Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-4813/2014

Urteil vom 9. Februar 2015

Besetzung

Richter André Moser (Vorsitz),
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,
Richterin Marie-Chantal May Canellas,
Gerichtsschreiber Stephan Metzger.

Parteien

A. _____,
vertreten durch lic. iur. Martin Zwahlen, Fürsprecher,
Schwarztorstrasse 56, 3000 Bern 14,
Beschwerdeführer,

gegen

Bundesamt für Bauten und Logistik BBL,
Fellerstrasse 21, 3003 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A. _____, geb. (…), arbeitete seit 1. Januar 1985 als (…) und ab (…) als (…) beim Amt für Bundesbauten und war, nach der im Rahmen der Regierungs- und Verwaltungsreform durchgeführten Reorganisation, seit dem (…) beim neu geschaffenen Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) ebenfalls als (…) tätig. Seit dem 1. November 2002 ist er Betriebsmitarbeiter innerhalb der Abteilung Objektmanagement.

Die gesundheitlichen Beschwerden von A. _____ bestehen seit langem. In den Jahren 2002 und 2003 hatte er Anspruch auf IV-Rentenleistungen. In der Zeit von Januar 2000 bis 2007 war er nie zu 100% arbeitsfähig. Von 2008 bis 2012 waren immer überdurchschnittliche Arbeitsausfälle (jeweils mehr als 20 Tage pro Jahr) zu verzeichnen. Das BBL erhielt am 13. August 2012 ein erneutes Arztzeugnis infolge Krankheit. Dies war der Auslöser, beim ärztlichen Dienst der allgemeinen Bundesverwaltung (MedicalService) umfassendere Abklärungen bezüglich des Gesundheitszustandes von A. _____ durchführen zu lassen.

B.
Dem Bericht von MedicalService vom 26. September 2012 ist zu entnehmen, dass die Rückenbelastbarkeit von A. _____ dauerhaft beeinträchtigt ist. Dies bedeutete, dass er nicht mehr für körperlich schwere Tätigkeiten eingesetzt werden konnte. Am Arbeitsplatz hätten ausserdem dauerhaft diverse Schonauflagen beachtet werden müssen.

Am 4. Oktober 2012 bestätigten die Linienvorgesetzten, dass mit diesen Schonauflagen keine Einsatzmöglichkeit innerhalb der Abteilung Objektmanagement bestehe. Weitere Einsatzmöglichkeiten wurden geprüft, indes ohne Erfolg.

Es folgten Abklärungen durch die SUVA und die IV sowie Standortbestimmungen mit A. _____ und den einbezogenen Stellen. Seitens des BBL wurde dabei Ende November 2013 mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden müsste, sollte sich bis Ende März 2014 keine Einsatzmöglichkeit finden lassen. Auch eine Umfrage bei allen Departementen bezüglich Wiedereingliederung ergab keine Einsatzmöglichkeit für A. _____. Am 3. Juni 2014 liess das BBL A. _____ ein Schreiben bezüglich Lohnfortzahlung/Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsvertrages oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers zukommen mit der Möglichkeit, dazu bis zum 20. Juni 2014 Stellung zu nehmen.

Am 19. Juni 2014 beantragte der Rechtsvertreter von A. _____ Einsicht in die Personalakten, die ihm am 25. Juni 2014 gewährt wurde; hinsichtlich Stellungnahme zum Schreiben vom 3. Juni 2014 verlangte er keine Fristerstreckung.

C.
Mit Verfügung vom 27. Juni 2014 löste das BBL das Arbeitsverhältnis mit A. _____ unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Monaten per 31. Oktober 2014 auf (Dispositiv Ziffer 1). Es wurde festgestellt, dass die Lohnfortzahlung des BBL bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit am 12. August 2014 ende (Dispositiv Ziffer 2). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wurde als unverschuldet bezeichnet (Dispositiv Ziffer 3). Zur Begründung hielt das BBL fest, A. _____ habe seit dem 13. August 2012 seine Funktion infolge Untauglichkeit und ohne dass eine Änderung zu erwarten sei, nicht wahrnehmen können. Sämtliche sinnvollen und zumutbaren Bemühungen, A. _____ zu einer Weiterbeschäftigung zu verhelfen, seien – erfolglos – ausgeschöpft worden. Der Kündigungsgrund der mangelnden Tauglichkeit (Krankheit) sei daher gegeben.

D.
Gegen diese Verfügung erhebt A. _____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 28. August 2014 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt die Aufhebung der Verfügung und die Zuweisung einer zumutbaren Arbeitsstelle. Die Lohnzahlung sei fortzusetzen, eventuell sei ihm eine Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohnes auszurichten. Es sei ihm das Recht auf unentgeltliche Rechtspflege zu gewähren und der unterzeichnende Anwalt sei als sein Rechtsbeistand zu ernennen. Zur Begründung der Beschwerde führt der Beschwerdeführer namentlich aus, es bestehe kein ausreichender Kündigungsgrund, der Arbeitgeber habe seine Fürsorgepflichten verletzt und, da ihm der Wiedereinstieg verunmöglicht worden sei, müsse die Lohnzahlung fortgesetzt bzw. eine Entschädigung ausgerichtet werden, bis ihm eine Arbeitsstelle zugewiesen werden könne.

E.
Nachdem der Beschwerdeführer das ihm mit Zwischenverfügung vom 3. September 2014 zugestellte Formular "Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege" eingereicht hatte, wurde ihm mit Zwischenverfügung vom 10. Oktober 2014 die unentgeltliche Rechtspflege bzw. die unentgeltliche Rechtsverbeiständung zuerkannt.

F.
Das BBL (nachfolgend: Vorinstanz) beantragt mit Vernehmlassung vom 2. Oktober 2014, die Beschwerde sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei. Eventuell sei eine Entschädigung im Rahmen einer gerichtlichen Vereinbarung durch das Gericht zu genehmigen. In der Begründung weist die Vorinstanz darauf hin, dass die gesundheitlichen Beschwerden des Beschwerdeführers seit über 15 Jahren bestehen. Es habe ein ausreichender Grund für eine Kündigung wegen mangelnder Tauglichkeit (Krankheit) bestanden. Auch könne nicht von einer Verletzung der Fürsorgepflichten als Arbeitgeber gesprochen werden, nachdem – leider erfolglos – versucht worden sei, eine für den Beschwerdeführer körperlich zumutbare Arbeitstätigkeit zu finden. Eine Lohnfortzahlung sei im durch die Bundespersonalgesetzgebung vorgesehenen Umfang geleistet worden. Da die medizinischen Abklärungen abgeschlossen seien, komme eine Weiterführung der Lohnfortzahlung nicht in Betracht. Im Sinne eines gerichtlichen Vergleichs anerbiete die Vorinstanz dem Beschwerdeführer aufgrund seiner Anstellungsdauer und seines Alters eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen, obwohl eine solche Entschädigung im Rahmen des rechtlichen Gehörs nie gefordert worden sei. Im Gegenteil habe der Beschwerdeführer auf die Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs verzichtet und so einen aussergerichtlichen Vergleich verunmöglicht.

G.
Der Beschwerdeführer verzichtet mit Schreiben vom 17. November 2014 auf eine Stellungnahme und gibt bekannt, dass er den Vergleichsvorschlag der Vorinstanz ablehne.

H.
Die Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons X. _____ teilt dem Bundesverwaltungsgericht mit Schreiben vom 18. November bzw. 12. Dezember 2014 im Sinne einer Subrogationsanzeige mit, sie sei für die Zeitperiode vom 13. August 2014 bis 31. August 2015 im Betrage von Fr. 45'513.60 in die strittige Lohnforderung eingetreten.

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

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz i.S.v. Art. 33 VGG entschieden hat. Beim BBL handelt es sich um eine Vorinstanz i.S.v. Art. 33 Bst. d VGG (vgl. Anhang 1 Ziff. V 1.8 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Die Verfügung vom 27. Januar 2014 ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt und kann direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (vgl. Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). 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 besonders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Bst. c). Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen 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 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 Bundesverwaltungsgericht [BVGer] A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 2, A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 2.1, A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 2; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Auflage 2013, Rz. 2.160).

2.2 Im Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht gilt der Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen. Daraus folgt, dass das Bundesverwaltungsgericht als Beschwerdeinstanz nicht an die rechtliche Begründung der Begehren gebunden ist (Art. 62 Abs. 4 VwVG) und eine Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer von der Vorinstanz abweichenden Begründung bestätigen kann (vgl. BVGE 2007/41 E. 2 mit Hinweisen).

3.

Die Vorinstanz beruft sich auf den Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG, wonach der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, ordentlich kündigen kann.

3.1 Unter den Begriff der fehlenden Eignung bzw. Tauglichkeit gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG fallen all jene objektiven, nicht vom Arbeitnehmer verschuldeten Gründe, die mit dessen Person in Zusammenhang stehen, und ihn nicht oder nur ungenügend in die Lage versetzen, die vereinbarte Arbeit zu leisten. Gesundheitliche Probleme können ein deutliches Indiz einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit sein. Aus dem

Grundsatz der Verhältnismässigkeit folgt indes, dass in Krankheitsfällen nur dann von einer mangelnden Tauglichkeit ausgegangen werden kann, wenn dieser Zustand über längere Zeit andauert und eine Besserung innert angemessener Frist nicht absehbar ist. Die mangelnde Eignung, aber auch die mangelnde medizinische Tauglichkeit, sind objektive, nicht vom Arbeitnehmer verschuldete Hinderungsgründe. Sie dürfen nicht leichthin angenommen werden, muss der Arbeitgeber gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG doch alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausschöpfen, bevor er einem Angestellten ohne dessen Verschulden kündigt (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2849/2014 vom 28. Oktober 2014 E. 3.2, A-6509/2013 vom 27. August 2014 E. 4.3 und A-546/2014 vom 16. Juni 2014 E. 4.3; HARRY NÖTZLI, in: Handkommentar BPG, Bern 2013, Art. 12 Rz. 35 f.).

3.2 Der umfangreichen Korrespondenz in Register 2 der Vernehmlassungsbeilagen ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer seit vielen Jahren an belastungsabhängigen Rückenschmerzen leidet und er von stark rückenbelastenden Tätigkeiten dauerhaft entlastet werden sollte. Mithin ist er seit langem und auch in Zukunft nicht in der Lage, die vereinbarte Arbeit zu leisten. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers vermag an diesem Befund auch der Umstand nichts zu ändern, dass die IV und die SUVA eine teilweise andere Einschätzung vornahmen. Denn die für die Vorinstanz massgebliche Beurteilung ist jene durch MedicalService, aus dessen Schreiben vom 15. September 2014 klar hervorgeht, dass die Tauglichkeit des Beschwerdeführers für eine körperlich schwere, stark rückenbelastende Tätigkeit nicht mehr gegeben ist. Dem Schreiben von MedicalService vom 2. Juli 2013 ist zudem zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer selbst anlässlich der Abklärung bei der SUVA Bern am 8. Oktober 2012 mitgeteilt habe, er sehe sich wegen des Rückenleidens ausser Stande, wieder einer regulären Arbeit nachzugehen. Die Vorinstanz ist folglich zu Recht von einer langandauernden Krankheit und damit einer fehlenden Tauglichkeit des Beschwerdeführers im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ausgegangen.

3.3 Gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG hat der Arbeitgeber alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt.

3.4 Die Vorinstanz weist in diesem Zusammenhang einerseits nachvollziehbar darauf hin, dass die Funktion als Betriebsmitarbeiter körperlich belastend ist und vom Ablauf her nicht aufgeteilt werden kann in weniger und mehr körperlich belastende Tätigkeiten. Die Hauptaufgaben, selbständige Arealreinigung ganzjährig (mit Besen/Schaufel und Kehrichtkübel unterwegs) und Abfallentsorgung (800lt Container, Papierpalette bereitstellen/rumschieben bis zum Abtransport), überstiegen die von MedicalService im Schreiben vom 26. September 2012 aufgezeigten Schonauflagen (körperlich leichte Tätigkeit, Lasten heben maximal 10, gelegentlich 15 kg, kein Arbeiten in unbequemen Körperpositionen, Wechseln der Arbeitsposition zwischen Sitzen, Stehen und Gehen) deutlich. Andererseits hält die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung unwidersprochen fest, es sei BBL intern laufend, auch bereichsübergreifend, nach alternativen Einsatzgebieten für den Beschwerdeführer nachgefragt worden, indes ohne Erfolg. Wenn die Linienvorgesetzten daher zum Schluss kommen, der Beschwerdeführer könne weder die Funktion als Betriebsmitarbeiter weiterhin ausüben noch bestünde eine andere Einsatzmöglichkeit innerhalb des BBL, so besteht für das Bundesverwaltungsgericht kein Anlass, von dieser Beurteilung abzuweichen, zumal der Vorinstanz ein grosser Ermessensspielraum zusteht, wenn es um Fragen der betriebsinternen Verhältnisse geht (vgl. oben E. 2.1). Nachdem sämtliche Bemühungen, dem Beschwerdeführer zu einer anderweitigen Beschäftigung zu verhelfen, erfolglos verlaufen waren, namentlich auch eine Umfrage in allen Departementen für eine Wiedereingliederung, stand einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer auch unter dem Aspekt der Verhältnismässigkeit nichts im Wege.

3.5 Gemäss Art. 31*a* Abs. 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) kann der Arbeitgeber bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit frühestens auf das Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsverhinderung auflösen. Vorliegend fiel der Beschwerdeführer seit 13. August 2012 wegen Arbeitsverhinderung (Krankheit) aus. Mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Oktober 2014 hat sich die Vorinstanz sowohl an den Ablauf der zweijährigen Frist nach. Art. 31*a* Abs. 1 BPV als auch an die Kündigungsfrist von Art. 30*a* Abs. 2 Bst. c BPV gehalten.

3.6 Die Vorinstanz hat überdies festgestellt, dass die Lohnfortzahlung gestützt auf Art. 56 Abs. 1 und 2 BPV am 12. August 2014 ende. Art. 56 Abs. 3 BPV erlaube die Lohnfortzahlung über diese zwei Jahre hinaus nur in begründeten Ausnahmefällen bis zum Abschluss der medizinischen Abklärungen oder bis zur Ausrichtung einer Rente, längstens aber um weitere 12 Monate. Dies sei vorliegend nicht der Fall, bestünden doch keine objektiven Anhaltspunkte für eine erfolgreiche Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit innerhalb eines bestimmbaren Zeitraumes. Der Beschwerdeführer wendet ein, da es nicht sein Verschulden sei, dass die Abklärungen so lange gedauert hätten und ihm kein Wiedereinstieg ermöglicht worden sei, sei die Lohnzahlung fortzusetzen, bis ihm eine Arbeitsstelle zugewiesen werden könne. Mit diesem Vorbringen vermag der Beschwerdeführer einen Ausnahmefall im Sinne von Art. 56 Abs. 3 BPV nicht zu begründen. Denn vorliegend sind die medizinischen Abklärungen abgeschlossen und die Ausrichtung einer Rente steht nicht im Raum.

4.
Zu beurteilen bleibt der Eventualantrag des Beschwerdeführers auf Ausrichtung einer Entschädigung.

4.1 Der Beschwerdeführer bringt vor, sollte sein Begehren um Lohnfortzahlung abgelehnt werden, habe er Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG. Er sei 56-jährig und habe seit 1985 beim BBL gearbeitet, womit er die Voraussetzungen von Art. 78 Abs. 1 Bst. b und c BPV erfülle. Dass er aus gesundheitlichen Gründen entlassen worden sei, sei nicht sein Verschulden. Dies werde in Ziffer 3 des Dispositivs der angefochtenen Verfügung bestätigt. In Anbetracht seiner schwierigen finanziellen und gesundheitlichen Lage erscheine eine Entschädigung von einem Jahreslohn als angemessen.

4.2 Das BPG enthält keinen Hinweis darauf, wann eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses als vom Angestellten verschuldet zu gelten hat. Nach Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV gilt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses dann als verschuldet, wenn es durch den Arbeitgeber aus einem Grund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a-d oder Abs. 4 BPG oder aus einem anderen sachlichen Grund, an dem die angestellte Person das Verschulden trägt, aufgelöst wird. Gemäss Art. 31 Abs. 2 BPV kann die zuständige Stelle nach Art. 2 BPV freilich aus wichtigen Gründen in den Fällen nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG bestimmen, dass die Kündigung als unverschuldet gilt. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Rechtsprechung und Doktrin

mangelnde Eignung und Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG, namentlich gesundheitliche Probleme, als objektive, nicht vom Angestellten verschuldete Gründe bezeichnen (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-6509/2013 vom 27. August 2014 E. 4.3, A-546/2014 vom 16. Juni 2014 E. 4.3 und A-6543/2012 vom 22. April 2013; NÖTZLI, a.a.O., Art. 12 Rz. 34 und Art. 19 Rz. 3). Entsprechend hat auch die Vorinstanz im vorliegenden Fall in Ziff. 3 des Dispositivs der angefochtenen Verfügung festgehalten, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelte als unverschuldet im Sinne von Art. 31 Abs. 2 BPV.

4.3 Nach Art. 19 Abs. 3 BPG hat der Angestellte bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne sein Verschulden Anspruch auf Entschädigung, wenn

- er in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht (Bst. a)

- das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat (Bst. b).

Die Entschädigung im Sinne von Art. 19 Abs. 3 BPG wird dem Angestellten als Zeichen seiner Firmentreue, als Überbrückungshilfe, wenn er in einem Beruf mit schwacher oder keiner Nachfrage gearbeitet hat, oder in Berücksichtigung seines Alters, welches ihn auf dem Stellenmarkt behindert, ausgerichtet. Sie hat weder pönalen noch präventiven, sondern ausschliesslich Lohn-Charakter und ist als Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilsmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen und auf dem die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind (NÖTZLI, a.a.O., Art. 19 Rz. 10). Die Entschädigungsansprüche nach Art. 19 Abs. 3 Bst. a und Bst. b BPG bestehen einerseits alternativ. Andererseits sind auch die Voraussetzungen gemäss Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG bzw. der Ausführungsbestimmung von Art. 78 Abs. 1 BPV alternativ zu verstehen, d.h. entweder muss das Arbeitsverhältnis beim Bund ununterbrochen 20 Jahre gedauert haben (Bst. b) oder der Angestellte muss mindestens 50 Jahre alt sein (Bst. c) (vgl. NÖTZLI, a.a.O., Art. 19 Rz. 9).

4.4 Die Vorinstanz hat es in der angefochtenen Verfügung unterlassen, dem Beschwerdeführer, der unbestrittenermassen die Voraussetzungen von Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG bzw. gemäss Art. 78 Abs. 1 Bst. b und c BPV

erfüllt, eine Entschädigung zuzusprechen. Ihrem Eventualantrag in der Vernehmlassung ans Bundesverwaltungsgericht kann entnommen werden, dass sie eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen für angemessen hält. Damit sind auch die Voraussetzungen erfüllt, wonach das Bundesverwaltungsgericht aus prozessökonomischen Gründen ausnahmsweise über ein Begehren befinden kann, zu dem sich die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung nicht (ausdrücklich) geäussert hat Denn einerseits besteht ein sehr enger Bezug zum bisherigen Streitgegenstand und andererseits hat sich die Vorinstanz im Laufe des Beschwerdeverfahrens dazu geäussert (vgl. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.210).

4.5 Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn (Art. 19 Abs. 5 BPG). Bei der Festsetzung werden insbesondere das Alter des Angestellten, dessen berufliche und persönliche Situation, die gesamte Dauer seiner Anstellung bei Verwaltungseinheiten nach Art. 1 BPV und die Kündigungsfrist berücksichtigt (Art. 79 Abs. 4 BPV).

4.6 Der Beschwerdeführer ist 56 Jahre alt. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses stand er während 29 Jahren ununterbrochen im Dienst der Vorinstanz. Damit erfüllt er beide der alternativ verlangten Voraussetzungen, wobei die Beschäftigungsdauer sogar als besonders lang bezeichnet werden kann. Angesichts der ganzen aktenkundlichen Vorgeschichte lässt sich die vom Beschwerdeführer verlangte höchstmögliche Entschädigung von einem Jahreslohn dessen ungeachtet nicht rechtfertigen. Das Bundesverwaltungsgericht erachtet in Würdigung der gesamten Umstände vielmehr eine Entschädigung in der Höhe von zehn Monatslöhnen (Basis Bruttolohn plus regelmässig ausgerichtete Zulagen) als angemessen.

5. Der Eventualantrag des Beschwerdeführers ist entsprechend teilweise gutzuheissen und die Vorinstanz zu verpflichten, dem Beschwerdeführer in Ergänzung zu ihrer Verfügung vom 27. Juni 2014 eine Entschädigung in der Höhe von zehn Monatslöhnen (Basis Bruttolohn plus regelmässig ausgerichtete Zulagen) zu bezahlen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

6.

6.1 Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind deshalb bereits aus diesem Grund keine Verfahrenskosten zu erheben.

6.2 Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen, welche bei teilweisem Obsiegen entsprechend zu kürzen ist (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 f. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Gemäss Art. 65 Abs. 3 i.V.m. Art. 64 Abs. 2 VwVG tritt auch bei Obsiegen einer amtlich vertretenen Partei anstelle des Honorars eines amtlich bestellten Vertreters – wie in den Fällen gewillkürter Vertretung – die Parteientschädigung zu Lasten der Vorinstanz bzw. einer unterliegenden Gegenpartei. Ein Anspruch des amtlichen Rechtsvertreters auf eine Entschädigung aus unentgeltlicher Rechtspflege besteht demnach grundsätzlich nur – aber immerhin –, wenn die bedürftige Partei unterliegt oder bloss teilweise obsiegt. Bei teilweisem Obsiegen erfolgt eine entsprechende Reduktion der Parteientschädigung und die Differenz zwischen dieser und den Kosten des amtlichen Vertreters wird auf die Gerichtskasse genommen (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3403/2013 vom 17. November 2014 E. 8 a.E. und Abschreibungsentscheid des Bundesverwaltungsgerichts A-8278/2008 vom 14. Januar 2010 E. 3.4 mit Hinweisen).

Dem teilweise obsiegenden Beschwerdeführer ist somit einerseits eine reduzierte Parteientschädigung zu Lasten der Vorinstanz zuzusprechen und andererseits besteht im Umfang des Unterliegens des Beschwerdeführers ein Anspruch seines amtlichen Rechtsvertreters auf eine Entschädigung aus unentgeltlicher Rechtspflege, nachdem ihm mit Zwischenverfügung vom 10. Oktober 2014 die unentgeltliche Rechtsverbeiständung zuerkannt worden ist. Parteientschädigung und Entschädigung des amtlich bestellten Anwalts werden nach den gleichen Ansätzen berechnet (Art. 12 VGKE). Das Bundesverwaltungsgericht legt die Parteientschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote oder, wenn keine Kostennote eingereicht wird,

aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE). Vorliegend hat der Rechtsvertreter keine Kostennote eingereicht. In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwandes für das vorliegende Verfahren, namentlich für das Verfassen der 5-seitigen Beschwerdeschrift, hält das Bundesverwaltungsgericht eine Entschädigung von insgesamt Fr. 1'000.-- (inkl. Auslagen und MWST) für angemessen. Diese ist ihm im Umfang seines Obsiegens durch die Vorinstanz zu ersetzen und im Übrigen auf die Gerichtskasse zu nehmen. Da insgesamt von einem hälftigen Obsiegen ausgegangen werden kann, hat die Vorinstanz dem Beschwerdeführer eine (reduzierte) Parteientschädigung von Fr. 500.-- zu bezahlen, während der Restbetrag von Fr. 500.-- seinem Vertreter aus der Kasse des Bundesverwaltungsgerichts zu entrichten ist.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen und die Vorinstanz verpflichtet dem Beschwerdeführer in Ergänzung zu ihrer Verfügung vom 27. Juni 2014 eine Entschädigung in der Höhe von 10 Monatslöhnen (Basis Bruttolohn plus regelmässig ausgerichtete Zulagen) zu bezahlen.

2.
Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

3.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

4.
Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft des Urteils eine (reduzierte) Parteientschädigung von Fr. 500.-- zu bezahlen.

5.
Fürsprecher Martin Zwahlen wird für seine anwaltlichen Bemühungen eine Entschädigung von Fr. 500.-- aus der Gerichtskasse zugesprochen.

6.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Einschreiben)
– das Eidgenössische Finanzdepartement EFD (Gerichtsurkunde)
  die Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons X. _____ (zur Kenntnis)

Der vorsitzende Richter:	Der Gerichtsschreiber:
André Moser	Stephan Metzger

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: