

BVGer A-1110/2023 vom 29. Oktober 2024

Bundesverwaltungsgericht, 2024-10-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1110_2023

FR: TAF A-1110/2023 du 29 octobre 2024

IT: TAF A-1110/2023 del 29 ottobre 2024

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen eines Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 BPG können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Bei der angefochtenen Kündigung handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 VwVG, die von einem Arbeitgeber gemäss Art. 3 Abs. 2 BPG gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG erlassen wurde (vgl. Art. 2 Abs. 4 und 5 der Bundespersonalverordnung [BPV, SR 172.220.111.3]; Art. 11 Bst. a der Organisationsverordnung für das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport [OV-VBS, SR 172.214.1]), und somit um ein taugliches Anfechtungsobjekt (Art. 31 VGG). Da zudem kein Ausnahmegrund nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

E. 1.2

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

E. 1.3

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

E. 1.4

Soweit der Beschwerdeführer begehrt, die Vorinstanz sei anzuweisen, ihm sei vom 1. Januar 2022 bis am 1. September 2022 sowie ab dem 21. November 2022 der Lohn fortzuzahlen (Rechtsbegehren Ziff. 2), ist festzuhalten, dass das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil A-1129/2022 vom 30. Juni 2023 den Lohnanspruch des Beschwerdeführers vom 1. Januar 2022 bis 7. Februar 2022 bejahte. Das Bundesgericht wies die dagegen vom Beschwerdeführer erhobene Beschwerde ab (Urteil des BGer 1C_290/2023 vom 9. April 2024). Damit wurde rechtskräftig über die Lohnfortzahlung bis zum 7. Februar 2022 befunden, weshalb auf das Begehren um Lohnfortzahlung bis zu diesem Zeitpunkt nicht einzutreten ist. Demgegenüber ist auf das Begehren um Lohnfortzahlung für die restliche Dauer ab dem 8. Februar 2022 einzutreten.

E. 1.5

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist somit - mit Ausnahme des Begehrens um Lohnfortzahlung für die Dauer vom 1. Januar 2022 bis 7. Februar 2022 - einzutreten.

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Unangemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. statt vieler: Urteile des BVGer A-853/2022 vom 21. März 2023 E. 2 und A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 2.1). Voraussetzung dafür ist allerdings, dass keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts bestehen und davon ausgegangen werden kann, die Vorinstanz habe die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen (statt vieler: Urteil des BVGer A-6469/2023 vom 11. Juni 2024 E. 2.1, m.w.H.). Im Übrigen muss sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. statt vieler: BGE 133 I 270 E. 3.1; Urteil des BVGer A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 2.1).

E. 3

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts. Darauf ist vorab einzugehen.

E. 3.1.1

Der Untersuchungsgrundsatz auferlegt der Behörde die Pflicht, von Amtes wegen den rechtserheblichen Sachverhalt vollständig und richtig zu ermitteln. Sie hat folglich im Rahmen des Zumutbaren den entscheidenderheblich erscheinenden Umständen nachzugehen. Hierzu gehören auch für die Beteiligten günstige Faktoren (vgl. Urteil des BGER 1C_178/2010 vom 10. Juni 2010 E. 2.2). Die Bestimmung des Umfangs der Amtsermittlung erfordert eine von der Behörde während des Verfahrens wiederkehrende vorläufige Würdigung des Beweisergebnisses. Aufgrund dieser antizipierten Beweiswürdigung stellt die Behörde fest, ob ein Sachverhalt genügend feststeht oder ob eine weitere Beweisabnahme zur Klärung der Sachlage geboten ist. Sie hat ihr diesbezügliches Ermessen pflichtgemäss auszuüben. Der Aufwand der Sachverhaltsermittlung muss alsdann insgesamt verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV). Dabei sind die Interessen an einer schnellen Entscheidungsfindung (Beschleunigungsgebot) und jene an einer gründlichen materiellen Wahrheitsfindung gegeneinander abzuwägen (Urteile des BVGer A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 3.1.1 und A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022 E. 4.5).

E. 3.1.2

Dem Bundesverwaltungsgericht obliegt die Aufgabe, die vorinstanzliche Sachverhaltsermittlung auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen (BVGE 2014/36 E. 1.5

m.H.). Es stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG) und würdigt dabei die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Für rechtserhebliche Tatsachen ist grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen (Regelbeweismass). Der Beweis ist erbracht, wenn das Gericht gestützt auf die Beweiswürdigung nach objektiven Gesichtspunkten zur Überzeugung gelangt, dass sich der rechtserhebliche Sachverhalt verwirklicht hat. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BVGE 2012/33 E. 6.2.1; Urteil des BVGer A-6469/2023 vom 11. Juni 2024 E. 2.2).

E. 3.1.3

Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im öffentlichen Recht grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz: Die Folgen einer Beweislosigkeit hat jene Partei zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (BGE 144 II 332 E. 4.1.3, 142 II 433 E. 3.4.2). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes (statt vieler: Urteil des BVGer A-263/2023 vom 2. August 2024 E. 2.2).

E. 3.2

Mobbing-Situation

E. 3.2.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, die wahren Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses lägen nicht in seinen Verfehlungen, sondern darin, dass er über mehrere Jahre systematisch in eine Situation gedrängt worden sei, aus der er nicht mehr herausgefunden habe. Es sei systematisch darauf hingearbeitet worden, ihn loszuwerden. Namentlich macht er eine «veritable Mobbing-Situation» geltend.

E. 3.2.2

Die Vorinstanz bestreitet die Vorwürfe des Mobbings. Die Auflösungsgründe seien in der angefochtenen Verfügung klar dargelegt, sie lägen in der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG) sowie in der mangelnden Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG).

E. 3.2.3

Sofern der Beschwerdeführer vorbringt, er sei Mobbing zum Opfer gefallen, ist Folgendes festzuhalten: Das Vorliegen von Mobbing verlangt gemäss bundesgerichtlicher Definition (die für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse identisch ist, vgl. Urteil des BGer 8C_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.2.2, m.w.H.) ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von diesem entfernt werden soll. Auch bei wiederholten Vorfällen, welche die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden verletzen, liegt kein Mobbing vor, sofern nicht die notwendige Dauer und Intensität erreicht ist (Urteil des BGer 8C_203/2022 vom 8. August 2022 E. 5.2.1, m.w.H.; Urteile des BVGerA-2950/2021

vom 20. März 2023 E. 6.5.1 und A-3192/2019 vom 27. November 2019 E. 5.4.2, m.w.H). Aufgrund der Ausführungen des Beschwerdeführers ist davon auszugehen, dass die vom Bundesgericht vorausgesetzte Intensität fehlt, um das Vorliegen von Mobbing zu bejahen. Für eine «veritable Mobbing-Situation», wie sie der Beschwerdeführer erstmalig in seiner Beschwerdeschrift vom 23. Februar 2023 vorbringt, fehlen jegliche Hinweise. Eine solche Situation war denn auch zuvor nie Inhalt der zahlreichen Korrespondenz zwischen ihm bzw. seinem Rechtsvertreter und der Vorinstanz. Der Vorwurf des Beschwerdeführers, wonach die Vorinstanz ab seiner Krankschreibung alles daran gesetzt habe, damit er nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückkehren könne, lässt sich anhand der Akten nicht belegen. Vielmehr hat sich die Vorinstanz in zahlreichen Versuchen darum bemüht, Massnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess einzuleiten (vgl. hierzu die Ausführungen in E. 5.5). Damit vermag der Beschwerdeführer nicht zu beweisen, dass die Kriterien für Mobbing im Sinne der Rechtsprechung erfüllt sind.

E. 3.3

Arbeitsunfähigkeit

E. 3.3.1

Hinsichtlich seiner Arbeitsunfähigkeit bestätigt der Beschwerdeführer die vorinstanzliche Feststellung, wonach er ab dem 7. September 2020 für einen längeren Zeitraum arbeitsunfähig gewesen sei. Allerdings habe die Vorinstanz ignoriert, dass er seit dem 1. März 2022 grundsätzlich arbeitsfähig sowie seit dem 20. November 2022 sogar wieder vollumfänglich arbeitsfähig gewesen sei. In der Zeit vom 1. März bis 31. Juli 2022 hätte er somit in einer anderen Stelle bei der Vorinstanz beschäftigt werden können. Er habe alles daran gesetzt, möglichst rasch wieder an seinen Arbeitsplatz oder zumindest in den Dienst der Eidgenossenschaft zurückkehren zu können. Seit dem 1. März 2022 bestehe aufgrund einer posttraumatischen Belastungsstörung eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit. Diese sei durch Erlebnisse am Arbeitsplatz ausgelöst bzw. verstärkt worden. Sodann bringt er vor, er habe mit Schreiben vom 4. November 2022 mitgeteilt, dass er die zweite (...)operation erfolgreich hinter sich gebracht habe und ab dem 21. November 2022 wieder vollumfänglich arbeitsfähig sei. Der Inhalt dieses Schreibens sei von der Vorinstanz in mehrfacher Hinsicht verzerrt bzw. falsch wiedergegeben worden. Auch im Schreiben an Herrn X. _____ (Chef [...]) vom 18. November 2022 sei darauf hingewiesen worden, dass er ab dem 21. November 2022 wieder arbeitsfähig sei. Schliesslich habe er in seiner Stellungnahme vom 24. November 2022 erneut erklärt, dass er nun uneingeschränkt arbeitsfähig sei. Damit habe er seine Arbeitskraft ausdrücklich wieder angeboten.

E. 3.3.2

Hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers decken sich die Ausführungen der Vorinstanz bis zum 28. Februar 2022 in weiten Teilen mit jenen des Beschwerdeführers. Die Vorinstanz führt jedoch aus, der Beschwerdeführer habe ihr mit Schreiben vom 4. November 2022 mitgeteilt, er habe seine Arbeitsfähigkeit wiedererlangt. Eine Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz sei von ihm jedoch ausgeschlossen worden. Sie habe deshalb davon ausgehen müssen, dass der Beschwerdeführer zumindest arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig gewesen sei, ansonsten hätte er an seinen angestammten Arbeitsplatz zurückkehren können.

E. 3.3.3

In Übereinstimmung mit den Ausführungen des Beschwerdeführers ergeben sich anhand der sich in den vorinstanzlichen Akten befindlichen Arbeitsunfähigkeitszeugnissen folgende krankheitsbedingten Arbeitsabwesenheiten: - Arbeitsunfähigkeit von mehreren Tagen bis mehrere Wochen im Zeitraum vom November 2018 bis Juni 2020 (7. bis 16. November 2018; 5. bis 21. Dezember 2018; 18. bis 24. Februar 2019; 25. Februar bis 3. März 2019; 21. bis 25. Oktober 2019; 6. bis 8. Januar 2020; 11. bis 16. Februar 2020; 13. bis 21. März 2020; 4. bis 21. Juni 2020) - Arbeitsunfähigkeit vom 7. September 2020 bis 28. Februar 2022 und somit über eine Dauer von knapp 18 Monaten - Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vom 1. März bis 31. Juli 2022 und somit über eine Dauer von 5 Monaten. - Arbeitsunfähigkeit vom 25. August 2022 bis 20. November 2022 und somit über eine Dauer von knapp 3 Monaten Hinsichtlich der vom Beschwerdeführer geltend gemachten arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit vom 1. März bis 31. Juli 2022 ist ergänzend festzuhalten, dass das entsprechende Arztzeugnis vom 10. Juni 2022 datiert. Wann der Beschwerdeführer dieses der Vorinstanz eröffnet hat, lässt sich anhand der Akten nicht eruieren. Die Vorinstanz bringt diesbezüglich vor, ihr sei dies mit Schreiben vom 9. September 2022 kommuniziert worden. Zu diesem Zeitpunkt war der Beschwerdeführer aufgrund einer (...)operation bereits wiederum vollumfänglich arbeitsunfähig. Die Vorinstanz musste davon ausgehen, dass er mindestens bis zum 10. Juni 2022 - vermutlich jedoch bis zum 9. September 2022 - 100 % arbeitsunfähig war. Insofern erweist sich das Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach ihn die Vorinstanz ab dem 1. März 2022 an anderer Stelle hätte beschäftigen können, weitgehend als nachgeschobener Vorwand. Ohne Kenntnis um die nur noch arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers war es ihr schlichtweg nicht möglich, ihn anderweitig zu beschäftigen. Erst mit Schreiben vom 24. November 2022 teilte der Beschwerdeführer mit, er sei seit dem 21. November 2022 wieder vollumfänglich arbeitsfähig. Ausserdem ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer auch seit dem 1. März 2022 und damit seit der von ihm geltend gemachten arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit keinerlei Anstalten gemacht hatte, an den von der Vorinstanz initiierten Wiedereingliederungsmassnahmen zu partizipieren. Insofern kann - in Übereinstimmung mit den vorinstanzlichen Ausführungen - bezweifelt werden, ob der Beschwerdeführer für diesen Zeitraum tatsächlich nur eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit aufwies.

E. 3.4

Vertrauensärztliche Untersuchung

E. 3.4.1

Sodann macht der Beschwerdeführer geltend, er habe die Mitwirkung an der vertrauensärztlichen Untersuchung nicht grundsätzlich verweigert. Er habe über begründete Vorbehalte gegenüber verschiedenen Personen verfügt. Dr. med. Y. _____ habe aktenkundig medizinische Angaben ausgetauscht, über die er gar nicht hätte verfügen dürfen. Aufgrund dieses missbräuchlichen Umgangs mit vertraulichen Daten habe er sich geweigert, eine «Blankoerklärung» zu unterzeichnen. Die vertrauensärztliche Untersuchung habe er durch eine neutrale Stelle durchführen lassen wollen. Dies habe er auch in seiner Stellungnahme vom 24. November 2022 erneut erklärt.

E. 3.4.2

Die Vorinstanz führt aus, sie habe den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 26. Oktober 2020 aufgefordert, das dem Schreiben beiliegende Formular «Entbindung von der

Schweigepflicht» zu unterzeichnen, damit sie die vertrauensärztliche Untersuchung hätte einleiten können. Weiter habe sie den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 17. November 2020, 7. Dezember 2020, 18. Januar 2021, 9. November 2021, 9. Dezember 2021 erneut darauf hingewiesen, das Formular einzureichen.

E. 3.4.3

Aufgrund der wiederholten krankheitsbedingten Abwesenheiten teilte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer am 28. September 2020 mit, dass sie eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt veranlassen werde. Dazu stellte sie ihm mit Schreiben vom 26. Oktober 2020 das Formular «Entbindung von der Schweigepflicht» zur Unterzeichnung und Retournierung zu. Als vom Arztgeheimnis zu entbindende Person wurde im Formular unter anderem Dr. med. Y. _____ aufgeführt. Der Beschwerdeführer retournierte das Formular zur Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht trotz mehrmaliger Ermahnung (18. Januar 2021; 9. November 2022; 9. Dezember 2022) und Fristerstreckungen nicht. Soweit aus den Akten ersichtlich, hat sich der Beschwerdeführer nie mit allfälligen Bedenken zu vertrauensärztlichen Personen oder Abklärungsstellen an die Vorinstanz gewandt. Mit Schreiben vom 20. Januar 2022 führte der Beschwerdeführer lediglich aus, dass er sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung nicht widersetze und mit einer solchen nach wie vor einverstanden sei. Allerdings werde er die Entbindungserklärung nicht «blanko» unterschreiben, sondern erst dann, wenn die vertrauensärztliche Abklärungsstelle und die mandatierte Person bekannt seien. Der Beschwerdeführer machte erstmals im Beschwerdeverfahren gegen die Lohneinstellung in seiner Replik vom 13. Juni 2022 in pauschalisierter Form Einwände gegenüber Dr. med. Y. _____ geltend (Urteil des BVerwG A-1129/2022 vom 30. Juni 2023 E. 5.4.3.2). Dass der Beschwerdeführer entgegen dessen namentlichen Erwähnung in den aktenkundigen Formularen zunächst von einer «Blanko»-Entbindungserklärung spricht (vgl. Schreiben vom 20. Januar 2022) und sodann erstmals in diesem Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht Einwände gegenüber diesem erhebt, ist widersprüchlich und lässt sich nur als nachträglicher Vorwand für die Verweigerung der Mitwirkung deuten. Diesbezüglich ist somit nicht von einem triftigen Grund auszugehen, den der Beschwerdeführer an der Mitwirkung von Eingliederungsmassnahmen gehindert hätte.

E. 3.5

Besprechung der Wiedereingliederung am «runden Tisch»

E. 3.5.1

Ebenfalls beanstandet der Beschwerdeführer, es sei ihm von Seiten der Vorinstanz über Jahre hinweg grundlos verweigert worden, die Wiedereingliederung an einem runden Tisch zu besprechen. Zwar sei er in den ersten Monaten seiner Erkrankung gar nicht in der Lage gewesen sei, an einer solchen Besprechung teilzunehmen. Als er jedoch der Vorinstanz mitgeteilt habe, dass es ihm besser gehe und er nun in der Lage sei, seine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu planen, habe die Vorinstanz nichts mehr davon wissen wollen. Er habe sich stets bemüht, die Sachlage mit den Verantwortlichen der Vorinstanz zu erörtern und eine geeignete Lösung für beide Seiten zu suchen.

E. 3.5.2

Die Vorinstanz führt ins Feld, dass sie es war, die dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 14. Oktober 2020 sowie vom 9. November 2021 das Angebot einer Besprechung am runden Tisch gemacht habe. Darauf sei der Beschwerdeführer jedoch nicht eingegangen.

Erst im Schreiben vom 20. Januar 2022 habe der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers erstmals die Möglichkeit erwähnt, an einem runden Tisch das weitere Vorgehen zu besprechen. Zu diesem Zeitpunkt habe sie den Lohn zufolge fortgesetzter schwerer Verletzung der Mitwirkungspflicht im Krankheitsfall bereits eingestellt gehabt.

E. 3.5.3

Aktenkundig bot die Vorinstanz dem Beschwerdeführer bereits am 14. Oktober 2020 die Möglichkeit eines runden Tisches zur Aussprache und zu einer gemeinsamen Standortbestimmung an. Jener macht weder geltend noch ist erkennbar, dass er auf dieses Angebot reagiert hat. Mit Schreiben vom 9. November 2021 teilte ihm die Vorinstanz erneut mit, sie biete ihm die Möglichkeit eines runden Tisches zur Aussprache und einer gemeinsamen Standortbestimmung an. Sollte er von diesem Angebot Gebrauch machen wollen, sei er gebeten, sich zwecks Terminabsprache unter angegebener Telefonnummer mit ihr in Verbindung zu setzen. Es finden sich jedoch keine Hinweise darauf, dass sich der Beschwerdeführer daraufhin bei der Vorinstanz gemeldet hat, um einen Termin für eine Besprechung am runden Tisch zu vereinbaren. Erstmals mit Schreiben vom 20. Januar 2022 erwähnt der Beschwerdeführer die Möglichkeit, das weitere Vorgehen an einem runden Tisch zu besprechen. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer bereits die Einstellung der Lohnzahlung angedroht sowie sich weitere personalrechtliche Konsequenzen bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorbehalten (vgl. Schreiben der Vorinstanz vom 9. Dezember 2021). Bis dahin machte der Beschwerdeführer keine ernsthaften Anstalten, das weitere Vorgehen und namentlich seine Wiedereingliederung gemeinsam mit der Vorinstanz an einem runden Tisch zu besprechen. Folglich kann nicht die Rede davon sein, dass dem Beschwerdeführer über Jahre hinweg die Besprechung der Wiedereingliederung an einem runden Tisch verweigert worden wäre. Vielmehr ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer über ein Jahr lang nicht auf das Angebot der Vorinstanz eingegangen ist.

E. 3.6

Formular «Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil» (REP)

E. 3.6.1

Hinsichtlich des Vorwurfs der Vorinstanz, der Beschwerdeführer habe das REP-Formular nicht eingereicht, macht dieser geltend, dass seine Erkrankung komplex gewesen sei. Dies habe die Behandlung durch verschiedene Ärzte aus unterschiedlichen Fachbereichen erfordert. Jedoch habe sich aufgrund seines komplexen Krankheitsbildes keiner der Ärzte bereit erklärt, das REP-Formular auszufüllen. Er selbst sei aufgrund seines Zustands nicht in der Lage gewesen, dieses Formular auszufüllen, ausserdem habe er auch gar nicht über die notwendigen Informationen verfügt.

E. 3.6.2

Die Vorinstanz bringt vor, sie habe den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 29. September 2020 aufgefordert, das REP-Formular zusammen mit seinem behandelnden Arzt auszufüllen und ihr das ausgefüllte Formular bis zum 23. Oktober 2020 zur retournieren. Am 9. November 2021 habe sie den Beschwerdeführer erneut gebeten, das REP-Formular einzureichen. Schliesslich habe sie mit Schreiben vom 28. Januar 2022 erneut festgehalten, dass das Formular immer noch fehle.

E. 3.6.3

Um sich ein Bild über die gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers zu machen, forderte die Vorinstanz den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 29. September 2020 ein erstes Mal auf, das REP-Formular gemeinsam mit seinem behandelnden Arzt auszufüllen und zu retournieren. Dieser Aufforderung kam der Beschwerdeführer trotz mehrfacher Aufforderung (18. Januar 2021; 9. November 2022; 9. Dezember 2022) und mehrmaligen Fristerstreckungen nicht nach. Erstmals machte der Beschwerdeführer im Beschwerdeverfahren gegen die Lohn Einstellungsverfügung in seiner Replik vom 13. Juni 2022 geltend, er habe zum Zeitpunkt der Verfügung keinen Arzt gehabt, der bereit gewesen wäre, das Formular auszufüllen (Urteil des BVerG A-1129/2022 vom 30. Juni 2023 E. 5.4.4.2). Dass keiner der ihn behandelnden Ärzte ab September 2020 bereit und in der Lage gewesen wäre, gemeinsam mit ihm das REP-Formular auszufüllen, ist unglaubwürdig, zumal solche Aufgaben zu den Pflichten behandelnder Ärzte gehören.

E. 3.7

Entgegen den Vorbringen des Beschwerdeführers ist die Sachverhaltsermittlung durch die Vorinstanz nicht zu beanstanden. In diesem Zusammenhang ist im Übrigen darauf hinzuweisen, dass das Bundesgericht ebenso zum Schluss kam, die Vorinstanz habe trotz umfangreicher Bemühungen auch 15 Monate nach Beginn der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit die gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers nicht abklären können, um gegebenenfalls einen Eingliederungsprozess einzuleiten (Urteil des BVerG 1C_290/2023 vom 9. April 2024 E. 4.2). Ebenso hat das Bundesgericht festgestellt, es könne dem Beschwerdeführer nicht gefolgt werden, wenn er geltend mache, er habe sich kooperativ gezeigt und ausdrücklich darum gebeten bzw. ersucht, eine gemeinsame Standortbestimmung am runden Tisch durchzuführen (BVerG 1C_290/2023 E. 4.2). Inwieweit es sich dabei um Pflichtverletzungen handelt, ist im Rahmen der materiellrechtlichen Beurteilung zu prüfen (nachfolgend E. 4 ff.). Soweit der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer darüber hinaus den in der angefochtenen Verfügung festgestellten Sachverhalt lediglich ergänzt oder die eigene Beweiswürdigung erläutert, ohne aufzuzeigen, dass die Vorinstanz den rechtserheblichen Sachverhalt unrichtig oder unvollständig festgestellt hat (vgl. Art. 49 Bst. b VwVG), ist nicht weiter darauf einzugehen.

E. 4

In seinem Hauptantrag verlangt der Beschwerdeführer, es sei festzustellen, dass keine sachlich hinreichenden Gründe für eine Kündigung vorliegen. Folglich sei die Kündigungsverfügung aufzuheben. Nachfolgend ist deshalb zu prüfen, ob für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein sachlich hinreichender Grund bestand, und ob die Kündigung formell korrekt erfolgt ist. Die Vorinstanz stützt die Kündigung einerseits auf den Tatbestand von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG (nachfolgend E. 5) sowie auf den Tatbestand von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG (nachfolgend E. 6).

E. 5.1

Die Vorinstanz begründet die Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer mit seiner mangelnden Eignung, Tauglichkeit und Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG). Sie bringt diesbezüglich vor, gesundheitliche Probleme seien deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit. Der Beschwerdeführer habe in seinem Schreiben vom 4. November 2022 ausgeführt, dass eine Rückkehr an die bisherige Arbeitsstelle nicht

möglich sei. Auch in der Stellungnahme vom 24. November 2022 habe er mitgeteilt, es müsse über die Rahmenbedingungen einer neuen Stelle gesprochen werden. Folglich habe sich der Beschwerdeführer nicht im Stande gesehen, seine angestammte Tätigkeit auszuführen, weshalb er weiterhin an seiner vertraglich vereinbarten Tätigkeit verhindert gewesen sei. Er habe somit nicht entsprechend seiner vertraglich vereinbarten Funktion gearbeitet und habe folglich nicht die vertraglich geforderte Leistung erbracht. Daher habe er weiterhin als an der Arbeit verhindert im Sinne von Art. 56 Abs. 1 und Abs. 2 BPV gegolten. Es würde auch keine Freistellung des Beschäftigten vorliegen und ebenso wenig habe sie sich in Annahmeverzug befunden, vielmehr habe es an einem tauglichen Angebot des Beschwerdeführers gefehlt. Weiter führt die Vorinstanz aus, ihr sei es aufgrund der Weigerung des Beschwerdeführers, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, nicht möglich gewesen, ein neutrales Bild der gesundheitlichen Problematiken zu machen. Namentlich habe sie aufgrund des fehlenden REP nicht beurteilen können, welche Belastbarkeit des Beschwerdeführers möglich gewesen sei. Somit habe sie ihre Fürsorgepflicht nicht wahrnehmen können, da ihr vom Beschwerdeführer aktiv verunmöglicht worden sei, alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um ihn wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Sodann sei sie nicht verpflichtet gewesen, ihm eine Möglichkeit zur Wiederaufnahme der Arbeit anzubieten. Seine Weigerung, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen und ein REP erstellen zu lassen, habe die Wiedereingliederung verhindert. Der Beschwerdeführer habe keine erkennbaren Anstrengungen unternommen, um das ihm Zumutbare zum Gelingen einer Wiedereingliederung beizutragen. Das Scheitern von Eingliederungsmassnahmen sei folglich von ihm verschuldet. Unter diesen Umständen sei es ihr weder möglich noch zumutbar, eine Stelle anzubieten. Eine Wiedereingliederung sei vom Beschwerdeführer verunmöglicht worden.

E. 5.2

Der Beschwerdeführer wendet dagegen ein, es lägen keine Kündigungsgründe gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG vor. Er moniert, die Vorinstanz habe seine Schreiben vom 4. und 24. November 2022 falsch wiedergegeben: In beiden Schreiben habe er seine Arbeit uneingeschränkt angeboten. Er sei in der Lage gewesen, als Instruktor bzw. Fachausbildner tätig zu sein. Gemäss Art. 11a Abs. 1 BPV habe die zuständige Stelle alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um die betroffene Person bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Selbst als er gemäss der Einschätzung der behandelnden Ärzte arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig gewesen sei, wäre die Vorinstanz nicht davon entbunden gewesen, die nötigen Schritte zu unternehmen, um die Wiedereingliederung in die Wege zu leiten. Art. 11a Abs. 1 BPV verlange die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Dies umfasse nicht bloss die Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz, sondern auch die Wiedereingliederung an einer anderen zumutbaren Stelle innerhalb der Bundesverwaltung. Die Behauptung der Vorinstanz, sie sei aufgrund der fehlenden Formulare nicht in der Lage gewesen, ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen, sei eine reine Schutzbehauptung. Ihr wäre es ohne Weiteres zumutbar gewesen, eine Besprechung mit ihm durchzuführen, um die allenfalls weiteren erforderlichen Schritte in die Wege zu leiten, zumal er vollumfänglich arbeitsfähig gewesen sei.

E. 5.3.1

Art. 10 Abs. 3 BPG setzt für die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses einen sachlich hinreichenden Grund voraus. So kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis unter anderem wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, ordentlich kündigen (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG). Ein Angestellter ist nicht geeignet oder untauglich im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG, wenn er aus objektiven Gründen, die mit seiner Person in Zusammenhang stehen und einen Bezug zur Arbeit haben müssen, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Andauernde gesundheitliche Probleme sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit (Urteile des BGer 8C_391/2019 vom 11. Oktober 2019 E. 3.2, 8C_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2.1; Harry Nötzli, in: Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, Art. 12 Rz. 35; Derselbe, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, S. 126 f. Rz. 202). In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit liegt eine mangelnde Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG nur dann vor, wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung des betroffenen Arbeitnehmers auszugehen ist. So kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit grundsätzlich frühestens auf das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen (Art. 31a Abs. 1 BPV; vgl. auch Urteile des BGer 8C_391/2019 vom 11. Oktober 2019 E. 3.2 und 8C_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2.2; BVGE 2016/11 E. 8.5). Diese Zweijahresfrist ist jedoch lediglich ein Indiz für das Vorliegen einer langandauernden Krankheit ohne Aussicht auf baldige Besserung und nicht als starre Frist zu verstehen. Dass eine Krankheit langandauernd und ohne Aussicht auf baldige Besserung ist, kann sich je nach Umständen bereits vor Ablauf von zwei Jahren zeigen. Die Frist belässt den Behörden damit einen gewissen Ermessensspielraum bei der Beurteilung des Einzelfalles (vgl. Urteile des BVer A-2323/2021 vom 23. Januar 2023 E. 5.2 und A-2967/2021 vom 18. Januar 2023 E. 5.2; ferner: BVGE 2016/11 E. 8.5). Der Arbeitgeber kann zudem das Arbeitsverhältnis vor Ende der zweijährigen Frist nach Art. 31a Abs. 1 BPV kündigen, wenn die angestellte Person ihre Mitwirkung an Eingliederungsmassnahmen nach Art. 11a BPV verweigert oder die ärztlichen Anordnungen gemäss Art. 56 Abs. 4 BPV nicht befolgt (Art. 31a Abs. 4 BPV). Ebenfalls nicht anwendbar ist der Sperrfristenschutz nach Art. 31a Abs. 1 BPV - ebenso wenig wie derjenige nach Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR - im Fall der sogenannten arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit, wenn ein Arbeitnehmer mithin lediglich in Bezug auf seinen bisherigen Arbeitsplatz an der Arbeit verhindert ist, ansonsten aber normal einsatzfähig und insbesondere nicht daran gehindert ist, eine andere Stelle zu finden und anzutreten (Urteil des BGer 1C_595/2023 vom 26. März 2024 E. 5.1; BVGE 2017 I/1 E. 9.1.3.3 f.; Urteil des BVer A-263/2023 vom 2. August 2024 E. 4.3.2).

E. 5.3.2

Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit einer angestellten Person ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Art. 11a Abs. 1 Satz 1 BPV). Der Arbeitgeber ist zudem gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG verpflichtet, alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen (z. B. Weiterbildung, Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Weiterbeschäftigung in einer anderen Stelle innerhalb der Bundesverwaltung), bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt.

Gemäss Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV gilt eine Kündigung, die wegen langandauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und somit wegen mangelnder Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ausgesprochen wird, personalrechtlich als selbst verschuldet. Trotzdem ist der Arbeitgeber auch in diesen Fällen verpflichtet, alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor er der angestellten Person kündigt (vgl. grundlegend Urteil BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.3.3.2; zuletzt bestätigt in Urteile des BVGer A-263/2023 vom 2. August 2024 E. 4.3.3 und A-2323/2021 vom 23. Januar 2023 E. 5.2). Demgegenüber ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv zu unterstützen (Art. 11a Abs. 2 BPV; Urteil des BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 5.4; Urteile des BVGer A-4470/2020 vom 11. August 2022 E. 5.3 und A-4904/2020 vom 5. Juli 2021 E. 3.1.2). Dafür, dass er alle Möglichkeiten ausgeschöpft hat, trägt der Arbeitgeber die Beweislast (statt vieler: Urteil des BVGer A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 5.4.1).

E. 5.4

Der Beschwerdeführer war zunächst zwischen November 2018 und Juni 2020 sieben Mal für die Dauer von jeweils ein bis zwei Wochen wegen Krankheit arbeitsunfähig (vgl. zum Ganzen E. 3.3.3). Danach war er ab dem 7. September 2020 bis zum 28. Februar 2022 über eine Dauer von knapp 18 Monaten arbeitsunfähig. Ein vom 10. Juni 2022 datiertes Arbeitsunfähigkeitszeugnis attestiert dem Beschwerdeführer ab dem 1. März 2022 bis zum 31. Juli 2022 eine 100-prozentige Arbeitsunfähigkeit am aktuellen Arbeitsplatz und gleichzeitig eine 100-prozentige Arbeitsfähigkeit in jeder anderen Tätigkeit. Für die Dauer vom 25. August 2022 bis zum 20. November 2022 liegt ein weiteres ärztliches Zeugnis vor, das dem Beschwerdeführer eine 100-prozentige Arbeitsunfähigkeit attestiert. Für die Zeit vom 1. bis 24. August 2022 fehlt ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis. Ebenfalls fehlt jeglicher Hinweis darauf, dass der Beschwerdeführer in der Zeit zwischen dem 7. September 2020 bis zum 4. November 2022 seine vertraglich geschuldete Arbeitskraft der Vorinstanz angeboten hätte. Erst mit Schreiben vom 4. November 2022 teilte er mit, dass er voraussichtlich am 21. November 2022 wieder arbeitsfähig sein werde. Gleichzeitig machte er geltend, dass eine Rückkehr an die bisherige Arbeitsstelle nicht möglich erscheine, weshalb er darum ersuche, ihm eine andere Stelle innerhalb des VBS anzubieten. Somit ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer nach der mehrmaligen wochenweisen Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum vom November 2018 bis Juni 2020 ab dem 7. September 2020 bis mindestens am 21. November 2022 ununterbrochen krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers dauerte somit zwei Jahre und zwei Monate. Er war folglich in dieser Zeit nicht in der Lage, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Seine gesundheitliche Verfassung lässt auf eine Untauglichkeit bzw. Ungeeignetheit schliessen. Aufgrund der langen Dauer der Arbeitsunfähigkeit und der Krankheitsgeschichte musste die Vorinstanz auch nicht mit einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung des Beschwerdeführers rechnen. Vielmehr musste sie von andauernden gesundheitlichen Problemen ausgehen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass der Beschwerdeführer am 4. und 24. November 2022 seine Arbeitskraft angeboten hat. Die Vorinstanz musste vielmehr davon ausgehen, dass auch inskünftig mit regelmässigen krankheitsbedingten Abwesenheiten des Beschwerdeführers zu rechnen war. Die Vorinstanz konnte sich somit zu Recht auf den Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c stützen. Damit liegt ein sachlicher Kündigungsgrund vor, der die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist erlaubte (vgl. E. 7), sofern zuvor alle zumutbaren Wiedereingliederungs- bzw.

Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden. Dies ist nachfolgend zu prüfen.

E. 5.5

Die Vorinstanz setzte den Beschwerdeführer mehrfach über seine allgemeinen Mitwirkungspflichten und seine Pflicht zur Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen (vgl. Art. 11a Abs. 2 BPV) in Kenntnis. Namentlich klärte die Vorinstanz den Beschwerdeführer darüber auf, dass sie als Arbeitgeberin das Recht habe, eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin oder durch den ärztlichen Dienst zu veranlassen (vgl. Art. 56 Abs. 4 BPV). Ebenfalls zeigte sie ihm die rechtlichen Konsequenzen auf, die eine Verweigerung von Eingliederungsmassnahmen nach sich ziehen können (Art. 31a Abs. 4 BPV, vgl. namentlich das Schreiben der Vorinstanz vom 28. Januar 2022). Der Beschwerdeführer war nachweislich über eine Dauer von zwei Jahren und zwei Monaten arbeitsunfähig. Die Arztzeugnisse wurden sodann von Ärztinnen und Ärzten diverser Fachrichtungen ausgestellt (Hausarzt, Psychiater, Neurologin, Handchirurgen). Entsprechend drängte sich von Seiten der Vorinstanz eine vertrauensärztliche Untersuchung auf. Die vertrauensärztliche Untersuchung und auch das Ausfüllen eines REP-Formulars gemeinsam mit dem behandelnden Arzt sind denn auch als sinnvoller und zumutbarer erster Schritt zur Wiedereingliederung eines Arbeitnehmers und somit als Eingliederungsmassnahme zu betrachten. Trotz umfangreicher Bemühungen konnte die Vorinstanz die gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers nicht abklären, um gegebenenfalls einen Eingliederungsprozess einzuleiten. Ohne die Mitwirkung des Beschwerdeführers war es ihr nicht möglich zu eruieren, welche Eingliederungsmassnahmen sie zu treffen hatte. Ebenfalls konnte sie keine Prognose zur gesundheitlichen Entwicklung des Beschwerdeführers sowie zu seinem weiteren Einsatz erstellen. Die wiederholte, monatelange Weigerung eines Arbeitnehmers, den Arbeitsarzt der SUVA Militärversicherung sowie die ihn behandelnden Ärzte von ihrer Schweigepflicht zu entbinden sowie gemeinsam mit den behandelnden Ärzten ein REP zu erstellen, kommt einer verweigerten Mitwirkung an einer Eingliederungsmassnahme nach Art. 11a BPV gleich (Urteil des BVerG A-1129/2022 vom 30. Juni 2023 E. 5.4.1, ferner: A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 4.4.2). Zudem konnte die Vorinstanz aufgrund der stetigen Weigerungshaltung des Beschwerdeführers auch nicht davon ausgehen, dass sich seine gesundheitliche Situation in absehbarer Zukunft bessern würde. Nachdem die Unterzeichnung der Ermächtigung und das Ausfüllen des REP notwendig für die weitere Sachverhaltsabklärung gewesen wären, sich die Weigerung des Beschwerdeführers über zwei Jahre hinweg zog und er vorsätzlich handelte, kann der Vorinstanz nicht vorgeworfen werden, sie habe ihrerseits nicht die notwendigen Wiedereingliederungsmassnahmen ergriffen. Dass die Vorinstanz alle ihr zumutbaren Möglichkeiten zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess ausgeschöpft hat, zeigt sich überdies auch anhand des von ihr mehrfach angebotenen Gesprächs «am runden Tisch». Die Vorinstanz hatte mit dem Beschwerdeführer mehrfach das Gespräch gesucht, um seine gesundheitliche und berufliche Situation zu besprechen. Der Beschwerdeführer machte von diesem Angebot jedoch keinen Gebrauch. Erst als ihm die Vorinstanz die Lohneinstellung und weitere rechtliche Konsequenzen androhte, machte er am 20. Januar 2022 von sich aus ein Angebot für eine gemeinsame Besprechung (vgl. zum Ganzen E. 3.5.3), zu einem Zeitpunkt, in welchem er bei entsprechender Mitwirkung möglicherweise längst hätte eingegliedert werden können. Da der Beschwerdeführer jegliche Wiedereingliederungsbemühungen der Vorinstanz boykottierte, die ihr zur Festlegung von Eingliederungsmassnahmen gedient hätten, war die Vorinstanz sodann auch nicht verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine

Weiterbeschäftigungsmöglichkeit anzubieten (vgl. Art. 19 Abs. 1 BPG). Es fehlte ihr aufgrund seiner Weigerungshaltung schlichtweg an den dafür notwendigen Grundlagen, um überhaupt eine solche Massnahme ins Auge zu fassen. Damit vermag die Vorinstanz rechtsgenügend zu beweisen, dass sie alles ihr Zumutbare unternahm, um dem Beschwerdeführer eine Wiedereingliederung zu ermöglichen. Ebenfalls konnte die Vorinstanz zu Recht über eine Dauer von 21 Monaten (7. September 2020 bis 10. Juni 2022) von einer generellen Arbeitsunfähigkeit ausgehen. Vermutlich erst am 9. September 2022 teilte der Beschwerdeführer der Vorinstanz mit, er sei nun nicht mehr generell arbeitsunfähig, sondern lediglich noch in seinem angestammten Arbeitsbereich (vgl. E. 3.3.3). Zumindest bis zu diesem Zeitpunkt fällt deshalb auch eine Weiterbeschäftigung an einer anderen Stelle ausser Betracht. Infolgedessen ist es von Seiten des Beschwerdeführers widersprüchlich, der Vorinstanz vorzuwerfen, sie habe ihre arbeitgeberische Fürsorgepflicht verletzt, indem sie nicht alle zumutbaren Eingliederungsmassnahmen bzw. alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft habe. Da ausserdem die zweijährige Schutzfrist gemäss Art. 31a Abs. 1 BPV aufgrund der verweigerten Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen nach Art. 11a RPV auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und die Vorinstanz nicht Anwendung findet (vgl. Art. 31a Abs. 4 BPV, siehe sogleich E. 7), war sie denn auch nach der langen Weigerungshaltung des Beschwerdeführers nicht gehalten, nach 21 (7. September 2020 bis 10. Juni 2022) bzw. 24 Monaten (7. September 2020 bis 9. September 2022) von sich aus erneut Wiedereingliederungsmassnahmen anzubieten. Die Vorinstanz hatte zuvor wiederholt Wiedereingliederungsbemühungen unternommen. Dieses Angebot hätte dem Beschwerdeführer auch im Sommer/Herbst 2022 noch offen gestanden. Er ging jedoch nie konkret und ernsthaft darauf ein. Eine Fürsorgepflichtverletzung der Vorinstanz in Bezug auf die Ausschöpfung aller Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung und der Vornahme von Wiedereingliederungsmassnahmen liegt nach dem Gesagten nicht vor. Die Vorinstanz konnte sich folglich zu Recht auf den Kündigungstatbestand der mangelnden Eignung, Tauglichkeit und Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG), stützen.

E. 6.1

Als zweiten Kündigungsgrund bringt die Vorinstanz die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG) vor. Die Vorinstanz führt zu diesem Kündigungsgrund aus, dass ein Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet sei, den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen seiner Möglichkeiten zu unterstützen. Der Anspruch der Arbeitgeberin, kranke Arbeitnehmer vertrauensärztlich untersuchen zu lassen, stelle eine Eingliederungsmassnahme der Arbeitgeberin gemäss Art. 11a Abs. 1 BPV dar. Der Beschwerdeführer sei nicht bereit gewesen, seine gesetzlich vorgesehenen Verpflichtungen nachzukommen und sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Ebenso habe er sich konsequent und beharrlich geweigert, der berechtigten Anordnung der Arbeitgeberin nachzukommen und das REP-Formular auszufüllen. Überhaupt habe er sich geweigert, zu seiner Reintegration beizutragen. Diese konsequente Weigerungshaltung habe es verunmöglicht, ihre berechtigten Zweifel an der attestierten Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers durch eine unabhängige Stelle überprüfen zu lassen. Sodann sei kein triftiger Grund für die andauernde Verweigerung der Mitwirkung erkennbar. Mit Schreiben vom 4. November 2022 habe der Beschwerdeführer mitgeteilt, er habe seine Arbeitsfähigkeit wiedererlangt. Eine Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz sei von ihm jedoch ausgeschlossen worden. Aus diesem Grund habe sie davon

ausgehen müssen, dass der Beschwerdeführer weiterhin zumindest arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig sei. Sie habe jedoch ernsthafte Zweifel, ob der Beschwerdeführer tatsächlich in dem von ihm behaupteten Ausmass und «nunmehr» arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig gewesen sei. Schliesslich habe ihr der Beschwerdeführer für den Zeitraum vom 1. bis und mit 24. August 2022 wiederum kein Arztzeugnis eingereicht. Zusätzlich zu den bereits dargelegten Pflichtverletzungen habe er es unterlassen, die voraussehbare bevorstehende Arbeitsverhinderung aufgrund seiner (...)operation rechtzeitig mitzuteilen. Er habe ihr diese Operation erst über zwei Wochen später gemeldet, was wiederum eine schwere Verletzung seiner in Art. 20 BPG statuierten Treuepflicht darstelle.

E. 6.2

Der Beschwerdeführer moniert, die Vorinstanz verletze mit ihrer Kündigung Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG, er habe keine wichtigen gesetzliche oder vertragliche Pflichten verletzt. Die Vorinstanz ignoriere, dass er mit den Schreiben vom 4. und 24. November 2022 seine uneingeschränkte Arbeitsfähigkeit mitgeteilt habe. Die Vorinstanz habe somit nicht davon ausgehen können, dass er nicht an seinen angestammten Arbeitsplatz zurückkehren könne. Sein Gesundheitszustand habe sich laufend verbessert, was er entsprechend auch kommuniziert habe. Stattdessen konstruiere die Vorinstanz, es sei nach wie vor von einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit auszugehen gewesen. Dies treffe jedoch nicht zu, die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz sei von ihm nicht ausgeschlossen worden. Aufgrund der Tatsache, dass seine bisherige Stelle jedoch neu besetzt worden sei, sei es unumgänglich gewesen, die Wiedereingliederung zu koordinieren. Hierfür habe er mehrmals um eine Besprechung am runden Tisch ersucht. Nachdem er nicht mehr arbeitsunfähig gewesen sei, habe auch an der Abklärung des Gesundheitszustandes schlicht kein schützenswertes Interesse mehr bestanden. Sowohl der Lohnleistungs- als auch nun der Kündigungsgrund seien weggefallen. Die Vorinstanz habe trotz dieses Umstandes kein Gespräch mit ihm führen wollen. Offenbar habe sie sich dazu entschieden, ihn unter keinen Umständen mehr weiter zu beschäftigen.

E. 6.3.1

Als wichtige gesetzliche Pflicht im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG gilt die Sorgfalts- und Treuepflicht von Angestellten des Bundes (Art. 20 Abs. 1 BPG; statt vieler: Urteil des BVGer A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.3.1 f.). Diese haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und sowohl die berechtigten Interessen des Arbeitgebers als auch die öffentlichen Interessen des Bundes zu wahren (sog. «doppelte Loyalität»). Der Umfang der Pflicht hängt unter anderem von Funktion und Aufgabe des Arbeitnehmers ab und ist jeweils aufgrund der Umstände und Interessenlage des konkreten Falls zu bestimmen. Die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht bezieht sich in erster Linie auf die Hauptpflicht des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, nämlich auf die zu erbringende Arbeitsleistung. Die allgemeine Sorgfalts- und Treuepflicht von Angestellten des Bundes ist in Art. 20 Abs. 1 BPG geregelt und stellt eine wichtige gesetzliche Pflicht im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG dar. Eine ordentliche Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG ist nur zulässig, wenn eine schwere Pflichtverletzung vorliegt. Nicht jedes pflichtwidrige Verhalten des Arbeitnehmers rechtfertigt somit dessen Entlassung, es muss vielmehr eine gewisse Intensität erreichen. Der Umfang der Sorgfalts- und Treuepflicht ist jeweils anhand der Umstände und Interessenlage des konkreten Falls zu bestimmen (vgl. zum Ganzen Urteile des BVGer A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 4.3.3 und A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 6.3.1, m.w.H.).

E. 6.3.2

Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person schöpft der Arbeitgeber alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten aus, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers; Art. 11a Abs. 1 BPV). Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich verpflichtet, den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv zu unterstützen (Art. 21 Abs. 1 Bst. d BPG i.V.m. Art. 11a Abs. 2 BPV; Urteil des BGER 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 5.4; Urteile des BVGer A-2650/2018 vom 1. Mai 2019 E. 3.1 und A-169/2018 vom 23. Januar 2019 E. 6.5). Eingliederungsmassnahmen können namentlich ärztliche Anordnungen sein, Massnahmen der Personal- und Sozialberatung im Rahmen eines Case Managements oder auch Weisungen des Arbeitgebers im Rahmen der Wiedereingliederung (Eidgenössisches Personalamt EPA, Kommentare BPV, 1. Januar 2023, Art. 57 Abs. 4 BPV; Urteil des BVGer A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 5.4.2, m.w.H.). Einer Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG hat grundsätzlich eine Mahnung vorzugehen (BGE 143 II 443 E. 7.5). Darauf kann nur verzichtet werden, wenn sie von vornherein aussichtslos erscheint oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört ist (Urteile des BVGer A-2116/2021 vom 22. April 2022 E. 4.3.1 und A-1314/2020 vom 8. Juni 2020 E. 5.3.3, je m.w.H.).

E. 6.4

Dem Tatbestand von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG liegt in weiten Teilen der gleiche Sachverhalt zu Grunde wie jenem von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG (vgl. E. 5): Die wiederholte, monatelange Weigerung eines Arbeitnehmers, den Arbeitsarzt der SUVA Militärversicherung sowie die ihn behandelnden Ärzte von ihrer Schweigepflicht zu entbinden sowie gemeinsam mit den behandelnden Ärzten ein REP zu erstellen, stellt eine verweigerte Mitwirkung an einer Eingliederungsmassnahme nach Art. 11a BPV dar (vgl. E. 5.5; Urteil des BVGer A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 4.4.2). Der Beschwerdeführer ist trotz mehrfacher Ermahnung den Weisungen des Arbeitgebers im Rahmen der Wiedereingliederung nicht gefolgt. Nachdem die Unterzeichnung der Ermächtigung und das Ausfüllen des REP-Formulars notwendig für die weitere Sachverhaltsabklärung gewesen wäre, sich die Weigerung des Beschwerdeführers über zwei Jahre hinweg zog und er vorsätzlich handelte, ist eine schwere Sorgfaltspflichtverletzung im Rahmen der Massnahmen zur Wiedereingliederung ohne Weiteres zu bejahen. Unter Würdigung sämtlicher Umstände ergibt sich demnach, dass der Beschwerdeführer schwerwiegend gegen seine Treuepflicht als Angestellter des Bundes verstossen hat. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses war damit für die Vorinstanz unzumutbar geworden. Die Verletzung wichtiger gesetzlicher Pflichten des Arbeitnehmers führte sodann zu einem Bruch des Vertrauensverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dies stellt nicht nur einen objektiven und ausreichenden Grund gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG für die Kündigung des Arbeitsvertrages dar, sondern lässt auch erklären, weshalb die Vorinstanz nach der Mitteilung des Beschwerdeführers, er sei wieder arbeitsfähig, weiterhin an ihrem Kündigungsbestreben festhielt. Der Entscheid der Vorinstanz ist unter diesem Gesichtspunkt nicht zu beanstanden. Das Verhalten des Beschwerdeführers, namentlich die Verletzung der gesetzlichen Pflicht zur Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen (vgl. Art. 10 Abs. 2 BPV), stellt einen objektiv wichtigen Grund für die Kündigung dar. Der Tatbestand von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG setzt sodann eine Mahnung voraus. Diese Voraussetzung ist mit den vorinstanzlichen Schreiben vom 9. November 2021 und 9.

Dezember 2021 ohne Weiteres erfüllt. Darin behielt sich die Vorinstanz nebst dem Entzug des Lohnanspruchs weitere rechtliche Schritte bzw. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses explizit vor. Der Beschwerdeführer verletzte jedoch auch nach diesen Ermahnungen seine gesetzliche Pflicht zur Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen. Selbst die Einstellung der Lohnzahlung im Frühjahr 2022 veranlasste ihn nicht, seinen Teil zur Reintegration in den Arbeitsprozess beizutragen. Die Kündigung der Vorinstanz lässt sich somit auch auf den Tatbestand der Verletzung wichtiger gesetzlicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG) stützen.

E. 7

Wie festgestellt, fusst die Kündigung des Beschwerdeführers durch die Vorinstanz auf sachlich hinreichenden Gründen im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG. Zu prüfen bleibt, ob die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer auf den verfügbaren Zeitpunkt hin beenden durfte.

E. 7.1

Der Beschwerdeführer war vom 7. September 2020 bis am 20. November 2022 krankheitsbedingt arbeitsunfähig (vgl. E. 3.3.3). Im Zeitpunkt des Erlasses der Kündigungsverfügung vom 20. Januar 2023 war somit das gemäss Art. 31a Abs. 1 BPV bezüglich Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall geltende Erfordernis einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung erfüllt. Vom Beschwerdeführer wird denn auch das Vorliegen einer langandauernden Krankheit sowie die Einhaltung der zweijährigen Frist gemäss Art. 31a Abs. 1 BPV nicht bestritten. Die Vorinstanz war soweit berechtigt, das Arbeitsverhältnis infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bzw. mangelnder Tauglichkeit zur Verrichtung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeit gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a und Bst. c BPG unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von sechs Monaten (Art. 30a Abs. 2 Bst. c BPV) per 31. Juli 2023 aufzulösen. Aufgrund der vom Beschwerdeführer verweigerten Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen nach Art. 11a BPV wäre es der Vorinstanz sogar erlaubt gewesen, das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der zweijährigen Frist nach Art. 31a Abs. 1 BPV zu kündigen (vgl. E. 5.3.1 in fine; Art. 31a Abs. 4 BPV). Der Vollständigkeit halber ist an dieser Stelle festzuhalten, dass die Schutzfrist von 180 Tagen gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR im Zeitpunkt der Kündigung ebenfalls abgelaufen war.

E. 7.2

Zusammenfassend ergibt sich, dass sachlich hinreichende Gründe nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a und Bst. c BPG für die verfügte Kündigung vorliegen und die entsprechenden Kündigungsfristen bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit eingehalten worden sind. Die Beschwerde ist folglich in diesem Punkt abzuweisen.

E. 8

Sodann ist zu prüfen, welche Auswirkungen die aus sachlich hinreichenden Gründen erfolgte Kündigung auf den Lohnanspruch des Beschwerdeführers zeitigt.

E. 8.1

Die Vorinstanz führt aus, der Beschwerdeführer sei seit dem 7. September 2020 in Bezug auf seine vertragliche Funktion ununterbrochen arbeitsunfähig gewesen. Ihre zweijährige Lohnfortzahlungspflicht habe vorliegend am 10. September 2022 geendet. Mit Verfügung

vom 4. Februar 2022 habe sie den Lohnanspruch des Beschwerdeführers nach Art. 56 Abs. 2 BPV gestützt auf Art. 57 Abs. 4 BPV entzogen, da er seiner Mitwirkungspflicht gemäss Art. 11a Abs. 2 BPV nicht nachgekommen sei. Da der Beschwerdeführer auch nach Erlass dieser Verfügung seiner Mitwirkungspflicht nicht nachgekommen sei, habe sie ihm den Anspruch auf Lohnzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis und mit 10. September 2022 definitiv entzogen. Er könne die Verletzung seiner Mitwirkungspflichten nicht mehr wieder gut machen. Entsprechend könne die Lohnfortzahlung nicht mehr aufleben. Der Lohnanspruch sei nunmehr definitiv erloschen, da die Verletzungshandlung durch den Beschwerdeführer angedauert habe.

E. 8.2

Der Beschwerdeführer fordert, die Vorinstanz sei anzuweisen, ihm unter Anrechnung der bezogenen Krankentaggelder vom 1. Januar 2022 bis am 1. September 2022 sowie ab dem 21. November 2022 den Lohn fortzuzahlen. Er macht geltend, die Entziehung des Lohnanspruchs setze voraus, dass die angestellte Person ohne triftige Gründe ihre Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen verweigere. Liege hingegen ein Arztzeugnis vor, bestehe die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 56 Abs. 1 und Abs. 2 BPV. Er sei stets bemüht gewesen, die Sachlage mit den Verantwortlichen der Vorinstanz zu erörtern und eine geeignete Lösung für beide Parteien zu suchen. Keineswegs habe er sich um die Eingliederungsmassnahmen foutiert. Entsprechend gebe es keine Gründe für die Lohneinstellung. Zwar sei die Lohnfortzahlungspflicht wohl per 10. September 2022 abgelaufen, mit der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit und dem Angebot seiner Arbeitskraft per 21. November 2022 sei diese jedoch wieder aufgelebt. Durch die Weigerung der Vorinstanz, ihn wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern, sei sie in Annahmeverzug geraten. Daraus folge, dass ab dem 21. November 2022 bis zum Ende der Kündigungsfrist voller Lohn geschuldet sei. Darüber hinaus sei er im Zeitraum vom 1. März 2022 bis am 31. Juli 2022 lediglich noch arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig gewesen. In dieser Zeit hätte er somit in einer anderen Stelle bei der Beschwerdegegnerin beschäftigt werden können. Auch für diese Zeitdauer schulde ihm die Vorinstanz Lohn.

E. 8.3

Die Bundespersonalverordnung regelt den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall (Art. 56 ff. BPV). Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall bezahlt der Arbeitgeber während zwölf Monaten den vollen Lohn (Art. 15 f. BPG) und, nach Ablauf dieser Frist, während zwölf Monaten 90 % des Lohnes (Art. 56 Abs. 1 und 2 BPV). Voraussetzung für die Leistungen nach Art. 56 Abs. 1 und Abs. 2 PBV ist, dass ein Arztzeugnis vorliegt und die ärztlichen Anordnungen befolgt werden (vgl. Art. 56 Abs. 4 Satz 1 BPV). Der Arbeitgeber kann eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin oder durch den ärztlichen Dienst veranlassen (vgl. Art. 56 Abs. 4 Satz 2 BPV i.V.m. Art. 2 BPV). Liegt kein Arztzeugnis vor oder verweigert der Angestellte die Mitwirkung oder die Wahrnehmung des Termins mit dem Vertrauensarzt, kann die Lohnfortzahlung gekürzt oder verweigert werden (Art. 57 Abs. 4 BPV; Urteile des BVGer A-1129/2022 vom 30. Juni 2023 E. 5.3 und A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 4.3; ferner: Urteil des BGer 1C_290/2023 vom 9. April 2024 E. 5.1).

E. 8.4

Mit Urteil vom 30. Juni 2023 schützte das Bundesverwaltungsgericht die von der Vorinstanz verfügte Einstellung der Lohnfortzahlung dem Grundsatz nach. Die Vorinstanz

schuldete dem Beschwerdeführer Lohn bis zum 7. Februar 2022. Ab diesem Zeitpunkt galt der Lohnanspruch als entzogen (vgl. Art. 57 Abs. 4 BPV). Der Grund für den Entzug des Lohnanspruchs lag in der Weigerung des Beschwerdeführers, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken. Diese Weigerung hielt sodann bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2023 an. Die Voraussetzungen von Art. 57 Abs. 4 BPV waren somit weiterhin erfüllt und verhinderten ein Wiederaufleben des Lohnanspruchs. Sodann ist der Vorinstanz zuzustimmen, dass von Seiten des Beschwerdeführers nie ein taugliches Angebot auf Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit eingegangen war. Dass er als Reaktion auf die mit Schreiben vom 14. November 2022 angedrohte Kündigung daraufhin geltend machte, er sei wieder arbeitsfähig, erscheint wenig glaubhaft. Dies wird denn auch darin bekräftigt, dass er sich - nach einer derart langen Arbeitsplatzabwesenheit zwingend aufräumenden - Eingliederungsmassnahmen weiterhin verschlossen hat. Folglich hat die Vorinstanz dem Beschwerdeführer zu Recht auch für die Zeitdauer vom 8. Februar 2022 bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses am 31. Juli 2023 keinen Lohn ausbezahlt. Da die Vorinstanz kein Lohn zu entrichten hat, schuldet sie dem Beschwerdeführer auch keine Sozialversicherungsbeiträge (vgl. Rechtsbegehren Ziff. 3 vom 9. Oktober 2023).

E. 9.1

Der Beschwerdeführer beantragt, es sei ihm aufgrund der sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung eine Entschädigung in der Höhe von einem Jahreslohn zu bezahlen (Rechtsbegehren Ziff. 4). Er begründet die Höhe der Entschädigung namentlich damit, dass er seit über 20 Jahren für die Vorinstanz tätig gewesen sei. Die Kündigung sei nach einer länger andauernden, durch die Arbeitsplatzsituation und durch die Erlebnisse in der Armee begünstigten Krankheitsphase ausgesprochen worden und somit nach einer Phase, in der er ohne eigenes Verschulden an der Arbeit verhindert gewesen sei. Aufgrund seines fortgeschrittenen Alters werde es für ihn sehr schwierig, eine neue Anstellung zu finden. Dies sei bei der Festlegung der Entschädigung zu berücksichtigen.

E. 9.2

Die Vorinstanz wendet dagegen ein, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelte gemäss Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV als durch den Arbeitnehmer verschuldet, weshalb eine Abgangsentuschädigung ausgeschlossen sei.

E. 9.3

Die Beschwerdeinstanz muss einem Beschwerdeführer eine Entschädigung zusprechen, wenn sie einerseits die Beschwerde gegen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gutheisst und die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurückweist, und andererseits sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG).

E. 9.4

Wie bereits dargelegt, erfolgte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer aus sachlich hinreichenden Gründen (vgl. oben E. 4 ff.), die sich der Beschwerdeführer anzulasten hat. Da zudem keine Verfahrensvorschriften verletzt worden sind, besteht kein Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG. Die Beschwerde ist folglich auch hinsichtlich des Entschädigungsbegehrens abzuweisen ist.

E. 10

Bei diesem Ergebnis hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer rechtmässig auf den 31. Juli 2023 gekündigt. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit auf sie einzutreten ist (vgl. E. 1.4).

E. 11.1

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

E. 11.2

Eine Parteientschädigung steht dem Beschwerdeführer angesichts seines Unterliegens nicht zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2], e contrario). Auch die Vorinstanz hat als Bundesbehörde keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.