Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal

Entscheid bestätigt durch BGer mit Urteil vom 08.03.2016 (8C_895/2015)

Abteilung I
A-6927/2014

Urteil vom 1. Oktober 2015

Besetzung

Richter Jürg Steiger (Vorsitz),
Richterin Marie-Chantal May Canellas,
Richter Jérôme Candrian,
Gerichtsschreiber Pascal Baur.

Parteien

A._____,
vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Matthias Frey,
Advokatur Pfulg Giesser Frey,
Aarbergergasse 21, 3011 Bern,
Beschwerdeführer,

gegen

B._____,
vertreten durch Fürsprecher Gerhard Hauser-Schönbächler,
Schwarztorstrasse 7, Postfach 6520, 3001 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____, geboren am (…), arbeitete seit (…) als (…) für das B._____. Aufgrund eines Vorfalls im November 2013 gewannen seine Vorgesetzten den Eindruck, er habe den Leiter der C._____, (…), über eine amtsinterne Anfrage informiert. Nach weiteren Abklärungen eröffnete das B._____ am 6. Dezember 2013 eine Disziplinaruntersuchung und stellte A._____ vom Dienst frei. Zur Begründung führte es aus, es habe Hinweise auf nicht konforme Abläufe in dessen Aufgabengebiet. Insbesondere bestünden Anhaltspunkte, dass er die Aufsicht über C._____ nicht korrekt ausgeübt und weitere arbeitsrechtliche Pflichten verletzt habe.

B.
Am 13. Februar 2014 erstatte der mit der Disziplinaruntersuchung beauftragte externe Rechtsanwalt D._____ (nachfolgend: Leiter Disziplinaruntersuchung) auf Wunsch des B._____ einen Zwischenbericht. Darin kam er zum Schluss, aus dem bis zu diesem Zeitpunkt erhobenen Sachverhalt ergäben sich keine Hinweise darauf, dass sich A._____ arbeitsrechtliche Pflichtwidrigkeiten habe zuschulden kommen lassen. Nach interner Diskussion des Zwischenberichts widerrief das B._____ Mitte März 2014 die bereits am 3. Februar 2014 angeordnete Sistierung des Untersuchungsverfahrens und ersuchte den Leiter Disziplinaruntersuchung um deren Fortsetzung und Abschluss.

C.
In der Folge nahm dieser weitere Untersuchungshandlungen vor. Am 6. Mai 2014 stellte er A._____, dessen Rechtsanwalt Matthias Frey und B._____ den Entwurf seines Schlussberichts zur Stellungnahme zu. Wie bereits im Zwischenbericht kam er darin zum Schluss, es seien keine arbeitsrechtlichen Pflichtverletzungen erkennbar. Er empfahl dem B._____ daher, die Disziplinaruntersuchung mit einer entsprechenden Feststellungsverfügung abzuschliessen und gegen A._____ keine Disziplinarmassnahmen zu ergreifen. Ausserdem empfahl er, dessen Freistellung zu widerrufen und ihn gemäss dem geltenden Arbeitsvertrag weiterzubeschäftigen. Für den Fall, dass das für die konstruktive Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nötige Vertrauen nicht wiederhergestellt werden könne, wies er auf die Möglichkeit hin, das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen mit schriftlichem Vertrag abzuändern oder aufzulösen.

D.
Mit Schreiben vom 26. Mai 2014 teilte das B._____ dem Leiter Disziplinaruntersuchung mit, es vermisse in dessen Schlussbericht wichtige Abklärungen und Einschätzungen. Ausserdem beanstandete es den Bericht in verschiedenen Punkten. Es ersuchte den Leiter Disziplinaruntersuchung jedoch nicht um deren Ergänzung. Vielmehr bemühte es sich um eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses, jedoch ohne Erfolg.

E.
Mit Verfügung vom 29. Oktober 2014 löste das B._____ das Arbeitsverhältnis mit A._____ per 31. Januar 2015 einseitig auf. Zur Begründung brachte es vor, aufgrund der ihm bekannten – in der Verfügung angeführten – Umstände habe es den Eindruck gewonnen, dieser behalte dem Amt wesentliche Informationen vor, nehme seine Aufgaben nicht korrekt wahr und habe mindestens einen (…) begünstigt. Angesichts dieser Sachlage hätten die direkten Vorgesetzten das Vertrauen in ihn verloren bzw. sei dieses massiv gestört. Sein Einsatz in der bisherigen, verantwortungsvollen Funktion sei für sie nicht mehr denkbar. Die ordentliche Kündigung sei daher angezeigt und zulässig. Die gegenteilige Beurteilung des Leiters Disziplinaruntersuchung ändere daran nichts, bewerte es die bekannten und unstreitigen Fakten doch anders als dieser und sei es mit dessen Entwurf des Schlussberichts nicht einverstanden.

F.
Gegen diese Verfügung des B._____ (nachfolgend: Vorinstanz) erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 27. November 2014 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt, es sei die Verfügung aufzuheben und die Vorinstanz zu verurteilen, ihn auch nach dem 31. Januar 2015 weiterzubeschäftigen. Eventualiter sei die Angelegenheit zur weiteren Untersuchung an die Vorinstanz zurückzuweisen und er zumindest so lange weiterzubeschäftigen, bis die Untersuchung abgeschlossen sei. Sollte das Gericht zum Schluss kommen, eine Weiterbeschäftigung sei nicht möglich, sei ihm eine Entschädigung von 24 Monatslöhnen, basierend auf dem Salär des Jahres 2015, zu bezahlen. In prozessualer Hinsicht sei der Beschwerde im Weiteren die aufschiebende Wirkung zu erteilen.

Zur Begründung in der Hauptsache bringt er vor, die Vorwürfe der Vor-instanz seien, wie auch aus dem Entwurf des Schlussberichts des Leiters Disziplinaruntersuchung hervorgehe, unberechtigt. Der von der Vor-instanz angerufene Kündigungsgrund bestehe somit nicht. Die Kündigung sei zudem unverhältnismässig, habe die Vorinstanz eine mildere Massnahme

doch nicht einmal in Erwägung gezogen. Ausserdem sei sie missbräuchlich. Die Vorinstanz habe von Anfang an die Absicht gehabt, sich von ihm zu trennen und die Kündigung allein auf ein diffuses Vorurteil ihm gegenüber gestützt. Dabei habe sie auch seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt.

G.
Am 22. Dezember 2014 äussert sich die Vorinstanz zum prozessualen Gesuch des Beschwerdeführers und beantragt dessen Abweisung. Mit Zwischenverfügung vom 6. Januar 2015 weist der Instruktionsrichter das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung ab.

H.
Die Vorinstanz beantragt in ihrer Vernehmlassung vom 22. Januar 2015 die Abweisung der Beschwerde. Eventualiter sei dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von höchstens sechs Monatslöhnen zuzusprechen. Zur Begründung bringt sie namentlich vor, der Verlust des Vertrauens in einen Angestellten des Bundes, wie er hier vorliege, stelle nach der neuesten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts einen sachlich hinreichenden Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) dar. Eine vorgängige Mahnung sei weiter nicht erforderlich gewesen, hätte eine solche doch wegen des kaum reversiblen Vertrauensverlusts keinen Sinn gemacht. Da sich die Kündigung allein auf Fakten und nicht auf Vorurteile stütze, sei sie im Weiteren auch nicht missbräuchlich. Eine Fortsetzung der Disziplinaruntersuchung sei schliesslich unnötig, vermöchte sie doch an den bekannten und unstreitigen Fakten und damit am Vertrauensverlust nichts zu ändern.

I.
Der Beschwerdeführer hält in seinen Bemerkungen vom 16. März 2015 an seinen Anträgen und Vorbringen in der Beschwerde fest, äussert sich zur Stellungnahme der Vorinstanz vom 22. Dezember 2014 sowie zu deren Vernehmlassung und macht ergänzende Ausführungen, namentlich zum Vorwurf der Weiterleitung amtsinterner Informationen.

J.
Die Vorinstanz bekräftigt in ihren Bemerkungen vom 13. Mai 2015 ihre Anträge und Ausführungen in der Vernehmlassung sowie ihre Vorbringen in der Stellungnahme vom 22. Dezember 2014, nimmt zu den Bemerkungen

des Beschwerdeführers vom 16. März 2015 Stellung und macht einige ergänzende Ausführungen. Insbesondere weist sie den Vorwurf der Gehörsverletzung zurück.

K.
Der Beschwerdeführer geht in seiner Stellungnahme vom 27. Mai 2015 auf die neuen Aspekte in den Bemerkungen der Vorinstanz vom 13. Mai 2015 und die von dieser neu eingereichten Dokumente ein und bekräftigt seine bisherigen Ausführungen.

L.
Die Vorinstanz weist in ihren Schlussbemerkungen vom 12. Juni 2015 einzelne Vorbringen des Beschwerdeführers in der Stellungnahme vom 27. Mai 205 zurück und verweist im Übrigen auf ihre bisherigen Ausführungen.

M.
Auf die sonstigen Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird, soweit entscheidrelevant, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern diese von einer Vorinstanz nach Art. 33 VGG stammen und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt (vgl. Art. 31 VGG). Der angefochtene Entscheid ist eine Verfügung im genannten Sinn. Er stammt von einem Bundesamt und damit einer zulässigen Vorinstanz nach Art. 33 Bst. d VGG. Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 36 Abs. 1 BPG).

1.2 Zur Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht ist berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG). Der Beschwerdeführer hat am vor-instanz-

lichen Verfahren teilgenommen und ist mit seinen Vorbringen nicht durchgedrungen. Er ist zudem durch die Kündigungsverfügung auch materiell beschwert und damit ohne Weiteres zur Beschwerde legitimiert.

1.3 Die Beschwerde wurde ausserdem frist- und formgerecht eingereicht (vgl. Art. 50 Abs. 1 und 52 Abs. 1 VwVG), weshalb darauf einzutreten ist.

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit voller Kognition und überprüft angefochtene Verfügungen auf Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Unangemessenheit (vgl. Art. 49 VwVG). Es auferlegt sich aber namentlich dann eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Beurteilung der Leistungen von Angestellten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es weicht insoweit im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle ihres Ermessens. Voraussetzung ist dabei allerdings, dass keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts bestehen und davon ausgegangen werden kann, die Vorinstanz habe die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen (vgl. statt vieler Urteile des Bundesverwaltungsgerichts [nachfolgend: BVGer] A-529/2015 vom 24. Juni 2015 und A-6277/2014 vom 16. Juni 2015, jeweils E. 2.2).

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht würdigt weiter Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 BZP [SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Es erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1).

Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 3.150). In Beschwerdeverfahren betreffend Kündigungen durch eine Behörde trägt daher die kündigende Behörde die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene angestellte Person dagegen die für die Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 6.1 m.w.H.).

3.

Die angefochtene Kündigungsverfügung erging am 29. Oktober 2014, mithin deutlich nach Inkrafttreten des revidierten Kündigungsrechts am 1. Juli 2013. Sie stützt sich im Wesentlichen auf den Umstand, dass das Vertrauen der direkten Vorgesetzten in den Beschwerdeführer wegen verschiedener Vorkommnisse, die sich teilweise vor, zur Hauptsache aber nach dem 1. Juli 2013 ereignet haben sollen, massiv gestört sei bzw. nicht mehr bestehe. Damit kann sie ungeachtet der Frage, worunter der geltend gemachte Kündigungsgrund genau zu subsumieren ist – die Vor-instanz erwähnt in der angefochtenen Verfügung Art. 10 Abs. 3 BPG sowie Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG, in der Vernehmlassung Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG –, gemäss der allgemeinen intertemporalrechtlichen Regel anhand des im Verfügungszeitpunkt geltenden revidierten Kündigungsrechts geprüft werden (vgl. BGE 139 II 243 E. 11.1; Urteil des Bundesgerichts [nachfolgend: BGer] 1C_23/2014 vom 24. März 2015 E. 7.4.2; Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 3.2.3 m.w.H.). Zum einen läge in der Anwendung der neuen allgemeinen Bestimmung von Art. 10 Abs. 3 BPG keine unzulässige echte Rückwirkung, da die Kündigung nicht auf Umstände abstellt, die sich abschliessend vor dem Inkrafttreten des revidierten Kündigungsrechts verwirklichten (vgl. TSCHANNEN/ZIMMERLI/MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl. 2014, § 24 Rz. 23 ff.). Zum anderen erfuhren die beiden Kündigungsgründe von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG, die bereits vor der Revision des Kündigungsrechts bestanden (vgl. aArt. 12 Abs. 6 Bst. a und b BPG in der Fassung vom 24. März 2000 [AS 2001 899]), durch diese Revision keine inhaltliche Änderung (vgl. Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 3.2.2 m.w.H.; hinten E. 5.3).

4.

4.1 Der Beschwerdeführer macht in formeller Hinsicht geltend, die Vor-instanz sei in der angefochtenen Verfügung ohne weitere Untersuchung und ohne die von ihm beantragte Einvernahme des Leiters der C._____ als Zeuge davon ausgegangen, der Sachverhalt habe sich so zugetragen, wie sie aufgrund ihres Vorurteils irrigerweise angenommen habe. Dies sei eine offenkundige Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör, die nicht geheilt werden könne. Im vorliegenden Beschwerdeverfahren erhebe sie ausserdem absolut neue Vorwürfe hinsichtlich seines Verhaltens in Bezug auf die Informatik, die sie in der Disziplinaruntersuchung nicht vorgebracht habe. Dies sei eine erhebliche Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör, die bereits für sich allein zur Aufhebung der angefochtenen Verfügung führen müsse. Eine Gehörsverletzung bestehe weiter darin, dass die Vorinstanz im vorliegenden Beschwerdeverfahren neue Vorwürfe hinsichtlich eines früheren (…) Vorfalls erhebe. Schliesslich habe die Vorinstanz auch mit ihrer Anfrage bei der E._____ (vgl. dazu E. 7.4.4) seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt.

4.2 Die Vorinstanz weist den Vorwurf der Gehörsverletzung zurück. Sie bringt vor, die Sachverhaltselemente, die zum Verlust des Vertrauens der direkten Vorgesetzten in den Beschwerdeführer geführt hätten, seien unbestritten; streitig sei lediglich ihre Beurteilung. Sie habe daher die Kündigung ohne weitere Abklärungen und ohne Weiterführung der Disziplinaruntersuchung aussprechen dürfen. Die meisten der gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe seien diesem im Weiteren bereits durch den direkten Vorgesetzten anlässlich einer Sitzung am 29. November 2013 vorgetragen worden. Sie fänden sich ausserdem in dessen E-Mail an den Leiter Disziplinaruntersuchung vom 10. Dezember 2013. Zusammen mit der in dieser E-Mail enthaltenen internen E-Mail des direkten Vorgesetzten vom 3. Dezember 2013 sei somit schon damals die vollständige Fragestellung mit allen Vorwürfen "auf dem Tisch gewesen". Auch im Zusammenhang mit dem früheren Vorfall habe der Beschwerdeführer von seinem direkten Vorgesetzten erfahren, was ihm vorgeworfen werde.

4.3 Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, die Vorinstanz hätte den Leiter der C._____, wie von ihm beantragt, als Zeuge einvernehmen sollen, rügt er zwar implizit eine Verletzung seines Rechts auf Beweisabnahme als Teilgehalt seines Anspruchs auf rechtliches Gehör (vgl. Art. 33 Abs. 1 VwVG). Wie es sich damit verhält, kann indes offen gelassen werden. Wie nachfolgend zu zeigen sein wird, liegt ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund nicht vor, sprach die Vorinstanz die angefochtene Kündigung mithin bereits aus diesem Grund zu Unrecht aus. Erläuterungen zur Frage,

ob sie mit dem Verzicht auf die beantragte Zeugeneinvernahme zugleich eine Gehörsverletzung beging, die Kündigung mithin auch insoweit ungerechtfertigt war, erscheinen deshalb als entbehrlich. Aus dem gleichen Grund braucht auch nicht weiter auf die Rügen des Beschwerdeführers betreffend die seiner Ansicht nach neuen Vorwürfe der Vorinstanz und deren Anfrage bei der E._____ eingegangen zu werden. Soweit der Beschwerdeführer schliesslich geltend macht, die Vorinstanz habe die Kündigung zu Unrecht ohne weitere Untersuchung ausgesprochen, betrifft dies im Wesentlichen die Frage, ob die Kündigung missbräuchlich war, weil sie ohne Fortsetzung der Disziplinaruntersuchung ausgesprochen wurde. Darauf ist im Rahmen der materiellen Prüfung der Beschwerde einzugehen (vgl. E. 8.6).

5.

5.1 Gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Was darunter zu verstehen ist, umschreibt die Bestimmung zwar nicht; sie zählt in den Bst. a-f jedoch mehrere derartige Gründe auf, namentlich die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a) und Mängel in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b). Diese Aufzählung ist, wie bereits der Wortlaut deutlich macht ("insbesondere"), nicht abschliessend. Erklärtes Ziel der per 1. Juli 2013 in Kraft getretenen Revision des Kündigungsrechts war vielmehr, dem Arbeitgeber mehr Flexibilität einzuräumen und ihm eine ordentliche Kündigung auch aus anderen als den explizit aufgeführten, bereits unter dem früheren Recht geltenden Gründen zu ermöglichen (vgl. Botschaft zu einer Änderung des BPG vom 31. August 2011, nachfolgend: Botschaft Revision, BBl 2011 6714).

5.2 Ob der Verlust des Vertrauens in die angestellte Person, mit dem die Vorinstanz die angefochtene Kündigung im Wesentlichen begründet, als ein solcher zusätzlicher Kündigungsgrund zu qualifizieren ist, hat das Bundesverwaltungsgericht bislang nicht abschliessend beantwortet. Zwar kam es in zwei Urteilen zum Schluss, es sei nicht zu beanstanden, dass der jeweilige Arbeitgeber das Vertrauen verloren und aus diesem Grund die Kündigung ausgesprochen habe (vgl. Urteile des BVGer A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.3 und A-2771/2014 vom 12. Juni 2015 E. 5.10). Im einen Urteil lag aber zugleich ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG vor (vgl. das erstzitierte Urteil), im anderen neben diesem Grund zudem ein Kündigungsgrund nach Art. 10

Abs. 3 Bst. b BPG (vgl. das zweitzitierte Urteil). Das Bundesverwaltungsgericht verzichtete entsprechend im ersteren Urteil darauf, den Kündigungsgrund des Vertrauensverlusts separat abzuhandeln, mit dem – im vorliegenden Verfahren von der Vorinstanz zitierten (vgl. Bst. H) – Argument, dieser gehe im (ausdrücklichen) Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG auf (vgl. E. 5.1 des Urteils). Dies, weil die Pflichtverletzung gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG zu einem aus objektiver Sicht gerechtfertigten Vertrauensverlust geführt habe.

5.3 Es machte in diesem Urteil allerdings klar, dass (auch) eine ordentliche Kündigung wegen Vertrauensverlusts grundsätzlich eine vorgängige Mahnung voraussetzt (vgl. implizit auch Urteil des BVGer A-2771/2014 vom 12. Juni 2015 E. 6.1). Es führte aus, bei der Aufzählung der Kündigungsgründe im revidierten Art. 10 Abs. 3 BPG sei zwar darauf verzichtet worden, die Mahnung zu erwähnen. Dies ändere aber nichts daran, dass vor Erlass einer Kündigung grundsätzlich eine solche auszusprechen sei. In der Botschaft zur Revision des Kündigungsrechts werde in dieser Hinsicht erklärt, eine vorgängige Mahnung sei auszusprechen, wenn sie Sinn mache; sie werde dann notwendig sein, wenn sie grundsätzlich geeignet sei, eine Änderung des Verhaltens der angestellten Person herbeizuführen. Weiter werde erklärt, an der bisherigen Praxis, auch ohne ausdrückliche gesetzliche Erwähnung eine Mahnung zu verlangen, solle auch in Zukunft festgehalten werden; sie gelte demnach auch für eine Kündigung aus sachlichen Gründen, die in Art. 10 Abs. 3 BPG nicht explizit erwähnt würden (vgl. Botschaft Revision, BBl 2011 6715). Aus der Botschaft lasse sich somit ableiten, dass mit der Revision keine grundsätzliche Änderung bezüglich Mahnerfordernis habe erfolgen sollen, es in Ausnahmefällen jedoch zulässig sei, auf eine Mahnung zu verzichten. Allerdings sei die Schwelle hierzu hoch anzusetzen und Zurückhaltung angezeigt, da andernfalls die Funktionen der Mahnung unterlaufen würden (vgl. E. 6.1 des Urteils; vgl. auch Urteil des BVGer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 5.1.4 [bei ordentlicher Kündigung prinzipiell Mahnung erforderlich, sofern nicht von vornherein aussichtslos]). Im konkret zu beurteilenden Fall sei der Verzicht auf eine vorgängige Mahnung wegen der besonderen Konstellation – sehr hohe Anforderungen an die Integrität und Vertrauenswürdigkeit der von der Kündigung betroffenen Kaderperson, Vertrauen auch mit einer Mahnung nicht im erforderlichen Mass wiederherstellbar – gerechtfertigt gewesen (vgl. E. 6.2 des Urteils).

5.4 Vorliegend ist unbestritten, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer vor Erlass der angefochtenen Kündigungsverfügung nicht mahnte. Sie ist

indes der Ansicht, dies sei nicht nötig gewesen, da eine vorgängige Mahnung bei einem Vertrauensbruch wenig Sinn mache und ihr Vertrauen in den Beschwerdeführer kaum wiederhergestellt hätte. Soweit sie damit geltend macht, bei einer Kündigung wegen Vertrauensverlusts sei eine vorgängige Mahnung von vornherein entbehrlich, erweist sich dies nach dem vorstehend Gesagten als unzutreffend, ist eine derartige Mahnung doch, wie dargelegt, auch in einem solchen Fall grundsätzlich erforderlich. Nicht ohne Weiteres klar erscheint hingegen, ob sie ausnahmsweise auf eine solche Mahnung verzichten durfte. Dies ist nachfolgend zu klären (vgl. E. 6 f.). Dabei ist zu beachten, dass eine vorgängige Mahnung zum einen der angestellten Person die begangenen Verfehlungen vorhalten und sie zu künftigem vertragsgemässem Verhalten anhalten soll (Rügefunktion). Zum anderen soll sie sie darauf hinweisen, dass bei weiterem vertragswidrigem Verhalten die Kündigung ausgesprochen wird (Warnfunktion). Sie dient somit der Wahrung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes, indem die angestellte Person bei Vorliegen eines ordentlichen Kündigungsgrundes zunächst verwarnt wird (vgl. Urteil des BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.5; Urteile des BVGer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 5.2.1, A-2771/2014 vom 12. Juni 2015 E. 6.2 und A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 6.1).

6.

6.1 Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer vor, er habe sich auf eine Weise verhalten, die den Eindruck erwecke, er behalte dem Amt wesentliche Informationen vor, nehme seine Aufgaben nicht korrekt wahr und habe mindestens einen (…) begünstigt. Konkret habe er den (…) Leiter der C._____ am 12. November 2013 über eine amtsinterne Anfrage informiert bzw. vor amtsinternen Abklärungen gewarnt und damit das Amtsgeheimnis verletzt. Zudem habe er F._____, die die Buchhaltung der C._____ führe, im Wissen um die Überschuldung dieser (…) am 20. November 2013 in einer E-Mail hinsichtlich der Aktionärsdarlehen einen Rangrücktritt empfohlen, statt die notwendigen Massnahmen zu ergreifen. Er habe ausserdem seinen direkten Vorgesetzten trotz der Geltung des Vieraugenprinzips weder darüber informiert, dass die C._____ keine bzw. keine den Vorschriften entsprechende Jahresrechnung für das Jahr 2012 eingereicht habe, noch ihn auf die Überschuldung dieser (…) hingewiesen. Ebenso wenig habe er die C._____ mit schriftlicher Mahnung zur Einreichung der ausstehenden (vollständigen) Jahresrechnung für das Jahr 2012 aufgefordert oder seine diesbezügliche Untätigkeit mit seinem

direkten Vorgesetzten abgesprochen. Auch habe er die wenigen Dokumente zu diesem Dossier nicht im amtsinternen Dokumentenverwaltungssystem registriert bzw. keine nachvollziehbare Dokumentation geführt. Im Weiteren habe er sich – so die Vorinstanz im vorliegenden Beschwerdeverfahren, jedoch nicht in der angefochtenen Verfügung – in Bezug auf die Informatik in einem Mass von den Amtsgepflogenheiten abgesondert, dass Zweifel hätten entstehen müssen, ob nicht durch externe Festplatten oder undurchsichtige eigene Programme etwas verschleiert werden solle. Bereits bei einem früheren (…) Vorfall habe ihm zudem – so die Vorinstanz in ihren Bemerkungen vom 13. Mai 2015 – vorgeworfen werden müssen, ohne Absprache mit seinem direkten Vorgesetzten untätig geblieben zu sein, obschon er hätte handeln müssen.

6.2 Der Beschwerdeführer bestreitet die Vorwürfe der Vorinstanz bzw. ein Fehlverhalten seinerseits. Er macht geltend, er habe zwar vom Leiter der C._____ am 13. (und nicht am 12.) November 2013 die ausstehende Jahresrechnung für das Jahr 2012 eingefordert, ihm jedoch keine Inhalte der amtsinternen Anfrage mitgeteilt und ihn schon gar nicht "gewarnt". Er habe somit das Amtsgeheimnis nicht verletzt, was auch der Leiter Disziplinaruntersuchung so beurteilt habe. Indem er F._____ gewisse Fragen zur Buchhaltung beantwortet und namentlich hinsichtlich der Aktionärsdarlehen einen Rangrücktritt empfohlen habe, habe er weiter den Rahmen des Erlaubten nicht gesprengt. Auch hier sei der Leiter Disziplinaruntersuchung zum gleichen Ergebnis gekommen. Die C._____ sei im Übrigen nicht überschuldet gewesen, auch sei unklar, was er im Falle einer Überschuldung hätten tun sollen. Er habe seinen direkten Vorgesetzten im Weiteren mehrmals mündlich oder schriftlich über das Ausstehen der (vollständigen) Jahresrechnung der C._____ für das Jahr 2012 wie auch – soweit dies gestützt auf die ihm vorliegenden, nur unvollständigen Daten möglich gewesen sei – über deren finanzielle Situation informiert. Gemeinsam sei angesichts der Umstände beschlossen worden, nicht zu reagieren und die ausstehende (vollständige) Jahresrechnung für das Jahr 2012 nicht mit schriftlicher Mahnung einzufordern. Mündlich habe er den Leiter der C._____ aber mehrmals an diese Pendenz erinnert. Die Dokumentation zu diesem Dossier habe im Übrigen den einschlägigen Richtlinien und Weisungen entsprochen, zumal ein nicht eingereichter Abschluss nicht im Dossier abgelegt werden könne und nicht alle Handlungen zu dokumentieren seien. In Bezug auf die Informatik habe er sich sodann nie von den Amtsgepflogenheiten abgesondert. Auch der von der Vorinstanz erwähnte frühere Vorfall vermöge schliesslich kein Fehlverhalten seinerseits darzutun.

6.3 Aus den zusammengefasst wiedergegebenen Parteivorbringen wird deutlich, dass die Vorwürfe der Vorinstanz bereits in tatsächlicher Hinsicht weitgehend streitig sind. Soweit sich dies nicht ohne Weiteres aus dem jeweils geltend gemachten Sachverhalt ergibt, ist ausserdem umstritten, ob das Verhalten des Beschwerdeführers als Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG oder zumindest als mangelhaft im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG zu beurteilen ist, mithin ein dienstliches Fehlverhalten seinerseits vorliegt. Wie es sich damit verhält, braucht indes nicht im Einzelnen geprüft zu werden. Angesichts der dargelegten strengen Voraussetzungen für einen Verzicht auf eine vorgängige Mahnung liesse sich das Vorgehen der Vor-instanz nur dann allenfalls rechtfertigen, wenn der Beschwerdeführer – so im Kern der Vorwurf der Vorinstanz – das in ihn als (…) gesetzte Vertrauen dazu missbraucht hätte, die C._____ zu begünstigen (oder solches zu versuchen). In diesem Fall wäre in der Tat nur schwer ersichtlich, wie eine vorgängige Mahnung das Vertrauen der direkten Vorgesetzten hätte wiederherstellen sollen. Die Prüfung, ob die Vorinstanz zu Recht auf eine vorgängige Mahnung verzichtete, kann sich demnach auf die Frage beschränken, ob von einer derartigen Begünstigungsabsicht des Beschwerdeführers auszugehen ist. Dies ist nachfolgend zu klären (vgl. E. 7).

7.

7.1

7.1.1 Vorliegend ist unbestritten, dass zwischen der C._____ und der G._____ im vorliegend relevanten Zeitraum ein Streit über (…) bestand, der unter anderem (…) das Jahr 2012 betraf. Der Streit wurde zunächst vor der Vorinstanz und nach deren Verfügung vom 30. Mai 2013 vor dem Bundesverwaltungsgericht ausgetragen. Erst im März 2014 kam eine aussergerichtliche Einigung zustande, was zur Abschreibung des Beschwerdeverfahrens vor dem Bundesverwaltungsgericht führte (vgl. Abschreibungsentscheid des BVGer […]). Unbestritten ist zudem, dass F._____ dem Beschwerdeführer mit E-Mail vom 5. Mai 2013 eine unvollständige Jahresrechnung für das Jahr 2012 zustellte.

7.1.2 Wie der Beschwerdeführer nachvollziehbar ausführt, kam dem Streit über (…) für die Jahresrechnung des Jahres 2012 Bedeutung zu. Da er Ende April 2013, dem Einreichungstermin für diese Jahresrechnung, noch nicht entschieden bzw. beigelegt war und in der Folge andauerte, ist denkbar, dass der Beschwerdeführer – wie er vorbringt – aus diesem Grund

darauf verzichtete, die C._____ schriftlich zur Einreichung der (vollständigen) Jahresrechnung für das Jahr 2012 aufzufordern resp. zu mahnen. Es ist somit möglich und zudem weder durch die Vorbringen der Vorinstanz noch die Akten ausgeschlossen, dass er aus einem nachvollziehbaren Grund auf eine schriftliche Mahnung verzichtete und nicht mit der Absicht, die C._____ zu begünstigen. Ob er seinen direkten Vorgesetzten vorgängig darüber informierte und sich mit ihm absprach oder in allenfalls vorwerfbarer Weise allein handelte, ist dabei nicht weiter von Belang, änderte Letzteres doch nichts am Fehlen der Begünstigungsabsicht. Es kann deshalb auch nicht gesagt werden, ein entsprechendes Fehlverhalten deutete zwingend auf eine solche Absicht hin.

7.1.3 Denkbar ist im Weiteren, dass der Beschwerdeführer – wie er ausserdem vorbringt – wegen der Unvollständigkeit der ihm zugestellten Jahresrechnung für das Jahr 2012 nicht auf diese bzw. die daraus hervorgehende finanzielle Situation der C._____ reagierte, zumal (…) für dieses Jahr streitig war. Es ist somit auch insoweit möglich und zudem auch hier weder durch die Vorbringen der Vorinstanz noch die weiteren Akten ausgeschlossen, dass er für sein Verhalten einen nachvollziehbaren Grund hatte, mithin nicht die C._____ begünstigen wollte. Ob er seinen direkten Vorgesetzten vorgängig über die unvollständige Jahresrechnung bzw. die daraus hervorgehende finanzielle Situation der C._____ informierte und sich mit ihm hinsichtlich des weiteren Vorgehens absprach oder in allenfalls vorwerfbarer Weise allein handelte, ist dabei aus dem erwähnten Grund nicht massgeblich. Ebenso wenig könnte aus einem entsprechenden Fehlverhalten zwingend auf eine Begünstigungsabsicht geschlossen werden.

7.1.4 Angesichts der genannten Umstände besteht schliesslich kein zwingender Anlass zur Annahme, der Beschwerdeführer habe deshalb keine Dokumente zum Dossier C._____ im Dokumentenverwaltungssystem registriert, weil er die C._____ habe begünstigen wollen. Insbesondere ist möglich, dass er die ihm zugestellte unvollständige Jahresrechnung für das Jahr 2012 wegen ihrer Unvollständigkeit nicht in dieses System aufnahm. Ob er damit fehlerhaft handelte, kann dabei aus dem erwähnten Grund offen bleiben, wobei auch hier aus einem entsprechenden Fehlverhalten nicht zwingend auf eine Begünstigungsabsicht geschlossen werden könnte. Soweit die Vorinstanz die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen zahlreichen Unterlassungen (der schriftlichen Mahnung der C._____, der Reaktion auf deren finanzielle Situation, der Führung einer nachvollziehbaren Dokumentation, der Information des direkten Vorgesetzten, der

Rück- und Absprache mit diesem) einzig als Indizien für eine Begünstigungsabsicht des Beschwerdeführers interpretiert, vermag dies demnach nicht zu überzeugen.

7.2

7.2.1 Unbestritten ist weiter, dass (…)

7.2.2 Auch wenn aus (…) nicht ausdrücklich hervorging, dass C._____ die erforderlichen Daten noch nicht geliefert bzw. noch keine (vollständige) Jahresrechnung für das Jahr 2012 eingereicht hatte, legt (…) nahe, dass der Beschwerdeführer diesen Umstand nicht verheimlichen wollte. Die Vorinstanz führt denn auch nicht aus, wieso (…) für sie den Eindruck eines Täuschungsmanövers erweckt. (…). Ihr Einwand vermag entsprechend nicht zu überzeugen. Vielmehr ist davon auszugehen, der Beschwerdeführer habe (…) (auch) amtsinterne Rückfragen hinsichtlich des Verbleibs der Jahresrechnung von C._____ für das Jahr 2012 in Kauf genommen. Dies spricht gegen eine Begünstigungsabsicht, hätte eine solche doch – wie auch die Vorwürfe der Vorinstanz betreffend Unterlassen der Information des direkten Vorgesetzten und Rücksprache mit diesem zeigen – eher ein gegenteiliges Vorgehen nahegelegt.

7.3

7.3.1 Hinsichtlich des Vorwurfs der Amtsgeheimnisverletzung bestreitet der Beschwerdeführer nicht nur, dass er Angaben zur amtsinternen Anfrage der H._____ vom 12. November 2013, wo denn die Jahresrechnung 2012 der C._____ sei, an den Leiter der C._____ weiterleitete (vgl. E. 6.2). Er macht im vorliegenden Beschwerdeverfahren vielmehr auch geltend, dieser habe die E-Mail an H._____ vom 13. November 2013 von sich aus geschrieben, noch bevor er ihn am gleichen Tag erneut zur Einreichung der Jahresrechnung für das Jahr 2012 aufgefordert habe.

7.3.2 Letzteres Vorbringen erscheint zwar wenig plausibel, da die zeitliche Nähe zwischen der amtsinternen Anfrage und dieser E-Mail ebenso dagegen spricht wie der Umstand, dass nur schwer ersichtlich ist, von wem der Leiter der C._____ von den in der E-Mail erwähnten Umständen (Interesse der G._____ an der Jahresrechnung 2012 der C._____; angebliche Bereitschaft der H._____, diese Jahresrechnung der G._____ auszuhändigen) sonst erfahren haben sollte. Die Darstellung des Beschwerdeführers kann jedoch auch nicht gänzlich ausgeschlossen werden, macht die Vorinstanz doch lediglich geltend, H._____ habe sich nach

dem Verbleib der Jahresrechnung für das Jahr 2012 erkundigt und die Ansicht geäussert, dass nun ohne Verzug in der Sache gehandelt werden müsse und Konsequenzen zu prüfen seien. Dass sie die Absicht äusserte, der G._____ die Jahresrechnung der C._____ für das Jahr 2012 weiterzuleiten, bringt sie hingegen nicht vor; vielmehr bestreitet sie ausdrücklich eine derartige Absicht. Es ist daher nicht ohne Weiteres klar, wieso die in der E-Mail des Leiters der C._____ erwähnten Informationen zwingend aus dem amtsinternen Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und H._____ stammen sollten.

7.3.3 Es kann entsprechend bereits aus diesem Grund nicht als erstellt gelten, dass der Beschwerdeführer dem Leiter der C._____ Angaben zur amtsinternen Anfrage bzw. zum Gespräch mit H._____ machte bzw. ihn – in welchem Sinn auch immer – warnte. Hinzu kommt, dass die Vorinstanz diesen Vorwurf erhebt, ohne den Leiter der C._____ angehört zu haben. Dies, obschon der Beschwerdeführer bereits in der Disziplinaruntersuchung bestritt, den Leiter der C._____ gewarnt zu haben, und dessen Befragung als Zeuge beantragte.

7.3.4 Selbst wenn im Übrigen der Beschwerdeführer dem Leiter der C._____ gewisse Informationen aus dem Gespräch weitergeleitet hätte – noch am gleichen Tag oder am Tag darauf –, liesse dies nicht zwingend den Schluss zu, er habe die C._____ begünstigen wollen. So ist namentlich denkbar, dass er ihm Angaben zum Gespräch machte, um seine Aufforderung zur Einreichung der Jahresrechnung für das Jahr 2012 in einen Kontext zu stellen oder ihr Nachdruck zu verleihen. Es kann demnach letztlich weder als erstellt gelten, dass er den Leiter der C._____ über die amtsinterne Anfrage bzw. sein Gespräch mit H._____ informierte, noch, dass er dies, wenn er es denn, in welchem Umfang auch immer, getan haben sollte, mit der Absicht tat, ihn zu "warnen" und die C._____ zu begünstigen.

7.4

7.4.1 Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer F._____ in einer E-Mail vom 20. November 2013 eine kurze Rückmeldung zur unvollständigen Jahresrechnung für das Jahr 2012 gab. Neben einigen weiteren Hin-

weisen und Tipps empfahl er ihr insbesondere einen Rangrücktritt hinsichtlich der Aktionärsdarlehen. Der Leiter Disziplinaruntersuchung kam im Entwurf des Schlussberichts zum Schluss, dieses Vorgehen sei mit der Funktion des Beschwerdeführers als (…) vereinbar gewesen, zumal ein eine Ausstandspflicht begründendes nahes Verhältnis zwischen diesem und dem Leiter der C._____ oder F._____ nicht zu erkennen sei. Dass die für die (…) erforderliche Unabhängigkeit des Beschwerdeführers nicht (mehr) gegeben gewesen wäre, sei nicht auszumachen (vgl. Entwurf Schlussbericht S. 15 ff.).

7.4.2 Zur Begründung verwies er unter anderem auf die Kommentierung von Art. 728 OR in der 3. Auflage des Basler Kommentars Obligationenrecht II aus dem Jahr 2008, wonach Dienstleistungen des Prüfers (bzw. der Aufsichtsperson) für das zu prüfende Unternehmen nicht grundsätzlich verboten, sondern insbesondere unentgeltliche gelegentliche Tipps zu strategisch nicht bedeutsamen Einzelfragen der Buchhaltung zulässig seien (vgl. Entwurf Schlussbericht S. 17). Dieser Verweis erscheint insofern nicht ganz vollständig, als sowohl in der von ihm zitierten 3. als auch in der 4. Auflage dieses Kommentars aus dem Jahr 2012 erklärt wird, das Verbot der Buchführung gemäss Art. 728 Abs. 2 Ziff. 4 OR schliesse nicht nur die Buchführung an sich aus, sondern auch eine Beratung in Rechnungslegungsfragen im Rahmen der Rechnungsprüfung (vgl. WATTER/ RAMPINI, Basler Kommentar OR II, 3. Aufl. 2008 und 4. Aufl. 2012, jeweils N. 33 zu Art. 728). Dabei wird allerdings jeweils auf eine abweichende Meinung verwiesen, wonach Beratungen im Bereich des Rechnungswesens, die im Rahmen des Prüfungsprozesses erbracht werden, nicht zu den untersagten Dienstleistungen zu zählen seien (vgl. HANS WEY, Verstärkte Anforderungen an die Unabhängigkeit, in: Der Schweizer Treuhänder [ST] 5/2006, S. 336).

7.4.3 Dass für die (…), für die Art. 728 OR nicht unmittelbar gilt, hinsichtlich dieser Frage eine klare Antwort oder Regelung bestünde, ist nicht ersichtlich (vgl. …). Gleiches gilt bezüglich der Frage, wie es sich mit Buchhaltungstipps verhält, die, wie im vorliegenden Fall, im Vorfeld der eigentlichen Prüfung der Jahresrechnung erfolgen (vgl. insb. die vorstehenden Zitate). Die Vorinstanz nennt denn auch keine Grundlage, aus der sich ihre Beurteilung, das Verhalten des Beschwerdeführers sei mit seiner Funktion als (…) nicht vereinbar gewesen, unzweideutig ergeben würde. Ebenso wenig reichte sie entsprechende Weisungen, Richtlinien, Wegleitungen oder andere Dokumente ein. Eine derartige Grundlage findet sich namentlich nicht im (…), das der direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers im Rahmen

der Disziplinaruntersuchung zu den Akten gab (vgl. Akten Disziplinaruntersuchung S. 189 ff.). Die Vorinstanz geht im Weiteren auch nicht auf die Aussage des Beschwerdeführers in der Disziplinaruntersuchung ein, wonach es hinsichtlich der Beratung von (…) keine Regeln oder Weisungen gegeben habe und er und seine Kollegen Anfragen von (…), die es immer wieder gegeben habe, jeweils beantwortet hätten, wenn sie sich auf (…) bezogen hätten, gewisse Kollegen zudem auch in anderen Fällen (vgl. Akten Disziplinaruntersuchung S. 133 und 143 f.). Ebenso wenig nahm sie Abklärungen zur Beratungspraxis in der (…) des Beschwerdeführers vor oder bemühte sie sich, dessen Verhalten vor dem Hintergrund dieser Praxis zu würdigen.

7.4.4 Eine Grundlage im genannten Sinn wird im Weiteren auch nicht in der E-Mail vom 24. März 2014 erwähnt, mit der der direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers dem Leiter der Disziplinaruntersuchung unter anderem mitteilte, gemäss der auf Anfrage der Vorinstanz erteilten inoffiziellen Auskunft eines Mitarbeiters der E._____ sei die Buchführung des kontrollierten Unternehmens durch den (…) Mitarbeiter der Aufsichtsbehörde oder dessen Mitwirkung bei der Buchführung unzulässig bzw. das Verhalten des Beschwerdeführers sei "indélicate" gewesen (vgl. Personalakten S. 456). Diese E-Mail bzw. die mitgeteilte Einschätzung des Mitarbeiters der E._____ erscheint im Übrigen – ungeachtet der sich in diesem Zusammenhang sonst noch stellenden Fragen – nicht als einschlägig, wirft die Vorinstanz dem Beschwerdeführer doch nicht vor, er habe die Buchführung der C._____ gemacht oder daran mitgewirkt, sondern lediglich, er habe unzulässigerweise Buchhaltungstipps gegeben.

7.4.5 Angesichts des Fehlens einer klaren Regelung kann nicht gesagt werden, der Beschwerdeführer habe mit seinen Buchhaltungstipps, insbesondere der Empfehlung des Rangrücktritts für die Aktionärsdarlehen, seine Funktion so offensichtlich fehlerhaft (pflichtwidrig oder mangelhaft) ausgeübt, dass einzig der Schluss in Frage komme, er habe die C._____ begünstigen wollen. Neben der Möglichkeit, dass ihm gar kein Fehlverhalten vorzuwerfen ist, ist vielmehr namentlich denkbar, dass er zwar pflichtwidrig oder mangelhaft handelte, jedoch lediglich F._____ etwas unbedarft unterstützen wollte. An dieser Beurteilung ändert nichts, dass er ihr den Rangrücktritt in Kenntnis der Zahlen der unvollständigen Jahresrechnung für das Jahr 2012 empfahl, in der ein Verlust von Fr. 85'881.48 ausgewiesen wird (vgl. Akten Disziplinaruntersuchung S. 225). Dass seine Empfehlung rechtswidrig oder mit (…) nicht vereinbar gewesen wäre,

macht die Vorinstanz nicht geltend. Zu einer anderen Beurteilung führt weiter auch nicht, dass er auf die finanzielle Situation der C._____ – in welcher Weise auch immer – nicht reagierte; dies aus den bereits dargelegten Gründen (vgl. E. 7.1.3). Ungeachtet der Frage, ob sein Verhalten als pflichtwidrig oder mangelhaft zu beurteilen ist, kann somit auch insoweit nicht von einer Begünstigungsabsicht ausgegangen werden.

7.5 Eine solche Absicht vermag die Vorinstanz ferner auch insoweit nicht darzutun, als sie dem Beschwerdeführer vorwirft, er habe sich in Bezug auf die Informatik in einem Mass von den Amtsgepflogenheiten abgesondert, dass Zweifel hätten entstehen müssen, ob nicht durch externe Festplatten oder undurchsichtige eigene Programme etwas verschleiert werden solle. Ungeachtet der Frage, inwieweit die von der Vorinstanz in diesem Zusammenhang geltend gemachten Umstände vorlagen, sind die Zweifel, die sie daraus ableitet, allgemein, vage und in keiner Weise belegt. Sie lassen daher weder in Bezug auf (…) C._____ (…) noch in Bezug auf (…) andere (…) den Schluss auf eine Begünstigungsabsicht zu. Auf den Vorwurf braucht daher nicht weiter eingegangen zu werden.

7.6 Gleiches gilt schliesslich für den Vorwurf der Vorinstanz betreffend den früheren Vorfall. Dass der Beschwerdeführer die (…) begünstigen wollte, macht die Vorinstanz nicht geltend und ergibt sich auch nicht aus den von ihr dazu eingereichten Unterlagen. Erst recht vermögen ihr Vorwurf und diese Unterlagen keine Begünstigungsabsicht des Beschwerdeführers hinsichtlich der C._____ darzutun.

7.7 Aus den vorstehenden Ausführungen wird deutlich, dass eine Absicht des Beschwerdeführers, die C._____ (oder […]) zu begünstigen, nicht erstellt ist. Es kann folglich nicht gesagt werden, er habe das in ihn als (…) gesetzte Vertrauen zur Begünstigung von C._____ (oder […]) oder für einen Begünstigungsversuch missbraucht. Die vereinzelten ergänzenden Vorwürfe der Vorinstanz und ihre weiteren Ausführungen ändern daran nichts, vermögen doch auch sie weder für sich allein noch in Kombination mit den dargelegten Vorwürfen und Vorbringen eine Begünstigungsabsicht des Beschwerdeführers darzutun. Es braucht daher nicht weiter auf sie – und die entsprechenden Ausführungen des Beschwerdeführers – eingegangen zu werden.

7.8 Da eine Begünstigungsabsicht des Beschwerdeführers bzw. ein Missbrauch des in ihn als (…) gesetzten Vertrauens zur Begünstigung der

C._____ (oder […]) nicht erstellt ist, hätte die Vorinstanz zu seinen Gunsten davon ausgehen müssen, dass sich der Sachverhalt auch anders zugetragen haben könnte, als sie annahm. Sie hätte daher den Vertrauensverlust nicht als kaum reversibel beurteilen und ohne vorgängige Mahnung kündigen dürfen. Vielmehr hätte sie unter Berücksichtigung der dargelegten möglichen anderen Ursachen für das Verhalten des Beschwerdeführers aus Gründen der Verhältnismässigkeit das Vertrauen als grundsätzlich wiederherstellbar beurteilen und ihm, statt zu kündigen, unter Hinweis darauf, welches Verhalten sie wieso beanstandete und was sie in Zukunft erwartete, für den Fall eines – aus ihrer Sicht – erneuten Fehlverhaltens die Kündigung androhen müssen. Daran ändert nichts, dass sie sein Verhalten als pflichtwidrig oder zumindest mangelhaft beurteilte, ist doch nicht ersichtlich, dass einer den Anforderungen der Rechtsprechung genügenden Mahnung unter den gegebenen Umständen von vornherein die Eignung, sein künftiges Verhalten zu beeinflussen, abzusprechen gewesen wäre, eine solche Mahnung also keinen Sinn gemacht hätte.

7.9 Als Zwischenfazit ist demnach festzuhalten, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer ohne vorgängige Mahnung kündigte, obschon die Voraussetzungen für einen ausnahmsweisen Verzicht auf eine solche Mahnung und damit von vornherein für eine ordentliche Kündigung wegen Vertrauensverlusts nicht erfüllt waren. Die angefochtene Kündigung entbehrt demnach eines sachlich hinreichenden Grundes. Nachfolgend zu prüfen ist, ob sie "nur" ungerechtfertigt ist oder, wie der Beschwerdeführer geltend macht, auch missbräuchlich, hängt davon doch ab, ob allenfalls ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht (vgl. Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG).

8.

8.1 Der Beschwerdeführer bringt in diesem Zusammenhang vor, die Aufzählung der missbräuchlichen Kündigungsgründe in Art. 336 OR – auf den Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG verweist – sei nicht abschliessend. Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung könne vielmehr auch mit einem Verstoss gegen das Rechtsmissbrauchsverbot (Art. 2 Abs. 2 ZGB) begründet werden. Voraussetzung dafür sei, dass die geltend gemachten Gründe von einer Schwere seien, die mit jener der in Art. 336 OR genannten Gründe vergleichbar sei. Ein derartiger Verstoss sei vorliegend zu bejahen. Die Absicht der Vorinstanz, sich von ihm zu trennen, habe, aus welchen Gründen auch immer, von Anfang an, also bereits bei der Einleitung des Disziplinar-

verfahrens bestanden. Sie habe entsprechend das Ergebnis der Disziplinaruntersuchung, wonach er sich nicht illoyal verhalten und keine Dienstpflichten verletzt habe, beharrlich ignoriert und sich bei der Kündigung nicht von der objektiven Wahrheit oder sachlichen Kriterien leiten lassen. Stattdessen habe sie allein auf ein diffuses, schon lange feststehendes Vorurteil ihm gegenüber abgestellt. Dies sei umso treuwidriger, als sie zunächst geltend gemacht habe, es seien noch wichtige Fragen offen und weitere Abklärungen nötig, in der Folge aber ohne zusätzliche Abklärungen einfach davon ausgegangen sei, die Dinge hätten sich so zugetragen, wie sie aus ihrer subjektiven Sicht angenommen habe. Dies mit der einfachen Begründung, sie sei mit dem Ergebnis der Disziplinaruntersuchung nicht einverstanden und beurteile die Situation anders. Dieses Verhalten sei ein krasser Verstoss gegen Treu und Glauben im Sinne eines "venire contra factum proprium". Ausserdem sei es eine Umgehung von Art. 10 Abs. 3 BPG, der für eine Kündigung sachlich hinreichende Gründe und nicht nur subjektive Vorurteile verlange. Im Weiteren habe die Vorinstanz mit ihrer Anfrage bei der E._____, die ohne seine Zustimmung und ohne Wissen des Leiters Disziplinaruntersuchung erfolgt sei, seine Persönlichkeitsrechte (und seinen Anspruch auf rechtliches Gehör) verletzt.

8.2 Die Vorinstanz bestreitet die Missbräuchlichkeit der Kündigung. Soweit sie nicht zu Unrecht geltend macht, die Kündigung sei aus einem sachlich hinreichenden Grund erfolgt und deshalb erst recht nicht missbräuchlich gewesen, bringt sie vor, die Vorwürfe des Beschwerdeführers seien unbegründet. Sie berufe sich nicht auf Vorurteile, sondern auf Fakten, gewichte diese aber anders als dieser. Dies zeige allein schon die Tatsache, dass ihm noch im November 2013 eine Prämie für seine Leistungen zugesprochen (und anschliessend auch ausbezahlt) worden sei. Hätte sie bzw. hätten seine Vorgesetzten schon lange Vorurteile ihm gegenüber gehabt, wäre ihm sicher nicht noch kurz vor der E-Mail des Leiters der C._____ an H._____ eine solche Prämie zugesprochen worden. Angesichts der Umstände, die zur Kündigung geführt hätten, sei sie klar der Ansicht, diese sei nicht missbräuchlich gewesen.

8.3 Gemäss Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG bietet der Arbeitgeber der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gutheisst, weil sie die Kündigung als missbräuchlich nach Art. 336 OR beurteilt. Abs. 1 und 2 dieser Bestimmung nennen einige missbräuchliche Kündigungsgründe. Diese Aufzählung ist indes nicht abschliessend. Eine Kündigung kann vielmehr, wie der Beschwerdeführer zutreffend vorbringt, auch

aus anderen Gründen missbräuchlich sein, sofern diese von einer Schwere sind, die mit jener der in Art. 336 Abs. 1 und 2 OR genannten Gründe vergleichbar ist. Die Missbräuchlichkeit muss dabei nicht zwingend im Motiv für die Kündigung liegen, sondern kann sich unter Umständen auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. So kann sie etwa vorliegen, wenn der kündigende Arbeitgeber bei der Kündigung die Persönlichkeit der angestellten Person schwer verletzt oder ein falsches und verstecktes Spiel treibt, das Treu und Glauben krass widerspricht; ebenso, wenn er das Kündigungsrecht zweckwidrig ausübt oder ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den Interessen besteht (vgl. zum Ganzen BGE 136 III 513 E. 2.3; Urteile des BGer 8C_334/2015 vom 19. August 2015 E. 4.2 und 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.1 f.; Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 12.1 m.w.H.).

Keine Missbräuchlichkeit liegt demgegenüber bei einem "bloss" unanständigen, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdigen Verhalten des kündigenden Arbeitgebers vor (vgl. BGE 133 III 512 E. 6.6; Urteile des BGer 4A_419/2011 vom 23. November 2011 E. 7.4.1 und 4A_28/2009 vom 26. März 2009 E. 3.2). Ebenso wenig, wenn dieser seine Meinung, allenfalls unvermittelt, ändert (vgl. Urteile des BGer 4A_748/2012 vom 3. Juni 2013 E. 2.2 und 4A_309/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 2.5). Dies selbst dann nicht, wenn er die Kündigung nur eine Woche nach seinem Versprechen ausspricht, die angestellte Person nicht zu entlassen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.234/2001 vom 10. Dezember 2001 E. 3.b [nicht publ. in BGE 128 III 129], bestätigt in BGE 131 III 535 E. 4.2 und Urteil des BGer 4A_309/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 2.5). Es kann entsprechend nicht gesagt werden, solche Meinungsänderungen seien für sich allein als rechtsmissbräuchliches widersprüchliches Verhalten zu beurteilen (sog. venire contra factum proprium), das im Übrigen voraussetzt, dass aus objektiver Sicht legitime Erwartungen zunächst geweckt und anschliessend enttäuscht werden (vgl. BGE 140 III 481 E. 2.3.2 m.w.H.). Für sich allein begründet schliesslich auch das Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG keine Missbräuchlichkeit (vgl. Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 12.1 mit Hinweis).

8.4 Vorliegend ist zunächst zu prüfen, ob die Kündigung missbräuchlich war, weil sie von der Vorinstanz, wie der Beschwerdeführer vorbringt, nicht wegen der gegen ihn erhobenen Vorwürfe, sondern aus anderen Gründen bzw. einem schon lange feststehenden Vorurteil ihm gegenüber ausgesprochen worden sei.

8.4.1 Aus den Personalakten geht hervor, dass die Leistungen des Beschwerdeführers stets als gut bewertet wurden (jeweils Gesamtbeurteilung 3 [erreicht die Ziele vollständig bzw. erfüllt die Anforderungen und Ziele vollständig] oder A [entspricht den Anforderungen voll und ganz]; vgl. Personalakten S. 230 ff.) und eine solche Beurteilung auch für das Jahr 2013 vorgesehen war (vgl. Akten Disziplinaruntersuchung S. 179 und 194 ff.). Im November 2013 wurde ihm im Rahmen des Mitarbeitergesprächs für das Jahr 2013 zudem eine Leistungsprämie von Fr. 1'000.– in Aussicht gestellt (vgl. Akten Disziplinaruntersuchung S. 179), die im November 2014 schliesslich ausbezahlt wurde (vgl. Personalakten S. 284). Eine persönliche Leistungsprämie in der gleichen Höhe war ihm bereits im Jahr (…) zugesprochen worden (vgl. Personalakten S. 283). Sein direkter Vorgesetzter äusserte sich im Rahmen der Disziplinaruntersuchung weiter auch positiv zu seinem Verhalten und beurteilte ihn als herzliche und sympathische Person (…; vgl. Akten Disziplinaruntersuchung S. 210). Die gleiche Antwort gab er jeweils auf die Frage, wie der Beschwerdeführer bei seinen Kolleginnen und Kollegen im Team bzw. bei ihm ankomme (vgl. die vorstehend zitierte Stelle). Aus seinen weiteren Antworten in der Disziplinaruntersuchung geht denn auch nichts hervor, das darauf hindeuten würde, er habe sich ungeachtet der Umstände, die die Vorinstanz zur Begründung der Kündigung heranzieht, vom Beschwerdeführer trennen wollen.

8.4.2 Die Leiterin der (…) Abteilung (…) (nachfolgend: Abteilungsleiterin) äusserte sich im Rahmen der Disziplinaruntersuchung zwar deutlich kritischer zum Verhalten bzw. zur Persönlichkeit des Beschwerdeführers (vgl. insb. Akten Disziplinaruntersuchung S. 160 und 167). Sie attestierte ihm jedoch ein sehr gutes fachliches Potenzial und machte deutlich, dass sie bereit gewesen wäre, ihn mit einer neuen, anspruchsvollen Aufgabe zu betrauen (vgl. die vorstehend zitierten Stellen). Zudem erklärte sie, er habe mit dem Beitrag, für den ihm die Prämie für das Jahr 2013 zugesprochen worden sei, eine gute bis sehr gute Lösung vorgeschlagen, was zu honorieren gewesen sei (vgl. Akten Disziplinaruntersuchung S. 168). Auch aus ihren Antworten in der Disziplinaruntersuchung ergeben sich somit trotz der Kritik an seinem Verhalten bzw. seiner Persönlichkeit keine Hinweise darauf, dass sie sich ungeachtet der Umstände, die die Vorinstanz zur Begründung der Kündigung heranzieht, von ihm trennen wollte. Daran ändert nichts, dass sie erklärte, diese Umstände schlössen für sie "nicht ganz inkonsistent" an sein von ihr kritisiertes Verhalten an (vgl. Akten Disziplinaruntersuchung S. 169). Aus ihrer Antwort wird vielmehr deutlich, dass erst diese Umstände – nicht bereits sein früheres, aus ihrer Sicht kritikwürdiges

Verhalten – sie zum Schluss führten, das Vertrauen in ihn sei zerstört. Gleiches ergibt sich aus ihren weiteren Antworten in der Disziplinaruntersuchung.

8.4.3 Aus den Akten geht im Weiteren klar hervor, dass die Vorinstanz die Disziplinaruntersuchung im Wesentlichen wegen der Umstände eröffnete, die sie in der Folge zur Begründung der Kündigung heranzog (vgl. insb. die E-Mail des direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers an den Leiter Disziplinaruntersuchung vom 10. Dezember 2013 [in dessen Akten offenbar nicht vorhanden] und die darin enthaltene interne E-Mail des direkten Vorgesetzten vom 3. Dezember 2013, Personalakten S. 418 ff.). Dass diese Umstände vorgeschoben waren, ist nicht ersichtlich und wird vom Beschwerdeführer weder plausibel geltend gemacht noch konkretisiert. Es kann daher nicht – wie er dies tut – gesagt werden, für die Eröffnung der Disziplinaruntersuchung hätten keine objektiv nachvollziehbaren Gründe bestanden, weshalb dafür und für die Kündigung andere Gründe bestanden haben müssten.

8.4.4 Solches ergibt sich sodann auch nicht aus dem Umstand, dass die Vorinstanz im vorliegenden Beschwerdeverfahren vereinzelt Vorwürfe erhebt, die sie in der angefochtenen Verfügung nicht ausdrücklich erwähnte. Diese Vorwürfe ergänzen lediglich die Hauptvorwürfe, die bereits zur Einleitung der Disziplinaruntersuchung führten. Ein inkonsistentes Begründungsverhalten der Vorinstanz, das allenfalls auf versteckte Kündigungsgründe hindeuten würde, ist daher nicht auszumachen.

8.4.5 Aus welchen anderen Gründen oder welchem Vorurteil die Vor-instanz die Kündigung ausgesprochen haben sollte, erläutert der Beschwerdeführer schliesslich nicht. Da sich dies auch nicht aus den Akten ergibt, weil diese, wie vorstehend dargelegt, keine massgeblichen Hinweise auf versteckte Kündigungsgründe enthalten, bleibt sein Vorbringen unkonkret und unbelegt. Es liegen entsprechend keine Indizien vor, die die Vermutung zuliessen, der von der Vorinstanz angegebene Kündigungsgrund sei vorgeschoben und die Kündigung daher missbräuchlich (vgl. dazu Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 6.1). Das Vorbringen des Beschwerdeführers erweist sich folglich als unzutreffend.

8.5 Zu prüfen ist weiter, ob die Vorinstanz von Anfang an, also ab Einleitung der Disziplinaruntersuchung, entschlossen war, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer wegen der gegen diesen erhobenen Vorwürfe ungeachtet des Ergebnisses der Untersuchung zu beenden, mithin auch

dann, wenn kein Fehlverhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG bzw. kein sachlich hinreichender Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 BPG vorliegen sollte.

8.5.1 Wie der Beschwerdeführer zutreffend vorbringt, finden sich in den Akten Aussagen, die auf solches hinzuweisen scheinen. Insbesondere führte die Abteilungsleiterin in der Disziplinaruntersuchung aus, diese sei die formelle, rechtliche Seite, in der es darum gehe, zu klären, was genau passiert sei, ob das Fehlverhalten des Beschwerdeführers allenfalls noch über das bereits Besprochene hinausgehe und wie gravierend es insgesamt sei. Für sie habe dessen Verhalten – unabhängig von den rechtlichen Aspekten – die Vertrauensbasis zerstört (vgl. Akten Disziplinaruntersuchung S. 168). Weiter erklärte sie, sie könne sich keine Experimente erlauben oder das Risiko einer unzulässigen Auskunft an Dritte eingehen. Sie müsse auf absolut vertrauenswürdige Mitarbeitende zählen können. Der Beschwerdeführer sei dies nicht mehr, unabhängig davon, wie das formelle Verfahren (also das Disziplinarverfahren) ausgehe (vgl. Akten Disziplinaruntersuchung S. 169).

8.5.2 Diese Ausführungen scheinen zwar nahezulegen, zumindest die Abteilungsleiterin sei entschlossen gewesen, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer wegen der gegen diesen erhobenen Vorwürfe auf jeden Fall zu beenden. Dies dürfte sie indes nicht gemeint haben. Wie aus ihren weiteren Ausführungen an der erstzitierten Stelle hervorgeht, war sie davon überzeugt, der Beschwerdeführer habe den Leiter der C._____ über sein amtsinternes Gespräch mit H._____ informiert bzw. ihn gewarnt. Ausserdem ging sie davon aus, seine Empfehlungen an F._____ seien mit seiner Funktion als (…) nicht vereinbar gewesen. Ihre Ausführungen basierten mithin auf der Ansicht, dem Beschwerdeführer sei auf jeden Fall ein Fehlverhalten vorzuwerfen, die Disziplinaruntersuchung somit einzig noch – wie sie, wie erwähnt, ausführte – für die Feststellung eines allfälligen zusätzlichen Fehlverhaltens von Belang. Aus ihnen geht somit entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers nicht hervor, die Abteilungsleiterin sei entschlossen gewesen, gegebenenfalls auch eine ungerechtfertigte Kündigung auszusprechen. Vielmehr legen sie nahe, sie sei davon ausgegangen, angesichts des dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verhaltens sei eine Kündigung ungeachtet der weiteren Ergebnisse der Disziplinaruntersuchung auf jeden Fall gerechtfertigt.

8.5.3 Diese Beurteilung des dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verhaltens zeigte sich in der Folge auch in ihrem Schreiben vom 26. Mai 2014,

mit dem sie auf den Entwurf des Schlussberichts des Leiters Disziplinaruntersuchung reagierte. Darin machte sie deutlich, dass sie trotz dieses Berichts namentlich weiterhin von einer Amtsgeheimnisverletzung des Beschwerdeführers ausging und dessen Empfehlung eines Rang-rücktritts nach wie vor als mit seiner Funktion als (…) unvereinbar beurteilte. Ausserdem machte sie klar, dass sie auch hinsichtlich weiterer, von der Vorinstanz in der Folge zur Begründung der Kündigung herangezogener Verhaltensweisen des Beschwerdeführers von einem Fehlverhalten ausging. Dabei stellte sie sich jedoch nicht einfach stur auf ihren Standpunkt und wies den des Leiters Disziplinaruntersuchung ohne Begründung zurück. Vielmehr legte sie dar, wieso sie sich dessen Ansicht nicht anschliessen könne bzw. in welchen Punkten sie seinen Bericht beanstande. Dass diese Argumente vorgeschoben waren, ist nicht ersichtlich. Ebenso wenig geht aus ihnen bzw. dem Rest des Schreibens hervor, dass ihre Beurteilung, der Beschwerdeführer habe sich eines Fehlverhaltens schuldig gemacht, bereits bei Einleitung der Disziplinaruntersuchung ungeachtet des Ergebnisses dieser Untersuchung unverrückbar feststand (oder dies nunmehr tat; vgl. dazu auch E. 8.6.4). Ihre Ausführungen deuten vielmehr auf eine ernsthafte Auseinandersetzung mit dem Schlussbericht des Leiters Disziplinaruntersuchung hin. Sie erscheinen zudem zumindest teilweise ohne Weiteres als berechtigt. So trifft es namentlich zu, dass sich der Bericht nicht ausreichend mit der Frage einer möglichen Amtsgeheimnisverletzung auseinandersetzt.

Es kann folglich nicht gesagt werden, das Schreiben vom 26. Mai 2014 zeige, dass die Abteilungsleiterin das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer ungeachtet der rechtlichen Qualifikation des diesem vorgeworfenen Verhaltens bzw. ungeachtet des Vorliegens eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes nach Art. 10 Abs. 3 BPG habe beenden wollen. Vielmehr legt es nahe, sie sei aus ernsthaften Gründen trotz der abweichenden Beurteilung des Leiters Disziplinaruntersuchung weiterhin davon überzeugt gewesen, eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses komme wegen des – ihrer Ansicht nach zu bejahenden – schwerwiegenden Fehlverhaltens des Beschwerdeführers und des dadurch zerstörten Vertrauensverhältnisses nicht in Frage.

8.5.4 Wie aus der angefochtenen Verfügung und den Ausführungen der Vorinstanz im vorliegenden Beschwerdeverfahren hervorgeht, beurteilte diese in der Folge das dem Beschwerdeführer vorgeworfene Verhalten wie die Abteilungsleiterin. Sie löste deshalb das Arbeitsverhältnis ohne vorgängige Mahnung auf, wobei sie zur Begründung für ihr Abweichen von der

Beurteilung des Leiters Disziplinaruntersuchung unter anderem auf das Schreiben der Abteilungsleiterin vom 26. Mai 2014 verwies. Ihr Vorgehen zeugt somit, auch wenn es unberechtigt war, nicht davon, dass sie sich um die rechtliche Qualifikation des Verhaltens des Beschwerdeführers bzw. das Vorliegen eines Kündigungsgrundes nach Art. 10 Abs. 3 BPG foutierte. Vielmehr legt es nahe, dass auch sie das Verhalten des Beschwerdeführers aus ernsthaften Gründen trotz der abweichenden Beurteilung des Leiters Disziplinaruntersuchung weiterhin als schwerwiegendes Fehlverhalten qualifizierte, das eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht zulasse. Es kann entsprechend auch nicht gesagt werden, sie habe mit der entgegen der Empfehlung des Leiters Disziplinaruntersuchung ausgesprochenen Kündigung wider besseren Wissens gehandelt und die Anforderungen von Art. 10 Abs. 3 BPG umgehen wollen (da diese für sie erkennbar nicht erfüllt gewesen seien) oder ein falsches und verstecktes Spiel gespielt (da sie von Anfang an ungeachtet des Ergebnisses der Disziplinaruntersuchung habe kündigen wollen). Soweit der Beschwerdeführer solches vorbringt, ist dies demnach als nicht erstellt zurückzuweisen.

8.6 Damit ist freilich noch nicht geklärt, ob der Vorinstanz ein rechtsmissbräuchliches widersprüchliches Verhalten (sog. venire contra factum proprium) vorzuwerfen ist, weil sie zunächst eine Disziplinaruntersuchung einleitete, dann aber trotz Entlastung des Beschwerdeführers durch den Leiter Disziplinaruntersuchung die Kündigung aussprach, oder weil die Abteilungsleiterin nach Erhalt des Entwurfs des Schlussberichts des Leiters Disziplinaruntersuchung im Schreiben vom 26. Mai 2014 ausführte, sie vermisse Abklärungen und Einschätzungen, die sie als sehr wichtig erachte, die Kündigung dann jedoch ohne weitere Abklärungen ausgesprochen wurde.

8.6.1 Wie dargelegt (vgl. E. 8.5.2), bestand aufseiten der Vorinstanz zumindest bei der Abteilungsleiterin bereits bei Einleitung der Disziplinaruntersuchung grundsätzlich die Ansicht, der Beschwerdeführer habe sich eines schwerwiegenden Fehlverhaltens schuldig gemacht, das seine Weiterbeschäftigung ausschliesse. Dass eine allfällige Kündigung zu Beginn der Disziplinaruntersuchung dennoch von einem zuungunsten des Beschwerdeführers lautenden Untersuchungsergebnisses abhängig gemacht, dann aber wegen des gegenteiligen Ergebnisses auf diese Voraussetzung verzichtet worden wäre, ist nicht ersichtlich. Ebenso wenig geht aus den Akten hervor, dass dem Beschwerdeführer vonseiten der Vorinstanz zu Beginn der Disziplinaruntersuchung oder zu einem späteren Zeitpunkt mitgeteilt worden wäre, dem Ergebnis dieser Untersuchung komme hinsichtlich einer

allfälligen Kündigung die erwähnte Bedeutung zu. Es kann daher nicht gesagt werden, die Vorinstanz sei mit der entgegen der Empfehlung des Leiters Disziplinaruntersuchung ausgesprochenen Kündigung von einer dem Beschwerdeführer zu einem früheren Zeitpunkt explizit mitgeteilten anderslautenden Meinung abgewichen.

8.6.2 Dies schliesst freilich nicht aus, dass der Beschwerdeführer aus der Einleitung der Disziplinaruntersuchung allenfalls folgerte, eine allfällige Kündigung hänge vom Ergebnis dieser Untersuchung ab. Eine derartige Schlussfolgerung bedeutete allerdings – selbst wenn sie grundsätzlich berechtigt gewesen wäre – nicht, die Vorinstanz habe mit ihrer Kündigung legitime Erwartungen des Beschwerdeführers frustriert. Wie dargelegt, verwies die Vorinstanz für ihr Abweichen vom Ergebnis der Disziplinaruntersuchung auf das Schreiben der Abteilungsleiterin vom 26. Mai 2014. Sie setzte sich somit nicht einfach über dieses Ergebnis hinweg, sondern nannte bzw. verwies auf ernsthafte Gründe (vgl. E. 8.5.4). Damit verhielt sie sich auf eine Weise, mit der der Beschwerdeführer auch dann rechnen musste, wenn er dem Ergebnis der Disziplinaruntersuchung hinsichtlich der Kündigung die erwähnte Bedeutung zugesprochen hätte. Dies, da er nicht davon ausgehen durfte, die Vorinstanz werde dieses Ergebnis auf jeden Fall, mithin auch dann akzeptieren, wenn sie der Ansicht sei, es sprächen ernsthafte Gründe dagegen. Selbst wenn im Übrigen von einer Meinungsänderung der Vorinstanz ausgegangen würde, wäre sie, wie dargelegt, aus ernsthaften Gründen erfolgt. Die Kündigung könnte daher nach der dargelegten bundesgerichtlichen Rechtsprechung auch dann nicht als missbräuchlich qualifiziert werden (vgl. E. 8.3).

8.6.3 Eine derartige Beurteilung ergibt sich auch nicht daraus, dass die Vorinstanz die Kündigung ungeachtet des Schreibens der Abteilungsleiterin vom 26. Mai 2014 ohne weitere Abklärungen aussprach. Mit den in diesem Schreiben erwähnten zusätzlichen Abklärungen sollte nicht das dem Beschwerdeführer vorgeworfene Fehlverhalten, mit dem die Vorinstanz die Kündigung begründete, näher untersucht werden; vielmehr sollte eruiert werden, ob dem Beschwerdeführer auch anderweitig ein Fehlverhalten vorzuwerfen ist (vgl. E. 8.5.2). Aus dem Hinweis auf diese Abklärungen im Schreiben kann daher nicht der Schluss gezogen werden, die Abteilungsleiterin habe deren Vornahme zur Erhärtung der von der Vorinstanz zur Kündigung herangezogenen Vorwürfe als erforderlich erachtet bzw. sei der Meinung gewesen, eine Kündigung wegen dieser Vorwürfe komme erst nach der Durchführung dieser Abklärungen in Frage. Dies musste dem Be-

schwerdeführer klar sein. Mit der Kündigung ohne Vornahme dieser Abklärungen setzte sich die Vorinstanz folglich nicht in Widerspruch zu diesem Schreiben.

8.6.4 Zwar wies die Abteilungsleiterin in diesem Schreiben ausserdem auf einige Fragen hin, zu denen sich der Leiter Disziplinaruntersuchung nicht geäussert habe, und erklärte, die Vorinstanz behalte sich vor, seinen Empfehlungen nicht zu folgen, zumindest wenn ihre Fragen nicht geklärt seien. Obschon diese Fragen im Wesentlichen das dem Beschwerdeführer in der Kündigung vorgeworfene Verhalten betrafen, kann daraus jedoch – was für den Beschwerdeführer ersichtlich war – nicht gefolgert werden, die Abteilungsleiterin habe eine allfällige Kündigung von der vorgängigen Klärung dieser Fragen abhängig gemacht. Aus dem zitierten Wortlaut des Schreibens geht vielmehr hervor, dass sie eine solche Klärung, auch wenn sie sie nicht von vornherein gänzlich ausschloss, nicht als zwingend erforderlich erachtete und einen allfälligen Entscheid, den Empfehlungen des Leiters Disziplinaruntersuchung nicht zu folgen, nicht davon abhängig machte. Im Schreiben findet sich denn auch kein konkretes Ersuchen, der Leiter Disziplinaruntersuchung möge diese Fragen klären, ebenso wenig eine Aussage zu einer allfälligen Fortsetzung der Disziplinaruntersuchung. Es kann folglich nicht gesagt werden, die Vor-instanz habe sich damit, dass sie die Kündigung aussprach, ohne bezüglich der im Schreiben erwähnten Fragen zusätzliche Abklärungen anzustellen bzw. anstellen zu lassen, in Widerspruch zu diesem Schreiben gesetzt. Ein rechtsmissbräuchliches widersprüchliches Verhalten der Vor-instanz ist demnach auch insoweit und damit insgesamt zu verneinen.

8.7 Zu klären bleibt, ob die Kündigung deshalb als missbräuchlich zu beurteilen ist, weil die Vorinstanz ohne Zustimmung des Beschwerdeführers und ohne Wissen des Leiters Disziplinaruntersuchung bei einem Mitarbeiter der E._____ informell nachfragte, wie er die ihm anonymisiert präsentierte Angelegenheit beurteile (vgl. E. 7.4.4).

8.7.1 Zwar ist dem Beschwerdeführer zuzustimmen, dass dieses Vorgehen, noch dazu während hängiger Disziplinaruntersuchung, fragwürdig war. Nicht auszuschliessen, wenn auch nicht belegt, ist zudem, dass dem angefragten Mitarbeiter der E._____ – auch wenn nichts Näheres über dessen Kenntnisse von der Vorinstanz und deren Anfrage bekannt ist – trotz Anonymisierung Rückschlüsse auf die Person des Beschwerdeführers möglich gewesen sein könnten. Daraus könnte indes nicht ohne Weiteres gefolgert werden, der Beschwerdeführer sei aufgrund der Anfrage bei

der E._____ – und nicht nur allenfalls beim angefragten Mitarbeiter – mit einem negativen Vorurteil behaftet. Ebenso wenig erscheint offensichtlich, dass ein allfälliges derartiges Vorurteil für ihn gravierend wäre, wie er weiter geltend macht.

8.7.2 Ob und, falls ja, in welchem Ausmass die Anfrage der Vorinstanz für den Beschwerdeführer nachteilige Folgen hatte, braucht letztlich allerdings nicht geklärt zu werden. Selbst wenn die Vorinstanz mit der Anfrage die Persönlichkeit des Beschwerdeführers verletzt hätte, liesse dies die Kündigung nicht als missbräuchlich erscheinen. Zum einen wäre die Persönlichkeitsverletzung nicht bei der Kündigung erfolgt, zum anderen bestünde zwischen ihr und der Kündigung kein direkter Zusammenhang (vgl. Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 12.7.2).

8.8 Zusammenfassend ist demnach festzuhalten, dass die angefochtene Kündigung zwar ungerechtfertigt war, jedoch nicht als missbräuchlich qualifiziert werden kann. Der auf Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG gestützte Antrag des Beschwerdeführers auf Weiterbeschäftigung (vgl. Bst. F) entbehrt demnach einer Grundlage und ist abzuweisen. Abzuweisen ist auch sein eventualiter gestellte Antrag, er sei zumindest solange weiterzubeschäftigen, bis die weiterzuführende Disziplinaruntersuchung abgeschlossen sei (vgl. Bst. F). Wie dargelegt, erweist sich die angefochtene Kündigung bereits deshalb als ungerechtfertigt, weil die Vorinstanz keine vorgängige Mahnung aussprach. Weitere Abklärungen zu den Vorwürfen, die der Kündigung zugrunde liegen, sind daher nicht erforderlich. Es besteht folglich kein Anlass, die Disziplinaruntersuchung weiterzuführen und den Beschwerdeführer während dieser Zeit weiterzubeschäftigen.

8.9 Da kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht, beendete die angefochtene Kündigung das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers mit der Vorinstanz (vgl. Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Nachfolgend zu prüfen bleiben die weiteren Folgen der ungerechtfertigten Kündigung. Dabei ist zunächst auf die Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG einzugehen.

9.

9.1 Der Beschwerdeführer bringt in diesem Zusammenhang vor, gemäss den Kriterien der Rechtsprechung sei ihm die maximale Entschädigung von einem Jahreslohn – sowie zusätzlich eine Entschädigung in der gleichen Höhe gestützt auf Art. 34c Abs. 2 BPG – zuzusprechen. Es liege eine

schwere Persönlichkeitsverletzung vor, da die Vorinstanz die Kündigung wider besseren Wissens entgegen den Empfehlungen des Leiters Disziplinaruntersuchung ausgesprochen sowie seinen Anspruch auf rechtliches Gehör und seine Persönlichkeitsrechte verletzt habe. Die Strafwürdigkeit des Verhaltens der Vorinstanz sei zudem wegen der stossenden Art und Weise der Kündigung gross. Ein Mitverschulden seinerseits liege nicht vor. Seine soziale und finanzielle Lage sei im Weiteren zwar nicht gerade prekär, aber doch angespannt. Er sei noch immer arbeitslos. Mit seinen (…) Jahren sei er zudem in einem auf dem Arbeitsmarkt sehr kritischen Alter, zumal er zwar über eine gute Qualifikation verfüge, aber eine Monopoltätigkeit ausgeübt habe. Seine in diesem Zusammenhang erworbenen besonderen Fachkenntnisse würden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht nachgefragt, die übrigen seien nach über sieben Jahren Tätigkeit bei der Vorinstanz nicht auf dem aktuellen Stand. Zu berücksichtigen sei ausserdem, dass ihm stets hervorragende Leistungen attestiert worden seien und er sich bei der Vorinstanz sehr verdient gemacht habe.

9.2 Die Vorinstanz ist demgegenüber der Ansicht, sofern sich die Kündigung als ungerechtfertigt und eine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG als erforderlich erweisen sollte, sei angesichts der Kriterien der Rechtsprechung höchstens eine Entschädigung in der Höhe des gesetzlichen Minimums von sechs Monatslöhnen vertretbar. Der Beschwerdeführer sei erst knapp über (…) Jahre alt, habe nur sieben Jahre in der Bundesverwaltung gearbeitet und eine Ausbildung, die eine längere Arbeitslosigkeit höchst unwahrscheinlich mache. Er sei kein Spezialist, der ausserhalb des B._____ oder der Bundesverwaltung kaum eine Stelle finden könne. Mit seiner Ausbildung und Erfahrung im Finanzwesen finde er im Gegenteil innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung mit Leichtigkeit eine neue Stelle.

9.3 Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigung durch den Arbeitgeber gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, muss sie dem Beschwerdeführer namentlich dann eine Entschädigung zusprechen, wenn, wie hier, sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung fehlen (vgl. Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Die Entschädigung beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn. Sie ist von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festzulegen (vgl. Art. 34b Abs. 2 BPG). Gemäss der Rechtsprechung ist dabei auf die Schwere der Persönlichkeitsverletzung bzw. des Eingriffs in die Persönlichkeit der angestellten Person, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen, die Art

und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers sowie die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens der angestellten Person abzustellen, ausserdem auf das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers (vgl. Urteile des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 14.2 und A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 8.2 m.w.H.). Nachfolgend ist demnach anhand dieser Kriterien zu prüfen, welche Entschädigung für den Beschwerdeführer angemessen ist.

9.4

9.4.1 Ausgangspunkt bildet dabei der Umstand, dass das massive Fehlverhalten, das der Beschwerdeführer der Vorinstanz vorwirft und seiner Entschädigungsforderung zugrunde legt, wie ausgeführt (vgl. E. 8), nicht erstellt oder nicht ersichtlich ist. Es kann deshalb nicht gesagt werden, die Vorinstanz habe die Persönlichkeit des Beschwerdeführers schwer verletzt und in stossender Art und Weise gekündigt. Insbesondere kann nicht gesagt werden, sie habe die Kündigung wider besseren Wissens entgegen den Empfehlungen des Leiters Disziplinaruntersuchung ausgesprochen, legen die Umstände doch nahe, sie habe sich aus ernsthaften Gründen dazu entschieden, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer trotz des diesen entlastenden Ergebnisses der Disziplinaruntersuchung ohne vorgängige Mahnung aufzulösen. Ebenso wenig kann ihr vorgeworfen werden, sie habe ein falsches und verstecktes Spiel gespielt oder in rechtmissbräuchlicher Weise widersprüchlich gehandelt. Nicht erstellt ist weiter, dass sie mit der fragwürdigen Anfrage bei der E._____ die Persönlichkeit des Beschwerdeführers (schwer) verletzte. Eine schwere Persönlichkeitsverletzung ergibt sich zudem nicht aus ihrem Verzicht auf die vom Beschwerdeführer beantragte Einvernahme des Leiters der C._____ als Zeuge.

9.4.2 Dem Verhalten der Vorinstanz geht demnach die vom Beschwerdeführer geltend gemachte besondere Vorwerfbarkeit bzw. die besondere Strafwürdigkeit ab. Stattdessen erscheint es grundsätzlich als "blosser" Verstoss gegen die gesetzlichen Anforderungen an eine ordentliche Kündigung. Dies bedeutet allerdings nicht, dass lediglich eine minimale Entschädigung von sechs Monatslöhnen angezeigt wäre. Eine höhere Entschädigung legt vielmehr bereits die fragwürdige Anfrage der Vorinstanz bei der E._____ nahe, auch wenn ihre Folgen nicht bekannt sind, erfolgte sie doch trotz hängiger Disziplinaruntersuchung ohne Einbezug oder Information des Beschwerdeführers, mithin in unfairer Weise hinter dessen

Rücken. Für eine höhere Entschädigung spricht ausserdem, dass die Vorinstanz die Kündigung aussprach, obschon der Beschwerdeführer in der von ihr initiierten, in der Folge jedoch nicht formell abgeschlossenen Disziplinaruntersuchung entlastet wurde. Auch wenn ihr dies, wie dargelegt, grundsätzlich nicht zum Vorwurf gemacht werden darf, ist davon auszugehen, dass die ungerechtfertigte Kündigung für den Beschwerdeführer unter diesen Umständen besonders schwer nachvollziehbar war und ihm besonders ungerecht vorkam, ihn mithin deutlich stärker belastete als eine ungerechtfertigte Kündigung unter anderen Umständen. Seine Stellungnahmen im vorliegenden Beschwerdeverfahren machen dies denn auch deutlich.

9.4.3 Gegen die Festsetzung einer Entschädigung von mehr als sechs Monatslöhnen spricht nicht, dass bei der Bemessung der Entschädigung auch ein allfälliges Mitverschulden der angestellten Person zu berücksichtigen ist (vgl. E. 8.3). Wie dargelegt (vgl. E. 6.3), sind die Vorwürfe der Vorinstanz bereits in tatsächlicher Hinsicht weitgehend streitig. Soweit sich dies nicht ohne Weiteres aus dem jeweils geltend gemachten Sachverhalt ergibt, ist ausserdem umstritten, ob das Verhalten des Beschwerdeführers als pflichtwidrig oder mangelhaft zu beurteilen ist. Ob ihm ein dienstliches Fehlverhalten vorzuwerfen ist, erscheint mithin offen. Es kann daher im vorliegenden Zusammenhang nicht von einem Mitverschulden seinerseits ausgegangen werden.

9.4.4 Für die Festsetzung einer Entschädigung von mehr als sechs Monatslöhnen spricht sodann, dass der Beschwerdeführer für die Vorinstanz in einer verantwortungsvollen Funktion tätig war, stets gute Zeugnisse erhielt und unbestrittenermassen gute Beiträge lieferte. Bei der Festsetzung der genauen Höhe ist aber zu berücksichtigen, dass die Dauer seiner effektiven Tätigkeit für die Vorinstanz mit knapp sieben Jahre lediglich im mittleren Bereich lag. Für eine höhere Entschädigung spricht weiter, dass der Beschwerdeführer offenbar nach wie vor arbeitslos ist und mit seinen heute (…) Jahren in einem für den Arbeitsmarkt kritischen Alter, zumal er ab dem (…) in der Verwaltung eine teilweise spezialisierte Tätigkeit ausübte. Bei der Festsetzung der genauen Höhe der Entschädigung ist allerdings seiner guten Ausbildung, seinen allseits gelobten Fachkenntnissen und seiner einschlägigen Erfahrung Rechnung zu tragen, die seine Arbeitssuche erleichtern sollten, auch wenn nicht übersehen werden darf, dass diese wegen der einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Vorinstanz erschwert sein könnte. Zu berücksichtigen ist ausserdem, dass seine finanzielle Lage offenbar nicht allzu angespannt ist.

9.4.5 Insgesamt legen die bei der Festsetzung der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG zu berücksichtigenden Kriterien unter den gegebenen Umständen eine Entschädigung nahe, die das gesetzliche Minimum von sechs Monatslöhnen übersteigt, jedoch nicht übermässig. Als angemessen erscheint dabei eine Entschädigung von neun Bruttomonatslöhnen (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns). Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG keine solchen zu entrichten sind (vgl. Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 14.4.4 m.w.H.).

9.5 Soweit der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG eine Entschädigung von mehr als neun Monatslöhnen fordert, erweist sich dies demnach als unberechtigt. Mangels Missbräuchlichkeit der Kündigung von vornherein unberechtigt ist zudem seine auf Art. 34c Abs. 2 BPG gestützte Forderung auf Ausrichtung einer zusätzlichen Entschädigung von weiteren zwölf Monatslöhnen. Nachfolgend zu prüfen bleibt hingegen, ob ihm gestützt auf Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG eine zusätzliche Entschädigung auszurichten ist und, falls ja, in welcher Höhe. Daran ändert nichts, dass er seine Entschädigungsforderung nicht auf diese Grundlage stützt, gilt im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht doch der Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach verpflichtet, auf den festgestellten Sachverhalt jenen Rechtssatz anzuwenden, den es als richtig erachtet, und diesem jene Auslegung zu geben, von der es überzeugt ist. Es ist daher nicht an die rechtliche Begründung der Begehren – hier die Begründung für den Antrag des Beschwerdeführers auf Zusprechung einer Entschädigung von insgesamt 24 Monatslöhnen – gebunden (vgl. Art. 62 Abs. 4 VwVG) und kann eine Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer Begründung bestätigen, die von jener der Vorinstanz abweicht (sog. Motivsubstitution; vgl. MOSER/ BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 1.54).

10.

10.1 Gemäss Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG richtet der Arbeitgeber einer angestellten Person, der er ohne deren Verschulden kündigt (vgl. Art. 19 Abs. 2 BPG), eine Entschädigung von mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn aus (vgl. auch Art. 79 Abs. 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]), wenn das

Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die betroffene Person ein bestimmtes Alter erreicht hat. Nach Art. 78 Abs. 1 Bst. c BPV ist die Entschädigung im letzteren Fall auszurichten, wenn die betroffene Person über 50 Jahre alt ist. Die Kündigung gilt namentlich dann als unverschuldet, wenn sie ohne sachlich hinreichenden Grund ausgesprochen wird (vgl. Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV e contrario; Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 15.1). Gemäss der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist die Entschädigung zusätzlich zu jener nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG zu leisten (vgl. Urteile des BVGer A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 7 und A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 15). Sie wird nicht ausgerichtet, wenn die betroffene Person bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG weiterbeschäftigt wird (vgl. Art. 78 Abs. 3 Bst. a BPV). Unter gewissen Umständen ist sie ganz oder teilweise zurückzuerstatten (vgl. Art. 78 Abs. 4 BPV).

10.2 Die Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG wird der betroffenen Person ausgerichtet für ihre Firmentreue, als Überbrückungshilfe, wenn sie in einem Beruf mit schwacher oder keiner Nachfrage gearbeitet hat, oder mit Blick darauf, dass sie durch ihr Alter auf dem Stellenmarkt behindert ist. Sie hat weder pönalen noch präventiven, sondern ausschliesslich Lohncharakter und ist als Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen und auf dem die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind (vgl. Urteile des BVGer A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 6.4 und A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 15.3). Bei der Festsetzung der Entschädigung sind insbesondere das Alter der betroffenen Person, deren berufliche und persönliche Situation, die gesamte Dauer ihrer Anstellung bei Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 BPV und die Kündigungsfrist zu berücksichtigen (vgl. Art. 79 Abs. 4 BPB).

10.3 Vorliegend sind die Voraussetzungen für die Zusprechung einer Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG erfüllt, sprach die Vorinstanz die Kündigung doch ohne sachlich hinreichenden Grund, mithin ohne Verschulden des im Kündigungszeitpunkt gut (…) und mittlerweile (…) Jahre alten Beschwerdeführers aus und wird dieser nicht bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG weiterbeschäftigt. Hinsichtlich ihrer Höhe ist zu beachten, dass die Dauer der Anstellung mit knapp acht Jahren (effektive Tätigkeit knapp sieben Jahre) lediglich im mittleren Bereich lag. Die Kündigungsfrist betrug zwar bloss drei Monate; der Beschwerdeführer musste wegen der im Sommer 2014 geführten Gespräche über eine ver-

gleichsweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses und der daraus hervorgehenden mangelnden Bereitschaft der Vorinstanz, ihn weiterzubeschäftigen, jedoch bereits vor dem Kündigungszeitpunkt damit rechnen, dass eine Stellensuche notwendig werden könnte. Hinsichtlich seiner beruflichen und persönlichen Situation sei auf die Ausführungen zur Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG verwiesen (vgl. E. 9.4.4). Insgesamt erscheint unter den gegebenen Umständen, namentlich dem bereits etwas vorgerückten Alter des Beschwerdeführers, das trotz dessen Vorzüge (vgl. E. 9.4.4) die Stellensuche erschweren könnte, zumal ihm von einer Bundesbehörde gekündigt wurde, eine Entschädigung von drei Bruttomonatslöhnen (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns) zuzüglich der regelmässig ausgerichteten Zulagen, abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge als angemessen.

11.
Damit ist Beschwerde teilweise gutzuheissen und die Vorinstanz zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von neun Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG) und von drei Bruttomonatslöhnen (inkl. der regelmässig ausgerichteten Zulagen) mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG) auszurichten. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

12.
Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

13.

13.1 Der obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Bei nur teilweisem Obsiegen ist die Entschädigung entsprechend zu kürzen (vgl. Art. 7 Abs. 2 VGKE). Sie umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Wird keine Kostennote eingereicht, setzt sie das Gericht aufgrund der Akten fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE).

13.2 Der Beschwerdeführer unterliegt zwar mit seinen Anträgen auf Weiterbeschäftigung, setzt sich aber mit seinem Antrag auf Zusprechung einer Entschädigung im Grundsatz sowie zu ungefähr 50 % im Umfang durch. Er ist entsprechend als zu rund einem Drittel obsiegend zu betrachten, weshalb ihm eine um zwei Drittel reduzierte Parteientschädigung zuzusprechen ist. Deren Höhe ist mangels einer eingereichten Kostennote aufgrund der Akten zu bestimmen und angesichts des dreifachen Schriftenwechsels auf insgesamt Fr. 3'500.– (inkl. Auslagen gemäss Art. 9 Abs. 1 Bst. b VGKE und Mehrwertsteuerzuschlag im Sinne von Art. 9 Abs. 1 Bst. c VGKE) festzusetzen. Der Vorinstanz als Bundesbehörde steht keine Parteientschädigung zu (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

(Das Urteilsdispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Die Vorinstanz wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von 9 Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und von 3 Bruttomonatslöhnen (inkl. der regelmässig ausgerichteten Zulagen) mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine (reduzierte) Parteientschädigung von Fr. 3'500.– zu bezahlen.

4.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Ref-Nr. …; Einschreiben)
– das Generalsekretariat UVEK (Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:	Der Gerichtsschreiber:
Jürg Steiger	Pascal Baur

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, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: