



Urteil vom 12. November 2024

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,
Richter Alexander Mistic,
Gerichtsschreiberin Anna Wildt.

Parteien

A. _____,
vertreten durch lic. iur. Matthias Frey,
Rechtsanwalt, Pfulg Giesser Frey Advokatur,
Beschwerdeführerin,

gegen

Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB),
Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen,
vertreten durch
Dr. Michel Verde, Rechtsanwalt,
Lustenberger + Partners KLG,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses; ordentliche Kündigung.

Sachverhalt:**A.**

A._____, geboren am (...), war seit dem (...) bei der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) als Leiterin (...) angestellt.

B.

B.a Am 25. November 2021 teilte die Direktorin A._____ mit, dass ihr verschiedene Vorkommnisse, welche ihre Amtsführung betreffen würden, zugetragen worden seien, und dass diese im Rahmen einer Disziplinaruntersuchung abgeklärt werden müssten. Mit Verfügung vom 25. November 2021 wurde A._____ vom Dienst freigestellt, bis über disziplinarrechtliche Massnahmen entschieden würde.

B.b Ab dem 25. November 2021 wurde A._____ von ihrem Arzt und in weiterer Folge von ihrer Ärztin bis am 22. Oktober 2022 aufgrund von Krankheit eine Arbeitsunfähigkeit von 100% attestiert (vgl. Vorakten, Bezugsdossier A-4279/2022). Im Zeitraum vom 11. März 2022 bis zum 28. Mai 2022 versuchte sie an sechs Tagen halbtags bzw. tageweise an Unterrichtseinheiten teilzunehmen.

B.c Ab dem 26. November 2021 befragte der mit der Durchführung der Disziplinaruntersuchung beauftragte Anwalt die von der EHB bezeichneten Personen. Am 22. Dezember 2021 führte er die Befragung von A._____ durch. Am 21. Februar 2022 erstellte er den vorläufigen und – nach ergangener Stellungnahme von A._____ – am 28. März 2022 den definitiven Schlussbericht über die Disziplinaruntersuchung. In diesem Schlussbericht gelangte er zur Erkenntnis, dass A._____ arbeitsrechtliche Pflichten verletzt hat.

B.d Anschliessende Verhandlungen über eine Austrittsvereinbarung scheiterten, woraufhin die EHB nach Gewährung des rechtlichen Gehörs am 30. Juni 2022 eine Kündigungsverfügung erliess.

Die ersten drei Dispositivziffern der Verfügung lauten:

1. Das Arbeitsverhältnis der EHB mit A._____ wird gestützt auf Artikel 10 Absatz 3 (erschüttertes Vertrauensverhältnis) und Art. 10 Abs. 3 Buchstaben a und b BPG per 30. September 2022 aufgelöst.
2. Der Gleitzeitsaldo sowie die Mehrarbeit/Überzeit von 150 Stunden werden A._____ nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses spätestens im Folgemonat nach dem Austritt ausbezahlt.

3. Der Ferienanspruch beträgt insgesamt 719.7 Stunden.

Zur Begründung führte die Vorinstanz im Wesentlichen aus, der Schlussbericht über die Disziplinaruntersuchung habe Pflichtverletzungen von A. _____ in ihrer Funktion als Leiterin (...) der EHB aufgezeigt, wobei die teils gravierenden Vorkommnisse – insbesondere eine Verletzung der Treuepflicht und das Vorgehen hinter dem Rücken der Direktorin – das Vertrauensverhältnis zerstört hätten. Damit sei ein sachlich hinreichender Grund für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben.

C.

Mit Eingabe vom 2. August 2022 erhob A. _____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) Beschwerde gegen die Verfügung der EHB (nachfolgend: Vorinstanz). Sie beantragt, die Verfügung vom 30. Juni 2022 sei aufzuheben und sie sei nach dem 30. September 2022 weiter zu beschäftigen beziehungsweise sei das Arbeitsverhältnis auch über diesen Termin hinaus bis zum Ende der zweijährigen Lohnfortzahlungspflicht zu erstrecken. Grund dafür sei unter anderem die Nichtigkeit der Kündigung, da die Direktorin nicht befugt gewesen sei, die Verfügung zu unterzeichnen; im Weiteren handle es sich um eine Kündigung zur Unzeit. Eventualiter sei die Angelegenheit zur weiteren Abklärung des Sachverhaltes an die Vorinstanz zurückzuweisen und sie sei während der Dauer dieser Abklärungen weiter zu beschäftigen. Subeventualiter sei ihr zusätzlich zu der in der angefochtenen Verfügung zugesprochenen Entschädigung (Gleitzeitsaldo von 150 Stunden und Ferienanspruch von 719.7 Stunden) ein Gleitzeitsaldo von 100.23 (recte: 100.3) Stunden, ein allenfalls weitergehender Feriensaldo, weitere Lohnzahlungen nach dem 30. September 2022 sowie eine Entschädigung von 12 Monatslöhnen gemäss Art. 34b des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) und von zwölf weiteren Monatslöhnen gemäss Art. 34c BPG, basierend je auf dem Gehalt im September 2022, auszurichten. In prozessualer Hinsicht beantragte sie, der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu erteilen.

D.

Mit Zwischenverfügung vom 5. September 2022 wies der Instruktionsrichter das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung ab. Bei der Prüfung der Nichtigkeitsgründe hielt er prima facie fest, dass sich die Hochschulleitung aus der Direktorin sowie den Spartenleiterinnen und -leitern zusammensetze und die Leiterin (...) funktional der Spartenleitung (...) unterstellt sei. Die Position der Beschwerdeführerin als Leiterin (...) sei daher dem «Personal der EHB» im Sinne von Art. 11 Abs. 3 Bst. g des Bundesgesetzes über die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung vom

25. September 2020 (EHB-Gesetz, SR 412.106) zuzuordnen, über dessen Arbeitsverhältnisse nicht der EHB-Rat, sondern die Hochschulleitung entscheide, die unter der Leitung der Direktorin stehe. Die Direktorin habe daher zu Recht die Verfügung unterzeichnet. Im Weiteren sei die Kündigung auch nicht zur Unzeit erfolgt, da sich die Kündigungssperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 Bst. b des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) richte (Art. 19 Abs. 2 der Verordnung des EHB-Rats vom 29. April 2021 über das Personal der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung [EHB-Personalverordnung, SR 412.106.141]). Demnach dürfe ab dem sechsten Dienstjahr aufgrund einer durch Krankheit unverschuldet eingetretenen Arbeitsunfähigkeit die Kündigung während 180 Tagen nicht ausgesprochen werden. Diese Frist sei gewahrt worden.

E.

Mit Vernehmlassung vom 5. September 2022 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der Beschwerdeführerin.

F.

Mit Schlussbemerkungen vom 10. November 2022 hält die Beschwerdeführerin an ihrer Beschwerde fest.

G.

Mit Eingabe vom 23. November 2022 reicht die Vorinstanz ein Befragungsprotokoll nach. Zur Erklärung führt sie an, dass die Gerichtsakten aufgrund eines Scanfehlers unvollständig seien.

H.

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – sofern entscheidrelevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Verfügungen des Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 BPG können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG). Als Arbeitgeber gelten unter anderem dezentralisierte

Verwaltungseinheiten, denen der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse übertragen hat (Art. 3 Abs. 2 BPG).

Die EHB ist in der Liste der dezentralisierten Verwaltungseinheiten der Bundesverwaltung aufgeführt. Bei der angefochtenen Kündigung handelt es sich daher um eine Verfügung, welche die EHB als Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 BPG erlassen hat (Art. 1 Abs. 1 EHB-Gesetz, Art. 2 Abs. 1 Bst e BPG i.V.m. Art. 2 Abs. 3 des Regierungs- und Organisationsgesetzes vom 21. März 1997 [RVOG, SR 172.010] und Anhang 1 Ziff. 2.2.4 der Regierungs- und Organisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]).

Als öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes ist die EHB eine zulässige Vorinstanz des Bundesverwaltungsgerichts (Art. 1 Abs. 1 EHB-Gesetz i.V.m. Art. 33 Bst. e VGG). Es liegt keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist daher für die Beurteilung der Beschwerde zuständig.

1.2 Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

1.3 Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung, mit welcher die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat, sowohl formell als auch materiell beschwert. Sie ist zur Beschwerde legitimiert (Art. 48 Abs. 1 VwVG).

1.4 Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist einzutreten.

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht 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 (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-5997/2017 vom 14. März 2019 E. 2).

2.2 Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2; Urteil des BGer 4A_226/2019 vom 18. November 2019 E. 6; Urteile des BVGer A-4779/2019 vom 16. März 2020 E. 2.2 und A-5927/2019 vom 12. März 2020 E. 3). Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 des Zivilgesetzbuchs (ZGB, SR 210) als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (Urteile des BVGer A-6209/2019 vom 18. Juni 2020 E. 3 und A-1314/2020 vom 8. Juni 2020 E. 2.2). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die behauptete Missbräuchlichkeit der Kündigung (Urteile des BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 2.2 und A-6660/2018 vom 9. Dezember 2019 E. 4).

3.

Soweit das Gesetz nichts Abweichendes bestimmt, richten sich die Arbeitsverhältnisse der Hochschulleitung und des übrigen Personals der EHB nach dem BPG (Art. 14 Abs 1 EHB-Gesetz). Für das Personal gilt die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3), sofern die EHB-Personalverordnung keine besondere Regelung enthält (Art. 1 Abs. 2 Bst. a EHB-Personalverordnung).

4.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die angefochtene Verfügung sei nichtig. Die Direktorin habe auf unzuständige Weise die Kündigungsverfügung unterzeichnet. Sie (die Beschwerdeführerin) sei als beratendes Mitglied ohne Stimmrecht Mitglied der Hochschulleitung. Für Mitglieder der Hochschulleitung müssten Arbeitgeberentscheide durch den Präsidenten des EHB-Rates gefällt werden.

Diesbezüglich sind die Erwägungen der Zwischenverfügung vom 5. September 2022 zu bestätigen (vgl. Sachverhalt Bst. D). Die Beschwerdeführerin ist kein Mitglied der Hochschulleitung im Sinne von Art. 10 Abs. 2 Bst. e EHB-Gesetz. Die Hochschulleitung ist das operative Führungsorgan

und besteht aus der Direktorin sowie den Spartenleiterinnen und -leitern. Als Leiterin (...) war die Beschwerdeführerin funktional dem Bereich (...) unterstellt und damit keine Spartenleiterin im Sinne des EHB-Organisationsreglements. Daran vermag auch die Tatsache nichts zu ändern, dass sich die Hochschulleitung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von der Leiterin (...) sowie auch von anderen Kadermitgliedern beraten und unterstützen lässt. Die Position der Beschwerdeführerin als Leiterin (...) ist daher dem «Personal der EHB» im Sinne von Art. 11 Abs. 3 Bst. g EHB-Gesetz zuzuordnen, über dessen Arbeitsverhältnisse respektive deren Beendigung die Direktorin entscheidet.

Die Kündigungsverfügung ist daher vom sachlich und funktionell zuständigen Organ erlassen worden. Die Beschwerde und der Antrag auf Weiterbeschäftigung sind in diesem Punkt als unbegründet abzuweisen.

5.

5.1 Die Beschwerdeführerin rügt verschiedene Verletzungen des formellen Rechts und verlangt die Aufhebung der Kündigungsverfügung. Es bestehe der Verdacht, dass der Untersuchungsleiter die Vorinstanz vor und während der Disziplinaruntersuchung in personalrechtlicher Hinsicht bzw. in Bezug auf das weitere Vorgehen in ihrem Fall beraten habe. Aus der angefochtenen Verfügung gehe nämlich hervor, dass der Untersuchungsleiter bereits am 8. November 2021 den Auftrag zur Durchführung der Untersuchung erhalten habe, der schriftliche Auftrag hingegen erst mit Datum vom 24. November 2021 erteilt worden sei. Sie (die Beschwerdeführerin) sei folglich gut zwei Wochen lang über die anberaumte Disziplinaruntersuchung im Ungewissen gelassen worden. Dies habe dazu gedient, hinter ihrem Rücken Beweismittel zu beschaffen, um sie vor einen *fait accompli* zu stellen. Man habe sich von ihr trennen wollen. Im Weiteren habe der Untersuchungsleiter zuerst nicht sie als betroffene Person, sondern diejenigen Personen zu den Vorwürfen befragt, die sie angeschuldigt hätten. Auch darüber habe man sie im Ungewissen gelassen. Diese Vorgehensweise werfe nicht nur Fragen des rechtlichen Gehörs, sondern auch der Unabhängigkeit des Leiters der Disziplinaruntersuchung auf. Im Weiteren stamme das Schreiben vom 24. November 2021 (Auftragserteilung an den Untersuchungsleiter) in sprachlicher Hinsicht nicht von der Direktion oder vom Rechtsdienst der EHB. Das Schreiben sei in der Ich-Form verfasst worden, erwähne aber im Auftragsteil die Direktorin in der dritten Person. Sowohl das Schreiben der Direktorin vom 24. November 2021 als auch die Freistellungsverfügung vom 25. November 2021 wirkten sprachlich

geschliffener als die übrigen Schreiben und stellten die Unabhängigkeit des Untersuchungsleiters in Frage. Rechtlich gesehen genüge bereits der Anschein der Befangenheit, der sich auch anlässlich eines «Versprechers» des Untersuchungsleiters gegenüber dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin verstärkt habe, denn jener habe sich bei ihm als «Anwalt des EHB» vorgestellt. Die Befangenheit erkläre auch das einseitige Untersuchungsergebnis, nachdem ausser den Belastungszeugen keine anderen Zeugen befragt worden seien, obwohl sie die Befragung weiterer Personen beantragt habe.

Da eine befangene Person die Disziplinaruntersuchung durchgeführt habe, sei der Untersuchung jede Beweiskraft entzogen und der angefochtenen Verfügung fehle die Entscheidungsgrundlage. Es sei nochmals eine unabhängige Disziplinaruntersuchung vorzunehmen und die Beschwerdeführerin sei für diesen Zeitraum weiterzubeschäftigen. Ausserdem seien ihrem Rechtsvertreter trotz mehrmaliger Anträge keine vollständigen, ungeschwärzten Akten über die Untersuchung zugestellt worden. Aufgrund der anonym gehaltenen Aussagen sei es ihm schwergefallen, den Sachzusammenhang zu verstehen. Nur durch mühsame Rücksprache mit ihr habe er aufgrund ihrer Faktenkenntnisse Rückschlüsse auf die Namen ziehen können. Dadurch sei es ihr erschwert worden, vom Recht auf Stellungnahme zum Untersuchungsbericht Gebrauch zu machen. Die dadurch entstandenen Mehrkosten seien der Vorinstanz aufzuerlegen.

Aufgrund von Unregelmässigkeiten bei der Aktenedition beantrage sie, ihr die vollständigen und ungeschwärzten Gerichtsakten zur Verfügung zu stellen.

Die Vorinstanz habe ihr zudem bezüglich der beabsichtigten Kündigung eine äusserst kurze Frist von 36 Stunden zum rechtlichen Gehör gesetzt, die nur für eine summarische Stellungnahme ausgereicht habe.

5.2 Demgegenüber hält die Vorinstanz fest, Ende Oktober 2021 seien der Direktorin der EHB Vorwürfe in Bezug auf die Beschwerdeführerin gemeldet worden. Sie habe Anfang November einen Rechtsanwalt kontaktiert, um eine unabhängige Disziplinaruntersuchung durchführen zu lassen. Am 8. November 2021 sei dann festgestanden, dass sie ihn damit beauftragen könne. Dass die formelle Auftragserteilung am 24. November 2021 – nach der organisatorischen Vorbereitung der Disziplinaruntersuchung – erfolgt sei, habe nichts mit einer unzulässigen Vorbefassung des unabhängigen Untersuchungsleiters zutun und könne nicht den Anschein seiner

Befangenheit erwecken. Dies gelte auch für den Umstand, dass der Untersuchungsleiter jene Personen, die die Vorwürfe erhoben hätten, vor der Beschwerdeführerin befragt habe. Der Untersuchungsleiter habe sich auch beim Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin nicht als Vertreter oder Anwalt der EHB vorgestellt und dies auch nicht als Versprecher bezeichnet. Tatsächlich habe er sich als Anwalt vorgestellt, der von der EHB mit der neutralen Durchführung der Disziplinaruntersuchung beauftragt worden sei. Dabei sei ihm der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin ins Wort gefallen. Auch der Einwand, Formulierungen in den Schreiben der Direktorin würden den Anschein der Befangenheit erwecken, sei unsubstanziert, da der interne Rechtsdienst der EHB Schreiben mit juristischem Inhalt verfasse. Im Weiteren sei die Frist für die Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung ausreichend gewesen und es habe keine Gehörsverletzung stattgefunden.

5.3

5.3.1 Für Disziplinarmaßnahmen, die gegen die Hochschulleitung und das übrige Personal verhängt werden, kommen die bundespersonalrechtlichen Bestimmungen (Art. 98, 99 BPV) zur Anwendung (Art. 14 Abs. 1 EHB-Gesetz i.V.m. Art. 1 Abs. 2 Bst. a EHB-Personalverordnung).

5.3.2 Der Arbeitgeber trifft die für den geordneten Vollzug der Aufgaben nötigen (Disziplinar-)Massnahmen. Ist eine korrekte Aufgabenerfüllung gefährdet, kann die zuständige Stelle die angestellte Person sofort vorsorglich vom Dienst freistellen, wenn schwere strafrechtlich oder disziplinarisch relevante Vorkommnisse festgestellt oder vermutet werden (Art. 25 BPG i.V.m. Art. 103 Abs. 1 Bst. a BPV).

5.3.3 Jede Disziplinarmaßnahme setzt voraus, dass die angestellte Person eine arbeitsrechtliche Pflicht verletzt hat, was im Rahmen einer vorgängig durchgeführten Disziplinaruntersuchung nach Art. 98 BPV festzustellen oder zu erhärten ist (Art. 99 Abs. 1 BPV). Die Person muss die Pflicht gekannt und diese vorsätzlich oder fahrlässig verletzt haben. Schliesslich durfte keine Not- oder Zwangslage vorliegen, das heisst, sie muss die Möglichkeit gehabt haben, rechts- und pflichtkonform zu handeln (vgl. Urteil des BVGer A-416/2020 vom 28. April 2021 E. 3.3 m.w.H.).

5.3.4 Im Disziplinarverfahren kommen die Verfahrensrechte des VwVG zur Anwendung (Art. 98 Abs. 2 BPV). Es gilt der Grundsatz der Unbefangenheit des Untersuchungsleiters (Art. 10 VwVG). Die betroffene Person

nimmt an der Sachverhaltsfeststellung teil (Mitwirkungspflicht), ihr muss Akteneinsicht gewährt werden und sie hat Anspruch auf rechtliches Gehör (vgl. Urteil des BVerfG A-416/2020 vom 28. April 2021 E. 3.4 m.H.).

Nach Art. 10 Abs. 1 VwVG müssen Personen bei der Vorbereitung und dem Erlass einer Verfügung in den Ausstand treten, wenn sie an der Sache ein persönliches Interesse haben (Bst. a), mit einer Partei durch Ehe, Partnerschaft, Lebensgemeinschaft oder verwandtschaftlich besonders verbunden sind (Bst. b und b^{bis}), sich mit der Sache als Parteivertreter bereits beschäftigt haben (Bst. c) oder aus anderen Gründen in der Sache befangen sein könnten (Bst. d). Der Auffangtatbestand (Bst. d) gilt als erfüllt, wenn Tatsachen vorliegen, die das Misstrauen in die Unbefangenheit und damit in die Unparteilichkeit des Amtswalters objektiv rechtfertigen. Auf das subjektive Empfinden der Partei, welche die Befangenheit behauptet, kommt es dabei ebenso wenig an wie darauf, ob tatsächlich eine Befangenheit besteht. Es genügt, dass der Anschein einer solchen durch objektive Umstände und vernünftige Gründe glaubhaft dargetan erscheint. Die Ausstandsregeln sollen die objektive Prüfung einer Sach- oder Rechtslage durch eine unparteiische und unvoreingenommene Behörde gewährleisten (BGE 140 I 326 E. 5.2 und 137 II 431 E. 5.2).

Der Grundsatz des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 BV, Art. 29 VwVG, Art. 32 Abs. 1 VwVG) verlangt, dass die verfügende Behörde die Vorbringen der Partei tatsächlich hört, sorgfältig und ernsthaft prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt, was sich entsprechend in der Entscheidungsbegründung niederschlagen muss (vgl. Art. 35 Abs. 1 VwVG). Eine Partei kann ihr Anhörungsrecht nur dann wirksam ausüben, wenn sie die entscheidungswesentlichen Verfahrensakte kennt. Das Akteneinsichtsrecht gemäss Art. 26–28 VwVG ist eng mit dem Äusserungsrecht verbunden, d.h. es ist dessen Vorbedingung (BGE 132 V 387 E. 3.1).

5.4 Die Beschwerdeführerin rügt unter anderem, dass sie nach ihrer Freistellung vom 25. November 2021 über das weitere Vorgehen im Ungewissen gelassen worden sei. Erst am 22. Dezember 2021 sei sie zu den Vorwürfen befragt worden, obwohl ihr am 25. November 2021 mitgeteilt worden sei, dass sich der Untersuchungsleiter in Kürze bei ihr melden werde.

Die Beschwerdeführerin hat im Disziplinarverfahren ein Akteneinsichtsrecht (Art. 26 VwVG). Sie bringt nicht vor, dass sie von diesem vor ihrer Befragung Gebrauch gemacht hätte. Ihre Vorbringen, sie sei im Zeitraum zwischen Freistellung und Befragung nicht ausreichend über die

Disziplinaruntersuchung informiert worden, lassen daher nicht auf eine Gehörsverletzung schliessen.

5.5 Soweit die Beschwerdeführerin die Reihenfolge der Befragungen im Rahmen der Disziplinaruntersuchung rügt, ist festzuhalten, dass der Untersuchungsleiter das rechtliche Gehör zu gewährleisten hat. Dies bedeutet, dass sie zu den erhobenen Vorwürfen Stellung nehmen kann (vgl. Urteil des BVerG A-2138/2020 vom 22. Juli 2020 E. 4). Der Untersuchungsleiter hat die Beschwerdeführerin am 22. Dezember 2021 zu den Vorwürfen befragt und sie konnte dazu mündlich Stellung nehmen. Danach wurde ihr der vorläufige Schlussbericht zur Stellungnahme übermittelt. Erst nach ihrer Stellungnahme wurde der Untersuchungsbericht vom 28. März 2021 erstellt. Demnach hatte die Beschwerdeführerin im Disziplinarverfahren ausreichend Gelegenheit, zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen. Es liegt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor.

5.6 Die Beschwerdeführerin rügt, die Disziplinaruntersuchung sei von einem befangenen Untersuchungsleiter durchgeführt worden, weshalb die Ergebnisse der Untersuchung nicht hätten verwertet werden dürfen. Sie beantragt die erneute Durchführung der Untersuchung sowie ihre Weiterbeschäftigung für deren Dauer.

Die Beschwerdeführerin hat Tatsachen, die den Ausstandsgrund bewirken, zumindest glaubhaft zu machen. Sie bringt vor, die Direktorin sei bereits vor der schriftlichen Ausfertigung des Mandats vom 24. November 2021 mit dem Untersuchungsleiter in Kontakt gestanden, was den Anschein einer Befangenheit erwecke, und übt sprachliche Kritik an den Schreiben der Direktorin. Demgegenüber hält die Vorinstanz fest, interne Abläufe (organisatorische Vorbereitung der Untersuchung) hätten dazu geführt, dass nach einer ersten Kontaktaufnahme zunächst der mündliche Auftrag vom 9. November 2021 an den Untersuchungsleiter ergangen sei. Erst danach habe man das schriftliche Mandat vom 24. November 2021 ausgefertigt. Die Schreiben der Direktorin seien vom Rechtsdienst mitverfasst worden.

Entgegen der Annahme der Beschwerdeführerin lässt sich aus der Tatsache, dass die Vorinstanz vor Erteilung des Auftrags mit dem Untersuchungsführer gesprochen hat, nicht schliessen, dass er die Vorinstanz als Parteivertreter beraten habe. Um einen externen Untersuchungsführer zeitnah beauftragen zu können, ist es üblich, zunächst das Gespräch mit einer Anwaltskanzlei zu suchen. Aus organisatorischen Gründen scheint es auch sinnvoll und glaubhaft, dass der Untersuchungsführer sogleich

mündlich über die Auftragserteilung informiert wurde, sobald der Entscheid über die externe Durchführung der Untersuchung feststand. Aus objektiver Sicht vermag daher die Tatsache, dass das vereinbarte Mandat erst kurz vor Beginn der Disziplinaruntersuchung schriftlich ausgefertigt wurde, keinen Eindruck einer Befangenheit zu erzeugen.

Dass die Direktorin in ihrem Schreiben vom 24. November 2021 bzw. in der Freistellungsverfügung, von der Ich-Form in die dritte Person wechselt sowie juristisch geschliffene Sprache verwendet, lässt keine Schlüsse auf eine Befangenheit des Untersuchungsleiters zu. Von aussen betrachtet sehen die Schreiben so aus, als hätte die Direktorin eine kurze Einleitung in der Ich-Form geschrieben und danach die technischen Details als Textbausteine in ihre Schreiben eingefügt. Wie die Vorinstanz vorbringt, hat sie einen eigenen Rechtsdienst, der Texte in juristischer Sprache aufsetzt. Es ist daher glaubhaft, dass die juristischen Textbausteine in den Schreiben der Direktorin vom Rechtsdienst der EHB und nicht vom Untersuchungsführer mitverfasst wurden, weshalb der Anschein der Befangenheit nicht gegeben ist.

Strittig ist, mit welcher Formulierung sich der Untersuchungsleiter beim Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin vorgestellt hat. Bei einer Gegenüberstellung der beiden Vorbringen ist nicht glaubhaft, dass die Vorstellung des Untersuchungsleiters geeignet war, den Anschein einer Befangenheit zu erwecken. Wie sich aus dem Informationsschreiben vom 25. November 2021 ergibt, hat die Direktorin die Beschwerdeführerin darüber in Kenntnis gesetzt, dass sie den besagten Anwalt mit der Durchführung der Disziplinaruntersuchung beauftragt hat und er sie deshalb kontaktieren werde. Daher musste die Rolle des Anwalts als Untersuchungsleiter auch ihrem Rechtsvertreter bekannt sein.

Die Beschwerdeführerin bringt weiter vor, der Inhalt der Akten sei aufgrund der Schwärzungen für Aussenstehende nicht nachvollziehbar gewesen. Es sei unverständlich, dass der Untersuchungsleiter die Akteneinsicht eingeschränkt habe, da sie aufgrund der Vorfälle die befragten Personen ohnehin habe identifizieren können. Ihr Rechtsvertreter habe unter erheblichem Mehraufwand in Rücksprache mit ihr die Identität der Personen eruieren müssen. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin ausführt, sie habe anhand des Inhalts die drei befragten Personen ohne Weiteres erkennen können. Es ist auch kein erheblicher Mehraufwand für ihren Rechtsvertreter festzustellen, nachdem sie keine Protokollstellen anführt, anhand derer sich ein solcher überprüfen liesse.

Dass im Weiteren der Untersuchungsleiter zuerst die Vorwürfe bei jenen Personen abklärte, die sie erhoben hatten, und erst danach die Beschwerdeführerin dazu befragte, ist nicht zu beanstanden (vgl. E. 5.5 hiervor). Diese Umstände lassen nicht auf eine einseitige Untersuchungsleitung schliessen. Im Schlussbericht zur Untersuchung wird sodann auf die Einwände der Beschwerdeführerin eingegangen. Der Bericht führt auch für die Beschwerdeführerin begünstigenden Tatsachen an. Wie die Beschwerdeführerin in ihren Schlussbemerkungen vorbringt, hat sie die Disziplinaruntersuchung auch entlastet. Der Bericht stellt klar, dass ihr in Bezug auf sechs der 16 untersuchten Vorwürfe keine arbeitsrechtlichen Pflichtverletzungen entgegenzuhalten sind. Bezüglich der beiden Vorfälle, die danach laut Vorinstanz für die Kündigung massgeblich waren, räumte die Beschwerdeführerin in der Befragung wie auch in der Beschwerde ein, Fehler gemacht zu haben, und erläutert die Umstände, die dazu geführt haben. Dass deren rechtliche Würdigung umstritten ist, lässt aber nicht auf eine einseitige Untersuchungsleitung oder eine Gehörsverletzung schliessen.

In Anbetracht sämtlicher Umstände des Falls ergeben sich aus objektiver Sicht keine Rückschlüsse auf eine Befangenheit des Untersuchungsleiters. Der Antrag auf eine erneute Durchführung der Disziplinaruntersuchung sowie auf Weiterbeschäftigung für deren Dauer ist daher abzuweisen.

5.7 Die Beschwerdeführerin rügt im Weiteren, für die Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs zur beabsichtigten Kündigung nur 36 Stunden Zeit gehabt zu haben. Demgegenüber führt die Vorinstanz aus, die Beschwerdeführerin habe zwei Wochen Zeit gehabt, eine Stellungnahme einzureichen. Die Gründe für die Kündigung hätten sich zudem mit dem seit Ende März 2022 bekannten Ergebnis des Untersuchungsberichts gedeckt, weshalb die Frist für die Stellungnahme ausreichend gewesen sei.

Aus den Akten geht hervor, dass der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 10. Juni 2022 der Entwurf der Verfügung zugeschickt und eine sieben-tägige Frist zur Stellungnahme angesetzt wurde. Es liegt zwar kein Rückschein bei den Akten, mit Schreiben vom 16. Juni 2022 bestätigte aber der Rechtsvertreter den Erhalt des Schreibens und bat um eine zehntägige Fristerstreckung zur Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs. Mit Schreiben vom 22. Juni 2022 erstreckte die Vorinstanz die Frist bis am 24. Juni 2022.

Demnach ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin nach Stellung des Fristerstreckungsantrags gut eine Woche Zeit hatte, zur beabsichtigten

Kündigung Stellung zu nehmen. Die in der Kündigungsverfügung aufgeführten Gründe stimmen mit jenen Vorfällen überein, die in der Disziplinaruntersuchung abgeklärt wurden. Die Vorwürfe waren der Beschwerdeführerin bekannt, nachdem sie dazu bereits nach Erhalt des vorläufigen Schlussberichts vom 21. Februar 2022 in einem zwölfseitigen Schreiben ausführlich Stellung genommen hatte. Auch wenn zwischen der Stellungnahme und der beabsichtigten Kündigung mehrere Monate liegen, in denen über eine Austrittsvereinbarung verhandelt wurde, lässt sich aus der achttägigen Frist für das rechtliche Gehör zur Kündigung nicht auf eine Gehörsverletzung schliessen. Die Beschwerdeführerin war denn auch in der Lage, in einem neunseitigen Schreiben zu den bereits bekannten Vorfällen bzw. Kündigungsgründen Stellung zu nehmen.

5.8 Die Beschwerdeführerin bringt vor, dass sie zwar zum Untersuchungsbericht habe Stellung nehmen können, die Unterlagen der Disziplinaruntersuchung aber geschwärzt worden seien. Es seien ihr keine vollständigen Akten zugestellt worden und es sei ihr verwehrt gewesen, die Originalakten auf ihre Vollständigkeit hin zu überprüfen.

Mit Verfügung vom 8. November 2022 stellte der Instruktionsrichter der Beschwerdeführerin antragsgemäss die vorinstanzlichen Akten inklusive der ungeschwärzten Beilagen samt Aktenverzeichnis zur Einsichtnahme und Überprüfung zu.

Zur mangelhaften Aktenführung ist festzuhalten, dass die Vorinstanz mit Eingabe vom 23. November 2022 klarstellte, dass ihr beim Scannen der Akten für das Gerichtsverfahren ein Fehler unterlaufen sei (fehlende Seiten). Sie reichte ein Befragungsprotokoll erneut ein, das der Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 25. November 2022 zugestellt wurde. Die unzutreffend gescannten Originalakten legte sie aber nicht bei, obwohl in den mit der Vernehmlassung eingereichten Akten noch weitere Aktenseiten fehlen (etwa das vollständige Inhaltsverzeichnis des vorläufigen Schlussberichts vom 21. Februar 2022 [act. 1.6] sowie eine Seite im Befragungsprotokoll der Beschwerdeführerin [act. 1.14, EV ..., S. 19] und drei Seiten eines weiteren Befragungsprotokolls [act. 1.14, EV ..., S. 29-31]). Die Beschwerdeführerin stellte nach Zusendung des Aktenordners und des Befragungsprotokolls allerdings keine weiteren Gesuche.

Damit ist festzustellen, dass die Akten unvollständig sind und die Vorinstanz ihre Aktenführungspflicht verletzt hat. Wie nachfolgend aufzuzeigen sein wird, lässt sich der rechtserhebliche Sachverhalt anhand der

Vorbringen der Parteien rechtsgenügend erstellen (vgl. E. 7.3–7.5) und es konnte auf weitere Instruktionen verzichtet werden, zumal auch die Beschwerdeführerin keine entsprechenden Gesuche gestellt hat. Der Anspruch auf Gewährung des rechtlichen Gehörs und die damit zusammenhängende Pflicht zur ordnungsgemässen Führung der Akten stellt aber eine Verfahrenspflicht dar (Art. 63 Abs. 3 VwVG). Wurde diese – wie vorliegend – verletzt, hat die verantwortliche Partei die Kosten der (in der Sache unterliegenden) Gegenpartei zu begleichen, die ohne die Verletzung nicht angefallen wären (vgl. statt vieler Urteile des BGer 9C_39/2020 vom 9. Oktober 2020 E. 2.2 m.H.; 2C_128/2023 vom 5. Juli 2023 E. 4). Die Gehörsverletzung ist daher im Rahmen der Kostenfolge zu berücksichtigen (E. 14.2).

6.

Umstritten ist, ob die Handlungen der Beschwerdeführerin einen sachlich gerechtfertigten Kündigungsgrund darstellen.

6.1 Die Vorinstanz stützt die Kündigung auf Art. 10 Abs. 3 BPG (erschüttertes Vertrauensverhältnis) sowie auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG (Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten und Mängel in der Leistung oder im Verhalten). Zur Begründung führt sie aus, die Beschwerdeführerin habe eine Führungsfunktion. Sie sei der Direktorin unterstellt und Mitglied der Hochschulleitung mit beratender Stimme. Damit bekleide sie eine besondere Vertrauens- und Verantwortungsposition. Als Leiterin habe sie auch eine Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und müsse insbesondere für das korrekte Funktionieren der Prozesse einstehen und diese gewährleisten. Damit das ordnungsgemässe Funktionieren der Verwaltung gewährleistet sei, müsse die Leiterin die Direktorin offen, vollständig und transparent informieren.

Gestützt auf die Ergebnisse der Disziplinaruntersuchung würden die massgeblichen Gründe für die Kündigung vor allem in zwei Pflichtverletzungen der Beschwerdeführerin liegen.

Erstens sei es eine schwere Treuepflichtverletzung, dass sie unter Einbezug einer ihr direkt unterstellten Mitarbeiterin ihre eigene Stellenbeschreibung verfasst und diese mit einem rückwirkenden Datum versehen habe, damit der zum Zeitpunkt der Rückdatierung zuständige Direktor a.i. die Stellenbeschreibung anstelle der zuständigen Direktorin habe unterzeichnen können. Sie habe damit bei der Direktorin den falschen Eindruck erweckt, dass bereits eine verschriftlichte und vom damaligen Direktor a.i.

unterzeichnete Stellenbeschreibung für sie vorhanden gewesen sei. Dadurch habe sie verhindert, dass sie eine Stellenbeschreibung erstellen und der zuständigen Direktorin zur Unterschrift hätte vorlegen müssen. Mit diesem Vorgehen habe sie die Direktorin hintergangen. Sie sei auch ihrer Vorbildfunktion gegenüber ihrer Mitarbeiterin, die an der rückwirkenden Erfassung der Stellenbeschreibung habe mitwirken müssen, nicht gerecht geworden.

Zweitens habe sie eine weitere schwere Treuepflichtverletzung begangen, indem sie die Direktorin eine (...)bestätigung für eine (...) unterzeichnen und die Direktorin im Glauben gelassen habe, dass diese (...)bestätigung der (...) dann auch tatsächlich zugestellt worden sei, obwohl in Tat und Wahrheit die Bestätigung bereits einen Tag zuvor von der Beschwerdeführerin und dem stellvertretenden Direktor unterzeichnet und versandt worden sei. Sie habe damit die Direktorin erneut hintergangen und deren Vertrauen missbraucht.

Zu diesen zwei schweren Pflichtverletzungen kämen noch weitere Pflichtverletzungen hinzu, welche die Prozesse für die Hochschulleitung bzw. das Verhalten der Beschwerdeführerin als Leiterin (...) gegenüber dem Personal betreffen würden. Dies betreffe etwa ihre Entscheidung, die Freigabe von Prozessen inhaltlich und operativ dem stellvertretenden Direktor zu übertragen, ohne die Direktorin darüber zu informieren oder sie einzubeziehen. Im Weiteren habe die Beschwerdeführerin eine Mitarbeiterin ihres Teams und einen Lernenden private Arbeiten für sich bzw. ihre Familie erledigen lassen; beide hätten deshalb ihre Arbeitszeit sowie die Einrichtungen des Arbeitgebers zu privaten Zwecken der Beschwerdeführerin verwendet. Zudem habe sie eine Mitarbeiterin aufgefordert, (...) zu entfernen und die Direktorin über diesen Vorgang nicht transparent informiert, obwohl sich die Information aufgedrängt hätte, weil (...). Des Weiteren habe sie von einer Mitarbeiterin verlangt, in (...), obwohl sie die Mitarbeiterin darauf hingewiesen habe, dass die Angabe falsch sei. Auch habe sie ihre Mitarbeitenden angewiesen, Informationen aus der Detailauswertung zu den Ergebnissen (...) zu löschen. Im Weiteren habe sie fahrlässig bzw. vorsätzlich diverse Informationen über ihre Mitarbeitenden, (...) mit anderen geteilt, was persönlichkeits- und datenschutzrechtlich problematisch sei.

Das Agieren hinter dem Rücken der Direktorin und die Pflichtverletzungen hätten zu einer Störung des Betriebsablaufs geführt und das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin erschüttert. Eine weitere Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und der

Direktorin, die sich bedingungslos auf eine Leiterin (...) verlassen und ihr vertrauen können müsse, sei nicht mehr vorstellbar. Die Direktorin habe das Vertrauen in sie verloren. Darüber hinaus habe die Arbeitgeberin auch eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden. Eine weitere Zusammenarbeit der Beschwerdeführerin mit zwei befragten Personen sei mit Blick auf das Gesamtinteresse der EHB nicht mehr vorstellbar gewesen.

6.2 Die Beschwerdeführerin macht im Wesentlichen geltend, es handle sich um eine missbräuchliche Kündigung. Darüber hinaus fehle ein Kündigungsgrund und die Kündigung sei unverhältnismässig. Zwar sei der Sachverhalt mit der Unterzeichnung der rückdatierten Stellenbeschreibung durch den zum Zeitpunkt der Unterzeichnung nicht mehr im Amt befindlichen ehemaligen Direktor a.i. (nunmehr stellvertretenden Direktor) unbestritten. Sie habe bereits in ihrer Befragung eingeräumt, einen Fehler gemacht zu haben. Sie habe aber der Direktorin nicht eine inexistente Stellenbeschreibung gegeben, sondern diese sei lediglich vorher noch nicht verschriftlicht gewesen. Es werde die Befragung des damaligen Direktors a.i. beantragt. Der Fehler liege bloss darin, dass sie den Prozess nicht transparent gemacht habe und der Direktorin kommentarlos eine rückdatierte Stellenbeschreibung übergeben habe. Sie müsse sich daher auch nur den Vorwurf gefallen lassen, dass sie die Direktorin nicht transparent darüber informiert habe, dass die existierende Stellenbeschreibung nicht verschriftlicht worden sei, sondern dies – im Hinblick auf eine allenfalls neu auszuarbeitende Stellenausschreibung – noch geschehen müsse. Auch die Direktorin selbst habe danach die Stellenbeschreibung nicht verändert.

Bei der Unterzeichnung der Bestätigung durch die Direktorin, die danach nicht versandt worden sei, handle es sich um einen Fehler, den sie (die Beschwerdeführerin) sich selbst zum Vorwurf mache und der ihr sehr leid tue. Sie habe dies aber aus nachvollziehbaren Gründen getan. Die Direktorin sei an dem Tag, an dem die (...)bestätigung versandt worden sei, krank gewesen und (...) habe schon lange auf eine Bestätigung gewartet. Es sei daher im Interesse der EHB geboten gewesen, die (...)bestätigung vor der Rückkehr der Direktorin zu verschicken. Deshalb hätten die Beschwerdeführerin und der stellvertretende Direktor gemeinsam beschlossen, die Bestätigung zu unterzeichnen und abzuschicken. Sie habe tags darauf dann nicht den Mut gehabt, dies der Direktorin mitzuteilen, und sie nicht über diesen Vorgang informiert, aufgrund dessen sich die erneute Unterzeichnung der Bestätigung durch die Direktorin erübrigt hätte. Es habe aber keine böse Absicht dahintergestanden, zumal sie von dem Vorgehen keinen Vorteil gehabt habe. Ihr Vorgehen stelle keinen Kündigungsgrund

dar. Sie habe von Seiten der Direktorin enormen Druck verspürt. Vor diesem Hintergrund sei ihr Verhalten zu verstehen und zwei Mitarbeitende, welche die belastenden Umstände ebenfalls miterlebt hätten, seien im Bestreitungsfall zu diesen Umständen zu befragen.

Die übrigen Vorwürfe seien unzutreffend dargestellt worden bzw. teils als absurd zu bezeichnen, weshalb sie nicht zur Kündigung führen könnten. Bezüglich der Freigabe der Prozesse (konkret habe es sich um die Frage gehandelt, ...) sei nicht nachvollziehbar, weshalb sie für die angeblich unrichtige Abwicklung des Prozesses bzw. die fehlende Information allein verantwortlich gemacht werden solle. Sie sei aufgrund der Dringlichkeit persönlich von der Leiterin (...) kontaktiert worden und der stellvertretende Direktor habe das Dokument unterzeichnet, womit die Unterschrift in seine Verantwortung falle. Die Leiterin wie auch der stellvertretende Direktor seien dazu zu befragen. Im Weiteren sei ihr klar, dass die Einrichtungen des Arbeitgebers und die Arbeitszeit von Mitarbeitenden nicht für private Zwecke verwendet werden dürften. Gewisse Ausnahmen würden aber in jedem Betrieb toleriert, sofern sie, wie hier, kein wesentliches Ausmass annehmen würden. Etwa sei während der Corona-Zeit das Homeschooling für Kinder von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Lernenden übernommen worden. Ihre Mitarbeitenden seien nicht unter Druck gestanden, sondern hätten die Arbeiten in einem relativ geringen Umfang als Freundschaftsdienst erledigt. Auch sei der Vorwurf absurd, dass sie die Hochschulleitung über die Möglichkeit, (...) falsch oder unvollständig informiert habe. Sie selbst sei keine Juristin und es sei nicht ihre (alleinige) Aufgabe, die Hochschulleitung über juristische Fragen zu informieren. Sie habe sich mit der Juristin des SBFJ und mit dem eigenen Rechtsdienst darüber abgesprochen und die Hochschulleitung nach bestem Wissen und Gewissen informiert. Dies sei auch in Bezug auf die strittige Information bezüglich der (...) der Fall gewesen. Auch der Vorwurf, dass sie Informationen aus der Detailauswertung (...) habe löschen lassen, sei schlicht falsch. Ohnehin habe es sich um ein Pilotprojekt gehandelt, wobei die Weiterleitung der Auswertung an die Direktorin gar nicht vorgesehen gewesen sei. Schliesslich werde ihr zu Unrecht eine fahrlässige Pflichtverletzung vorgeworfen, weil sie vertrauliche Informationen über eine Person (...) Es handle sich um einen ärgerlichen Fehler, der jedem einmal passieren könne. Ein solches Versehen stelle keinen Kündigungsgrund dar.

6.3 Demgegenüber hält die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung fest, es ändere nichts am Fehlverhalten der Beschwerdeführerin, dass die Stellenbeschreibung genauso bereits mündlich existiert habe und sich die neue

Direktorin nicht dazu veranlasst gesehen habe, die rückdatierte, verschriftlichte Stellenbeschreibung anzupassen. Die Beschwerdeführerin habe der Direktorin die falsche Tatsache vorgespiegelt, dass die Stellenbeschreibung bereits im November 2019 unterzeichnet worden sei, anstatt transparent zu sein und der Direktorin die erst im November 2020 verschriftlichte Stellenbeschreibung zur Unterzeichnung zu unterbreiten bzw. ihr mitzuteilen, dass deren Inhalt bereits im Jahr 2019 mit dem damaligen Direktor a.i. abgesprochen gewesen sei. Der Vorgang stelle eine Vertuschung dieser Tatsache und eine Umgehung der Zuständigkeit der Direktorin dar. Das Verhalten lasse sich nicht mit der Vertrauensstellung einer leitenden Angestellten vereinbaren, die eine erhöhte Treuepflicht und Vorbildfunktion habe. Ein solches Fehlverhalten sei geeignet, das Vertrauen in die Korrektheit und Aufrichtigkeit zu beeinträchtigen. Ob die Rückdatierung strafrechtlich relevant sei oder nicht, ändere daran ebenso wenig wie der Umstand, dass die Direktorin den Inhalt der Stellenbeschreibung nicht abgeändert habe.

Im Weiteren habe sie die Direktorin auch über die Tatsache getäuscht, dass bereits eine (...)bestätigung versandt worden sei. Auch bei anderen Gelegenheiten habe sie der Direktorin nicht unaufgefordert, wahrheitsgetreu und vollständig über alle aus Arbeitgebersicht relevanten Tatsachen berichtet. Dass es sich nicht um ein einmaliges Vorkommnis, sondern um mehrere Vorfälle handle, sowie der Umstand, dass bei ihr aufgrund der Vertrauensstellung ein strengerer Massstab gelte, liesse die Pflichtverletzungen nicht nur einzeln, sondern vor allem insgesamt schwer wiegen.

6.4 Die Beschwerdeführerin hält in ihren Schlussbemerkungen daran fest, dass aufgrund der Fehler, die sie in Einzelfällen tatsächlich gemacht habe, kein Kündigungsgrund vorliege. Die rückdatierte Stellenbeschreibung sei nicht in böser Absicht erstellt worden. Zudem habe der damalige Direktor a.i. und nunmehr stellvertretende Direktor die inhaltlich zutreffende Stellenbeschreibung unterzeichnet. Das gleiche gelte sinngemäss bezüglich der (...)bestätigung. Auch die übrigen Begebenheiten hätten sich weder in der dargestellten Form zugetragen, noch würden sie eine Kündigung rechtfertigen. Es sei nicht objektiv nachvollziehbar, inwiefern eine schwere Pflichtverletzung vorliege. Das Ergebnis der Disziplinaruntersuchung sei in keinem der aufgeworfenen Punkte korrekt, sondern unvollständig, weil die von ihr beantragten Personenbefragungen nicht stattgefunden hätten.

7.

Die Beschwerdeführerin moniert, dass der Schweregrad jener Vorfälle, bei denen sie zugestehet Fehler gemacht zu haben, nicht erstellt sei. In den genannten Verhaltensweisen liege kein sachlich gerechtfertigter Kündigungsgrund, sondern es handle sich um blosser Unbedachtheiten.

7.1 Art. 10 Abs. 3 BPG setzt für die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses einen sachlich hinreichenden Grund voraus. In den Buchstaben a bis f werden – nicht abschliessend – mehrere derartige Gründe aufgezählt. Namentlich zählen dazu die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a) sowie Mängel in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b). Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG ist aufgrund seines subsidiären Charakters einschlägig, wenn die Mängel nicht mit einer Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten einhergehen (Urteil des BVGer A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.3.5.3).

Der Kündigungsgrund des Vertrauensverlustes ist in Art. 10 Abs. 3 BPG nicht explizit erwähnt. Die dortige Auflistung ist aber nicht abschliessend, weshalb auch ein Vertrauensverlust grundsätzlich als sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG in Betracht fällt. Sofern der Vertrauensverlust allerdings auf die Pflichtverletzungen oder Verhaltensmängel zurückzuführen ist, geht dieser Kündigungsgrund in den (ausdrücklichen) Kündigungsgründen von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG auf (Urteile des BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 5.2 und A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.1).

7.2 Nach Art. 20 Abs. 1 BPG haben Angestellte die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers zu wahren. Das Mass der ihnen obliegenden Sorgfaltspflicht bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zur Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen. Der Umfang der Treuepflicht hängt stark von der Stellung der Arbeitnehmenden im Betrieb ab, die Anforderungen an leitende Angestellte sind hoch. Von einer leitenden Angestellten wird eine wesentlich höhere Loyalität erwartet als von einer Arbeitnehmerin in untergeordneter Stellung. Es liegt auf der Hand, dass die Bedeutung des gegenseitigen Vertrauens mit zunehmender Verantwortung resp. der Position der Arbeitnehmenden im Betrieb steigt oder auch durch die Art der übertragenen Aufgaben sowie des Selbstständigkeitsgrades der Arbeitsweise an Gewicht gewinnt (vgl.

BGE 130 III 28 E. 4.1 zu einer privatrechtlichen fristlosen Kündigung; 127 III 86 E. 2c; Urteil des Bundesgerichts 4A_298/2011 vom 6. Oktober 2011 E. 2 m.w.H.; HELBLING, a.a.O., Art. 20 Rz. 21 ff. Urteil des BVGer A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.2.2 m.w.H.).

Die Treuepflicht umfasst primär Unterlassungs-, aber auch Handlungspflichten. Die Arbeitnehmerin soll das Arbeitsverhältnis störende oder die Interessen des Arbeitgebers schädigende Tätigkeiten grundsätzlich unterlassen und unter bestimmten Voraussetzungen zugunsten des Arbeitgebers aktiv werden und handeln (vgl. Urteile des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1.3; A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.2.2 m.H.). Als Treuepflichtverletzung gelten insbesondere Fehlinformationen, wie etwa unwahre Angaben in Arbeits- oder Reiserapporten oder die Fälschung von Arbeitsergebnissen oder Arbeitsrapporten (vgl. statt vieler BVGer A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 4.3.3; A-2134/2022 vom 9. September 2024 E. 5.4 und A-3509/2020 vom 19. August 2021 E. 3.3; vgl. auch Urteile des BGer 4A_395/2015 vom 2. November 2015 E. 3.6 und E. 4 sowie 4C.114/2005 vom 4. August 2005 E. 2.5).

7.3 Unbestritten ist, dass sich die Beschwerdeführerin gegenüber der Direktorin in der Frage, ob eine schriftliche Stellenbeschreibung vorlag, nicht korrekt verhalten bzw. ihr bewusst verschwiegen hat, dass es sich um ein rückdatiertes Dokument handelt. Wie die Beschwerdeführerin auf Beschwerdeebene festhält, hat sie in ihrer Befragung eingeräumt, dass kein schriftlicher Stellenbeschrieb für ihre Funktion vorgelegen hatte und sie diesen gemäss Vereinbarung mit dem ehemaligen Direktor a.i. verschriftlicht und rückdatiert der Direktorin übergeben hat.

Im Weiteren gesteht sie auch zu, dass sie der Direktorin eine (...)bestätigung für eine (...) zur Unterschrift gegeben und damit die Direktorin im Glauben gelassen hat, dass diese mit ihren Korrekturen und ihrer Unterschrift versandt werde, obwohl die Bestätigung in Tat und Wahrheit bereits tags zuvor vom stellvertretenden Direktor unterzeichnet und versandt worden war. Die Beschwerdeführerin bezeichnet dies als einen Fehler, den sie sich auch selbst zum Vorwurf macht.

Zur Erklärung führt die Beschwerdeführerin im Wesentlichen an, der enorme Druck, den die Direktorin auf sie ausgeübt habe, habe sie verunsichert, weshalb es wohl zu den beiden Versäumnissen gekommen sei.

7.4 Die Vorinstanz hat zutreffend auf eine schwere Treupflichtverletzung geschlossen, nachdem die Beschwerdeführerin durch die rückdatierte Stellenbeschreibung den falschen Eindruck erweckt hat, dass bereits seit 2019 eine unterzeichnete Stellenbeschreibung vorliegen würde. Mit diesem Verhalten hat sie vertuscht, dass keine schriftliche Version der Stellenbeschreibung vorlag, was auch objektiv gesehen keinesfalls im Interesse des Arbeitgebers ist. Im Weiteren ist es als schwere Treupflichtverletzung einer leitenden Angestellten zu qualifizieren, wenn sie anstatt über die bereits versandte (...)bestätigung zu informieren, die Direktorin eine neue Bestätigung mit den gewünschten Änderungen unterzeichnen lässt, obwohl sie diese dann bewusst nicht verschickt.

Stellenbeschreibungen gelten wie Organigramme als Teil der Organisationsstruktur und sind Führungsinstrumente. Sie dienen der Abgrenzung von Kompetenzen und der Mitarbeiterführung. Fehlende oder unklare Stellenbeschreibungen stellen einen Führungsmangel dar, der sich im Konfliktfall zulasten des Arbeitgebers auswirken kann (vgl. CATHERINE REITER, Missbräuchlichkeit einer Kündigung zufolge Führungsmangel, AJP 2008, S. 542 ff.). Selbst wenn die Beschwerdeführerin auf der Basis einer mündlich vereinbarten Stellenbeschreibung mit der zuvor zuständigen Person tätig gewesen ist, war diese der neuen Direktorin nicht bekannt. Bei einem Ausfall oder einer externen Überprüfung, wie sie zur Qualitätssicherung im Hochschulbereich seit dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes vom 30. September 2011 über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG, SR 414.20) üblich ist, wäre keine schriftliche Version vorgelegen, die den Aufgabenbereich der Leiterin (...) der Hochschule definiert hätte (vgl. etwa Qualitätsstandard Nr. 4.1 des Hochschulrates nach Art. 30 HFKG i.V.m. Art. 1 Bst. d der Verordnung des Hochschulrates vom 28. Mai 2015 über die Akkreditierung im Hochschulbereich [Akkreditierungsverordnung, SR 414.205.3] betreffend personelle Ressourcen [Art. 6 i.V.m. Art. 22 sowie Anhang 1 Akkreditierungsverordnung]). Daher ist objektiv betrachtet von einer unklaren Situation auszugehen, die sich für die EHB nachteilig als struktureller Führungsmangel hätte auswirken können. Nach Ansicht des Gerichts ist die Erwartungshaltung, dass eine Leiterin (...) der Hochschule über den fehlenden verschriftlichten Stellenbeschrieb informieren muss, anstatt diesen rückdatiert vorzulegen, nicht zu beanstanden. Als die Direktorin die Beschwerdeführerin um die Zusendung der Stellenbeschreibung für das Mitarbeitergespräch 2020 gebeten hatte, wurde sie hintergangen, indem jene die Stellenbeschreibung von einer ihrer Mitarbeitenden verfassen und vom nicht mehr zuständigen stellvertretenden Direktor unterzeichnen liess. Indem sie

(die Beschwerdeführerin) ihr Personal in das Vorgehen eingebunden hat, ist sie zudem ihrer Vorbildfunktion nicht gerecht geworden. Dass sie ihren Angaben zufolge davor auf der Basis mündlicher Absprachen tätig gewesen ist, ändert nichts an ihrem manipulativen und intransparenten Verhalten. Der Sachverhalt ist in diesem Punkt genügend erstellt, weshalb in antizipierter Beweiswürdigung auf die Befragung des ehemaligen Direktors a.i. verzichtet werden kann.

Auch im Fall der (...)bestätigung hat die Beschwerdeführerin die Direktorin hintergangen, indem sie jene im Glauben gelassen hat, dass das von ihr mit Korrekturen versehene und unterzeichnete Dokument verschickt werde, anstatt sie zu informieren, dass die Bestätigung bereits versandt worden war.

7.5 Die Beschwerdeführerin bringt weiter vor, die Direktorin habe sie unter Druck gesetzt. Der Druck habe darin bestanden, dass eines der Hauptziele ihrer Zielvereinbarung ([...]) der Leiterin (...) zugeteilt worden sei, ohne sie (die Beschwerdeführerin) darüber zu informieren. Damit konfrontiert habe die Direktorin lapidar gemeint, dass sie halt einen Fehler gemacht habe. Auch habe ihr die Direktorin im August 2021 den Ferienbezug Ende August bis Anfang September vorgeworfen, obwohl dieser in der Ferienplanung bereits anlässlich des Mitarbeitergesprächs im Dezember 2020 durch die Direktorin gutgeheissen worden sei. Ab diesem Zeitpunkt habe sie einen enormen Druckaufbau seitens der Direktorin verspürt. Sie hätte keine Mehrstunden mehr leisten, aber sehr viele Aufträge erledigen sollen, auch sehr kurzfristig und ausserhalb der Bürozeiten. Sie habe den Eindruck gehabt, dass es der Direktorin nicht gepasst habe, dass sie (...).

Die Vorbringen der Beschwerdeführerin eignen sich nicht, ihre Fehlinformationen in Bezug auf die rückdatierte Stellenbeschreibung oder die versandte (...)bestätigung zu rechtfertigen. Laut Angaben der Beschwerdeführerin hat sich der geltend gemachte Druck erst nach dem Vorfall mit der rückdatierten Stellenbeschreibung aufgebaut, die sie der Direktorin anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 1. Dezember 2020 übergeben hat. Zum strittigen Vorfall im Zusammenhang mit der (...)bestätigung enthalten die Akten einen E-Mail-Austausch vom 15. November 2021, in dem die Direktorin die Beschwerdeführerin um die Erklärung einer Rechnung gebeten hatte, die sie visieren musste. Nachdem die Beschwerdeführerin geantwortet hatte, dass der Betrag mit (...) zusammenhänge, hat die Direktorin auf die vermeintlich noch ausstehende Bestätigung Bezug genommen und die Beschwerdeführerin gebeten, das Bestätigungsschreiben vorzubereiten,

damit sie es unterschreiben könne. Das E-Mail lässt nicht auf einen unge-rechtfertigten Druck schliessen, den die Direktorin ausgeübt hätte. Viel-mehr wird erkennbar, dass die Beschwerdeführerin die Direktorin fehlerhaft informiert hat. Da die Direktorin an dem Tag, an dem die (...)bestätigung versandt worden war, krank war, ist selbst unter der Annahme des geltend gemachten Drucks nicht nachvollziehbar, warum die Beschwerdeführerin sie dann nicht später hätte aufklären können, dass die Bestätigung auf-grund ihrer Abwesenheit bereits verschickt worden war. Aus diesem Grund kann auch auf die weitere Befragung von zwei Mitarbeitenden verzichtet werden, welche die entstandenen Friktionen zwischen der Direktorin und der Beschwerdeführerin bezüglich ihres Aufgabenbereichs, des Ferienbe-zugs oder der Zuteilung von weiteren Aufgaben, die mehr Zeit benötigten, bestätigen könnten.

7.6 Zusammengefasst ergibt sich bereits aus den Beschwerdevorbringen, dass der Sachverhalt in den zwei massgeblichen Punkten erstellt ist, die zur Kündigung führten. Die Beschwerdeführerin räumt diesbezügliche Feh-ler ein. Das Vorgehen der Beschwerdeführerin ist als bewusste Fehlinfor-mation bzw. als manipulatives Vorenthalten von Informationen zu qualifi-zieren. Im Sinne der Rechtsprechung handelt es sich dabei um das Arbeits-verhältnis störende Verhaltensweisen bzw. um ein Verhalten, das den In-teressen des Arbeitgebers entgegensteht, und damit um eine Treuepflicht-verletzung (vgl. E. 7.2). Das Verhalten ist objektiv geeignet, die erhöhte Treue- und Loyalitätspflicht der Beschwerdeführerin als leitende Ange-stellte schwer zu verletzen und damit das Vertrauen in sie zu zerstören. Aufgrund der unbestrittenen Vorfälle liegt es auch für Dritte nachvollziehbar auf der Hand, dass die Direktorin das Vertrauen in die Beschwerdeführerin verloren hat. Damit wurde dem Arbeitsverhältnis eine wesentliche Grund-lage entzogen und eine zielführende Zusammenarbeit war nicht mehr mög-lich.

Demnach ist von einem sachlich gerechtfertigten Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG auszugehen. Es erübrigt sich daher, auf die strittige Sachverhaltsfeststellung bzw. Beurteilung bezüglich weite-rer Vorfälle einzugehen.

7.7 Die Beschwerdeführerin rügt, die Kündigung sei aufgrund ihres vorge-rückten Alters unverhältnismässig. Sie sei (...) Jahre alt, auf den (bestimm-ten) Bereich im Hochschulwesen spezialisiert und stehe kurz vor der Pen-sionierung, weshalb eine erhöhte Abhängigkeit von ihrem Arbeitgeber be-stehe. Es sei davon auszugehen, dass sie nach der Kündigung keine

Arbeitsstelle mehr finden könne, was auch zu einem massiven Verlust in der beruflichen Vorsorge führe. Immerhin sei sie (...) Jahre bei der Vorinstanz angestellt gewesen und habe stets sehr gute Arbeit geleistet, ein überdurchschnittliches Engagement gezeigt und sich mit der EHB identifiziert. Die Vorinstanz gehe unverhältnismässig vor, indem sie ihr nicht wenigstens eine Pensionierung mit der vollen Leistung ermögliche. Dass ihr in der Austrittsvereinbarung eine Austrittsleistung von 7.91 Monaten offeriert worden sei, wovon rund sechs Monatslöhne aufgrund der Ferien- und Überstundenguthaben ohnehin ausbezahlt seien, zeige das fehlende Augenmass.

Dieser Argumentation ist nicht zu folgen. Festzuhalten ist, dass aufgrund der Fürsorgepflicht bei einer Kündigung von älteren Arbeitnehmenden sowohl das Lebensalter als auch das Dienstalter und somit die Diensttreue bzw. die Loyalität zu berücksichtigen sind. Die Beschwerdeführerin war zum Zeitpunkt der Kündigung (...) Jahre alt und (...) Jahre bei der Vorinstanz angestellt. Es ist unbestritten und geht auch aus dem Beurteilungsgespräch mit der Direktorin vom 1. Dezember 2020 hervor, dass sie bis zu dem Zeitpunkt sehr gute Arbeit geleistet hat. Die Vorinstanz hat denn auch die erhobenen Vorwürfe offen und sorgfältig abklären lassen, indem sie einen externen Leiter mit der Untersuchung beauftragt hat. Mit diesem Vorgehen hat sie auch auf die Beschwerdeführerin Rücksicht genommen, für die als ältere Arbeitnehmerin personalrechtliche Massnahmen schwerwiegende persönliche Konsequenzen haben können. Zum Kündigungszeitpunkt war aber hinsichtlich der beiden schweren Treuepflichtverletzungen als Leiterin (...) von einem klaren Sachverhalt auszugehen. Berücksichtigt man die Vorbildfunktion der Beschwerdeführerin und ihre erhöhte Loyalitätspflicht, überwiegt die Schwere der Vorwürfe die Interessen der Beschwerdeführerin, aufgrund ihres vorgerückten Alters und ihrer Spezialisierung den Arbeitsplatz nicht zu verlieren. Auch in Anbetracht der erhöhten Fürsorgepflicht vermag eine Gegenüberstellung der Interessen der Beschwerdeführerin und der Vorinstanz die Schwere der festgestellten Pflichtverletzungen nicht zu überwiegen.

8.

Da ein zulässiger Kündigungsgrund vorliegt, ist weiter zu prüfen, ob die Kündigung formell korrekt erfolgt ist.

8.1 Gemäss der Rechtsprechung ist eine vorausgehende Mahnung dann erforderlich, wenn sie grundsätzlich geeignet ist, eine Verhaltensänderung herbeizuführen (Urteil des BGer 8C_567/2018 vom 21. Dezember 2018

E. 4.4 m.w.H.). Sie dient der Wahrung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes. Eine ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist folglich ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Urteil BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.3; BVGE 2008/25 E. 6 m.w.H.). Falls eine Mahnung hingegen ungeeignet ist, um das Vertrauen in dem Masse, wie es für die betreffende Position erforderlich ist, wiederherzustellen, oder sich als sinnlos erweist, kann auf eine solche verzichtet werden (BGE 143 II 443 E. 7.5; Urteil des BGer 8C_460/2020 vom 4. September 2020 E. 5.2.3). Allerdings ist die Schwelle hierzu hoch anzusetzen und Zurückhaltung angezeigt, da andernfalls die Rüge- und Mahnfunktion der Mahnung unterlaufen würde (Urteile BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 5.3 und A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 6.1).

8.2 Aufgrund der besonderen Position der Beschwerdeführerin als Leiterin (...) und der speziellen Konstellation des Falls ist die Vorinstanz zutreffend davon ausgegangen, dass der Verzicht auf eine vorgängige Mahnung gerechtfertigt und verhältnismässig ist. Die Kaderposition der Beschwerdeführerin bringt – wie bereits dargelegt – sehr hohe Anforderungen an die Transparenz und Vertrauenswürdigkeit mit sich. Dies gilt vor allem in Anbetracht der Vertrauensposition der Beschwerdeführerin als leitende Angestellte bzw. Leiterin (...), die den geltenden erhöhten Anforderungen an die Loyalität nicht entsprochen hat. Es ist nachvollziehbar, dass mit einer Mahnung das Vertrauen nicht in dem Masse hätte wiederhergestellt werden können, wie es für diese Position erforderlich ist, wenn man berücksichtigt, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Funktion innerhalb der Organisation über grosse Handlungsfreiheit und Autonomie verfügte und ihr Verhalten nicht sogleich auffiel, sondern der Meldung durch das ihr unterstellte Personal bedurfte. Dass die Rüge- und Mahnfunktion nicht mehr gegeben war, lag an dem pflichtwidrigen Verhalten der Beschwerdeführerin. Aufgrund ihres intransparenten Vorgehens hat sie ihrer Vorgesetzten auch die Möglichkeit genommen, sie zu einem früheren Zeitpunkt zu mahnen, zu dem allenfalls eine Wiederherstellung des Vertrauens etwa in der Frage der Verschriftlichung von Stellenbeschreibungen noch gegeben gewesen wäre. Es ist nachvollziehbar, dass nach zwei ähnlich gelagerten Vorfällen, in denen die Beschwerdeführerin der Direktorin auf manipulative Weise Informationen vorenthalten hat, eine grundlegende Verhaltensänderung und Wiederherstellung des Vertrauens in sie nicht mehr in überzeugender Weise möglich war. Zusammengefasst wird in rechtlicher Hinsicht die Rüge- und Mahnfunktion nicht unterlaufen, wenn die Vorinstanz die

Mahnung eines wiederholt fehlbaren Kadermitglieds in der Vertrauensposition der Beschwerdeführerin nicht als zielführend betrachtet hat.

8.3 Nach dem Gesagten ist die ordentliche Kündigung in materieller und formeller Hinsicht rechtmässig erfolgt. Bei den festgestellten Pflichtverletzungen der Beschwerdeführerin handelt es sich um Verletzungen von wichtigen gesetzlichen Pflichten. Sie stellen einen triftigen Grund für eine ordentliche Kündigung dar. Aufgrund der besonderen Konstellation des Falls ist der Verzicht auf eine Mahnung auch angesichts des vorgerückten Alters der Beschwerdeführerin nicht als unverhältnismässig zu betrachten. Da das Vertrauensverhältnis angesichts der Kaderposition der Beschwerdeführerin für eine weitere Zusammenarbeit offensichtlich nicht mehr gegeben war und die Gründe für den Verzicht auf eine Mahnung gerechtfertigt sind, war dies die sachlich richtige, angemessene und verhältnismässige Lösung.

9.

9.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, es handle sich um eine missbräuchliche Kündigung und verlangt die Weiterbeschäftigung.

9.2 Eine Weiterbeschäftigung kann nur angeordnet werden, wenn die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung aus einem der in Art. 34c Abs. 1 Bst. a–d BPG genannten Gründen gutheisst. Einer dieser Gründe ist die missbräuchliche Kündigung nach Art. 336 OR (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG).

Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Die Missbräuchlichkeit konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot, weshalb eine Kündigung somit auch aus anderen Gründen missbräuchlich erscheinen kann. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar sind (BGE 136 III 513 E. 2.3 m.w.H.). Grundsätzlich knüpft dieser sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Missbräuchlich können Kündigungen mit formellen Fehlern sein, etwa wenn sie in Verletzung des rechtlichen Gehörs beziehungsweise eines Anhörungsrechts ergingen (Urteil des BGer 8C_110/2013 vom 2. September 2013

E. 8). Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Unter anderem kann eine Kündigung auch missbräuchlich sein, wenn sie sich als Folge einer Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers erweist (vgl. dazu Urteile des BGer 8C_334/2015 vom 19. August 2015 E. 4.2 und 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2; Urteile des BVGer A-4716/2017 vom 8. August 2018 E. 7.2 und A-6032/2017 vom 28. März 2018 E. 5.3.2 jeweils m.w.H.).

9.3 Die Beschwerdeführerin begründet die Missbräuchlichkeit im Wesentlichen damit, die Vorinstanz habe sie nach der ersten Konfrontation mit den angeblichen Vorwürfen oder Verfehlungen mit sofortiger Wirkung und ohne Grund freigestellt, was einer Vorverurteilung gleichgekommen sei und jedenfalls eine Verletzung der Fürsorgepflicht darstelle. Beim Vorgehen der Vorinstanz habe es sich um ein sehr belastendes Versteckspiel ohne sachlichen Grund gehandelt. Sie sei im Zeitraum vom 8. November 2021 bis zum 17. Dezember 2021 über die erhobenen Vorwürfe im Ungewissen gelassen worden. Im Weiteren sei die interne Kommunikation über die Freistellung persönlichkeitsverletzend und nicht mit ihr abgesprochen gewesen. Die Kommunikation habe den Eindruck verstärkt, dass etwas sehr Gravierendes gegen sie vorliegen würde. Die Direktorin habe die einschlägigen Kreise mit E-Mail vom 25. November 2021 über die Freistellung in Kenntnis gesetzt. Darin habe sie mitgeteilt, sie habe die «schwierige Pflicht», darüber zu informieren, dass die Beschwerdeführerin bis auf Weiteres abwesend sein werde. Sie habe «Vorwürfe bezüglich ihrer Amtsführung» erhalten und «zum Schutz der Beteiligten», insbesondere zum Schutz der Beschwerdeführerin, eine externe Stelle mit der Untersuchung der Sachverhalte beauftragt. Die Wortwahl der Direktorin erwecke den Anschein, es sei etwas sehr Gravierendes vorgefallen und öffne der Spekulation über mögliche schwerwiegende Verfehlungen bis hin zu einem Finanzdelikt oder sexueller Belästigung Tür und Tor. Verbunden mit dem Versteckspiel sei dies für sie in hohem Masse persönlichkeitsverletzend und rufschädigend gewesen. Die Vorinstanz habe im Weiteren die Fürsorgepflicht verletzt, weil sie sie nicht vor den Vorwürfen von zwei Mitarbeitenden geschützt habe. Stattdessen habe sie in unverhältnismässiger Weise eine Disziplinaruntersuchung eingeleitet, welche im Übrigen durch einen voreingenommenen, respektive befangenen Anwalt durchgeführt worden sei. Auch sei eine Respektlosigkeit gegenüber ihr als Mitarbeiterin feststellbar, weil ihr lediglich eine 36-stündige Frist zur Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung gewährt worden sei bzw. es völlig unverständlich sei, dass sie aufgrund der Schwärzungen den Inhalt der Befragungsprotokolle unter erheblichen Mehraufwand für ihren Anwalt habe erarbeiten müssen.

Zusammen mit der mehrfachen Verletzung des rechtlichen Gehörs und anderen Verfahrensrechten würden durch das Vorgehen der Vorinstanz neben der Fürsorgepflicht auch ihre Persönlichkeitsrechte verletzt, was insgesamt zur Missbräuchlichkeit der Kündigung führe. Im Ergebnis entstehe der Eindruck eines *fait accompli*. Seitens der Vorinstanz habe von Anfang an die Absicht bestanden, sich von der Beschwerdeführerin zu trennen. Die weiteren Verfahrensschritte hätten nur dazu gedient, dies zu bestätigen. Im Übrigen begehe die Vorinstanz eine Rechtsverweigerung, indem sie sich seit Monaten weigere, eine Verfügung zur Frage der Zulässigkeit einer Nebenbeschäftigung der Beschwerdeführerin als Vorstandsmitglied der (...) zu erlassen. Die Direktorin habe diesbezüglich geltend gemacht, es zeigten sich hier dieselben Muster, die sich auch schon im Untersuchungsbericht fänden. Die Direktorin habe ihr aber aus nicht nachvollziehbaren Gründen die Tätigkeit im Vorstand verweigert, obwohl ihr Anwalt bereits im Schreiben vom 28. April 2022 erläutert habe, dass es sich bloss um eine meldepflichtige und nicht um eine bewilligungspflichtige Tätigkeit handle. Sie habe die Direktorin rechtzeitig über die beabsichtigte Nebenbeschäftigung orientiert. Es seien die Akten des diesbezüglich eingeleiteten Beschwerdeverfahrens beizuziehen.

9.4 Demgegenüber hält die Vorinstanz zusammengefasst fest, die Beschwerdeführerin habe nichts vorgebracht, was die Kündigung als missbräuchlich erscheinen liesse. Es habe kein «Versteckspiel» stattgefunden, sondern sie sei ordnungsgemäss über die Einleitung der Disziplinaruntersuchung vor dem Beginn der Befragungen und vor der EHB-internen Kommunikation orientiert worden. Sowohl das Vorgehen als auch der Ablauf der Untersuchung seien korrekt gewesen und liessen keinen Schluss auf ein verdecktes Spiel zu. Die vorsorgliche Freistellung sei zulässig gewesen, weil schwere, disziplinarisch relevante Vorkommnisse vermutet worden seien. Die Kommunikation der Freistellung innerhalb der EHB in jener E-Mail, welche die Direktorin am 25. November 2021 verschickt habe, sei sachlich und neutral gewesen. Dass eine Freistellung und die Durchführung einer internen Untersuchung Anlass zu Spekulationen geben könne, liege in der Natur der Sache und liesse sich nie ganz vermeiden. Aus den Formulierungen könne aber nicht geschlossen werden, dass Verfehlungen wie eine sexuelle Belästigung Gegenstand der Untersuchung gebildet hätten. Es liege keine Verletzung der Persönlichkeit der Beschwerdeführerin vor. Auch das rechtliche Gehör sei weder während der

Disziplinaruntersuchung noch aufgrund der Frist zur Stellungnahme zum Entwurf der Kündigungsverfügung verletzt worden.

9.5

9.5.1 Zunächst ist angesichts der Schwere der erhobenen Vorwürfe festzuhalten, dass die Durchführung einer unabhängigen Disziplinaruntersuchung der Fürsorgepflicht für ältere Arbeitnehmende entsprochen hat. Der Sachverhalt wurde ergebnisoffen abgeklärt. Wie oben bereits dargelegt, sind die im Zusammenhang mit der Disziplinaruntersuchung geltend gemachten Verfahrensmängel unbegründet. In Bezug auf die Untersuchungsleitung ist keine Gehörsverletzung und keine Befangenheit feststellbar (vgl. E. 5). Zwar hat die Vorinstanz nach der Untersuchung aufgrund eines Scanfehlers ihre Aktenführungspflicht verletzt (E. 5.8). Dies allein reicht aber nicht aus, um von einer missbräuchlichen Kündigung aufgrund gehäufter Verfahrensmängel oder einer Fürsorgepflichtverletzung gegenüber der Beschwerdeführerin auszugehen.

9.5.2 Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, die interne Kommunikation über die Freistellung sei persönlichkeitsverletzend, bleibt festzuhalten, dass die Direktorin mit den gewählten Formulierungen keine der schwerwiegenden Verfehlungen angedeutet hat, welche die Beschwerdeführerin aus dem intern verschickten E-Mail herauszulesen meint. Vielmehr hat die Direktorin in dem Schreiben festgehalten, dass es sich um Vorwürfe handelt, die als nicht begründet anzusehen sind, bis die Untersuchung abgeschlossen ist, und damit die Offenheit der Untersuchung unterstrichen. Es ist im Weiteren auch nicht erstellt, dass ein Plan bestanden habe, einen *fait accompli* zu schaffen, um sich von der Beschwerdeführerin zu trennen. Der von der Beschwerdeführerin behauptete Druckaufbau, der laut ihren Angaben entstanden sei, nachdem sie (...) bzw. nachdem sie die bereits vereinbarten Ferien Ende August 2021 bezogen habe, lässt angesichts der Umstände des Falls ebenfalls nicht auf eine missbräuchliche Kündigung schliessen (vgl. E. 7.5 hiavor).

9.5.3 Im Weiteren bringt die Beschwerdeführerin vor, die Vorinstanz habe ihr zu Unrecht die Ausübung einer Nebenbeschäftigung verwehrt. Mit Hinweis auf das diesbezüglich eingeleitete Verfahren A-4279/2022 schliesst sie, dass die Vorinstanz richtiggehend nach Verfehlungen gesucht habe und ihr sogar dann ihr Verhalten vorgeworfen habe, wenn es sowohl moralisch als auch rechtlich korrekt gewesen sei.

Dem Gang des vorliegenden Verfahrens und der Kündigungsverfügung vom 30. Juni 2022 ist zu entnehmen, dass das Motiv für die Kündigung bereits mit dem Schlussbericht vom 28. März 2022 feststand und die beiden festgestellten Treuepflichtverletzungen der Beschwerdeführerin dafür massgebend waren. Auf die unterschiedlichen Rechtsauffassungen darüber, ob die Beschwerdeführerin danach eine Nebenbeschäftigung zu spät gemeldet hätte oder nicht, ist daher nicht weiter einzugehen. Die Direktorin hätte sich von der Beschwerdeführerin erwartet, über die geplante Nebenbeschäftigung zu einem früheren Zeitpunkt informiert zu werden. Auf die Meldung der Nebenbeschäftigung vom 12. April 2022 hat sie dann geantwortet, es zeige sich dasselbe Muster wie im Untersuchungsbericht. Daraus lässt sich aber nicht ableiten, dass das bereits seit 28. März 2022 feststehende Motiv für die Kündigung missbräuchlich gewesen ist. Aus den unterschiedlichen Rechtsauffassungen über die Bewilligungs- bzw. Meldepflicht lässt sich auch nicht auf eine missbräuchliche Rechtsausübung der Vorinstanz bei der Kündigung schliessen.

9.6 Nach dem Gesagten hat die Beschwerdeführerin nicht nachgewiesen, dass die Kündigung missbräuchlich gewesen ist (vgl. E. 2.2). Ihre diesbezüglichen Anträge auf Weiterbeschäftigung bzw. Entschädigung sind unbegründet und abzuweisen.

10.

Die Kündigung wurde während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin ausgesprochen. Bereits in der Zwischenverfügung vom 5. September 2022 wurde geprüft, ob die Kündigung während einer gesetzlichen Sperrfrist erfolgt ist. Wie dort festgehalten wurde, richtet sich die Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR (vgl. Sachverhalt Bst. D). Die 180-tägige Sperrfrist endete einen Monat vor Erlass der Kündigungsverfügung vom 30. Juni 2022. Daher liegt keine Verletzung der Sperrfrist vor und der Antrag der Beschwerdeführerin auf Weiterbeschäftigung ist abzuweisen.

11.

Zusammengefasst hat die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf Ausrichtung der beantragten Lohnzahlungen nach dem 30. September 2022 bzw. auf die beantragte Entschädigung von zwölf Monatslöhnen nach Art. 34b BPG und von zwölf weiteren Monatslöhnen nach Art. 34c BPG. Die Beschwerde ist diesbezüglich als unbegründet abzuweisen.

12.

Der Beschwerdeführerin wurde in der angefochtenen Verfügung eine Entschädigung für den Gleitzeitsaldo von 150 Stunden und den Ferienanspruch von 719.7 Stunden zugesprochen. Zusätzlich beantragt sie die Ausrichtung einer Entschädigung für einen Gleitzeitsaldo von weiteren 100.3 Stunden (E. 12.1) sowie einen allenfalls weitergehenden Feriensaldo (E. 12.2). Im Weiteren geht die Beschwerdeführerin im Unterschied zur Vorinstanz davon aus, dass die ausbezahlten Beträge der BVG-Beitragspflicht unterliegen (E. 12.3).

12.1

12.1.1 Liegt die Arbeitszeit über der vertraglich vereinbarten Grenze eines Vollzeitpensums, handelt es sich um Überzeit, wenn die Zeitreserven der gleitenden und flexiblen Arbeitszeit ausgeschöpft sind (Art. 65 Abs. 2 BPV). Arbeitnehmende sind in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen – analog zu Art. 321c Abs. 1 OR – gehalten, bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit Überzeit zu leisten (Art. 65 Abs. 1 BPV). Art. 65 Abs. 4 BPV sieht den Ausgleich von Überzeit durch Freizeit von gleicher Dauer vor, wobei der Zeitpunkt des Ausgleichs durch die Vorgesetzten zu bestimmen ist, sofern keine Einigung zustande kommt. Eine Barvergütung für jährlich höchstens 150 Stunden ist dann vorgesehen, wenn ein Ausgleich durch Freizeit nicht möglich ist (Art. 65 Abs. 5 BPV). Die Zeitautonomie der Arbeitnehmenden korreliert mit der Verpflichtung, allfällige Mehrstunden innert nützlicher Frist wieder abzubauen. Eine Entschädigung ist lediglich dann geschuldet, wenn betriebliche Bedürfnisse oder anderslautende Weisungen des Arbeitgebers den zeitlichen Ausgleich des Gleitzeitsaldos nicht mehr zulassen beziehungsweise zugelassen haben, mithin im Fall von Arbeitsverhinderung wegen Krankheit (Urteil des BVGer A-3912/2016 vom 14. November 2016 E. 8.2 m.H.).

12.1.2 Die Vorinstanz und die Beschwerdeführerin gehen übereinstimmend von einem Mehrstundensaldo von 250.3 Stunden aus. In der angefochtenen Verfügung hält die Vorinstanz fest, der Mehrstundensaldo sei durch die Freistellungsdauer und die Kündigungsfrist kompensiert worden. Trotzdem habe sie sich zur Auszahlung (von 150 Mehrstunden) verpflichtet. In der Vernehmlassung stellt sich die Vorinstanz auf den Standpunkt, die Beschwerdeführerin habe gemäss Art. 65 BPV keinen Anspruch auf Übertragung von 250.3 Mehrstunden gehabt, weshalb ihr nur die 150 Mehrstunden ausgezahlt worden seien.

12.1.3 Aus den Akten geht hervor, dass der Beschwerdeführerin von ihren behandelnden Ärzten aus medizinischen Gründen eine Arbeitsunfähigkeit von 100% wegen Krankheit für die Dauer vom 25. November 2021 bis zum 22. Oktober 2022 attestiert wurde, wobei sie zwischen März und Mai 2022 an sechs Tagen versuchsweise an einem Unterricht teilgenommen hat. Dazu hält die Vorinstanz in der Vernehmlassung lediglich fest, dass deshalb am 25. November 2021 die 180-tägige Sperrfrist zu laufen begonnen habe, «falls die Beschwerdeführerin tatsächlich seit dem 25. November 2021 krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen sein sollte».

Die Frage, ob die Beschwerdeführerin krank war, ist eine Frage des Sachverhalts, der aufgrund der Fachmeinung von Ärztinnen und Ärzten festzustellen ist. Sie können auch beurteilen, worauf eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit zurückzuführen ist. Aus den ärztlichen Attesten geht die 100%-ige Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin aufgrund von «Krankheit» hervor. Die Beschwerdeführerin hat damit ihre krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ausreichend nachgewiesen, zumal die Vorinstanz keine weiteren Abklärungen vorgenommen hat.

Daher ist festzustellen, dass eine Arbeitsverhinderung wegen Krankheit im Sinne der Rechtsprechung vorlag und die Beschwerdeführerin keine Möglichkeit mehr hatte, die geleisteten Mehrstunden zu kompensieren (vgl. E. 12.1.1 in fine). Ihr Anspruch auf eine Entschädigung entspricht daher nicht den bereits zugesprochenen 150, sondern 250.3 Mehrstunden.

12.2

12.2.1 Die Vorinstanz hat in der angefochtenen Verfügung festgehalten, dass der Ferienanspruch der Beschwerdeführerin insgesamt 719.7 Stunden betrage. Sie stellt sich auf den Standpunkt, dass bei bestehender Ferienfähigkeit der Feriensaldo bereits durch die Freistellungsdauer und die Kündigungsfrist kompensiert sei. Trotzdem habe sie sich entschieden, der Beschwerdeführerin einen Feriensaldo auszubezahlen.

Die Beschwerdeführerin hat den festgestellten Ferienanspruch von 719.7 Stunden als zu gering angefochten und führt in den Schlussbemerkungen aus, dass ihr keine detaillierte Berechnung des Feriensaldos per 30. September 2022 vorgelegt worden sei. Im Weiteren verlangt sie eine zusätzliche Auszahlung von 41.5 Stunden für das Jahr 2021. Zum Beweis legt sie Arbeitszeitrapporte in Kopie vor (Rapport vom Oktober 2021, in dem 685.52 Stunden aufgeführt sind sowie Rapport vom November 2021, in

dem 644.02 aufgeführt sind). Darauf bezogen führt sie aus, sie habe für die erste Novemberwoche 2021 Ferien eingegeben, die sie danach aber nicht habe beziehen können. Aufgrund der Freistellung vom 25. November 2021 habe sie keine Möglichkeit mehr gehabt, die Angaben im System entsprechend zu korrigieren.

12.2.2 Zunächst ist festzuhalten, dass aus den Unterlagen nicht hervorgeht, wie die Vorinstanz die mit der Verfügung zugesprochenen 719.7 Stunden berechnet hat.

12.2.2.1 Bezüglich der Frage, ob die Beschwerdeführerin Anfang November eine Woche Ferien bezogen hat, geht aus den Akten zur Disziplinaruntersuchung hervor, dass sie mit E-Mail vom Freitag, dem 29. Oktober 2021, (...), geschrieben hat, dass sie in der kommenden Woche des 1. November 2021 von ihr (...) erhalten werde. Die Vorinstanz bringt zudem nicht vor, dass die Beschwerdeführerin in der ersten Novemberwoche nicht gearbeitet hätte. Sie stellt sich lediglich auf den Standpunkt, die Beschwerdeführerin sei auf ihre Angaben im Zeiterfassungssystem zu behaften, wie sie am Tag ihrer Freistellung bzw. Krankheit vom 25. November 2021 vorhanden gewesen seien. Die Beschwerdeführerin habe nämlich bis zu diesem Datum die Arbeitszeit erfasst und hätte folglich auch das Ferienguthaben korrigieren können, sollte es falsch gewesen sein. Damit macht die Vorinstanz aber nicht geltend, dass sie die Beschwerdeführerin angewiesen hätte, ihre Zeiterfassung bereits vor Monatsende à jour zu halten. Sie bestreitet auch nicht, dass eine Praxis bestanden hat, wonach die Arbeitszeitrapporte von der Beschwerdeführerin jeweils am Ende des Monats korrigiert wurden. Zusammengefasst stützt der Untersuchungsbericht die Vorbringen der Beschwerdeführerin, dass sie in der ersten Novemberwoche gearbeitet hat, und es bestehen keine ernsthaften Zweifel an ihren Angaben, dass sie den Arbeitszeitrapport aufgrund der Freistellung nicht rechtzeitig korrigieren konnte.

Daher ist festzustellen, dass sie Anfang November im Gegensatz zum Arbeitszeitrapport keine fünf Ferientage bezogen hat, was bei der Berechnung des Feriensaldos 2021 zu berücksichtigen ist.

12.2.2.2 Zudem ist in Bezug auf das Ferienguthaben für das Jahr 2022 festzustellen, dass die Beschwerdeführerin dieses aufgrund der nachgewiesenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht hatte beziehen können (E. 12.1.3). Die Vorinstanz hat sich zu Unrecht auf den Standpunkt

gestellt, die Beschwerdeführerin hätte die Ferien während der Freistellungsdauer bzw. Kündigungsfrist beziehen können.

12.2.3 Die Beschwerdeführerin verlangt demnach zu Recht eine Aufschlüsselung des Ferienanspruchs für die Jahre 2021 und 2022 sowie eine Bezahlung der Fehlbeträge, die über die festgestellten und bereits ausbezahlten 719.7 Stunden hinausgehen.

12.3 Im Weiteren ist strittig, ob Netto- oder Bruttobeiträge auszubezahlen sind bzw. ob eine BVG-Beitragspflicht für ausbezahlte Mehrstunden sowie den Feriensaldo besteht. Der massgebende Jahreslohn nach Art. 19 des Publica Vorsorgereglements wird definiert als «der vertraglich festgelegte Jahreslohn zu 100% inkl. versicherbarer Zulagen» (www.publica.ch > Meine Vorsorge > Nützliche Informationen > Glossar). Soweit die Versicherten während der Ferienzeit Lohn weiterbeziehen, gelten die Zeiten laut bundesgerichtlicher Rechtsprechung als Beitragszeiten. Erhalten Versicherte statt des Lohnanspruchs eine Ferienentschädigung, die jeweils zusätzlich zum Grundlohn ausgerichtet wird, kann auch diese als versicherter Verdienst berücksichtigt werden (vgl. BGE 125 V 42 E. 5b). Damit wird eine Ferienentschädigung als versicherter Verdienst für diejenigen Monate angerechnet, in denen Ferien tatsächlich bezogen werden (vgl. BVGer B-551/2021 vom 29. Dezember 2021 E. 4.2.5). Demnach besteht keine Beitragspflicht bzw. bildet der Feriensaldo für nicht bezogene Ferien als Einmalzahlung auch keinen Teil des massgebenden Jahreslohns, der BVG-beitragspflichtig wäre. Hinsichtlich der Überzeit geht das Bundesgericht ebenfalls davon aus, dass vom Mehrstundensaldo brutto die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen und ein Nettobetrag ausbezahlt wird (vgl. BGer 4A_207/2017 vom 7. Dezember 2017 E. 2.6). Demnach sind Nettobeträge für die Abgeltung von Mehrstunden und Ferienguthaben auszubezahlen.

13.

13.1 Zusammengefasst ist die Beschwerde gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als unbegründet abzuweisen. Die Beschwerdeführerin hat keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder die beantragten Lohnzahlungen bzw. Entschädigungen nach Art. 34b und Art. 34c BPG.

13.2 Hingegen hat die Vorinstanz zu Unrecht bezüglich der geleisteten 250.3 Mehrstunden festgehalten, dass der Anspruch auf Auszahlung von 150 Stunden beschränkt sei. Die Dispositivziffer 2 der angefochtenen

Verfügung ist daher dahingehend abzuändern, dass der Anspruch auf Auszahlung insgesamt 250.3 Stunden beträgt.

13.3 Im Weiteren ist die Beschwerde auch dahingehend als begründet anzusehen, soweit die Beschwerdeführerin beantragt, ihr eine Aufstellung der Ferienguthaben für die Jahre 2021 und 2022 zukommen zu lassen und ihr eine allfällige zusätzliche Entschädigung auszurichten. Mangels entsprechender Berechnungen, die das Zustandekommen des bereits festgestellten Feriensaldos von 719.7 Stunden erkennen liessen, ist die abschliessende Beurteilung dieser Frage auf der Grundlage der vorliegenden Akten nicht möglich.

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet nach Art. 61 Abs. 1 VwVG in der Sache selbst oder weist diese ausnahmsweise mit verbindlichen Weisungen an die Vorinstanz zurück. Aufgrund der fehlenden Unterlagen kommt bezüglich des strittigen Feriensaldos nur ein kassatorischer Entscheid in Betracht.

Daher wird die Dispositivziffer Nr. 3 der angefochtenen Verfügung aufgehoben und die Vorinstanz angewiesen, erneut über den Ferienanspruch zu entscheiden. Der Entscheid hat eine Aufstellung des Feriensaldos für das Jahr 2021 zu enthalten, in der die strittigen Ferienwoche Anfang November 2021 nicht als bezogen zu gelten hat. Im Weiteren ist das Ferienguthaben für das Jahr 2022 zu berechnen, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin aufgrund von Krankheit keine Ferientage hatte beziehen können.

14.

14.1 Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten für die Beschwerdeführerin unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Der unterliegenden Vorinstanz sind ebenfalls keine Verfahrenskosten aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 2 VwVG).

14.2 Der teilweise obsiegenden Beschwerdeführerin ist eine reduzierte Parteientschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen und verhältnismässig hohen Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m Art. 7 Abs. 2 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

Mit Blick auf die gerügte Verletzung der Aktenführungspflicht sowie den Verfahrensausgang erscheint es angemessen, ihr eine um die Hälfte reduzierte Entschädigung zuzusprechen. Da der Rechtsvertreter keine Kostennote eingereicht hat, setzt das Gericht die Parteientschädigung aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE). Unter Berücksichtigung der massgebenden Berechnungsfaktoren (Art. 8 ff. VGKE) ist sie auf Fr. 8'000.– (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuerzuschlag) festzulegen. Die Vorinstanz wird angewiesen, der Beschwerdeführerin eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 4'000.– nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils zu entrichten.

Die Vorinstanz hat trotz ihres teilweisen Obsiegens keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägungen teilweise gutgeheissen.

2.

Die Dispositivziffer 2 der angefochtenen Verfügung wird abgeändert und lautet: Der Beschwerdeführerin wird der Gleitzeitsaldo sowie die Mehrarbeit/Überzeit von insgesamt 250.3 Stunden ausbezahlt.

3.

Die Dispositivziffer 3 der angefochtenen Verfügung wird aufgehoben. Die Sache wird im Sinne der Erwägungen zum erneuten Entscheid über den Ferienanspruch der Beschwerdeführerin an die Vorinstanz zurückgewiesen.

4.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

5.

Die Vorinstanz wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils eine Parteientschädigung von Fr. 4'000.– zu bezahlen.

6.

Dieses Urteil geht an die Beschwerdeführerin und die Vorinstanz.

Der vorsitzende Richter:

Die Gerichtsschreiberin:

Maurizio Greppi

Anna Wildt

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 BGG). 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, 1000 Lausanne 14, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist ist gewahrt, wenn die Beschwerde spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben worden ist (Art. 48 Abs. 1 BGG). Die Rechtschrift 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: