Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-4647/2013

Urteil vom 26. November 2013

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),
Richterin Marianne Ryter, Richter Christoph Bandli,
Gerichtsschreiberin Nina Dajcar.

Parteien

A._____,
Beschwerdeführer,

gegen

Zollkreisdirektion X._____,
vertreten durch die Oberzolldirektion,
Monbijoustrasse 40, 3003 Bern
Vorinstanz.

Gegenstand

Freistellung vom Dienst.

Sachverhalt:

A.
A._____ (nachfolgend: Arbeitnehmer) übt seit 1996 bei der Zollstelle X._____, Dienstabteilung L._____, die Funktion des Sekretärs/Kassiers aus. Er wird am _. Dezember 2013 das 65. Altersjahr vollenden, weshalb das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2013 altershalber aufgelöst wird.

B.
Am 23. Oktober 2012 wurde die vom Arbeitnehmer geführte Sammelnebenkasse überprüft. Dabei wurde festgestellt, dass er das Kassenwesen, d.h. die Vorgaben zur Vereinheitlichung des internen Kontrollsystems, nicht vollständig nach den Vorschriften und Vorgaben der Vorgesetzten umsetzt. Diese Beanstandungen wurden schriftlich festgehalten und ihm am 26. Oktober 2012 mit der Aufforderung, die Mängel zu beheben, zur Kenntnis gebracht. Bei einer Nachkontrolle im April 2013 wurde festgestellt, dass die Mängel nicht behoben worden sind. Anlässlich eines Gesprächs im Juni 2013 versprach der Arbeitnehmer zunächst, die Vorgaben einzuhalten, widerrief dies jedoch gleichentags, woraufhin ihm personalrechtliche Massnahmen angedroht wurden. Mitte Juli 2013 gab der Arbeitnehmer auf telefonische Nachfrage des stellvertretenden Zollinspektors an, er halte an seiner bisherigen Arbeitsweise fest und könne die Forderung zur Umsetzung nicht akzeptieren.

C.
Die Zollkreisdirektion X._____ (nachfolgend: Vorinstanz) erliess am 25. Juli 2013 eine Verfügung, in der sie den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung unter Lohnfortzahlung bis zum altersbedingten Ende des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 2013 freistellte. Dies begründete sie im Wesentlichen mit der Weigerung des Arbeitnehmers, die Vorgaben zur Umsetzung des internen Kontrollsystems vollumfänglich umzusetzen.

D.
Der Arbeitnehmer (nachfolgend: Beschwerdeführer) erhebt mit Eingabe vom 19. August 2013 beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen diese Verfügung. Die Beschwerde enthält keinen ausformulierten Antrag, jedoch eine Darstellung des Sachverhalts und Ausführungen dazu, weshalb sich das interne Kontrollsystem für seine Dienstabteilung negativ auswirke.

E.
Die Oberzolldirektion beantragt in Vertretung der Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung vom 23. September 2013, auf die Beschwerde sei nicht einzutreten bzw. sie sei vollumfänglich abzuweisen und begründet dies eingehend. Sie legt insbesondere dar, weshalb ein neues internes Kontrollsystem eingeführt worden sei. Dem Beschwerdeführer sei nicht gekündigt worden, da eine solche Massnahme angesichts der langjährigen Arbeitsdauer und der baldigen Pensionierung nicht verhältnismässig wäre.

F.
Der Beschwerdeführer legt in den Schlussbemerkungen vom 14. Oktober 2013 seinen Standpunkt näher dar. Unter anderem seien die Weisungen und Vorgaben zum internen Kontrollsystem, die nach 2006 erlassen worden seien, bei der Bekanntgabe sofort umgesetzt worden, so dass das Kassenwesen immer auf dem neusten Stand geblieben sei. Welche Weisungen und Erlasse in den letzten Monaten umgesetzt werden sollten, sei nicht erwähnt worden.

G.
Auf weitergehende Vorbringen und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird, soweit entscheidwesentlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Die angefochtene Verfügung datiert vom 25. Juli 2013, weshalb das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) in der seit 1. Juli 2013 in Kraft stehenden Fassung anzuwenden ist und sich keine übergangsrechtlichen Fragen stellen.

1.2 Nach Art. 36 Abs. 1 BPG können Verfügungen des Arbeitgebers beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Die von der Vorinstanz als Arbeitgeber des Beschwerdeführers erlassene Verfügung stellt demnach ein zulässiges Anfechtungsobjekt dar, weshalb das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig ist. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich gemäss Art. 37 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR

173.32) nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), soweit das VGG nichts anderes bestimmt.

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

1.4 Die Vertretung der Vorinstanz im vorliegenden Verfahren obliegt gemäss Art. 116 Abs. 2 des Zollgesetzes vom 18. März 2005 (ZG, SR 631.0) der Oberzolldirektion. Diese bringt vor, auf die Beschwerde sei nicht einzutreten, da die Beschwerdeschrift keinen Antrag enthalte.

Gemäss Art. 52 Abs. 1 VwVG hat die Beschwerdeschrift die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten. Die Anforderungen an die Formulierung eines Rechtsbegehrens sind im Allgemeinen nicht sehr hoch. Aus der Beschwerde muss insgesamt klar und deutlich hervorgehen, was der Beschwerdeführer verlangt und in welchen Punkten er die angefochtene Verfügung beanstandet. Unter Umständen ist ein Antrag von der Beschwerdeinstanz mittels Beizug der Beschwerdebegründung nach Treu und Glauben zu ergänzen oder zu korrigieren. Besonders bei Laieneingaben dürfen in sprachlicher und formeller Hinsicht keine allzu strengen Anforderungen gestellt werden. Ein sinngemässer Antrag, welcher sich aus dem Zusammenhang unter Zuhilfenahme der Begründung ergibt, ist genügend (ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, Rz. 2.211).

Auch wenn der Beschwerdeführer in seiner Beschwerdeschrift keinen ausdrücklichen Antrag ausformuliert hat, so geht doch daraus hervor, dass er mit der Freistellungsverfügung nicht einverstanden ist und er sinngemäss deren Aufhebung verlangt. Dies genügt den formellen Anforderungen nach Art. 52 VwVG.

1.5 Auf die im Übrigen fristgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 VwVG) ist daher einzutreten.

2.
Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-372/2012 vom 25. Mai 2012 E. 2 m.w.H.).

3.
Nachfolgend ist die Rechtmässigkeit der hier umstrittenen Freistellung zu beurteilen.

3.1 Die Freistellung ist in Art. 25 BPG geregelt. Demnach trifft der Arbeitgeber die für den geordneten Vollzug der Aufgaben nötigen Massnahmen (Art. 25 Abs. 1 BPG), dazu kann u.a. die Freistellung gehören (Art. 25 Abs. 2 Bst. b BPG). Diese seit dem 1. Juli 2013 in Kraft stehende Fassung des Art. 25 BPG fasst die früheren Bestimmungen aArt. 25 und 26 BPG zusammen; eine Freistellung war schon damals möglich. Der heutige Art. 25 BPG soll nach dem Willen des Bundesrats den Parteien im Vergleich zu den bisherigen Regelungen mehr Handlungsspielraum gewähren und ihnen erlauben, gezielter auf die konkrete Situation zu reagieren (Botschaft zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes vom 31. August 2011, BBl 2011 6703, 6719; s.a. PETER HELBLING, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar Bundespersonalgesetz [BPG], Bern 2013, Art. 26 Rz. 3; vgl. zur Freistellung im selben Werk auch HARRY NÖTZLI, Art. 12 Rz. 56 ff.). Das Parlament führte keine Diskussionen zu dieser Neufassung (vgl. AB N/S zum Geschäft 11.049 im Jahr 2012).

Die Konkretisierung von Art. 25 BPG in Art. 103 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) bestimmt, dass bei der Gefährdung einer korrekten Aufgabenerfüllung die zuständige Stelle die angestellte Person sofort vorsorglich vom Dienst freistellen oder sie in einer anderen Funktion verwenden kann, wenn schwere strafrechtlich

oder disziplinarisch relevante Vorkommnisse festgestellt oder vermutet werden (Bst. a), wiederholte Unregelmässigkeiten erwiesen sind (Bst. b) oder ein laufendes Verfahren behindert wird (Bst. c; ausführlich zur altrechtlichen, im Wesentlichen aber vergleichbaren Regelung in aArt. 25 und 26 BPG Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-372/2012 vom 25. Mai 2012 E. 5).

Im zu beurteilenden Fall geht es nicht um eine vorsorgliche Freistellung nach Art. 103 BPV, sondern um eine Freistellung, die nach längerer Vorgeschichte als Massnahme getroffen wurde, da der Beschwerdeführer den Weisungen seiner Vorgesetzten nicht vollständig nachkommt, der Arbeitgeber aber eine Kündigung als nicht verhältnismässig ansieht.

3.2 Zunächst ist zu untersuchen, ob eine Situation vorliegt, in welcher der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist. Dies ist der Fall, wenn hinreichende Anhaltspunkte bestehen, dass die korrekte Aufgabenerfüllung gefährdet ist (HELBLING, a.a.O., Art. 26 Rz. 22 und 31; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-372/2012 vom 25. Mai 2012 E. 5.2 m.w.H. [beide zur altrechtlichen Regelung in aArt. 26 BPG, die aber bezüglich dieser Voraussetzung vergleichbar ist mit dem heute geltenden Art. 25 BPG]).

3.2.1 Wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen, ging der angefochtenen Verfügung eine mehrmonatige Phase voraus, in der die Art der Kassenführung beanstandet und nach einer Lösung gesucht wurde:

Anlässlich einer Kontrolle am 23. Oktober 2012 wurde Folgendes beanstandet (Zusammenfassung von act. 4):

> - Bargeldversorgung: Eine der drei Vorschussquittungen muss erneuert werden, da diese durch einen ehemaligen Mitarbeiter unterzeichnet wurde.
>
> - Kassenführung: Keine Unstimmigkeiten bezüglich Kassenkontrolle der Sammelnebenkasse. Bei der Kontrolle waren nur die Kassensturzformulare der Monatsabschlüsse 2012 vorhanden. Wie vor Einführung des NRW müssen aber die Kassensturzformulare einmal wöchentlich ausgedruckt, vom kassenführenden Mitarbeiter unterschrieben und aufbewahrt werden.
>
> - Kassenübergabe: Nebenkassen: fehlende Unterschriften durch einen Mitarbeiter. Sammelnebenkasse: Bei der Sammelnebenkasse muss für die Kassenübergaben und -übernahmen das Formular 20.09 verwendet werden. Diese sind zu unterschreiben und aufzubewahren. Bei der Kontrolle wurden nur die Kassensturzformulare der Monatsabschlüsse fest-

gestellt. Kassenübergaben und -übernahmen der Sammelnebenkasse infolge Ferienabwesenheiten sind nicht vorhanden. Die Kassenverantwortlichkeit bei Abwesenheit des Kassiers kann nicht nachvollzogen werden. Gemäss D 126 Ziff. 263, d.h. den massgeblichen Vorgaben, sind bei der Übergabe die Bestände zu überprüfen und die Richtigkeit durch Unterschrift auf dem Formular 20.09 zu bestätigen.

- Ablieferung von Einnahmen und Belegen: Nebenkassen: Das Fremdgeld wird nicht den Vorschriften entsprechend abgeliefert. Es verbleibt immer ein Teil des Fremdgeldes in der Kasse. Gemäss D 126 Ziff. 174 ist vorhandenes Fremdgeld vollumfänglich abzuliefern. Zukünftig muss die Ablieferung gemäss den Vorschriften erfolgen. Sammelnebenkasse: ordnungsgemässe Verbuchung.

- Fremdes Geld: Gemäss D 126 Ziff. 174.1 Abs. 3 ist für die Buchführung des Fremdgeldes das Formular 20.15 zu verwenden. Zur Einführung des NRW wurde das Formular 20.15 (Fremdgeldkontrolle) durch das FIRE überarbeitet und den neuen Gegebenheiten angepasst. Nur noch diese Vorlage benutzen (einheitliche Kassenführung). Da bei der DA L._____ nicht konsequent mit den Fremdwährungstasten der TCPOS Kassen gearbeitet wird, ergibt es zwischen den Bedienerabschlüssen und der Fremdgeldkontrolle Differenzen. Eine effektive Fremdgeldkontrolle ist somit nicht gewährleistet. Diese kann nur erfolgen, wenn zukünftig konsequent mit den Fremdwährungstasten der Kasse gearbeitet wird. Zukünftig hat die Ablieferung des Fremdgeldes mit vorgegebenem Formular 20.15 und den Vorschriften entsprechend zu erfolgen.

Die in diesem Prüfbericht angekündigte Nachkontrolle erfolgte am 22. April 2013, wobei festgestellt wurde, dass die Mängel nicht behoben worden sind. In der Aktennotiz zur Nachkontrolle vom 15. Mai 2013 ist festgehalten, dass sich alle Kassiere und Zolleinnehmer der Zollstelle X._____ am 27. Juni 2012 auf eine einheitliche und vorschriftsgemässe Kassenführung geeinigt hätten. Der Hauptkassiererin sei der Auftrag erteilt worden, die Einhaltung der abgemachten Abläufe im Kassenwesen auf allen Dienstabteilungen und Nebenzollämtern zu prüfen. Der Beschwerdeführer äusserte sich gemäss dieser Aktennotiz u.a. dahingehend, er habe keine der beanstandeten Punkte korrigiert, sehe weder den Zweck noch den Sinn ein, Anpassungen vorzunehmen und beabsichtige auch nicht, seine bisherige Art der Kassenführung zu ändern (act. 7).

Am 3. Juni 2013 erklärte sich der Beschwerdeführer nach einem Gespräch mit dem Zollkreisdirektor und dem HR-Leiter zunächst bereit, die Vorgaben umzusetzen. Ihm wurde die Möglichkeit eingeräumt, die Mängel bis Ende Juni 2013 zu beheben und eine Kontrolle im Juli 2013 angekündigt (act. 9). Jedoch widerrief er diese Bereitschaft noch gleichentags per E-Mail. Er führte darin aus (act. 10):

> "Da ich den Abschluss des Arbeitsverhältnisses in Würde und Anstand beenden möchte, kann ich die meines Erachtens unnützen Vorgaben nicht umsetzen. Kann die Verwaltung meinem Vorschlag zur Verschiebung der Umsetzung nicht entsprechen, so liegt das weitere Vorgehen bei der Verwaltung."

Daraufhin teilte ihm der HR-Leiter nach einem Telefongespräch per Mail am 5. Juni 2013 mit, er gehe davon aus, die Weisungen seiner Vorgesetzten würden befolgt und die Umsetzung sichergestellt. Sollte bei der angekündigten Überprüfung festgestellt werden, dass er sich weiterhin weigere, Anordnungen der Vorgesetzten zu befolgen, werde der Arbeitgeber gezwungen sein, personalrechtliche Massnahmen zu ergreifen (act. 10).

Gemäss Aktennotiz erkundigte sich der stellvertretende Zollinspektor am 19. Juli 2013 telefonisch beim Arbeitnehmer über den Stand der Umsetzung; auch wollte er einen Termin für die Nachprüfung vereinbaren. Jedoch habe sich der Arbeitnehmer dahingehend geäussert, es sei nichts vereinbart worden, er halte an der alten Arbeitsweise fest und gedenke auch nichts daran zu ändern, ausser die Oberzolldirektion würde darauf bestehen. Er könne die Forderung zur Umsetzung nicht akzeptieren, wenn er ehrenvoll in Pension gehen wolle. Der HR-Leiter habe ihm mitgeteilt, wenn er sich nicht an die Vereinbarung vom 3. Juni 2013 halte, könnten personalrechtliche Schritte bis zur Freistellung eingeleitet werden (act. 11).

3.2.2 Die Oberzolldirektion legt in ihrer Vernehmlassung eingehend und überzeugend dar, weshalb ein einheitliches internes Kontrollsystem angestrebt wird und mit der Umsetzung nicht noch länger zugewartet werden kann. Insbesondere überzeugt das Argument, dass durch eine einheitliche Kassenführung die Kontrolle einfacher und effizienter wird sowie Personalwechsel oder Ablösungen problemloser möglich sind. Sie bringt sodann an, im Vergleich zu einer Kündigung stelle die Freistellung die verhältnismässige Lösung dar.

3.2.3 Der Beschwerdeführer führt im Rechtsmittelverfahren an, es sei nicht aufgeführt worden, welche schriftlichen Vorgaben nicht umgesetzt worden seien. Der Prüfbericht sei fragwürdig und von keinem Vorgesetzten als verbindlich unterzeichnet worden. Auch sei das von ihm gewünschte klärende Gespräch mit Fachleuten oder der Aufschub der Umsetzung bis nach der angemeldeten Inspektion nicht bewilligt worden. Ein einheitliches Vorgehen sei nur in wenigen Bereichen möglich, da im Ge-

gensatz zur Dienstabteilung M._____ bei der Dienstabteilung L._____ auch der Reiseverkehr an den Kassen abgefertigt werde. Nach mehrjähriger korrekter Kassenführung ohne Beanstandungen habe er den würdigen Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht gefährden wollen, indem er einen fragwürdigen Prüfbericht umsetze. Er habe seine Arbeiten stets mit Sorgfalt ausgeführt und eine korrekte Aufgabenerfüllung sei nie gefährdet gewesen. Das Kassenwesen sei immer nach den Dienstvorschriften und schriftlichen Vorgaben der Vorgesetzten geführt worden.

3.2.4 Wie die vorangehenden Ausführungen zeigen, war es aufgrund des Widerstands des Beschwerdeführers nicht möglich, das interne Kontrollsystems zu vereinheitlichen. Der Beschwerdeführer bestreitet denn auch nicht grundsätzlich, nicht alles umgesetzt zu haben, selbst wenn er im vorliegenden Beschwerdeverfahren angibt, die Vorgaben seien zu wenig eindeutig benannt worden. Aus den vorinstanzlichen Akten (vgl. die Zusammenfassung in E. 3.2.1) ergibt sich mit hinreichender Klarheit, dass er bewusst auf gewisse Anpassungen verzichtete. Insofern widerspricht er mit seinen Eingaben im Rechtsmittelverfahren seinen Äusserungen im vorinstanzlichen Verfahren. Die Vereinheitlichung wurde offenbar im Sommer 2012 vorgängig mit den beteiligten Personen besprochen und der Prüfbericht von Oktober 2012 im Auftrag der Vorgesetzten erstellt. Auch liegt bei einer Abstimmung der Kassenführung nahe, dass gewisse Anpassungen nötig werden und nicht alle Kassenführer auf ihrer bisherigen Arbeitsweise beharren können. Letztlich ist es an den vorgesetzten Personen des Beschwerdeführers, über die Art der Kassenführung zu entscheiden und nicht in der Kompetenz jedes einzelnen Kassenführers. Da das Anliegen zur Vereinheitlichung des internen Kontrollsystems nachvollziehbar und auch verständlich ist, dass damit nicht bis zur Pensionierung des Beschwerdeführers zugewartet werden soll, liegt eine Situation vor, in welcher der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist. Somit ist diese Voraussetzung gemäss Art. 25 Abs. 1 BPG erfüllt.

3.3

3.3.1 Art. 25 Abs. 2 BPG nennt beispielhaft verschiedene Massnahmen, nämlich Unterstützungs- und Entwicklungsmassnahmen (Bst. a), die Verwarnung, Kürzung des Lohnes, Busse und Freistellung (Bst. b) und die Änderung des Aufgabenkreises, der Arbeitszeit und des Arbeitsorts (Bst. c). Dem Arbeitgeber kommt bei der Wahl der "nötigen Massnahmen" (Art. 25 Abs. 1 BPG) angesichts der bewusst offen gehaltenen Formulie-

rung und der Entstehungsgeschichte (vgl. die Ausführungen eingangs von E. 3) Ermessen zu (so auch die Praxis zu aArt. 26 BPG, vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-372/2012 vom 25. Mai 2012 E. 5.2, wo von einem "grossen Ermessensspielraum" die Rede ist). Dieses Ermessen ist pflichtgemäss auszuüben, d.h. der Entscheid hat rechtmässig und angemessen zu sein. Die Beachtung von Verfassungsgrundsätzen wie dem Willkürverbot, dem Rechtsgleichheitsgebot und dem Verhältnismässigkeitsprinzip versteht sich hierbei von selbst (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1849/2013 vom 20. August 2013 E. 5.1).

3.3.2 Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101]) umfasst drei Elemente, die kumulativ gegeben sein müssen: Eine staatliche Massnahme ist verhältnismässig, wenn sie zur Verwirklichung der im öffentlichen Interesse liegenden Ziele geeignet, erforderlich und zumutbar ist. Geeignet ist sie dann, wenn mit ihr die angestrebten Ziele erreicht werden können oder sie zu deren Erreichung einen nicht zu vernachlässigenden Beitrag leisten kann (sog. Zwecktauglichkeit). Die Erforderlichkeit liegt vor, wenn mit keiner gleichermassen geeigneten, aber für den Betroffenen weniger einschneidenden Massnahme der angestrebte Erfolg ebenso erreicht werden kann. Sie ist schliesslich nur dann gerechtfertigt, wenn eine angemessene Zweck-Mittel-Relation (sog. Zumutbarkeit) besteht, d.h. der damit verbundene Eingriff in die Rechtstellung des Betroffenen im Vergleich zur Bedeutung der verfolgten öffentlichen Interessen nicht unvertretbar schwerer wiegt (vgl. statt vieler BGE 136 I 29 E. 4.2).

Es besteht ein öffentliches Interesse an einer effizienten und gut überprüfbaren Kassenführung. Die Freistellung des Beschwerdeführers ist dazu geeignet, das interne Kontrollsystem vollständig umzusetzen, da er dadurch keinen Einfluss mehr auf die Art der Kassenführung nehmen kann. Zur Erforderlichkeit der Freistellung ist Folgendes anzumerken: Eine andere Massnahme ist nicht ersichtlich, denn wie die Verfahrensgeschichte zeigt, haben insbesondere die Ermahnungen und Gespräche keine Wirkung gezeigt. Auch ist nicht erkennbar, wie der Beschwerdeführer in anderer Funktion eingesetzt werden könnte, insbesondere da seine Pensionierung kurz bevorsteht. Eine Kürzung des Lohns würde den Beschwerdeführer zum einen schwerer treffen als die Freistellung mit Lohnfortzahlung und dennoch kaum zur Vereinheitlichung des Kontrollsystems beitragen können, zumal der Beschwerdeführer von der Richtigkeit seines Vorgehens überzeugt scheint. Schliesslich ist die Freistellung für den

Beschwerdeführer auch zumutbar, ist damit doch seinerseits keine finanzielle Schlechterstellung verbunden. Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen der Freistellung bleibt anzumerken, dass dadurch öffentliche Mittel ohne Gegenleistung durch Arbeit verwendet werden. Angesichts der langjährigen Anstellungsdauer des Beschwerdeführers, der verhältnismässig kurzen Freistellungsdauer bis zum Zeitpunkt seiner Pensionierung Ende Dezember 2013 und des überwiegenden öffentlichen Interesses an einer effizienten und gut überprüfbaren Kassenführung ist dies aber im vorliegenden Fall vertretbar. Damit erweist sich die Freistellung als verhältnismässig.

3.3.3 Die Aktenlage gibt keinen Hinweis auf eine Verletzung des Rechtsgleichheitsgebots, d.h. dem Gebot, zwei tatsächlich gleiche Situationen ohne sachlichen Grund unterschiedlich und zwei tatsächlich verschiedene Situationen ohne sachlichen Grund gleich zu behandeln (Art. 8 Abs. 1 BV; statt vieler BGE 135 V 361 E. 5.4.1). Auch eine Verletzung des Willkürverbots (Art. 9 BV) ist nicht ersichtlich; das Verhalten der Vorinstanz gibt keinen Anhaltspunkt für ein offensichtlich unhaltbares Verhalten, das in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderlaufen würde und damit willkürlich wäre.

3.3.4 Somit hat die Vorinstanz ihr Ermessen pflichtgemäss ausgeübt.

3.4 Zusammenfassend ergibt sich, dass die von der Vorinstanz verfügte Freistellung zu Recht erfolgte. Die Beschwerde erweist sich damit als unbegründet und ist abzuweisen.

4.

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 i.V.m. Art. 36 Abs. 1 BPG). Da vorliegend keine mutwillige Beschwerdeführung vorliegt, ist der Beschwerdeführer von der Bezahlung von Verfahrenskosten befreit. Angesichts seines Unterliegens steht ihm keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die 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 (Ref-Nr._____; Einschreiben)
– das Generalsekretariat EFD (Gerichtsurkunde)

Der vorsitzende Richter:	Die Gerichtsschreiberin:
Maurizio Greppi	Nina Dajcar

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und

100 BGG). Die Frist steht still vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 Abs. 1 Bst. c 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: