

Le recours contre la décision du TAF confirmant la licéité du licenciement avec respect du délai de congé de quatre mois d'une fonctionnaire pour inaptitude au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers (santé) après une absence ininterrompue de vingt-quatre mois est **rejeté**.

Besetzung

Bundesrichter Wirthlin, Präsident,
Bundesrichter Maillard, Abrecht,
Gerichtsschreiberin Berger Götz.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Harry F. Nötzli,
Beschwerdeführerin,

gegen

Bundesamt für Zivilluftfahrt BAZL,
Mühlestrasse 2, 3063 Ittigen,
vertreten durch Fürsprecher Gerhard Hauser,
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht (ordentliche Kündigung),

Beschwerde gegen das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. April 2021 (A-104/2020).

Sachverhalt:

A.

Die 1967 geborene A. arbeitete seit 12. April 2010 beim Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) als "Inspektorin Theorie" in der Abteilung B.. Ihre Aufgaben umfassten gemäss Stellenbeschreibung vom Juni 2005 insbesondere die Organisation und Leitung des Prüfungswesens im theoretischen Bereich für Flugschülerinnen und -schüler, das Aus- und Überarbeiten von Prüfungsfragen, die Auswertung der Prüfungsergebnisse, die Ernennung und Ausbildung der Theoriesachverständigen und die Mitwirkung bei der Erarbeitung neuer Ausbildungskonzepte und Lehrpläne. Am 12. Februar 2018 erlitt A. einen gesundheitlichen Zusammenbruch und war seither zu 100 % arbeitsunfähig. Am 10. September 2019 fand ein Gespräch mit A. über mögliche Optionen für Reintegrationsmassnahmen und eine Rückkehr an die Arbeitsstelle statt. Nach Rückmeldung der C. AG, wonach trotz fachgerechter Therapien keine Verbesserung des Zustandsbildes eingetreten und eine Wiederaufnahme der Arbeit nicht absehbar sei, und nach Gewährung des rechtlichen Gehörs verfügte das BAZL am 18. November 2019 die Auflösung des Arbeitsvertrages. Dies geschah unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von vier Monaten per 31. März 2020, und zwar infolge Untauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG, wobei die Lohnfortzahlung nach 24 Monaten ununterbrochener Krankheitsabwesenheit am 11. Februar 2020 eingestellt und die aufgelaufenen Ferien- und Gleitzeitguthaben per Vertragsende am

31. März 2020 ausbezahlt würden. Ausserdem stellte das BAZL fest, die Kündigung gelte gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. a BPV als verschuldet.

B.

Das Bundesverwaltungsgericht wies die dagegen erhobene Beschwerde mit Urteil vom 19. April 2021 ab.

C.

A. lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen und beantragen, in Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils und der Kündigungsverfügung sei das BAZL zu verpflichten, ihr eine Entschädigung in der Höhe von zwölf Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge wegen missbräuchlicher und sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung sowie von drei Monatslöhnen mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge auszubezahlen; eventualiter sei die Streitsache unter Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils zur Neuurteilung an das Bundesverwaltungsgericht zurückzuweisen.

Das BAZL lässt auf Abweisung der Beschwerde schliessen, während das Bundesverwaltungsgericht auf eine Vernehmlassung verzichtet.

Mit Eingabe vom 6. September 2021 lässt A. Schlussbemerkungen zur Beschwerdeantwort des BAZL einreichen.

Erwägungen:

1.

Das angefochtene Urteil des Bundesverwaltungsgerichts betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit, und es liegt kein Ausschlussgrund vor (Art. 83 lit. g BGG). Die Entschädigungsforderungen übersteigen die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Die Beschwerde ist somit grundsätzlich zulässig. Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin des angefochtenen Urteils besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung (Art. 89 Abs. 1 BGG).

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 145 V 57 E. 4.2 mit Hinweis).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat; es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge hin oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 133 II 249 E. 1.2.2). Sachverhaltsrügen unterliegen deshalb dem qualifizierten Rügeprinzip (Art. 106 Abs. 2 BGG). Dazu genügt es nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen

der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder die eigene Beweiswürdigung zu erläutern (BGE 137 II 353 E. 5.1). Dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür. Auf ungenügend begründete Rügen oder bloss allgemein gehaltene appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht das Bundesgericht nicht ein (BGE 145 I 26 E. 1.3 mit Hinweisen).

3.

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie von einer rechtmässigen ordentlichen Kündigung ausging und einen Entschädigungsanspruch der Beschwerdeführerin ablehnte.

Die Kündigung des Arbeitsvertrages erfolgte unbestrittenermassen unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von vier Monaten per 31. März 2020 infolge Untauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG, zurückzuführen auf die ununterbrochene Krankheitsabwesenheit während der Dauer von 24 Monaten.

4.

4.1. Das Bundesverwaltungsgericht hat die Bestimmungen und Grundsätze zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gestützt auf das Bundespersonalrecht, namentlich wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG), zutreffend dargelegt. Ebenfalls richtig sind die Ausführungen zur Annahme einer missbräuchlichen Kündigung (Art. 6 Abs. 2 und Art. 34c Abs. 1 lit. b BPG in Verbindung mit Art. 336 OR) sowie zu den daraus ableitbaren Folgen (vgl. Art. 34c Abs. 1 lit. b und Abs. 2 BPG). Darauf wird verwiesen.

4.2. Hervorzuheben ist, dass ein Angestellter nicht geeignet oder untauglich im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG ist, wenn er aus objektiven Gründen, die mit seiner Person in Zusammenhang stehen und einen Bezug zur Arbeit haben müssen, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Gesundheitliche Probleme sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit (HARRY NÖTZLI, in: Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, N. 35 zu Art. 12 BPG; DERSELBE, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, S. 126 f. Rz. 202). In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit liegt eine mangelnde Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG nur dann vor, wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung des betroffenen Arbeitnehmers auszugehen ist. So kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit frühestens auf das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen (Art. 31a Abs. 1 BPV [Bundespersonalverordnung]; vgl. auch Urteil 8C_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2.2 mit Hinweisen).

4.3. Muss ein Arbeitgeber einer angestellten Person ohne eigenes Verschulden kündigen, unterstützt er ihr berufliches Fortkommen (Art. 19 Abs. 2 BPG) und richtet ihr eine Entschädigung aus, wenn sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht, oder wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat (Art. 19 Abs. 3 lit. a und b BPG). Keine Entschädigung wird indessen unter anderem an Personen ausgerichtet, deren Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Fristen gemäss Art. 31a BPV wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit (Art. 78 Abs. 3 lit. b BPV) oder nach Art. 31 BPV aufgelöst wird (Art. 78 Abs. 3 lit. c BPV; vgl. zur diesbezüglichen Rechtsentwicklung: Urteil 8C_36/2020 vom 21. April 2020 E. 7.5 mit Hinweis).

5.

Nach den Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz gab es im Einsatzbereich der Beschwerdeführerin Probleme mit der Informatik. Diese sind nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts durch die

Anmerkungen in den Formularen der Mitarbeitergespräche, durch mehrere von der Beschwerdeführerin eingereichte E-Mails und durch von ihr erstellte Mängellisten belegt. Insbesondere die Software, mit der die Beschwerdeführerin Prüfungen durchgeführt habe, teilweise aber auch die verwendete Hardware, hätten über Jahre hinweg Schwierigkeiten bereitet. Hingegen werde die Behauptung, wonach die im Jahresarbeitszeitmodell tätig gewesene Beschwerdeführerin jährlich 100 bis 200 Überstunden geleistet habe, mittels der vorliegenden Unterlagen zu den geleisteten Arbeitsstunden nicht bestätigt. Aus dem Jahr 2014 seien 39.5 Überstunden in das neue Jahr übertragen worden, die im Laufe des Jahres 2015 auf bis zu 124.4 Stunden angestiegen, jedoch Ende Jahr wieder auf 51.3 Stunden abgebaut worden seien. Gleichzeitig habe die Beschwerdeführerin im Jahr 2015 21 Ferientage bezogen. Im Jahr 2016 habe sie ihren Überstundensaldo um 19.1 Stunden aufgebaut und 26 Ferientage bezogen, während sich die Überstunden im Jahr 2017 um 23 erhöhten und nur 15 Ferientage bezogen worden seien. Diese Angaben würden zeigen, dass die Beschwerdeführerin zwar jeweils im Laufe des Jahres Überstunden geleistet habe, diese jedoch bis Ende Jahr zu einem Grossteil wieder habe abbauen können. Sie habe mit Ausnahme des Jahres 2017 in einem üblichen Umfang Ferientage bezogen. Dass ihre Arbeitslast über das Jahr gesehen geschwankt habe, sei aufgrund des Jahresarbeitszeitmodells und ihrer Aufgaben - insbesondere als Verantwortliche für die Durchführung von Prüfungen, die an festen Terminen stattgefunden hätten - nicht aussergewöhnlich.

Zusammenfassend habe die Beschwerdeführerin an ihrer Arbeitsstelle mit langwierigen Informatikproblemen umgehen, Aufgaben einer aus gesundheitlichen Gründen abwesenden Kollegin übernehmen und eine unvollständige Stellvertretungsregelung hinnehmen müssen. Insgesamt würden die Arbeitszeitsaldi beim gewählten Jahresarbeitszeitmodell zeigen, dass die Schwierigkeiten - auch zusammengenommen - nicht ein Ausmass erreicht hätten, bei dem der Arbeitgeber davon hätte ausgehen müssen, dass die Beschwerdeführerin gesundheitlichen Schaden erleiden würde. Zudem sei es einer Bundesangestellten in der Lohnklasse 24 zuzumuten, mit Problemen in der genannten Grössenordnung umzugehen. Eine Sorgfaltspflichtverletzung des Arbeitgebers sei dementsprechend nicht zu erkennen. Dem Arbeitgeber könne auch nicht vorgeworfen werden, das Arbeitsumfeld (Informatik, Übernahme zusätzlicher Aufgaben, Stellvertretung) in einer gesundheitsgefährdenden Art und Weise organisiert zu haben; oder dass er aufgrund der Überstunden der Beschwerdeführerin ihre Überlastung und Überforderung in einem gesundheitsgefährdenden Umfang hätte erkennen müssen und von den gesundheitlichen Schwierigkeiten gewusst hätte, ohne darauf zu reagieren. Eine Fürsorgepflichtverletzung des Beschwerdegegners liege damit nicht vor und von einer missbräuchlichen Kündigung könne nicht ausgegangen werden. Die Kündigung des Arbeitsvertrages wegen Untauglichkeit zur Verrichtung der vereinbarten Arbeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG sei gerechtfertigt gewesen. Denn die Beschwerdeführerin sei seit über drei Jahren aus gesundheitlichen Gründen zu 100 % arbeitsunfähig, eine Besserung sei nicht absehbar und der Beschwerdegegner habe alles Sinnvolle und Zumutbare unternommen, um sie wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Dieser trage zudem keine Verantwortung an der gesundheitlich bedingten Arbeitsunfähigkeit, weshalb auch insofern von einem sachlich hinreichenden Grund für eine Kündigung auszugehen sei. Da seine Berufung auf die lang dauernde gesundheitlich bedingte Arbeitsunfähigkeit als sachlicher Grund nicht widersprüchlich sei und die krankheitsbedingte Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. a und Art. 78 Abs. 3 lit. b BPV als verschuldet gelte, seien auch keine Entschädigungen zu bezahlen.

6.

6.1. Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz habe sich mit verschiedenen Einwänden gar nicht auseinandergesetzt und somit Gehörsverletzungen im Sinne von Art. 29 Abs. 2 BV begangen. Damit dringt die Beschwerdeführerin nicht durch. Denn die aus dem verfassungsmässigen Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) fliessende Verpflichtung zur Begründung verlangt nicht, dass sich die Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr liegt keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör resp. der Begründungspflicht vor, wenn eine sachgerechte Anfechtung des vorinstanzlichen

Entscheidungs möglich war (vgl. BGE 142 III 433 E. 4.3.2 mit Hinweisen; Urteil 9C_255/2020 vom 13. August 2020 E. 3.1). Dies trifft hier zu.

6.2. Im Einzelnen rügt die Beschwerdeführerin sodann eine offensichtlich unrichtige und unvollständige Feststellung des Sachverhalts und eine Verletzung von Art. 4 Abs. 2 lit. b und g BPG und Art. 328 OR (Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit) in Verbindung mit Art. 6 Abs. 2 OR (gemeint ist Art. 6 Abs. 2 BPG) und Art. 34c Abs. 1 lit. b BPG (missbräuchliche Kündigung) in Bezug auf eine ungenügende Arbeitsorganisation und untaugliche Arbeitsmittel sowie hinsichtlich der Stellvertretungsregelung und der zeitlichen Mehrbelastung.

6.2.1. Soweit die Beschwerdeführerin bemängelt, das Bundesverwaltungsgericht habe ohne Hinweis auf irgendein Beweismittel behauptet, die IT-Probleme hätten die Expertise, die von der Beschwerdeführerin zu erwarten gewesen sei, nicht überstiegen und deren Bewältigung hätte zu ihrem Aufgabenbereich gehört, übergeht sie die differenzierenden Feststellungen im angefochtenen Urteil. Einerseits werden darin nämlich die erheblichen und langandauernden IT-Probleme im Einsatzbereich der Beschwerdeführerin vorbehaltlos anerkannt. Andererseits macht das Bundesverwaltungsgericht anhand der Beweisunterlagen deutlich, dass der Arbeitgeber keine Problemlösung seitens der Beschwerdeführerin und damit auch keine über Anwenderkenntnisse hinausgehende "Expertise" von ihr verlangt hätte. Gegenteiliges lässt sich den Akten nicht entnehmen. Vielmehr tritt klar zutage, dass die IT-Spezialisten gefordert waren. Die definitive Problembehebung verzögerte sich aus verschiedenen im angefochtenen Urteil genannten Gründen immer wieder, ohne dass dies der Beschwerdeführerin angelastet wurde. Zwar war ihr Arbeitsalltag dadurch - allseitig unbestritten - belastet. Jedoch basiert die Schlussfolgerung des Bundesverwaltungsgerichts, dass der Umgang mit solchen Schwierigkeiten einer Bundesangestellten in der Lohnklasse 24 zugemutet werden könne, weder auf offensichtlich unrichtigen, mithin willkürlichen Tatsachenfeststellungen, noch verletzt sie sonstwie Bundesrecht. Ob aus einer retrospektiven Gesamtsicht tatsächlich massive Übertreibungen bei den Beanstandungen und Fehlermeldungen der Beschwerdeführerin konstatiert werden müssen und das Problem gar nicht bei der IT lag, wie der Beschwerdegegner behauptet, kann offen bleiben. Entgegen der Sichtweise der Beschwerdeführerin kann aus der mangelhaften IT-Situation jedenfalls nicht abgeleitet werden, dem Arbeitgeber sei infolge ungenügender Arbeitsorganisation und untauglicher Arbeitsmittel eine Fürsorgepflichtverletzung vorzuwerfen. Die Vorinstanz hat den Sachverhalt, soweit er für die Beurteilung der vorliegenden Angelegenheit überhaupt relevant ist, weder offensichtlich unrichtig noch unvollständig erhoben. Ihre Verneinung der Missbräuchlichkeit der Kündigung ist bundesrechtskonform erfolgt.

6.2.2. Entsprechendes gilt auch in Bezug auf die Arbeitszeit und die Stellvertretungsregelung. Die Beschwerdeführerin kritisiert die Feststellung der Vorinstanz, wonach ihr genügend Zeit für den Bezug ihrer Ferien geblieben sein soll. Die im angefochtenen Urteil aufgelisteten Arbeitszeit- und Feriensaldi, die nicht auf eine zeitliche Mehrbelastung schliessen lassen, vermag sie damit jedoch nicht in Frage zu stellen. Entgegen ihrer Behauptung lassen sich namentlich für keines der Arbeitsjahre 2015 bis 2017 hundert oder sogar mehr geleistete Überstunden nachweisen. Wie das Bundesverwaltungsgericht willkürfrei feststellte, waren die Schwankungen unter dem Jahr dem Jahresarbeitszeitmodell und der jeweils höheren Arbeitslast während der Prüfungsdurchführungen geschuldet. Selbst wenn die 50 Mehrstunden, die nach dem Einwand der Beschwerdeführerin im Jahr 2017 verfallen waren, einberechnet werden, ergeben sich per Ende 2017 lediglich 73 (anstelle der vorinstanzlich festgestellten 23) zusätzlich angehäuften Mehrstunden. Der Beschwerdeführerin war es nicht nur möglich, ihre Überzeit regelmässig und zu einem grossen Teil zu kompensieren, sondern sie bezog auch jeweils mit Ausnahme des Jahres 2017 in normalem Ausmass Ferien. Soweit die Beschwerdeführerin den Feriensaldo von 22 Tagen per Ende 2017 in Mehrzeit von 182,6 bzw. zusammen mit der nicht bezogenen Mehrzeit von 73 Stunden auf 255,6 Stunden aufrechnen möchte und der Vorinstanz Willkür vorwirft, weil sie anhand der Arbeitszeit eine Überlastung verneinte, kann ihr nicht gefolgt werden. Ein Feriensaldo von 22 Tagen per Ende 2017 kann nicht als Beleg für "riesigen Stress und Mehraufwand"

gelten. Darüber hinaus hätte es der Beschwerdeführerin freigestanden, ihre Ferien im Folgejahr zu beziehen. Die Vorinstanz durfte deshalb die Behauptung der Beschwerdeführerin, sie sei an ihrem Arbeitsplatz über Jahre einer enormen und gesundheitsschädigenden zeitlichen Mehrbelastung von 100 bis 200 Stunden ausgesetzt gewesen, willkürfrei als unzutreffend zurückweisen. Von einer diesbezüglich qualifiziert falschen Sachverhaltsfeststellung oder Beweiswürdigung kann keine Rede sein.

6.2.3. Aus den gleichen Gründen vermag die Beschwerdeführerin auch keine Rechtsverletzung hinsichtlich der vorinstanzlichen Feststellungen zur zusätzlichen Übernahme von Aufgaben infolge Krankheit einer Mitarbeiterin und unvollständiger Stellvertretungsregelung zu belegen, nachdem das Bundesverwaltungsgericht eine zeitliche Mehrbelastung bundesrechtskonform verneint hat. Die Rüge, die Vorinstanz habe sich dazu gar nicht geäußert, ist unzutreffend. Im angefochtenen Urteil wird nach Auseinandersetzung mit den Einwänden der Beschwerdeführerin darauf geschlossen, dem Arbeitgeber könne nicht vorgeworfen werden, er habe das Arbeitsumfeld der Beschwerdeführerin (Informatik, Übernahme zusätzlicher Aufgaben, Stellvertretung) in einer gesundheitsgefährdenden Art organisiert. So habe die lückenhafte Stellvertretung lediglich zur Folge gehabt, dass sie alle Prüfungen selber habe durchführen müssen und in dieser Zeit (sechsmal pro Jahr während je sechs bis acht Arbeitstagen) keine Ferien habe nehmen können. In Bezug auf den Arbeitskonflikt mit einer gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeiterin räumt die Beschwerdeführerin im Übrigen selber ein, dass die Vorinstanz keine unrichtige Feststellung des Sachverhalts vorgenommen habe.

6.3. Sodann bringt die Beschwerdeführerin vor, das Bundesverwaltungsgericht habe den Sachverhalt auch in Bezug auf die Erkennbarkeit der erhöhten Stressbelastung und auf den Flugdienst offensichtlich unrichtig festgestellt.

6.3.1. Was die Erkennbarkeit der erhöhten Stressbelastung betrifft, verweist sie wiederholt auf den Mailverkehr zwischen ihr und dem Beschwerdegegner, auf ihre eigenen Gesprächsnotizen und das Zwischenzeugnis vom 13. Juni 2017, worin von ihrer Belastung bzw. der Erschwernis ihrer Arbeit durch nicht gelöste IT-Probleme die Rede ist. Ihre Vorbringen sind allerdings nicht geeignet, eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung aufzuzeigen oder in irgendeiner Weise eine Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers darzulegen, aus dem sich allenfalls eine Missbräuchlichkeit der Kündigung ableiten liesse. Denn allein infolge der unbestrittenermassen langwierigen und den Arbeitsprozess störenden Informatikprobleme musste der Beschwerdegegner nicht schon eine Gesundheitsgefährdung der Beschwerdeführerin gewärtigen, hatte er doch die IT-Schwierigkeiten bzw. die daraus entstehenden Probleme bei der Bewältigung der Aufgaben zu keiner Zeit der Beschwerdeführerin zur Last gelegt und deren Arbeitsleistung stets uneingeschränkt als gut beurteilt. Er konnte und musste insbesondere die nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gewonnene Erkenntnis des behandelnden Psychiaters, wonach eine jahrelange Überanpassung am Arbeitsplatz mit hohem Leistungsanspruch zu einer depressiven Symptomatik geführt habe, nicht voraussehen. Ob der Satz "Allerdings nagen die seit längerer Zeit nicht gelösten IT-Probleme in ihrem Aufgabengebiet an der Substanz resp. Belastbarkeit von Frau A. und stellen sie auf eine harte Probe" erst auf Wunsch der Beschwerdeführerin ins Zwischenzeugnis aufgenommen wurde, wie sie letztinstanzlich geltend macht, ist dabei nicht ausschlaggebend. Deshalb kann offen bleiben, ob die den Schlussbemerkungen vom 6. September 2021 beigelegte Mail-Nachricht der Beschwerdeführerin vom 16. Juni 2017 mit ihren Korrekturwünschen hier überhaupt Beachtung finden kann oder ob sie ein unzulässiges Novum darstellt (vgl. Art. 99 Abs. 1 BGG). Die Feststellung der Vorinstanz, die häufigen Klagen der Beschwerdeführerin zu ihrer belastenden Arbeitssituation seien zu unspezifisch gewesen, weshalb dem Beschwerdegegner keine Fürsorgepflichtverletzung vorzuwerfen sei, lässt sich in tatsächlicher Hinsicht im Rahmen des eingeschränkten Blickwinkels der Willkür nicht beanstanden und auch in der rechtlichen Schlussfolgerung nicht bemängeln.

6.3.2. Das Bundesverwaltungsgericht erachtete die Zurückstellung des Flugdienstes in Zeiten erhöhter Belastung durch andere prioritäre Arbeiten als nachvollziehbar, und erkannte auch diesbezüglich keine Rechtsverletzung seitens des Beschwerdegegners. Die Beschwerdeführerin legt nicht rechtsgenügend dar, weshalb das Nichtabsolvieren des Flugdienstes massgeblich und in für den Arbeitgeber wahrnehmbarer Weise zum gesundheitlichen Zusammenbruch beigetragen haben sollte. Ob sie einen Anspruch darauf hatte, 5 % der Arbeitszeit für den Flugdienst zu verwenden, ist im vorliegenden Zusammenhang nicht relevant, weshalb auf die diesbezüglichen Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz nicht weiter einzugehen ist.

6.4. Schliesslich stellt sich die Beschwerdeführerin auf den Standpunkt, durch das angefochtene Urteil werde Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG verletzt, da ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinne dieser Bestimmung nicht angenommen werden dürfe, wenn die Untauglichkeit der Arbeitnehmerin durch eine Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers verursacht worden sei. Mit dieser Argumentation dringt sie allerdings bereits deshalb nicht durch, weil die Vorinstanz, wie vorstehend aufgezeigt, eine Fürsorgepflichtverletzung des Beschwerdegegners bundesrechtskonform verneint hat.

7.

Hat die Vorinstanz bundesrechtskonform die Voraussetzungen für eine Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG bejaht und deren Missbräuchlichkeit verneint, besteht kein Anspruch auf Entschädigung (vgl. E. 4.1 und 4.3 hiavor). Die Beschwerde ist daher abzuweisen.

8.

Die unterliegende Beschwerdeführerin trägt die Gerichtskosten (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3000.- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Bundesverwaltungsgericht schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 27. April 2022

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Wirthlin

Die Gerichtsschreiberin: Berger Götz