Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-2718/2016

Urteil vom 16. März 2017

Besetzung

Richterin Christine Ackermann (Vorsitz),
Richter Jürg Steiger, Richter Jérôme Candrian,
Gerichtsschreiber Oliver Herrmann.

Parteien

A._____,
vertreten durch
Rechtsanwälte Rolf Hartmann und Sven Märki,
Beschwerdeführer,

gegen

Bundesamt für Gesundheit,
Abteilung Recht,
Schwarzenburgstrasse 157, 3003 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____ (Jahrgang […]) war seit (…) für die Bundesverwaltung tätig und trat im (…) als Leiter (…) in die Dienste des Bundesamtes (…). Der entsprechende Direktionsbereich (…) wurde (…) transferiert und in (…) umbenannt. A._____ waren zuletzt (…) Mitarbeitende direkt unterstellt.

B.
Am 16. März 2015 war A._____ mit der Leitung eines Sonderaudits bei der B._____ AG (nachfolgend: B._____) betraut. Der interne Auditbericht ("Ergebnisbericht"), welcher als Entwurf bei den Akten liegt, datiert vom 10. April 2015.

Am 19. Mai und 23. Juli 2015 führte sodann die C._____ AG eine Sonderprüfung bei der B._____ durch, deren Ergebnisse sie im Sonderprüfungsbericht vom 1. Oktober 2015 (C._____-Bericht) zusammenfasste.

C.
Anlässlich eines Gesprächs vom 24. April 2015 und in einem gleichentags verschickten E-Mail wies das BAG A._____ an, fortan seine Arbeitszeit bei Dienstreisen gemäss der Empfehlung des Eidgenössischen Departementes des Innern EDI abzurechnen, seine Nebenbeschäftigungen zu melden und keine Einladungen mehr aus dem geschäftlichen Umfeld anzunehmen.

D.
Am 22. Mai 2015 fand ein Gespräch zwischen A._____, seiner direkten Vorgesetzten (Leiterin […]), der Personalbereichsleiterin und dem Vizedirektor (…) statt. Im Anschluss daran wurden in einer A._____ zur Kenntnis gebrachten, vom gleichen Tag datierenden Notiz "aufgrund der Vorkommnisse in den letzten Monaten, welche bereits mehrmals an Gesprächen mit den Vorgesetzten erläutert wurden (Nebenbeschäftigungen, Zeitanrechnung bei Dienstreisen und Annahme von Einladungen), […] Massnahmen definiert, welche ab sofort umzusetzen sind". Sodann wurde unter anderem festgehalten, dass "weitere personalrechtliche Massnahmen nicht ausgeschlossen werden" könnten, falls "diese Massnahmen nicht ab sofort umgesetzt werden" sollten.

E.
Vom 15. Mai bis 3. Juni 2015 bestand bei A._____ eine 50%-ige Arbeitsunfähigkeit. Seit dem 4. Juni 2015 ist er 100% arbeitsunfähig.

F.
Anlässlich einer Besprechung vom 19. Februar 2016 eröffnete das BAG dem damaligen Rechtsvertreter von A._____, dass es das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen beabsichtige, und gab A._____ im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs Gelegenheit, sich – wie von seinem Rechtsvertreter wegen einer Ferienabwesenheit gewünscht – bis am 11. März 2016 zum ausgehändigten Verfügungsentwurf zu äussern.

Mit Schreiben vom 9. März 2016 ersuchte der neue Rechtsvertreter von A._____ um Erstreckung der Frist zur Stellungnahme bis am 22. März 2016, welche vom BAG gewährt wurde.

G.
Nach Eingang der Stellungnahme von A._____ vom 22. März 2016 löste das BAG mit Verfügung vom 31. März 2016 das Arbeitsverhältnis mit ihm fristlos auf.

H.
Mit Eingabe vom 2. Mai 2016 erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen diesen Entscheid des BAG (nachfolgend: Vorinstanz). Er verlangt die Lohnfortzahlung bis Ende November 2017 entsprechend einem Betrag von Fr. 291'520.80 brutto (Rechtsbegehren 1), eine Entschädigung von je einem Bruttojahreslohn entsprechend einem Betrag von insgesamt Fr. 368'236.70 wegen ungerechtfertigter fristloser und wegen missbräuchlicher Kündigung (Rechtsbegehren 2) sowie gestützt auf Art. 19 Abs. 2 und 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) eine Entschädigung in der Höhe eines Bruttojahreslohnes entsprechend einem Betrag von Fr. 184'118.35 (Rechtsbegehren 3), alles zuzüglich Verzugszins von 5% seit 1. April 2016.

I.
Die Vorinstanz beantragt mit Vernehmlassung vom 22. Juni 2016 die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei.

J.
Der Beschwerdeführer reicht am 25. August 2016 eine Replik, die Vorinstanz am 29. September 2016 eine Duplik ein, je mit unveränderten Anträgen. Die Triplik des Beschwerdeführers datiert vom 30. November 2016. Die Vorinstanz verzichtet mit Schreiben vom 20. Dezember 2016 ausdrücklich auf eine weitere Stellungnahme.

K.
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 Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021), die von einer Vorinstanz im Sinne von Art. 33 Bst. d des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG, SR 173.32) erlassen wurde und direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann (Art. 36 Abs. 1 BPG). Da keine Ausnahme gemäss Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 31 VGG und Art. 44 VwVG).

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

1.2 Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung, mit welcher die Vorinstanz das bestehende Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst hat, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

1.3

1.3.1 Streitgegenstand der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege und damit des Beschwerdeverfahrens ist grundsätzlich einzig das Rechtsverhältnis, welches Gegenstand des angefochtenen Entscheides bildet oder bei richtiger Rechtsanwendung hätte bilden sollen, soweit es nach Massgabe der Beschwerdebegehren im Streit liegt. Der Entscheid der unteren Instanz (Anfechtungsobjekt) bildet somit den Rahmen, welcher den möglichen Umfang des Streitgegenstandes begrenzt: Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann nur sein, was Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens war bzw. des angefochtenen Entscheides ist. Gegenstände, über welche die vorinstanzliche Behörde nicht entschieden hat und nicht

zu entscheiden hatte, darf die Beschwerdeinstanz grundsätzlich nicht beurteilen, da sie ansonsten in die funktionelle Zuständigkeit der Vorinstanz eingreifen würde. Insoweit ist auf die Beschwerde nicht einzutreten (Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C_574/2014 vom 24. Februar 2015 E. 5.1; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 3.1, A-6731/2014 vom 9. Januar 2017 E. 3 und A-657/2016 vom 21. Dezember 2016 E. 1.2, je m.w.H.).

Eine Ausdehnung des Streitgegenstandes über die funktionelle Zuständigkeit hinaus ist ausnahmsweise zulässig, wenn in einer spruchreifen Sache ein derart enger Sachzusammenhang zum bisherigen Streitgegenstand besteht, dass von einer Tatbestandsgesamtheit gesprochen werden kann, die Vorinstanz Gelegenheit hatte, sich zur neuen Streitfrage zu äussern, und sich eine Kompetenzattraktion aus prozessökonomischen Gründen rechtfertigt, da andernfalls ein formalistischer Leerlauf droht (Urteile des BVGer A-4837/2015 vom 25. Januar 2016 E. 1.2.1 und A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 1.2.1, je m.w.H.).

Diese Voraussetzungen sind vorliegend betreffend den nicht Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens bildenden Antrag des Beschwerdeführers auf Ausrichtung einer Entschädigung im Sinne von Art. 19 Abs. 2 und 3 BPG erfüllt, weshalb ausnahmsweise auf dieses Begehren einzutreten ist.

1.3.2 Soweit der Beschwerdeführer in seiner Replik (Rz. 2) geltend macht, die Vorinstanz habe in ihrer Vernehmlassung den Streitgegenstand unzulässig erweitert (z.B. betreffend "Rapportierung der Auditergebnisse", "angebliche formelle Abmahnung am 22. Mai 2016" [recte: 2015], "Zeitzuschlag" und "Offenlegen Spesenmissbrauch gegenüber D._____"), kann ihm nicht gefolgt werden. Streitgegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens bildet die angefochtene Verfügung bzw. die dieser zugrunde liegende fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Im Rahmen dieses Streitgegenstandes kann das Bundesverwaltungsgericht neue Parteivorbringen und Beweismittel, die als ausschlaggebend erscheinen und bis zum Zeitpunkt der Urteilsfällung vorgebracht bzw. nachgereicht werden, berücksichtigen (vgl. Art. 32 Abs. 2 VwVG; Urteil des BVGer A-149/2016 vom 2. September 2016 E. 2 m.w.H.). Die rechtliche Begründung ist nicht Bestandteil des Streitgegenstandes; sie kann daher im Rahmen des streitigen Lebenssachverhalts – und innerhalb des durch die angefochtene Verfügung bestimmten Streitgegenstandes – während des Verfahrens geändert werden. Ohnehin ist eine Beschwerdeinstanz wegen des Grundsatzes der Rechtsanwendung von Amtes wegen nicht an die Rechtsauffassung

der Parteien gebunden (Urteil des BGer 2C_918/2015 vom 20. Juli 2016 E. 4.3.3). Der Antrag des Beschwerdeführers, die entsprechenden Ausführungen und Beweismittel der Vorinstanz aus dem Recht zu weisen, ist deshalb abzuweisen.

1.4 Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist demnach einzutreten.

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 und 52 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Anträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG). 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-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 2.2 und A-7101/2014 vom 16. Februar 2017 E. 2.1, je m.w.H.).

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes namentlich dann eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (Urteile des BVGer A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 2.1 und A-3750/2016 vom 2. Februar 2017 E. 1.4.1, je m.w.H.; vgl. ferner Urteil des BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 3.1.2 und 3.1.4).

2.3 Das Bundesverwaltungsgericht würdigt die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273] i.V.m. Art. 19 VwVG). 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 unerheblich erscheinen (Urteile des BVGer A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 4.1.2, A-1679/2016 vom 31. Januar 2017 E. 2 und A-3431/2014 vom 28. November 2016 E. 2.1.2, je m.w.H.).

Im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht gilt der sogenannte Untersuchungsgrundsatz (vgl. vorstehend E. 2.1). Dies ändert jedoch nichts an der (objektiven) Beweislast, wonach grundsätzlich diejenige Partei die Folgen der Beweislosigkeit eines Sachumstandes zu tragen hat, die daraus Vorteile ableitet (vgl. Art. 8 des Zivilgesetzbuches [ZGB, SR 210], welcher mangels spezialgesetzlicher Grundlage auch im öffentlichen Recht analog anzuwenden ist; Urteile des BVGer A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 4.1.3, A-2080/2016 vom 26. Januar 2017 E. 2.4 und A-6361/2015 vom 27. April 2016 E. 5.2, je m.w.H.).

2.4 Das Gericht kann beantragten Beweismitteln die Erheblichkeit oder Tauglichkeit absprechen oder auf die Abnahme von (weiteren) Beweisen verzichten, wenn es aufgrund der abgenommenen Beweise seine Überzeugung bereits gebildet hat und willkürfrei davon ausgehen darf, diese würde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert werden (sog. antizipierte Beweiswürdigung; Urteil des BGer 1C_488/2016 vom 16. Februar 2017 E. 2.2; Urteile des BVGer A-227/2016 vom 7. Februar 2017 E. 3 und A-7678/2015 vom 25. Januar 2017 E. 1.4; je m.w.H.). Auf die Befragung von offerierten Zeugen kann mithin insbesondere dann verzichtet werden, wenn der behauptete Sachumstand nichts am Verfahrensausgang ändern würde oder das Gericht eine Tatsachenbehauptung bereits als bewiesen oder widerlegt betrachtet (vgl. Urteile des BGer 4A_268/2016 vom 14. Dezember 2016 E. 4.1 [zur Publikation vorgesehen] und 4A_558/2014 vom 20. Mai 2015 E. 1.3).

Dies gilt vorliegend sowohl für den vom Beschwerdeführer angebotenen Zeugen betreffend die angebliche Praxis unter dem vormaligen Vizedirektor der Vorinstanz als auch für die von dieser bezeichneten Zeugen betreffend dem Beschwerdeführer vorgeworfene Verfehlungen (vgl. nachstehend E. 6.4 und 8.2). Die Zeugen der Vorinstanz sind im Übrigen weiterhin sowie in leitender Funktion bei ihr tätig und haben sich teilweise bereits

schriftlich geäussert. Es ist daher ohnehin davon auszugehen, dass sie anlässlich einer Befragung durch das Gericht die Sachverhaltsdarstellung der Vorinstanz bestätigen würden.

Auf die von den Parteien offerierten Zeugenbefragungen ist deshalb in vorweggenommener Beweiswürdigung zu verzichten. Der Sachverhalt ist aufgrund der vorhandenen Akten genügend erstellt und die Angelegenheit spruchreif.

3.
Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör.

3.1 Zur Begründung bringt er vor, der interne Auditbericht, in welchem er nach Darstellung der Vorinstanz eine völlig falsche Beurteilung abgegeben haben solle, finde sich weder in den Beilagen zum Verfügungsentwurf vom 31. März 2016 noch im Personaldossier. Dasselbe gelte für den angeblich unabhängigen C._____-Bericht. Die Vorinstanz habe von diesen beiden Dokumenten bloss einen Auszug beigelegt. Sodann lägen keine weiteren Informationen oder Unterlagen zur in diesem Zusammenhang erwähnten FINMA-Untersuchung vor, welche zur selben Zeit ebenfalls durchgeführt und mit dem Sonderaudit bei der B._____ koordiniert worden sei. Auf dieser unvollständigen Grundlage und ohne zu wissen, was ihm im Einzelnen überhaupt konkret vorgeworfen werde, sei es ihm nicht möglich, sich detailliert mit den entsprechend unsubstanziierten Vorwürfen der Vorinstanz auseinanderzusetzen, geschweige denn, sich zu diesen angeblichen Beweisen zu äussern.

Die Vorinstanz erwidert, die angefochtene Verfügung stütze sich bezüglich des Vorwurfs zum Sonderaudit einzig auf die dem Beschwerdeführer offengelegten Akten. Einen schriftlichen Schlussbericht über das durchgeführte Sonderaudit habe der Beschwerdeführer nicht vorgelegt; vielmehr habe er der Vorinstanz schriftlich und mündlich über die Erkenntnisse des Audits berichtet. Der C._____-Bericht enthalte zahlreiche vertrauliche Daten und brisante Erkenntnisse. Da diese Angaben für die fristlose Kündigung nicht entscheidend gewesen und in der angefochtenen Verfügung auch nicht berücksichtigt worden seien, sei einzig die entsprechende Zusammenfassung aus dem C._____-Bericht ins Personaldossier des Beschwerdeführers gelegt worden.

3.2 Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) und Art. 29 ff. VwVG haben die Parteien in Verfahren vor Gerichts- und Verwaltungsinstanzen Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass des Entscheides zur Sache zu äussern, Einsicht in die Akten zu nehmen und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (Urteile des BGer 8C_20/2016 vom 18. November 2016 E. 3.3 und 8C_397/2016 vom 16. November 2016 E. 5.2, je m.w.H.).

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist grundsätzlich formeller Natur, was dazu führt, dass der betroffene Entscheid in der Regel aufzuheben ist, wenn bei seinem Zustandekommen das rechtliche Gehör verletzt wurde (BGE 137 I 195 E. 2.2; Urteil des BVGer A-321/2016 vom 31. Januar 2017 E. 3.1; je m.w.H.). Eine Ausnahme besteht hingegen im Bundespersonalrecht. Gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG ist dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zuzusprechen, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Verfahrensvorschriften – namentlich den Anspruch auf rechtliches Gehör – verletzte (vgl. Urteile des BVGer A-566/2015 vom 24. August 2016 E. 4.5.1, A-4319/2015 vom 16. März 2016 E. 4.2 und 5.2.4 sowie A-4054/2015 vom 15. Februar 2016 E. 4.2 und 8.3.5). Nicht von dieser Bestimmung erfasst ist jedoch namentlich die Zustellung eines unvollständigen Personaldossiers mit der Kündigungsverfügung oder nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, da die Vorschrift nicht zum Ziel hat, ein allfälliges Fehlverhalten des Arbeitgebers *nach* Erlass der Kündigung zu ahnden. Vielmehr soll verhindert werden, dass Kündigungen leichtfertig und ohne Einhaltung der Verfahrensvorschriften ausgesprochen werden (Urteil des BVGer A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.4.1; Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes [nachfolgend Botschaft zur BPG-Revision], BBl 2011 6724).

Im Übrigen kann eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn die betroffene Partei im Rechtsmittelverfahren Akteneinsicht und die Möglichkeit erhält,

sich dazu zu äussern, sofern die Rechtsmittelinstanz sowohl den Sachverhalt wie auch die Rechtslage frei überprüfen kann. Unter dieser Voraussetzung ist darüber hinaus – im Sinne einer Heilung des Mangels – selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör von einer Rückweisung der Sache an die Vorinstanz abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 137 I 195 E. 2.3.2; Urteile des BVGer A-321/2016 vom 31. Januar 2017 E. 3.2.3, A-5541/2014 vom 31. Mai 2016 E. 3.1.6 und A-2149/2015 vom 25. August 2015 E. 3.2, je m.w.H.).

3.3 Eine schwere Verletzung des rechtlichen Gehörs des Beschwerdeführers durch die Vorinstanz ist nicht auszumachen. Er wurde vor deren Erlass angehört und konnte grundsätzlich Einsicht in die Akten bzw. sein Personaldossier nehmen. Der C._____-Bericht ist allerdings im Personaldossier des Beschwerdeführers (S. 341–344) lediglich auszugsweise (Deckblatt sowie tabellarische "Übersicht Feststellungen/Empfehlungen aus den Prüfgebieten", S. 7–11) enthalten und wurde von der Vorinstanz auch im Beschwerdeverfahren nicht eingereicht. Der interne Auditbericht bildet nicht Bestandteil des Personaldossiers, wurde von der Vorinstanz indes mit ihrer Vernehmlassung zu den Verfahrensakten gereicht. Die vom Beschwerdeführer erwähnte FINMA-Untersuchung wird von der Vorinstanz weder in der Kündigungsverfügung noch in ihren Rechtsschriften thematisiert. Es ist nicht ersichtlich, weshalb dem Beschwerdeführer entsprechende Unterlagen hätten offengelegt werden sollen, umso mehr als dieser zumindest im Beschwerdeverfahren kein diesbezügliches Editionsbegehren gestellt hat.

Die Vorinstanz ist darauf zu behaften, dass sich die angefochtene Verfügung bzw. die Begründung der fristlosen Kündigung einzig auf die dem Beschwerdeführer offengelegten Akten stützt, dass namentlich der C._____-Bericht, soweit er nicht offengelegt wurde, in diesem Zusammenhang irrelevant ist. Entsprechend kann im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht auf Unterlagen abgestellt werden, welche die Vorinstanz dem Beschwerdeführer nicht offenlegte, und ist diesbezüglich eine Verletzung des rechtlichen Gehörs daher zu verneinen.

Soweit die Rüge des Beschwerdeführers Akten betrifft, welche die Vorinstanz erst im Verlauf des Beschwerdeverfahrens (vollständig) offengelegt

hat, ist eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs angesichts der umfassenden Kognition des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. vorstehend E. 2.2) als geheilt zu betrachten.

Die Kündigung ist daher weder wegen Verletzung des rechtlichen Gehörs ungültig noch (von vornherein) nichtig.

4.

4.1 Die Vorinstanz bringt vor, die Arbeitsinhalte des Beschwerdeführers seien politisch heikel sowie von grosser Tragweite gewesen und hätten grosses Fingerspitzengefühl erfordert. Bei seiner Funktion habe es sich um eine Vertrauensposition gehandelt, die Integrität des Stelleninhabers habe über jeden Zweifel erhaben sein müssen, damit die Audits unabhängig hätten stattfinden können und auch als solche von der Öffentlichkeit wahrgenommen worden seien. Die Vorinstanz sei darauf angewiesen, dass ihre Mitarbeitenden Interessenkonflikte oder auch nur den Anschein eines solchen vermieden, da sie ansonsten ihren gesetzlichen Auftrag nicht mehr korrekt erfüllen könne.

Sie begründet die fristlose Kündigung mit verschiedenen Verfehlungen des Beschwerdeführers. Mit seinem Verhalten habe er als (…) das ihm von der Vorinstanz entgegengebrachte besondere Vertrauen nicht nur grundlegend zerstört, sondern auch die Glaubwürdigkeit der Vorinstanz, wenn nicht verletzt, so doch zumindest stark gefährdet. Die Gesamtheit dieser Vorfälle habe die Vertrauensgrundlage derart tief greifend erschüttert, dass ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar sei.

4.1.1 Der Beschwerdeführer habe der Vorinstanz wiederholt und über Jahre mit falschen Spesenabrechnungen Auslagen in Rechnung gestellt, die bei ihm nicht entstanden seien. Er habe namentlich regelmässig – jährlich etwa zehn Mal – Mittagessen abgerechnet, obwohl diese Kosten von den zu prüfenden Unternehmen übernommen worden seien. Auf diese Weise habe er sich ungerechtfertigt bereichert und sich erpressbar gemacht, da seine Vorgehensweise den auditierten Unternehmen bekannt gewesen sei.

4.1.2 Sodann habe sich herausgestellt, dass der Beschwerdeführer auf Dienstreisen über Jahre den ganzen Arbeitsweg – also auch die Strecke von seinem Wohn- zum Arbeitsort – als Arbeitszeit habe anrechnen lassen,

und nicht nur dessen Verlängerung, welche durch die externe Tätigkeit entstanden sei. Dazu habe er regelmässig einen "Zeitzuschlag" von zweimal 25 Minuten erhoben.

4.1.3 Mit Bezug auf die geschilderte Spesen- und Arbeitszeitabrechnung habe der Beschwerdeführer als (…) von seinen Mitarbeitenden dasselbe Vorgehen verlangt; Abweichungen seien nicht erlaubt gewesen.

4.1.4 Die Vorinstanz bestreitet, dass unter ihrem früheren (und inzwischen verstorbenen) Vizedirektor bezüglich Spesen und Arbeitszeiterfassung von der allgemein geltenden Rechtslage abgewichen worden sei. Jedenfalls hätte der Beschwerdeführer sich aber nach dessen Ausscheiden per Ende (…) nicht mehr an diese angebliche Praxis halten dürfen, welche auch ohne Rechtskenntnisse durch ihre Ergebnisse stutzig mache. Weiter liesse sich eine solche Praxis nicht mit den Anweisungen des Beschwerdeführers an seine Untergebenen in Übereinstimmung bringen, den Arbeitsschluss ebenfalls unter Berücksichtigung eines Zeitzuschlages von 25 Minuten festzulegen.

4.1.5 Als langjähriger Kaderangestellter und Fachexperte auf dem Gebiet (…) sei der Beschwerdeführer mit dem im März 2015 durchgeführten Sonderaudit bei der B._____ betraut worden, bei welcher die Vorinstanz Unregelmässigkeiten vermutet habe. Wie sich herausgestellt habe, habe der Beschwerdeführer freundschaftliche Beziehungen zur B._____ bzw. zu deren früherem CEO gepflegt. Gemäss den Compliance-Leitlinien der Vorinstanz sei der Beschwerdeführer verpflichtet gewesen, in den Ausstand zu treten. Dies habe er jedoch nicht getan; ebenso wenig habe er bei der Auftragserteilung die vorgesetzte Stelle über seine freundschaftliche Beziehung unterrichtet.

Weiter habe der Beschwerdeführer von der B._____ bzw. von deren ehemaligem CEO Einladungen zu mindestens zwei VIP-Veranstaltungen inklusive Abendessen angenommen, was gemäss Compliance-Leitlinien der Vorinstanz ausdrücklich unzulässig sei.

Im internen Auditbericht habe der Beschwerdeführer darüber hinaus eine völlig falsche Beurteilung abgegeben. Gravierende Fehler und Mängel seien nicht erwähnt worden, wie der unabhängige externe C._____-Bericht zeige. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass die krasse Fehlleistung im internen Auditbericht den freundschaftlichen Beziehungen des

Beschwerdeführers zum geprüften Unternehmen geschuldet sei und im Zusammenhang mit den Einladungen stehe.

4.1.6 Schliesslich sei der Beschwerdeführer Verwaltungsratspräsident des Familienunternehmens E._____ AG, welches (…) bezwecke. Er habe es indes versäumt, dieses Amt der Vorinstanz zu melden und bei ihr eine Bewilligung einzuholen, obwohl diese Nebenbeschäftigung eindeutig einen Interessenkonflikt zu seiner beruflichen Tätigkeit bei der Vorinstanz darstelle.

An seiner Meldepflicht würde auch der Umstand nichts ändern, dass dem Beschwerdeführer angeblich (…) von seinem damaligen Vorgesetzten mitgeteilt worden sei, die Tätigkeit sei nicht meldepflichtig. Nebenbeschäftigungen seien im Verhältnis zur jeweiligen aktuellen Tätigkeit zu überprüfen und somit jedem neuen Arbeitgeber mitzuteilen. Als solche gälten gemäss Art. 2 Abs. 2 BPG die Departemente und Ämter. Der Beschwerdeführer hätte deshalb diese Nebenbeschäftigung (…) bei seiner Anstellung bei der Vorinstanz als neue Arbeitgeberin melden müssen.

4.2 Der Beschwerdeführer macht einleitend geltend, seine Arbeitsinhalte bei der Vorinstanz seien nicht politisch heikel gewesen. Die Vorinstanz sei in der vorliegend relevanten Materie Aufsichtsbehörde und damit ein Organ der Rechtspflege und kein politisches Organ. Er habe seine Arbeit stets sorgfältig, objektiv und nach den aktuellen Regeln der Kunst vertrags- und weisungsgemäss ausgeführt. Selbst wenn man von tatsächlichen Pflichtverletzungen ausginge, wäre aber jedenfalls eine vorgängige Verwarnung notwendig gewesen.

4.2.1 Zum Vorwurf der falschen Spesenabrechnung führt der Beschwerdeführer an, es habe sich dabei um eine etablierte Praxis unter dem vormaligen Vizedirektor der Vorinstanz und unter der Geltung des alten Bundespersonalrechts vor der Revision vom Juli 2013 gehandelt. Bei langen externen Einsätzen sei trotz Einladungen in Personalrestaurants bei den zu auditierenden Unternehmen das Mittagessen als Spesen angegeben worden. Dies habe man aus Opportunitätsüberlegungen (Vermeiden von administrativem Aufwand) so gehandhabt. Die Pauschale für das Nachtessen habe dieses nämlich nur in den wenigsten Fällen gedeckt. Zusammen mit der eingesparten Mittagspauschale habe dieses Problem unbürokratisch gelöst werden können. Auf diese Praxis habe der Beschwerdeführer vertraut, bis er von der Vorinstanz mit entsprechenden Vorwürfen konfrontiert worden sei.

Solche Einladungen in Personalrestaurants von geprüften Unternehmen seien höchstens drei- bis viermal pro Jahr und ab 2015 gar nicht mehr vorgekommen.

4.2.2 Was die Anrechnung des Arbeitsweges an die Arbeitszeit anbelange, habe der Beschwerdeführer in Absprache mit dem HR und seinem damaligen Vorgesetzten, dem ehemaligen Vizedirektor der Vorinstanz, jeweils und ausschliesslich bei externen Audits die Zeit für den Weg direkt von seinem Wohnort zum Einsatzort als Arbeitszeit angegeben. Unzutreffend sei dagegen, dass er für jede Dienstreise pro Weg einen Zeitzuschlag von 25 Minuten vorgenommen habe. Sein berechtigtes Vertrauen in die langjährige frühere Praxis bei der Vorinstanz sei erst am 24. April 2015 zerstört worden, als er von der Vorinstanz – welche bereits seit März 2015 Kenntnis von dieser Praxis gehabt habe – angewiesen worden sei, ab sofort nur noch die Arbeitszeit ab dem Arbeitsort anzurechnen. Dies habe er auch getan, soweit er aufgrund seiner langen Arbeitsunfähigkeit nicht ohnehin gar keine Möglichkeit mehr gehabt habe, gegen die Anweisung zu verstossen.

Im Ergebnis habe er aber ohnehin nicht zu viel Zeit aufgeschrieben. Ausgangspunkt für Dienstreisen sei jeweils der Bahnhof F._____ gewesen. Die Reisezeit zu diesem mit dem öffentlichen Verkehr habe sowohl von seinem Wohnort als auch vom Arbeitsort rund 15 Minuten betragen.

4.2.3 Seine Mitarbeitenden habe er lediglich über die damals geltende Spesen- und Arbeitszeitpraxis bei externen Audits informiert, nicht aber zu deren Übernahme angehalten.

4.2.4 Wie er der Vorinstanz bereits im April 2015 mitgeteilt habe und schon früher bekannt gewesen sei, sei er seit über 30 Jahren mit dem ehemaligen CEO der B._____ befreundet. Letzterer übe das genannte Amt indes bereits seit (…) nicht mehr aus, was der Vorinstanz habe bekannt sein müssen, gehe es doch aus dem Handelsregister hervor. Der ehemalige B._____-CEO habe ihn insgesamt zweimal zu einem Eishockeyspiel eingeladen, letztmals im Jahr (…). Die Einladungen seien im Rahmen der privaten Freundschaft erfolgt und hätten keinerlei Bezug zur oder Auswirkung auf die berufliche Tätigkeit oder Funktion gehabt. Seither habe er zwar weitere Einladungen vonseiten der B._____ bzw. deren neuem CEO erhalten, diese jedoch allesamt abgelehnt, da zu Letzterem keine private freundschaftliche Beziehung mehr bestanden habe.

Den internen Auditbericht habe er zusammen mit seinem Team auftragsgemäss und lege artis erstellt. Insbesondere die im Nachgang zum Sonderaudit durch seine Vorgesetzten gerügten Punkte, allen voran das Thema Rückstellungen, sei gar nie Bestandteil seines Auftrags gewesen. Dafür sei denn auch nie sein Team zuständig gewesen.

Während er nur einen Tag vor Ort gewesen sei, habe die C._____ AG während zehn Tagen vor Ort eine Sonderprüfung durchgeführt. Darüber hinaus sei der Prüfungsinhalt der beiden Sonderaudits nicht deckungsgleich gewesen. Der interne Auditbericht und der C._____-Bericht sowie ihre Ergebnisse seien daher nicht vergleichbar.

4.2.5 Er sei seit der Eintragung des Familienunternehmens ins Handelsregister im Jahr (…) als dessen Verwaltungsrat eingetragen, was der Vorinstanz aufgrund seines Lebenslaufs und der Publizitätswirkung des Handelsregisters seit Jahren bekannt gewesen sei oder hätte sein müssen. Eine aktive, operative Tätigkeit habe er ohnehin nie ausgeübt.

Als er im Jahr (…) für den Bund tätig geworden sei, habe der damalige Direktor des betreffenden Bundesamtes ihm gegenüber bestätigt, dass sein Verwaltungsratsmandat keine bewilligungspflichtige Nebenbeschäftigung darstelle. Darauf habe er vertraut und deshalb die Nebenbeschäftigung in Mitarbeitergesprächen nicht deklariert. Die Vorinstanz habe die Nebentätigkeit im Übrigen mit Verfügung vom 21. August 2015 teilweise bewilligt, obwohl er das Gesuch zuvor schriftlich zurückgezogen habe.

5.

5.1 Eine Vertragspartei kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen (Art. 10 Abs. 4 BPG). Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (vgl. Art. 337 Abs. 2 des Obligationenrechts [OR, SR 220]). Die zu Art. 337 OR entwickelte Praxis ist auch im Bundespersonalrecht angemessen zu berücksichtigen; den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes ist dabei jedoch Rechnung zu tragen (Urteile des BVGer A-646/2016 vom 19. Oktober 2016 E. 6.2.1 und A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 5.2, je m.w.H.; vgl. ferner bereits zum alten Recht Urteil des BGer 8C_501/2013 vom 18. November 2013 E. 3.1).

Eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung ist nur bei einem besonders schweren Fehlverhalten der angestellten Person gerechtfertigt.

Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist; andererseits muss es sich auch tatsächlich so auswirken. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose Kündigung wie im privaten Arbeitsrecht nur gerechtfertigt, wenn die Verfehlungen trotz Verwarnung wiederholt begangen wurden (Urteile des BGer 4A_559/2016 vom 18. Januar 2017 E. 5.1 und 4A_521/2016 vom 1. Dezember 2016 E. 2.2.2; Urteile des BVGer A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 5.2 und A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.2; je m.w.H.).

5.2 Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG statuierten Treuepflicht liegen, also der Pflicht der Angestellten, die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes zu wahren (sog. "doppelte Loyalität"). Die Anforderungen an die Treuepflicht sind dabei anhand der konkreten Funktion und der Stellung des Arbeitnehmers für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und der Interessenlage des konkreten Einzelfalls zu bestimmen (Urteile des BVGer A-646/2016 vom 19. Oktober 2016 E. 6.2.3 und A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 5.5.2; vgl. ferner Urteile des BGer 4A_559/2016 vom 18. Januar 2017 E. 5.1 und 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.4). Von leitenden Angestellten wird eine wesentlich grössere Loyalität verlangt als von einem Angestellten in untergeordneter Stellung (Urteil des BGer 4A_298/2011 vom 6. Oktober 2011 E. 2; zum Ganzen Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.4 und A-4586/2014 vom 24. März 2015 E. 3.3.2, nicht publ. in: BVGE 2015/21; je m.w.H.).

Ein Angestellter des öffentlichen Dienstes ist verpflichtet, während und ausserhalb der Arbeitszeit ein Verhalten anzunehmen, das sich der Achtung und des Vertrauens würdig erweist, das seine Stellung erfordert, und alles zu unterlassen, was die Interessen des Staates beeinträchtigt. Er hat insbesondere alles zu vermeiden, was das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität der Verwaltung und ihrer Angestellten beeinträchtigen und was die Vertrauenswürdigkeit gegenüber dem Arbeitgeber herabsetzen würde. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das zu beanstandende Verhalten in der Öffentlichkeit bekannt geworden ist und Aufsehen erregt hat (Urteil des BGer 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.5).

5.3 Dem Arbeitgeber kommt beim Entscheid, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Er hat aber den Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) zu beachten und darf die fristlose Kündigung nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel ("ultima ratio") aussprechen (Urteile des BVGer A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 5.3, A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 5.4 und A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 5.4, je m.w.H.; vgl. ferner Urteil des BGer 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.4).

5.4 Die objektive Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes, das heisst die Tatsache(n), aus der bzw. denen die Berechtigung zur fristlosen Kündigung abgeleitet wird, obliegt der Partei, welche die fristlose Kündigung erklärte, vorliegend also der Vorinstanz (BGE 130 III 213 E. 3.2; Urteil des BGer 4A_169/2016 vom 12. September 2016 E. 4, nicht publ. in: BGE 142 III 626; Urteil des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1.5; je m.w.H.).

6.

6.1 Der Beschwerdeführer rechnete über Jahre hinweg bei längeren externen Einsätzen für Mittagessen Spesen ab, selbst wenn er vom zu auditierenden Unternehmen ins Personalrestaurant eingeladen worden war, bei ihm also effektiv keine Kosten für das Mittagessen anfielen. Unabhängig davon, ob dies jährlich "nur" drei- bis viermal (so der Beschwerdeführer) oder etwa zehn Mal (so die Vorinstanz) vorkam, ist darin eine schwere Verletzung der Treuepflicht zu erblicken, bereicherte sich der Beschwerdeführer doch dadurch über längere Zeit wiederholt und in einem nicht unwesentlichen Betrag (vgl. dazu Urteil des BGer 4A_228/2015 vom 29. September 2015 E. 5, wonach "même le vol d'une chose peu importante […] est de nature à détruire le rapport de confiance nécessaire aux relations de travail") zulasten der Vorinstanz bzw. des Bundes.

Daran änderte sich auch nichts, wenn die vom Beschwerdeführer behauptete und von der Vorinstanz bestrittene Praxis unter deren vormaligem Vizedirektor tatsächlich so gehandhabt bzw. toleriert worden wäre. Der Beschwerdeführer beruft sich auf sein Vertrauen in diese angebliche frühere Praxis. Dies setzte indes voraus, dass er berechtigterweise auf die genannte Vertrauensgrundlage vertrauen durfte (statt vieler Urteil des BGer 1C_184/2016 vom 14. November 2016 E. 4.2; Urteil des BVGer A-4313/2016 vom 25. Januar 2017 E. 7.3.1; je m.w.H.), ihm mithin deren Unrechtmässigkeit nicht bewusst war oder ohne Weiteres hätte bewusst

sein müssen (vgl. statt vieler Urteil des BGer 1C_205/2015 vom 29. Oktober 2015 E. 5.1; Urteil des BVGer A-3273/2016 vom 7. Februar 2017 E. 9.1; je m.w.H.). Diese Voraussetzung ist vorliegend nicht erfüllt. Einem Angestellten mit dem Hintergrund und in der Position des Beschwerdeführers musste klar sein, dass nur Ersatz von Auslagen beansprucht werden kann, wo tatsächlich solche angefallen sind, auch ohne genaue Kenntnis der entsprechenden Gesetzesbestimmungen (vgl. Art. 72 Abs. 1 der Bundespersonalverordnung [BPV, SR 172.220.111.3] und Art. 41 Abs. 1 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur BPV [VBPV, SR 172.220.111.31], je sowohl in der geltenden als auch in der Fassung vom 1. Januar 2002 [AS 2001 2233 und AS 2001 3210] sowie vom 1. Juli 2013 [AS 2013 1610]). Der Kommentar des Eidgenössischen Personalamtes EPA vom Januar 2015 zu Art. 43 VBPV hält zwar fest: "Die Angestellten haben auch dann Anspruch auf den Betrag, wenn ihnen für ihre Mahlzeiten ausserhalb des Arbeits- oder Wohnort[s] keine Mehrauslagen entstanden sind. Es genügt eine Dienstreise nach Artikel 41 VBPV, um den Anspruch auszulösen". Dies kann aber nach dem klaren Wortlaut von Art. 72 Abs. 1 BPV und Art. 41 Abs. 1 VBPV zumindest dann nicht gelten, wenn die Auslagen – wie vorliegend – vollumfänglich durch einen Dritten getragen werden. Es ist nicht vorgesehen, dass Angestellte mit dem Spesenersatz einen Zusatzverdienst erzielen.

Der Beschwerdeführer war überdies nicht nur gegenüber der Vorinstanz zur Treue verpflichtet, sondern auch gegenüber dem Bund insgesamt (vgl. vorstehend E. 5.2). Selbst wenn eine vorgesetzte Stelle oder der Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 2 BPG ein gesetzwidriges Verhalten duldet oder sogar fördert, hat sich der einzelne Arbeitnehmer gesetzeskonform zu verhalten und gegebenenfalls die nächst übergeordnete Stelle über die widerrechtliche Praxis zu unterrichten. Dem Beschwerdeführer wäre es ohne Weiteres zuzumuten gewesen, von auditierenden Unternehmen offerierte Mittagessen nicht zusätzlich als Spesen abzurechnen. Er macht jedenfalls nicht geltend, die genannte Praxis sei mit Nachdruck "von oben" durchgesetzt worden, was ein Abweichen faktisch verunmöglicht hätte. Er kann sich somit auch deshalb nicht auf sein Vertrauen in die (angebliche) Spesenpraxis unter dem ehemaligen Vizedirektor der Vorinstanz berufen, schon gar nicht für die Zeit nach dessen Ausscheiden im (…).

Ebenso wenig hilft dem Beschwerdeführer schliesslich der Hinweis weiter, mit seinem Vorgehen habe er bloss administrativen Aufwand vermeiden wollen, da die Pauschale für das Nachtessen die effektiv dafür anfallenden Kosten regelmässig nicht gedeckt habe. Grundsätzlich besteht auch bei

höheren Auslagen nur Anspruch auf den in Art. 43 Abs. 1 Bst. b VBPV vorgesehenen Pauschalbetrag von aktuell Fr. 27.50 für das Mittag- oder das Nachtessen. Die effektiven Auslagen können nur in begründeten Fällen vergütet werden (Art. 43 Abs. 3 VBPV). Der Beschwerdeführer durfte ohne spezielle Zusicherung im Einzelfall nicht in guten Treuen davon ausgehen, dass alle seine Dienstreisen ohne Weiteres unter diese Ausnahmeklausel fielen. Vor allem aber hätte er dann die effektiv für die Nachtessen entstandenen Kosten abrechnen müssen. Abgesehen davon ist nicht erstellt, dass die fraglichen Dienstreisen des Beschwerdeführers stets so lange dauerten, dass auch am Abend Anspruch auf Verpflegung zulasten der Arbeitgeberin und Vorinstanz bestand.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer über Jahre hinweg unzulässigerweise Spesen falsch abrechnete und damit eine schwere Treuepflichtverletzung beging.

6.2

6.2.1 Bei externen Einsätzen erfasste der Beschwerdeführer jeweils die Wegzeit von seinem Wohnort zum Einsatzort als Arbeitszeit. Zur Begründung führt er auch hier an, dies sei in Absprache mit dem früheren Vizedirektor der Vorinstanz so gehandhabt worden und langjährige Praxis gewesen, auf welche er vertraut habe.

Der Arbeitsweg gilt grundsätzlich unstrittig nicht als Arbeitszeit (vgl. dazu auch Urteil des BGer 2A.224/2004 vom 26. Oktober 2004 E. 8.4.2). Dies führt dazu, dass bei Dienstreisen grundsätzlich die Wegzeit vom üblichen Arbeitsort zum Einsatzort als Arbeitszeit gilt. Ist jedoch die Wegzeit vom Wohnort zum Einsatzort kürzer, gilt lediglich diese als Arbeitszeit (vgl. zum Ganzen GEISER/MÜLLER, Arbeitsrecht in der Schweiz, 3. Aufl. 2015, Rz. 312; MÜLLER/HOFER/STENGEL, Arbeitsort und Arbeitsweg, Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 2015 S. 572; RUDOLPH/VON KAENEL, Fokus Arbeitsrecht: Aktuelle Fragen zur Arbeitszeit, TREX 2014 S. 166; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 321 N 9 S. 163; Art. 13 Abs. 2 der [nicht direkt auf den Beschwerdeführer anwendbaren] Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1, SR 822.111]). Dies ergibt sich im Sinne einer Empfehlung auch aus dem entsprechenden Kommentar des EDI vom 8. September 2006 zum Personalrecht, welcher dem Beschwerdeführer spätestens im April 2007 bekannt war bzw. hätte bekannt sein müssen (vgl. den

E-Mail-Verkehr in Beschwerdebeilage 3). Nach dem Weggang des ehemaligen Vizedirektors oder jedenfalls spätestens nachdem ihm die erwähnte Empfehlung des EDI mitgeteilt worden war, durfte der Beschwerdeführer nicht mehr ohne Weiteres und in guten Treuen auf die (angebliche) frühere widersprechende Praxis vertrauen. Daran ändert auch der genannte E-Mail-Verkehr nichts. Daraus lässt sich nicht ableiten, dass bei Dienstreisen der Arbeitsweg ab Wohnort als Arbeitszeit gilt. Vielmehr wird dort unter anderem explizit festgehalten: "Grundsätzlich kann ich Sie so informieren, dass bei Geschäftsreisen immer der Standort des Büros als Startpunkt angerechnet werden kann".

In der falschen Arbeitszeiterfassung ist eine erhebliche Treuepflichtverletzung des Beschwerdeführers zu erblicken. Indem er bei Dienstreisen die Wegzeit von seinem Wohnort als Arbeitszeit eintrug, erfasste er immer dann zu viel Arbeitszeit, wenn die Anreise an den Einsatzort vom üblichen Arbeitsort aus kürzer ausgefallen wäre. Dadurch entstand der Vorinstanz bzw. dem Bund letztlich ein finanzieller Schaden bzw. dem Beschwerdeführer eine nicht gerechtfertigte Bereicherung, wurden diesem doch mit der Kündigung insgesamt Fr. 12'350.40 für Gleitzeit/Mehrarbeit/Überzeit ausbezahlt. Der dieser Zahlung zugrunde liegende positive Zeitsaldo dürfte teilweise auf die zu viel erfasste Arbeitszeit bei Dienstreisen zurückzuführen sein (andernfalls wäre der Schaden in der zu wenig geleisteten Arbeitszeit des Beschwerdeführers zu sehen).

Nichts an der Treuepflichtverletzung zu ändern vermag der vom Beschwerdeführer behauptete Umstand, dass in gewissen Fällen die Wegzeit an externe Arbeitsorte vom Wohnort des Beschwerdeführers aus kürzer ausgefallen sei als von seinem üblichen Arbeitsort. Als das Vertrauensverhältnis zwischen Vorinstanz und Beschwerdeführer erschütternd anzusehen ist hauptsächlich die falsche Zeiterfassung an sich.

6.2.2 Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer nicht nur vor, er habe bei Dienstreisen den Arbeitsweg vom Wohnort aus als Arbeitszeit erfasst. Vielmehr habe er bei Dienstreisen sowohl für die Hin- als auch die Rückreise jeweils einen Zeitzuschlag von 25 Minuten erhoben. Das wird vom Beschwerdeführer bestritten.

Für ihre Darstellung beruft sich die Vorinstanz namentlich auf nachträglich vorgenommene Korrekturen des Beschwerdeführers bei der Arbeitszeiterfassung. Diese zeigten, dass er tatsächlich einen Zeitzuschlag von 25 Minuten verrechnet habe, da er die Arbeitszeit andernfalls nicht korrigiert

hätte. Die als Beweismittel eingereichten Zeitnachweise für die Monate Februar und März 2015 (Ausdrucke vom 10. März bzw. 8. April 2015 sowie vom 25. Februar 2016) zeigen indes kein einheitliches Bild. In diesen zwei Monaten war der Beschwerdeführer sechsmal auf Dienstreise, was zwölf Hin- und Rückreisen an den bzw. vom externen Arbeitsort entspricht. In drei Fällen hat der Beschwerdeführer seine Arbeitszeit tatsächlich nachträglich um 25 Minuten korrigiert (Hinreise am 2. Februar sowie Hin- und Rückreise am 16. März). In zwei Fällen hat er Korrekturen vorgenommen, jedoch nicht in diesem Umfang (Rückreise am 2. Februar: 20 Minuten; Rückreise am 4. März: 35 Minuten). In fünf Fällen blieb der Zeitnachweis unverändert (Hin- und Rückreise am 26. und 27. Februar; Rückreise am 25. März). In zwei weiteren Fällen schliesslich trat der Beschwerdeführer die Dienstreise am üblichen Arbeitsort an, wo er bis unmittelbar vor Antritt der Dienstreise noch tätig war, weshalb die Erfassung eines Zeitzuschlages von vornherein nicht in Frage kam (4. und 25. März).

Die Vorinstanz reichte als Beweismittel ferner eine von einer vormals dem Beschwerdeführer unterstellten Person (welche nach wie vor für die Vorinstanz tätig ist und von dieser auch als Zeugin angeboten wird [vgl. dazu indes vorstehend E. 2.4]) am 24. Februar 2016 unterzeichnete schriftliche Bestätigung ein. Demnach sei die Mitarbeitende bei ihrer Einführung von einem Sachbearbeiter über die geltende Praxis betreffend Zeitabrechnung informiert worden, wonach bei externen Audits sowohl vor der Abfahrt als auch nach der Ankunft im Bahnhof F._____ ein 25-minütiger Zuschlag zur Arbeitszeit geschlagen werde. Bei Schlussbesprechungen habe meist der Beschwerdeführer das Ende des Arbeitstages samt Zeitzuschlag festgelegt, der anschliessend für das ganze Team (…) gültig gewesen sei.

Aufgrund der von der beweisbelasteten Vorinstanz offerierten Beweismittel lässt sich nicht rechtsgenüglich nachweisen, dass der Beschwerdeführer tatsächlich systematisch zweimal 25 Minuten zu viel Arbeitszeit pro Dienstreise erfasste und dies darüber hinaus auch von seinen Mitarbeitenden verlangte. Die eingereichten Unterlagen zeigen ein uneinheitliches Bild und die schriftliche Aussage der von der Vorinstanz angebotenen und bei ihr beschäftigten Zeugin widerspricht den Behauptungen des Beschwerdeführers, womit eine Aussage-gegen-Aussage-Situation vorliegt, ohne dass eine Aussage als klar glaubhafter erscheint. Die Zeugin soll zudem nicht vom Beschwerdeführer, sondern von einem Sachbearbeiter informiert worden sein. Ferner soll der Zeitzuschlag ab dem bzw. bis zum Bahnhof F._____ berechnet worden sein. Nach Abzug der Wegzeit vom üblichen Arbeitsort des Beschwerdeführers an den Bahnhof F._____ von rund

15 Minuten bliebe im Ergebnis noch ein effektiver Zeitzuschlag von 10 Minuten.

Im Zusammenhang mit dem wichtigen Grund, welcher zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt, ist der Umfang der effektiv zu Unrecht eingetragene Arbeitszeit allerdings ohnehin nur von untergeordneter Bedeutung, zumindest solange es sich nicht nur um geringfügige Abweichungen handelt und die vom Arbeitgeber einerseits sowie vom Arbeitnehmer andererseits behaupteten Werte nicht sehr weit auseinanderliegen. Dies ist vorliegend der Fall. Entscheidend ist, dass der Beschwerdeführer bei Dienstreisen über Jahre regelmässig die Arbeitszeit falsch erfasst hatte, was eine erhebliche Treuepflichtverletzung darstellt.

6.3 Bezüglich der B._____ wirft die Vorinstanz dem Beschwerdeführer vor, er habe eine freundschaftliche Beziehung zu deren Ex-CEO gepflegt und von diesem unzulässigerweise Einladungen angenommen. Er sei beim durchgeführten Audit zu Unrecht nicht in den Ausstand getreten und habe im internen Auditbericht eine völlig falsche Beurteilung abgegeben.

Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer mit dem früheren CEO der B._____ seit Jahrzehnten eine Freundschaft pflegt und von diesem zu zwei Eishockeyspielen in der damaligen (…)-Arena eingeladen wurde (Logenplatz mit Nachtessen).

6.3.1 Neben der in Art. 20 Abs. 1 BPG normierten allgemeinen Treue- und Sorgfaltspflicht schreibt Art. 21 Abs. 3 BPG vor, dass Bundesangestellte weder für sich noch für andere Geschenke oder sonstige Vorteile beanspruchen, annehmen oder sich versprechen lassen dürfen, wenn dies im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geschieht. Gemäss Art. 93a Abs. 1 Satz 1 BPV lehnen Angestellte Einladungen ab, wenn deren Annahme ihre Unabhängigkeit oder ihre Handlungsfähigkeit beeinträchtigen könnte. In Zweifelsfällen klären die Angestellten mit den Vorgesetzten ab, ob sie die Einladung annehmen dürfen (Art. 93a Abs. 3 BPV; für die Zeit vor dessen Inkrafttreten am 15. September 2012 vgl. Art. 93 Abs. 2 BPV in der Fassung vom 1. Januar 2012 [AS 2001 2240], welcher eine analoge Regelung vorsah). Der Verhaltenskodex der Bundesverwaltung vom 15. August 2012 präzisiert in Ziff. 5 Abs. 1, dass die Angestellten im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit zwar keine Geschenke oder sonstigen Vorteile annehmen dürfen, davon ausgenommen jedoch geringfügige und sozial übliche Vorteile seien. Geringfügig seien Naturalgeschenke mit einem Marktwert von höchstens 200 Franken. Der frühere Verhaltenskodex vom 19. April 2000

sah noch keine solche Obergrenze vor, sondern hielt zu Einladungen lediglich fest: "Die Beschäftigten nehmen weder direkt noch indirekt Geschenke oder andere Vorteile an, die ihre Unabhängigkeit und Handlungsfähigkeit beeinträchtigen könnten" (BBl 2004 2233). Gemäss Ziff. 1.2 der gestützt auf Art. 94d BPV erlassenen Compliance-Leitlinien der Vorinstanz (Fassung vom Dezember 2012) ist zudem der soziale Kontext im konkreten Einzelfall miteinzubeziehen. In der Regel zulässig sein sollen Eintritte für "normale Publikumsvorstellungen (…) ohne Rahmenprogramm bzw. ohne Firmenbezug (falls Wert unter CHF 200)". Regelmässig unzulässig sein soll dagegen die Annahme einer Einladung zu "Events mit Rahmenprogramm bzw. VIP-Charakter".

Bei den beiden Einladungen an Eishockeyspiele mit Nachtessen dürfte es sich, gemessen an den obigen Vorschriften, um Grenzfälle gehandelt haben. Ob bei einem Nachtessen bereits von einem Rahmenprogramm gesprochen werden kann, ist fraglich. Ebenso bewegt sich der Marktwert wohl um die Obergrenze von Fr. 200.– herum. Damit hätte der Beschwerdeführer grundsätzlich mit der vorgesetzten Stelle abklären müssen, ob er die Einladung annehmen darf. Im vorliegenden Fall ist indes fraglich, ob der Matchbesuch überhaupt im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bzw. der beruflichen Tätigkeit des Beschwerdeführers erfolgte. Der entsprechende Nachweis gelingt der Vorinstanz jedenfalls nicht.

Der Beschwerdeführer wurde nach seinen eigenen Aussagen auch nach dem Ausscheiden seines Freundes aus der B._____ noch von dieser bzw. ihrem neuen CEO zu Eishockeyspielen eingeladen, schlug jedoch alle Einladungen aus. Dies zeigt zwar einerseits, dass es sich aus seiner Sicht um private Anlässe handelte. Andererseits ist daraus aber ebenso ersichtlich, dass es die B._____ nicht als rein private Angelegenheit ihres früheren CEO betrachtete. Denselben Eindruck hätten auch andere Aussenstehende erhalten können.

Unabhängig davon, ob die Einladungen als privat oder geschäftlich einzustufen sind, wäre vom Beschwerdeführer als Ausfluss seiner Treuepflicht indes zu erwarten gewesen, dass er seinen Arbeitgeber im Voraus über die Einladungen informiert. Es ist offensichtlich problematisch, wenn ein in leitender Stellung bei der (…) tätiger Bundesangestellter sich vom CEO (…) zu einem Sportanlass in eine Loge mit Catering einladen lässt.

Insgesamt ist bei der vorliegenden Aktenlage allerdings lediglich von einer eher leichten Verletzung der Treuepflicht durch den Beschwerdeführer auszugehen, welcher im Rahmen der fristlosen Kündigung höchstens eine untergeordnete Bedeutung zukommt.

6.3.2 Angestellte treten in den Ausstand, wenn sie aus einem persönlichen Interesse in einer Sache oder aus anderen Gründen befangen sein könnten. Der Anschein der Befangenheit genügt als Ausstandsgrund (Art. 94a Abs. 1 BPV). Als Ausstandsgrund gilt namentlich die besondere Beziehungsnähe oder die persönliche Freundschaft zu natürlichen und juristischen Personen, die an einem Geschäft oder Entscheidprozess beteiligt oder davon betroffen sind (Art. 94a Abs. 2 Bst. a BPV). Die Angestellten legen nicht vermeidbare Befangenheitsgründe den Vorgesetzten rechtzeitig offen. In Zweifelsfällen entscheiden diese über den Ausstand (Art. 94a Abs. 3 BPV). Diese Vorschriften wurden zwar erst 2012 in der heutigen Form explizit in Art. 94a BPV aufgenommen. Die entsprechenden Grundsätze ergaben sich indes bereits früher aus Art. 20 BPG. Konkretisierende bzw. präzisierende Ausführungen sind dem Verhaltenskodex der Bundesverwaltung (Ziff. 3 Abs. 4) sowie den Compliance-Leitlinien der Vorinstanz zu entnehmen (Ziff. 1.3), gehen inhaltlich jedoch nicht über die Verordnungsbestimmung hinaus.

Im Zusammenhang mit der Übernahme des Sonderaudits bei der B._____ durch den Beschwerdeführer im Frühjahr 2015 ist vor allem wesentlich, dass der mit ihm befreundete Ex-CEO seine Ämter bei der B._____ bereits rund (…) Jahre zuvor niederlegt hatte. Ein offensichtlicher Interessenkonflikt bzw. Ausstandsgrund ist deshalb nicht auszumachen. Trotzdem kann zumindest der Anschein von Befangenheit nicht ausgeschlossen werden, fällt doch das Ergebnis eines Auditberichts aus dem Jahr 2015 auch auf die Unternehmensleitung von (…) zurück, da sich gute oder schlechte Geschäftstätigkeit und Praxen regelmässig über mehrere Jahre auswirken bzw. gelten. Es kann somit nicht behauptet werden, die freundschaftliche Verbindung des Beschwerdeführers zum ehemaligen CEO der B._____ sei im Zusammenhang mit dem Sonderaudit von vornherein bedeutungslos gewesen. Der Beschwerdeführer wäre deshalb verpflichtet gewesen, den wenigstens vorstellbaren Ausstandsgrund der vorgesetzten Stelle zu melden, worauf diese über den Ausstand zu entscheiden gehabt hätte (vgl. den vorstehend zitierten Art. 94a Abs. 3 Satz 2 BPV). Da jedoch kein offensichtlicher Ausstandsgrund vorlag und nicht erstellt ist, dass der Beschwerdeführer anlässlich des Sonderaudits persönliche Interessen (bzw. diejenigen seines Freundes und Ex-CEO der

B._____) einbringen wollte (vgl. dazu auch sogleich E. 6.3.3), ist seine Verfehlung als leicht zu bewerten.

6.3.3 Berufliches Versagen ist in der Regel kein wichtiger Grund, der zur fristlosen Entlassung berechtigt. Beim Vorliegen von wesentlichen Mängeln in der Leistung oder mangelnder Eignung des Angestellten hat der Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis ordentlich aufzulösen (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. b und c BPG; Urteil des BGer 8C_417/2011 vom 3. September 2012 E. 4.1, wonach der "wichtige Grund nach Art. 12 Abs. 7 [a]BPG […] daher in jedem Fall schwerer wiegen [müsse] als ein [ordentlicher] Kündigungsgrund nach den lit. a– f von Art. 12 Abs. 6 [a]BPG"). Eine fristlose Kündigung zufolge objektiver Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses kann in Fällen ungenügender Arbeitsleistung nur in Frage kommen, wenn es sich um äusserst gravierende Mängel handelt, wobei regelmässig erforderlich sein wird, dass der Angestellte vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt hat (Urteile des BGer 4A_511/2010 vom 22. Dezember 2010 E. 4.3 ff. und 4C.303/2005 vom 1. Dezember 2005 E. 2.1 m.w.H.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 7 S. 1112; vgl. ferner auch Art. 7 f. des Verantwortlichkeitsgesetzes [VG, SR 170.32]).

Gemäss C._____-Bericht lagen bei der B._____ deutlich mehr Versäumnisse vor, als sie der vom Beschwerdeführer zu verantwortende interne Auditbericht auswies. Unabhängig von der Frage, ob die im C._____-Bericht getroffenen Feststellungen korrekt sind (was der Beschwerdeführer anzweifelt) und der interne Auditbericht demnach falsche Angaben und Einschätzungen enthielt, zeigt die Vorinstanz jedenfalls nicht auf, dass der Beschwerdeführer derart elementare Audit-Grundsätze verletzte, dass ihr eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten gewesen wäre. Überdies ist nicht erstellt, dass die geltend gemachten Mängel des internen Auditberichts auf Vorsatz oder grobes Verschulden des Beschwerdeführers zurückzuführen wären. Schon gar nicht erwiesen ist eine Kausalität zwischen der (verhältnismässig) positiven Beurteilung der B._____ durch den Beschwerdeführer und seiner Freundschaft zu deren Ex-CEO bzw. dessen Einladungen zu den Eishockeyspielen.

6.3.4 Die Angestellten melden ihren Vorgesetzten sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten, die sie ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses ausüben (Art. 91 Abs. 1 BPV). Unentgeltlich ausgeübte Tätigkeiten sind meldepflichtig, sofern Interessenkonflikte nicht aus-

geschlossen werden können (Art. 91 Abs. 1bis BPV; bis zu dessen Inkrafttreten am 15. September 2012 vgl. Art. 91 Abs. 1 Bst. b BPV in der Fassung vom 1. Januar 2002 [AS 2001 2239 f.] bzw. Art. 91 Abs. 2 Bst. b BPV in der Fassung vom 1. Januar 2010 [AS 2009 6420]).

Der Beschwerdeführer ist seit (…) als Verwaltungsratspräsident des Familienunternehmens im Handelsregister eingetragen. Die Gesellschaft bezweckt gemäss Registereintrag (…). In seinen Bewerbungsunterlagen wies der Beschwerdeführer auf seine Tätigkeit als "Directeur" des Familienunternehmens hin, grenzte diese aber zeitlich auf (…) ein. Anlässlich von Personalentwicklungsgesprächen bei der Vorinstanz verzichtete er auf eine Deklaration seines Verwaltungsratsmandates, obwohl er (auf dem entsprechenden Formular) explizit zur Angabe von Nebenbeschäftigungen aufgefordert wurde. Da die Vorinstanz von der wahrheitsgetreuen Auskunft ihres Angestellten ausgehen durfte, war sie nicht verpflichtet, seine Angaben mittels Konsultation des Handelsregisters zu überprüfen. Der Beschwerdeführer verweist in diesem Zusammenhang auf die Publizitätswirkung des Handelsregisters (Art. 933 OR). Aus diesem Grundsatz kann er im vorliegenden Zusammenhang und angesichts der Umstände des Arbeitsverhältnisses aber nichts zu seinen Gunsten ableiten, beruft sich die Vorinstanz doch nicht im Sinn einer Einwendung im kaufmännischen Verkehr auf die Nichtkenntnis des Registereintrages. Im Übrigen ist sie nicht als Dritte im Sinne von Art. 933 OR zu verstehen (vgl. Urteil des BGer 5A_571/2012 vom 19. Oktober 2012 E. 4.2 m.w.H.).

Laut eigenen Angaben war der Beschwerdeführer während der Dauer seiner Anstellung in der Bundesverwaltung nicht mehr operativ im Familienunternehmen tätig. Er bestreitet daher, für dieses im Sinne von Art. 91 BPV eine "Tätigkeit" ausgeübt zu haben. Dieser Ansicht kann jedoch nicht gefolgt werden. Gestützt auf Art. 91 BPV sind ausnahmslos alle einschlägigen Nebenbeschäftigungen zu melden, unabhängig vom Umfang der effektiven operativen Tätigkeit. Interessenkonflikte können sich bereits aus der Inhaberschaft des Amtes oder Mandates selbst ergeben, ohne dass darüber hinaus eine aktive Tätigkeit notwendig wäre. Mit Blick auf die Zweckbestimmung und insbesondere nach (…), das heisst der von ihm angegebenen Befristung, wäre der Beschwerdeführer daher verpflichtet gewesen, sein Verwaltungsratsmandat im Familienunternehmen der Vorinstanz zu melden bzw. das Formular korrekt auszufüllen, konnte doch ein Interessenkonflikt nicht von vornherein ausgeschlossen werden. Der Entscheid darüber obliegt letztlich jedenfalls dem Arbeitgeber.

Für aussenstehende Dritte war im Übrigen nicht ersichtlich, dass das Familienunternehmen operativ nicht aktiv ist. Bei einer Konsultation des entsprechenden Handelsregistereintrages hätte daher der Eindruck entstehen können, der Beschwerdeführer übe neben seiner Hauptbeschäftigung eine private Tätigkeit aus, welche den Interessen der Vorinstanz und des Bundes allgemein zuwiderläuft. Auch vor diesem Hintergrund war das Verwaltungsratsmandat des Beschwerdeführers problematisch, selbst wenn er es nicht aktiv ausübte.

Die unterlassene Meldung der Nebenbeschäftigung ist alles in allem allerdings als eher leichter Verstoss gegen die Treuepflicht zu werten, war der Beschwerdeführer doch offenbar seit Antritt seiner Anstellung bei der Vorinstanz nicht mehr operativ für die betroffene Gesellschaft tätig und sind keine tatsächlichen Interessenkonflikte aktenkundig.

6.4 In ihrer Gesamtheit sind die Verfehlungen des Beschwerdeführers als schwerwiegende Verletzung seiner Treuepflicht zu betrachten, bei deren Vorliegen eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber objektiv nicht mehr zuzumuten ist. Dies gilt umso mehr angesichts (vor allem) seiner leitenden Position sowie (nachrangig) seiner besonderen Funktion und Vertrauensstellung innerhalb der Verwaltungseinheit der Vorinstanz bzw. der Bundesverwaltung. Ein wichtiger Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 4 BPG, der zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt, ist zu bejahen, und zwar selbst dann, wenn man einzig auf die Sachverhaltsdarstellung des Beschwerdeführers sowie die Akten abstellt und die weitergehenden Vorwürfe der Vorinstanz unberücksichtigt lässt. Nicht mehr entscheidend ist daher namentlich, ob der Beschwerdeführer auch seine Untergebenen anwies, Arbeitszeit und Essensspesen gemäss der angeblichen früheren Praxis abzurechnen, oder sie – wie er behauptet – bloss darüber informierte.

Eine vorgängige Verwarnung konnte unter den gegebenen Umständen, das heisst angesichts der Schwere der Verfehlungen des Beschwerdeführers, nicht von der Vorinstanz verlangt werden. Es kann deshalb offenbleiben, ob es sich beim Gespräch bzw. der Notiz vom 22. Mai 2015 um eine formelle Ermahnung des Beschwerdeführers handelte. Dies im Übrigen auch deshalb, weil die Vorinstanz nicht behauptet, der Beschwerdeführer habe danach noch gegen die in der Notiz enthaltenen Weisungen verstossen, was angesichts seiner Arbeitsunfähigkeit ab dem 15. Mai (50%) bzw. 4. Juni (100%) 2015 auch kaum möglich war.

7.
Der Beschwerdeführer bringt vor, die Vorinstanz habe die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses verspätet ausgesprochen und damit ihr entsprechendes Kündigungsrecht verwirkt. Durch ihr langes Zuwarten nach Bekanntwerden seiner angeblichen Verfehlungen habe sie gezeigt, dass ihr die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zumutbar gewesen sei.

7.1 Die kündigungsberechtigte Partei darf sich mit der Aussprechung der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht ungebührlich lange Zeit lassen. Ist ein wichtiger Grund gegeben, so ist die fristlose Kündigung grundsätzlich umgehend auszusprechen. Andernfalls ist das Recht auf eine sofortige Vertragsauflösung verwirkt und anzunehmen, das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist sei der kündigenden Partei subjektiv zumutbar (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 5.3 m.w.H.). Dabei ist nach den Umständen des konkreten Falles zu entscheiden, innert welcher Frist der berechtigten Partei billigerweise ein Entschluss darüber zuzumuten ist, ob sie von ihrem Recht zur fristlosen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch machen will (zum Ganzen BGE 138 I 113 E. 6.3.1 f.; Urteile des BGer 4A_559/2016 vom 18. Januar 2017 E. 4.1 und 4A_251/2015 vom 6. Januar 2016 E. 3.2.2).

7.2 Die sogenannte Überlegungs-, Reaktions- oder Erklärungsfrist läuft allerdings noch nicht, solange die kündigende Partei keine genügend sichere Kenntnis der Umstände hat und noch Abklärungen vornehmen muss. Diesfalls schliesst die Überlegungsfrist notwendigerweise erst an die Abklärungsfrist an. Die Art der Vorwürfe kann – gerade auch im Hinblick auf die einschneidenden Folgen einer fristlosen Kündigung – eine längere Abklärungsfrist rechtfertigen. Ist der Vorwurf klar und kann sich die kündigende Partei schon bei der Abklärung des Sachverhalts überlegen, wie sie reagieren will, wenn sich der Vorwurf als zutreffend erweist, rechtfertigt es sich nicht, ihr nach der Abklärungsfrist noch eine Überlegungsfrist für die fristlose Kündigung einzuräumen (BGE 138 I 113 E. 6.3.3; Urteile des BGer 4A_559/2016 vom 18. Januar 2017 E. 4.1 und 4A_251/2015 vom 6. Januar 2016 E. 3.2.2).

7.3 Zu beachten ist weiter, dass im öffentlichen Dienstrecht die Reaktionsfrist des Arbeitgebers länger ist als im privaten Arbeitsrecht. Dem staatlichen Arbeitgeber ist auch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes eine gewisse Zeitspanne zur Anordnung rechtlicher Konsequenzen einzuräumen, wobei insbesondere die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Ver-

waltung zu berücksichtigen sind. Zudem ist dem Angestellten vor der Kündigung das rechtliche Gehör zu gewähren und muss die Kündigung in Verfügungsform erfolgen sowie schriftlich begründet werden (BGE 138 I 113 E. 6.4; Urteile des BVGer A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 7.1 und A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 5.3; je m.w.H.).

7.4 Die zu Art. 337 OR entwickelte zivilrechtliche Praxis ist auch im Bundespersonalrecht angemessen zu berücksichtigen (vgl. vorstehend E. 5.1). Die objektive Beweislast für die Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung trägt gemäss neuerer Rechtsprechung und herrschender Lehre insbesondere zum Privatrecht die kündigende Partei, vorliegend also die Vorinstanz (Urteil des Obergerichts Zürich LA160004 vom 17. August 2016 E. II/1.2; Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich PB.2009.00035 vom 27. Januar 2010 E. 17.1; Urteil des Appellationsgerichts Basel-Stadt 954/2007 vom 2. Oktober 2007 E. 3.1; PORTMANN/RUDOLPH, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht I, 6. Aufl. 2015, Art. 337 N 13; REHBINDER/STÖCKLI, in: Hausheer/Walter [Hrsg.], Berner Kommentar [Art. 331–355 und Art. 361–362 OR], 2. Aufl. 2014, Art. 337 N 16 a.E.; WERNER GLOOR, in: Dunand/Mahon [Hrsg.], Commentaire du contrat de travail, 2013, Art. 337 N 69; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 17 S. 1128 m.w.H.; HUMBERT/VOLKEN, Fristlose Entlassung [Art. 337 OR] - Unter besonderer Berücksichtigung der Verdachtskündigung und der Erklärung der fristlosen Entlassung, AJP 2004 S. 572; a.M. ANDREAS ABEGG, Präjudizienbuch OR, 8. Aufl. 2012, Rz. 17 S. 876 mit Verweis auf BGE 75 II 329 S. 332). Dies lässt sich mit dem Argument begründen, die Rechtzeitigkeit stelle eine Voraussetzung der von der kündigenden Partei zu beweisenden Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung dar. Umgekehrt könnte man gestützt auf die allgemeine Beweislastregel von Art. 8 ZGB auch die Ansicht vertreten, die gekündigte Partei, welche sich auf die Nichtrechtzeitigkeit der Kündigung berufe, habe zu beweisen, dass die kündigende Partei zu lange mit der fristlosen Kündigung zugewartet habe (so im Ergebnis das Bundesgericht in BGE 75 II 329 S. 332, wonach "der Beweis, dass eine Tatsache [der kündigenden Partei] schon früher bekannt war, dem [fristlosen entlassenen] Kläger ob[liege]").

Geht man von der Beweislast der kündigenden Partei aus, hat diese zu beweisen, dass sie von den wichtigen Gründen, die sie zur Rechtfertigung der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses anruft, (unter Berücksichtigung allenfalls notwendiger Abklärungen) erst kurz vor der Kündigung Kenntnis erlangte, bzw. dass ihr jene nicht schon früher bekannt waren. Da es sich jedoch bei diesem Umstand um eine negative Tatsache handelt, ist

einerseits das Beweismass auf die überwiegende Wahrscheinlichkeit herabzusetzen und hat andererseits die Gegenpartei nach Treu und Glauben verstärkt bei der Beweisführung mitzuwirken, namentlich indem sie einen Gegenbeweis erbringt oder dafür zumindest substanziiert Indizien benennt (vgl. Urteile des BGer 1C_406/2016 vom 15. Februar 2017 E. 3.3 und 1C_59/2015 vom 17. September 2015 E. 3.2; Urteile des BVGer A-4387/2016 vom 3. Februar 2017 E. 1.7.3, A-6314/2015 vom 25. Februar 2016 E. 5.5.4 und A-5113/2014 vom 11. Dezember 2014 E. 4.1.3; je m.w.H.). Dies hat der Beschwerdeführer getan.

8.

Aus den Akten ergibt sich, dass der Vorinstanz diverse an die Adresse des Beschwerdeführers erhobene Vorwürfe, mit welchen sie auch die fristlose Kündigung begründete, bereits frühzeitig – das heisst mehrere Monate vor dem Erlass der angefochtenen Verfügung (bzw. deren Ankündigung) – bekannt waren. So hält etwa die Notiz vom 22. Mai 2015 fest, Gesprächsthema gewesen seien die "Vorkommnisse in den letzten Monaten, welche bereits mehrmals an Gesprächen mit den Vorgesetzten erläutert wurden (Nebenbeschäftigungen, Zeitanrechnung bei Dienstreisen und Annahme von Einladungen)". Der C._____-Bericht, gestützt auf welchen die Vorinstanz das Sonderaudit des Beschwerdeführers bei der B._____ beanstandet, datiert vom 1. Oktober 2015. Die unzulässige Spesenabrechnung des Beschwerdeführers und der Umstand, dass er (angeblich) auch seine Mitarbeitenden zu dieser Praxis anhielt, wurden bereits in zwei Gesprächen, welche die Vorinstanz im Oktober 2015 mit Mitarbeitenden führte, thematisiert (vgl. Personaldossier S. 257 bzw. 316).

Werden einem Angestellten im Zusammenhang mit einer fristlosen Entlassung verschiedene Pflichtverletzungen vorgeworfen, ist zur Beurteilung der Rechtzeitigkeit der Kündigung grundsätzlich auf das zuletzt bekannt gewordene Ereignis abzustellen, welches schliesslich "das Fass zum Überlaufen bringt" und entscheidender Auslöser für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist (vgl. Urteil des BVGer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 6.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 17 S. 1128).

Die Vorinstanz bringt in diesem Zusammenhang vor, sie habe erst im Februar 2016 die widerrechtliche Geltendmachung von Spesen durch den Beschwerdeführer in ihrem gesamten Umfang erkannt, namentlich von der Anstiftung zur falschen Spesenabrechnung von anderen Mitarbeitenden und der Bekanntgabe der Falschabrechnung gegenüber Dritten (D._____) erfahren. Ebenfalls erst im Februar 2016 habe sie Kenntnis

davon erhalten, dass der Beschwerdeführer bei Geschäftsreisen jeweils einen Zeitzuschlag von 25 Minuten angewandt und seine Mitarbeitenden angehalten habe, ebenso zu verfahren. Bis dahin sei die Vorinstanz gestützt auf seine im Jahr 2015 gemachten Aussagen noch davon ausgegangen, der Beschwerdeführer habe "nur" die Wegzeit von und bis zu seinem Wohnort (gemäss seinen Angaben höchstens 15 Minuten) abgerechnet.

8.1 Dass der Beschwerdeführer die ihm unterstellten Mitarbeitenden angehalten haben soll, die Essensspesen falsch bzw. entsprechend der angeblichen früheren Praxis abzurechnen, war der Vorinstanz bereits im Oktober 2015 bekannt. In einer Notiz zu Standortbestimmungsgesprächen mit den Mitarbeitenden der vom Beschwerdeführer geleiteten (…) heisst es, eine Mitarbeitende habe in einem Gespräch vom 14. Oktober 2015 ausgeführt, der Beschwerdeführer habe sie informiert, es sei zulässig, Mittagessen, zu denen man eingeladen werde, zusätzlich über die Spesen abzurechnen. Der Beschwerdeführer habe "gesagt, dass das alle in der (…) so machen sollen" (Personaldossier S. 257 bzw. 316).

8.2 Der Vorwurf, der Beschwerdeführer habe gegenüber der (…) D._____ erklärt, er würde Mittagessen, zu denen er eingeladen werde, auch noch über die Spesen abrechnen, stützt die Vorinstanz einzig auf eine von der Leiterin (…) unterzeichnete, undatierte Notiz betreffend ein Gespräch mit einem namentlich nicht genannten Mitarbeitenden der (…). Dieser soll Ersterer am 5. Februar 2016 eröffnet haben, "dass die D._____ [den Beschwerdeführer] anlässlich des Essens gefragt habe, ob er das Essen jetzt auch noch über die Spesen abrechne. [Der Beschwerdeführer] habe das bestätigt" (Personaldossier S. 410).

Mit dieser Notiz allein gelingt der Vorinstanz kein hinreichender Nachweis, dass der Beschwerdeführer seine unzulässige Spesenabrechnungspraxis auch gegenüber Dritten kundtat. Die Verfasserin der Notiz behauptet nicht, dies direkt bezeugen zu können, es handelt sich vielmehr um einen Beweis vom "Hörensagen" (vgl. dazu Art. 169 der Zivilprozessordnung [ZPO, SR 272]: "Wer nicht Partei ist, kann über Tatsachen Zeugnis ablegen, die er oder sie *unmittelbar* wahrgenommen hat" [Hervorhebung hinzugefügt]). Somit liegt lediglich ein schwaches Indiz für die Behauptung der Vorinstanz vor. Diese hat im Übrigen weder die (angeblich) direkt betroffene Mitarbeitende noch die Vertreter der D._____, denen gegenüber sich der Beschwerdeführer entsprechend geäussert haben soll, als Zeugen offeriert. Ebenso wenig liegt etwa eine schriftliche Bestätigung vonseiten der D._____ vor.

8.3 Was schliesslich den Zeitzuschlag anbelangt, wurde bereits festgestellt (vgl. vorstehend E. 6.2.2), dass der beweisbelasteten Vorinstanz der Nachweis nicht gelingt, dass der Beschwerdeführer bei Dienstreisen generell 25 Minuten zu viel Arbeitszeit (pro Weg) erfasste. Letztlich ist es aber für die Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht relevant, ob die zu kündigende Person pro Dienstreise ein paar Minuten mehr oder weniger zu viel als Arbeitszeit anrechnete. Ausschlaggebend ist allein schon die (nicht nur geringfügig) falsche Zeiterfassung an sich (vgl. dazu auch vorstehend E. 6.2.2 a.E.), welche der Vorinstanz bereits seit längerem bekannt war.

Soweit der Beschwerdeführer darauf hinweist, dass der Vorwurf des 25-Minuten-Zeitzuschlags in der Notiz zum Gespräch der Vorinstanz mit seinem vormaligen Rechtsvertreter vom 19. Februar 2016 keine Erwähnung findet, ist immerhin darauf hinzuweisen, dass die entsprechende von der Vorinstanz eingereichte Notiz (erst) vom 24. Februar 2016 datiert.

8.4 Bezüglich der Rechtzeitigkeit der Kündigung ergibt sich zusammengefasst, dass der Vorinstanz die für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses massgeblichen wichtigen Gründe spätestens im Oktober 2015 bereits bekannt waren. Dass sie in der Zeit bis am 19. Februar 2016, als sie dem Beschwerdeführer bzw. dessen damaligem Rechtsvertreter ihre Kündigungsabsicht kundtat, begründete Abklärungen zu den gegenüber dem Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfen vorgenommen hatte, macht die Vorinstanz nicht substanziiert geltend und ergibt sich auch nicht aus den Akten. Der Vorinstanz gelingt es somit jedenfalls nicht, die Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung zu beweisen, weshalb sie diese verspätet ausgesprochen bzw. ihr entsprechendes Kündigungsrecht verwirkt hat.

Die Vorinstanz hatte demnach durchaus objektiv wichtige Gründe, den Beschwerdeführer fristlos zu entlassen. Indem sie sich indes mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehrere Monate Zeit liess, zeigte sie, dass ihr die Fortführung des Arbeitsverhältnisses trotzdem zumutbar war, mithin subjektiv keine wichtigen Gründe zur fristlosen Kündigung vorlagen.

9.

Die Folgen einer durch die Beschwerdeinstanz festgestellten ungerechtfertigten fristlosen Kündigung sind in Art. 34b Abs. 1 BPG geregelt. Demnach ist dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zuzusprechen (Bst. a) und die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist anzuordnen (Bst. b).

9.1 Mit der letztgenannten Bestimmung wurde die Regelung von Art. 337c Abs. 1 OR übernommen. Der Arbeitnehmer wird bezüglich Lohn (inkl. allfälliger 13. Monatslohn) im Ergebnis also gleich gestellt, wie wenn ihm unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist und Berücksichtigung einer allfälligen Sperrfrist auf den nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt worden wäre (vgl. Urteile des BVGer A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 7.1 und A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 6.3).

9.1.1 Die Kündigungsfrist des Beschwerdeführers beträgt gemäss Art. 30a Abs. 2 Bst. c BPV vier Monate. Entgegen seiner Ansicht gelangt nicht die altrechtliche sechsmonatige Kündigungsfrist gemäss Art. 12 Abs. 3 Bst. c BPG in der Fassung vom 1. Januar 2001 (aBPG, AS 2001 894 ff, 898) zur Anwendung. Der Arbeitsvertrag des Beschwerdeführers verweist diesbezüglich lediglich auf das Bundespersonalrecht. Mit einer Änderung des geltenden Rechts muss jedoch grundsätzlich immer gerechnet werden (vgl. Urteile des BVGer A-7939/2015 vom 30. Januar 2017 E. 4.1.1 und A-5165/2016 vom 23. Januar 2017 E. 7.2, je m.w.H.). Das öffentliche Dienstverhältnis wird durch die Gesetzgebung bestimmt und macht daher, auch was seine vermögensrechtliche Seite angeht, die Entwicklung mit, welche jene erfährt. Vermögensrechtliche Ansprüche der öffentlichen Angestellten – auf welche sich eine Verkürzung der Kündigungsfristen auswirkt – gelten grundsätzlich nicht als wohlerworbene Rechte, welche namentlich durch den Anspruch auf Treu und Glauben bzw. Vertrauensschutz (Art. 9 BV) geschützt sind. Eine Ausnahme, die eine Abweichung von diesem Grundsatz rechtfertigen würde, liegt nicht vor. Es besteht weder eine diesbezügliche individuell-konkrete Vereinbarung zwischen den Parteien im Arbeitsvertrag oder einseitige Zusicherung des Arbeitgebers, noch hatte das Gesetz die Kündigungsfristen ein für alle Mal festgelegt und von den Einwirkungen der gesetzlichen Entwicklung ausgenommen (vgl. BGE 134 I 23 E. 7.1; Urteil des BVGer A-5627/2014 vom 12. Januar 2015 E. 10; je m.w.H.). Dementsprechend sind in der Regel (vgl. Urteile des BVGer A-253/2015 vom 14. September 2015 E. 4.5, A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 8.1 und A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 8.1) und jedenfalls vorliegend mangels spezieller Vereinbarung die im Kündigungszeitpunkt geltenden Kündigungsfristen anwendbar.

9.1.2 Der Beschwerdeführer war im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung seit dem 15. Mai (50%) bzw. 4. Juni (100%) 2015 arbeitsunfähig. Als die Vorinstanz die Kündigung aussprach, war die 180-tägige Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR demnach auf jeden Fall verstrichen. Im Zeit-

punkt der Kündigung konnte die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall (frühestens) auf das Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen (Art. 31a Abs. 1 BPV in der Fassung vom 1. Juli 2013 [AS 2013 1521]; mit der auf den 1. Januar 2017 in Kraft getretenen neuen Fassung von Art. 31a Abs. 1 BPV erfolgte lediglich eine sprachliche Präzisierung [vgl. Urteil des BGer 8C_279/2016 vom 22. Februar 2017 E. 3.2; ferner die Erläuterungen des EPA vom 2. Dezember 2016 zu den Änderungen im Personalrecht]). Sie hätte das Arbeitsverhältnis demnach grundsätzlich per Ende Mai 2017 (vgl. Art. 30a Abs. 2 Satz 1 BPV) ordentlich auflösen können (vgl. Urteile des BVGer A-4813/2014 vom 9. Februar 2015 E. 3.5 und A-2849/2014 vom 28. Oktober 2014 E. 4.3.3). Aufgrund der viermonatigen Kündigungsfrist hätte die Vorinstanz die Entlassung somit bis spätestens Ende Januar 2017 aussprechen müssen.

9.1.3 Zwischen den Parteien ist umstritten, ob der Beschwerdeführer im Kündigungszeitpunkt lediglich arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig war, das heisst zwar an seinem angestammten Arbeitsplatz bei der Vorinstanz oder allenfalls generell bei dieser aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten konnte, ansonsten aber grundsätzlich normal einsatzfähig und auch in seiner privaten Lebensgestaltung kaum eingeschränkt war (vgl. Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 12.8.1 mit Verweis auf STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324a N 10 S. 416 und Art. 336c N 8 S. 1083), und welche Rechtsfolgen damit verbunden wären.

9.1.3.1 Aufgrund der Akten ist erstellt, dass der Beschwerdeführer ab Mai 2016 bis mindestens im September 2016 Arbeitslosentaggelder bezog, was seine Vermittlungsfähigkeit und damit namentlich seine Arbeitsfähigkeit voraussetzt (Art. 8 Abs. 1 Bst. f i.V.m. Art. 15 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes [AVIG, SR 837.0]; Urteile des BGer 8C_825/2015 vom 3. März 2016 E. 3.1 und 8C_904/2014 vom 3. März 2015 E. 2.2.4). Überdies hält er in seiner Replik vom 25. August 2016 explizit fest, er müsse sich "bei neuen Bewerbungen diesbezüglich [Kündigung] erklären und [erfahre] als erste Reaktion stets Skepsis" (Rz. 62). Es ist daher davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer spätestens im Mai 2016 einzig noch arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig war.

9.1.3.2 Im Fall einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist Art. 336c OR nicht anwendbar. Denn mit den gesetzlichen Sperrfristen wird der Zweck verfolgt, den Arbeitnehmer vor dem Verlust seines Arbeitsplatzes zu schützen in Zeiten, in welchen seine Chancen wegen einer (allgemeinen)

Arbeitsverhinderung gering sind, eine neue Stelle zu finden (BGE 128 III 212 E. 2c; Urteil des BGer 8C_1074/2009 vom 2. Dezember 2010 E. 3.4.5; Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich PB.2005.00034 vom 21. Dezember 2005 E. 4.3; Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 19. September 2014, publ. in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2015 S. 671; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336c N 8 S. 1083 f.). Fraglich ist, ob dies auch für die zweijährige Frist gemäss Art. 31a Abs. 1 BPV gilt.

9.1.3.3 Im Rahmen der auf den 1. Juli 2013 in Kraft getretenen Revision des Bundespersonalrechts hat der Verordnungsgeber mit Art. 31a BPV eine Bestimmung geschaffen, welche die Auflösung von Arbeitsverhältnissen wegen krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit näher regelt (vgl. dazu Urteil des BVGer A-2849/2014 vom 28. Oktober 2014 E. 4.3.2 f.). Die dort vorgesehene Zweijahresfrist stimmt zwar mit der maximalen regulären Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 56 Abs. 1 und 2 BPV überein. Vor allem aber entspricht sie den 720 oder 730 Tagen, während welcher Dauer private Krankentaggeldversicherungen in der Regel Leistungen erbringen. Denn bezweckt wurde mit der Einführung von Art. 31a BPV – wie mit der Revision des Bundespersonalrechts allgemein (Botschaft zur BPG-Revision, BBl 2011 6704 und 6707 ff.; Urteil des BVGer A-5121/2014 vom 27. Mai 2015 E. 4.3.2) – eine Angleichung an das Privatrecht bzw. OR. Der Bund als sozialer Arbeitgeber sollte sich nicht der Praxis "aller grossen Arbeitgeber" entziehen, ihre Angestellten mit einer zweijährigen abgestuften Lohngarantie bei Krankheit oder Unfall zu versichern (vgl. Kommentar des EPA vom Januar 2015 zu Art. 31a BPV; Urteil des BVGer A-5121/2014 vom 27. Mai 2015 E. 4.3.1). Wie im Privatrecht kann es aber auch im öffentlichen Recht nicht Zweck des zeitlichen Kündigungsschutzes sein, den Bestand eines Arbeitsverhältnisses über die regulären Kündigungsfristen und die sachlichen Kündigungsschutzbestimmungen hinaus zu gewährleisten, obwohl der betroffene Arbeitnehmer – gleich wie jeder andere (auch arbeitsplatzbezogen) arbeitsfähige Angestellte – in der Lage ist, eine neue Stelle zu suchen und anzutreten, sowie (im Fall einer Arbeitslosigkeit) berechtigt ist, Arbeitslosentaggelder zu beziehen. Für eine solche Ungleichbehandlung gibt es keinen sachlichen Grund.

9.1.3.4 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Art. 31a Abs. 1 BPV die Anwendung zu versagen ist, wenn bei einem Arbeitnehmer lediglich mit Bezug auf seinen bisherigen Arbeitsplatz bzw. Arbeitgeber eine Arbeitsverhinderung vorliegt, er ansonsten aber voll arbeitsfähig ist.

9.1.4 Da der Beschwerdeführer (spätestens) im Mai 2016 nur noch arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig war, hätte ihm die Vorinstanz zu diesem Zeitpunkt unter Einhaltung der viermonatigen Kündigungsfrist ordentlich auf Ende September 2016 kündigen können. Sie ist daher gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. b BPG zu verpflichten, dem Beschwerdeführer rückwirkend den Lohn bis zu diesem Zeitpunkt zu bezahlen. Dabei ist zu berücksichtigen, in welchem Umfang der Beschwerdeführer in diesem Zeitraum bereits Arbeitslosentaggelder bezogen hat (Bruttobetrag; gemäss den vorliegenden Akten Fr. 35'856.–). Mit der Zahlung der Arbeitslosenentschädigung gehen von Gesetzes wegen alle Ansprüche des Versicherten samt dem gesetzlichen Konkursprivileg im Umfang der ausgerichteten Taggeldentschädigung auf die zuständige Arbeitslosenkasse über (Art. 29 Abs. 2 AVIG). Insoweit ist die Beschwerde mit Bezug auf Rechtsbegehren 1 abzuweisen. Die gesetzliche Subrogation verschafft der Arbeitslosenkasse einen Anspruch gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber des Versicherten; ein Rückforderungsanspruch gegenüber dem Versicherten besteht dagegen nicht (BGE 137 V 362 E. 4.1).

Anzurechnen sind ferner weitere allfällige zwischen April und September 2016 vom Beschwerdeführer erzielte Verdienste oder Ersparnisse. Denn auch im öffentlichen Dienstrecht trifft den Arbeitnehmer eine Schadenminderungspflicht (Urteil des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 9.2).

Bei der Berechnung des Anspruchs des Beschwerdeführers ist schliesslich zu beachten, dass bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall nach Ablauf der Frist von zwölf Monaten gemäss Art. 56 Abs. 1 BPV (für weitere zwölf Monate) lediglich noch 90% des Lohnes bezahlt werden, wobei die Summe des gekürzten Lohnes nicht geringer sein darf als die Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der PUBLICA, auf die der Angestellte bei Invalidität Anspruch hätte (Art. 56 Abs. 2 aBPV; dieses Erfordernis wurde mit der auf den 1. Januar 2017 in Kraft getretenen, vorliegend aber noch nicht anwendbaren Revision der BPV gestrichen).

9.2 Die dem Beschwerdeführer gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG zuzusprechende Entschädigung wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt und beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG).

9.2.1 Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist vor allem die Schwere der Persönlichkeitsverletzung bzw. des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers massgebend. Weitere Kriterien, auf die abgestellt

werden kann, sind die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens des Arbeitnehmers, das Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, die finanzielle Situation der Parteien, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das Alter der gekündigten Person, deren soziale Situation und Stellung im Unternehmen bzw. in der Verwaltungseinheit des Arbeitgebers sowie die ökonomischen Auswirkungen der Kündigung (Urteile des BVGer A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 7.3.2 und A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 10.3, je m.w.H.).

9.2.2 Der Beschwerdeführer hat die fristlose Entlassung verschuldet; wichtige Gründe, welche die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses objektiv unzumutbar machen, lagen vor. Die Kündigung erfolgte lediglich deshalb unrechtmässig, weil sie die Vorinstanz verspätet aussprach. Es liegt daher lediglich eine leichte Persönlichkeitsverletzung vor, welche grundsätzlich nur eine Entschädigung in der Höhe des (regulären) Mindestbetrages von sechs Monatslöhnen rechtfertigt. Angesichts der relativ langen Anstellungsdauer bei der Vorinstanz (…) und des fortgeschrittenen Alters des Beschwerdeführers, welches seinen beruflichen Wiedereinstieg deutlich erschweren dürfte, ist die Entschädigung jedoch auf acht Bruttomonatslöhne zu erhöhen. Sozialversicherungsrechtliche Abzüge sind keine vorzunehmen (Urteile des BVGer A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 7.3.5 und A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 10.4.5 m.w.H.).

9.3 Den vom Beschwerdeführer geforderten Verzugszins von 5% stellt die Vorinstanz zu Recht nicht in Frage (Art. 104 Abs. 1 OR analog; vgl. Urteile des BVGer A-3912/2016 vom 14. November 2016 E. 8.3 und eingehend A-6509/2010 vom 22. März 2011 E. 10.7 m.w.H.). Aufgrund der fristlosen Kündigung traten die Fälligkeit und damit der Verzug der Forderung per sofort ein, ohne dass eine Mahnung erforderlich gewesen wäre (Art. 102 Abs. 2 analog und Art. 339 Abs. 1 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG; vgl. Urteil des BGer 4A_474/2010 vom 12. Januar 2011 E. 2.2.2), weshalb der Verzugszins ab 1. April 2016 geschuldet ist.

10.
Der Beschwerdeführer stellt sich auf den Standpunkt, die Kündigung sei missbräuchlich erfolgt.

10.1 Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR (zu dessen Anwendbarkeit im Bundespersonalrecht vgl. Art. 6 Abs. 2 und Art. 34c Abs. 1

Bst. b BPG) umschrieben werden, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist. Eine Kündigung kann namentlich auch wegen der Art und Weise, wie das Recht ausgeübt wird, missbräuchlich sein (statt vieler Urteil des BVGer A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 5.4 m.w.H.). Die Missbräuchlichkeit ist vom Arbeitnehmer zu beweisen (statt vieler Urteil des BVGer A-3750/2016 vom 2. Februar 2017 E. 5 m.w.H.; zum Ganzen eingehend Urteil des BGer 4A_217/2016 vom 19. Januar 2017 E. 4.1 m.w.H.).

10.2 Der Beschwerdeführer beruft sich zur Begründung der angeblichen Missbräuchlichkeit der Kündigung insbesondere auf sein Alter sowie einen angeblichen Konflikt am Arbeitsplatz, wozu er jedoch weder substanziierte Ausführungen macht noch Belege nennt. Es gibt keine konkreten Hinweise, dass die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer aus den genannten Gründen aufgelöst hätte. Namentlich ist nicht ersichtlich, weshalb die Vorinstanz diesfalls nach dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit beim Beschwerdeführer im Mai bzw. Juni 2015 noch bis im März 2016 mit der Kündigung hätte zuwarten sollen. Es ist aufgrund des erstellten Sachverhalts vielmehr davon auszugehen, dass die Vorinstanz die Kündigungsverfügung aufgrund der verschiedenen Treuepflichtverletzungen des Beschwerdeführers erliess. Auch die Art und Weise der Kündigung erscheint nicht als missbräuchlich. Eine fristlose Entlassung ist naturgemäss mit gewissen Unannehmlichkeiten verbunden. Im Fall des Beschwerdeführers fällt im Übrigen auf, dass die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis (ob beabsichtigt oder nicht) per Ende Monat auflöste. Dies führt dazu, dass zumindest aufgrund des Beendigungsdatums im Arbeitszeugnis nicht auf eine fristlose Entlassung des Beschwerdeführers geschlossen werden kann, was sich im Bewerbungsprozess für eine neue Stelle positiv auswirkt.

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass die Kündigung nicht missbräuchlich erfolgte.

10.3 Im Übrigen ist höchst fraglich, ob die Entschädigungsansprüche gemäss Art. 34b und Art. 34c BPG im Fall einer ungerechtfertigten fristlosen und gleichzeitig missbräuchlichen Kündigung überhaupt kumulativ geltend gemacht und zugesprochen werden könnten. Mit Bezug auf Art. 336a und Art. 337c Abs. 3 OR wird dies mit guten Gründen verneint (BGE 121 III 64 E. 2a; Urteile des BGer 4A_474/2010 vom 12. Januar 2011 E. 2.3.2, 4C.431/2005 vom 31. Januar 2006 E. 5 und 4C.155/2005 vom 6. Juli 2005 E. 5.1).

10.4 Die Beschwerde ist demnach abzuweisen, soweit der Beschwerdeführer eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung verlangt.

11.
Der Beschwerdeführer fordert schliesslich eine Entschädigung gestützt auf Art. 19 Abs. 2 und 3 BPG. Voraussetzung für einen solchen Anspruch ist indes, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ohne dessen Verschulden gekündigt hat (BVGE 2016/11 E. 12.7 und eingehend BVGE 2015/48 E. 6.4 m.w.H.), was vorliegend – wie dargelegt – offensichtlich nicht zutrifft, weshalb die Beschwerde in diesem Punkt abzuweisen ist.

12.
Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass die Beschwerde teilweise gutzuheissen und die Vorinstanz zu verpflichten ist, dem Beschwerdeführer rückwirkend bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist Ende September 2016 den Lohn zu bezahlen sowie eine Entschädigung in der Höhe von acht Bruttomonatslöhnen auszurichten. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

13.
Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

Dem teilweise obsiegenden Beschwerdeführer ist eine angemessene, entsprechend seinem Obsiegen (gemessen an der eingeklagten Forderung) auf einen Viertel reduzierte Parteientschädigung für die ihm erwachsenen notwendigen und verhältnismässig hohen Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG sowie Art. 7 Abs. 1 und 2 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Sie wird vom Bundesverwaltungsgericht aufgrund der Akten auf Fr. 2'500.– (inkl. Auslagen und allfälligem Mehrwertsteuerzuschlag im Sinne von Art. 9 Abs. 1 Bst. c VGKE) festgesetzt, nachdem der Beschwerdeführer bzw. seine Rechtsvertretung keine Kostennote eingereicht hat (Art. 14 Abs. 2 VGKE), und der Vorinstanz zur Bezahlung auferlegt (Art. 64 Abs. 2 VwVG).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägungen teilweise gutgeheissen.

Die Vorinstanz wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer rückwirkend bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist Ende September 2016 den Lohn zu bezahlen, namentlich unter Anrechnung der vom Beschwerdeführer in diesem Zeitraum bezogenen Arbeitslosenentschädigung, zuzüglich 5% Zins seit 1. April 2016.

Die Vorinstanz wird sodann verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von acht Bruttomonatslöhnen auszurichten, zuzüglich 5% Zins seit 1. April 2016.

Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'500.– zu bezahlen.

4.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Die vorsitzende Richterin:	Der Gerichtsschreiber:
Christine Ackermann	Oliver Herrmann

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 des Bundesgerichtsgesetzes [BGG, SR 173.110]). 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 Entscheides beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Rechtsschrift 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: