Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-8761/2010

Urteil vom 8. Dezember 2011

Besetzung

Richter Beat Forster (Vorsitz),
Richter Lorenz Kneubühler, Richter Christoph Bandli,
Gerichtsschreiberin Tanja Haltiner.

Parteien

A._____,
vertreten durch lic. iur. Yassin Abu-led, Rechtsanwalt,
Badenerstrasse 16, Postfach 4114, 8021 Zürich,
Beschwerdeführer,

gegen

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD,
Informatik Service Center ISC-EJPD,
Fellerstrasse 15, 3003 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____ wurde mit Arbeitsvertrag vom (…) per (…) unbefristet beim Informatik Service Center des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements (nachfolgend: ISC-EJPD) als (…) angestellt. Es wurde eine dreimonatige Probezeit vereinbart, welche bis 30. September 2010 dauerte.

Im Verlauf der Probezeit kam es zu persönlichen Auseinandersetzungen. Anlässlich der Probezeitbeurteilung vom 13. September 2010 unterzeichnete A._____ die Erklärung, das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen auf das Ende der Probezeit (30. September 2010) zu beenden. Er wurde per sofort freigestellt. Seitens der Arbeitgeberin wurde das Dokument von seinem direkten Vorgesetzten unterzeichnet.

In der Folge fand ein reger Mailverkehr zwischen A._____ und der Personalchefin des ISC-EJPD statt, in dessen Rahmen die Arbeitgeberin ihm zwei Trennungsvereinbarungen, datiert vom 21. September 2010 bzw. 25. Oktober 2010, zukommen liess. Darin wurde u.a. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Oktober 2010 festgehalten. Diese Dokumente hat A._____ nie unterzeichnet; seitens der Arbeitgeberin unterzeichnete der stellvertretende Leiter ISC-EJPD bzw. der Leiter ISC-EJPD.

Am 4. November 2010 teilte die Personalchefin A._____ mit, dass sein Austritt per 31. Oktober 2010 vollzogen werde.

B.
Mit Schreiben vom 26. November 2010 erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) Beschwerde beim Generalsekretariat EJPD (nachfolgend: GS EJPD). Darin beantragt er sinngemäss, es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zu Unrecht aufgelöst worden sei. Das GS EJPD leitete diese Eingabe zuständigkeitshalber mit Begleitschreiben vom 22. Dezember 2010 samt Beilage ans Bundesverwaltungsgericht weiter.

C.
Die Vorinstanz beantragt mit Vernehmlassung vom 28. Februar 2011 die Abweisung der Beschwerde.

D.
Mit Instruktionsverfügung vom 8. März 2011 wurde die Vorinstanz zu ergänzender Vernehmlassung und Einreichung sachdienlicher Unterlagen und Beweismittel aufgefordert.

E.
Als Beilage zur ergänzenden Vernehmlassung vom 7. April 2011 reichte die Vorinstanz u.a. eine Verfügung gleichen Datums ein, worin festgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis mit Aufhebungsvertrag vom 13. September 2010 per 31. Oktober 2010 beendet worden sei.

F.
Der Beschwerdeführer nimmt mit Eingabe vom 20. Mai 2011 zur Vernehmlassung der Vorinstanz vom 28. Februar 2011 Stellung und erhebt gleichzeitig Beschwerde (A-2901/2011) gegen die Feststellungsverfügung vom 7. April 2011. Er beantragt, die Verfügung vom 7. April 2011 sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis per 6. Mai 2011 aufgelöst worden sei. Die Vorinstanz sei zu verpflichten, ihm den Lohn inklusive Ferienentschädigung bis zum 30. Mai 2011 zu bezahlen. Weiter sei sie zur Bezahlung einer Genugtuung in der Höhe von sechs Monatslöhnen sowie von Schadenersatz in der Höhe von Fr. 15'000.– an ihn zu verpflichten.

G.
Mit Verfügung vom 24. Mai 2011 wurden die Beschwerdeverfahren A-8761/2010 und A-2901/2011 vereinigt und unter der Verfahrensnummer A-8761/2010 weitergeführt.

H.
Die Vorinstanz nimmt mit Schreiben vom 17. Juni 2011 zur Beschwerde und Eingabe je vom 20. Mai 2011 Stellung.

I.
Im Rahmen seiner Schlussbemerkungen vom 11. Juli 2011 beantragt der Beschwerdeführer u.a. die Edition diverser E-Mailschreiben seitens der Vorinstanz sowie die Lohnfortzahlung bis drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Ende Mai 2011.

J.
Auf weitere Vorbringen der Parteien wird – sofern entscheidrelevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.
Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat. Im vorliegend zur Beurteilung stehenden Bereich des Bundespersonalrechts besteht keine derartige Ausnahme. Hingegen stellt sich die Frage, ob das ISC-EJPD eine Vorinstanz gemäss Art. 33 VGG ist und dessen arbeitsrechtliche Verfügungen direkt beim Bundesverwaltungsgericht anfechtbar sind.

Gemäss Anhang 1 B III. Ziffer 1.1 zur Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 (RVOV, SR 172.010.1) ist nicht das ISC-EJPD, sondern das GS EJPD eine Verwaltungseinheit des Bundes. Der Weisung vom 1. Juni 2009 über die personalrechtlichen Zuständigkeiten im EJPD (WPZ) lässt sich entnehmen, dass das ISC-EJPD Bestandteil des GS EJPD bildet bzw. eine Abteilung desselben ist (vgl. Fn. 4 zu Ziffer 1 Abs. 2 WPZ). Gemäss Weisung vom 1. September 2010 über die Informatik im EJPD ist das ISC als FLAG-Einheit des GS EJPD organisiert (FLAG = Führung mit Leistungsauftrag und Globalbudget). Da das ISC-EJPD selbst nicht als Verwaltungseinheit des Bundes gilt, erfolgt die Vertretung vor dem Bundesverwaltungsgericht in Einklang mit Ziffer 2.3 Abs. 1 WPZ durch den Rechts- und Beschwerdedienst des EJPD. Obwohl das ISC-EJPD somit Ähnlichkeit mit einem Bundesamt aufweist, kommt vorliegend nicht das interne Beschwerdeverfahren nach Art. 35 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) i.V.m. Art. 110 Bst. a der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) zur Anwendung; vielmehr ist aufgrund der Ansiedelung des ISC-EJPD auf der Stufe des GS EJPD gegen dessen arbeitsrechtlichen Verfügungen direkt ans Bundesverwaltungsgericht zu gelangen (Art. 36 Abs. 1 BPG i.V.m. Art. 35 Abs. 2 BPG). Das GS EJPD hat die Beschwerde vom 26. November 2010 daher zu Recht mit Schreiben vom 22. Dezember 2010 zuständigkeitshalber an das

Bundesverwaltungsgericht überwiesen und das Gericht ist auch zur Beurteilung der Beschwerde vom 20. Mai 2011 zuständig.

2.
Weiter stellen sich Fragen bezüglich des Anfechtungsobjekts. Gegenstand der ersten Beschwerde bildeten das Schreiben der Vorinstanz vom 4. November 2010 bzw. die "Auflösungsvereinbarung" vom 13. September 2010. Ob es sich dabei um taugliche Anfechtungsobjekte handelt, kann offen bleiben. Denn massgebend ist, dass die Vorinstanz am 7. April 2011 eine Feststellungsverfügung nach Art. 5 Abs. 1 Bst. b VwVG erlassen hat, die sich auf die Auflösungsvereinbarung vom 13. September 2010 bezieht und an Stelle des Schreibens vom 4. November 2010 getreten ist. Soweit auch das Schreiben vom 4. November 2010 als Verfügung zu betrachten wäre, gälte es als mit der Feststellungsverfügung vom 7. April 2011 wiedererwägungsweise aufgehoben (Art. 58 Abs. 1 VwVG; vgl. ANDREA PFLEIDERER, in: Waldmann/Weissberger, Praxiskommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG-Praxiskommentar], Zürich/Basel/Genf 2009, Art. 58 Rz. 20, 23 f.). Die mit Beschwerde vom 26. November 2010 aufgeworfene Frage nach der Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung ist durch die Feststellungsverfügung vom 7. April 2011 nicht gegenstandslos geworden, weshalb die Behandlung der Beschwerde vom 26. November 2010 fortzusetzen ist (Art. 58 Abs. 3 VwVG) bzw. nachfolgend die weiteren Eintretensvoraussetzungen zu prüfen sind. Bei dieser Betrachtungsweise ist auf die zweite Beschwerde vom 20. Mai 2011 nicht einzutreten, die darin enthaltenen Anträge und Ausführungen sind jedoch als Stellungnahme zur Wiedererwägung der Vorinstanz entgegen zu nehmen (vgl. ANDREA PFLEIDERER in: VwVG-Praxiskommentar, Art. 58 Rz. 46).

3.
Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein aktuelles schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Als formeller Verfügungsadressat hat der Beschwerdeführer ohne weiteres ein aktuelles schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung der Verfügung der Vorinstanz.

4.
Auf die im Übrigen form- und fristgerecht (Art. 50 und 52 VwVG) eingereichte Beschwerde vom 26. November 2010 ist – unter Vorbehalt nachfolgender Erwägung – einzutreten.

5.
Der Beschwerdeführer modifiziert in seiner Stellungnahme vom 11. Juli 2011 (S. 13) das im Zusammenhang mit der Feststellungsverfügung am 20. Mai 2011 gestellte Rechtsbegehren dahingehend, dass nicht nur bis zur verlangten Feststellung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende Mai 2011 Lohnzahlungen gefordert würden, sondern darüber hinaus noch für weitere drei Monate. Beschwerdeanträge können nach Ablauf der Beschwerdefrist jedoch höchstens präzisiert, eingeengt oder fallengelassen, nicht aber erweitert werden (ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, Rz. 2.208 ff.; BGE 133 II 30 E. 2.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-775/2011 vom 24. Mai 2011 E. 4). Demzufolge ist obgenanntes Vorbringen des Beschwerdeführers als unzulässige Erweiterung zu qualifizieren, weshalb darauf nicht einzutreten und auf das ursprüngliche Rechtsbegehren vom 20. Mai 2011 (vgl. Sachverhalt Bst. F) abzustellen ist.

Ebenfalls mit Stellungnahme vom 11. Juli 2011 verlangt der Beschwerdeführer die Edition diverser E-Mailkorrespondenz seitens der Vorinstanz. Da es sich dabei – wie nachfolgend aufgezeigt wird – nicht um entscheidrelevante Unterlagen handelt, ist dem Editionsgesuch nicht stattzugeben.

6.

6.1. Indem der Beschwerdeführer in seiner ursprünglichen Beschwerdeschrift vom 26. November 2010 vorbringt, er sei ohne konkrete Gründe entlassen worden, macht er eine Verletzung der Begründungspflicht geltend. Bei dieser Pflicht handelt es sich um einen Teilgehalt des Anspruchs auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV (zum rechtlichen Gehör allgemein vgl. statt vieler: BGE 133 I 270 E. 3.1).

Eine sachgerechte Anfechtung eines Verwaltungsakts ist nur dann möglich, wenn sich sowohl der Betroffene als auch die

Rechtsmittelinstanz ein Bild über die Tragweite eines Entscheids machen können. Demnach müssen in jedem Fall diejenigen Überlegungen angeführt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sie ihren Entscheid stützt, wobei sie sich jedoch auf die wesentlichen Gesichtspunkte beschränken darf. Erforderlich ist, dass sich aus der Gesamtheit der Begründung ergibt, weshalb die Behörde den Vorbringen der Partei nicht folgen konnte (BGE 129 I 232 E. 3.2, Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-962/2009 vom 23. Juli 2009 E. 4.2).

6.2. Vorliegend hat die Vorinstanz in der Feststellungsverfügung vom 7. April 2011 Ausführungen zum gültigen Zustandekommen des Aufhebungsvertrags gemacht, sowie die Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit aufgelistet und das konkrete Fehlverhalten, welches sie dem Beschwerdeführer anlastet, aufgezeigt. Unter diesen Umständen hat sie die für den Entscheid massgeblichen Gesichtspunkte hinreichend dargelegt, so dass ihr eine Verletzung der Begründungspflicht nicht vorgeworfen werden kann.

6.3. Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, er habe nicht die Möglichkeit erhalten, sich vor der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen zu äussern. Dem Anspruch auf rechtliches Gehör ist nach dem hiervor Erwähnten dann Genüge getan, wenn der Betroffene vor Erlass einer Verfügung über alle wesentlichen Punkte informiert und dazu angehört wird. Im betreffend den Beschwerdeführer angefertigten Protokoll der Vorinstanz wird festgehalten, dass anlässlich des Zwischengesprächs vom 10. September 2010, welchem eine E-Mail und Besprechungen über diverse Vorkommnisse und das weitere Vorgehen vorangegangen sind, die Beendigung der Probezeit angekündigt worden sei. Zum Gespräch vom 13. September 2010 wurden ebenfalls Notizen angefertigt, woraus hervorgeht, dass über die Beendigung der Probezeit gemäss Vorbesprechung und über die Freistellung des Beschwerdeführers gesprochen worden sei. Jener habe die Ankündigung bzw. den Wortlaut des Probezeitprotokolls entsprechend den Vorgesprächen sehr gelassen entgegen genommen und beide Seiten hätten die Argumente ohne Widerspruch anerkannt. Wenn sich der Beschwerdeführer nun darauf beruft, dass eine Kündigung ohne vorgängige Möglichkeit des Arbeitnehmers zur Stellungnahme eine Verletzung des Gehörsanspruchs bedeute, verkennt er, dass hier eine andere Situation vorliegt. Denn strittig ist vorliegend das Zustandekommen bzw. die Gültigkeit eines Aufhebungsvertrages. Dabei handelt es sich nicht um eine einseitige

Kündigung, die den Beschwerdeführer direkt vor vollendete Tatsachen stellt, sondern um einen Vertrag, welchen er anlässlich des vorgenannten Termins unterschrieben hat. Auch wenn ihm bei Nichtunterzeichnung des Vertrages das Erlassen einer Kündigungsverfügung in Aussicht gestellt wurde, stand es ihm frei, den Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Aufgrund seiner Ausbildung und Lebenserfahrung wäre es ihm zuzumuten gewesen, sich eine Bedenkzeit auszubedingen (vgl. zum Ganzen auch: Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-962/2009 vom 23. Juli 2009 E. 4.3).

Es ist zudem – auch falls das Gespräch am 13. September 2010 wie vom Beschwerdeführer behauptet nur kurz gedauert haben sollte – nicht nachvollziehbar, dass er das entsprechende Dokument nicht präsentiert erhalten und durchgelesen, sondern blindlings unterschrieben und erst im Nachhinein festgestellt haben soll, sich mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende September 2010 einverstanden erklärt zu haben. Diese Argumentation widerspricht im Übrigen seiner Behauptung in der Beschwerdeschrift vom 26. November 2010, wonach er mit dem Inhalt des ihm am 13. September 2010 vorgelegten Dokuments nicht einverstanden gewesen sei. Ferner gelten in der Probezeit – wie unter Erwägung 7.1.2 noch näher erläutert wird – andere Voraussetzungen, als wenn das Arbeitsverhältnis mit einem langjährigen Mitarbeiter aufgelöst wird. Der Beschwerdeführer kann sich im Zusammenhang mit vorliegendem Aufhebungsvertrag demnach nicht auf den für den Erlass von Verfügungen massgebenden Gehörsanspruch berufen.

7.

In einem weiteren Schritt ist nachfolgend zu prüfen, ob die Aufhebungsvereinbarung vom 13. September 2010 rechtsgültig zustande gekommen ist. Der Beschwerdeführer bestreitet, dass es sich beim mit "Probezeitbeurteilung" betitelten Dokument um einen Aufhebungsvertrag handle. Weiter vertritt er die Auffassung, mit seiner Unterschrift lediglich den Erhalt der Gesamtbeurteilung bestätigt und nicht sein inhaltliches Einverständnis gegeben zu haben. Zudem verhalte sich die Vorinstanz widersprüchlich, indem sie unnötigerweise weitere Trennungsvereinbarungen vom 21. September 2010 und 25. Oktober 2010 betreffend Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Ende Oktober 2010 erstellt und dem Beschwerdeführer zugesendet habe. Hinzu komme, dass er bei der Unterzeichnung des entsprechenden Dokuments unter Druck gesetzt worden sei.

7.1.

7.1.1. Die Vertragsparteien sind von Gesetzes wegen – unter dem Vorbehalt der Schriftlichkeit – berechtigt, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt zu beendigen (vgl. Art. 10 Abs. 1 sowie Art. 13 Abs. 1 BPG); diese Beendigungsart steht sowohl bei unbefristeten wie auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen offen (HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 61). Das Verhältnismässigkeitsprinzip gebietet jedoch ein ausgewogenes Verhältnis der Leistungen der Vertragsparteien, d.h. beide müssen auf Rechte verzichten, so dass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringt. Verzichtet mithin der Arbeitnehmer auf die Anwendung der Kündigungsbestimmungen (Art. 12 und Art. 14 Abs. 1-3 BPG), eine allfällige Entschädigung (Art. 19 Abs. 2-4 BPG), je nach konkreter Ausgestaltung des Aufhebungsvertrages auf die Kündigungsfristen (Art. 12 Abs. 2-4 BPG) und die Lohnfortzahlung, so muss dies durch eine Gegenleistung des Arbeitgebers aufgewogen werden. Im Vordergrund steht dabei eine Abfindung, wobei diese nicht zwingend zu erfolgen hat (vgl. auch Art. 19 Abs. 5 BPG, welcher einzig von "allfälligen" Abgangsentschädigungen spricht). Besteht ein eigenes vernünftiges Interesse des Arbeitnehmers am Aufhebungsvertrag, so lässt dieses die Forderung nach einer entsprechenden Gegenleistung des Arbeitgebers wenn nicht untergehen, so doch relativieren (vgl. zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts 2A.650/2006 vom 30. Mai 2007 E. 2.2.1; NÖTZLI, a.a.O., Rz. 72, 85 ff.).

7.1.2. Vorliegend wurde mit dem Aufhebungsvertrag vom 13. September 2010 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auf den 30. September 2010 bzw. den 31. Oktober 2010 (vergleiche dazu hinten E. 7.4) aufgelöst und der Beschwerdeführer per sofort freigestellt. Da sich der Beschwerdeführer noch in der Probezeit befand (Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. Juli 2010), wäre es der Vorinstanz grundsätzlich unbenommen gewesen, das Arbeitsverhältnis ordentlich und unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist auf Ende Oktober 2010 zu kündigen (vgl. Art. 12 Abs. 2 Bst. b BPG). Zudem wäre eine Abgangsentschädigung angesichts der kurzen Dauer des Anstellungsverhältnisses von vornherein ausser Betracht gefallen (vgl. auch Art. 19 Abs. 2 Bst. b BPG, wonach der Arbeitnehmer, den kein Verschulden trifft u.a. nur bei langandauerndem Arbeitsverhältnis einen

Entschädigungsanspruch hat). Der einzige Vorteil der Aufhebungsvereinbarung lag somit für die Vorinstanz darin, die Ungewissheit über die Wirksamkeit einer an ihrer Stelle ausgesprochenen Kündigung zu beseitigen. Das Interesse des Beschwerdeführers an einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestand wiederum darin, das Arbeitsverhältnis ohne verhaltensbedingte ordentliche Kündigung zu beenden und damit die zukünftige Stellensuche nicht zu erschweren.

7.1.3. Halten sich folglich die Vorteile von Beschwerdeführer und Vorinstanz ungefähr die Waage, so wird mit der Aufhebungsvereinbarung vom 13. September 2010 das Verhältnismässigkeitsprinzip nicht verletzt. Für dieses Ergebnis spricht zudem, dass sich der Arbeitnehmer während der Probezeit in einer unsicheren Rechtsstellung befindet, sind doch die Kündigungsfristen kurz gehalten (vgl. Art. 12 Abs. 2 BPG) und die Anforderungen an die zulässigen Kündigungsgründe herabgesetzt. Weil das Probearbeitsverhältnis dazu dient, die Fähigkeit und Eignung eines Angestellten zu prüfen, sind an die Gründe, aus denen dieses schon seiner Natur nach lockere Verhältnis aufgelöst werden kann, keine allzu strengen Anforderungen zu stellen: Die Kündigung eines Probearbeitsverhältnisses durch die Verwaltung ist bereits zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmung des Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Die Auflösung muss vom Betroffenen nicht verschuldet sein und kann sich auf objektive, nicht (allein) in der Person des Angestellten liegenden Gründe stützen. Die begründete Feststellung etwa, dass der sich um eine definitive Anstellung Bewerbende dem Stellenprofil nicht entspricht, reicht aus. Dasselbe gilt, wenn aus persönlichen Gründen ein für die vorgesehene Funktion unbedingt nötiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden kann oder aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine reibungslose Zusammenarbeit und eine effiziente Verwaltungstätigkeit künftig in Frage gestellt erscheinen (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-962/2009 vom 23. Juli 2009 E. 5.3 mit Hinweisen). In diesem Zusammenhang ist auf das Argument des Beschwerdeführers, es hätte vorab eine (schriftliche) Verwarnung erfolgen müssen, einzugehen: Dabei wird verkannt, dass Art. 12 Abs. 6 Bst. b BPG, welcher bei Mängeln im Verhalten eine schriftliche Mahnung fordert, einerseits erst *nach* Ablauf der Probezeit Anwendung findet und hier andererseits keine (einseitige) Kündigung, sondern ein (zweiseitiger) Aufhebungsvertrag vorliegt. Ausserdem verzichtet der Arbeitnehmer mit

Abschluss eines Aufhebungsvertrags auf die Anwendung der Kündigungsbestimmungen (vgl. vorne E. 7.1.1).

7.2. Der Beschwerdeführer stellt sich auf den Standpunkt, aufgrund der Bezeichnung des Dokuments als Probezeitbeurteilung könne es sich dabei gar nicht um einen Aufhebungsvertrag handeln. Nach Art. 6 Abs. 2 BPG sind die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts auf die Arbeitsverhältnisse des Bundespersonals sinngemäss anwendbar, sofern kein Bundesgesetz etwas Abweichendes bestimmt. Dementsprechend finden die Normen des Allgemeinen Teils des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) bei einer öffentlich-rechtlichen Anstellung analog Anwendung (vgl. auch ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl., Zürich/St. Gallen 2010, Rz. 303a mit Hinweisen; NÖTZLI, a.a.O., Rz. 46). Gemäss Art. 18 Abs. 1 OR ist bei der Beurteilung eines Vertrags sowohl nach der Form als auch nach dem Inhalt der übereinstimmende wirkliche Wille und nicht die unrichtige Bezeichnung oder Ausdrucksweise zu beachten, die von den Parteien gebraucht wird. Es ist der Vorinstanz deshalb dahingehend zuzustimmen, dass angesichts des klaren Inhalts der Vereinbarung vom 13. September 2010 die Bezeichnung des Dokuments als Probezeitbeurteilung unbeachtlich bleibt.

7.3. Weiter ist der Beschwerdeführer der Auffassung, mit seiner Unterschrift lediglich den Erhalt des Dokuments bestätigt, nicht jedoch sein inhaltliches Einverständnis gegeben zu haben. Er habe sich im Gegenteil an der Gesamtbeurteilung gestört, weil diese nicht seine effektiven Qualifikationen und Leistungen wiedergegeben habe. Einerseits kann diesbezüglich auf die Ausführungen vorne in Erwägung 6.3. verwiesen und festgehalten werden, dass diese Argumentation des Beschwerdeführers seiner eigenen widerspricht, wonach er vom Inhalt des Dokuments nicht in Kenntnis gesetzt worden bzw. dieses nicht gelesen habe. Andererseits bleibt schleierhaft, weshalb er gegebenenfalls dennoch unterzeichnete, obwohl aus dem Dokument klar hervorgeht, dass er als fachlich und technisch kompetenter Projektleiter eingestuft werde, jedoch persönliche Differenzen bestünden, eine erzwungene Integration in das bestehende Umfeld/System für beide Seiten als unvorteilhaft und unbefriedigend betrachtet und daher die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werde (zur Geltendmachung eines Willensmangels vgl. hinten E. 7.5).

7.4. Zum geltend gemachten widersprüchlichen Verhalten der Vorinstanz ist Folgendes zu sagen: Gestützt auf Art. 10 Abs. 1 BPG können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden beliebigen Zeitpunkt beendigen. Die nachträglich angefertigten Trennungsvereinbarungen wären in dieser Hinsicht also nicht nötig gewesen. Die Vorinstanz wird sich wohl aufgrund der Widersprüche im Aufhebungsvertrag bezüglich Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses dazu veranlasst gesehen haben. Indem mit Vereinbarung vom 13. September 2010 einerseits festgehalten wird, das Arbeitsverhältnis werde in gegenseitigem Einvernehmen auf Ende der Probezeit (30. September 2010) beendet, andererseits aber in einer Klammerbemerkung auf die Beachtung der Kündigungsfristen gemäss Art. 12 Abs. 2 BPG hingewiesen wird, welche im Fall des Beschwerdeführers eine Beendigung per 31. Oktober 2010 (Art. 12 Abs. 2 Bst. b BPG) zur Folge hätten, besteht ein Widerspruch. Mit der Auszahlung des Lohnes an den Beschwerdeführer bis Ende Oktober 2010 wurde dieser jedoch unbeachtlich, da die Vorinstanz von der für den Beschwerdeführer günstigeren Variante ausgegangen ist.

7.5. Der Beschwerdeführer macht geltend, er sei anlässlich der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung vom 13. September 2010 unter Druck gesetzt worden, was von der Vorinstanz bestritten wird.

7.5.1. Weist eine Aufhebungsvereinbarung Willensmängel (Irrtum, Täuschung oder Drohung beim Abschluss) auf, so finden die Bestimmungen der Art. 23 ff. OR analog Anwendung (BGE 132 II 161 E. 3.1, HÄFELIN/ MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 1118). Bevor jedoch über das Vorliegen allfälliger Willensmängel befunden werden kann, ist vorab der rechtserhebliche Sachverhalt zu erstellen.

7.5.2. Eine Behörde hat sach- und entscheidwesentliche Tatsachen und Ergebnisse in den Akten festzuhalten. Diese Aktenführungspflicht als Teilaspekt des Untersuchungsgrundsatzes gilt für alle Verfahrensarten. Daraus ergibt sich insbesondere die allgemeine Protokollführungspflicht über entscheidwesentliche Abklärungen, Zeugeneinvernahmen, Augenscheine und Verhandlungen im Rechtsmittelverfahren. Die Protokollierung erlaubt dabei zunächst den Parteien, das Akteneinsichtsrecht wirksam auszuüben und sich zum Beweisergebnis zu äussern. Des Weiteren bietet sie für die entscheidende Behörde selbst Gewähr, dass sie die Ausführungen von Zeugen oder Auskunftspersonen tatsächlich zur Kenntnis nimmt und bei ihrer Entscheidfindung

berücksichtigt (vgl. BERNHARD WALDMANN/MAGNUS OESCHGER in: VwVG-Praxiskommentar, Art. 12 Rz. 19 ff. und Art. 26 Rz. 39 ff., MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.92, STEPHAN C. BRUNNER in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, Zürich/St. Gallen 2008 [VwVG-Kommentar], Art. 26 Rz. 9). Für die Bundesverwaltung ergibt sich die Verpflichtung zum Nachweis der Verwaltungstätigkeit zudem aus Art. 22 Abs. 1 RVOV. Der Behörde kommt innerhalb des gesetzlichen Rahmens hinsichtlich der Modalitäten der Protokollierung ein gewisser Spielraum zu, wobei betreffend die Vorinstanz festzuhalten ist, dass sie ihrer Protokollführungspflicht in Bezug auf die Person des Beschwerdeführers nachgekommen ist (vgl. vorne E. 6.3).

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

7.5.4. Wie sich den Akten entnehmen lässt, wandte sich der Beschwerdeführer nach dem 13. September 2010 mehrmals via E-Mail an die Personalchefin. Von einer Drohung seitens der Vorinstanz war in diesen Schreiben jedoch keine Rede. Vielmehr zeigte sich der

Beschwerdeführer anfänglich noch einverstanden mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. z.B. E-Mail vom 3. Oktober 2010, Beilage 25 zur Vernehmlassung). Erst nach Zusendung einer weiteren Trennungsvereinbarung mit ausdrücklichem Beendigungszeitpunkt per Ende Oktober 2010 bekam der Beschwerdeführer Zweifel und stellte sich mit E-Mail vom 24. Oktober 2010 auf den Standpunkt, weiterhin bei seiner bisherigen Arbeitgeberin angestellt zu sein (Beilage 30 zur Vernehmlassung). Während des gesamten E-Mailverkehrs war aber nie die Rede davon, dass der Beschwerdeführer seitens der Vorinstanz unter Druck gesetzt worden sei; ein Willensmangel wird erstmals mit Beschwerde vom 26. November 2010 geltend gemacht.

7.5.5. Die Aussagen des Beschwerdeführers im unmittelbaren Anschluss an seine Freistellung haben aufgrund ihrer zeitlichen Nähe zu den strittigen Vorkommnissen einen erhöhten Beweiswert. Aus diesen ergeben sich keinerlei Hinweise auf das Vorliegen eines Willensmangels seitens des Beschwerdeführers. In diesem Zusammenhang kann zudem auf die Ausführungen vorne in Erwägungen 6.3 und 7.1.2 verwiesen werden, wonach ebenso wenig ersichtlich ist, dass der Beschwerdeführer seitens seiner Arbeitgeberin unter Druck gesetzt worden wäre und aus welchen Gründen bzw. mit welchen Mitteln dieser angebliche Druck ausgeübt worden sein soll. Vor diesem Hintergrund bleibt eine Druckausübung zumindest unbewiesen, wenn nicht sogar erwiesen, dass die Vorinstanz keinen erheblichen Druck auf ihn ausgeübt hat. Damit hat der Beschwerdeführer die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, will er doch aus diesem Sachumstand Rechte für sich ableiten; er hat den Nachteil der "Nichtnachweislichkeit" dieser Tatsache zu tragen (vgl. auch PATRICK L. KRAUSKOPF/KATRIN EMMENEGGER, VwVG-Praxiskommentar, Art. 12 Rz. 207).

7.5.6. Anzufügen bleibt Folgendes: Von einer rechtswidrigen Furchterregung (Art. 29 f. OR) kann nur dann gesprochen werden, wenn der angeblich Drohende (hier die Vorinstanz) aufgrund der Drohung übermässige Vorteile erlangt hätte (vgl. Art. 30 Abs. 2 OR). Wie bereits vorstehend ausgeführt (vgl. E. 7.1.2), halten sich jedoch die Vorteile, welche die beiden Parteien aus dem Aushebungsvertrag ziehen, ungefähr die Waage, so dass es bereits an der Tatbestandsvoraussetzung der Übervorteilung fehlt.

8.

Als Zwischenfazit ist festzuhalten, dass es sich bei dem mit

"Probezeitbeurteilung" betitelten Dokument vom 13. September 2010 um einen zulässigen Aufhebungsvertrag handelt, welcher seitens des Beschwerdeführers aus freiem Willen unterzeichnet wurde.

9.
Im Rahmen des Instruktionsverfahrens bzw. der Abklärungen betreffend die Rechtsnatur und Verfügungsberechtigung der Vorinstanz und der Anfechtbarkeit deren Entscheids hat sich gezeigt, wer seitens der Vorinstanz intern für welche arbeitsrechtlichen Entscheidungen zuständig ist. Aufgrund dieser Informationen erscheint es fraglich, ob der an sich zulässige und vom Beschwerdeführer freiwillig unterzeichnete Aufhebungsvertrag vom 13. September 2010 seitens der Arbeitgeberin und Vorinstanz durch die dafür zuständige Person unterzeichnet worden ist.

Seitens des Beschwerdeführers wurde mit Beschwerdeschrift vom 20. Mai 2011 zwar kein Formmangel geltend gemacht. Vielmehr ist von der Nichtigkeit des Aufhebungsvertrags aufgrund der fehlenden Unterschrift der zuständigen Person erstmals in der Stellungnahme vom 11. Juli 2011 die Rede. Zu beachten ist jedoch, dass es sich dabei nicht um einen unzulässigen neuen Antrag im Beschwerdeverfahren handelt, sondern um eine während des Schriftenwechsels jederzeit zulässige neue Begründung des ursprünglichen Begehrens (vgl. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.197 und Rz. 2.208). Zudem wird der Sachverhalt im Verwaltungsverfahren grundsätzlich von Amtes wegen festgestellt (Art. 12 VwVG) und es lässt sich ebenfalls mit dem im Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht zum Tragen kommenden Rügeprinzip vereinbaren, der sich im Rahmen des Instruktionsverfahrens aufgetauchten Frage des Formmangels nachzugehen, welche seitens des Gerichts nicht aktiv aufgeworfen wurde (vgl. CHRISTOPH AUER, VwVG-Kommentar, Art. 12 Rz. 12).

9.1. Gemäss Ziffer 3 Abs. 1 WPZ sind die Verwaltungseinheiten des EJPD – wozu die Vorinstanz nicht gehört (vgl. vorne E. 1) – zuständig für sämtliche Arbeitgeberentscheide im Sinne von Art. 2 Abs. 4 BPV für das eigene und das administrativ zugeordnete Personal. Mit entsprechender Weisung des EJPD vom 25. Februar 2002 wurde diese Entscheidkompetenz an den Leiter ISC-EJPD delegiert (vgl. Unterschriftenweisung ISC-EJPD vom 1. Juni 2008 S. 3 Ziffer 1.1). Dementsprechend lässt sich der Stellenbeschreibung des Leiters ISC-EJPD folgendes entnehmen:

> Das ISC-EJPD wird sowohl im Personal- wie auch im Finanzbereich wie ein Amt betrachtet. Der Leiter ISC-EJPD nimmt die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung wie ein Amt wahr. Der Generalsekretär EJPD delegiert die entsprechenden Aufgaben an den Leiter ISC-EJPD.

Gemäss dieser Stellenbeschreibung gehört u.a. das Führen der Mitarbeitenden (Anstellung, Salär, Qualifikation, Motivation, Betreuung, Entlassung) zu den Aufgaben des Leiters ISC-EJPD. Der Unterschriftenweisung ISC-EJPD lässt sich denn auch entnehmen, dass der Leiter ISC-EJPD betreffend Anstellung, Kündigung und Einreihungsmassnahmen von unbefristetem Personal über die sogenannte "Entscheidkompetenz Unterschrift" verfügt. Dies deckt sich mit der Aussage der Vorinstanz, wonach gemäss Zuständigkeitsregelung in Personalangelegenheiten im EJPD (Anhang zur WPZ) unter Personen, die im Departement vergleichbare Verantwortung tragen und zur Begründung, Änderung und *Beendigung* des Arbeitsverhältnisses zuständig sind, u.a. der Leiter ISC-EJPD zu verstehen ist.

9.2. Aus vorgenannter Erwägung ergibt sich, dass grundsätzlich der Leiter ISC-EJPD für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zuständig ist, wobei entgegen der Ansicht der Vorinstanz auch Probearbeitsverhältnisse unter den Begriff der Arbeitsverhältnisse fallen. Zwar wird im Stellenbeschrieb und in der Unterschriftenweisung einzig die einseitige Form der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses explizit erwähnt (Kündigung bzw. Entlassung), die zweiseitige Variante mittels Aufhebungsvertrag lässt sich jedoch zweifellos unter den Oberbegriff der Beendigung des Arbeitsverhältnisses i.S. der Zuständigkeitsregelung in Personalangelegenheiten im EJPD (Anhang zur WPZ) subsumieren.

9.3. Die entsprechende Zuständigkeit wurde wie aufgezeigt vom GS EJPD an den Leiter ISC-EJPD delegiert. Hingegen finden sich keine Hinweise einer internen Unterschriftendelegation vom Leiter ISC-EJPD an den direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers, welcher die Vereinbarung vom 13. September 2010 unterzeichnet hat, bei den Akten. Einzig davon, dass in Absprache u.a. mit dem Leiter ISC-EJPD das Probezeitgespräch mit dem Beschwerdeführer am 13. September 2010 durchgeführt werde, ist in einer E-Mail des direkten Vorgesetzten vom 10. September 2010 an diverse Empfänger (Beilage 15 zur Vernehmlassung) die Rede. Darin bringt der direkte Vorgesetzte zum Ausdruck, es sei realistischerweise damit zu rechnen, dass das Arbeitsverhältnis mit Ende der Probezeit leider beendet werden müsse.

Dass die Zuständigkeit hierfür vom Leiter ISC-EJPD an ihn delegiert worden wäre, lässt sich weder dieser E-Mail entnehmen noch sonstwie herleiten. Vielmehr spricht die Tatsache, dass die nachgesandte Trennungsvereinbarung vom 21. September 2010 vom stellvertretenden Leiter ISC-EJPD und diejenige 25. Oktober 2010 von diesem persönlich unterzeichnet worden sind, gegen eine interne Unterschriftendelegation an den direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers und für die Zuständigkeit des Leiters ISC-EJPD zur Unterzeichnung des entsprechenden Aufhebungsvertrags. Ebenso bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitsvertrag vom 27. Mai 2010 seitens der Arbeitgeberin weisungsgemäss vom Leiter ISC-EJPD und nicht vom direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers unterzeichnet worden ist. Somit wurde die Aufhebungsvereinbarung vom 13. September 2010 seitens der Arbeitgeberin von einer unzuständigen Person gegengezeichnet.

10.
Es stellt sich die Frage nach der Auswirkung dieses Formmangels auf den gesamten Aufhebungsvertrag.

10.1. Für den Aufhebungsvertrag gilt – wie für alle verwaltungsrechtlichen Verträge – die Schriftform (AUGUST MÄCHLER, Die Auflösung des verwaltungsrechtlichen Vertrags in: Der verwaltungsrechtliche Vertrag in der Praxis, Isabelle Häner/Bernhard Waldmann (Hrsg.), Zürich/Basel/Genf 2007, S.97). Die Missachtung der Schriftform des verwaltungsrechtlichen Vertrags stellt zufolge diverser Lehrmeinungen einen Nichtigkeitsgrund dar (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 1121 mit Hinweisen). Unter das Erfordernis der Schriftlichkeit ist auch die Unterschrift der zuständigen Behörde bzw. Person zu subsumieren (vgl. BGE 105 V 248 E. 2 und E. 3a mit Hinweisen auf die Doktrin und Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 13 OR, wonach ein Vertrag, für den die schriftliche Form gesetzlich vorgeschrieben ist, die Unterschriften aller Personen tragen muss, die durch ihn verpflichtet werden sollen). So muss der Aufhebungsvertrag seitens der Arbeitgeberin von derjenigen Person oder im Namen derjenigen Organisationseinheit unterzeichnet werden, welche nach der jeweiligen Organisationsverordnung sachlich und funktionell zuständig ist, andernfalls dies die Nichtigkeit des Dokuments zur Folge haben kann. Dies ist der Fall, wenn der Mangel offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und besonders schwer wiegt. Es ist im Einzelfall abzuklären, ob die Interessen am Fortbestand des

Aufhebungsvertrags gegenüber denjenigen an der Aufhebung überwiegen oder umgekehrt (NÖTZLI, a.a.O., Rz. 59 und Rz. 95).

10.2. Die Frage, ob der festgestellte Formmangel derart qualifiziert ist, dass er die Nichtigkeit der Aufhebungsvereinbarung vom 13. September 2010 zur Folge hätte, ist zu verneinen. Einerseits handelt es sich dabei nicht um einen offensichtlichen, leicht erkennbaren Mangel. So wurde die Vereinbarung im Rahmen der Probezeitbeurteilung im Namen der Arbeitgeberin unterzeichnet. Der dafür zuständige Leiter ISC-EJPD hatte Kenntnis vom Gespräch und der dabei geplanten Vertragsauflösung. Er hat seine vorgängige Zustimmung dazu nicht erteilt, jedoch auch nicht dagegen interveniert. Andererseits wiegt der Mangel nicht besonders schwer. Das Interesse am Fortbestand der Aufhebungsvereinbarung überwiegt gegenüber demjenigen an deren Aufhebung, da unbestritten und dokumentiert ist (vgl. Probezeitprotokoll vom 17. Januar 2011 S. 2 f. sowie vorstehend E. 7.3), dass es während der Dauer des kurzen Probearbeitsverhältnisses von zweieinhalb Monaten zu persönlichen Differenzen zwischen dem Beschwerdeführer und verschiedenen Mitarbeitenden gekommen ist. Wem die Entstehung dieser Konflikte schlussendlich zuzuschreiben ist, kann ausser Betracht bleiben. Ein der Arbeitgeberin vorzuwerfendes unredliches Verhalten im Zusammenhang mit der Probezeitbeurteilung bzw. Unterzeichnung der Auflösungsvereinbarung vom 13. September 2010 wurde bereits verneint (vgl. dazu ausführlich vorne E. 7.5). Von Bedeutung ist, dass in Anbetracht dieser Umstände beidseitig kein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden und bestehen konnte. So bemängelt die Arbeitgeberin die fehlende Integrationsfähigkeit des Beschwerdeführers, während dieser aufgrund der seinerseits an die Arbeitgeberin adressierten Vorwürfe keinen Antrag auf Weiterbeschäftigung gestellt, sondern im Gegenteil mit Beschwerde vom 20. Mai 2011 verlangt, es sei feststellen, dass das Arbeitsverhältnis per 6. Mai 2011 aufgelöst worden und die Vorinstanz zu verpflichten sei, ihm den Lohn inkl. Ferienentschädigung bis zum 30. Mai 2011 zu bezahlen. Die Fortsetzung der Zusammenarbeit macht unter diesen Umständen keinen Sinn; es ist nicht ersichtlich, wie das Arbeitsverhältnis auf gewinnbringende Weise weitergeführt werden könnte. Eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses erscheint darüber hinaus aufgrund dessen kurzer faktischer Dauer und den bereits während der Probezeit aufgetauchten Problemen als unangemessen. So kann von der Arbeitgeberin nicht verlangt werden, die mit einer Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers für sie und ihre Mitarbeitenden mutmasslich verbundenen Schwierigkeiten auf sich zu

nehmen, zumal es sich vorliegend um ein lockeres Probearbeitsverhältnis handelt, welches dazu dient, die Fähigkeit und Eignung eines Arbeitnehmers zu überprüfen (vgl. vorne E. 7.1.3). Trotz des festgestellten Formmangels überwiegen damit die Interessen am Fortbestand des Aufhebungsvertrags jene an dessen Ungültigerklärung.

10.3. Aber auch wenn ein qualifizierter Formmangel im Zeitpunkt des Vertragsschlusses vorliegen würde, so wäre die Aufhebungsvereinbarung seitens des Arbeitnehmers und Beschwerdeführers aus freiem Willen unterzeichnet und das Vorliegen eines Formmangels damals nicht (sofort) gerügt worden (vgl. vorne E. 7.5), diesbezüglich also gültig und verbindlich. Seitens der Arbeitgeberin und Vorinstanz kommt mit der Zustellung der Trennungsvereinbarungen vom 21. September 2010 und 25. Oktober 2010, welche vom zuständigen Organ unterzeichnet worden sind, der Wille der Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis per 31. Oktober 2010 zu beenden, klar und deutlich zum Ausdruck. Damit gilt der ursprüngliche Formmangel als geheilt und die Aufhebungsvereinbarung vom 13. September 2010 als nachträglich genehmigt. Die Genehmigung ersetzt die fehlende Bevollmächtigung und lässt die Vereinbarung rückwirkend auf den Zeitpunkt ihres Abschlusses wirksam werden (vgl. diesbezüglich INGEBORG SCHWENZER, Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, 5. Auflage, Bern 2009 Rz. 43.02 f., CLAIRE HUGUENIN, Obligationenrecht Allgemeiner Teil, 3. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2008, Rz. 1120).

11.
Bei diesem Ergebnis erübrigt es sich zu prüfen, ob der Beschwerdeführer einen Anspruch auf eine Entschädigung und Genugtuung hat. Zudem wäre ohnehin fraglich, ob die entsprechenden Begehren substantiiert begründet worden sind.

12.
Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass der Aufhebungsvertrag vom 13. September 2010 zwischen den Parteien aus freien Stücken abgeschlossen wurde. Dass dieser an einem qualifizierten Formmangel leidet, welcher zu seiner Nichtigkeit führen würde, ist zu verneinen, wäre jedoch aufgrund der nachträglichen Genehmigung der Vereinbarung seitens der Arbeitgeberin ohnehin unbeachtlich. Das Arbeitsverhältnis wurde daher per 31. Oktober 2010 in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst. Bis zu jenem Zeitpunkt hat die Vorinstanz dem Beschwerdeführer den ausstehenden Lohn bezahlt. Damit verstösst die

strittige Verfügung vom 7. April 2011, mit welcher die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses per 31. Oktober 2010 festgestellt wurde, nicht gegen Bundesrecht. Die Anträge des Beschwerdeführers auf Feststellung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Mai 2011 und auf entsprechende Lohnfortzahlung erweisen sich als unbegründet. Die Beschwerden sind daher abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

13.
Gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG sind bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren – ausser bei Mutwilligkeit, die vorliegend nicht gegeben ist – kostenlos. Es sind demnach keine Verfahrenskosten aufzuerlegen.

14.
Bei diesem Verfahrensausgang hat der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG). Keinen Anspruch auf Parteientschädigung haben ferner Bundesbehörden, die als Parteien auftreten (Art. 7 Abs. 3 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht (VGKE, SR 173.320.2)

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerden werden abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

4.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Ref-Nr. BD04 100220; Einschreiben)
– das GS EJPD (Gerichtsurkunde)

Der vorsitzende Richter: Die Gerichtsschreiberin:

Beat Forster Tanja Haltiner

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 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: