Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal

Abteilung I
A-5155/2014

Urteil vom 8. April 2015

Besetzung

Richter André Moser (Vorsitz),
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,
Richter Jérôme Candrian,
Gerichtsschreiber Matthias Stoffel.

Parteien

A._____,
vertreten durch Dr. iur. Susanne Raess, Rechtsanwältin,
Rappold & Partner Rechtsanwälte,
Beschwerdeführer,

gegen

Bundesamt für Statistik BFS,
Espace de L'Europe 10, 2010 Neuchâtel OFS,
Vorinstanz.

Gegenstand

Ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____ (Arbeitnehmer) arbeitete seit dem 1. Februar 2009 beim Bundesamt für Statistik (BFS) in der Sektion "Preise". Innerhalb dieser Sektion war er zunächst im Bereich "Entwicklung" als Change Manager tätig. Ab 1. Januar 2012 versah er im Bereich "Produzentenpreise" die Funktion eines wissenschaftlichen Mitarbeiters. Als Mitglied eines Revisionsteams bestand seine Aufgabe hauptsächlich darin, laufende mittelfristige Anpassungen der Indexerstellung von Preisindizes vorzunehmen sowie bei Methoden- und Revisionsprojekten mit internen und externen Leistungserbringern mitzuarbeiten.

B.
Nach längerer Arbeitsunfähigkeit sowie gescheitertem Einigungsversuch löste das BFS (Arbeitgeber) das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer am 29. Juli 2014 per 31. Oktober 2014 ordentlich auf und stellte diesen von der Arbeit frei. Sodann hielt das BFS fest, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelte als vom Arbeitnehmer verschuldet. Der Arbeitgeber hatte den Arbeitnehmer am 3. Dezember 2013 ermahnt und begründete seine Kündigungsverfügung im Wesentlichen damit, es hätte sich seit längerem abgezeichnet, dass zwischen den Parteien in Bezug auf die Arbeitsleistung und das Arbeitsverhalten (z.B. bezüglich Arbeitszeit, Anwesenheit, Nichteinhalten von Anweisungen, Fristen und Terminen, bewusstes Abweichen von Zielen) unterschiedliche Auffassungen vorlägen. Den mehrfachen Bemühungen um Wiederherstellung einer fruchtbaren Zusammenarbeit sei kein Erfolg beschieden gewesen. Damit läge der Kündigungsgrund der Verletzung von Dienstpflichten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) vor. Der Arbeitnehmer habe wiederholt Weisungen des Arbeitgebers missachtet und damit seine Treuepflicht in erheblicher Weise verletzt. Sodann lägen Mängel in der Arbeitsleistung und im Verhalten gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG vor. Ebenso sei der Kündigungsgrund gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG erfüllt, weil der Arbeitnehmer die Arbeit nicht gemäss den Vorgaben erledigt habe.

C.
Der Arbeitnehmer (Beschwerdeführer) erhebt am 12. September 2014 gegen diese Verfügung des Arbeitgebers (Vorinstanz) Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt die Aufhebung der vorinstanzlichen Verfügung (Antrag 1). Es sei ihm eine andere zumutbare Arbeit zuzuweisen

(Antrag 2), eventualiter eine Entschädigung zuzusprechen (Anträge 3 und 4). In prozessualer Hinsicht beantragt er unter anderem, es sei der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu gewähren.

D.
Der zuständige Instruktionsrichter des Bundesverwaltungsgerichts weist das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung mit Zwischenentscheid vom 14. Oktober 2014 ab. Auf die dagegen erhobene Beschwerde ist das Bundesgericht mit Entscheid vom 1. Dezember 2014 nicht eingetreten.

E.
Die Vorinstanz schliesst in ihrer Vernehmlassung vom 21. November 2014 auf Abweisung der Beschwerde.

F.
Der Beschwerdeführer reicht mit Eingabe vom 5. März 2015 innert erstreckter Frist seine Schlussbemerkungen ein. Darin hält er an seinen in der Beschwerde gestellten Anträgen fest.

G.
Auf die weiteren 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 Gemäss Art. 31 VGG beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz i.S.v. Art. 33 VGG entschieden hat. Beim Arbeitgeber handelt es sich um eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG. Die Verfügung vom 29. Juli 2014 ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt und kann direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (vgl. Art. 36 Abs. 1 BPG). Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist somit zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

1.2 Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat (Bst. a), durch die angefochtene Verfügung beson-ders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Auf-hebung oder Änderung hat (Bst. c). Der Beschwerdeführer hat am vor-instanzlichen Verfahren teilgenommen und ist durch den angefochtenen Entscheid, mit dem die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses verfügt wurde, beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert.

1.3 1.3 Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist daher einzutreten.

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet mit uneingeschränkter Kognition und überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger und unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. Urteile des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 2.1 und A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Auflage 2013, Rz. 2.160).

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Parteianträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein. Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden indes nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteile des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 2.2 und A-1647/2013 vom 27. November 2013 E. 2.2 m.w.H.).

3.
Die Vorinstanz begründet die Kündigung mit der Missachtung von Weisungen und führt Vorkommnisse an, die sich im Jahr 2013 im Rahmen des Revisionprojektes "Produzenten- und Importpreisindex" (Revisionsprojekt) ereignet haben sollen. Aufgrund der teilweise widersprüchlichen und bestrittenen Sachverhaltsdarstellungen der Parteien ist vor der materiellen Prüfung der Kündigung, unter Berücksichtigung der umfangreichen Unterlagen, der rechtserhebliche Sachverhalt zu ermitteln und im Wesentlichen wiederzugeben (E. 3.1 und 3.2).

3.1

3.1.1 Mit E-Mail vom 20. Dezember 2012 wurden alle Mitarbeiter des BFS über ein neues Arbeitszeitreglement informiert. Anlässlich einer Teamsitzung vom 14. Januar 2013 betreffend das Revisionsprojekt wurde die Verbindlichkeit dieses Reglements speziell betont und ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die tägliche Arbeitszeit jeweils gleichentags im Zeiterfassungssystem (SAP PT) einzutragen sei. Ferner seien Absenzen im Outlookkalender einzutragen und bei Kurzfristigkeit zusätzlich per E-Mail oder Telefon dem Projektleiter X._____ (Vorgesetzter) anzukündigen. Der Beschwerdeführer nahm an dieser Sitzung nicht teil, erhielt aber das entsprechende Protokoll gleichentags per E-Mail zugesandt.

3.1.2 Nachdem aufgrund geltend gemachter Zeitknappheit seitens des Beschwerdeführers zum wiederholten Male eine Präsentation verschoben werden musste, fand am 28. Januar 2013 eine Lagebesprechung statt. Im Ergebnis wurden dem Beschwerdeführer nebst der Aufforderung, Beiträge zum Projekt künftig frist- und termingerecht einzureichen, verschiedene Vorgaben betreffend Anwesenheit und Arbeitszeit erteilt. So sei die Arbeit montags bis freitags zwischen 6 und 20 Uhr und nicht kompensationshalber am Wochenende zu verrichten. Letzteres sei nur ausnahmsweise und mit Erlaubnis des Vorgesetzten möglich. Alsdann wurde festgehalten, dass Absenzen diesem anzukündigen seien und festgelegte Termine nicht gefährden dürften. Die Einhaltung dieser Regeln wurde für die Zusammenarbeit im Projektteam sowie zwecks Einhaltung des Projektablaufs als Voraussetzung genannt. Der Beschwerdeführer stellt den Inhalt der Unterredung nicht in Abrede, wendet aber ein, das dazu erstellte Protokoll nie erhalten zu haben, obschon es im Januar im Personaldossier abgelegt worden sei. Dieser Umstand lege die Vermutung nahe, das Protokoll sei von den Vorgesetzten zwecks Unterstützung der Kündigung erstellt und dem Personaldossier beigefügt worden.

3.1.3 Trotz der vorgenannten Anweisungen im Hinblick auf allfällige Absenzen unterliess es der Beschwerdeführer, seine morgendliche Abwesenheit vom 25. Juni 2013 anzukündigen. Erst um 09:55 Uhr dieses Tages gelangte er mit einer entsprechenden E-Mail an seinen Vorgesetzten und begründete sein Fernbleiben mit nicht näher angegebenen privaten Gründen, worauf Letzterer den Beschwerdeführer zum wiederholten Mal auf seine diesbezüglichen Pflichten hinwies.

3.1.4 Mit E-Mail vom 3. September 2013, 09:48 Uhr, liess der Beschwerdeführer seinen Vorgesetzen für selbigen Tag wissen, dass er seinen Sohn an ein Mittagstraining begleiten werde und daher erst um 15:30 Uhr im Büro sein könnte, die verbleibende Zeit jedoch lieber zu Hause nutzen wolle. Der Vorgesetzte beanstandete dieses Verhalten gleichentags per E-Mail und wies mit Nachdruck auf die einzuhaltenden Regeln bei Abwesenheiten hin.

3.1.5 Da die Vorgesetzten im Verhalten des Beschwerdeführers Auffälligkeiten betreffend seine Präsenzzeit im Büro beobachten konnten, forderten sie eine individuelle personenbezogene Auswertung der Gebäudezutrittskontrolle (ZUKO) an. Der Beschwerdeführer wurde in der Folge am 7. Oktober 2013 auf die mehrfach erstellte unbewilligte nächtliche Büropräsenz angesprochen und aufgefordert, dies inskünftig zu unterlassen und sich an die verbindlichen Rahmenarbeitszeiten zu halten, da dies im Übrigen auch weder Gesundheit noch Produktivität zuträglich sei.

3.1.6 Im November 2013 erfolgte eine Überprüfung der Arbeits- und Präsenzzeiten für die letzten drei Jahre, die nebst zahlreicher Anwesenheiten zu nächtlicher Stunde sowie an Wochenenden auch Widersprüche zwischen den vom Arbeitnehmer manuell erfassten Arbeitszeiten im SAP PT sowie den Ein- und Austrittszeiten der elektronischen Zutrittskontrolle zu Tage förderte. Insbesondere hielt sich der Beschwerdeführer auch nach der Ermahnung vom 7. Oktober 2013 nicht an die Arbeitszeiten, indem er sich nach wie vor an Abenden und Wochenenden im Büro aufhielt (Auszüge ZUKO 4. Januar 2010 bis 11. November 2013). In der Folge wies die Sektionsleiterin den Beschwerdeführer an, inskünftig nur noch von Montag bis Freitag zwischen 07:00 Uhr und 17:30 Uhr zu arbeiten. Ebenso verbot sie ihm ausdrücklich das Arbeiten an Wochenenden und Freitagen (E-Mail vom 14. November 2013).

3.1.7 Die unberechtigte Präsenzzeit ausserhalb der Rahmenarbeitszeit ebenso wie die unentschuldigten Abwesenheiten wurden auch am Personalentwicklungsgespräch (PEG) vom 21. und 22. Novembers 2013 thematisiert und schlugen sich im entsprechenden Formular nieder. Die Behauptung des Beschwerdeführers, anlässlich des PEG erstmals angewiesen worden zu sein, die Arbeitszeiten im SAP PT korrekt zu erfassen, trifft vor dem Gesagten nicht zu (vgl. E. 3.1.1).

3.1.8 Mit E-Mail vom 26. November 2013 teilte der Beschwerdeführer seinem Vorgesetzten um 17:29 Uhr ohne Angabe von Gründen mit, bis 18:30 Uhr im Büro zu bleiben. Der Vorgesetzte wies ihn umgehend darauf hin, damit gegen die Arbeitszeitregelung zu verstossen.

3.1.9 Mit Mahnung vom 3. Dezember 2013 wurde unter anderem erneut das Zeitfenster (07:00 Uhr bis 17.30 Uhr) für den Aufenthalt in den Räumlichkeiten des BFS an Werktagen definiert und die Anwesenheit an Wochenenden untersagt. Ferner erging die Weisung, den Zutrittsbadge beim Betreten und Verlassen des Gebäudes konsequent zu verwenden und die Arbeitszeiten täglich korrekt im SAP PT zu erfassen. Diese und weitere Weisungen schlugen sich alsdann in einem umfangreichen Katalog mit verschiedenen Zielsetzungen nieder, der am 5. Dezember 2013 mit dem Beschwerdeführer besprochen wurde.

3.1.10 Nachdem der Beschwerdeführer bereits am 2. Dezember 2013 aufgefordert worden war, im SAP PT den Monatsabschluss für den November 2013 zu erstellen und freizugeben, und er am 6. Dezember 2013 nochmals dazu angehalten worden war, kam er der Aufforderung schliesslich nach. Die am 9. Dezember 2013 erfolgte Auswertung des Monatsabschlusses ergab, dass der Beschwerdeführer nachweislich an mehreren Tagen in teilweise erheblicher Abweichung von seiner tatsächlichen dienstlichen Tätigkeit Arbeitszeit erfasst hatte. Am 19. November 2013 trug der Beschwerdeführer beispielsweise acht Stunden Arbeitszeit ein, ohne an diesem Tag gearbeitet zu haben (Beilagen Vorinstanz 32, 33, 34 und 35).

3.1.11 Aufgrund dieses Verhaltens kurze Zeit nach Eröffnung der Mahnung und des damit einhergehenden irreversiblen Vertrauensverlustes wurde dem Beschwerdeführer am 19. Dezember 2013 die Kündigungsabsicht eröffnet sowie ein Entwurf der Kündigungsverfügung übergeben.

3.2
Nebst den Verstössen gegen die Rahmenarbeitszeiten, die Arbeitszeiterfassung sowie das Absenzenwesen bemängelt die Vorinstanz die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers. So soll er hinsichtlich der Definition und Erfüllung seiner Aufgaben und Aufträge anderer Meinung gewesen sein als seine Vorgesetzten und diesbezügliche Arbeitsdirektiven bewusst nicht befolgt und dadurch eine in zeitlicher wie inhaltlicher Hinsicht mangelhafte Arbeitsleistung erbracht haben.

3.2.1 Nachdem die Arbeiten in der ersten Jahreshälfte 2013 nicht vorangekommen seien, habe der Beschwerdeführer vom Vorgesetzten regelmässig detaillierte Anweisungen betreffend die zu erbringende Arbeitsleistung erhalten. Dies geschah nachweislich mit E-Mail vom 15. Mai 2013.

3.2.2 Am 24. Juni 2013 fand im Rahmen des Revisionsprojektes ein Workshop statt. Der Beschwerdeführer warf dabei Fragen zum grundsätzlichen und methodischen Vorgehen auf. Die Vorinstanz stellt die in diesem Zusammenhang vom Beschwerdeführer monierten Mängel nicht in Abrede, weist aber darauf hin, dass diese bekannt gewesen seien und im Rahmen der Revision bereits früher in der Phase des Grobkonzeptes hätten bereinigt werden müssen beziehungsweise mangels Ressourcen oder aufgrund tatsächlicher Gegebenheiten nicht zu beheben waren. Unter diesen Rahmenbedingungen habe während der Detailkonzeptphase die Erwartung bestanden, pragmatische und anwendbare Lösungen zu liefern, was der Beschwerdeführer bewusst ausser Acht gelassen habe. Dieser wendet dagegen sinngemäss ein, er habe den Arbeitsauftrag fachgerecht ausgeführt und es sei ihm aufgrund von konzeptionellen Mängeln nicht möglich gewesen, die Arbeitsanweisungen für diesen Termin bedingungslos zu befolgen.

Infolgedessen wurde der Beschwerdeführer am 26. Juni 2013 mündlich und per E-Mail dazu angehalten, unter Berücksichtigung der gegebenen Rahmenbedingungen die von der Linie konkret definierten Aufgaben im Hinblick auf bestimmte Termine im August auszuführen. Um die Versäumnisse anlässlich des ersten Workshops nachzuholen, war sodann für den August 2013 ein weiterer Workshop vorgesehen. Hierzu wurde der Beschwerdeführer angewiesen, nochmals zu zwei Themen (pondération des entreprises [PMS Gewichtung]; périodicité de relevé [Erhebungsperiodizität]) Varianten und Lösungsvorschläge zu präsentieren.

3.2.3 Am 29. August 2013 wurde der zweite Workshop durchgeführt. Die dabei vom Beschwerdeführer präsentierten Ergebnisse wurden abermals

als ungenügend qualifiziert, was sich in einer E-Mail der Sektionsleiterin an den Beschwerdeführer vom 30. August 2013 niederschlug. Zur Besprechung der Situation sowie zwecks Ergründung der Differenzen folgte am 30. August 2013 eine Unterredung des Beschwerdeführers mit seinem Vorgesetzten. Gemäss ausgefertigtem Protokoll war sich der Beschwerdeführer unter anderem bewusst, dass die Präsentationen anlässlich der zwei Workshops nicht ausreichend konkret waren und die Varianten ungenügend berücksichtigt wurden. Ebenso soll er eingeräumt haben, in die zwei Präsentationsthemen (PMS Gewichtung und Erhebungsperiodizität) zu wenig Zeit investiert zu haben. Abschliessend sind im Protokoll klare Zielanweisungen aufgeführt, welche die zu erbringenden Arbeitsleistungen hinsichtlich Art, Umfang und Zeit detailliert umreissen.

3.2.4 Eine weitere Aussprache fand am 7. Oktober 2013 zwischen der Sektionsleiterin, dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten statt. Unter anderem wurde abermals festgehalten, dass anlässlich der Workshops ungenügende Arbeitsleistungen erbracht worden seien, da der Beschwerdeführer weisungswidrig beim Grobkonzept verharrt und nicht zur Bearbeitung des Detailkonzeptes übergegangen sei. In der Konsequenz wurde dem Beschwerdeführer die Überprüfung der "Erhebungsperiodizität" entzogen.

3.2.5 Mit E-Mail vom 21. Oktober 2013 reichte der Beschwerdeführer der Sektionsleiterin die erbetene schriftliche Stellungnahme zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen nach. Er bekundet darin seinen grundsätzlichen Anspruch an Qualität von Prozess und Produkt und fügt an, es als seine Pflicht zu betrachten, sich bei verbesserungswürdiger Qualität dafür einzusetzen. Entsprechend habe er die laufende Revision in den letzten Monaten immer wieder hinterfragt, was in seinen Arbeiten zum Ausdruck komme. Schliesslich wünscht er, darüber eine konstruktive Diskussion führen zu können. Im gleichen Zug liess der Beschwerdeführer der Sektionsleiterin vereinbarungsgemäss Arbeiten zukommen, welche wiederum mit E-Mail vom 30. Oktober 2013 als nicht den Vorgaben entsprechend beurteilt wurden. Da der Beschwerdeführer in der darauf folgenden Korrespondenz eine Diskussion über Qualitätsfragen der Revision wünschte, wies die Sektionsleiterin darauf hin, dass diese bereits stattgefunden habe und nicht darauf zurückzukommen sei (E-Mail vom 31. Oktober 2013).

3.2.6 Am 30. Oktober 2013 nahm der Beschwerdeführer mit Y._____ von der Fachstelle Qualität und Prozesse Kontakt auf, um abzuklären, welche Möglichkeiten für eine Erhebung der "Benutzerbedürfnisse" bestehen

würden. Als der Vorgesetze von diesem Vorhaben erfuhr, stellte er klar, dass die bereits erfolgten Abklärungen für die Zielerreichung des Projektes genügen würden und eine Erhebung der Benutzerbedürfnisse im Rahmen des Detailkonzeptes weder vorgesehen noch geplant sei. Die diesbezüglich für den 11. November 2013 anberaumte Sitzung mit Y._____ sei daher überflüssig und abzusagen. Ferner bezeichnete der Vorgesetzte die eigenmächtige Vorgehensweise als inakzeptabel. Der Beschwerdeführer habe es absichtlich unterlassen, ihn über das Vorhaben zu informieren, was der entsprechend als "privat" deklarierte Kalendereintrag des Beschwerdeführers für die Sitzung vom 11. November 2013 bestätige. Der Vorgesetzte schliesst mit der eindringlichen Anweisung, nur noch die definierten Aufgaben auszuführen und über sämtliche Arbeitsschritte zu informieren (E-Mail vom 8. November 2013). Gemäss Vorinstanz offenbare sich damit einmal mehr die Gesinnung des Beschwerdeführers, die im Rahmen der Projektarbeit definierten Aufgaben sowie das geforderte Kommunikations- und Informationsverhalten nicht befolgen zu wollen, sondern eigenen Zielen nachzugehen.

3.2.7 Aufgrund der Mängel in Leistung und Verhalten erreichte der Beschwerdeführer die Mitarbeiterziele im Rahmen der Personalbeurteilung 2013 nicht vollständig. Für die Gesamtbeurteilung der Kompetenzen bezogen auf das Anforderungsprofil wurde der Beschwerdeführer mit der Stufe 1 (Ziele nicht erreicht) beurteilt, ohne dass seine Kompetenz als wissenschaftlicher Mitarbeiter in Zweifel gezogen worden wäre. Die Gesamtbeurteilung aller Ziele wurde mit der Stufe 2 bewertet (Ziele weitgehend erreicht), wobei dies gemäss Vorinstanz im Sinne einer wohlwollenden letzten Chance geschehen sei. In den Jahren 2009 bis 2012 schloss der Beschwerdeführer jeweils mit der Stufe 3 (Ziele vollständig erfüllt) ab, jedoch ist ab dem Jahr 2010 jeweils auch zu lesen, dass bei der Einhaltung von Terminen und Fristen, der Prioritätensetzung sowie bei der Kommunikation Probleme auftraten. Für das Jahr 2011 ist sodann festgehalten, der Beschwerdeführer neige dazu, Rückstände zu detailreich zu verteidigen statt die erreichten Erfolge und die nächsten Schritte einfach und klar darzustellen.

4.

Nachfolgend ist zu prüfen, ob der erstellte Sachverhalt die Kündigung des Beschwerdeführers rechtfertigt.

4.1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich gekündigt werden. Die genannte Gesetzesbestimmung enthält einen Katalog mit verschiedenen Kündigungsgründen, welcher nicht abschliessend ist ("insbesondere"; Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes [nachfolgend: Botschaft BPG], BBl 2011 6703 ff, 6714).

4.2 Als Kündigungsgrund nennt die Vorinstanz die wiederholte und uneinsichtige Missachtung von arbeitgeberrechtlichen Weisungen. Damit seien wiederholt Dienstpflichten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG verletzt worden. Ebenso sieht die Vorinstanz durch dieses Verhalten des Beschwerdeführers die Kündigungstatbestände von Art. 10 Abs. 3 Bst. b und c BPG als erfüllt an.

4.3 Vorliegend steht der Kündigungsgrund "Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten" nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG im Vordergrund.

4.3.1 Vor der auf Juli 2013 in Kraft gesetzten Revision des BPG war er bereits mit gleichem Wortlaut in Art. 12 Abs. 6 Bst. a aBPG aufgeführt. Damit kann die bisherige Praxis und Lehre zu diesem Kündigungsgrund grundsätzlich weiterhin beigezogen werden (vgl. Botschaft BPG, a.a.O., 6714). Als eine wichtige Pflicht im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG gilt beispielsweise, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu wahren (sog. Treuepflicht; statt vieler Urteil des BVGer A-5076/2012 vom 11. Februar 2013 E. 7.3 m.w.H.; im Zusammenhang mit einer fristlosen Kündigung Urteil des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1).

4.3.2 Die allgemeine Sorgfalts- und Treuepflicht von Angestellten der Schweizerischen Eidgenossenschaft ist in Art. 20 Abs. 1 BPG geregelt und stellt eine wichtige gesetzliche Pflicht dar. Danach haben die Angestellten die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihres Arbeitgebers zu wahren. Die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht bezieht sich in erster Linie auf die Hauptpflicht des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, nämlich auf die zu erbringende Arbeitsleistung: Unter diesem Aspekt ist der Arbeitnehmer insbesondere zu treuer, gewissenhafter Ausführung der Arbeit verpflichtet sowie zur Abwendung oder Anzeige drohender Gefahren, zur Obhut anvertrauter Sachen usw. Das Mass der ihm obliegenden Sorgfaltspflicht orientiert sich an Art. 321e des Obligationenrechts vom 30. März

1911 (OR, SR 220): Es bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zur Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen (PETER HELBLING, in: Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, Art. 20 Rz. 20 und 48 f.).

4.3.3 Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (bzw. die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers) ist begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses und begründet ein rechtliches Subordinationsverhältnis zwischen den Parteien. Die Ausübung des Weisungsrechts konkretisiert die Arbeits- und Treuepflicht des Arbeitnehmers; die Nichtbefolgung bedeutet die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht (Urteil des BVGer A-3551/2011 vom 22. April 2010 E. 12.7; vgl. auch HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, Rz. 174 ff.). Eine Arbeitspflichtverletzung kann namentlich in der Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Arbeitszeiten, in verspätetem Erscheinen oder gänzlichem Wegbleiben vom Arbeitsplatz ohne einen dienstlich gerechtfertigten Grund bestehen (WALTER HINTERBERGER, Disziplinarfehler und Disziplinarmassnahmen im Recht des öffentlichen Dienstes, 1986, S. 160 m.w.H.). Befolgt der Arbeitnehmer berechtigte Weisungen des Arbeitgebers nicht, kann ihm dieser zunächst einen Verweis oder eine Verwarnung erteilen. In sehr schweren oder wiederholten Fällen kann der Arbeitgeber die fristlose Entlassung aussprechen, in weniger schweren Fällen ist stets eine vorgängige Verwarnung notwendig. Dazu sind klare Weisungen des Arbeitgebers erforderlich, die der Arbeitnehmer künftig zu befolgen hat (Urteil des BGer 4C.119/2006 vom 29. August 2006 E. 3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage 2012, Art. 321d OR Rz. 7).

4.3.4

4.3.4.1 In sachverhaltlicher Hinsicht steht vorliegend fest, dass der Beschwerdeführer spätestens Mitte Januar 2013 über das neue Arbeitszeitreglement informiert wurde. Im Speziellen wurde er mehrfach auf die korrekt vorzunehmende Zeiterfassung, die Handhabung bei Absenzen sowie die verbindlichen und ausschliesslichen Rahmenarbeitszeiten (montags bis freitags zwischen 6 und 20 Uhr) hingewiesen (E. 3.1.1 f.). Ungeachtet dieser unmissverständlichen und rechtmässigen Weisungen erschien der Beschwerdeführer am 25. Juni 2013 unentschuldigt, d.h. ohne Vorankündigung und Vermerk im Outlookkalender, nicht bei der Arbeit (E. 3.1.3). Die in der Folge ergangene Beanstandung durch den Vorgesetzten hielt den

Beschwerdeführer nicht davon ab, auch am 3. September 2013 unentschuldigt zu fehlen (E. 3.1.4). Die nachgeschobenen Begründungen der Absenzen vermögen das nahezu identische Verhalten in beiden Fällen nicht zu erklären.

Überdies konnte dem Beschwerdeführer für die Zeit vom 1. Juni 2013 bis 4. Oktober 2013 eine regelmässige unbewilligte nächtliche Präsenzzeit im Büro nachgewiesen werden (E. 3.1.5). Trotz in diesem Zusammenhang am 7. Oktober 2013 ausgesprochener Ermahnung setzte der Beschwerdeführer sein weisungswidriges Verhalten fort, indem er sich weiterhin zu nächtlichen Zeiten sowie an Wochenenden im Büro aufhielt (E. 3.1.6). In der Folge verletzte der Beschwerdeführer am 26. November 2013 ungeachtet von weiteren Ermahnungen und Besprechungen die nunmehr auf 07:00 bis 17:30 Uhr festgesetzte Rahmenarbeitszeit (E. 3.1.8).

Schliesslich übermittelte der Beschwerdeführer wenige Tage nach der Mahnung vom 3. Dezember 2013 und wiederholter Anweisungen einen erheblich fehlerhaften Monatsabschluss für den November 2013.

4.3.4.2 Der Beschwerdeführer hat nach dem Gesagten wiederholt verschiedene rechtmässige Verhaltensanweisungen des Arbeitgebers nicht befolgt und damit gesetzliche Pflichten verletzt. Auch die jeweils ergangenen Ermahnungen konnten den Beschwerdeführer von weiteren gleichgelagerten Verstössen nicht abhalten. Er hat sich vielmehr in Kenntnis der erteilten Weisungen vorsätzlich darüber hinweggesetzt, ohne dass rechtfertigende Gründe vorgelegen hätten. Aufgrund des Verschuldens, der Art sowie Häufigkeit und des Ausmasses der Verfehlungen ist die erforderliche Verletzungsintensität erreicht worden, um von schweren Pflichtverletzungen auszugehen (Urteil des BVGer A-621/2009 vom 20. August 2009 E. 3.5.1; HARRY NÖTZLI, in: Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, Art.12 Rz. 20; vgl. zur Arbeitszeitregelung als wichtige Pflicht Urteile des BVGer A-897/2012 vom 13. August 2012 E. 4.2.3 sowie E. 6.3.3 m.w.H.; A-5455/2009 vom 21, Januar 2010 E. 5.4).

Bezüglich der Ungereimtheiten bei der Arbeitszeiterfassung für den Monat November 2013 vertritt der Beschwerdeführer den Standpunkt, diese seien auf die unzumutbar kurze Frist von zwei Tagen zur nachträglichen Erfassung oder Korrektur der Arbeitszeiten zurückzuführen und ihm daher nicht vorzuwerfen. Der Beschwerdeführer verkennt damit, dass die Freigabe der Zeiterfassung für einen zurückliegenden Monat regelmässig in zwei Tagen zu bewältigen ist und ihm hinlänglich bekannt war, dass es die Arbeitszeit

jeweils täglich zu erfassen galt. Für das Vornehmen allfälliger Korrekturen am Monatsende dürfte sich der Aufwand damit in engen Grenzen halten. Keinesfalls können mit dem geltend gemachten Zeitdruck die zum Teil sehr erheblichen Diskrepanzen erklärt werden. Ebenso wenig vermag der Umstand, dass die Zeiterfassung manuell erfolgt, die teilweise erheblichen Abweichungen zwischen erfasster und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit zu rechtfertigen. Diese Differenzen zeugen vielmehr von einer bereits seit geraumer Zeit praktizierten, bewussten Falscherfassung von Arbeitszeiten. Nebst der mangelhaften Arbeitszeiterfassung fallen sodann die weiteren Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit den unentschuldigten Absenzen und nicht eingehaltenen Rahmenarbeitszeiten ins Gewicht, welche sich vor der Mahnung ereignet haben.

Der im Zusammenhang mit den Verfehlungen mehrfach vorgetragene Einwand, die flexible Arbeitszeitgestaltung sei verbreitet und akzeptiert gewesen, vermag die verschiedenen Verstösse gegen die seit Anfang 2013 unmissverständlich kommunizierten Weisungen nicht zu rechtfertigen. Aus einer zuvor allenfalls liberaleren Handhabung der Arbeitszeitregelung kann der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten.

Der Beschwerdeführer wendet alsdann zu Unrecht ein, der "Konflikt betreffend Arbeitszeit" sei von den Vorgesetzten erst lanciert worden, als klar gewesen sei, dass er an seiner fachlichen Argumentation festhalten und seine Vorgesetzten kritisieren würde. Die Verstösse gegen die Verhaltensanweisungen stehen in einem engen Zusammenhang mit dem "fachlichen Konflikt" und entwickelten sich entsprechend zeitlich parallel.

Die Vorinstanz ging in Anbetracht dieser mannigfaltigen Verfehlungen zu Recht von einem sachlich hinreichenden Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG aus.

4.3.5

4.3.5.1 Die Vorinstanz führt in Ergänzung zu den bereits beurteilten Verletzungen der Befolgungspflicht (E. 4.3.4) die Missachtung von Weisungen betreffend die konkret zu erbringende Arbeitsleistung als weiteren Kündigungsgrund an. Gestützt auf den Sachverhalt (E. 3.2) und in Übereinstimmung mit der Vorinstanz ist davon auszugehen, dass sich der Beschwerdeführer mit den unbestrittenermassen bestehenden, konzeptionellen Mängeln des Revisionsprojekts nicht abfinden wollte und daher die verschiedentlich ergangenen Zielanweisungen nicht ausreichend befolgte,

was wiederum zu einer in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht mangelhaften Arbeitsleistung führte.

4.3.5.2 Der Beschwerdeführer macht geltend, es könne ihm bezüglich der Arbeitsqualität kein Vorwurf gemacht werden, da diesbezüglich offensichtlich ein Konflikt zwischen den Vorgesetzten und ihm vorliege, der durch ein Fachgutachten zu klären sei. Vorgaben seien deshalb nicht eingehalten worden, weil sie nicht zu befriedigenden Resultaten geführt hätten.

4.3.5.3 Der Beschwerdeführer legt mit diesen Ausführungen, wie er verschiedentlich auch andernorts zu verstehen gab (vgl. E. 3.2.5), dar, einerseits Zielanweisungen tatsächlich nicht befolgt und andererseits sich auch wissentlich und willentlich über solche hinweggesetzt zu haben. Zu keinem Zeitpunkt wird geltend gemacht, die monierten Mängel hätten die Befolgung der Arbeitsanweisungen selbst bei vorhandenem Befolgungswillen verunmöglicht. Der Beschwerdeführer bestätigt damit den Sachverhalt, wie er sich auch aus den Akten ergibt.

Indem sich der Beschwerdeführer rechtmässigen Weisungen widersetzte, hat er die hauptsächliche Pflicht des Arbeitnehmers, die definierte Arbeitsleistung zu erbringen, verletzt. Anhaltspunkte, dass sich die Vorinstanz über Grenzen des Weisungsrechtes hinweggesetzt haben könnte, sind nicht ersichtlich (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 321d Rz. 3). Insbesondere sind weder Schranken des Persönlichkeitsrechtes noch solche anderer verfassungsmässiger Rechte als tangiert zu betrachten. Für die konkret erteilten Weisungen werden vielmehr plausible Gründe angeführt. Beachtliche Interessen des Arbeitnehmers, welche jenen der Vorinstanz entgegenstehen könnten, sind nicht ersichtlich. Wenn der Beschwerdeführer sein abweichendes Verhalten damit begründet, aus fachlichen und berufsethischen Gründen sowie im Interesse befriedigender Resultate gehandelt zu haben, so ist festzuhalten, dass die Vorinstanz bezüglich der Vorgehensweise und Ziele Entscheide gefällt hat, die den Beschwerdeführer in seinen Interessen nicht derart behindert hätten, dass er von der treuen und gewissenhaften Ausführung der Arbeit dispensiert worden wäre. Ungeachtet der fachlichen Differenzen hätte es an ihm gelegen, die Entscheide der Vorgesetzten zu akzeptieren und den entsprechenden Anweisungen Folge zu leisten. Unter diesen Umständen ist die gewählte Vorgehensweis der Vorinstanz nicht weiter zu prüfen und auf das Einholen eines Fachgutachtens zu verzichten.

Indem sich der Beschwerdeführer während längerer Zeit beharrlich über die verschiedentlich ergangenen Zielanweisungen hinwegsetzte, verletzte er eine wichtige gesetzliche Pflicht und schuf damit einen weiteren Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG. Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG weist im Verhältnis zu Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG subsidiären Charakter auf und ist daher nur einschlägig, wenn die Mängel in Leistung oder Verhalten nicht wie vorliegend mit einer Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten einhergehen (vgl. NÖTZLI, Handkommentar BPG, Art.12 Rz. 25). Ob allenfalls darüberhinausgehende Umstände vorliegen, die in den Anwendungsbereich von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG fallen, ist nicht weiter zu untersuchen. Da auch der fehlenden Bereitschaft zur Verrichtung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeit (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG) als ordentlichem Kündigungsgrund keine selbständige Bedeutung beizumessen ist, erübrigt sich die Prüfung des Sachverhaltes unter diesem Titel (vgl. NÖTZLI, Handkommentar BPG, Art. 12 Rz. 37). Ob überdies aufgrund der Gesamtheit der Vorfälle ein nicht gesetzlich normierter Kündigungsgrund vorliegt oder von einer Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auszugehen ist, wie dies die Vorinstanz vorbringt, kann angesichts der vorliegenden Kündigungsgründe ebenfalls offen gelassen werden.

5.
Im Folgenden ist zu prüfen, ob die Kündigung auch formell korrekt erfolgt ist.

5.1 Gemäss der Praxis zu Kündigungen gestützt auf Art. 12 Abs. 6 Bst. a aBPG (wie in E. 4.3.1 erwähnt neu Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG) bedurfte es immer einer vorgängigen Mahnung (vgl. Urteile des BGer 1C_277/2007 vom 30. Juni 2008 E. 5; 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7). Bei der Aufzählung der Kündigungsgründe im revidierten Art. 10 Abs. 3 BPG wurde zwar darauf verzichtet, die Mahnung zu erwähnen, was aber nichts daran ändert, dass vor Erlass einer Kündigung grundsätzlich eine solche auszusprechen ist. Die Botschaft BPG zur im Juli 2013 in Kraft gesetzten Revision führt zur Mahnung aus, diese sei auszusprechen, wenn eine vorgängige Mahnung Sinn mache. Eine Mahnung werde dann notwendig sein, wenn sie grundsätzlich geeignet sei, eine Änderung des Verhaltens herbeizuführen (Botschaft BPG, a.a.O., 6715).

Die Mahnung hat zum einen eine Rügefunktion, indem die eine der anderen Vertragspartei die begangenen Verfehlungen vorhält und sie zu künfti-

gem vertragsgemässem Verhalten anhält. Zum anderen ist mit der Mahnung darauf hinzuweisen, dass bei weiterem vertragswidrigen Verhalten die Kündigung ausgesprochen wird (Warnfunktion). Die Mahnung dient damit der Wahrung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes, indem der Arbeitnehmer beim Vorliegen eines ordentlichen Kündigungsgrundes zunächst verwarnt wird (Urteil des Bundesgerichts 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.5).

5.2 Im vorliegenden Fall sind die Kündigungsgründe auf das Verhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen, weshalb davon auszugehen ist, dass eine Mahnung grundsätzlich geeignet war, eine Änderung des inkriminierten Verhaltens herbeizuführen. Die Vorinstanz hat am 3. Dezember 2013 entsprechend eine Mahnung gegenüber dem Beschwerdeführer erlassen.

5.3 Der Beschwerdeführer macht mit Verweis auf Art. 4 Abs. 3 BPG geltend, ihm hätten im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung die Mängel in Leistung und Verhalten aufgezeigt und es hätte eine Bewährungsfrist angesetzt werden müssen. Anlässlich des PEG vom 21. beziehungsweise 22. November 2013 seien erstmals formale Vorwürfe in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung und seine Arbeitsqualität erhoben worden, ohne dass jedoch gleichzeitig eine Bewährungsfrist angesetzt worden wäre. Bereits am 3. Dezember 2013 sei alsdann eine Mahnung ausgesprochen und wiederum wenige Tage später, am 18. Dezember 2013, die Kündigungsabsicht eröffnet worden. Damit erfülle das Vorgehen der Vorinstanz in keiner Art und Weise die Anforderungen, die an ein Verfahren zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst gestellt würden. Insbesondere habe es die Vorinstanz verpasst, dem Beschwerdeführer eine Bewährungsfrist anzusetzen, damit dieser die ihm erteilten Vorgaben und Weisungen hätte einhalten können.

5.4 Im Verlauf des Jahres 2013 hielten die Vorgesetzten mit dem Beschwerdeführer etliche Gespräche zum kündigungsrelevanten Verhalten ab und führten darüber auch eine rege Korrespondenz mit ihm. Dabei wiesen die Vorgesetzten den Beschwerdeführer fortwährend und jeweils mit Nachdruck darauf hin, dass seine Verhaltensweisen nicht tolerierbar seien und er inskünftig die erteilten Weisungen zu befolgen habe. Die anlässlich des PEG gegenüber dem Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe sowie die geäusserten Erwartungen waren dem Beschwerdeführer daher bereits hinlänglich bekannt und es hätte sich ihm bis dahin ausreichend Gelegenheit geboten, sich zu bewähren. Einer langen Phase der Bemühungen um eine informelle Beilegung des Konfliktes folgte am 3. Dezember 2013

schliesslich die Mahnung. Dass mit dieser sowie mit allen vorgängigen Ermahnungen keine Bewährungsfrist anberaumt wurde, ist nicht zu beanstanden. Der Beschwerdeführer hatte genügend Gelegenheit, sein Betragen anzupassen, liess aber eine entsprechende Verhaltensänderung bis zuletzt vermissen. Indem der Beschwerdeführer bereits wenige Tage nach Erlass der Mahnung erneut mit erheblichen Pflichtverletzungen auf sich aufmerksam machte, manifestierte er einmal mehr seinen Unwillen, das erwartete Verhalten an den Tag zu legen. Die Vorinstanz ging daher zu Recht davon aus, dass auch die letzte Chance gescheitert war. Über die ganze Entwicklung hinweg ist der Vorinstanz ein umsichtiges Vorgehen zu attestieren, welches dem Gebot der Verhältnismässigkeit gerecht wurde.

5.5 Die schriftliche Eröffnung der Kündigung vom 29. Juli 2014 erfolgte überdies nach gescheitertem Einigungsversuch, unter Wahrung des rechtlichen Gehörs sowie unter Beachtung von Kündigungsfrist und krankheitsbedingter Sperrfrist.

5.6 Folglich erweist sich die Kündigung des Beschwerdeführers auch in formeller Hinsicht als rechtmässig.

6.

Da die Aufzählung der Kündigungsgründe in Art. 336 OR (vgl. Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG) nicht abschliessend ist und die Missbräuchlichkeit einer Kündigung auch mit einem Verstoss gegen das Rechtsmissbrauchsverbot begründet werden kann, ist die Kündigung auch unter diesem Titel zu prüfen.

6.1 Vorausgesetzt wird dabei, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit den ausdrücklich in Art. 336 OR genannten Gründen vergleichbar ist. Nach der Rechtsprechung kann sich die Missbräuchlichkeit einer Kündigung nicht nur aus den Kündigungsmotiven ergeben, sondern auch aus der Art und Weise, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Selbst wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (vgl. BGE 136 III 513 E. 2.3; 132 III 115 E. 2.1 f.; 131 III 535 E. 4.2; Urteil des BVGer A-5218/2013 vom 9. September 2014 E 9.1.2; WOLFGANG PORTMANN, in: Basler Kommentar Obligationenrecht I, 5. Auflage 2011, Art. 336 Rz. 21, 23 und 26; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 Rz 4).

6.2 Der Beschwerdeführer bringt vor, die Vorinstanz habe es unterlassen, eine Diskussion über den fachlichen Konflikt zu führen oder seine diesbezügliche Position zu prüfen. Des Weiteren sei es unverständlich, weshalb angesichts der vermutlich ab August 2013 nicht mehr möglichen Kommunikation zwischen den Parteien keine externe Hilfe beigezogen worden sei. Stattdessen sei der Beschwerdeführer in seiner Not alleine gelassen worden und es sei zudem ein zweiter Konflikt betreffend Zeiterfassung lanciert worden. Diesbezüglich sei nie auch nur der Versuch unternommen worden abzuklären, aus welchen Gründen der Beschwerdeführer seine Arbeitszeit nicht entsprechend den Vorgaben erfasste und weshalb er teilweise in der Nacht arbeiten wollte. Ebenso sei ihm auch kein Angebot betreffend Heimarbeit oder ähnlich unterbreitet worden, was die Situation sicherlich entspannt hätte. Es sei relativ offensichtlich, dass die wenige Tage nach der Mahnung erfolgte Kontrolle der Arbeitszeiterfassung einzig aus dem Grund erfolgt sei, dem Beschwerdeführer ein Fehlverhalten vorwerfen zu können und so einen Grund für die aus anderen Überlegungen angestrebte Kündigung zu schaffen.

6.3 Wie bereits dargelegt wurde (E. 4.3.5.3), hat die Vorinstanz hinsichtlich des Arbeitsinhaltes und des Vorgehens Entscheide gefällt, die es vom Beschwerdeführer zu befolgen galt. Sie hat dabei den Standpunkt des Beschwerdeführers zur Kenntnis genommen und die monierten Mängel auch bestätigt. Aufgrund der gegebenen Rahmenbedingungen kam sie jedoch zum Schluss, es sei nicht mehr auf das Grobkonzept zurückzukommen, sondern unter den gegebenen Rahmenbedingungen nach Lösungen zu suchen. Es hätte am Beschwerdeführer gelegen, sich diesem Entscheid zu fügen. Eine weitere Auseinandersetzung mit den divergierenden Standpunkten war nicht angezeigt.

Was die Kommunikation anbelangt, so war der Beizug eines externen Beraters nicht indiziert, zumal eine entsprechende Massnahme auch kaum Abhilfe geschaffen hätte. Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass die Vorgesetzten keinen Aufwand scheuten, der verfahrenen Situation zu einer positiven Wendung zu verhelfen, und im Rahmen des PEG auch der Personaldienst beigezogen wurde. Insbesondere hatte der Beschwerdeführer Gelegenheit, sich mit der zuständigen Personalverantwortlichen zu besprechen und mit ihr zu korrespondieren.

Die Behauptung, es sei nie der Versuch unternommen worden, dem arbeitszeitlichen Verhalten des Beschwerdeführers auf den Grund zu gehen,

ist sodann tatsachenwidrig. So forderte die Vorinstanz den Beschwerdeführer im Oktober 2013 gar explizit auf, dazu Stellung zu nehmen, was dieser jedoch unterliess. Dass die Vorinstanz schliesslich dem Beschwerdeführer hätte ein Angebot betreffend Heimarbeit unterbreiten sollen, ist ebenso abwegig wie die Behauptung, die Kontrolle der Arbeitszeiterfassung nach der Mahnung sei lediglich erfolgt, um einen Kündigungsgrund zu schaffen. Es wurde ausführlich dargelegt, in welchen mannigfaltigen Verhaltensweisen die Kündigungsgründe liegen (E. 4.3.4. und 4.3.5). Insgesamt erscheint das Vorgehen der Vorinstanz als rechtmässig und es ist nicht ersichtlich, inwiefern sie das Gebot der schonenden Rechtsausübung verletzt haben sollte. Von einer missbräuchlichen Kündigung kann nicht die Rede sein.

7.
Da sich die Vorbringen des Beschwerdeführers als unbegründet erweisen und die Kündigung weder eines sachlichen Grundes entbehrt, formelle Mängel aufweist noch rechtsmissbräuchlich erfolgte, hat der Beschwerdeführer weder Anspruch auf Weiterbeschäftigung noch Entschädigung. Die Beschwerde ist somit abzuweisen.

8.
Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher vorliegend keine Verfahrenskosten zu erheben.

Angesichts seines vollständigen Unterliegens im Rahmen des Zwischenentscheides vom 14. Oktober 2014 und im Hauptverfahren ist dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung auszurichten (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]).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen

4.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Einschreiben)
– Das Generalsekretariat EDI (Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:	Der Gerichtsschreiber:
André Moser	Matthias Stoffel

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: