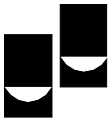
Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-962/2009
{T 0/2}

Urteil vom 23. Juli 2009

Besetzung

Richter Lorenz Kneubühler (Vorsitz), Richter Beat Forster, Richter Jérôme Candrian,
Gerichtsschreiber Lars Birgelen.

Parteien

X._____,
vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Oskar Müller
Beschwerdeführer,

gegen

Z._____,

Eidgenössisches Departement des Innern EDI,
Inselgasse 1, 3003 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
X. wurde mit Arbeitsvertrag vom 29. November 2007 beim Z. als .... angestellt und trat seine Stelle auf den 1. Januar 2008 an. Vereinbart wurde eine auf vier Jahre befristete Anstellung mit einer Probezeit von drei Monaten.

B.
Am 30. Januar 2008 wurde von den Parteien "gestützt auf die Ergebnisse der Gespräche vom 14. und vom 30. Januar 2008 zwischen dem Teamleiter ... Herrn Y. und Herrn X. sowie gestützt auf Art. 12 Abs. 2 Bst. a des Bundespersonalgesetzes (BPG)" folgende Vereinbarung "betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit" abgeschlossen:

1. Das Arbeitsverhältnis gemäss Arbeitsvertrag vom 29. November 2007 zwischen dem Z. und Herrn X. wird unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist auf den 8. Februar 2008 aufgelöst.

2. Der Arbeitnehmer wird ab dem Datum der Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung freigestellt. (.....)

3. (.....)

4. Der Mitarbeiter verzichtet mit der Unterzeichnung dieser Vereinbarung auf sein Beschwerderecht.

5. (.....)

C.
Mit Schreiben vom 18. Februar 2008 focht X. die Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 beim Z. an, da er anlässlich deren Unterzeichnung unter Druck gesetzt worden sei und ihm falsche Tatsachen vorgespiegelt worden seien; gleichzeitig verlangte er den Erlass einer anfechtbaren Verfügung.

D.
Mit Verfügung vom 4. März 2008 stellte das Z. fest, das Arbeitsverhältnis mit X. gemäss der Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 sei unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist auf den 8. Februar 2008 aufgelöst worden (Dispositiv Ziff. 1). Das Arbeitsverhältnis mit ihm werde zudem unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungs-

frist vorsorglich auf Ende April 2008 gekündigt (Dispositiv Ziff. 2) und einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen (Dispositiv Ziff. 3).

Zur Begründung führt das Z. aus, nach Treu und Glauben sei es nicht mehr zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis mit X. fortzuführen: Er sei bereits kurz nach seinem Stellenantritt negativ aufgefallen, habe er doch Äusserungen seines Vorgesetzten sowie bereits geleistete Arbeiten im Informatikbereich laut und anhaltend kritisiert. Trotz eines klärenden Gesprächs vom 15. Januar 2008 (recte: 14. Januar 2008) zwischen ihm und dem Vorgesetzten habe sich die Situation nicht verbessert. Wider besseren Wissens habe er auf seinem Computer mehrere bei seinem Arbeitgeber nicht standardisierte Softwareprodukte installiert; zudem habe er den Virenschutz ausgeschaltet. Ein Vertrauensverhältnis, welches im sensiblen Bereich der Informatik unabdingbar sei, habe unter diesen Umständen nie aufgebaut werden können und die Parteien hätten daher am 30. Januar 2008 eine Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen.

E.
Mit Beschwerde vom 7. April 2008 gelangte X. an das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) und beantragte die Aufhebung der Verfügung vom 4. März 2008, die Feststellung der Nichtigkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Ziff. 1 des Dispositivs) bzw. der Kündigung (Ziff. 2 des Dispositivs) sowie die Zuteilung einer angemessenen Arbeit; weiter behalte er sich die Geltendmachung einer Entschädigung vor und seiner Beschwerde sei die aufschiebende Wirkung zu erteilen.

Zur Begründung führte er zusammenfassend aus, der Aufhebungsvertrag vom 30. Januar 2008 sei nichtig, da er zur Unterzeichnung aufgrund von falschen Angaben überredet worden sei. Die Kündigung sei missbräuchlich gewesen, seien doch die Kündigungsgründe in der angefochtenen Verfügung offensichtlich nachgeschoben und haltlos.

F.
Mit Eingabe vom 8. Mai 2008 gelangte das Z. seinerseits an das EDI und beantragte, es sei festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis von X. durch die Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 bzw. gemäss Dispositiv Ziff. 1 und Ziff. 2 der Verfügung vom 4. März 2008 gültig aufgelöst worden sei.

G.
Mit Verfügung vom 27. Mai 2008 wies das EDI den Antrag von X. um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung seiner Beschwerde ab.

H.
Mit Entscheid vom 15. Januar 2009 wies das EDI (nachfolgend: Vorinstanz) die Verwaltungsbeschwerde von X. ab, bestätigte die Verfügung vom Z. vom 4. März 2008 und hielt fest, dass das Arbeitsverhältnis per 8. Februar 2008 als aufgelöst gelte; weiter sei auf eine Rückforderung der zu viel geleisteten Lohnzahlungen zu verzichten.

Zur Begründung führt die Vorinstanz im Wesentlichen aus, während der Probezeit seien gemäss geltender Lehre und Praxis die Anforderungen an die Kündigungsvoraussetzungen zwar herabgesetzt, dennoch dürfe die Kündigung nicht willkürlich und ohne sachlichen Grund erfolgen oder gegen Formvorschriften verstossen. Vorliegend habe zwischen X. und dem Arbeitgeber Z. von Anfang an die Vertrauensbasis gefehlt, er habe sich nicht in das bestehende Arbeitsteam einordnen können und zudem ein schwerwiegendes Fehlverhalten (Ausschaltung des Virenschutzes, Installation unzulässiger Software) an den Tag gelegt; unter diesen Umständen sei es aus sachlichen Gründen zulässig gewesen, das Arbeitsverhältnis so rasch wie möglich aufzulösen. Es habe zwischen X. und seinem Vorgesetzten bereits rund zwei Wochen nach Stellenantritt ein Gespräch stattgefunden und diesem sei somit Gelegenheit gegeben worden, sich zu seiner unbefriedigenden Arbeitssituation zu äussern. Das Arbeitsverhältnis mit X. sei nicht wegen seinen gesundheitlichen Problemen beendet worden, habe doch der Medical Service Z. am 14. Januar 2008 mitgeteilt, dass aus medizinischer Sicht nichts gegen eine Anstellung spreche.

Es lägen keinerlei Hinweise dafür vor, dass X. vor oder anlässlich der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 in irgendeiner Weise unter Druck gesetzt und zur Unterschrift genötigt worden sei. Nachdem er mit Schreiben vom 18. Februar 2008 die Nichtigkeit dieser Vereinbarung geltend gemacht habe, habe sich das Z. veranlasst gesehen, die angefochtene Verfügung vom 4. März 2008 zu erlassen. Damit habe es bekräftigt, dass es das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall so rasch wie möglich beenden wollte; zugleich habe es damit X. den Rechtsweg geöffnet. Das Z. habe glaubhaft gemacht, dass es sich bei den nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses (weiter-

hin) erfolgten Lohnzahlungen um einen administrativen Fehler handle; aus diesem Umstand könne X. somit nichts zu seinen Gunsten ableiten.

I.

Gegen diesen Entscheid erhebt X. (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 16. Februar 2009 Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt sinngemäss, den Entscheid des EDI vom 15. Januar 2009 sowie die Verfügung vom Z. vom 4. März 2008 aufzuheben. Es sei festzustellen, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Ziff. 1 und Ziff. 2 des Dispositivs der Verfügung vom 4. März 2008 vom Z. nichtig und missbräuchlich sei, und es sei ihm eine angemessene Arbeit zuzuteilen. Eventualiter sei die Sache an die Vorinstanz zur Vervollständigung des Sachverhaltes und Neuentscheidung zurückzuweisen. Überdies sei Vormerk zu nehmen, dass eine Entschädigung vorbehalten bleibe, dies alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten vom Z. gehe.

Zur Begründung macht er geltend, die Vorinstanz habe im angefochtenen Entscheid einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung nicht entzogen, so dass sich ein Antrag auf deren Erteilung erübrige. Sie habe ohne eigene Abklärungen die Sachverhaltsdarstellung vom Z. übernommen und damit den Untersuchungsgrundsatz verletzt. Das Gespräch vom 14. Januar 2008 sei anders verlaufen, als vom Z. geschildert: Er habe einzig die fehlende Arbeitszuteilung beanstandet sowie auf das mobbingähnliche Verhalten der anderen Mitarbeiter hingewiesen, worauf ihm der Vorgesetzte lediglich ein passives und defensives Verhalten empfohlen habe. Das Z. habe bisher keine Protokolle zu den beiden Mitarbeitergesprächen vom 14. Januar und 30. Januar 2008 eingereicht, obwohl diese zwingend zu erstellen und von den Gesprächsteilnehmern zu unterzeichnen seien.

Ihm sei kein Fehlverhalten anzulasten: Er habe sich mangels Arbeitszuteilung selber beschäftigen müssen und auch gegen keine Weisungen verstossen. Die lokale Installation von nicht standardisierter Software sei ihm ausdrücklich erlaubt worden; den Virenscanner habe er bloss vorübergehend ausgeschalten und die anderen Mitarbeiter auch darüber informiert. Er sei nie eingeführt, es sei ihm keine Arbeit nach Massgabe seines Pflichtenheftes zugewiesen und er sei von den anderen Mitarbeitern bewusst geschnitten worden. Aufgrund dieser Umstände müsse von einer Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitge-

bers ausgegangen werden, habe er doch nie Gelegenheit erhalten, seine Fähigkeiten und seine Eignung für diese Arbeitsstelle zu zeigen und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Wenn der Arbeitgeber aus unerfindlichen Gründen den Arbeitnehmer während der Probezeit an der vertragsgemässen Arbeit hindere, sei eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch während der Probezeit willkürlich und damit nichtig.

Ihm sei wegen seiner gesundheitlichen Probleme gekündigt worden, von welchen das Z. bereits bei Stellenantritt Kenntnis gehabt habe. Anlässlich des Gesprächs vom 30. Januar 2008 sei er mit der Aufhebungsvereinbarung konfrontiert worden, ohne dass diese sachlich begründet und ihm das rechtliche Gehör gewährt worden sei. Auch habe sich die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid nicht mit allen seinen Vorbringen auseinandergesetzt.

Er sei nicht darüber aufgeklärt worden, dass er mit der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung auf seinen Anspruch auf Erlass einer Kündigungsverfügung verzichte. Es sei ihm vielmehr die (unzutreffende) Auskunft erteilt worden, wenn er die Unterschrift verweigere, werde eine Verfügung erlassen, welche er nicht mehr anfechten könne. Damit schiebe sich seine Kündigung jedoch nur für zwei Wochen hinaus. Das Z. sei sich der Fehlerhaftigkeit der Vereinbarung offenbar bewusst gewesen, hätte es doch ansonsten das Arbeitsverhältnis nicht noch zusätzlich mit Verfügung vom 4. März 2008 gekündigt. Das Vorbringen, er sei genötigt worden, sei nicht nachgeschoben, habe er dies doch noch am Tag der Unterzeichnung gegenüber der Vertrauensstelle des Bundespersonals (recte: gegenüber dem Eidgenössischen Personalamt) erstmals geäussert.

J.
Das Z. beantragt in der Beschwerdeantwort vom 6. April 2009 die Abweisung der Beschwerde und die Feststellung, dass dieser keine aufschiebende Wirkung zukomme; eventualiter sei der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu entziehen. Richtig besehen sei einzig zu prüfen, ob die Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 gültig zustandegekommen sei; erst wenn dies zu verneinen sei, sei noch die Rechtmässigkeit der vorsorglich ausgesprochenen Kündigung zu überprüfen.

Bereits aus seinem Schreiben vom 30. Januar 2008 zuhanden des Eidgenössischen Personalamtes ergebe sich, dass der Beschwerdeführer bei der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung in keiner

Art und Weise getäuscht worden sei, sondern vor der Wahl gestanden habe, entweder die Vereinbarung zu unterzeichnen oder den Erlass einer Kündigungsverfügung zu provozieren. Es treffe zwar zu, dass über den Inhalt des Gesprächs vom 30. Januar 2008 keine Aktennotiz erstellt worden sei. Eine Befragung der daran beteiligten Parteien sei jedoch angesichts des vorerwähnten Schreibens des Beschwerdeführers nicht mehr erforderlich. Die Aufhebungsvereinbarung sei somit gültig und die Beschwerde bereits aus diesem Grund abzuweisen.

Das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer sei durch die Aufhebungsvereinbarung aufgelöst worden. Weder die Verfügung vom 4. März 2008 noch der angefochtene Entscheid hätten darauf Einfluss genommen. Handle es sich aber vorliegend weder um eine positive Verfügung noch um eine Feststellungsverfügung, komme der Beschwerde auch nicht von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung zu. Sollte das Bundesverwaltungsgericht wider Erwarten anders entscheiden, sei der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu entziehen, da die Interessen der Steuerzahler höher zu gewichten seien als das private Interesse des Beschwerdeführers an einer Lohnfortzahlung; zudem falle auch die Entscheidprognose zu seinen Ungunsten aus.

K.
Die Vorinstanz beantragt in ihrer Vernehmlassung vom 8. April 2009, die Beschwerde sei abzuweisen und es sei festzustellen, dass der Beschwerde keine aufschiebende Wirkung zukomme; eventualiter sei deren Entzug anzuordnen.

Weder in der Verfügung vom 4. März 2008 noch im angefochtenen Entscheid sei über den Bestand oder Nichtbestand eines Anstellungsverhältnisses befunden, sondern einzig die Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung festgestellt worden; da analog einer Feststellungsverfügung keine neuen Rechte und Pflichten begründet worden seien, komme der Beschwerde auch keine aufschiebende Wirkung zu. Selbst wenn das Bundesverwaltungsgericht dieser Argumentation nicht folgen sollte, müsste der Beschwerde aufgrund der Interessenlage die aufschiebende Wirkung entzogen werden: Der Zeitraum, in welcher der Beschwerdeführer nicht mehr für das Z. tätig gewesen sei, überschreite die Dauer seiner Anstellung bei weitem, so dass eine vorübergehende (Wieder-) Beschäftigung für die Dauer des hängigen Verfahrens nicht angezeigt sei.

Es seien sämtliche formellen und inhaltlichen Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfüllt worden. Bei den mit dem Beschwerdeführer während der Probezeit durchgeführten Gesprächen habe es sich nicht um formalisierte Mitarbeitergespräche im Rahmen der Personalbeurteilung gehandelt, so dass deren gesetzlich vorgesehenen Formvorschriften auch nicht darauf anwendbar seien. Wenn bereits im ersten Monat des Anstellungsverhältnisses festgestellt werde, dass kein Vertrauensverhältnis entstehen konnte, und zudem sachliche Kündigungsgründe vorlägen, sei es eben gerade Sinn und Zweck der Probezeit, das Arbeitsverhältnis zu beenden, ohne dass vom Arbeitgeber zuvor noch weitergehende Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation zu ergreifen wären. Der Beschwerdeführer habe erstmals in seiner Eingabe vom 9. Juli 2008 zu Handen der Vorinstanz ausdrücklich vorgebracht, er sei zur Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages genötigt worden; es wäre dem Beschwerdeführer ohne weiteres zuzumuten gewesen, sich für die Unterzeichnung eine Bedenkzeit auszubedingen.

L.
In seiner Replik vom 22. Mai 2009 hält der Beschwerdeführer an seinen Rechtsbegehren und bisherigen Ausführungen fest. Bei einer Aufhebungsvereinbarung müssten beide Parteien auf Rechte verzichten, so dass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handle. Da die Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 nur dem Z., nicht aber ihm (dem Beschwerdeführer) Vorteile gebracht habe, sei sie ungültig. Es wäre unter anderem Pflicht des Z. gewesen, ihm eine Bedenkzeit einzuräumen.

Gegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens sei die Aufhebung eines Rechtsverhältnisses (Kündigung), mithin eine positive Verfügung zu Ungunsten des Adressaten. Unter diesen Umständen habe aber die Beschwerde von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung. Die vom Z. angeführten Interessen der Steuerzahler seien vorliegend unbeachtlich, werde er doch bereits jetzt von der Sozialhilfe und somit vom Staat unterstützt. Auch von Aussichtslosigkeit seiner Beschwerde könne keine Rede sein. Im Ergebnis sei daher der Antrag auf Entzug der aufschiebenden Wirkung abzuweisen.

M.
In seiner unaufgeforderten Eingabe vom 8. Juni 2009 bekräftigt das Z., dass die Aufhebungsvereinbarung sachgerecht sei.

N.
Auf die übrigen Ausführungen in den Rechtsschriften wird – soweit entscheiderheblich – 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. Das EDI ist zudem eine Vorinstanz gemäss Art. 33 VGG, weshalb die Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht zulässig ist.

2.
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.

3.
Auf die im Übrigen form- und fristgerecht (Art. 50 und 52 VwVG) eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

4.
Der Beschwerdeführer macht vorab eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend, weil sich die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid nur ungenügend oder überhaupt nicht mit seinen Vorbringen (u.a. Missbräuchlichkeit der Vertragsauflösung während der Probezeit, unzulässiger Hinweis auf Art. 12 Abs. 2 Bst. b BPG in der angefochtenen Verfügung, Nichtgewährung des rechtlichen Gehörs vor Abschluss der Aufhebungsvereinbarung, fehlende sachliche Begründung der Vertragsauflösung, Ungültigkeit der Aufhebungsvereinbarung) und dem

von ihm geschilderten Sachverhalt (kein Fehlverhalten seinerseits) auseinandergesetzt habe.

4.1 Das rechtliche Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) umfasst die Rechte der Parteien auf Teilnahme am Verfahren und auf Einflussnahme auf den Prozess der Entscheidfindung. In diesem Sinne dient es einerseits der Sachabklärung, stellt andererseits aber auch ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass von Verfügungen dar, welche in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreifen (vgl. BGE 126 V 130 E. 2b, BGE 121 V 150 E. 4a; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, Rz. 3.80). Für das Verwaltungsverfahren wurde der Anspruch auf rechtliches Gehör in Art. 26 ff. VwVG konkretisiert. Dazu gehören insbesondere Garantien bezüglich Beweisverfahren, Begründungspflicht der Behörden und Akteneinsicht. Darin enthalten ist ebenfalls das Recht, sich zu allen rechtserheblichen Punkten vor Erlass einer Verfügung äussern zu können (Art. 30 VwVG) und von der Behörde alle dazu notwendigen Informationen zu erhalten. Es geht im Wesentlichen um eine Garantie der Fairness innerhalb eines Verfahrens oder Prozesses (vgl. Jörg Paul Müller/Markus Schefer, Grundrechte in der Schweiz, 4. Aufl., Bern 2008, S. 846 ff.)

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Sofern der Mangel nicht geheilt werden kann, hat die Verletzung die Aufhebung des angefochtenen Entscheids zur Folge (BGE 127 V 431 E. 3d/aa, BGE 126 V 132 E. 2b, Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.11.). Nach der Rechtsprechung kann eine – nicht besonders schwer wiegende – Verletzung des rechtlichen Gehörs als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie die Rechtslage frei überprüfen kann (BGE 127 V 431 E. 3d/aa, BGE 126 V 132 E. 2b).

4.2 Indem der Beschwerdeführer vorbringt, die Vorinstanz habe sich in ihrem Entscheid nicht mit seinen Argumenten auseinandergesetzt, macht er eine Verletzung der Begründungspflicht gelten.

Bei der Begründungspflicht handelt es sich um einen Teilgehalt des Anspruchs auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV. 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 [BVGer] B-7914/2007 vom 15. Juli 2008 E. 5.2.1).

4.2.1 Vorliegend hat die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid die Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit aufgelistet (E. 3.2), das konkrete Fehlverhalten, welches sie dem Beschwerdeführer anlastet, aufgezeigt und in der Folge das Vorgehen des Z. als zulässig erklärt (E. 3.3). Weiter hat sie sich unter anderem zur vorgängigen Anhörung des Beschwerdeführers geäussert (E. 3.4) und abschliessend die Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung bestätigt (E. 5). Unter diesen Umständen hat sie die für den Entscheid massgeblichen Gesichtspunkte hinreichend dargelegt, so dass ihr eine Verletzung der Begründungspflicht nicht vorgeworfen werden kann; da sie ihr Augenmerk vor allem auf die Zulässigkeit der Kündigung gerichtet hat, ist ihr auch nicht vorzuhalten, sie habe sich bei den Ausführungen zur Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung – im Sinne einer Eventualbegründung – nur kurz geäussert.

4.3 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. Da über das Gespräch vom 14. Januar 2008 keine Notizen vorliegen, kann nicht eruiert werden, worüber mit dem Beschwerdeführer gesprochen wurde. Es ist demnach unklar, ob er sich schon damals zu den ihm gemachten Vorwürfen äussern konnte. Erstellt ist hingegen, dass er spätestens am Termin vom 30. Januar 2008 mit den Vorhaltungen konfrontiert wurde. Wenn sich der Beschwerdeführer nun darauf beruft, dass eine Kündigung ohne vorgängige Möglichkeit des Arbeitnehmers zur Stellungnahme eine Verletzung des Gehörsanspruchs bedeute (mit Hinweis auf PETER HÄNNI, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, Zürich 2002, S. 696 und S. 706 mit Hinweis auf RJN 1999 256), verkennt er, dass hier eine andere Situation vorliegt. Beim Aufhebungsvertrag

handelt es sich nicht um eine einseitige Kündigung, die den Beschwerdeführer direkt vor vollendete Tatsachen stellt, sondern um einen Vertrag, welchen er anlässlich dieses Termins freiwillig 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 seiner Lebenserfahrung wäre es ihm zuzumuten gewesen, sich eine Bedenkzeit auszubedingen. Ferner gelten in der Probezeit – wie unter Ziff. 5.1.2 noch näher erläutert wird – andere Voraussetzungen, als wenn einem langjährigen Mitarbeiter gekündigt wird.

5.
In einem weiteren Schritt ist nachfolgend zu prüfen, ob die Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 rechtsgültig zustandegekommen ist. Der Beschwerdeführer bestreitet dies und vertritt die Auffassung, der Aufhebungsvertrag bringe nur dem Z. Vorteile und schaffe damit ein (unzulässiges) Ungleichgewicht zwischen den von den Parteien erbrachten Leistungen.

5.1 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 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]); 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 Abs. 6 und 7, Art. 14 Abs. 1-3 BPG), eine allfällige Entschädigung (Art. 19 Abs. 2-4 BPG) und 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 Ar-

beitnehmers 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. 85 ff.).

5.2 Vorliegend wurde mit dem Aufhebungsvertrag vom 30. Januar 2008 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auf den 8. Februar 2008 aufgelöst, der Beschwerdeführer per sofort freigestellt und ein Verzicht auf das Beschwerderecht vereinbart. Da sich der Beschwerdeführer noch in der Probezeit befand (Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. Januar 2008), wäre es dem Z. grundsätzlich unbenommen gewesen, das Arbeitsverhältnis ordentlich und unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist auf dasselbe Datum zu kündigen (vgl. Art. 12 Abs. 2 Bst. a BPG; zur sinngemässen Anwendbarkeit dieser Bestimmung auf das befristete Arbeitsverhältnis vgl. NÖTZLI, a.a.O., Rz. 225 in fine). 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 nicht schuldhafte Arbeitnehmer u.a. nur bei langandauerndem Arbeitsverhältnis einen Entschädigungsanspruch hat). Der einzige Vorteil der Aufhebungsvereinbarung lag somit für das Z. 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.

5.3 Halten sich folglich die Vorteile von Beschwerdeführer und dem Z. ungefähr die Waage, so wird mit der Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 das Verhältnismässigkeitsprinzip nicht verletzt. Für dieses Ergebnis spricht zudem, dass sich der Arbeitnehmer während der Probezeit in einer unsicheren Rechtstellung befindet, sind doch die Kündigungsfristen (bewusst) kurz gehalten (vgl. Art. 12 Abs. 2 BPG) und die Anforderungen an die (zulässigen) Kündigungsgründe herabgesetzt. Weil das Probeverhältnis dazu dient, die Fähigkeit und Eignung eines Bediensteten 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 Probeverhältnisses durch die Verwaltung ist bereits zulässig,

wenn auf Grund 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 Bediensteten 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 auf Grund objektiver Anhaltspunkte eine reibungslose Zusammenarbeit und eine effiziente Verwaltungstätigkeit künftig in Frage gestellt erscheinen (vgl. Urteil des BVGer A-4284/2007 vom 4. November 2007 E. 7.2 mit Hinweisen).

6.
Während die Vorinstanz und das Z. den Standpunkt vertreten, der Beschwerdeführer sei vor oder anlässlich der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 in keiner Weise unter Druck gesetzt worden, macht Letzterer geltend, er sei vom Z. getäuscht und durch Drohung zur Unterschrift genötigt worden.

6.1 Weist eine Aufhebungsvereinbarung Willensmängel (Irrtum, Täuschung oder Drohung beim Abschluss) auf, so finden die Bestimmungen der Art. 23 ff. des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) analog Anwendung (BGE 132 II 161 E. 3.1, ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2006, Rz. 1118*)*. Bevor jedoch über das Vorliegen allfälliger Willensmängel befunden werden kann, ist vorab der rechtserhebliche Sachverhalt zu erstellen. Unbestritten ist dabei, dass vom Z. über das Gespräch vom 30. Januar 2008, anlässlich welchem die Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen wurde, keine Aktennotiz erstellt wurde.

6.2 Wie die Vorinstanz zutreffend ausführt, handelte es sich beim Gespräch vom 30. Januar 2008 nicht um das jährlich stattfindende Mitarbeitergespräch, welches aufgrund seiner Bedeutung – es findet eine Standortbestimmung sowie eine lohnerhebliche Beurteilung statt und es werden Leistungs- und Verhaltensziele vereinbart – schriftlich auf einem Beurteilungsformular festzuhalten und zusammenzufassen ist (vgl. hierzu Art. 15 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001

[BPV, SR 172.220.111.3] sowie Art. 2 und Art. 4 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur Bundespersonalverordnung [VBPV, SR 172.220.111.31]). Dennoch hat eine Behörde sach- und entscheidwesentliche Tatsachen und Ergebnisse in den Akten festzuhalten. Der Untersuchungsgrundsatz verpflichtet diese zunächst, Beweis über entscheidrelevante Tatsachen zu führen (Beweisführungspflicht). Alsdann ist die Behörde gehalten, alles in den Akten festzuhalten, was zur Sache gehört und entscheidwesentlich sein kann (Aktenführungspflicht). Die Aktenführungspflicht als Teilaspekt des Untersuchungsgrundsatzes gilt für alle Verfahrensarten. So ergibt sich aus der Aktenführungspflicht 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 die Protokollierung 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: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, Zürich/Basel/Genf 2009, Rz. 19 ff. zu Art. 12 und Rz. 39 ff. zu Art. 26, 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, Rz. 9 zu Art. 26). Für die Bundesverwaltung ergibt sich die Verpflichtung zum Nachweis der Verwaltungstätigkeit zudem aus Art. 22 Abs. 1 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 (RVOV, SR 172.010.1).

Auch wenn der Behörde innerhalb des gesetzlichen Rahmens hinsichtlich der Modalitäten der Protokollierung ein gewisser Spielraum zukommt, muss vorliegend festgestellt werden, dass das Z. seiner Protokollführungspflicht überhaupt nicht nachgekommen ist. Aufgrund der Wichtigkeit des Gesprächs – immerhin wurde mit dem Beschwerdeführer seine Freistellung vereinbart – wäre es angezeigt gewesen, davon eine Aktennotiz zu erstellen. Wie nachfolgend aufzuzeigen ist, vermag diese Feststellung aber am Beweisergebnis nichts zu ändern.

6.3 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 (ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, 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, während bei belastenden Verfügungen die Verwaltung beweisbelastet ist (CHRISTOPH AUER in: Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG], Auer/Müller/ Schindler [Hrsg.], Zürich 2008, N. 16 zu Art. 12; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.150).

6.4 Wie sich den Akten entnehmen lässt, wandte sich der Beschwerdeführer noch am Tag seiner Freistellung schriftlich an das Eidgenössische Personalamt. Von einer Drohung oder Täuschung seitens des Z. war in diesem Schreiben jedoch keine Rede. Vielmehr schilderte der Beschwerdeführer darin seine momentane Gefühlslage und legte seine Sicht der Dinge, die "Vorgeschichte" sowie die Umstände seines Ausscheidens dar ("man sagte mir, es sei halt so und wenn ich die Vereinbarung nicht unterschreibe, dann gäbe es halt eine Verfügung, ich würde nur eine Woche gewinnen mehr nicht, also unterschrieb ich mal und ging"). Auch in seinem zweiten Schreiben vom 4. Februar 2008 zu Handen des Eidgenössischen Personalamtes sowie in seinem Mailverkehr mit dem Z. und verschiedenen Behörden und Fachstellen unmittelbar nach seiner Freistellung äusserte er sich zwar wiederholt über die Nichtigkeit der Freistellung aufgrund von angeblichen "Formfehlern", nicht aber über einen bei ihm vorliegenden Willensmangel. Erst mit Schreiben vom 18. Februar 2008 zu Handen des Z. machte er erstmals geltend, dass er anlässlich der Unterzeichnung des Aufhe-

bungsvertrages getäuscht und unter Druck gesetzt worden sei, und ersuchte um Zustellung einer anfechtbaren Verfügung.

6.5 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. Vor diesem Hintergrund fragt sich, ob nicht als erwiesen gelten kann, dass das Z. keinen erheblichen Druck auf ihn ausgeübt und ihn auch nicht getäuscht hat. Die Frage braucht vorliegend nicht entschieden zu werden: Selbst wenn man die oben zitierten Äusserungen des Beschwerdeführers nicht als abschliessenden Beweis, sondern bloss als gewichtiges Indiz betrachten wollte, änderte dies am Beweisergebnis nichts. Würde nämlich die Ausübung unzulässigen Drucks auf den Beschwerdeführer als unbewiesen angesehen, hätte der Beschwerdeführer die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, will er doch aus diesem Sachumstand Rechte für sich ableiten; er hätte den Nachteil der "Nichtnachweislichkeit" dieser Tatsache zu tragen (vgl. auch Patrick L. Krauskopf/Katrin Emmenegger in: Waldmann/Weissenberger, Praxiskommentar VwVG, Zürich 2009, Art. 12 N 207).

An diesem für den Beschwerdeführer ungünstigen Ergebnis vermag auch eine zusätzliche Beweiserhebung (u.a. Einvernahme der Parteien resp. deren Vertreter sowie von Drittpersonen und Edition von Unterlagen) nichts zu ändern, sind doch die Parteistandpunkte hinlänglich bekannt und Aussagen und Berichte von am Gespräch vom 30. Januar 2008 nicht beteiligten Drittpersonen unbeachtlich. Die diesbezüglichen Beweisanträge des Beschwerdeführers sind somit abzuweisen.

6.6 Anzufügen bleibt noch folgendes: Von einer rechtswidrigen Furchterregung (Art. 29 f. OR) kann nur dann gesprochen werden, wenn der angeblich Drohende (hier das Z.) aufgrund der Drohung übermässige Vorteile erlangt hätte (vgl. Art. 30 Abs. 2 OR). Wie bereits vorstehend ausgeführt (vgl. E. 5.2), 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. Auch bezüglich der angeblichen Täuschung verhält es sich ähnlich: Sollte das Z. tatsächlich anlässlich des Gesprächs vom 30. Januar 2008 die Aussage gemacht haben, dass der Beschwerdeführer nur eine Woche gewinne, falls er die Aufhebungsvereinbarung nicht unterzeichne, so ist dies insofern zutreffend, als

dass das Z. unter diesen Umständen zunächst eine anfechtbare Kündigungsverfügung hätte erlassen müssen, was eine gewisse Zeit in Anspruch genommen hätte.

7.
Gestützt auf vorstehende Erwägungen kann somit festgehalten werden, dass die Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 rechtsgültig zustandegekommen und das Arbeitsverhältnis zwischen dem Z. und dem Beschwerdeführer auf den 8. Februar 2008 aufgelöst worden ist. Bei diesem Ergebnis kann offen gelassen werden, ob auch die mit Verfügung vom 4. März 2008 erfolgte vorsorgliche Kündigung auf Ende April 2008 zulässig war.

8.
Mit dem vorliegenden Urteil wird die Frage der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde an sich gegenstandslos. Darüber ist einzig noch im Hinblick auf einen allfälligen Anspruch des Beschwerdeführers auf Lohnfortzahlung während des Beschwerdeverfahrens zu befinden. Er macht geltend, der Beschwerde vom 16. Februar 2009 an das Bundesverwaltungsgericht komme von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung zu, habe doch die Vorinstanz diese im Falle einer Anfechtung ihres Entscheides nicht entzogen. Träfe dies zu, hätte der Beschwerdeführer während der Rechtshängigkeit des vorliegenden Beschwerdeverfahrens allenfalls Anspruch auf eine Lohnfortzahlung.

8.1 Im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht kommt der Beschwerde grundsätzlich von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung zu (Art. 55 Abs. 1 VwVG). Der Suspensiveffekt hat zur Folge, dass die von der Vorinstanz angeordnete Rechtsfolge einstweilen gehemmt wird, und bezweckt, den Beschwerdeführer die nachteiligen Wirkungen des angefochtenen Entscheides solange nicht fühlen zu lassen, bis über deren Rechtmässigkeit entschieden ist. Dem Beschwerdeführer wird insoweit ein umfassender vorläufiger Rechtsschutz gewährt, als der rechtliche und tatsächliche Zustand, wie er vor Erlass des angefochtenen Entscheides bestanden hat, bis zum Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts in der Sache aufrechterhalten bleibt (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., S. 116 f. Rz. 3.19; ULRICH ZIMMERLI/WALTER KÄLIN/REGINA KIENER, Grundlagen des öffentlichen Verfahrensrechts, Bern 2004, S. 121).

8.2 Aufschiebende Wirkung kann nur Beschwerden gegen positive Verfügungen zukommen, d.h. Verfügungen, mit denen Rechte und

Pflichten begründet, geändert oder aufgehoben werden (vgl. Art. 5 Abs. 1 Bst. a VwVG). Wird in einer Verfügung ein Begehren auf Feststellung, Begründung, Änderung oder Aufhebung von Rechten oder Pflichten abgewiesen (sogenannte negative Verfügung; vgl. Art. 5 Abs. 1 Bst. c VwVG), so kann mit einem Gesuch um aufschiebende Wirkung nicht erreicht werden, dass es so gehalten würde, wie wenn dem Begehren entsprochen worden wäre; der Suspensiveffekt ist diesfalls wirkungslos. Bei einer Feststellungsverfügung (vgl. Art. 5 Abs. 1 Bst. b VwVG) wiederum vermag der Suspensiveffekt zwar die Feststellungswirkung und allfällige daran geknüpfte Rechtsfolgen zu hemmen, materiell jedoch wird die Rechtslage nicht beeinflusst (ZIMMERLI/KÄLIN/KIENER, a.a.O., S. 121; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 243; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., S. 122 Rz. 3.34).

8.3 In der Verfügung vom 4. März 2008 hielt das Z. insbesondere fest, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer gemäss der Aufhebungsvereinbarung vom 30. Januar 2008 auf den 8. Februar 2008 aufgelöst worden sei, was von der Vorinstanz in ihrem Entscheid vom 15. Januar 2009 bestätigt wurde; in beiden Fällen wurden damit aber keine neuen Rechte oder Pflichten begründet, sondern lediglich ein bestehender Rechtszustand (Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung) festgestellt. Unter diesen Umständen hemmt der Suspensiveffekt zwar die Feststellungswirkung, vermag aber dadurch die Rechtslage in materieller Hinsicht nicht zu beeinflussen (vgl. auch Zwischenentscheid des BVGer B-546/2008 vom 18. März 2008 E. 3.2). Der Beschwerde ist folglich die grundsätzlich von Gesetzes wegen vorgesehene aufschiebende Wirkung im engeren Sinne abzusprechen und der Beschwerdeführer hätte für die Dauer des vorliegenden Beschwerdeverfahrens bereits aus diesem Grund keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

9.

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. Dem Beschwerdeführer als unterliegender Partei steht keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG).

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)
- das Z. (Einschreiben)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Der vorsitzende Richter:	Der Gerichtsschreiber:
Lorenz Kneubühler	Lars Birgelen

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen nach Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten geführt werden, sofern die Voraussetzungen gemäss den Art. 82 ff., 90 ff. und 100 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) gegeben sind. 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 der Beschwerdeführer in Händen hat, beizulegen (vgl. Art. 42 BGG).

Versand: