ausbildungskursen und Repetitorien, die der Beschwerdeführer besucht hatte, vermittelt wurde, ist umstritten und damit nicht erstellt bzw. zweifelhaft, ob die von den Vorgesetzten genannten Vorschriften dem Beschwerdeführer tatsächlich bekannt waren.

4.3.3.5 Schliesslich genügt auch die von der Vorinstanz im angefochtenen Entscheid vorgebrachte Verletzung des öffentlichen Interesses nicht, um eine schwerwiegende Pflichtverletzung durch den Beschwerdeführer anzunehmen. Insbesondere kann nicht von einem Reputationsschaden gesprochen werden, wenn selbst das Einsammeln von Hülsen durch Dritte toleriert wird und bis anhin keine Massnahmen dagegen ergriffen wurden, indem etwa das Gelände abgeschlossen oder unzugänglich gemacht worden wäre. Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer würde insofern am Ansehen des Bundes als Arbeitgeber nichts ändern.

4.3.4 Gleiches gilt auch in Bezug auf das Vorliegen einer Straftat. In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass Straftaten, welche der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit oder auch im Privatleben zu Lasten der Mitarbeiter, des Arbeitgebers, aber auch von Kunden oder Dritten begeht, einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung bilden können. Allerdings kommt es auch in diesen Fällen massgebend auf die Umstände und insbesondere die Schwere der Straftat an (Urteil des Bundesgerichts 4C.114/2005 vom 4. August 2005 E. 2.1 mit Hinweisen und einer Übersicht über die Rechtsprechung). Wenn die Opfer der strafbaren Handlungen der Arbeitgeber selber, dessen Kunden

oder andere Mitarbeiter sind, genügen schon recht geringfügige Taten. Insbesondere Diebstahl, Veruntreuung, Nötigung oder mutwillige Sachbeschädigung rechtfertigen regelmässig eine fristlose Entlassung (vgl. zum Ganzen STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 5 zu Art. 337 mit zahlreichen Hinweisen auf die Praxis).

Zwar handelt es sich vorliegend um ein strafrechtlich relevantes Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seiner Arbeitgeberin. Indes ist auch in diesem Zusammenhang den insoweit besonderen Umständen Rechnung zu tragen, dass einerseits die internen Weisungen offenbar nicht klar geregelt waren und die Verfehlungen des Beschwerdeführers überhaupt erst möglich wurden, weil die Truppen vorschriftswidrig Munitionshülsen zurückliessen. Kommt hinzu, dass fraglich ist, inwieweit die Vorgesetzten Kenntnis vom Vorgehen des Beschwerdeführers hatten resp. hätten haben müssen. Es liegt somit keine genügend schwere Straftat vor, die – ohne vorgängige Verwarnung – eine fristlose Entlassung rechtfertigen würde.

5.

5.1 Weniger schwere oder zeitlich zurückliegende Verfehlungen können nur dann eine fristlose Kündigung zur Folge haben, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt vorkommen. Unterlässt der Arbeitgeber im Falle von nicht schwerwiegendem Fehlverhalten die verlangte Mahnung (Abmahnung, Ermahnung, Verwarnung), wird angenommen, er sei an einer Weiterbeschäftigung interessiert und die Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn zumutbar. Damit fällt die Vertragsverletzung als Grund für die fristlose Auflösung ausser Betracht (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4611/2012 vom 18. Dezember 2012 E. 4.4.2 mit Hinweisen).

5.2 Vorliegend wurde der Beschwerdeführer unbestrittenermassen weder gemahnt noch wurde ihm die Kündigung angedroht. Die Mahnung bezweckt jedoch einerseits gerade, der angestellten Person die mangelhafte Leistung, das mangelhafte Verhalten oder die begangene Pflichtverletzung vorzuhalten und sie zu künftigem korrektem und pflichtgemässem Verhalten zu ermahnen (Rügefunktion). Andererseits drückt die Mahnung die Androhung einer Sanktion aus (Warnfunktion; vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-897/2012 vom 13. August 2012 E. 5.3.2.1. und A-5849/2009 vom 1. Juli 2010 E. 2.6). Die Verfehlung des Beschwerdeführers war nicht derart gravierend, dass einer Rüge oder Mahnung jede Aussicht auf Erfolg hätte abgesprochen werden müssen. Vielmehr wäre

vorliegend eine Mahnung als milderes Mittel im Sinne des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes angezeigt gewesen. Entsprechend durfte die Vorinstanz im Verhalten des Beschwerdeführers keinen Grund für eine fristlose Entlassung erblicken.

5.3 Damit erweist sich die fristlose Kündigung insgesamt als unbegründet; sie ist folglich im Sinne von Art. 14 Abs. 1 Bst. b BPG i.V.m. Art. 12 Abs. 7 BPG als nichtig zu betrachten.

6.

Liegt kein Grund für eine fristlose Kündigung vor, ist zu prüfen, ob eine Umwandlung der fristlosen in eine ordentliche Kündigung möglich ist (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4611/2012 vom 18. Dezember 2012 E. 5 mit Hinweisen). Der Beschwerdeführer war in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Mitarbeiter [...] angestellt. Nach Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgelöst werden wegen der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten. Die Rechtsprechung verlangt – obwohl im Gesetz nicht ausdrücklich erwähnt – eine Mahnung auch für eine ordentliche Kündigung nach Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_277/2007 vom 30. Juni 2008 E. 5.3, bestätigt mit Urteil 1C_245/2008 vom 2. März 2009 E. 5.4). Nach den unzweideutigen Ausführungen des Bundesgerichts besteht kein Raum, im Einzelfall auf eine Mahnung zu verzichten (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7826/2009 vom 23. August 2010 E. 7.3. mit weiteren Hinweisen), weshalb in Ermangelung einer Mahnung (vgl. soeben E. 5.2) vorliegend auch kein ordentlicher Kündigungsgrund erfüllt ist (vgl. auch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4973/2012 vom 5. Juni 2013 E. 3.2 und 6.2).

7.

Folglich stellt sich die Frage der Rechtsfolgen einer nichtigen fristlosen Kündigung.

7.1 Bei der nichtigen Kündigung nach Art. 14 Abs. 1 BPG handelt es sich dem Wesen nach um eine anfechtbare Kündigung. Eine Kündigung, die von der Beschwerdeinstanz als in diesem Sinne nichtig beurteilt wird, beendet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht. Aus Art. 14 Abs. 1 – 3 BPG ergibt sich allgemein, dass die primäre Folge bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person mit der bisherigen oder einer anderen zumutbaren Arbeit ist. Nur subsidiär zu einer Weiterbeschäftigung behält

Art. 14 Abs. 5 BPG eine Entschädigung nach Art. 19 Abs. 2 – 4 BPG vor (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_703/2011 vom 1. Mai 2012 E. 7.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4611/2012 vom 18. Dezember 2012 E. 6.1 mit weiteren Hinweisen; NÖTZLI, a.a.O., Rz. 356 sowie Rz. 325, 383).

7.2 Die Vorinstanz macht geltend, die Vertrauensbasis sei nicht nur massiv erschüttert, sondern definitiv zerrüttet worden und auch in Zukunft nicht wiederherzustellen.

7.3 Der Beschwerdeführer hat inzwischen eine neue Stelle in der Privatwirtschaft gefunden, verdient in dieser Funktion aber ca. 20 % weniger als zuvor und möchte trotz des Vorgefallenen wieder zu seiner früheren Arbeitgeberin zurückkehren. Vorliegend ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer insgesamt seit 30 Jahren beim Bund arbeitet, davon die vergangenen gut 17 Jahre bei der LBA. Seine Vorgesetzten waren lange Zeit mit seiner Arbeitsleistung zufrieden, erhielt er doch während den letzen 10 Jahren stets gute Leistungsbeurteilungen (3 bzw. A), dies trotz einem Verweis im Jahr 2004. Wie sein Vorgesetzter D._____ anlässlich der Zeugeneinvernahme im hängigen Strafverfahren ausführte, bedauerte er, dass dem Beschwerdeführer habe gekündigt werden müssen, da er ein sehr guter Mitarbeiter gewesen sei (Aussage D._____, Ziff. 45). Zudem hatte er in der Aktennotiz vom 29. Juni 2012 festgehalten, mit der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers sehr zufrieden zu sein. Dieser setze sich stets ein, damit die Truppe ihre Ausbildung auf dem Schliessplatz optimal durchführen könne (Aktennotiz von D._____ und A._____ vom 29. Juni 2012, S. 2). Die Summe von über Fr. 13'000.--, die der Beschwerdeführer nachweislich mit dem Verkauf der Hülsen erwirtschaftete, ist – selbst wenn ein Teil davon, wie der Beschwerdeführer geltend macht, auf anderweitig zusammengetragenes Altmetall zu führen ist – nicht unbeträchtlich. Doch hat der Beschwerdeführer glaubhaft geschildert, dass er seiner Arbeitgeberin nicht habe schaden wollen und den verursachten Schaden begleichen werde. Eine Mahnung hätte angesichts dieser Umstände ausreichen dürfen, um weitere Verfehlungen von Seiten des Beschwerdeführers zu verhindern. Das Vertrauensverhältnis kann demnach nicht als derart zerrüttet bezeichnet werden, dass der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar wäre. Vielmehr wird sich der Beschwerdeführer, auch durch das vorliegende Kündigungsverfahren, der Konsequenzen allfälliger weiterer Verfehlungen bewusst sein. Inzwischen hat er zwar in der Privatwirtschaft eine neue Anstellung gefunden. Er verdient dabei aber

deutlich weniger als zuvor und möchte wieder in seiner früheren Funktion bei der LBA tätig sein. Ein aktuelles Rechtsschutzinteresse an der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit besteht daher weiterhin (vgl. ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, Rz. 2.71). Da das Bundespersonalrecht in erster Linie die Weiterbeschäftigung vorsieht, eine Entschädigung lediglich subsidiär in Frage kommt und nach dem Gesagten das Vertrauen nicht als grundlegend zerstört angesehen werden kann, hat die LBA den Beschwerdeführer somit weiterzubeschäftigen, sofern dieser auch nach Rechtskraft des vorliegenden Urteils noch ernsthaft an seiner früheren Stelle interessiert ist.

8.
Gestützt auf vorstehende Erwägungen ist die Beschwerde demnach gutzuheissen, der angefochtene Entscheid der Vorinstanz vom 5. Februar 2013 aufzuheben und die Nichtigkeit der Kündigung vom 16. Juli 2012 im Sinne von Art. 14 Abs. 1 BPG festzustellen. Die LBA ist anzuweisen, den Beschwerdeführer in seiner bisherigen Tätigkeit weiterzubeschäftigen.

9.
Der Antrag des Beschwerdeführers, seine Vorgesetzten im vorliegenden Verfahren als Zeugen einzuvernehmen, erübrigt sich. Nachdem die ausführlichen Protokolle der Staatsanwaltschaft im vorliegenden Verfahren beigebracht wurden, hätten weitere Befragungen keine neueren Erkenntnisse hervorgebracht, weshalb in antizipierter Beweiswürdigung auf eine Zeugeneinvernahme verzichtet werden kann.

10.
Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG).

11.
Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei ist für das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG). Die Parteientschädigung umfasst die Kosten der Vertretung und allfällige Auslagen der Partei. Das Gericht setzt die Parteientschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote oder, mangels Einreichung einer solchen, aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bun-

desverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). War der obsiegende Beschwerdeführer bereits in einem vorinstanzlichen Beschwerdeverfahren vertreten, so sind im Gesamtbetrag, den das Bundesverwaltungsgericht zuzusprechen hat, auch diese Aufwendungen zu berücksichtigen (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-6543/2012 vom 22. April 2013 E. 7 sowie A-8111/2010 vom 15. April 2011 E. 9.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 4.87). Das Anwaltshonorar wird dabei nach dem notwendigen Zeitaufwand bemessen, wobei der Stundenansatz mindestens Fr. 200.-- und höchstens Fr. 400.-- beträgt (Art. 7 ff. VGKE).

Vorliegend hat der Rechtsvertreter keine Kostennote eingereicht. Da sich das Verfahren vorliegend weder als besonders schwierig noch umfangreich erwies, wird die Parteientschädigung auf gesamthaft Fr. 5'000.--, inklusive Mehrwertsteuer und Auslagen, festgesetzt. Mit dem Ansatz gelten sowohl die üblichen Auslagen als auch der Aufwand für das vorinstanzliche Beschwerdeverfahren als abgegolten.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird gutgeheissen, der angefochtene Entscheid vom 5. Februar 2013 aufgehoben und die Nichtigkeit der Kündigung vom 16. Juli 2012 festgestellt.

2.
Die LBA wird angewiesen, den Beschwerdeführer in seiner bisherigen Tätigkeit weiterzubeschäftigen.

3.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

4.
Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils für das vorinstanzliche Verfahren sowie für das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht eine Parteientschädigung von insgesamt Fr. 5'000.-- (inklusive Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

5.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Ref-Nr. 04-14 / 05-2012 / 12.005100; Gerichtsurkunde)

Der vorsitzende Richter: Die Gerichtsschreiberin:

André Moser Mia Fuchs

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 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). 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, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist steht still vom 15. Juli bis und mit dem 15. August (Art. 46 Abs. 1 Bst. b 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: