Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-1081/2014

Urteil vom 23. April 2014

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),
Richterin Marianne Ryter, Richter Christoph Bandli,
Gerichtsschreiberin Flurina Peerdeman.

Parteien

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich ETH,
Rechtsdienst, Rämistrasse 101, 8092 Zürich,
Beschwerdeführerin,

gegen

A._____**,**
vertreten durch Dr. iur. Susanne Raess, Rechtsanwältin,
Limmatquai 52, Postfach, 8022 Zürich,
Beschwerdegegnerin,

und

ETH-Beschwerdekommission,
Postfach 6061, 3001 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Kündigung/aufschiebende Wirkung.

Sachverhalt:

A.
A._____ (…) arbeitet seit (…) als (…) für die Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich) (…).

B.
Mit Verfügung vom 11. November 2013 sprach die ETH Zürich die ordentliche Kündigung aus und stellte A._____ bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei. Als Kündigungsgrund gab die ETH Zürich an, infolge Umstrukturierung (…) sei das bisherige Aufgabenfeld im Herbst 2012 aufgehoben worden und A._____ habe es abgelehnt, eine zumutbare andere Stelle (…) anzutreten. Gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. d des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) i.V.m. Art. 7 Abs. 1 Sozialplan für den ETH-Bereich (RSETH 121.4) werde daher das Arbeitsverhältnis per 28. Februar 2014 ordentlich aufgelöst.

C.
Gegen diese Verfügung liess A._____ am 10. Dezember 2013 Beschwerde bei der ETH-Beschwerdekommission einreichen mit dem Antrag, die Verfügung vom 11. November 2013 sei aufzuheben (Ziff 1). Es sei das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von sechs Monaten bis Ende Mai 2014 zu erstrecken, ihr eine Entschädigung wegen Verletzung des rechtlichen Gehörs in der Höhe von einem Monatslohn zuzusprechen sowie ihr eine andere zumutbare Arbeit zuzuweisen (Ziff. 2-4). Eventualiter sei ihr eine Entschädigung wegen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne sachlich hinreichenden Grund von einem Jahreslohn zuzusprechen (Ziff. 5).

In prozessualer Hinsicht beantragt A._____, es sei der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu gewähren.

D.
Mit Zwischenverfügung vom 21. Februar 2014 hiess die ETH-Beschwerdekommission das Gesuch um Gewährung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde gut und wies die ETH Zürich an, A._____ für die Dauer des Beschwerdeverfahrens den Lohn fortzuzahlen. A._____ werde von ihrer Arbeitsleistung freigestellt.

Als Begründung legte die ETH-Beschwerdekommission dar, nach revidierter Fassung des BPG sei die aufschiebende Wirkung der Beschwerde nur noch für Ausnahmefälle vorgesehen. Die vorliegenden Umstände sei-

en unter Berücksichtigung der fehlenden Hauptsachenprognose, des Anordnungsgrundes und der persönlichen Situation von A._____ (hochspezialisiert, vorgerücktes Alter, jahrzehntelange Tätigkeit für die ETH Zürich, unterstützungspflichtig) derart, dass sie als Ausnahme betrachtet werden könnten. Dem privaten Interesse von A._____ an der Aufrechterhaltung des bisherigen Rechtszustandes komme demnach ein höheres Gewicht zu als dem öffentlichen Interesse der ETH Zürich an einer sofortigen Wirksamkeit der Verfügung.

E.
Gegen diese Zwischenverfügung erhebt die ETH Zürich (Beschwerdeführerin) mit Eingabe vom 3. März 2014 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht und beantragt deren Aufhebung.

Die Beschwerdeführerin rügt, die ETH-Beschwerdekommission habe in der angefochtenen Zwischenverfügung die aufschiebende Wirkung gewährt, ohne zu prüfen, ob eine offensichtlich unbegründete Beschwerde vorliege. Die ETH-Beschwerdekommission habe sich bei ihrem Entscheid nicht von der Rechtsprechungspraxis zur Gewährung der aufschiebenden Wirkung nach revidiertem Bundespersonalrecht leiten lassen. So sehe das neue Bundespersonalrecht eine Weiterbeschäftigung nur noch in den genau bezeichneten Fällen vor, namentlich bei einer missbräuchlichen Kündigung im Sinne von Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG i.V.m. Art. 336 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220). Dass eine missbräuchliche Kündigung wegen des behaupteten Konflikts am Arbeitsplatz vorliege, werde bestritten und sei nicht glaubhaft dargelegt worden. Vielmehr müsse sich A._____ vorhalten lassen, dass sie eine zumutbare Stelle abgelehnt und damit die Arbeitslosigkeit nach Ablauf der Kündigungsfrist bewusst in Kauf genommen habe. Bei der Verhältnismässigkeitsprüfung habe sich die ETH-Beschwerdekommission schliesslich auf blosse Behauptungen von A._____ hinsichtlich ihrer familiären Unterstützungspflichten gestützt. Diese müssten jedoch ebenfalls als bestritten gelten, da A._____ für (…) nie Kinderzulagen beantragt habe. Die besonderen Voraussetzungen für die Gewährung der aufschiebenden Wirkung seien daher nicht gegeben und die Zwischenverfügung der ETH-Beschwerdekommission vom 21. Februar 2014 sei aufzuheben.

F.
In ihrer Vernehmlassung vom 19. März 2014 beantragt die ETH-Beschwerdekommission (Vorinstanz) die Abweisung der Beschwerde und verweist zur Begründung auf die Zwischenverfügung vom 21. Februar

2014. Ergänzend führt sie aus, sie habe dem Umstand sehr wohl Rechnung getragen, dass nach revidiertem Bundespersonalrecht die aufschiebende Wirkung der Beschwerde nur noch ausnahmsweise gewährt werde. Sie sei indes aufgrund der Abwägung der sich entgegenstehenden Interessen zum Schluss gekommen, dass in casu gerade eine solche Ausnahmesituation vorliege. An dieser Einschätzung halte sie fest. Im Rahmen einer summarischen Prüfung, wie sie für die Anordnung des Suspensiveffekts gelte, sei sie überdies nicht verpflichtet gewesen, ein Beweisverfahren zur Frage der Unterstützungspflicht von A._____ durchzuführen. Auf die glaubhaft gemachten und unbestritten gebliebenen Ausführungen von A._____ habe sie sich verlassen dürfen.

G.
In der Beschwerdeantwort vom 20. März 2014 schliesst A._____ (Beschwerdegegnerin) ebenfalls auf Abweisung der Beschwerde.

Die Beschwerdegegnerin stellt sich auf den Standpunkt, ihrer Beschwerde sei zu Recht die aufschiebende Wirkung gewährt worden, denn bei einer missbräuchlich ergangenen Kündigung sehe auch das neue Bundespersonalrecht einen Weiterbeschäftigungsanspruch vor. Vorliegend habe die Beschwerdeführerin pflichtwidrig den zwischen der Arbeitnehmerin und (…) bestehenden massiven Konflikt weder abgeklärt noch Massnahmen zur Beilegung ergriffen. Da sich das Stellenangebot (…) als inhaltlich klar unzumutbar erweise, ändere die geplante Versetzung nichts an den Versäumnissen der Beschwerdeführerin. Zur Interessenabwägung führt die Beschwerdegegnerin aus, sie habe (…) bereits im Sommer 2012 Vorschläge für eine weitere Beschäftigung vorgelegt. Die Beschwerdeführerin habe nicht nur eine Stelle (…) ausgeschrieben, sondern auch (…) eine neue Stelle geschaffen, die ihr zumindest vorübergehend hätte angeboten werden können. Zudem habe der Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) einen Forschungsbeitrag für das Projekt (…) zugesprochen (…). Aus den genannten Gründen erweise sich die Beschwerde als unbegründet und sei abzuweisen.

H.
Auf die übrigen Ausführungen in den Rechtsschriften wird – soweit entscheidrelevant – im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021). Die ETH-Beschwerdekommission gehört zu den eidgenössischen Kommissionen nach Art. 33 Bst. f VGG (ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl., Basel 2008, Rz. 1.34 mit Hinweisen) und ist daher eine Vorinstanz des Bundesverwaltungsgerichts. Eine Ausnahme, was das Sachgebiet angeht, ist nicht gegeben (vgl. Art. 32 Abs. 1 Bst. c VGG). Das Bundesverwaltungsgericht ist deshalb für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 62 Abs. 2 der Verordnung des ETH-Rates vom 15. März 2001 über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen [PVO-ETH, SR 172.220.113]).

1.2 Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz, SR 414.110) oder des VGG (vgl. Art. 37 Abs. 1 ETH-Gesetz und Art. 37 VGG).

1.3 Die angefochtene Verfügung stellt eine selbständig eröffnete Zwischenverfügung dar, denn sie betrifft einzig die Frage der Lohnfortzahlung unter Freistellung der Beschwerdegegnerin während des hängigen Beschwerdeverfahrens, nicht aber die Hauptstreitfrage betreffend die Rechtmässigkeit der Kündigung. Gemäss Art. 46 Abs. 1 Bst. a VwVG ist eine solche Verfügung nur dann anfechtbar, wenn sie einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken kann. Dieser Nachteil muss nicht rechtlicher, sondern kann auch tatsächlicher Natur sein; die Beeinträchtigung in schutzwürdigen tatsächlichen, insbesondere auch wirtschaftlichen Interessen genügt, sofern der Betroffene nicht nur versucht, eine Verlängerung oder Verteuerung des Verfahrens zu verhindern (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2160/2010 vom 3. Januar 2011 E. 2.2.3 mit Hinweisen; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.45 ff.). Bewirkt eine Zwischenverfügung dagegen keinen nicht wieder gutzumachenden Nachteil, so kann sie erst mit Beschwerde gegen die Endverfügung angefochten werden (Art. 46 Abs. 2 VwVG).

Mit der Zwischenverfügung vom 21. Februar 2014 wurde die Beschwerdeführerin verpflichtet, der Beschwerdegegnerin den Lohn unter deren Freistellung während des hängigen Beschwerdeverfahrens auszurichten. Die Beschwerdeführerin hätte gemäss bisheriger Rechtsprechung für die während dieser Zeit geleisteten Lohnzahlungen keinen Anspruch auf Rückerstattung, selbst wenn sie im Hauptverfahren betreffend die Rechtmässigkeit der Kündigung allenfalls obsiegen würde (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-7496/2010 vom 7. März 2011 E. 6.2 und A-4006/2010 vom 23. November 2010 E. 4.3; SUSANNE KUSTER ZÜRCHER, Aktuelle Probleme des provisorischen Rechtsschutzes bei Kündigungen nach Bundespersonalrecht, in: Jahrbuch 2007 der Schweizerischen Vereinigung für Verwaltungsorganisationsrecht, Bern 2008, S. 160 ff.; HARRY NÖTZLI, Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 330; WOLFGANG PORTMANN, Überlegungen zum bundespersonalrechtlichen Kündigungsschutz, in LeGes Gesetzgebung und Evaluation 2002/2, N. 8). In diesem Sinn könnte die vorliegend angefochtene Zwischenverfügung für die Beschwerdeführerin einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil tatsächlicher Natur bewirken. Die Voraussetzungen von Art. 46 Abs. 1 Bst. a VwVG sind demnach erfüllt, was denn auch von keiner Seite in Abrede gestellt wird.

1.4 Die Beschwerdeführerin hat als erste Instanz verfügt und ist daher nach Art. 37 Abs. 2 ETH-Gesetz in Verbindung mit Art. 48 Abs. 2 VwVG beschwerdeberechtigt.

1.5 Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist 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 (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um verwaltungsorganisatorische Fragen, die Leistungsbeurteilung von Bediensteten oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle sein eigenes Ermessen (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2999/2012 vom

5. Oktober 2012 E. 4, A-3834/2011 vom 28. Dezember 2011 E. 4 und A-1352/2011 vom 20. September 2011 E. 2.2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.160).

3.

3.1 Die auf den 1. Juli 2013 in Kraft gesetzte Revision des Bundespersonalrechts brachte für den einstweiligen Rechtschutz einige grundlegende Veränderungen mit sich. Während vor der Revision des Bundespersonalrechts der Beschwerde aufgrund der allgemeinen Regel von Art. 55 Abs. 1 VwVG automatisch aufschiebende Wirkung zukam, verfügt die Beschwerde nach dem neuen Bundespersonalgesetz nur noch dann über aufschiebende Wirkung, wenn die Beschwerdeinstanz dies von Amtes wegen oder auf Antrag einer Partei anordnet (Art. 34a BPG).

3.2 Dieser Paradigmenwechsel bezüglich der aufschiebenden Wirkung wirkt sich auf die Beurteilung von Gesuchen um Erteilung der aufschiebenden Wirkung aus. Fortan ist grundsätzlich ein strenger Massstab anzuwenden. Es hat eine auf den Einzelfall bezogene Betrachtungsweise zu erfolgen und für die Gutheissung des Gesuchs müssen besonders gewichtige Gründe auf dem Spiel stehen. Wird eine Kündigung angefochten, ist die Erteilung der aufschiebenden Wirkung nur in Betracht zu ziehen, wenn der Beschwerdeführer glaubhaft vorbringt, die angefochtene Kündigung falle in eine der Kategorien von Art. 34c Abs. 1 Bst. a–d BPG und diese Rüge nicht als von vornherein als aussichtslos erscheint. Mit anderen Worten wird vorausgesetzt, dass eine missbräuchliche, diskriminierende, in den Sperrfristen oder wegen "Whistleblowing" erfolgte Kündigung glaubhaft gemacht wird. Andernfalls besteht von vornherein keine Notwendigkeit für die Anordnung der aufschiebenden Wirkung, da nach der genannten Revision des BPG auch bei einer Gutheissung der Beschwerde kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht (Art. 34b und 34c BPG; eingehend Zwischenverfügung des Bundesverwaltungsgerichts A-5218/2013 vom 10. Oktober 2013 E. 3.5 ff.). Für die Erteilung der aufschiebenden Wirkung fallen demnach nur besonders gewichtige Gründe in Betracht, welche die ihnen entgegenstehenden Interessen an der sofortigen Vollstreckbarkeit der angefochtenen Verfügung eindeutig überwiegen. Im Rahmen dieser Interessenabwägung steht der Beschwerdeinstanz ein gewisser Beurteilungs- bzw. Ermessensspielraum zu. Sodann ist die beantragte Massnahme auch auf ihre Verhältnismässigkeit zu prüfen.

3.3 Im Allgemeinen wird die Beschwerdeinstanz ihren Entscheid auf den Sachverhalt stützen, der sich aus den vorhandenen Akten ergibt, ohne zeitraubende weitere Erhebungen anzustellen (sog. "Prima-facie"-Entscheid; vgl. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.27). Herabgesetzt sind neben den Untersuchungspflichten auch die Beweisanforderungen; das Glaubhaftmachen von Anliegen genügt in der Regel. Der durch den Endentscheid zu regelnde Zustand soll jedoch weder präjudiziert noch verunmöglicht werden (vgl. zur diesbezüglich weiterhin bedeutsamen Praxis zu Art. 55 VwVG BGE 130 II 149 E. 2.2 mit Hinweisen; HANSJÖRG SEILER, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG], Zürich 2009, Art. 55 Rz. 95).

3.4 Demnach ist nachfolgend zu prüfen, ob die Beschwerdegegnerin das Vorliegen einer qualifiziert rechtswidrigen Kündigung im Sinne von Art. 34c Abs. 1 Bst. a–d BPG geltend macht. Ist dies der Fall, ist im Sinne einer Erfolgsprognose zu klären, ob die Beschwerde in der Hauptsache hinsichtlich der geltend gemachten, qualifiziert rechtswidrigen Kündigung nicht von vornherein als aussichtslos erscheint und ob die Gründe für das Vorliegen einer solchen Kündigung zumindest glaubhaft gemacht werden. Ist Ersteres zu verneinen und Letzteres zu bejahen, ist zu prüfen, ob ein ausreichender Anordnungsgrund vorliegt. Trifft dies zu, ist in einem letzten Schritt zu untersuchen, ob die durch die Vorinstanz angeordnete Massnahme verhältnismässig ist.

4.

Vorliegend beruft sich die Beschwerdegegnerin auf das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung und damit auf Art. 34c Bst. b BPG i.V.m. Art. 336 OR. Sollte die Vorinstanz die Beschwerde im Endentscheid diesbezüglich gutheissen, würde grundsätzlich ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bestehen. Im Sinne einer Erfolgsprognose ist deshalb zu prüfen, ob die geltend gemachte Rüge der qualifiziert rechtswidrigen Kündigung nicht von vornherein als aussichtslos erscheint und ob die Gründe für das Vorliegen einer solchen Kündigung zumindest glaubhaft gemacht werden.

Gemäss Rechtsprechung und Lehre kann eine Kündigung namentlich dann missbräuchlich im Sinn von Art. 336 OR sein, wenn sie sich als Folge einer Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers erweist (HARRY NÖTZLI, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar Bundespersonalgesetz [BPG], Bern 2013, Art. 14 N. 40 mit Hinweisen). Mit der Vorin-

stanz ist einig zu gehen, dass es genauerer Abklärungen und einer eingehenden Prüfung der einschlägigen Akten bedarf, um über eine allfällige Missbräuchlichkeit der Kündigung zu befinden. Von einem offensichtlich unbegründeten Rechtsstandpunkt der Beschwerdegegnerin kann nach einer prima-facie-Beurteilung namentlich aus folgenden Gründen nicht ausgegangen werden: Einerseits lässt der aktenkundige Umstand, dass der SNF am (…) einen Forschungsbeitrag (…) für das Projekt (…) zugesprochen hat, Zweifel aufkommen, ob das bisherige Aufgabengebiet der Beschwerdegegnerin infolge der Umstrukturierungsmassnahmen tatsächlich dahingefallen ist. Andererseits stützt die schriftlich ausgesprochene Ermahnung vom 6. September 2012, in der ein massiv gestörtes Vertrauensverhältnis konstatiert wird, die Behauptung der Beschwerdegegnerin, dass das Arbeitsverhältnis im Vorfeld der Kündigung konfliktbelastet war. Die Hintergründe, die zur Kündigungsverfügung vom 11. November 2013 geführt haben, werden daher im Hauptverfahren zu klären sein. Insbesondere wird es Aufgabe der Vorinstanz sein, zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin ihrer Fürsorgepflicht hinreichend nachgekommen ist, sollte sich herausstellen, dass nicht die Umstrukturierungsmassnahmen (…) bzw. das daraufhin abgelehnte Stellenangebot (…), sondern ein Konflikt am Arbeitsplatz der tatsächliche Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses war.

Beim derzeitigen Verfahrensstand lässt sich somit – wie in der angefochtenen Zwischenverfügung zu Recht festgehalten wird – eine verlässliche Entscheidprognose in der Hauptsache über das vor der Vorinstanz hängige Verfahren nicht treffen. Mit ihren Vorbringen macht die Beschwerdegegenerin aber zumindest glaubhaft, dass die Rechtsgrundlage von Art. 34c Bst. b BPG i.V.m. Art. 336 OR durch die Vorinstanz näher zu prüfen sein wird. Die Ausführungen der Beschwerdeführerin zur offensichtlich negativen Entscheidprognose erweisen sich damit als nicht stichhaltig.

5.

Weiter ist zu prüfen, ob vorliegend ein Anordnungsgrund gegeben ist. Ein Anordnungsgrund für die Erteilung der aufschiebenden Wirkung liegt nur vor, wenn zumindest überzeugende, d.h. besonders gewichtige Interessen für die Gewährung der aufschiebenden Wirkung sprechen. Sodann muss ein Verzicht auf die Erteilung der aufschiebenden Wirkung für den betroffenen Gesuchsteller einen nicht leicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken, wobei ein tatsächliches Interesse genügt (eingehend Zwischenverfügung des Bundesverwaltungsgerichts A-5218/2013 vom 10. Oktober 2013 E. 5.3).

Angesichts des vom Gesetzgeber getroffenen Entscheids, grundsätzlich keine aufschiebende Wirkung zuzugestehen, ist der Beschwerdeführerin dahingehend zuzustimmen, dass das Interesse des Arbeitnehmers an der Lohnfortzahlung alleine grundsätzlich noch nicht genügt, um ein besonders gewichtiges Interesse darzutun. Wenn das finanzielle Interesse an der Lohnfortzahlung allein genügen würde, würde damit dieser Grundsatzentscheid des Gesetzgebers unterlaufen. Vorliegend hat die Vorinstanz jedoch die aufschiebende Wirkung der Beschwerde gestützt auf die besonderen Umstände des Einzelfalls angeordnet. Sie hat die hohe Spezialisierung, das vorgerückte Alter, das langjährige Arbeitsverhältnis sowie die Unterstützungspflicht der Beschwerdegegnerin als massgebend erachtet, um ausnahmsweise den Suspensiveffekt zu gewähren. Diese Beurteilung der Gesamtumstände durch die Vorinstanz liegt in ihrem Ermessensspielraum und ist nicht zu beanstanden. Vor allem fällt vorliegend der hohe Spezialisierungsgrad der Beschwerdegegnerin verbunden mit dem langjährigen Arbeitsverhältnis ins Gewicht, der – ähnlich wie bei Angestellten in einem Monopolberuf – eine erhöhte Abhängigkeit gegenüber der bisherigen Arbeitgeberin zu begründen vermag. Ferner kann im Rahmen einer summarischen Prüfung nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass die Beschwerdegegnerin bei einer sofortigen Wirksamkeit der Kündigung einem allfälligen Anspruch auf Frühpensionierung verlustig geht, wie dies von ihr behauptet wird. Es liegt somit ein ausreichender Anordnungsgrund für die Gewährung der aufschiebenden Wirkung vor.

Was die Beschwerdeführerin gegen die Anordnung der aufschiebenden Wirkung vorbringt, vermag hingegen nicht zu überzeugen. Soweit sie darlegt, die Beschwerdegegnerin habe die drohende Arbeitslosigkeit selbst zu verantworten, da diese die angebotene zumutbare Stelle (…) ausgeschlagen habe, beruft sie sich auf den gleichen Grund wie für die Zulässigkeit der ordentlichen Kündigung. Die Argumentation setzt somit die Richtigkeit ihres Standpunkts in der Hauptsache voraus. Ob dies zutrifft, d.h. ob die angebotene Stelle der Beschwerdegegnerin zuzumuten war, ist eine der strittigen Fragen im Hauptverfahren und kann ohne eindeutige Entscheidprognose die Aufhebung der angefochtenen Zwischenverfügung nicht rechtfertigen. Des Weiteren kann der Vorinstanz nicht vorgehalten werden, sie habe den Sachverhalt ungenügend abgeklärt. Im Rahmen der summarischen Prüfung war die Vorinstanz nicht verpflichtet, vertiefte Abklärungen zu den familiären Unterstützungspflichten der Beschwerdegegnerin zu treffen.

6.
Abschliessend ist über die Verhältnismässigkeit der Massnahme zu entscheiden. Verhältnismässig ist eine Massnahme dann, wenn sie im Hinblick auf das angestrebte Ziel geeignet und erforderlich ist und ein vernünftiges Verhältnis zwischen dem angestrebten Ziel und dem Eingriff, den sie für die betroffene Partei (vorliegend die Beschwerdeführerin) bewirkt, wahrt (ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage, Zürich/St. Gallen 2010, Rz. 581 ff. mit Hinweisen).

Die Erteilung der aufschiebenden Wirkung ist geeignet, die Beschwerdegegnerin die nachteiligen Wirkungen, die mit der Kündigungsverfügung verbunden sind, solange nicht spüren zu lassen, als über deren Rechtmässigkeit entschieden ist. Ein milderes Mittel ist nicht ersichtlich. Den in E. 5 ausgeführten besonders gewichtigen Interessen der Beschwerdegegnerin an der Gewährung der aufschiebenden Wirkung steht das Interesse der Beschwerdeführerin an einem haushälterischen Umgang ihrer finanziellen Ressourcen gegenüber (vgl. auch vorstehend E. 1.3). Darüber hinaus hat die Beschwerdeführerin durch die Zwischenverfügung vom 21. Februar 2014 keine Nachteile zu gewärtigen, da die angeordnete Freistellung im vorliegenden Beschwerdeverfahren unbestritten geblieben ist. Bei dieser Sachlage besteht kein Anlass, in die Interessenabwägung der Vorinstanz korrigierend einzugreifen. Die Lohnfortzahlung während des laufenden Verfahrens ist für die Beschwerdeführerin als zumutbar zu erachten.

7.
Die Beschwerde erweist sich demnach als unbegründet und ist abzuweisen.

8.

8.1 Gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG ist das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos. Vorliegend sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

8.2 Der obsiegenden und anwaltlich vertretenen Beschwerdegegnerin ist für das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG). Da keine Kostennote eingereicht worden ist,

setzt das Bundesverwaltungsgericht die Entschädigung auf Grund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands wird die Parteientschädigung auf Fr. 1'000.– (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) festgesetzt und der unterliegenden Beschwerdeführerin zur Zahlung auferlegt (Art. 64 Abs. 2 und 3 VwVG).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Der Beschwerdegegnerin wird eine Parteientschädigung von Fr. 1'000.- (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zugesprochen, welche ihr von der Beschwerdeführerin nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils zu vergüten ist.

4.
Dieses Urteil geht an:

– die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde)
– die Beschwerdegegnerin (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Ref-Nr. Verfahrens-Nr. […]; Einschreiben)

Der vorsitzende Richter:	Die Gerichtsschreiberin:
Maurizio Greppi	Flurina Peerdeman

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). Zwischenverfügungen sind in all diesen Fällen unter den Voraussetzungen von Art. 93 BGG anfechtbar. 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: