Bundesverwaltungsgericht

Tribunal administratif fédéral

Tribunale amministrativo federale

Tribunal administrativ federal

Abteilung I
A-4792/2010/moa/keb
{T 0/2}

Urteil vom 15. November 2010

Besetzung

Richter André Moser (Vorsitz),
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,
Richter Alain Chablais,
Gerichtsschreiber Bernhard Keller.

Parteien

A._____,
vertreten durch Rechtsanwalt lic. oec. HSG Thomas Frey,
Holenstein & Partner Rechtsanwälte,
Rorschacherstrasse 107, 9000 St. Gallen,
Beschwerdeführer,

gegen

Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS,
Generalsekretariat, Maulbeerstrasse 9, 3003 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
Am 11. Mai 2001 wurde die X._____ GmbH ins Handelsregister eingetragen, an der A._____ zu 50% beteiligt und als Gesellschafter und Geschäftsführer mit Einzelunterschrift eingetragen ist.

A._____ trat am 1. Januar 2004 als Betriebsleiter (...) in den Bundesdienst ein und wurde am 1. Januar 2006 zum Chef (...) befördert. Über die Nebentätigkeit in der X._____ GmbH wurde die Arbeitgeberin weder informiert, noch wurde für diese je eine Bewilligung erteilt.

B.
Aufgrund grosser Rückstände (...) entschied die Armeeführung am 11. Juni 2008, (...) Arbeiten (...) auszulagern. Am 10. August 2008 bot sich die Y._____ GmbH (...) für solche Arbeiten an und reichte am 21. August 2008 eine entsprechende Offerte ein. Ins Handelsregister eingetragen wurde die Y._____ GmbH am 26. September 2008, als einziger Gesellschafter und Geschäftsführer ist B._____, ein Rechtsanwalt und Bekannter von A._____ aufgeführt. Die Ehefrau von A._____, ebenso wie die Lebenspartnerin des Verantwortlichen für (...) aus dem Stab (...) sowie die Ehefrau des (...) haben im Wesentlichen das Stammkapital der Y._____ GmbH geleistet und sind unter sich sowie mit B._____ über einen sog. Treuhandvertrag verbunden. Unbestritten ist, dass die X._____ GmbH Fr. 4'000.-- an die Y._____ GmbH im Rahmen der Liberierung des Stammkapitals geleistet hat. Ob es sich hierbei um ein indirekt ausbezahltes Darlehen an die Ehefrau von A._____ handelt oder ob die Zahlung aus anderem Grund erfolgte, ist umstritten.

C.
Auf den 1. Oktober 2008 hat die Y._____ GmbH (...) gemietet. Gemäss Mietvertrag darf die Y._____ GmbH in den gemieteten Räumlichkeiten ausschliesslich (...). Von Herbst 2008 bis Mitte Mai 2009 führte die Y._____ GmbH (...) Arbeiten (...) aus mit einem Auftragsvolumen von rund Fr. 350'000.--. An andere (...) in der Region wurden im selben Zeitraum (...) Aufträge in der Grössenordnung von Fr. 70'000.-- bis Fr. 140'000.-- vergeben. Die Arbeiten der Y._____ GmbH wurden von ehemaligen Auszubildenden (der Verwaltungseinheit) und ausschliesslich in (...) ausgeführt, unter

Verwendung der Infrastruktur (...) und unter der Aufsicht der (...) Chefs. Abgerechnet wurde jeweils über den Stundenaufwand (...), wobei ein Stundenansatz von Fr. 140.-- angeboten worden ist, in der Folge jedoch Fr. 145.-- in Rechnung gestellt worden sind, beides abzüglich eines Rabattes von 10%.

D.
Mit Schreiben vom 5. Dezember 2008 des Chefs (...) wurde A._____ um Beantwortung von Fragen im Zusammenhang mit der Beauftragung der Y._____ GmbH und einem allfälligen Interessenkonflikt gebeten. A._____ beantwortete die ihm unterbreiteten Fragen in knapper Form mit Schreiben vom 12. Dezember 2008. Die Frage nach Verbindungen zwischen (...) und der Y._____ GmbH wurde dahin beantwortet, es bestünden freundschaftliche Verbindungen, ohne dies näher auszuführen. Nach weiteren Abklärungen empfahl der Stab Chef der Armee der (...) am 7. Mai 2009 die Durchführung eines Disziplinarverfahrens gegen (...) sowie Strafanzeige wegen ungetreuer Amtsführung sowie weiterer Delikte gegen die Beteiligten einzureichen, u.a. gegen A._____.

E.
Am 19. Mai 2009 wurde A._____ mündlich und anschliessend mit Verfügung vom 15. Juni 2009 mit Wirkung per 20. Mai 2009 vom Dienst freigestellt. Am 19. Juni 2009 erfolgte eine Besprechung über die Vorgänge zwischen A._____ und seinem Vorgesetzten, im Beisein des Anwaltes von A._____, des Stabchefs der Gruppe Verteidigung und dessen Rechtsberaters. Im Anschluss daran reichte A._____ am 25. Juni 2009 noch eine Aktennotiz mit seiner Sicht über die Vorkommnisse ein.

F.
Nachdem die Arbeitgeberin am 29. Oktober 2009 Einsicht in die Akten des Strafverfahrens erhalten hatte, wurde A._____ am 16. November 2009 die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses angezeigt und Frist zur Stellungnahme bis am 26. November 2009 angesetzt, die in der Folge mehrmals verlängert worden ist.

G.
Am 11. Januar 2010 kündigte schliesslich die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit A._____ fristlos und entzog einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung.

H.
Dagegen liess A._____ am 11. Februar 2010 Beschwerde beim Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) erheben. Er beantragte die Aufhebung der Kündigungsverfügung sowie die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung. Das VBS wies die Beschwerde mit Entscheid vom 31. Mai 2010 vollumfänglich ab und entzog einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung.

I.
Am 2. Juli 2010 reicht A._____ (Beschwerdeführer) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen den erwähnten Entscheid des VBS (Vorinstanz) ein. Er verlangt die Aufhebung des angefochtenen Entscheids sowie jene der Kündigungsverfügung vom 11. Januar 2010. Eventualiter beantragt der Beschwerdeführer die Rückweisung des Verfahrens an die Vorinstanz zur Neubeurteilung.

Zur Begründung führt er aus, die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung nach Art. 12 Abs. 7 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SP 172.220.1) seien nicht erfüllt, die ihm vorgeworfenen Pflichtverletzungen könnten - nach erfolgter Mahnung - höchstens zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 12 Abs. 6 BPG berechtigen. Überdies habe die Arbeitgeberin zu lange gezögert mit der fristlosen Kündigung, so dass dieses Recht verwirkt sei bzw. die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar. Spätestens im Zeitpunkt der Eröffnung des Disziplinarverfahrens, also im Mai 2009, habe sie die wesentlichen Fakten gekannt, und nicht erst mit der Gewährung der Akteneinsicht in das Strafverfahren Ende Oktober 2009. Zudem habe sie auch nach Einsichtnahme in die Strafakten noch 18 Kalendertage gezögert und damit die Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses selbst widerlegt. Ferner verletze der Entscheid der Vorinstanz die Unschuldsvermutung von Art. 32 Abs. 1 BV indem auf die Akten des noch nicht abgeschlossenen Strafverfahrens abgestellt worden sei. Weiter sei die fristlose Entlassung ein Verstoss gegen das Verhältnismässigkeitsprinzip von Art. 5 Abs. 2 BV. Schliesslich habe die Vorinstanz den Sachverhalt falsch gewürdigt, indem sie von einer finanziellen Beteiligung des Beschwerdeführers an der Y._____ GmbH ausgegangen sei und überdies letzterer fälschlicherweise einen Reingewinn von Fr. 200'000.-- bis Fr. 250'000.-- zugerechnet habe.

J.

In ihrer Stellungnahme vom 24. August 2010 hält die Vorinstanz an ihrem angefochtenen Entscheid fest und beantragt die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Sie bestreitet insbesondere, dass die Arbeitgeberin bereits spätestens seit der Aussprache vom 19. Juni 2009 über sämtliche entscheidrelevanten Informationen verfügt habe. Wesentliche Informationen habe sie vielmehr erst durch die Einsicht in die Akten des Strafverfahrens erhalten, etwa dass der Beschwerdeführer den Kontakt zum nachmaligen Geschäftsführer der Y._____ GmbH hergestellt habe und dass er an der Bezahlung des Stammkapitals "beteiligt" gewesen sei. Zudem sei die Arbeitgeberin verpflichtet, dafür zu sorgen, dass sie im Zeitpunkt der Anzeige der Auflösung des Arbeitsverhältnisses über alle bereits erhobenen Informationen verfüge. Dies sei erst nach der Einsichtnahme in die Akten des gerichtspolizeilichen Verfahrens der Fall gewesen. Danach sei nicht zu lange gezögert worden. Die 11 Arbeitstage stellten angesichts der gesamten Umstände mit mehreren in die Vorgänge um die Y._____ GmbH involvierten Mitarbeitenden und der Tragweite des Falls kein langes Zuwarten dar. Mit der Freistellung im Mai 2009 habe die Arbeitgeberin ihre Vorbehalte gegenüber der korrekten Aufgabenerfüllung durch den Beschwerdeführer bereits zum Ausdruck gebracht. Eine ordentliche Kündigung sei keine verhältnismässige Alternative, da sie zunächst eine Mahnung voraussetze und erst bei einer gleichgelagerten Verfehlung in der Zukunft ausgesprochen werden könne. Dies widerspreche der Schwere der Vorwürfe. Es gehe nicht an, einen Kadermitarbeiter anzuhalten, er dürfe seine Stellung als Bundesangestellter nicht für private Zwecke ausnutzen, um sich bzw. seinen Angehörigen und/oder Bekannten finanzielle Vorteile zu verschaffen und das Vertrauen der Öffentlichkeit in das rechtmässige Funktionieren des Staates zu beschädigen. Eine mildere Massnahme habe es in diesem Fall nicht gegeben.

K.

Der Beschwerdeführer lässt mit Eingabe vom 20. September 2010 Bemerkungen zur Stellungnahme der Vorinstanz einreichen und hält an seinen vorgebrachten Begehren und Ausführungen fest. Er bringt insbesondere vor, die Arbeitgeberin habe mindestens seit dem 7. Mai 2009 Kenntnis über die "Verknüpfung" von Mitarbeitenden des (...) mit der Y._____ GmbH gehabt und damals u.a. Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer erhoben.

L.
Gestützt auf die Instruktionsverfügung vom 14. Oktober 2010 bekräftigt die Vorinstanz mit Schreiben vom 20. Oktober 2010, dass der Arbeitgeberin die Akteneinsicht am 29. Oktober 2009 von der Bundesanwaltschaft gewährt worden sei. Die einmalige Erwähnung des 18. Oktobers 2009 – ein Sonntag – stelle ein Versehen dar. Der Beschwerdeführer hält in seiner Eingabe vom 3. November 2010 an seinem Standpunkt fest, wonach die Erklärung der Kündigung verspätet erfolgt und damit dieses Recht verwirkt sei.

M.
Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich in den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit entscheidwesentlich – im Rahmen der 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. Im vorliegend zur Beurteilung stehenden Bereich des Bundespersonalrechts besteht keine derartige Ausnahme (vgl. Art. 32 Abs. 1 Bst. c VGG), weshalb die Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht zulässig ist (vgl. auch Art. 36 Abs. 1 BPG).

2.
Als vom angefochtenen Entscheid direkt Betroffener, der vor der Vorinstanz mit seinen Begehren nicht durchgedrungen ist, ist der Beschwerdeführer im Sinne von Art. 48 Abs. 1 VwVG zur Beschwerde legitimiert. Auf seine frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist daher einzutreten.

3.
Das Bundespersonalrecht kennt zwei Arten der Auflösung des Arbeitsverhältnisses: die ordentliche Kündigung gemäss Art. 12 Abs. 6 BPG und die ausserordentliche, fristlose Kündigung aus wichtigem Grund nach Art. 12 Abs. 7 BPG. Danach gilt als Grund für die fristlose Kündigung durch eine Vertragspartei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

3.1 Die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Bundespersonal orientieren sich in ihrer Wortwahl an den wichtigen Gründen des Art. 337 Abs. 2 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220), der die fristlose Auflösung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse regelt. Ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht, kann somit auch nach der Praxis zu Art. 337 OR beurteilt werden (vgl. ANNIE ROCHAT PAUCHARD, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération [LPers], Rivista di diritto amministrativo et tributario ticinese, 2001 II, S. 560; Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission [PRK] vom 27. August 2003, veröffentlicht in: Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 68.7 E. 2b; Botschaft des Bundesrats zum BPG vom 14. Dezember 1998, Bundesblatt [BBl] 1999, S. 1615).

Danach soll mit der fristlosen Kündigung eine objektiv nicht mehr tragbare Situation beendet werden. Das Fehlverhalten muss einerseits 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 mehr zumutbar ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben (Urteile des Bundesgerichts 4C.364/2005 vom 12. Januar 2006 E. 2.2 und 4C.57/2007 vom 15. Mai 2007 E. 3.1; ADRIAN STAEHELIN/FRANK VISCHER, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Teilband V 2c, Zürich 1996, Rz. 3 zu Art. 337 OR, mit Hinweisen).

3.2 Indes vermögen nur besonders schwere Verfehlungen des Arbeitnehmers eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber zu rechtfertigen. Die beharrliche Arbeitsverweigerung, unberechtigtes Fernbleiben von der Arbeit über mehrere Tage, Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers, Konkurrenzierung des Arbeitgebers, eigenmächtiger Ferienbezug oder Schlechtmachen des Arbeitgebers gegenüber Dritten kommen als solche besonders schwere Pflichtverletzungen in Frage (STAEHELIN/VISCHER, a.a.O., Rz. 15, 20 und 22 zu Art. 337 OR; HANS-PETER EGLI, Bemerkungen zu BGE 127 III 153, Aktuelle juristische Praxis [AJP] 2001, S. 1236).

3.3 Dem privat- wie dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber kommt bei der Prüfung, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Es muss aber der Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachtet werden: 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 (Urteil des Bundesgerichts 1 C. 142/2007 vom 13. September 2007 E. 6.4 ; BGE 130 III 28 E. 4.1; Entscheide der PRK 2006-003 vom 27. September 2006 E. 5c ff. sowie vom 21. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.36 E. 4b; HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 243 ff.; STAEHELIN/VISCHER, a.a.O., Rz. 3 f. zu Art. 337 OR). Der Arbeitgeber muss daher seinen Entscheid unter Berücksichtigung aller Umstände treffen, muss also den Einzelfall in Verbindung mit der Stellung und Verantwortung des Betroffenen sowie allen anderen Gegebenheiten wie Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses prüfen (erwähnter Entscheid PRK 2006-003 E. 5c ff. mit Hinweisen; NÖTZLI, a.a.O., Rz. 243 ff.). Die erhöhte Treuepflicht und Verantwortung von Kaderangehörigen führen zu erhöhten Anforderungen an deren Verhalten (BGE 130 III 28 E. 4.1, 127 III 87 E. 2c). Anlass zur fristlosen Entlassung besteht deshalb vor allem, wenn im konkreten Einzelfall die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb die Unvereinbarkeit seines Verhaltens mit der Fortführung der Anstellung begründet. Bei höheren Angestellten wird dies viel rascher der Fall sein als beim Arbeitnehmer in unteren Chargen in einem Grossbetrieb (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319−362 OR, 6. Aufl., Zürich 2006, N. 8 zu Art. 337 OR). Noch zum alten Beamtenrecht hatte das Bundesgericht in BGE 83 I 298 ausgeführt, die Pflicht zur Wahrung der Interessen des Bundes solle nicht nur Unregelmässigkeiten des Beamten verhindern, durch welche der Bund unmittelbar finanziell benachteiligt wird, sondern allgemein das Ansehen und die Autorität, deren der Staat im Verhältnis zu den Bürgern bedarf, vor Beeinträchtigung durch den Beamten schützen. Diese Pflicht untersage dem Beamten auch eine zweideutige Haltung, welche die Interessen des Bundes bloss gefährde; denn solches Verhalten sei geeignet, das Vertrauen des Bürgers in die Integrität der Beamtenschaft zu erschüttern und damit der Autorität des Staates zu schaden. Die Interessen des Bundes beeinträchtige daher auch derjenige Beamte, der sie dadurch gefährde, dass er sich an die privaten Interessen eines Kriegsmateriallieferanten binde, ohne seinen

Vorgesetzten davon Kenntnis zu geben, wie es der Beschwerdeführer getan habe; dadurch werde das Ansehen und die Vertrauenswürdigkeit der Militärverwaltung und ihrer Beamten aufs Spiel gesetzt.

3.4 Die Vorinstanz wie auch die Arbeitgeberin haben die fristlose Kündigung hauptsächlich mit dem langen Verschweigen und Leugnen wesentlicher Tatsachen betreffend Beauftragung und Beziehung zur Y._____ GmbH, der in diesem Zusammenhang stehenden schweren Verletzung der Weisungen und Interessen des Bundes und dem Missbrauch des in den Beschwerdeführer als Chef (...) gesetzten Vertrauens begründet.

Nur am Rande und der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers nicht (...) C._____ in personam als Arbeitgeber einzustufen ist, sondern die Gruppe Verteidigung des VBS oder allenfalls die ihr zugeordnete und in der Verfügung über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses genannte (...) (vgl. Anhang 1 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Da letztlich weder die Zuständigkeit noch die Unterschriftenberechtigung des Unterzeichnenden der erstinstanzlich verfügenden Behörde bestritten sind, ist diese Frage für die Beurteilung der Beschwerde indes ohnehin nicht erheblich.

Als Leiter (...) gehörte der Beschwerdeführer zum Kader und war der ranghöchste Mitarbeiter vor Ort. Er hatte daher eine besondere Vertrauensstellung gegenüber der Arbeitgeberin inne und war verpflichtet, deren Interessen zu wahren, die geltenden Vorgaben, Bestimmungen und Weisungen einzuhalten, aber auch deren Einhaltung durch die übrigen Mitarbeitenden (...) durchzusetzen (Art. 20 BPG).

Ein Aspekt der Treuepflicht wird in Art. 91 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) konkretisiert. Gemäss dieser Bestimmung bedürfen Angestellte für die Ausübung öffentlicher Ämter und anderer Tätigkeiten ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bund einer Bewilligung, wenn auf Grund der Art der Tätigkeit die Gefahr eines Konflikts mit den dienstlichen Interessen besteht (Art. 91 Abs. 1 Bst. b BPV). Beispielhaft schliesst Art. 91 Abs. 2 Bst. b BPV Bewilligungen für Tätigkeiten im Zusammenhang mit Aufträgen aus, die für den Bund ausgeführt werden oder die der Bund in absehbarer Zeit zu vergeben hat, sofern im Einzelfall Interessenkonflikte

nicht ausgeschlossen werden können. Im Gegensatz zu Tätigkeiten nach Art. 91 Abs. 2 Bst. a BPV setzen diejenigen nach Bst. b keine Entgeltlichkeit voraus. Abgerundet wird diese Regelung durch die in Art. 91 Abs. 3 BPV statuierte Verpflichtung, Vorgesetzte über Tatsachen zu informieren, welche die Bewilligungspflicht begründen können.

Der Beschwerdeführer hat bei der Gründung der Y._____ GmbH mitgewirkt, insbesondere zusammen mit seiner Ehefrau an den Besprechungen über die Gründung teilgenommen und den Kontakt zu einem ihm seit langem aus dem privaten Umfeld bekannten Anwalt hergestellt, der in der Folge als einzige Person ins Handelsregister eingetragen wurde und mit den Kapitalgeberinnen über einen Treuhandvertrag verbunden ist. Dass sich die zu gründende (...) um (…) Aufträge des Bundes bemühen sollte, war von Anfang an vorgesehen und wurde in der Folge zu deren einziger aktenkundiger Tätigkeit. Die Hilfestellungen des Beschwerdeführers sowie weiterer Angestellter (...) waren somit offensichtlich nicht bewilligungsfähig im Sinne von Art. 91 BPV und stellen eine Verletzung der Treuepflicht dar.

Überdies erleichterte der Beschwerdeführer die Liberierung des Stammkapitals, indem er die Zahlung von Fr. 4'000.-- von der von ihm mitbeherrschten X._____ GmbH an die Y._____ GmbH veranlasste; ob es sich hierbei um ein Darlehen an seine Ehefrau handelte oder nicht, kann in diesem Zusammenhang offen bleiben. Nicht nur durch die finanzielle Beteiligung seiner Ehefrau, sondern auch durch diese Zahlung hatte der Beschwerdeführer ein persönliches Interesse am wirtschaftlichen Erfolg (...) und sei es nur, dass das angebliche Darlehen zurückgezahlt werden kann. Diese eigenen Interessen aber auch diejenigen seiner Ehefrau sind geeignet, mit den Interessen seines Arbeitgebers in Konflikt zu geraten.

Der Beschwerdeführer hat entgegen seiner Verpflichtung nach Art. 91 Abs. 3 BPV auch seinen Vorgesetzten weder von sich aus noch auf dessen ausdrückliche Anfrage vom 5. Dezember 2008 hin informiert. Auch in seiner Mitteilung vom 25. Juni 2009 verschwieg er wesentliche Aspekte seiner eigenen Rolle. Das Ausmass seines Interessenkonflikts verheimlichte der Beschwerdeführer somit der Arbeitgeberin. Nicht ausser Acht gelassen werden kann weiter der Umstand, dass für die Y._____ GmbH ein undurchsichtiges Konstrukt gewählt worden ist, ohne dass dafür legitime Gründe zu erkennen sind: So stammt das Gesellschaftskapital zwar im Wesentlichen von den Ehefrauen bzw.

der Lebenspartnerin dreier Mitarbeitenden (...), die zudem einzelne administrative Arbeiten für die Garage erledigt haben, aus dem Handelsregister ist jedoch einzig B._____, ein Anwalt in (...) ersichtlich. Die wahren Beteiligungsverhältnisse und die Verbindungen zu (...) hätten die Arbeitgeberin bzw. ihre Kontrollinstanzen nicht erkennen können.

Weitere Treuepflichtverletzungen des Beschwerdeführers sind darin zu erblicken, dass er die Bevorzugung der Y._____ GmbH durch seine Mitarbeiter wenn nicht angeordnet, so doch geduldet hat. Nicht nur konnte die Y._____ GmbH als einzige und im Widerspruch zu den Vorgaben der Arbeitgeberin die Infrastruktur (...) nutzen, und zwar unentgeltlich, sie wurde auch ständig mit (…) Aufträgen bedacht, in einem Auftragsvolumen, das im massgebenden Zeitraum rund drei- bis fünfmal so hoch war wie jenes der Konkurrenten. Schliesslich wurde die Y._____ GmbH auch finanziell begünstigt: Einerseits wurde ein gegenüber der Offerte um Fr. 5.-- höherer Stundenansatz akzeptiert und vergütet, anderseits mag ein Stundenansatz von Fr. 145.-- (abzüglich eines Rabattes von 10%) für Arbeiten (…) zwar noch an der oberen Grenze des Marktüblichen sein, für die reine Arbeitskraft der Mitarbeitenden (...), inklusive eines Zuschlags für Administrationskosten (sog. "Overhead"), muss die Vergütung jedoch als unangemessen eingestuft werden und schädigt somit die Arbeitgeberin. Die ungewöhnlich hohe Vergütung und die damit verbundenen Gewinnmöglichkeiten stellen gleichzeitig einen finanziellen Vorteil für die Ehefrau des Beschwerdeführers sowie die übrigen an der Y._____ GmbH Beteiligten dar. Der Beschwerdeführer hat somit auch über Monate und in einem erheblichen Mass die vermögensrechtlichen Interessen der Arbeitgeberin pflichtwidrig nicht hinreichend gewahrt.

Aufgrund der gesamten Umstände muss im Übrigen davon ausgegangen werden, dass das Vertragsverhältnis zwischen (...) und der Y._____ GmbH (...) als Personalverleih im Sinne des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG, SR 823.11) zu qualifizieren wäre. Die Mitarbeitenden der Y._____ GmbH erbrachten ihre Arbeitsleistung ausschliesslich in (…), unter der Aufsicht der jeweiligen (…) Chefs und waren daher in die Organisation (...) integriert. Sie wirkten beispielsweise auch bei (…) mit. Einzige Bemessungsgrundlage für die Vergütung waren denn auch die geleisteten Arbeitsstunden, die jeweils pro (...) in Rechnung gestellt worden sind. Der Personalverleih bedarf

aber einer Bewilligung des kantonalen Arbeitsamtes oder des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO. Gemäss Verzeichnis der bewilligten privaten Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihbetriebe, online auf der Website des Staatssekretariats für Wirtschaft > Private Arbeitsvermittlung und Personalverleih > Verzeichnis der bewilligten privaten Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihbetriebe, besucht am 4. November 2010, verfügt die Y._____ GmbH über keine Bewilligung zum Personalverleih. Dieser Umstand führt für die Arbeitgeberin zu vertraglichen und strafrechtlichen Risiken, weil Personalverleihverträge mit Verleihern ohne Bewilligung gemäss Art. 22 Abs. 5 AVG nichtig sind und das AVG überdies für solche Fälle Strafsanktionen vorsieht.

Angesichts dieser mehrfachen, anhaltenden und insbesondere für einen Kadermitarbeiter als schwerwiegend einzustufenden Pflichtverletzungen sind die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Anwendung von Art. 12 Abs. 7 BPG an sich erfüllt.

3.5 Entgegen der Rüge des Beschwerdeführers erweist sich die fristlose Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auch nicht als unverhältnismässig. Als nächst mildere Massnahme sieht das Bundespersonalrecht die ordentliche Kündigung vor. Diese kann, wie die Parteien zu Recht ausführen, auch im Falle von Pflichtverletzungen gemäss der mit Urteil 1C_277/2007 begründeten bundesgerichtlichen Praxis nur nach vorgängiger Mahnung ausgesprochen werden, andernfalls die Kündigung als unbegründet gilt (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7764/2009 vom 9. Juli 2010 E. 6.5.4). Demnach müsste die Arbeitgeberin zunächst den Beschwerdeführer ermahnen, ihre Weisungen einzuhalten, keine (...) mehr einseitig zu bevorzugen, namentlich (...) an denen Angehörige beteiligt sind, keine Arbeiten auf dem Gelände (...) zu dulden, keine Verträge, die Personalverleih darstellen können, mehr zuzulassen, keine unangemessenen Stundenansätze zu akzeptieren und keine finanziellen Vorteile an Angehörige und Dritte zu gewähren, seinen Vorgesetzten über allfällige Interessenkonflikte zu orientieren sowie Bewilligungen für Nebentätigkeiten einzuholen und all diese Pflichten auch gegenüber seinen Mitarbeitenden durchzusetzen. Wie die Vorinstanz zu Recht ausführt, kann einer Arbeitgeberin nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, einen Kadermitarbeiter derart zu ermahnen und erst bei einer nochmaligen, gleichgelagerten Verfehlung eine

Kündigungsmöglichkeit zu erhalten. In diesem Sinne anerkennt auch die Rechtsprechung, dass bei gravierenden Verfehlungen eine Verwarnung einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zwingend vorauszugehen hat (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_245/2008 vom 2. März 2009 E 5.3 mit Hinweisen). Die fristlose Kündigung nach Art. 12 Abs. 7 BPG erweist sich demnach grundsätzlich weder als unverhältnismässig noch als unangemessen.

4.
Der Beschwerdeführer wendet weiter ein, die Arbeitgeberin habe zu lange mit der Anzeige der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugewartet und damit dieses Recht verwirkt. Die Arbeitgeberin sei am 7. Mai 2009 in der Lage gewesen, Strafanzeige u.a. gegen den Beschwerdeführer zu erheben und ihn am 18. Mai mit Wirkung ab dem 20. Mai 2009 vom Dienst freizustellen. Spätestens seit der Aussprache vom 19. Juni 2009 bzw. der Aktennotiz vom 25. Juni 2009 sei die Arbeitgeberin über die "Verknüpfung" von Mitarbeitenden (...) mit der Y._____ GmbH informiert gewesen und habe über hinreichende Kenntnisse verfügt, um den personalrechtlichen Entscheid zu fällen. Aus der Begründung der Vorinstanz (E. 2e) gehe hervor, dass die Arbeitgeberin am 18. Oktober 2009, spätestens jedoch am 29. Oktober 2009, vollen Einblick in die Akten der Bundesanwaltschaft gehabt habe, welche im Grunde genommen einzig das bereits seit 19. Juni 2009 Bekannte bestätigt hätten. Die Anzeige vom 16. November 2009, das Arbeitsverhältnis nach entsprechender Stellungnahme des Beschwerdeführers auflösen zu wollen, sei daher verspätet.

4.1 Die Vorinstanz macht demgegenüber geltend, dass auch in der Aussprache vom 19. Juni 2009 sowie in der darauffolgenden Aktennotiz vom 25. Juni 2009 gewisse Tatsachen unerwähnt geblieben seien und die Arbeitgeberin etwa von der Zahlung der Fr. 4'000.-- an das Stammkapital erst durch die am 29. Oktober 2009 gewährte Einsicht in die Akten der Bundesanwaltschaft Kenntnis erhalten habe. Es sei die Pflicht der Arbeitgeberin, dafür zu sorgen, dass sie im Zeitpunkt der Anzeige der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses über alle Informationen verfüge. Vor der Akteneinsicht seien ihr entscheidrelevante Faktoren nicht genügend bekannt gewesen. In der Folge habe die Arbeitgeberin bereits nach 11 Arbeitstagen die beabsichtigte fristlose Entlassung angezeigt. Angesichts der gesamten Umstände könne somit von einem langen Zuwarten nicht die Rede sein. Durch die Freistellung des Beschwerdeführers habe die Arbeitgeberin zudem

ihre Vorbehalte bezüglich der korrekten Aufgabenerfüllung zum Ausdruck gebracht.

4.2 Es ist unbestritten, dass die Arbeitgeberin bereits im Mai 2009 Kenntnis von möglichen Pflichtverletzungen durch den Beschwerdeführer hatte, ein Disziplinarverfahren einleitete, Strafanzeige erhob und ihn kurz darauf freistellte. Die Frist zur Anzeige der ausserordentlichen Kündigung läuft jedoch nicht, solange der Kündigende noch keine genügend sichere Kenntnis der Umstände und noch die von ihm zu verlangenden Abklärungen zu treffen hat (vgl. STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N. 17 zu Art. 337 OR). Das genaue Ausmass der Pflichtverletzungen und deren Schwere kannte die Arbeitnehmerin im Mai 2009 noch nicht. Aufgrund der Erfahrungen mit dem Beschwerdeführer konnte sie auch nicht davon ausgehen, dass sie nach der Aussprache vom 19. Juni 2009 und dessen Aktennotiz vom 25. Juni 2009 bereits umfassend informiert war und die Verfehlungen abschliessend beurteilen konnte. Zusätzliche Abklärungen waren angesichts der Schwere der im Raum stehenden Vorwürfe geboten. Diese weiteren Beweismassnahmen haben neben der Bestätigung des bereits Bekannten u.a. ergeben, dass der Beschwerdeführer über die von ihm mitbeherrschte X._____ GmbH an der Liberierung des Stammkapitals der Y._____ GmbH beteiligt war und dass er an verschiedenen Sitzungen im Vorfeld der Gründung der Y._____ GmbH teilgenommen hatte. Diese Umstände sind bei der Wahl der Massnahmen ebenfalls zu berücksichtigen, belegen sie doch eine aktivere Rolle des Beschwerdeführers als ursprünglich angenommen. Der Vorinstanz ist damit zuzustimmen, dass die Arbeitgeberin erst mit der Einsicht in die Akten der Bundesanwaltschaft hinreichende Gewissheit über den Sachverhalt und damit über die Entscheidgrundlagen hatte.

Aufgrund der Ausführungen der Vorinstanz in deren Schreiben vom 20. Oktober 2010 erachtet es das Bundesverwaltungsgericht als erstellt, dass die Akteneinsicht am 29. Oktober 2009 gewährt worden ist und somit dieser Zeitpunkt für die Frage massgebend ist, ob dem Beschwerdeführer die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig angezeigt worden ist.

4.3 Neben einem wichtigen Grund stellt die Erklärungsfrist, welche die kündigende Partei nach dessen Kenntnisnahme verstreichen lässt, ein weiteres Kriterium für die Prüfung dar, ob die Unzumutbarkeit der

Weiterführung eines Arbeitsverhältnis gegeben ist. Mit zu langem Zuwarten gibt die kündigende Partei zu erkennen, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses für sie trotz allem nicht unzumutbar ist. Das BPG äussert sich nicht dazu, innert welcher Frist eine fristlose Kündigung auszusprechen ist. Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist nach den Umständen des konkreten Falles zu entscheiden, innert welcher Frist dem Berechtigten billigerweise ein Entschluss darüber zuzumuten ist, ob er von seinem Recht Gebrauch machen will (Urteil des Bundesgerichts 2A.518/2003 vom 10. Februar 2004, E. 5.1). Im privaten Arbeitsrecht wird dem Arbeitgeber eine Frist von wenigen Tagen, ausnahmsweise bis zu 7 Tagen, zugestanden (MANFRED REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl., Bern 2002, Rz. 359). Die Erklärungsfrist ist jedoch bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen länger als im privaten Arbeitsrecht (NÖTZLI, a.a.O., Rz. 256). Dies wird in der Rechtsprechung und Literatur mit der Gewährung des rechtlichen Gehörs begründet, d.h. dass dem staatlichen Arbeitgeber auch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes eine gewissen Zeitspanne hinsichtlich der Anordnung entsprechender rechtlicher Konsequenzen eingeräumt werden muss und weil die Kündigung in der Form der Verfügung zu erfolgen hat und schriftlich begründet werden muss (erwähntes Urteil des Bundesgerichts 2A.518/2003, E. 5.1; NÖTZLI, a.a.O., Rz. 256). Die Vorinstanz macht denn auch die gesamten Umstände und die Tragweite des Falls Y._____ GmbH mit mehreren involvierten Mitarbeitenden sowie die bereits zuvor erfolgte Freistellung des Beschwerdeführers geltend.

Der Vorinstanz ist zuzubilligen, dass die Arbeitgeberin die Akten einer Strafuntersuchung mit mehreren involvierten Mitarbeitenden sorgfältig zu prüfen, die Ergebnisse mit ihren eigenen Erkenntnissen abzugleichen, über die Konsequenzen zu befinden und schliesslich die vorgesehene Verfügung mitsamt Begründung zu erstellen hatte. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers kann in der Bundesverwaltung ein Vorgesetzter eine derart schwerwiegende Entscheidung in der Regel nicht alleine treffen, selbst wenn er befugt ist, die entsprechende Verfügung alleine zu unterzeichnen.

Weiter ist zu beachten, dass der Beschwerdeführer bereits seit längerer Zeit freigestellt war und somit auch nach Bekanntwerden bzw. Bestätigung der Einzelheiten keine Arbeitsleistungen erbrachte. Die Verwirkung des Rechts zur fristlosen Kündigung durch Zuwarten liegt unter anderem darin begründet, dass der Arbeitgeber, der in Kenntnis

eines wichtigen Grundes den fehlbaren Angestellten weiterhin gewähren lässt und seine Arbeitsleistungen entgegennimmt, die Vertragswidrigkeit akzeptiert und somit widersprüchlich handelt, wenn er sich später doch noch auf die Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses beruft und fristlos kündigt. Diese Konstellation ist vorliegend gerade nicht gegeben, konnte der Beschwerdeführer doch aufgrund der Freistellung keine dienstlichen Verrichtungen tätigen, deren Entgegennahme nach Treu und Glauben als Genehmigung seiner Handlungen hätte verstanden werden müssen.

Aufgrund der gesamten Umstände und unter Berücksichtigung des im Hinblick auf eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens der Arbeitgeberin erforderlichen Aufwandes erscheint eine Zeitspanne von 18 Kalender- bzw. 11 Arbeitstagen für die Anzeige der Auflösung des Arbeitsverhältnisses noch als fristgerecht, wenn auch an der Grenze dessen, was auch bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen in Verbindung mit einer Freistellung noch als zeitgerecht eingestuft werden kann. Eine Verwirkung des Rechts ist demnach zu verneinen.

5.
Der Beschwerdeführer macht des Weiteren eine Verletzung der Unschuldsvermutung geltend, indem die Arbeitgeberin und die Vorinstanz die Kündigung mit einer angeblich verheimlichten finanziellen Beteiligung an der Y._____ GmbH begründen würden, was einer Vorverurteilung gleichkomme. Eine finanzielle Beteiligung bestreite der Beschwerdeführer denn auch vehement im Strafverfahren. Eine weitere Verletzung der Unschuldsvermutung liege vor, soweit aus den Unterlagen des gerichtspolizeilichen Verfahrens zitiert und einseitige Sachdarstellungen und Schlüsse gezogen würden, über die noch kein Richter entschieden habe.

5.1 Die Unschuldsvermutung nach Art. 32 Abs. 1 BV umfasst gemäss Rechtsprechung eine strafrechtliche Beweiswürdigungsregel, wonach im Zweifel für den Angeklagten zu entscheiden ist, sowie eine Beweislastregel, wonach der Staat die Schuld zu beweisen hat (BGE 120 Ia 31 E. 2c). Weder die Arbeitgeberin noch die Vorinstanz haben sich darüber geäussert, ob das Verhalten des Beschwerdeführers einen Straftatbestand erfüllt oder nicht. Eine Vorverurteilung liegt somit nicht vor.

Daneben enthält die Unschuldsvermutung eine materiell-rechtliche Dimension, die etwa bei der Auferlegung von Verfahrenskosten trotz Freispruch zu beachten ist (REGINA KIENER/WALTER KÄLIN, Grundrechte, Bern 2007, S. 464 f.). Demgegenüber ist es mit der Unschuldsvermutung grundsätzlich vereinbar, einem strafrechtlich Freigesprochenen in einem Zivilverfahren mit weniger strengem Beweismass zu Schadenersatz an die Opfer zu verurteilen (Grundrechte in der Schweiz: im Rahmen der Bundesverfassung, der EMRK und der UNO- Pakte, JÖRG PAUL MÜLLER/MARKUS SCHEFER, 4. Aufl., Bern 2008, S. 989). Die Unschuldsvermutung verbietet somit nicht jegliche Berücksichtigung von Sachverhalten und Erkenntnissen aus einem hängigen Strafverfahren.

5.2 Umstritten und richterlich nicht festgestellt ist die Qualifikation des Betrages von Fr. 4'000.--, der anlässlich der Liberierung des Stammkapitals von der X._____ GmbH an die Y._____ GmbH geflossen ist. Wie immer auch diese Zahlung zu qualifizieren ist, sie ist nicht ohne Zutun des Beschwerdeführers als hälftigem Eigentümer der X._____ GmbH erfolgt und geeignet, eigene und familiäre Interessen am wirtschaftlichen Erfolg der Y._____ GmbH zu begründen, nämlich daran, das Darlehen dereinst direkt oder indirekt über Gewinnausschüttungen an die Ehefrau als Teilhaberin zurückzuzahlen. Diese dem Beschwerdeführer eigenen Interessen können mit denjenigen der Arbeitgeberin in Konflikt stehen. Alleine der unbestrittene Umstand, dass die Zahlung geleistet worden ist, durfte die Vorinstanz somit berücksichtigen, ohne die Unschuldsvermutung im Sinne von Art. 32 Abs. 1 BV zu verletzen.

Nicht näher substanziiert wird die Rüge, die Arbeitgeberin und die Vorinstanz hätten aus dem Ermittlungsverfahren einseitige Sachdarstellungen der Arbeitgeberin übernommen, über die kein Richter entschieden habe. Es ist nicht ersichtlich, welche konkreten Feststellungen und Schlüsse der Vorinstanz unter dem Gesichtspunkt der Unschuldsvermutung unzulässig sein sollten, zumal der Sachverhalt aktuell in den meisten Punkten unbestritten ist. Die Rüge der Verletzung der Unschuldsvermutung erweist sich somit als unbegründet.

6.

Schliesslich rügt der Beschwerdeführer eine falsche Sachverhaltsfeststellung. So sei die Vorinstanz zu Unrecht von einer finanziellen Beteiligung des Beschwerdeführers an der Y._____ GmbH ausge-

gangen, zudem habe sie fälschlicherweise einen Reingewinn der Y._____ GmbH von Fr. 200'000.-- bis Fr. 250'000.-- angenommen.

6.1 Zur angeblichen finanziellen Beteiligung des Beschwerdeführers hält die Vorinstanz einzig fest, dass ihm die Zahlung der X._____ GmbH zugerechnet werden könne und dass er, wie auch seine Frau, einen Teil des Stammkapitals der Y._____ GmbH bezahlt hätten. Richtigerweise führt die Vorinstanz hierzu weiter aus, dass der Anspruch auf einen Anteil am Reingewinn anteilsmässig den Ehefrauen bzw. der Lebenspartnerin der Beschuldigten gehören. Dass dem Beschwerdeführer ein Anspruch am Reingewinn zustehe, behauptet die Vorinstanz somit gerade nicht. Auch als Darlehensgeber besteht jedoch eine finanzielle Beteiligung, die zu den bereits genannten Interessenkonflikten und zur Befangenheit führen kann.

6.2 Nicht ersichtlich ist ferner, inwiefern die Gewinnschätzung der Vorinstanz unzutreffend sein soll. Die Vorinstanz schätzte zwar den Gewinn, legte ihrer Entscheidung jedoch in der Folge nicht dessen ungefähre Höhe zu Grunde, sondern den Schluss, dass ein sicherer Gewinn erzielt werden konnte.

Die Vorinstanz bzw. das EJPD in seiner Ermächtigungsverfügung haben den aktenkundigen Einnahmen, die allesamt aus Aufträgen (...) stammen, diejenigen Aufwände gegenüber gestellt, die ebenfalls aktenkundig sind, namentlich die Löhne der Mitarbeitenden und die Spesenzahlungen. In der Bilanz ist der unverteilte Gewinn stets auf der Passivseite zu finden und entspricht dem Überschuss der Aktiven über die Passiven (Fremd- und Eigenkapital) im Zeitpunkt der Bilanzerstellung. Da kein nennenswertes Anlagevermögen der Y._____ GmbH bekannt ist – (...) ist gemietet, kaum oder gar nicht benutzt worden und die Einrichtung besteht aus (...) – müssen die Aktiven zwangsläufig vorwiegend aus Umlaufvermögen bestehen und entsprechend hoch sein, was auch vom Beschwerdeführer nicht bestritten wird. Die Feststellung des Sachverhaltes durch die Vorinstanz, es sei ein sicherer Gewinn erzielt worden, erweist sich damit nicht als unrichtig oder unvollständig.

7.
Die Beschwerde ist folglich als unbegründet abzuweisen.

8.
Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfah-

ren in Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Bundesverwaltungsgericht kostenlos, ausgenommen bei Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind entsprechend keine Verfahrenskosten zu erheben.

9.
Weder der Vorinstanz noch dem unterliegenden Beschwerdeführer steht eine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG, Art. 7 Abs. 3 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VKGE, SR 173.320.2]).

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:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Der vorsitzende Richter:	Der Gerichtsschreiber:
André Moser	Bernhard Keller

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können mit Beschwerde beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens 15'000 Franken 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, so ist sie innert 30 Tagen seit der Ausfertigung des angefochtenen Urteils zu erheben. Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Sie muss spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Handen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben werden (vgl. Art. 42. 48, 54 und 100 BGG)

Versand: