Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
8C 461/2010

Urteil vom 7. Februar 2011
I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Ursprung, Präsident,
Bundesrichter Frésard, Maillard,
Gerichtsschreiber Krähenbühl.

Verfahrensbeteiligte
S._____, vertreten durch
Fürsprecher Gerhard Hauser-Schönbächler,
Beschwerdeführer,

gegen

Schweizerische Bundesanwaltschaft,
Taubenstrasse 16, 3003 Bern,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht
(Besoldung, ordentliche Kündigung),

Beschwerde gegen den Entscheid
des Bundesverwaltungsgerichts
vom 22. April 2010.

Sachverhalt:

A.
A.a S._____ (Jg. 1948) arbeitete seit 1986 in der Bundesverwaltung. Zufolge Wegfalls seines - strafrechtliche Ermittlungen im Ausland betreffenden - Einsatzbereichs im Bundesamt für Polizei wurde er per 1. April 2001 der Bundesanwaltschaft zugeteilt. Arbeitgeberseits war zunächst vorgesehen, dass er in der Bundesanwaltschaft wie schon zuvor im Bundesamt für Polizei in der Besoldungsklasse 27 entlöhnt werde. Weil er damit nicht einverstanden war und nebst einer Änderung seiner Funktionsbezeichnung eine Einreihung in die Besoldungsklasse 28 verlangte, unterbreitete die Bundesanwaltschaft sein Pflichtenheft dem Eidgenössischen Personalamt zur Bewertung. Dieses gelangte zum Schluss, die Besoldungsklasse 25 (oder - nach dem auf den 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Bundespersonalgesetz [nachstehende E. 3.1]- Lohnklasse 25) entspreche der bekleideten Stelle eher, und gab am 21. September 2001 eine dahingehende Einreihungsempfehlung ab. Im Zuge der Überführung vom Beamtenstatus in ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis nach Bundespersonalgesetz auf den 1. Januar 2002 hin wurde S._____ im Dezember 2001 ein Arbeitsvertrag vorgelegt, welcher eine Einstufung in die Lohnklasse 25 vorsah. Diesen auf den 4. Dezember 2001
datierten Vertrag unterzeichnete S._____ am 26. Februar 2002, nachdem er zunächst bezüglich der Lohnklasse noch einen Vorbehalt hatte anbringen wollen, was die Bundesanwaltschaft jedoch - unter Hinweis auf die übergangsrechtlich bestehende Kündigungsmöglichkeit - nicht akzeptierte, sodass er sich schliesslich mit

einem die Rückstufung in die Lohnklasse 25 bemängelnden Begleitschreiben begnügte. Zu einer effektiven Verschlechterung der lohnmässigen Situation kam es indessen nur insoweit, als S._____ keine Teuerungszulage mehr zugestanden wurde. Im Übrigen aber konnte er zunächst von einer vorerst bis Ende 2003 befristeten Besitzstandsgarantie profitieren und schliesslich gelangte die Bundesanwaltschaft, nachdem sie eine Lohnanpassung per 1. Januar 2004 versäumt hatte, zur Auffassung, eine auch gehaltsmässig tiefere Einreihung sei auf Grund des Alters des Bediensteten nicht mehr möglich.
Nach jahrelangen Auseinandersetzungen erliess die Bundesanwaltschaft am 10. Oktober 2007 eine beschwerdefähige Verfügung, in welcher sie festhielt, S._____ sei laut Arbeitsvertrag vom 4. Dezember 2001 zwar in der Lohnklasse 25 angestellt, werde auf Grund "diverser unterschiedlicher Handhabungen in der Vergangenheit" aber nicht zurückgestuft und im Sinne einer Besitzstandsgarantie weiterhin nach Massgabe der Lohnklasse 27 entschädigt; gleichzeitig lehnte sie die Forderungen einer Teuerungszulage sowie eines Honorars von Fr. 81'000.- für ab 2002 erbrachte Dolmetscherdienste ab. Gegen diese Verfügung erhob S._____ am 9. November 2007 Beschwerde ans Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD), welches diese am 20. Juli 2009 abschlägig beschied.
A.b Zwischenzeitlich war S._____ am 21. November 2007 die Stelle auf den 31. Mai 2008 wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher und vertraglicher Pflichten verfügungsweise und mit sofortiger Freistellung gekündigt worden. Dazu war es gekommen, nachdem die Bundesanwaltschaft S._____ am 30. August 2007 unter Kündigungsandrohung im Unterlassungsfall zur korrekten Erfassung seiner Arbeitszeit (mittels so genannter Presento-Blätter) und monatlicher Vorlage an den Personaldienst sowie zum ausschliesslich weisungskonformen Einsatz seiner Geschäftskreditkarte mit jeweils rechtzeitiger Spesenabrechnung nach Auslandeinsätzen beim Finanzdienst ermahnt hatte, dies alles jedoch spätere Beanstandungen gleicher Art nicht zu verhindern vermochte. Am 29. Dezember 2007 verlangte S._____ von der Bundesanwaltschaft die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigungsverfügung vom 21. November 2007. Die Bundesanwaltschaft wandte sich darauf mit Schreiben vom 21. Januar 2008 ans EJPD mit dem Ersuchen, die Gültigkeit ihrer Kündigung zu bestätigen. Am 29. Dezember 2007 hatte S._____ gegen die Kündigung durch die Bundesanwaltschaft auch Beschwerde ans EJPD erhoben. Das EJPD eröffnete mit Schreiben vom 23. Januar 2008, die Verfahren betreffend
"Nichtigkeit der Verfügung" und "Beschwerde gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses" würden vereinigt und im selben Entscheid erledigt. Am 30. April 2009 wies das EJPD die erhobene Beschwerde ab, wobei es im Hinblick auf das auch anhängige Begehren um Nichtigkeits- resp. Gültigkeitsfeststellung ausführte, die materielle Beurteilung der Kündigung im Rahmen des Beschwerdeverfahrens beantworte gleichzeitig auch die Frage nach deren Gültigkeit.

B.
Das Bundesverwaltungsgericht wies die gegen die ablehnenden Entscheide des EJPD vom 30. April und vom 20. Juli 2009 gerichteten Beschwerden nach erfolgter Verfahrensvereinigung mit Entscheid vom 22. April 2010 ab, soweit es darauf eintrat.

C.
S._____ lässt Beschwerde ans Bundesgericht führen mit den Anträgen, es sei die Bundesanwaltschaft - unter Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids - anzuweisen, ihn weiter zu beschäftigen und in der Besoldungsklasse 28 zu entlöhnen; die Lohndifferenz zwischen der 27. und der 28. Besoldungsklasse sei ihm ab 1. Januar 2005 einschliesslich Teuerungszulage nachzuzahlen. In verfahrensrechtlicher Hinsicht ersucht er darum, der Beschwerde aufschiebende Wirkung zu erteilen.
Die Bundesanwaltschaft schliesst auf Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei. Das Bundesverwaltungsgericht verzichtet auf eine Vernehmlassung.

D.
Mit Verfügung vom 26. Juli 2010 weist der Instruktionsrichter das Gesuch um aufschiebende Beschwerdewirkung ab.

Erwägungen:

1.
1.1 Angefochten ist ein Endentscheid des Bundesverwaltungsgerichts (Art. 86 Abs. 1 lit. a, Art. 90 BGG), welcher ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis und damit eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinne von Art. 82 lit. a BGG betrifft. Da mit dem unter anderem gestellten Begehren um Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses Lohnforderungen und allenfalls weitere geldwerte Ansprüche in Zusammenhang stehen, liegt eine vermögensrechtliche Streitigkeit vor (Urteil 8C 826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 1.1 mit Hinweis), sodass der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG (Unzulässigkeit der Beschwerde gegen Entscheide über nicht vermögensrechtliche Angelegenheiten, mit Ausnahme von Entscheiden, welche die Gleichstellung der Geschlechter betreffen) nicht gegeben ist.

1.2 Die Beschwerde auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse ist nur zulässig, wenn der Streitwert nicht weniger als 15'000 Franken beträgt (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) oder wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 2 BGG). Letzteres wird nicht geltend gemacht (vgl. Art. 42 Abs. 2 BGG), weshalb sich die Zulässigkeit der Beschwerde nach der Streitwertgrenze von Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG bestimmt. Bei Beschwerden gegen Endentscheide bestimmt sich der Streitwert nach den Begehren, die vor der Vorinstanz streitig geblieben waren (Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG). Lautet ein Begehren nicht auf Bezahlung einer bestimmten Geldsumme, so setzt das Bundesgericht den Streitwert nach Ermessen fest (Art. 51 Abs. 2 BGG). Mehrere in einer vermögensrechtlichen Sache von der gleichen Partei (...) geltend gemachte Begehren werden zusammengerechnet, sofern sie sich nicht gegenseitig ausschliessen (Art. 52 BGG).

1.3 Entlöhnt in der 27. Besoldungsklasse erzielte der Beschwerdeführer für seine Tätigkeit in der Bundesanwaltschaft zuletzt ein Jahreseinkommen von deutlich über Fr. 100'000.-, womit die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- klar überschritten wird. Dies gilt umso mehr, als für die Zeit bis zur streitigen Kündigung zusätzliche geldwerte Ansprüche wie etwa eine höhere Lohnstufe und Teuerungszulagen geltend gemacht werden, welche hinzuzählen sind (E. 1.2 hievor). Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an die I. sozialrechtliche Abteilung des Bundesgerichts (Art. 34 lit. h des Reglements vom 20. November 2006 für das Bundesgericht [BGerR]; SR 173.110.131) steht demnach offen.

2.
Anders als im vorinstanzlichen Verfahren hält der Beschwerdeführer seine Forderung nach einer Entschädigung von Fr. 81'000.- für erbrachte Dolmetscherdienste nicht mehr aufrecht. Er erwähnt sie in seiner Rechtsschrift zwar beiläufig, verbindet damit aber kein bestimmtes Rechtsbegehren. Zu prüfen bleibt damit nebst der verlangten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in der Bundesanwaltschaft die Einreihung in die Lohnklasse 25 und damit verbunden allfällige noch nicht ausgerichtete Lohnansprüche wie etwa die vom Bund gewährte Teuerungszulage.

2.1 Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten (Art. 82 ff. BGG) kann wegen Rechtsverletzungen gemäss den Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht - ausser bei geltend gemachten Verletzungen von Grundrechten oder kantonalem und interkantonalem Recht - grundsätzlich von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG), prüft indessen - unter Beachtung der allgemeinen Begründungspflicht in Beschwerdeverfahren (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) - nur die vorgetragenen Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Es ist nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden Fragen - auch wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr aufgegriffen werden - zu untersuchen (BGE 133 II 249 E. 1.4.1 S. 254). Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid tritt das Bundesgericht nicht ein (BGE 130 I 258 E. 1.3 S. 262; 129 I 113 E. 2.1 S. 120, je mit Hinweisen).

2.2 Seinem Urteil legt das Bundesgericht den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Eine - für den Ausgang des Verfahrens entscheidende (vgl. Art. 97 Abs. 1 BGG) - vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung kann es von Amtes wegen nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). Die Partei, welche eine Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss substantiiert darlegen, inwiefern die Voraussetzungen einer Ausnahme gemäss Art. 105 Abs. 2 BGG gegeben sind (vgl. BGE 130 III 138

E. 1.4 S. 140). "Offensichtlich unrichtig" im Sinne von Art. 105 Abs. 2 BGG bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252). Willkür liegt nach der Praxis nicht schon dann vor, wenn eine andere Lösung als die von der Vorinstanz gewählte ebenfalls vertretbar oder gar vorzuziehen wäre, sondern nur dann, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft (BGE 134 II 124 E. 4.1 S. 133 mit
Hinweisen).

3.
3.1 Am 1. Januar 2002 sind das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) und die dazugehörende Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV; SR 172.220.111.3) unter anderem auch für die Bundesverwaltung in Kraft getreten. Gleichzeitig ist das Beamtengesetz vom 30. Juni 1927 (BtG; BS 1 489) aufgehoben worden (Art. 39 Abs. 1 BPG). Die Einreihung in eine Lohnklasse ab 2002 wie auch die später erfolgte Kündigung des Anstellungsverhältnisses des Beschwerdeführers richten sich nach diesen neuen gesetzlichen Erlassen, deren Inhalt die Vorinstanz, soweit hier von Belang, grundsätzlich richtig wiedergegeben hat. Dies betrifft insbesondere die Regelung der Einreihung einer Stelle in eine Lohnklasse in den Art. 15 f. BPG und 36 ff. BPV. So bemisst sich der Lohn der Angestellten gemäss Art. 15 Abs. 1 BPG nach Funktion, Erfahrung und Leistung (Satz 2), wobei Art. 36 BPV (in Verbindung mit Art. 15 Abs. 3 BPG) 38 Lohnklassen vorsieht, in deren Rahmen laut Art. 37 Abs. 1 BPV der Lohn bei der Anstellung unter angemessener Berücksichtigung der Ausbildung und der Berufs- und Lebenserfahrung der anzustellenden Person sowie der Lage auf dem Arbeitsmarkt festzusetzen ist. Bezüglich weiterer Einzelheiten zu den Grundsätzen der
Lohnfestlegung ist den vorinstanzlichen Ausführungen im angefochtenen Entscheid nichts beizufügen.

3.2 Richtigerweise ist die Bundesanwaltschaft bei der Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers in eine Lohnklasse von diesen gesetzlichen Grundlagen ausgegangen. Beizupflichten ist der Vorinstanz allerdings darin, dass die Bundesanwaltschaft wie auch das EJPD zu Unrecht angenommen haben, nachdem der Beschwerdeführer anlässlich der Überführung vom Beamtenstatus in ein Angestelltenverhältnis nach BPG einen seine Stelle der Lohnklasse 25 zuweisenden Vertrag unterzeichnet hat, müsse er sich dessen Gültigkeit nunmehr entgegenhalten lassen. Das Bundesverwaltungsgericht hat dazu erwogen, der Bundesanwaltschaft könne zwar kein widersprüchliches Verhalten vorgeworfen werden, stossend an ihrem Standpunkt sei jedoch, dass damit dem Umstand nicht Rechnung getragen werde, dass der Beschwerdeführer bereits vor Stellenantritt am 1. April 2001 und auch in der Folge wiederholt deutlich machte, mit der Einreihung in die Lohnklasse 27 nicht einverstanden zu sein (und damit noch weniger mit einer Einreihung in die Lohnklasse 25). In diesem Punkt bestand, wie die Vorinstanz zu Recht festgehalten hat, ein Dissens und damit weiterhin eine nicht beigelegte Streitigkeit über eine arbeitsrechtliche Angelegenheit, über welche der Arbeitgeber in Anwendung
von Art. 34 Abs. 1 BPG bereits früher hätte verfügungsweise befinden müssen. Indem die Bundesanwaltschaft erst am 10. Oktober 2007 eine Verfügung erliess, in welcher sie sich auch zur lohnmässigen Einstufung der Stelle des Beschwerdeführers äusserte, liess sie diesen über die definitive Regelung der Lohnfrage unnötigerweise über Jahre hinweg im Unklaren statt - wie in Art. 34 Abs. 1 BPG für den Fall, dass bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zustande kommt, vorgesehen - eine (anfechtbare) Verfügung zu erlassen.

3.3 Allein aus diesem mangelhaften Verhalten der Bundesanwaltschaft kann der Beschwerdeführer indessen keinen Anspruch auf eine höhere Einreihung seiner Stelle ableiten. Er war sich der noch ausstehenden Klärung der Lohnfrage jederzeit bewusst und wirkte sogar selbst auf eine Neueinreihung hin. Die Lohneinstufung durch die Bundesanwaltschaft stützte sich auf die Stellenbewertung des seinerzeit dafür zuständig gewesenen Eidgenössischen Personalamtes (Art. 5 lit. b der Verordnung vom 15. Dezember 1988 über die Einreihung der Ämter der Beamten [AS 1989 684]) vom 21. September 2001 und beruhte damit, wie sich die Vorinstanz ausdrückt, "auf ernstlichen Überlegungen". Eine Verletzung von Bundesrecht kann darin, dass das Bundesverwaltungsgericht die schliesslich vorgenommene Einreihung in die Lohnklasse 25 deshalb als vertretbar erachtet und keinen Grund dafür gesehen hat, von der Auffassung der Bundesanwaltschaft (und des EJPD) abzuweichen, indem es sein Ermessen an die Stelle desjenigen ihrer Vorinstanzen gesetzt hätte oder gar selbst als qualifizierende Instanz tätig geworden wäre, nicht erblickt werden.

3.4 Die Vorbringen des Beschwerdeführers ändern daran nichts. Der gegenüber der Vorinstanz erhobene Vorwurf, von einer beantragten Zeugeneinvernahme abgesehen zu haben, ist unbegründet, wird doch aus der Beschwerdeschrift nicht ersichtlich, zu welcher entscheidwesentlichen Frage der als Zeuge vorgeschlagene ehemalige Vorgesetzte (Bundesanwalt) des Beschwerdeführers in diesem Zusammenhang überhaupt hätte befragt werden und beweiskräftige Aussagen machen sollen. Allein dass dieser eine höhere Lohneinstufung in Betracht gezogen und sogar vorgeschlagen haben soll, spricht jedenfalls nicht gegen die Massgeblichkeit der gestützt auf die Empfehlung des Eidgenössischen Personalamtes vom 21. September 2001 erfolgten tieferen Einreihung in die Lohnklasse 25. Auch die behauptete Ausweitung des Pflichtenheftes seit dessen Bewertung durch das Eidgenössische Personalamt vermag keine höhere Klassifizierung zu bewirken. Zum einen hat die Vorinstanz in für das Bundesgericht grundsätzlich verbindlicher Weise festgestellt, dass sich das Pflichtenheft seit Juli 2001, das Gegenstand der Prüfung durch das Eidgenössische Personalamt bildete, nicht wesentlich verändert hat. Zum andern legt der Beschwerdeführer auch nicht dar, worin konkret eine Zunahme
seines Aufgabenbereichs zu sehen sein soll. Von einer offensichtlich unrichtigen oder gar unvollständigen Tatsachenfeststellung durch die Vorinstanz kann unter diesen Umständen keine Rede sein. Auf die im vorinstanzlichen Verfahren beantragte neue Analyse des Pflichtenheftes war deshalb zu verzichten, zumal eine solche lediglich auf eine nochmalige Kontrolle der als massgeblich zu betrachtenden Stellenbewertung durch das Eidgenössische Personalamt hinausgelaufen wäre. Weil eine Rechtsverletzung nicht erkennbar ist und der Beschwerdeführer auch keine im Sinne von Art. 105 Abs. 2 BGG qualifiziert unrichtige Tatsachenfeststellung behauptet, die sich auf den Ausgang des Verfahrens auswirken könnte, muss es mit der Einstufung in die Lohnklasse 25 sein Bewenden haben.

3.5 Steht fest, dass die Stelle des Beschwerdeführers der Lohnklasse 25 zuzuordnen ist, wird ihm aber im Sinne einer Besitzstandgarantie eine der Lohnklasse 27 entsprechende Entlöhnung zugestanden, besteht - nach der von der Vorinstanz genannten gesetzlichen Regelung (Art. 3 lit. c der Verordnung über einmalige Lohnzulagen für das Bundespersonal in den Jahren 2005 und 2006 vom 10. Dezember 2004 [AS 2004 5261, verlängert bis Ende 2007 in AS 2006 5626]) - kein Anspruch auf einen (von der Verfügung vom 10. Oktober 2007 einzig noch erfassten) Teuerungsausgleich für das Jahr 2007. Dieser Aspekt wird in der Begründung der Beschwerde nicht thematisiert, weshalb darauf nicht mehr weiter einzugehen ist.

4.
Mit Verfügung vom 21. November 2007 wurde dem Beschwerdeführer die Stelle wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher und vertraglicher Pflichten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von sechs Monaten auf den 31. Mai 2008 gekündigt. Auf Grund der Vorbringen in der Beschwerdeschrift stellt sich die Frage, ob die angefochtene Kündigung einer bundesgerichtlichen Überprüfung standhält.

4.1 Der Kündigung vom 21. November 2007 ist eine zunächst mündliche und anschliessend auch schriftlich festgehaltene Ermahnung vorausgegangen, deren Empfang der Beschwerdeführer am 30. August 2007 unterschriftlich bestätigt hat. Darin hat die Bundesanwaltschaft unter anderem auf die arbeitsvertragliche Pflicht hingewiesen, die Arbeitszeit täglich unter Verwendung der Presento-Blätter zu erfassen und dem Personaldienst jeweils monatlich zu melden. Weiter kam der Umgang mit der zur Verfügung gestellten Geschäftskreditkarte zur Sprache, welche dem Beschwerdeführer Anfang Juli 2007 entzogen wurde, weil er damit wiederholt weisungswidrig auch in der Schweiz Bargeld bezogen habe. Neu war deshalb vorgesehen worden, dass er vor künftigen Auslandeinsätzen jeweils einen Vorschuss zu bestellen habe. In der Ermahnung vom 30. August 2007 erteilte die Bundesanwaltschaft dem Beschwerdeführer wegen des beanstandeten bisherigen Verhaltens eine "scharfe Rüge" und verfügte unter anderem, dass er "die Monatslisten Arbeitszeiterfassung jeweils bis zum 15. den zuständigen Stellen abzugeben" und "seine künftigen Geldvorschüsse für Geschäftsreisen innerhalb von 14 Tagen nach Ende der Geschäftsreise mit allen nötigen Quittungen und Belegen mit dem
Finanzdienst abzurechnen" habe. Bei dieser aktenkundigen Ausgangslage gelangte das Bundesverwaltungsgericht zum Schluss, dass das Fehlen der Presento-Blätter bereits im Oktober 2007 und das Ausbleiben einer Abrechnung im Zusammenhang mit einem vom 2. bis 5. Oktober 2007 dauernden Auslandaufenthalt ein Verhalten dokumentierten, das als Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten im Sinne von Art. 12 Abs. 6 lit. a BPG zu qualifizieren sei und damit einen hinreichenden Grund für eine ordentliche Kündigung darstelle.

4.2 Der Beschwerdeführer stellt nicht in Abrede, dem Personaldienst bis zum 15. Oktober 2007 noch keine Presento-Blätter eingereicht und auch seine Spesen nach der Rückkehr von seiner Auslandreise Anfang Oktober 2007 nicht innert 14 Tagen mit dem Finanzdienst abgerechnet zu haben. Insoweit anerkennt er die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung, bringt aber Gründe vor, welche seine beiden Unterlassungen offenbar rechtfertigen sollen. So will er einerseits die Presento-Blätter im Hinblick auf ein vorgesehenes Mitarbeitergespräch zurückbehalten haben, bei welchem er die geleisteten Überstunden und deren Abbau zur Sprache bringen und dabei die beim Personaldienst noch fehlenden Zeiterfassungsblätter vorlegen wollte. Andererseits habe er die Spesenabrechnung von seiner letzten Auslandreise zwar nicht dem Finanzdienst eingereicht, aber doch der Sekretärin des Bundesanwaltes übergeben, mit welchem er diese Reise unternommen hatte. Diese habe die Formulare, welche vom Vorgesetzten zu visieren seien, immer ausgefüllt und auch kenne nur sie die jeweiligen Pauschalbeträge. Diese Erklärungen mögen das Verhalten des Beschwerdeführers zwar einigermassen verständlich machen, ändern aber nichts daran, dass den anlässlich der Verwarnung
erteilten klaren und unmissverständlichen Weisungen vom 30. August 2007 nicht Folge geleistet wurde, indem die Presento-Blätter nicht rechtzeitig und die Spesenabrechnung nicht der richtigen Stelle abgegeben wurden. Inwiefern der Umstand, dass die Vorinstanz die beiden neuerlichen Verstösse gleich gegen zwei der eben erst zustande gekommenen Vereinbarungen mit der Bundesanwaltschaft als Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten qualifizierte, gegen Bundesrecht verstossen sollte, ist nicht ersichtlich. Nach der klaren und überdeutlichen Ermahnung vom 30. August 2007 musste dem Beschwerdeführer bewusst sein, dass ein weiteres gleichartiges Fehlverhalten nicht mehr geduldet würde, war er doch ausdrücklich auch darauf hingewiesen worden, dass er im Wiederholungsfalle mit einer ordentlichen oder gar fristlosen Kündigung zu rechnen habe. Dass die Bundesanwaltschaft das erneute Fehlverhalten des Beschwerdeführers so kurz nach der Ermahnung vom 30. August 2007 zum Anlass für eine ordentliche Kündigung nahm und das Bundesverwaltungsgericht dies bestätigte, beruht nicht auf Umständen, welche dem Bundesgericht die Möglichkeit für ein Eingreifen im Sinne der beschwerdeführerischen Begehren eröffnen würden. Weder kann eine
Bundesrechtsverletzung ausgemacht werden noch wurde eine im Sinne von Art. 105 Abs. 2 BGG mangelhafte Feststellung des für die Kündigung ursächlichen Sachverhalts ausgewiesen. Daran ändert nichts, dass die neu hinzugekommenen Pflichtverletzungen eher geringfügiger Art waren, können diese doch nicht isoliert betrachtet werden, sondern müssen vielmehr im Zusammenhang mit den doch zahlreichen und wiederholt beanstandeten früheren Verstössen als Ganzes beurteilt werden. Insoweit kann der Argumentation in der Beschwerdeschrift, wonach Umstände, die schon einmal zu einer Ermahnung geführt haben, später nicht mehr als Kündigungsgrund dienen können, nicht gefolgt werden. Weil sich die ausgesprochene Kündigung ohne weiteres auf lit. a von Art. 12 Abs. 6 BPG stützen lässt, kann dahingestellt bleiben, ob auch der Kündigungsgrund von Art. 12 Abs. 6 lit. b BPG erfüllt wäre. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers liesse sich jedenfalls gegen die Ersetzung eines Kündigungsgrundes durch einen anderen nichts einwenden, hat doch das Bundesgericht das Recht von Amtes wegen anzuwenden.

4.3 Nachdem der Beschwerdeführer objektiv einen Kündigungsgrund gesetzt hat, stellt sich die Frage, ob die erfolgte Entlassung auf einen Termin kurz vor Vollendung des sechzigsten Lebensjahres hin angesichts des Dienstalters und der erbrachten Leistungen nicht gegen den sich aus Art. 5 Abs. 2 BV ergebenden Verhältnismässigkeitsgrundsatz verstösst. Das Bundesverwaltungsgericht hat dies geprüft und mit überzeugender Begründung verneint. Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, erschöpft sich in appellatorischer Kritik, ohne dass eine Rechtsverletzung dargetan würde. Unter diesem Gesichtspunkt ist die Beschwerde daher nicht weiter zu prüfen (E. 2.1 hievor).

4.4 Was schliesslich das Argument des Beschwerdeführers anbelangt, es habe sich - als Reaktion auf seinen Versuch, Lohnansprüche durchzusetzen - um eine "Rachekündigung" gehandelt, ist festzuhalten, dass er jedenfalls einen gesetzlichen Kündigungsgrund verwirklicht hat. Der Vorinstanz ist darin beizupflichten, dass es einem Arbeitgeber angesichts der über Jahre anhaltenden Pflichtverletzungen nicht verwehrt sein kann, auf Grund neuerlicher Verstösse - auch wenn diese für sich allein betrachtet als eher geringfügig erscheinen mögen - die Kündigung auszusprechen. Insoweit wird auf die Erwägungen im angefochtenen Entscheid verwiesen, welchen seitens des Bundesgerichts nichts beizufügen ist.

5.
Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die Gerichtskosten (Art. 65 Abs. 2 und 3 lit. b BGG ) vom Beschwerdeführer als unterliegender Partei zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 3'000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Bundesverwaltungsgericht schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 7. Februar 2011
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber:

Ursprung Krähenbühl