Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-253/2015

Urteil vom 14. September 2015

Besetzung

Richter Jürg Steiger (Vorsitz),
Richterin Marie-Chantal May Canellas,
Richterin Kathrin Dietrich,
Gerichtsschreiberin Monique Schnell Luchsinger.

Parteien

A._____,

vertreten durch Dr. iur. Harry F. Nötzli, Rechtsanwalt,
Beschwerdeführer,

gegen

Zollkreisdirektion Schaffhausen,
Bahnhofstrasse 62, 8201 Schaffhausen,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____ (nachfolgend auch: Arbeitnehmer) ist am 1. April 1989 in die Eidgenössische Zollverwaltung (nachfolgend: EZV oder Arbeitgeberin) eingetreten. Er war seit 1. Juni 1995 als Zollassistent bei der Zollstelle B._____ (nachfolgend: ZS B._____) im Postzentrum tätig und hierbei zuständig für Überwachungs- und Kontrollaufgaben sowie einfache Hilfsarbeiten. Am 16. November 2001 unterzeichnete er einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag für diese Tätigkeit.

B.
Am 17. Mai 2013 eröffnete die Arbeitgeberin A._____, dass im Rahmen eines Personalabbaus drei der fünf Zollassistenten nicht mehr bei der ZS B._____ weiter beschäftigt werden könnten.

Am 24. Mai 2013 unterzeichnete A._____ eine schriftliche Vereinbarung mit seiner Arbeitgeberin, gemäss welcher er sich verpflichtete, aktiv und positiv bei der Suche für eine neue Stelle mitzuwirken und eine andere zumutbare (interne oder externe) Arbeit anzunehmen. Die Arbeitgeberin verpflichtete sich ihrerseits, ihr Möglichstes zu tun, um A._____ innerhalb der EZV, der übrigen Bundesverwaltung oder gegebenenfalls ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare Arbeit zu vermitteln. Diese Vereinbarung trat am 1. Juni 2013 in Kraft und galt bis 31. Mai 2014 (sechs Monate plus Kündigungsfrist).

C.
A._____ hinterlegte am 31. Mai 2013 seine Daten bei der "Stellenbörse " (Changecenter Bund).

Am 20. Juni 2013 wurde mit A._____ ein Gespräch geführt, anlässlich dessen ihm sämtliche offene Stellen der Zollkreise I und II präsentiert wurden. Bei diesem Gespräch erfuhr die Arbeitgeberin, dass A._____ bereits fünf externe Bewerbungen vorgenommen und eine Absage erhalten habe.

Am 2. Juli 2013 teilte A._____ der Arbeitgeberin mit Bezug auf die vorerwähnten ausgeschriebenen Stellen mit, dass nach Rücksprache mit seinem Arzt eine Anstellung ausserhalb der Region C._____ nicht in Frage käme.

Am 15. August 2013 erhielten alle Zollassistenten der ZS B._____ eine Mitteilung über eine am 14. August 2013 ausgeschriebene Stelle bei der Zollstelle D._____ (nachfolgend auch ZS D._____), mit der Aufforderung, dass sich Interessenten bewerben sollten. Die Bewerbungsfrist lief bis zum 4. September 2013. A._____ bewarb sich nicht auf diese Stelle.

D.
Am 26. November 2013 teilte die Arbeitgeberin A._____ mit, sie beabsichtige, sein Arbeitsverhältnis per 30. Juni 2014 aufzulösen, und wies ihn auf die Möglichkeit zur Akteneinsicht und zur Einreichung einer schriftlichen Stellungnahme bis 6. Dezember 2013 hin.

E.
Mit Schreiben vom 5. Dezember 2013 nahm A._____ zur Kündigungsabsicht Stellung und stellte hierbei die Reorganisation der ZS B._____ in Frage. Die Zollassistenten seien ausgelastet und könnten bei der ZS B._____ weiterbeschäftigt werden. Hintergrund der "Reorganisation" sei wohl vielmehr eine Begebenheit aus dem Jahre 2012 als die Zollassistenten sich geweigert hätten, freiwillig an den Zoll E._____ zu wechseln, als dort eine Stelle zu besetzen gewesen sei. Für ihn sei die Stelle wegen seiner familiären Belastung durch die Pflege seiner Eltern sowie aufgrund eines Burnouts damals nicht in Frage gekommen. Ferner wies er darauf hin, dass er derzeit arbeitsunfähig sei. Alsdann wies er auf ein beginnendes Knieleiden (Gonarthrose) hin, welches ihm verunmögliche, während längerer Zeit stehende Tätigkeiten auszuüben. Die nun angebotenen Stellen seien ebenfalls aus gesundheitlichen Gründen (Pflegebedürftigkeit der betagten Eltern, Burnout, Gonarthrose) unzumutbar.

F.
Am 6. Dezember 2013 wurde ein Arztzeugnis eines Psychiaters nachgereicht, welches eine Arbeitsunfähigkeit von 100% seit 6. Dezember 2013 bescheinigte. Weitere Arztzeugnisse folgten, die eine abnehmende Arbeitsunfähigkeit bescheinigten.

Am 13. Mai 2014 wurde ein weiteres Arztzeugnis von einem Allgemeinarzt ausgestellt, wonach A._____ seit 12. Mai 2014 aufgrund eines Knieleidens zu 50% arbeitsunfähig sei. Zusätzliche Arztzeugnisse folgten, wobei sich die Arbeitsunfähigkeit auf 30% reduzierte.

G.
Mit Verfügung vom 21. November 2014 kündigte die Arbeitgeberin (nachfolgend auch: Vorinstanz) das Arbeitsverhältnis per 31. Mai 2015 gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. d des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1), und stellte fest, dass die Kündigung in Sinne von Art. 31 Abs. 1 Bst. a der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) selbstverschuldet sei.

Sie begründete die Kündigung im Wesentlichen damit, dass der Arbeitnehmer mit der Arbeitgeberin gestützt auf Art. 4 Abs. 2 der Verordnung vom 10. Juni 2004 über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen (aReorganisationsverordnung, AS 2004 3193, gültig gewesen bis 31. Juli 2014) eine Vereinbarung abgeschlossen und sich darin verpflichtet habe, aktiv an der Stellensuche mitzuwirken und andere zumutbare Stellen anzunehmen. Die sechsmonatige Frist für die Stellenvermittlung sei am 30. November 2013 abgelaufen, ohne dass der Arbeitnehmer eine neue Anstellung gefunden hätte. Vielmehr seien ihm sämtliche vakanten und für ihn als Zollassistenten in Frage kommenden Stellen, insbesondere eine solche bei der ZS D._____ angeboten worden. Der Arbeitnehmer habe alle Stellenangebote abgelehnt mit der Begründung, dass er in der Region C._____ bleiben wolle. Die Stelle in D._____ erfülle die Zumutbarkeitskriterien gemäss Art. 104a BPV. Dem Arbeitnehmer sei am 26. November 2013 das rechtliche Gehör hinsichtlich der beabsichtigten Kündigung gewährt worden. Der Arbeitnehmer sei seit dem 6. Dezember 2013 ganz oder teilweise arbeitsunfähig und habe seither die Arbeit noch nicht wieder voll aufgenommen. Das Arbeitsverhältnis werde wegen mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit unter Berücksichtigung einer zweiten Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR gestützt auf Art. 31a Abs. 2 BPV gekündigt.

H.
Dagegen beschwert sich A._____ (nachfolgend auch: Beschwerdeführer) am 9. Januar 2015 beim Bundesverwaltungsgericht und beantragt, die Kündigungsverfügung vom 21. November 2014 sei aufzuheben, und das Arbeitsverhältnis sei nach Massgabe von Art. 34b Abs. 1 Bst. c BPG bis zum 30. November 2015 zu erstrecken. Dem Beschwerdeführer sei ferner eine Entschädigung von 12 Monatslöhnen wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung sowie eine solche von 12 Monatslöhnen wegen unverschuldet erfolgter Kündigung zu bezahlen; alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Vorinstanz.

Der Beschwerdeführer wiederholt in seiner Begründung seine bisherige Argumentation. Ergänzend führt er aus, er sei bereits im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Kündigungsgrundes, mithin am 26. November 2013 in der Erbringung seiner Arbeitsleistung eingeschränkt gewesen, weshalb Art. 31a Abs. 2 BPV nicht anwendbar und damit die zweijährige Sperrfrist gemäss Art. 31a Abs. 1 BPV verletzt sei.

I.
Vernehmlassungsweise beantragt die Vorinstanz am 13. Februar 2015 die Abweisung der Beschwerde, ohne Kosten- und Entschädigungsfolgen für die Zollverwaltung. Ferner sei die Verfügung vom 21. November 2014 zu bestätigen.

Sie führt aus, dass der Stellenabbau bei der ZS B._____ auf den Entlastungsprogrammen 03 und 04 sowie der entsprechenden Aufgabenverzichtsplanung basiere. Das Stellenangebot für Zollassistenten sei infolge Abnahme der einfacheren Hilfs-, Überwachungs- und Kontrollaufgaben in den letzten Jahren sehr klein geworden, und der betriebliche Bedarf habe hauptsächlich noch bei den Grenzzollstellen bestanden. Die Zollverwaltung habe dem Beschwerdeführer anlässlich der Besprechung vom 20. Juni 2013 eine Übersicht mit allen in den Zollkreisen I und II vakanten Stellen abgegeben. Der Beschwerdeführer sei an keiner der Stellen interessiert gewesen und habe jede Tätigkeit ausserhalb der Region von C._____ abgelehnt. Der Beschwerdeführer habe alsdann auch die Stelle eines Zollassistenten bei der ZS D._____ abgelehnt. Die Zollverwaltung betrachte diese Stelle sowohl mit Bezug auf die Wegzeiten als auch aus gesundheitlicher Sicht als zumutbar. Dem Beschwerdeführer habe auch über die "Stellenbörse" (Changecenter Bund) innerhalb der Bundesverwaltung keine passende Stelle vermittelt werden können. Die angebotene "Outplacementberatung" habe der Beschwerdeführer von Anfang an kategorisch abgelehnt. Der Beschwerdeführer habe erst nach Erhalt der Kündigung vom 21. November 2014 geltend gemacht, dass er bereits im November 2013 in seiner Arbeitsfähigkeit eingeschränkt gewesen sei, was die Behauptung und den angerufenen Arztbericht vom 8. Dezember 2014 als fraglich erscheinen lasse.

J.
In der Replik vom 17. April 2015 hält der Beschwerdeführer an seinen Standpunkten fest.

K.
Die Vorinstanz nimmt in der Duplik vom 13. Mai 2015 erneut zu den Vorbringen des Beschwerdeführers Stellung.

L.
Auf die vorstehenden und die weiteren Vorbringen der Parteien wird nachfolgend unter den Erwägungen eingegangen, soweit sie für das vorliegende Urteil massgeblich sind.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.
1.1 Gemäss Art. 31 VGG beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern sie von einer Vorinstanz nach Art. 33 VGG stammen und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt. Die angefochtene Verfügung ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt. Sie stammt von einer zuständigen Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG und kann nach Art. 36 Abs. 1 BPG direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

Das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nicht anderes vorsieht (Art. 37 VGG).

1.2 Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch die angefochtene Verfügung beschwert und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert (Art. 48 Abs. 1 VwVG).

1.3 Die Beschwerde wurde im Übrigen frist- und formgerecht eingereicht (Art. 50 Abs. 1 und 52 VwVG), weshalb auf sie einzutreten ist.

2.
2.1 Das Bundesverwaltungsgericht überprüft angefochtene Verfügungen auf Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und – grundsätzlich – Unangemessenheit (vgl. Art. 49 VwVG).

2.2 Bei der Angemessenheitsprüfung auferlegt es sich auf dem Gebiet des Personalrechts allerdings 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. BVGE 2007/34 E. 5; Urteil des BVGer A-5729/2013 vom 17. Februar 2014 E. 3 mit Hinweisen).

3.

3.1 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen fest (Untersuchungsgrundsatz; vgl. Art. 12 VwVG). Sofern keine anderslautenden Rügen vorgebracht werden, geht es allerdings grundsätzlich davon aus, die entscheidrelevanten Sachumstände seien bereits vollständig erhoben worden. Es führt nur dann ein eigenes Beweisverfahren durch, wenn sich im Rahmen der Instruktion oder Entscheidvorbereitung diesbezügliche Zweifel ergeben (vgl. ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 3.119a). Seine Untersuchungspflicht wird dabei insbesondere durch die Mitwirkungspflichten der Parteien eingeschränkt (vgl. gemäss Art. 13 VwVG).

3.2 Es würdigt sodann die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG in Verbindung mit Art. 40 BZP [SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2). Es erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (Urteil des BVGer A-5705/2014 vom 29. April 2015 E. 6.2.1). Für die (objektive) Beweislast gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei das Vorhandensein einer Tatsache zu beweisen, die aus ihr Rechte ableitet (vgl. Urteil des BVGer A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 7.3; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.150).

3.3 Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung kann das Beweisverfahren geschlossen werden, wenn die noch im Raum stehenden Beweisanträge eine nicht erhebliche Tatsache betreffen oder offensichtlich untauglich sind,

etwa weil ihnen die Beweiseignung abgeht oder umgekehrt die be-treffende Tatsache aus den Akten bereits genügend ersichtlich ist, oder wenn das Gericht seine Überzeugung bereits gebildet hat und annehmen kann, dass seine Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde (sog. antizipierte Beweiswürdigung; Urteil des BGer 8C_417/2011 vom 2. September 2012 E. 5.4.1).

4.

4.1 Gemäss den allgemeinen Grundsätzen zum zeitlichen Geltungsbereich von Erlassen ist in der Regel dasjenige materielle Recht massgeblich, das im Zeitpunkt der Verwirklichung des streitigen Sachverhalts Geltung hat. Die Rechtmässigkeit eines angefochtenen Verwaltungsaktes, namentlich einer Verfügung, überprüft das Bundesverwaltungsgericht im Allgemeinen anhand der bei dessen Ergehen geltenden materiellen Rechtslage (BGE 139 II 243 E. 11.1; Urteil des BGer 1C_743/2013 vom 19. März 2014 E. 5.2; Urteil des BVGer A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 3).

4.2 Zur Beurteilung einer Kündigung ist auf das Recht abzustellen, welches im Zeitpunkt der Verwirklichung des Sachverhalts gilt bzw. galt, welcher der Kündigung zugrunde liegt (Kündigungsgrund). Hat sich das für die Kündigung massgebliche Verhalten abschliessend vor Inkrafttreten des revidierten Bundespersonalrechts verwirklicht, ist zu dessen Beurteilung das alte Recht anzuwenden, ansonsten eine grundsätzlich unzulässige echte Rückwirkung vorläge (vgl. zur Rückwirkung BGE 138 I 189 E. 3.4; Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 3.2.2). Waren mehrere, im Verlauf einer bestimmten Zeitspanne eintretende Vorfälle ausschlaggebend, ist für die intertemporalrechtliche Anwendbarkeit der Rechtsnormen entscheidend, unter der Herrschaft welcher Bestimmungen sich der Sachverhaltskomplex schwergewichtig oder überwiegend ereignete. Im Falle einer Kündigung bedeutet dies, dass bei Vorliegen verschiedener Kündigungsgründe auf den für die Kündigung letztlich ausschlaggebenden Beweggrund abzustellen ist (vgl. Urteil des BGer 4A_430/2010 vom 15. November 2010 E. 2.1.3; Urteile des BVGer A-531/2014 vom 17. September 2014 E. 3.2.2, A-546/2014 vom 16. Juni 2014 E. 3.2; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLF, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 336 Rz. 20, je mit weiteren Hinweisen).

4.3 Die angefochtene Kündigung erfolgte mit Verfügung vom 21. November 2014, mithin nach Inkrafttreten der Revision des Bundespersonalrechts [BPG und BPV] per 1. Juli 2013 bzw. 1. Januar 2014 bzw. 1. August 2014

(aber noch vor der Änderung per 1. Januar 2015 bzw. 9. April 2015). Ausschlaggebend für die Kündigung war gemäss der Sachdarstellung der Vorinstanz der Umstand, dass der Beschwerdeführer sich nicht auf die Stelle als Zollassistent bei der ZS D._____ beworben hat. Diese Stelle wurde 14. August 2013 ausgeschrieben. Bewerbungen waren bis zum 4. September 2013 einzureichen. Damit finden Art. 10 BPG (in Kraft ab 1. Juli 2013; Beendigung) und Art. 5 aReorganisationsverordnung (gültig gewesen bis 31. Juli 2014; zumutbare Arbeit) Anwendung.

4.4 Mit Bezug auf die Sperrfristenregelung bei Krankheit ist das im Zeitpunkt der aufgetretenen Krankheiten angerufene Recht massgeblich. Die erste Krankheit ist für die Zeit vom 6. Dezember 2013 bis 31. Januar 2015 bescheinigt, wobei die Arbeitsunfähigkeit zwischen 100% bis 30% betrug. Für die Frage, ob die Kündigung vom 21. November 2014 zur Unzeit erging, findet demzufolge Art. 31a Abs. 1 und 2 BPV in der seit 1. Juli 2013 geltenden Fassung Anwendung. Für die zusätzliche zweite Krankheit liegen für die Zeit vom 12. Mai 2014 bis 31. März 2015 Arztzeugnisse vor, die eine Arbeitsunfähigkeit zwischen 50% bis 30% bescheinigen. Zu prüfen ist hier Art. 31a Abs. 3 BPV, jedoch in der seit 1. Januar 2014 geltenden Fassung.

4.5 Mit Bezug auf die Kündigungsfrist ist das am 21. November 2014 (Zeitpunkt der Kündigung) geltende Recht anzuwenden, mithin Art. 30a BPV (in Kraft seit 1. Juli 2013). Gleiches gilt für die Frage des Selbstverschuldens und die Entschädigungsfolgen im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung.

5.

5.1 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 (Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes [nachfolgend: Botschaft BPG], BBl 2011 6703 ff., S. 6714).

5.2 Nach Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG kann der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen, wenn seitens des Arbeitnehmers eine mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit besteht. Verweigert also die betroffene Person die für den Stellenwechsel erforderliche persönliche und berufliche Mobili-

tät, das heisst, weigert sie sich, eine ihr angebotene zumutbare Arbeit anzunehmen, so setzt sie damit selber einen Kündigungsgrund (vgl. auch Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998 zum Bundespersonalgesetz [nachfolgend Botschaft zum aBPG], BBl 1999 II 1597, S. 1614). Ein Arbeitnehmer hat jedoch grundsätzlich Anspruch auf vertragskonforme Arbeit, weshalb einem Angestellten nicht kurzerhand eine andere Arbeit angeboten werden darf. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen entweder eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag betreffend die Bedingungen zur Versetzbarkeit im Sinne von Art. 25 Abs. 2 Bst. c BPV getroffen wurde bzw. der Arbeitnehmer zur Kategorie des versetzungspflichtigen Personals nach Art. 25 Abs. 4 BPV gehört oder ausnahmsweise aufgrund wesentlicher, ausserordentlicher Umstände eine Weisung des Arbeitgebers erfolgt, vorübergehend eine andere Arbeit auszuführen (Art. 6 Abs. 2 BPG in Verbindung mit Art. 321d OR; vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 321d Rz. 3; zur Möglichkeit der Weisung im BPG: PETER HELBLING, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, [nachfolgend: Handkommentar BPG], Art. 8 Rz.105; vgl. zum Ganzen: Urteil des BVGer A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 4.2.1).

5.3 Der Kündigungsgrund der mangelnden Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit (Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG, in Kraft seit 1. Juli 2013) entspricht in seiner Formulierung dem früheren Art. 12 Abs. 6 Bst. d BPG (gültig gewesen bis 30. Juni 2013, nachfolgend aBPG). Damit kann die bisherige Rechtsprechung weitergeführt werden. Gleichsam kann auch die ältere Doktrin herangezogen werden.

5.4 Nach Lehre und Rechtsprechung muss Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG vor allem im Zusammenhang mit Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG verstanden werden, wonach eine Kündigung wegen schwerwiegender wirtschaftlicher oder betrieblicher Gründe nur zulässig ist, wenn der Arbeitgeber dem An-gestellten keine andere zumutbare Stelle anbieten kann (vgl. Urteil des BVGer A-3834/2011 vom 28. Dezember 2011 E. 7.4.3 mit weiteren Hinweisen; HARRY NÖTZLI, in: Handkommentar BPG, Art. 12 Rz. 39). Nach der Botschaft zum aBPG können die genannten schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründe nur in einer Reorganisation oder Restrukturierung grösseren Ausmasses bestehen (vgl. Botschaft zum aBPG, S. 1614). Im Zusammenhang mit dem Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG kommt ein Anbieten oder Zuweisen einer anderen Arbeit nur dann in Frage, wenn dies aus triftigen Gründen erforderlich erscheint. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes ist anerkannt, dass

der Kündigungsgrund von Art.10 Abs. 3 Bst. d BPG sowohl im Falle einer Reorganisation als auch bei einer Versetzung (Art. 25 Abs. 3 BPV) den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt, wenn ein Arbeitnehmer ungerechtfertigterweise ein zumutbares Angebot einer anderen Arbeit zurückweist (vgl. zum Ganzen Urteil des BVGer A-5218/2013 vom 9. September 2014 E. 7.3; vgl. NÖTZLI, in: Handkommentar BPG, Art. 12 Rz. 38 mit Hinweis auf die Botschaft BPG). Jedenfalls muss für die Bejahung dieses Kündigungsgrunds nachgewiesen sein, dass der Beschwerdeführer das Angebot, eine zumutbare andere Arbeit anzunehmen, abgelehnt hat (vgl. HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, S. 128 f.; Urteil des BVGer A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 4.2.2).

5.5 Der blosse Hinweis auf offene Stellen bzw. Ausschreibungen sowie auch die Unterstützung beim Bewerbungsprozess und bei den Vorstellungsgesprächen durch vorgängige Kontaktierung mit den jeweiligen Vorgesetzten gelten nicht als Angebot einer anderen Arbeit und berechtigen nicht zur Kündigung wegen mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung einer zumutbaren Arbeit (Urteil des BVGer A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 4.2.5).

5.6 Anders ist die Sachlage, wenn der im Rahmen einer Reorganisation zur Stellensuche verpflichtete Arbeitnehmer sich ohne zureichenden Grund weigert, sich auf eine vom Arbeitgeber empfohlene zumutbare Stelle zu bewerben und damit verhindert, dass ihm überhaupt ein zumutbares Stellenangebot unterbreitet werden kann (vgl. auch Urteil des BGer 8C_229/2011 vom 10. August 2011 E. 6.1). Mit seinem Verhalten antizipiert der Arbeitnehmer die Ablehnung eines allfälligen Stellenangebotes. Vor allem, wenn dem Arbeitnehmer nur ein kleiner Stellenmarkt offen steht und die Stelle nur intern ausgeschrieben wird, stellt dies eine Verletzung der Mitwirkungspflicht bei der Stellensuche dar. Ein solches Verhalten ist als mangelnde Bereitschaft zur Übernahme einer anderen zumutbaren Arbeit gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG zu qualifizieren.

6.

6.1 Die Departemente setzen alles daran, Massnahmen zur Umstrukturierung von Verwaltungseinheiten oder Tätigkeitsbereichen, die den Umbau oder Abbau einer oder mehrerer Stellen vorsehen, sozialverträglich und ökonomisch umzusetzen (Art. 104 Abs. 1 BPV). Die Angestellten sind verpflichtet, an den eingeleiteten Massnahmen mitzuarbeiten und Initiative zu entwickeln, insbesondere bei der Suche nach einer zumutbaren anderen

Stelle, bei einer beruflichen Umorientierung oder einer beruflichen Weiterbildung (Art. 104 Abs. 3 BPV).

6.2 Eine gleichartige Regelung fand sich in der aReorganisationsverordnung, welche den Stellenabbau in der Bundesverwaltung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen möglichst ohne Entlassungen sozialverträglich und ökonomisch umzusetzen suchte (Art. 1 Abs. 1 aReorganisationsverordnung). Sie galt für das Personal der Verwaltungseinheiten nach Art. 1 Abs. 1 BPV, wozu die EZV zählt (Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998, RVOV, SR 172.010.1, Anhang 1 Ziff. V 1.6).

6.3 Die Verwaltungseinheit schloss mit der angestellten Person, die voraussichtlich nicht mehr in ihrer Einheit beschäftigt werden konnte, eine Vereinbarung ab. Darin verpflichtete sich die angestellte Person, aktiv an der Suche einer Stelle mitzuwirken und eine zumutbare andere Arbeit anzunehmen. Der Arbeitgeber verpflichtete sich, das Möglichste zu tun, um der angestellten Person innerhalb oder ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich eine Kündigung zu vermeiden (vgl. Art. 4 Abs. 2 aReorganisationsverordnung). Angestellten, die nicht bereit waren, eine zumutbare andere Arbeit anzunehmen, wurde nach Art. 12 Abs. 6 Bst. d aBPG gekündigt (Art. 4 Abs. 6 aReorganisationsverordnung). Konnte innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung keine andere zumutbare Arbeit gefunden werden, so wurde das Arbeitsverhältnis aus Gründen nach Art. 12 Abs. 6 Bst. e aBPG aufgelöst (Art. 4 Abs. 7 aReorganisationsverordnung).

6.4 Stellen innerhalb der Bundesverwaltung waren nach Art. 5 Abs. 1 aReorganisationsverordnung zumutbar, wenn die neue Stelle höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht war (Bst. a), der Arbeitsweg zwischen Wohn- und Arbeitsort mit den öffentlichen Verkehrsmitteln von Tür zu Tür höchstens zwei Stunden für den Hinweg und zwei Stunden für den Rückweg pro Tag betrug (Bst. b), und die neue Arbeit nach gebührender Einführung mit einer Beurteilung der Stufe 3 verrichtet werden konnte; Vorbildung, Sprache und Alter waren zu berücksichtigen (Bst. c). Stellen ausserhalb der Bundesverwaltung waren zumutbar, wenn die allgemeinen Anstellungsbedingungen und die Bedingungen für den Stellenwechsel vergleichbar waren (Art. 5 Abs. 2 aReorganisationsverordnung).

7.

Der Bund als Arbeitgeber hat bei seinen Handlungen die allgemeinen

Grundsätze des rechtsstaatlichen Handelns zu achten, so beispielsweise den Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 BV; vgl. PETER HELBLING, in: Handkommentar BPG, Art. 1 Rz. 19 und Art. 8 Rz. 16). Dies besagt, dass die Massnahme zur Verwirklichung eines im öffentlichen Interesse liegenden Ziels geeignet und erforderlich sowie zumutbar ist (TSCHANNEN/ZIMMERLI/MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl. 2014, § 21 Rz. 1). Das Verhältnismässigkeitsgebot gebietet es, vor einer Kündigung eine Verwarnung auszusprechen, sofern eine solche geeignet ist, den betroffenen Arbeitnehmer zur gewünschten Verbesserung seiner Leistung oder seines Verhaltens zu veranlassen (Urteil des BVGer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 5.1.3 mit Hinweisen).

8.

8.1 Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall kann der Ar-beitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit frühestens auf das Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsverhinde-rung auflösen (Art. 31a Abs. 1 BPV, in Kraft seit 1. Juli 2013).

8.2 Bestand schon vor Beginn der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall ein Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 und 4 BPG, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund vor Ende der Frist nach Art. 31a Abs. 1 BPV auflösen, sofern der Kündigungsgrund der angestellten Person vor der Arbeitsverhinderung bekannt gegeben wurde. Davon ausgenommen ist eine auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG gestützte Kündigung, sofern die mangelnde Eignung oder Tauglichkeit gesundheit-lich bedingt ist (Art. 31a Abs. 2 BPV, in Kraft seit 1. Juli 2013).

Gestützt auf den Verweis in Art. 6 Abs. 2 BPG ist im Krankheitsfall zudem die Bestimmung von Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR anwendbar, wonach der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis für einen gewissen Zeitraum (maximal 180 Tage) nicht kündigen darf, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist (vgl. auch Art. 34c Abs. 1 Bst. c BPG bzw. Art. 14 Abs. 1 Bst. c aBPG; Urteil des BVGer A-2849/2014 vom 28. Oktober 2014 E. 4.1 und 4.3.3).

8.3 Bei Arbeitsverhinderung infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls oder infolge erneuten Auftretens einer Krankheit oder von Unfallfolgen beginnt die Frist nach Art. 31a Abs. 1 BPV neu zu laufen, sofern die angestellte Person zuvor während mindestens zwölf Monaten ununterbrochen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war.

Kurze Abwesenheiten werden nicht berücksichtigt (Art. 31a Abs. 3 BPV, in Kraft seit 1. Januar 2014).

Anders verhält es sich mit Bezug auf die Sperrfrist von Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR, welche bei jeder auf einen neuen Grund zurückzuführenden Arbeitsunfähigkeit neu zu laufen beginnt (BGE 120 II 124 E. 3; Urteil des BGer 1C_296/2008 vom 5. März 2009 E. 2.1; Urteile des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 8.4, A-2849/2014 vom 28. Oktober 2014 E. 4.1), ohne dass der betroffene Arbeitnehmer dazwischen eine bestimmte Zeit lang arbeitsfähig gewesen sein müsste (zur Anwendbarkeit von Art. 336c OR auf das Bundespersonalrecht vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG, ferner BVGE 2007/34 E. 6.3 sowie Urteile des BVGer A-2849/2014 vom 28. Oktober 2014 E. 4.1 und A-6517/2007 vom 9. April 2008 E. 10.1, Letzteres bestätigt mit Urteil des BGer 1C_234/2008 vom 7. November 2008 E. 7.2).

9.
Unbefristete Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern können auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei sind in Abhängigkeit von den Dienstjahren gewisse Mindestfristen zu beachten. Die Spannbreite beträgt zwei bis vier Monate (vgl. Art. 12 Abs. 2 BPG in Verbindung mit Art. 30a Abs. 2 BPV). Für Arbeitnehmer in Berufen mit schwacher Nachfrage oder in Monopolberufen verlängern sich die Kündigungsfristen im ersten bis und mit dem neunten Dienstjahr um einen, ab dem zehnten Dienstjahr um zwei Monate (Art. 30a Abs. 3 BPV).

10.
Gemäss Art. 31 Abs. 1 BPV (in der seit 1. Juli 2013 gültigen Fassung) gilt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses 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 (Bst. a) oder wenn die angestellte Person zumutbare andere Arbeit bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG ablehnt (Bst. b). Bei einer selbstverschuldeten Kündigung besteht kein Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG (in der seit 1. Juli 2013 gültigen Fassung; vgl. auch Urteil des BVGer A-6509/2010 vom 22. März 2011 E. 14).

11.
11.1 Im vorliegenden Fall ist die Rechtmässigkeit der erfolgten Kündigung zu prüfen. Die Arbeitgeberin stützt diese auf Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG. Danach kann sie das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder Bereitschaft zur

Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit ordentlich kündigen. Sie erachtet die Bestimmung als erfüllt, insbesondere weil der Beschwerdeführer sich nicht auf die Stelle als Zollassistent bei der ZS D._____ beworben hat.

11.2 In sachverhaltlicher Hinsicht ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer sich vor dem 20. Juni 2013 auf fünf externe Stellen beworben hat. Ebenfalls erstellt ist, dass die Arbeitgeberin ihn anlässlich einer Besprechung vom 20. Juni 2013 auf sämtliche im damaligen Zeitpunkt offenen Stellen im Zollkreis I und II hingewiesen und der Beschwerdeführer am 2. Juli 2013 eine Tätigkeit ausserhalb der Region C._____ aus gesundheitlichen Gründen grundsätzlich abgelehnt hat. Die Arbeitgeberin hat den Beschwerdeführer sowie weitere Zollassistenten sodann am 15. August 2013 auf eine offene Stelle als Zollassistent bei der (Grenz-)Zollstelle in D._____ hingewiesen. Unbestrittenermassen hat sich der Beschwerdeführer nicht für diese Stelle gemeldet.

Erstellt und durch Arztzeugnisse belegt ist sodann, dass der Beschwerdeführer in der Zeit vom 6. Dezember 2013 bis zum 31. Januar 2015 wegen eines psychischen Leidens in unterschiedlichem Ausmass krankheitshalber arbeitsunfähig war (Krankheit 1). Des Weiteren war er vom 12. Mai 2014 bis 31. März 2015 wegen eines Knieleidens (Gonarthrose) in unterschiedlichem Umfang krankgeschrieben und infolgedessen arbeitsunfähig (Krankheit 2).

Alsdann behauptet der Beschwerdeführer, dass die Zollassistenten in der ZS B._____ im Frühling 2013 ausgelastet gewesen seien, weshalb der Bedarf an Zollassistenten weiterhin gegeben sei. Wie es sich mit der Auslastung verhalten hat, kann jedoch mangels Relevanz dahingestellt bleiben. Tatsache ist, dass die EZV (Zivildienst und Grenzwachtkorps) gestützt auf die Entlastungsprogramme 03 und 04 in den Jahren 2003 bis 2008 gesamthaft 416 Stellen abgebaut hat (amtliche Akten act. 45 und 48). Im Jahr 2011 war ein weiterer Stellenabbau von 49 Stellen erforderlich (amtliche Akten act. 46 und 47). Für das Jahr 2013 ergab sich ein weiterer Personalabbau, insbesondere von drei der fünf Zollassistenten bei der ZS B._____ (amtliche Akten act. 2).

11.3 Zu prüfen bleibt somit, ob die Voraussetzungen für eine Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG erfüllt waren.

11.3.1 Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers ist die Reorganisation hinreichend dokumentiert (vgl. amtliche Akten act. 2 bis 7 und act. 45

bis 57, vgl. auch E. 11.2). Das Bundesverwaltungsgericht erachtet gestützt auf diese Dokumentation eine Reorganisation als erstellt und insofern die Durchführung der offerierten Parteibefragung als nicht notwendig (E. 3.2 und 3.3). Die Frage der betrieblichen Notwendigkeit stellt eine verwaltungsorganisatorische Frage dar, die vom Bundesverwaltungsgericht nur mit Zurückhaltung überprüft wird (vgl. E. 2.2). Auch im hier zu beurteilenden Fall sieht sich das Bundesverwaltungsgericht nicht veranlasst, die Notwendigkeit des Personalabbaus und dessen Umfang in Frage zu stellen. Der vorliegende Stellenabbau ist im Rahmen einer etappenweisen Reorganisation der gesamten Zollverwaltung zu sehen, die viele Mitarbeiter betroffen hat (vgl. E. 11.2). Eine etappenweise Reorganisation ist nicht aussergewöhnlich (Urteil des BVGer A-2117/2013 vom 6. März 2014 E. 3.2.1.4). Die Voraussetzung einer Reorganisation oder Restrukturierung grösseren Ausmasses, die mehrere Arbeitsstellen betrifft, ist damit auch vorliegend erfüllt (vgl. Urteil des BVGer A-2662/2013 vom 9. Dezember 2013 E. 7.3; HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, Rz. 211). Im Weiteren ist ein Kausalzusammenhang zwischen der Reorganisation und dem Abbau der Stelle des Beschwerdeführers gegeben (vgl. hierzu Urteil des BVGer A-2117/2013 vom 6. März 2014 E. 3.2.1). Die Stelle des Beschwerdeführers fiel bei der ZS B._____ aufgrund der Reorganisation weg. Wie die Vorinstanz nachvollziehbar darlegt, hat bei Inlandzollstellen – im Gegensatz zu Grenzzollstellen – der Bedarf an Zollassistenten aufgrund der betrieblichen und technischen Entwicklung abgenommen.

Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, dass die Reorganisation bzw. der Stellenabbau bei der ZS B._____ nur vorgeschoben gewesen sei, und der tatsächliche Grund für die Kündigung darin bestehe, dass er im Sommer/Herbst 2012 eine Stage in E._____ abgelehnt habe, ist dieser Einwand nicht geeignet, den Kausalzusammenhang zu unterbrechen. Nach der Sachdarstellung der Arbeitgeberin war der Stellenabbau bei der gesamten Zollverwaltung bereits seit 2009 ein Thema und die Stages erfolgten um den unumgänglichen Stellenabbau zu erleichtern (Vernehmlassung Rz. 6). Auch die Stage in E._____ habe in diesem Zusammenhang gestanden (Vernehmlassung Rz. 13). Diese Ausführungen sind angesichts des nachweislich etappenweise erfolgten Personalabbaus in den vergangenen Jahren nachvollziehbar.

Aufgrund der Reorganisation war der Abschluss der Vereinbarung vom 24. März 2013 gestützt auf Art. 4 aReorganisationsverordnung zulässig

und die getroffene Vereinbarung für den Beschwerdeführer verbindlich. Damit war der Beschwerdeführer zur Stellensuche verpflichtet.

Des Weiteren ist zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer eine zumutbare Stelle angeboten worden ist.

11.3.2 Die Arbeitgeberin hat den Beschwerdeführer am 20. Juni 2013 über sämtliche offene Stellen in den Zollkreisen I und II informiert. Grundsätzlich kann dies nicht als Angebot einer anderen Arbeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG gelten (E. 5.5).

Mit Bezug auf diese am 20. Juni 2013 ausgeschriebenen und dem Beschwerdeführer vorgelegten Stellen verzichtete der Beschwerdeführer gemäss E-Mail vom 2. Juli 2013 auf eine Interessensbekundung mit dem Hinweis, dass er jegliche Tätigkeit ausserhalb der Region C._____ aus gesundheitlichen Gründen ablehne (vgl. amtliche Akten act. 21). Im Verlaufe des Verfahrens konkretisierte er seine ablehnende Haltung dahingehend, dass er infolge seines Alters und eines früheren Burnouts sowie aufgrund der zusätzlichen Belastung wegen seiner familiären Situation bei einer Versetzung Gefahr laufe, erneut zu erkranken.

Die Zollverwaltung räumt ein, dass sieben der zwanzig ausgeschriebenen Stellen für den Beschwerdeführer bereits aufgrund der Länge des Arbeitsweges unzumutbar gewesen waren (vgl. amtliche Akten act. 19). Für zwei der verbleibenden Stellen fehlten dem Beschwerdeführer die fachlichen Voraussetzungen. Ob die ablehnende Haltung des Beschwerdeführers berechtigt bzw. ob die restlichen Stellen zumutbar waren oder nicht, kann jedoch dahingestellt bleiben wie sich aus den nachfolgenden Ausführungen ergibt.

Die Arbeitgeberin hatte den Beschwerdeführer sowie weitere Zollassistenten am 15. August 2013 auf eine Stelle als Zollassistent in D._____ aufmerksam gemacht. Auch dies kann grundsätzlich nicht als konkretes Stellenangebot betrachtet werden (vgl. E. 5.5). Allerdings ergibt sich aus der Korrespondenz zur Besprechung vom 20. Juni 2013, dass sowohl die Arbeitgeberin wie auch der Beschwerdeführer davon ausgingen, dass die Hinweise auf die offenen Stellen als Aufforderung zu verstehen waren, sich darauf zu melden. Ob der Beschwerdeführer sich auf die Stelle hätte förmlich bewerben oder lediglich sein Interesse daran hätte bekunden müssen, kann dahingestellt bleiben, denn entscheidend ist vorliegend nicht, welche Unterlagen der Beschwerdeführer hätte einreichen müssen, sondern ob er

grundsätzlich bereit war, die Tätigkeit zu übernehmen. Unbestrittenermassen war dies bei der Stelle in D._____ nicht der Fall. Gemäss den sinngemässen Ausführungen des Beschwerdeführers vom 5. Dezember 2013 erachtete er eine "Bewerbung" für die Stelle in D._____ als sinnlos, weil er diese Stelle insbesondere wegen seines Knieleidens für unzumutbar hielt.

11.3.3 Somit ist noch zu beurteilen, ob die am 14. August 2013 ausgeschriebene Stelle in D._____ zumutbar gewesen wäre, auch in gesundheitlicher Hinsicht. Mit Bezug auf den Arbeitsweg ist die Zumutbarkeit inzwischen zu Recht unbestritten. Der Beschwerdeführer macht indessen geltend, sein Knieleiden verhindere es, während längerer Zeit stehende Tätigkeiten auszuführen, was aber in D._____ notwendig gewesen wäre. Aus den Stellenbeschreibungen hinsichtlich der Tätigkeit als Zollassistent bei der ZS B._____ und D._____ (amtliche Akten act. 33 und 44) ergibt sich, dass die Aufgaben vergleichbar sind. Es sind vor allem administrative Aufgaben im Zusammenhang mit der Zollabfertigung. Gemäss Angaben der Vorinstanz hätte es sich bei der Stelle in D._____ um eine mehrheitlich sitzende und zu einem kleinen Teil gehende oder stehende Tätigkeit gehandelt. Im Weiteren hätte der Beschwerdeführer bei dieser Stelle keine zum Teil schweren Pakete tragen müssen, wie dies offenbar bei der bisherigen Tätigkeit in B._____ der Fall war (vgl. Beschwerdebeilage 3, Stellenbeschreibung des Beschwerdeführers anlässlich des Standortgesprächs bei der IV-Stelle). Unter diesem Gesichtspunkt erscheint die Stelle in D._____ gar vorteilhafter als die bisherige.

Der Beschwerdeführer wurde zudem erst ab dem 12. Mai 2014 wegen des Knieleidens krankgeschrieben (vgl. amtliche Akten act. 31). Die Behauptung seitens des Beschwerdeführers, wonach er bereits seit Sommer 2013 wegen seines Knieleidens nicht mehr voll arbeitsfähig gewesen sei, erscheint wenig plausibel. Der Beschwerdeführer war zwar bereits im Sommer deswegen zur ärztlichen Abklärung (vgl. Beschwerdebeilagen act. 5 bis 9), ohne dass er jedoch aufgrund dieses Leidens krankgeschrieben worden wäre. Demgegenüber war er bereits vor und auch nach dieser Zeit mehrfach krankheitsbedingt (wegen seines psychischen Leidens) für ganz oder teilweise arbeitsunfähig erklärt worden (vgl. amtliche Akten act. 34 bis act. 36). Es ist daher unwahrscheinlich, dass der Beschwerdeführer bereits im massgeblichen Zeitpunkt im August 2013 (Ausschreibung der Stelle) wegen seines Knieleidens krankheitsbedingt die Tätigkeit in D._____ nicht hätte ausüben können. Der am 8. Dezember 2014 erstellte Arztbericht zuhanden der eidgenössischen Invalidenversicherung erwähnt unter

dem Titel "medizinisch begründete Arbeitsunfähigkeit" mitunter eine solche von 50% bis 100% von August 2012 bis November 2013. Ein rückwirkender Arztbericht ist zwar nicht von vornherein ungültig (Urteil des BVGer A-6509/2010 vom 22. März 2011 E. 10.2), jedoch ist sein Beweiswert herabgesetzt. Dies muss insbesondere dann gelten, wenn – wie im vorliegenden Fall – die Rückwirkung mehrere Jahre umfasst. Im Weiteren ist der vorliegende, handschriftlich verfasste Arztbericht überhaupt nur teilweise entzifferbar (vgl. Beschwerdebeilage 11). Er vermag deshalb nicht, die aktenkundigen Arztzeugnisse in Frage zu stellen. Diese bescheinigen eine teilweise oder gänzliche Arbeitsunfähigkeit vom 7. August 2012 bis 19. August 2012, vom 25. September 2012 bis 23. Februar 2013, vom 27. bis 31. Mai 2013 und sodann wieder ab 6. Dezember 2013 (amtliche Akten act. 34 bis act. 36). Diese Arztzeugnisse wurden – soweit sie sich auf das Jahr 2013 beziehen – von einem Psychiater und damit offensichtlich nicht aufgrund eines Knieleidens ausgestellt. Aus dem Arztbericht vom 9. Januar 2014 ergibt sich zwar unter anderem eine Diagnose für das Knieleiden (Gonarthrose), nicht aber eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder Einschränkung für die Tätigkeit als Zollassistent. Damit war die Stelle in D._____ zumindest im Ausschreibungszeitpunkt auch gesundheitlich zuzumuten.

11.3.4 Zusammenfassend ergibt sich, dass die Stelle bei der ZS D._____ zumutbar gewesen wäre. Die geltend gemachten gesundheitlichen Einschränkungen erweisen sich insofern als unbegründet. Obwohl sich aus der Vereinbarung vom 24. Mai 2013 ergibt, dass dem Beschwerdeführer gekündigt wird, wenn er in absehbarer Zeit keine neue Stelle antritt oder sich nicht um eine solche bemüht, hat er darauf verzichtet, sich für die betreffende zumutbare und bloss intern ausgeschriebene Stelle in D._____ zu bewerben. Es fehlte ihm bereits an der grundsätzlichen Bereitschaft für die Annahme eines allfälligen konkreten Arbeitsangebots. Aufgrund des Umstandes, dass für die berufliche Veränderung des Beschwerdeführers offensichtlich nur ein beschränkter Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, wiegt dies umso schwerer. Damit hat er seine Mitwirkungspflicht bei der Stellensuche verletzt, und es liegt eine mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung einer anderen zumutbaren Arbeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG vor (E. 5.6). Die Kündigung ist damit sachlich begründet.

11.4 Der Beschwerdeführer rügt sodann eine Verletzung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit, da er während rund 25 Jahren für die EZV tätig gewesen sei und gute Arbeit geleistet habe. Es ist nachvollziehbar, dass

der Beschwerdeführer nach einer derart langen Dienstdauer und guter Arbeitsleistung dem anstehenden Stellenabbau grundsätzlich mit grosser Sorge und Zurückhaltung begegnet. Gleichwohl ist es offensichtlich, dass die moderne Technik das Stellenprofil des Beschwerdeführers beeinflusst und die bisherige Tätigkeit in weiten Teilen überflüssig werden lässt. Unter diesen Umständen entlastet die lange Dienstzeit den Beschwerdeführer nicht davon, sich in zumutbarer Weise um eine neue Tätigkeit zu bemühen bzw. hierbei mitzuwirken (vgl. Urteil des BGer 8C_229/2011 vom 10. August 2011 E. 6.3.2 betreffend die Verhältnismässigkeit einer Kündigung gegenüber einem Postangestellten mit 26 Dienstjahren). Der Beschwerdeführer war zudem bereits in der Vereinbarung vom 24. Mai 2013 auf die Folgen bei mangelhafter Suche oder fehlender Bereitschaft zur Übernahme einer anderen zumutbaren Arbeit hingewiesen worden, weshalb er sich der möglichen Konsequenzen seines Verhaltens bewusst sein musste und sich eine Mahnung erübrigt (vgl. E. 7). Damit gab es neben der Kündigung kein milderes Mittel und erweist sich diese als verhältnismässig.

11.5 Der Beschwerdeführer macht schliesslich geltend, dass er bereits im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Kündigungsgrundes, mithin am 26. November 2013 krankheitshalber arbeitsunfähig gewesen sei, weshalb das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der zweijährigen Sperrfrist gemäss Art. 31a Abs. 1 BPV bis zum 30. November 2015 zu erstrecken sei.

Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit für diesen Zeitpunkt ist weder durch ein zeitnahes Arztzeugnis belegt noch lässt sich aus dem angerufenen Arztbericht vom 8. Dezember 2014 eine solche rechtsgenüglich entnehmen. Damit findet die zweijährige Sperrfrist gemäss Art. 31a Abs. 1 BPV keine Anwendung (E. 8.1). Vielmehr war das Arbeitsverhältnis nach Bekanntgabe des Kündigungsgrundes am 26. November 2013 (Sachverhalt D) unter Berücksichtigung der Sperrfristen gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR gestützt auf Art. 31a Abs. 2 BPV gleichwohl kündbar (E. 8.2).

11.6 Die von der Arbeitgeberin gestützt auf die seit 6. Dezember 2013 bescheinigte psychische Krankheit (Krankheit 1) angewendete Sperrfrist von 180 Tagen, welche am 5. Juni 2014 endete, entspricht Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR (E. 8.2). Die Arbeitgeberin berücksichtigte sodann aufgrund der am 12. Mai 2014 bescheinigten zusätzlichen Krankheit (Krankheit 2) in Anwendung von Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR richtigerweise eine weitere Sperrfrist von 180 Tagen (E. 8.3). Diese Frist endete am 9. November 2014. Die am

21. November 2014 ausgesprochene Kündigung erweist sich auch unter diesem Gesichtspunkt als rechtens.

11.7 Die Arbeitgeberin brachte vorliegend eine Kündigungsfrist von sechs Monaten (endend am 31. Mai 2015) zur Anwendung, welche sich mit Blick auf Art. 30a Abs. 2 und Abs. 3 BPV ebenfalls als korrekt erweist.

11.8 Eine Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG gilt als selbstverschuldet (Art. 19 Abs. 1 BPG in Verbindung mit Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV; vgl. E. 10). Die Frage nach einer Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG stellt sich nicht. Mit der Feststellung, dass der Beschwerdeführer die Kündigung verschuldet hat, mangelt es darüber hinaus auch an einer notwendigen Voraussetzung für eine allfällige Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG.

11.9 Aufgrund all dieser Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen.

12.
Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

Eine Parteientschädigung steht dem Beschwerdeführer angesichts seines Unterliegens nicht zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG e contrario).

(Für das Dispositiv wird auf die nächste Seite verwiesen.)

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 (Ref-Nr.[…]; Gerichtsurkunde)

(Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.)

Der vorsitzende Richter:	Die Gerichtsschreiberin:
Jürg Steiger	Monique Schnell Luchsinger

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: