

# **BVGer A-263/2023 vom 2. August 2024**

Bundesverwaltungsgericht, 2024-08-02, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-263\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-263_2023)

FR: TAF A-263/2023 du 2 août 2024

IT: TAF A-263/2023 del 2 agosto 2024

## **Regeste**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Verfügungen der Vorinstanz im Bereich des Bundespersonalrechts können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 i. V. m. Art. 3 Abs. 2 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1] i. V. m. Art. 2 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.11]). Demnach ist das Bundesverwaltungsgericht für die Behandlung 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 beteiligte sich am vorinstanzlichen Verfahren und ist als Adressat der angefochtenen Kündigungsverfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

### **E. 2.1**

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht, eine gewisse Zurückhaltung. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.1). Im Übrigen braucht sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinanderzusetzen; es kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1).

### **E. 2.2**

Nach dem Grundsatz der freien Beweiswürdigung (vgl. Art. 19 VwVG i. V. m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess vom 4. Dezember 1947 [BZP, SR 273]) würdigt das Gericht die Beweise frei, d. h. ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie

umfassend und pflichtgemäss (statt vieler BGE 125 V 351 E. 3a). Ein Beweis gilt als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist. Absolute Gewissheit kann nicht verlangt werden. Es genügt, wenn am Vorliegen der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr bleiben oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (statt vieler BGE 130 III 321 E. 3.2). Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet. Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die behauptete Missbräuchlichkeit der Kündigung (statt vieler Urteil A-659/2023 E. 2.3).

### **E. 3**

Mit seinem Hauptantrag verlangt der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 34c BPG die Zusprechung einer Entschädigung von zwölf Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge infolge missbräuchlicher Kündigung.

#### **E. 3.1**

Zur Begründung führt der Beschwerdeführer aus, dass spätestens seit Mitte 2021 im (...) Sprachdienst Konflikte sowie ein für das ganze Team belastendes Arbeitsumfeld bestanden hätten. Am 3. November 2021 sei er deswegen zusammengebrochen. Bei der Wiedereingliederung sei ein schwelender Konflikt zwischen ihm und seiner Vorgesetzten offenkundig geworden. Letztere habe ihr Misstrauen ihm gegenüber bekundet und alte, längst erledigte Geschichten aufgebracht. Ausserdem sei die ärztliche Einschränkung, wonach er künftig keinen Pikettdienst leisten solle, bei ihr auf Widerstand gestossen. Ein sinnvoll moderierter Versuch zur Lösung dieses Konflikts habe nicht stattgefunden. Er habe deshalb am 29. Juli 2022 notfallmässig in die Klinik eintreten müssen. Mithin habe sich die Vorinstanz nicht (ausreichend) darum bemüht, die Konfliktsituation am Arbeitsplatz zu klären. Damit habe sie ihre Fürsorgepflicht verletzt und seine daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit zum Anlass genommen, ihm zu kündigen. Die Kündigung sei folglich missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR.

#### **E. 3.2**

Die Vorinstanz bestreitet dies. Inwiefern sie auf ihn Druck ausgeübt haben soll, sei von ihm nicht konkretisiert worden. Der Beschwerdeführer habe vermutlich die berechtigten Fragen seiner Vorgesetzten zu seinen Nebenbeschäftigungen während seiner Krankschreibung oder die Information, dass er nach erfolgtem Wiedereingliederungsprozess unter Umständen wieder Pikettdienst leisten müsse, als Druckausübung empfunden. Die Nachfrage bezüglich den Nebenbeschäftigungen habe dem Verständnis dienen sollen, warum der Beschwerdeführer zwar als Berater oder Berichterstatter für Dritte tätig sein, nicht aber seinen Arbeitsvertrag mit ihr erfüllen können. Seine Vorgesetzte habe den Grund seiner hundertprozentigen Arbeitsunfähigkeit verstehen wollen. Gleichzeitig habe sie ihn darauf aufmerksam gemacht, dass er nach der Wiedereingliederungsphase selbstredend seine angestammten arbeitsvertraglichen Pikettpflichten - wie alle anderen im Team - wieder nachkommen müsse. Dieser Hinweis der Vorgesetzten sei als sachliche und transparente Information betreffend das Stellenprofil eines Übersetzers zu verstehen

gewesen. Weiter habe die schwierige Arbeitssituation mit der Unterstützung eines externen Beratungsteams behoben und die Hauptforderung nach einer (...)sprachigen Teamleitung erfüllt werden können. Ferner habe sich seine Vorgesetzte dazu bereit erklärt, die Vertrauensfrage gemeinsam mit ihm zu besprechen. Dabei sollten vertrauensfördernde Massnahmen evaluiert und gemeinsam umgesetzt werden. Um den Konflikt zu lösen, sei es nötig gewesen, die Vorkommnisse in aller Offenheit zu thematisieren. Ihr Team habe Mühe damit bekundet, dass der Beschwerdeführer zwar Nebenbeschäftigungen wahrnehmen können, jedoch keine Bereitschaft nach seiner Rückkehr gezeigt habe, bspw. solidarisch seinen Anteil an den Pikettdiensten zu übernehmen. Statt sich in diesem Punkt zumindest gesprächsbereit zu zeigen, habe er entsprechende Hinweise abgeblockt. Damit habe er keinen Beitrag zur Vertrauensbildung geleistet. Angesichts der Tatsache, dass sich der Beschwerdeführer bereits 2008 habe krankschreiben lassen, um seiner Nebenbeschäftigung nachzugehen (vgl. oben Bst. B), sei das latente Misstrauen verständlich gewesen. Gerade aufgrund der Vorkommnisse im Jahre 2008 hätte der Beschwerdeführer seine Vorgesetzte z. B. über seine Nebenbeschäftigungen informieren sollen, statt mit dem Hinweis, wonach diese Privatsache seien, Erklärungen zu verweigern.

### **E. 3.3**

Der Beschwerdeführer bemerkt darauf, trotz des externen Coachings sei man weit davon entfernt gewesen, die Konflikte und die schwierige Arbeitssituation behoben zu haben. Ein Teammitglied habe darum im Mai 2022 gekündigt, ein anderes sei wegen Burn-Outs vom 28. März bis 1. September 2022 krankheitshalber ausgefallen. Erst am 1. Dezember 2022 habe letzteres ihr volles Arbeitspensum wieder erreicht, wobei es von Pikettdiensten ärztlich dispensiert gewesen sei. Mit ihm seien somit drei von fünf Mitarbeitenden nicht mehr Teil des Teams gewesen oder für längere Zeit krankheitshalber ausgefallen. Das alles habe sich nach dem externen Coaching ereignet. Im Übrigen sei er bereit gewesen, an seinem Verhältnis zur Vorgesetzten zu arbeiten. Von Seiten der Vorinstanz habe es jedoch keinen ernsthaften Versuch gegeben, diesen Konflikt zu klären.

#### **E. 3.4.1**

Die Kündigungsverfügung wird aufgehoben und der Arbeitgeber bietet der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn die Kündigung missbräuchlich nach Art. 336 OR ist (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG). Auf Gesuch der angestellten Person hin kann ihr das Bundesverwaltungsgericht stattdessen auch eine Entschädigung zusprechen (vgl. Art. 34c Abs. 2 BPG).

#### **E. 3.4.2**

Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden. Die Aufzählung konkretisiert das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot und ist nicht abschliessend. Eine missbräuchliche Kündigung kann auch aus anderen Gründen vorliegen. Dies setzt voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 136 III 513 E. 2.3). Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung kann sich nicht nur aus den Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Die Kündigung darf namentlich nicht unter Verletzung der Persönlichkeitsrechte der arbeitnehmenden Person - z. B. in Form einer Verletzung der Fürsorgepflicht der

arbeitgebenden Partei - ausgesprochen werden (BGE 136 III 513 E. 2.3 und 132 III 115 E. 2.2; Urteil des Bundesgerichts [BGer] 1C\_340/2023 vom 21. März 2024 E. 4.1.1).

### **E. 3.4.3**

Gleich wie die privaten trifft auch die öffentlichen Arbeitgebenden gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR i. V. m. Art. 6 Abs. 2 BPG). Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen (vgl. Art. 328 Abs. 1 OR). Sie haben sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitenden oder Dritten zu schützen. Schreitet die arbeitgebende Partei zur Bereinigung einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz zur Kündigung, ohne zuvor zumutbare Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts ergriffen zu haben, kann sich die Kündigung als missbräuchlich erweisen (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2). Als geeignete Massnahmen in diesem Sinne wurden etwa die Durchführung von Einzel- und Gruppengesprächen mit den Konfliktbeteiligten, das Erteilen von konkreten Verhaltensanweisungen, der Beizug einer Vertrauensstelle oder einer externen Beratungsunternehmung zwecks Teamcoaching sowie das Unterbreiten von Vorschlägen zur endgültigen Beilegung des Streits qualifiziert. Ebenso sind Befragungen, Aussprachen, Teamsitzungen, der Beizug von Coaches und Mediatoren, die Umorganisation der Arbeitsabläufe, das Vorsehen von Zielvorgaben, Verwarnungen und interne Versetzungen vorstellbar (Urteile BGer 4A\_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2 und 1C\_245/2008 vom 2. März 2009 E. 4.3). Massnahmen zur Konfliktentschärfung müssen einerseits rechtzeitig ergriffen werden und zum anderen darf sich der Arbeitgeber nicht mit einer blossen Aussprache begnügen (Denis G. Humbert, Die missbräuchliche Kündigung im Spannungsfeld zwischen Kündigungsfreiheit, Generalklausel von Art. 336 OR und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, AJP 11/2011, S. 1471, 1482 mit Verweis auf Urteil BGer 1C\_354/2008 vom 4. Mai 2019 E. 2.5). Umfang und Intensität der erfolgten Massnahmen sind einzelfallbezogen im Rahmen einer Gesamtwürdigung der jeweiligen Umstände zu prüfen, wobei dem Arbeitgeber bei der Auswahl der Massnahmen zur Entschärfung eines Konflikts ein grosser Ermessensspielraum zusteht. Dabei darf von aufgrund der konkreten Situation voraussichtlich erfolglosen Massnahmen abgesehen werden (Urteil BGer 4A\_39/2023 vom 14. Februar 2023 E. 3.2). Für Arbeitnehmer fortgeschrittenen Alters mit langer Dienstzeit gilt eine erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (BGE 132 III 115 E. 5.4).

### **E. 3.5.1**

Mit Schreiben vom 6. Juli 2021 wandte sich das Team im (...) Sprachdienst an ihre Vorgesetzten. Darin machte es auf diverse Probleme aufmerksam. Unter anderem wurde es als problematisch erachtet, dass der Leiter des (...) Sprachdienstes nicht (...)sprachig war. Die daraufhin organisierten Workshops (vgl. oben Bst. C) führten dazu, dass die Hauptforderung nach einer (...)sprachigen Teamleitung erfüllt werden konnte. Zwar konnte der Beschwerdeführer an den letzten zwei Workshops krankheitshalber nicht teilnehmen (vgl. oben Bst. D). Ausserdem gab er am Standortgespräch vom 5. Juli 2022 zu Protokoll, dass an den Workshops nicht das herausgekommen sei, was er gewollt habe. Dies mag jedoch nichts daran zu ändern, dass die Vorinstanz die Probleme im Team aktiv anging. Dass sich der Beschwerdeführer nicht am ganzen Prozess beteiligen konnte und er deshalb weniger Einfluss auf das Ergebnis hatte, ist nicht der Vorinstanz anzulasten. Mangels weiterer Angaben kann überdies nicht beurteilt werden, ob die Krankschreibung bzw. die

Kündigung der beiden anderen Mitarbeitenden nach den durchgeführten Workshops weiterhin auf ungelöste Probleme im Team zurückzuführen waren. Jedenfalls lässt sich nicht erstellen, dass die Vorinstanz keine zumutbaren Massnahmen traf, um die Konflikte im Team zu lösen.

#### **E. 3.5.2**

Was den Beschwerdeführer anbelangt, so fand am 25. Mai 2022 ein erstes durch die Case Managerin koordiniertes Standortgespräch zwischen ihm, seiner Vorgesetzten und der Personalbereichsleiterin statt. Es bezweckte, die Reintegration des Beschwerdeführers in sein Team zu diskutieren. Dabei wurde u. a. der Pikettdienst angesprochen. Seine Vorgesetzte stellte sich auf den Standpunkt, dass der Beschwerdeführer nach der Wiedereingliederungsphase situationsbedingt wieder solidarisch Pikettdienst übernehmen müsse. Der Beschwerdeführer wollte dagegen nicht mehr in die Situation vom 3. November 2021 kommen. Er werde für die Arbeit nur während den Bürozeiten zur Verfügung stehen, selbst wenn er wieder vollständig arbeitsfähig sei. Zur Sprache kamen auch seine Nebentätigkeiten während der Krankschreibung. Seine Vorgesetzte äusserte ihr Unverständnis darüber, dass ihr Team Monate lang gearbeitet habe, er jedoch in dieser Zeit seinen Nebenbeschäftigungen (vgl. oben Bst. D) habe nachgehen können. Sie verstehe nicht, wieso er zukünftige Piketteinsätze nicht leisten könne, aber weiterhin seinen Nebenbeschäftigungen nachgehen wolle. Ausserdem kritisierte sie sein Kommunikationsverhalten während seiner Abwesenheit. Er habe keine Telefonanrufe entgegengenommen und nicht zurückgerufen; seine Antwortmails seien minimal gehalten gewesen. Der Beschwerdeführer verwies dagegen auf ein Arztzeugnis vom 11. November 2022, in welchem seine Hausärztin eine Reise ins Ausland als gesundheitsfördernd erachtete. Im Übrigen könne das Pikett nicht mit seinen Nebenbeschäftigungen verglichen werden. Letztere erfolgten nicht nachts oder am Wochenende. Zudem habe er eine Auszeit gebraucht und sei schriftlich erreichbar gewesen. Am Schluss des Gesprächs wurde der Beschwerdeführer aufgefordert, eine Stellungnahme bezüglich seinen während der Krankschreibung nachgegangen Nebenbeschäftigungen einzureichen.

#### **E. 3.5.3**

In seiner schriftlichen Stellungnahme vom 3. Juni 2022 bemerkte der Beschwerdeführer, seine Nebenbeschäftigungen betreffen seine Privatsphäre und sollten von Arbeitgeberseite nicht in Frage gestellt werden. Diese Aktivitäten seien durch das Arztzeugnis abgedeckt gewesen. Die Stimmung sei geprägt von Misstrauensvermutungen gegen ihn als Arbeitnehmer, was deutlich genesungswidrig sei. Es sei ausserdem nicht zulässig, einen teilweise arbeitsunfähigen Arbeitnehmenden mit der Begründung ausserordentlicher Geschäftslast oder dringender Arbeit über die Arbeitsfähigkeit hinaus zur Mehrarbeit zu verpflichten. Solange keine anderweitige medizinische Meinung vorliege, seien die ärztlichen Vorgaben zu beachten.

#### **E. 3.5.4**

Am 5. Juli 2022 fand das zweite Standortgespräch des Case Managements statt. Seine Vorgesetzte erklärte dabei, der Wiedereinstieg laufe, aber ihr Vertrauen in ihn sei noch nicht wieder hergestellt. Sie benötige Transparenz. Für sie als Vorgesetzte sei es schwierig gewesen, die aus dem Team und von ausserhalb erhaltenen Hinweise bezüglich seinen nebenberuflichen Aktivitäten einzuordnen. Seine diesbezügliche Nichtkommunikation, auch mit seinen direkten Kollegen, habe Fragen aufgeworfen. Als Leiterin sei sie für einen

guten Ausgleich im Team verantwortlich. Der Beschwerdeführer meinte dagegen, er gehe vielen privaten Aktivitäten nach, die er nicht deklarieren müsse. Hinweise über seine Teilnahme an Anlässen seien nicht akzeptabel. Angesprochen wurde von seiner Vorgesetzten nochmals sein generelles Kommunikationsverhalten während seiner krankheitsbedingten Abwesenheit. Es gehe nicht an, sich sieben Monate nicht persönlich zu melden, obwohl sie mehrmals versucht habe, telefonisch Kontakt mit ihm aufzunehmen. Sie müsse von ihren Mitarbeitenden erwarten können, dass bei Problemen auf sie zugegangen und das Gespräch gesucht werde. Wenn das nicht erfolge, sei dies schwierig für sie. Sie wisse aus Erfahrung, dass man mit dem Beschwerdeführer reden könne. Umso erstaunter sei sie gewesen, dass er es während sieben Monaten nicht getan habe. Der Beschwerdeführer erwiderte darauf, der Kontakt sei wegen seiner arbeitsplatzbedingten Erkrankung nur schriftlich möglich gewesen und er habe seine Ruhe haben wollen. Alles was mit der Arbeit zu tun gehabt habe, habe er weg haben wollen. Seine Vorgesetzte zeigte zwar ein gewisses Verständnis dafür, meinte aber auch, dass es bei einer solchen Krankschreibung Massnahmen zur Besserung gegeben haben müsse. Auf ihre Frage, ob er sagen wolle, was diese genau gewesen seien und warum er dann nicht, z. B. nach ein paar Wochen der Besserung mit ihr gesprochen habe, zeigte er sich nicht gesprächsbereit. Stattdessen wurde vereinbart, dass sich der Beschwerdeführer und seine Vorgesetzte Gedanken darüber machen, ob das Vertrauen wieder aufgebaut werden kann und was sie dafür benötigen. Diese Fragen sollten am 13. Juli 2022 an einem separaten Gespräch thematisiert werden. An diesem sollten der Beschwerdeführer, seine Vorgesetzte und die Personalbereichsleiterin, nicht aber die Case Managerin teilnehmen.

#### **E. 3.5.5**

Im Vorfeld zum Gespräch liess der Beschwerdeführer der Personalbereichsleitung mit Schreiben vom 8. Juli 2022 eine schriftliche Stellungnahme zukommen. Darin bemerkte er, dass ihn das beharrliche Aufwerfen von Fragen durch seine Vorgesetzte - bezüglich seiner Privatsphäre - an die Grenze eines noch aushaltbaren Drucks führe. Zwischen ihm und ihr habe immer ein gutes Verhältnis geherrscht. Sein gegenwärtiges Vertrauen zu ihr sei jedoch von äusserst gemischten Gefühlen geprägt. Er habe nichts getan, was eine Erschütterung des Vertrauensverhältnisses ihm gegenüber objektiv rechtfertigen würde. Es werde ein erneuter Druck in Kauf genommen, der die Ursache seiner vergangenen Krankheit gewesen sei und der ihn erneut gefährde.

#### **E. 3.5.6**

Am Gespräch vom 13. Juli 2022 nahm auf Wunsch des Beschwerdeführers auch die Case Managerin teil. Bezüglich den ihr gestellten Vertrauensfragen meinte seine Vorgesetzte, dass ihr Verlässlichkeit, eine konstruktive Haltung zwischen ihr und dem Team, eine faire Arbeitsverteilung sowie Solidarität wichtig seien. Bezüglich ihres Vertrauens in den Beschwerdeführer habe es manchmal Besserungen, dann aber wieder Rückschläge gegeben. Sie beziehe sich dabei auf die Qualität der Arbeit, auf die Teilnahme an den Aufgaben und auf die unklaren Krankheitssituationen. Dies sei der Grund, weshalb sie Fragen stelle. Für die Integration wünsche sie sich ein Teamgedanke, der gegenseitig und vorwärtsgerichtet sei sowie ein konstruktives Verhalten. Für die heutige Besprechung sei der Beschwerdeführer nicht auf sie zugegangen, um ihr die Teilnahme der Case Managerin am Gespräch mitzuteilen. Stattdessen seien aus ihrer Sicht im Mailaustausch Anschuldigungen und Mutmassungen erfolgt. Sie habe nichts gegen die Teilnahme der Case Managerin. Es habe einfach nicht der Abmachung vom 5. Juli 2022 entsprochen. Die wiederkehrenden

Situationen hätten nun dazu geführt, dass ihr Vertrauen in ihn zerstört sei. Viele Aspekte würden nicht mehr stimmen. Aus ihrer Sicht bestehe auch ein Konfliktpotenzial im Team. Der Beschwerdeführer nahm vom Vertrauensverlust seiner Vorgesetzten Kenntnis.

### **E. 3.6.1**

Die Vorinstanz legte eine Liste der Aktivitäten des Beschwerdeführers, die er unter anderem während seiner Krankschreibung nachgegangen ist, ins Recht. Die Aktivitäten hatte sie aus öffentlich zugänglichen Quellen zusammengetragen. Mitunter betrafen diese öffentliche Stellungnahmen in seiner Funktion als (...) der Gesellschaft (...), mehrere Interviews, die er in seiner Funktion als Generalsekretär der parlamentarischen Gruppe «(...)» gab, sowie eigenhändig verfasste Zeitungsartikel. Zudem führte er unbestrittenermassen während dieser Zeit eine nicht näher umschriebene Auslandsreise durch (vgl. oben Bst. D). Die Vorinstanz erhielt zwar regelmässig Arztzeugnisse, die eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigten. Diese enthielten jedoch keine Informationen darüber, ob es sich um eine allgemeine oder arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handelte. Im Arztzeugnis vom 11. November 2021 bestätigte seine Hausärztin lediglich, dass der Beschwerdeführer während der Krankschreibung zu Spaziergängen angehalten und eine Reise ins Ausland als gesundheitsfördernd erachtet werde. Inwiefern die Nebentätigkeiten aus ärztlicher Sicht gutzuheissen gewesen wären, ergibt sich daraus nicht. Zwar kann nicht gesagt werden, dass Nebenbeschäftigungen im Einzelfall während einer krankheitsbedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz grundsätzlich unzulässig sind (vgl. z. B. Art. 34 Abs. 1 der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte vom 28. März 2007 des Kantons Bern [LAV, BSG 430.251.0]: «Die wegen Krankheit, Unfall, Geburt oder Adoption beurlaubte Lehrkraft darf während dieser Zeit keine bezahlte anderweitige Tätigkeit ausüben. Vorbehalten bleiben ärztlich verordnete Therapiemassnahmen; allfällige sich daraus ergebende Entschädigungen werden mit dem Gehalt verrechnet.»). Während Nebentätigkeiten bei einer allgemeinen Arbeitsunfähigkeit kritisch zu sehen sind, trifft dies auf solche während einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit weniger zu, sofern diese dem Genesungsprozess nicht abträglich sind. Um dies einschätzen zu können, hätte die Vorinstanz weitere Informationen benötigt. Zwar schrieb der Beschwerdeführer an die Personalbereichsleiterin am 12. November 2021 Folgendes: «Mir geht es leider nicht gut. Über die Diagnose werde ich nicht sprechen. Die Sache wurde übrigens noch nicht genau eruiert. Aber ich mache davon kein Hehl, dass meine gesundheitliche Situation massiv arbeitsbedingt ist.» Daraus ergibt sich jedoch nicht, ob der Beschwerdeführer in jenem Moment «nur» arbeitsplatzbezogen oder allgemein arbeitsunfähig - wofür insbesondere sein Klinikaufenthalt spricht (vgl. oben Bst. D) - war. Dass die Nebentätigkeiten des Beschwerdeführers ohne weiterführende Informationen bei seiner Vorgesetzten Misstrauen erweckte, ist allemal nachvollziehbar. Dies umso mehr, als der Beschwerdeführer - wenn auch viele Jahre zuvor - bereits einmal eine Auslandsreise für ein Referat unternahm, obwohl er eigentlich allgemein arbeitsunfähig war (vgl. oben Bst. B). Weiter bestätigte der Beschwerdeführer, dass sein Vertrauensverhältnis zu seiner Vorgesetzten vor der Erkrankung intakt gewesen sei (vgl. oben E. 3.5.5) und letztere wusste, dass man mit ihm kommunizieren konnte (vgl. oben E. 3.5.4). Vor diesem Hintergrund den persönlichen, telefonischen Kontakt mit seiner Vorgesetzten während sieben Monaten zu verweigern, ist ohne Weiteres geeignet, das bereits vorhandene Misstrauen aufgrund der Nebenbeschäftigungen noch zu vertiefen. Insbesondere nachdem sich in den Arztzeugnissen - wie die Vorinstanz nebenbei zu Recht bemerkt - kein Hinweis findet, wonach eine Kontaktaufnahme der Vorgesetzten mit dem Beschwerdeführer für dessen

Genesung abträglich wäre. Nach dem oben Gesagten ist es glaubhaft, dass das Vertrauen der Vorgesetzten in den Beschwerdeführer nach dessen siebenmonatigen krankheitsbedingten Abwesenheit gelitten hatte. Insofern bestand ein «Konflikt», der ohne Entschärfungsmassnahmen das Potenzial hatte, zur einer Kündigung infolge Vertrauensverlust zu führen (vgl. zu diesem Kündigungstatbestand Urteil BVGer A-4744/2019 vom 6. April 2020 E. 9.4.3). Zu prüfen ist demnach, ob die Vorinstanz zumutbare Massnahmen ergriff, um das Vertrauen zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten wiederherzustellen (vgl. oben E. 3.4.3).

### **E. 3.6.2**

Zunächst legte die Vorgesetzte am Gespräch vom 25. Mai 2022 offen, welches Verhalten sie während der Abwesenheit des Beschwerdeführers als problematisch empfand (Nebenbeschäftigungen, Kommunikation) und gab ihm Gelegenheit, sich diesbezüglich zu erklären (vgl. oben E. 3.5.2). Seine Antworten waren aus Sicht der Vorgesetzten nicht befriedigend, was nachvollziehbar ist. Insbesondere ist seine Begründung zu seinem Kommunikationsverhalten, wonach er «eine Auszeit gebraucht habe», keine verständliche Erklärung. Das gleiche gilt für seine Ansicht, selbst bei vollständiger Arbeitsfähigkeit nicht mehr Pikettdienst leisten zu wollen, zumal seiner Vorgesetzten Solidarität und eine gerechte Arbeitsteilung sehr wichtig waren (vgl. oben E. 3.5.2 ff.). Nach einer vollständigen Genesung darf grundsätzlich zu Recht verlangt werden, dass ein Arbeitnehmer seinen gesetzlichen Pflichten nachkommt, und z. B. solidarisch mit seinen Teammitgliedern Pikettdienst bzw. Überzeit leistet (vgl. Art. 17a Abs. 1 BPG i. V. m. Art. 65 Abs. 1 BPV). Ohne sachlichen Grund diesbezüglich eine Sonderstellung beanspruchen zu wollen, ist nicht vertrauensfördernd.

### **E. 3.6.3**

Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass das Vertrauen der Vorgesetzten in den Beschwerdeführer am zweiten Gespräch vom 5. Juli 2022 geringer war als zuvor. Bezeichnenderweise wurde das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten explizit thematisiert. Indes zeigte sich der Beschwerdeführer mit seiner ablehnenden Haltung nicht konstruktiv. Für die Vorgesetzte wäre es wichtig gewesen, sein Verhalten während seiner Krankschreibung verstehen zu können. Er verschloss sich dem jedoch (vgl. oben E. 3.5.4). Eine Verbesserung des Vertrauensverhältnisses konnte somit mit diesem Gespräch nicht erreicht werden.

### **E. 3.6.4**

Dennoch wurde ein weiteres Gespräch angesetzt, welches sich ausschliesslich um das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten drehen sollte. Entgegen der Abmachung zog der Beschwerdeführer die Case Managerin für dieses Gespräch bei, ohne zuvor seine Vorgesetzte zu informieren (vgl. oben E. 3.5.6). Nachdem letztere am Gespräch vom 5. Juli 2022 ausdrücklich betont hatte, dass ihr Transparenz wichtig sei (vgl. oben E. 3.5.4), ist dies als weitere vertrauenserschütternde Handlung zu werten. Weiter soll es gemäss seiner Vorgesetzten zuvor zu einem Mailaustausch mit Anschuldigungen und Mutmassungen gekommen sein. Dieser wurde nicht zu den Akten gereicht. Der Beschwerdeführer bestreitet dies jedoch nicht. Dass seine Vorgesetzte nach diesen Geschehnissen endgültig ihr Vertrauen in den Beschwerdeführer verloren hatte, ist - unter Berücksichtigung der in Vertrauensfragen gebotenen richterlichen Zurückhaltung (vgl. oben E. 2.1) - glaubhaft.

### **E. 3.6.5**

Im Ergebnis ergriff die Vorinstanz mit den angesetzten Gesprächen genügend Massnahmen, um das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorgesetzten wiederherzustellen. Nach dem endgültigen Vertrauensverlust hätte die Ansetzung weiterer Gespräche oder Coachings vernünftigerweise nichts mehr gebracht. Die darauf erfolgte arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers kann somit nicht auf eine Fürsorgepflichtverletzung der Vorinstanz in der Form ungenügender Konfliktbereinigungsbemühungen zurückgeführt werden. Die ausgesprochene Kündigung erweist sich nicht als missbräuchlich.

### **E. 4**

Eventualiter fordert der Beschwerdeführer die Zusprechung der besagten Entschädigung gestützt auf Art. 34b BPG infolge sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung.

#### **E. 4.1**

Zur Begründung führt der Beschwerdeführer aus, im Zeitpunkt der Kündigung habe unbestrittenermassen eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorgelegen. Nachdem seine Vorgesetzte am 13. Juli 2022 klargemacht habe, dass sie eine weitere Zusammenarbeit mit ihm nur noch sehe, bis eine andere Lösung für ihn gefunden werde, hätten zwar die Personalbereichsleiterin und die Case Managerin in Aussicht gestellt, nach einer Stelle für einen Arbeitsversuch zu suchen. Es sei aber nichts dergleichen geschehen. Die Bemühungen der Vorinstanz und der PSB hätten sich darauf beschränkt, ihn zweimal auf mögliche Stellen hinzuweisen. Auf diese Stellen habe er sich beworben und die Vorinstanz sowie die Case Managerin darüber informiert. Die Idee sei gewesen, dass diese ihn danach bei den Bewerbungen unterstützten. Inwiefern dies geschehen sei, bleibe im Dunkeln. Sodann habe ihm die Case Managerin auf sein Nachhaken mitgeteilt, dass zuerst der Bericht des Vertrauensarztes abgewartet werden müsse, um zu schauen, wie es weitergehe. Aber auch nach Erhalt des Berichts sei nichts geschehen. Selbst als sein Anwalt im Oktober einen Arbeitsversuch als sinnvollen nächsten Schritt thematisiert habe, sei nichts unternommen worden. Dabei wäre die Vorinstanz angesichts seines vielseitigen beruflichen Profils bei der Suche nach einer möglichen Weiterbeschäftigung keineswegs auf das Profil des Übersetzers beschränkt gewesen. Er wäre bspw. auch als wissenschaftlicher Mitarbeiter in Frage gekommen. Zusammengefasst habe es die Vorinstanz unterlassen, alles Sinnvolle und Zumutbare zu unternehmen, um seine Weiterbeschäftigung in einer anderen Stelle bei der Vorinstanz oder der übrigen Bundesverwaltung zu ermöglichen. Es fehle deshalb an einem sachlich hinreichenden Grund für die Kündigung.

#### **E. 4.2**

Die Vorinstanz entgegnet, sie habe darauf geachtet, dass die Wiedereingliederung erfolgreich verlaufe. Sie habe die ärztlichen Empfehlungen umgesetzt und auf den Zustand des Beschwerdeführers Rücksicht genommen. Weiter habe sie nach möglichen Arbeitsstellen Ausschau gehalten und dem Beschwerdeführer zwei Stellen empfohlen. Die Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Geschäftsstelle Tabakpräventionsfonds habe sie ihm vorgeschlagen, weil in der Stellenausschreibung explizit auch «Quereinsteiger» angesprochen worden seien. Dem Beschwerdeführer sei angeboten worden, sich nach der Bewerbung bei ihr zu melden, damit sie ihn bei den zuständigen Stellen unterstützen oder auch die Möglichkeit eines befristeten Personalverleihs hätten

prüfen können, vorausgesetzt der Beschwerdeführer wäre in die engere Wahl der möglichen Kandidaten gekommen. Bis zur Kündigung habe der Beschwerdeführer das Angebot der Unterstützung nicht wahrgenommen. Die Personalsektion respektive die zuständige HR-Beraterin seien über keine weiteren Bewerbungen informiert worden, sodass eine Unterstützung seiner Stellensuche von ihrer Seite nicht möglich gewesen sei. Weiter habe sie dem Beschwerdeführer empfohlen, zu klären, ob er vielleicht als Architekt tätig sein wolle und sich z. B. beim Bundesamt für Bauten und Logistik BBL oder beim Bundesamt für Strassen ASTRA bewerben möchte. Im Übrigen müsse sie gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG nur dann alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausschöpfen, wenn der angestellte Person ohne deren Verschulden gekündigt werde. Vorliegend habe der Beschwerdeführer jedoch seine Kündigung nach Art. 31 Abs. 1 Bst. a BVP verschuldet, weshalb sich auch die Anforderung an ihre Fürsorgepflicht verändert habe.

#### **E. 4.3.1**

Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gut und weist sie die Sache ausnahmsweise nicht an die Vorinstanz zurück, so muss sie der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zusprechen, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung oder wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG).

#### **E. 4.3.2**

Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen, insbesondere wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (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. Gesundheitliche Probleme sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit. 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 frühestens auf das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen (Art. 31a Abs. 1 BPV; Urteile BGer 8C\_391/2021 vom 27. April 2022 E. 4.2 und 8C\_36/2020 vom 21. April 2020 E. 4.1). Art. 31a Abs. 1 BPV kommt indes dann nicht zur Anwendung, wenn sich die gesundheitliche Beeinträchtigung des Arbeitnehmers als so unbedeutend erweist, dass sie der Aufnahme einer neuen Arbeit nicht entgegensteht, was insbesondere bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit der Fall ist (vgl. Urteil BGer 1C\_595/2023 vom 26. März 2024 E. 5.1). Bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer lediglich in Bezug auf seinen bisherigen Arbeitsplatz an der Arbeit verhindert, ansonsten aber normal einsatzfähig und insbesondere nicht daran gehindert ist, eine andere Stelle zu finden und anzutreten (BVGE 2017 I/1 E. 9.1.3.3 f; Urteil BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 9.2).

#### **E. 4.3.3**

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). Zudem hat der Arbeitgeber alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor er einen angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt (Art. 19 Abs. 1 BPG). Zwar gilt die Auflösung des Arbeitsverhältnis unter anderem dann als verschuldet, wenn es durch den Arbeitgeber aus einem Grund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a-d oder Abs. 4 BPG oder aus einem anderen, an dem die angestellte Person das Verschulden trägt, aufgelöst wird (Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV). Entgegen der Vorinstanz und gemäss gefestigter bundesverwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung ist Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV in Bezug auf Art. 19 Abs. 1 BPG hingegen nicht anwendbar, wenn dem betroffenen Arbeitnehmer gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG infolge krankheitsbedingter Untauglichkeit für die vereinbarte Arbeit gekündigt werden soll (vgl. grundlegend Urteil BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.3.3.2; zuletzt bestätigt in Urteile BVGer A-2323/2021 vom 23. Januar 2023 E. 5.2 und A-2116/2021 vom 22. April 2022 E. 4.5.2). Diesfalls ist zu prüfen, ob unter den gegebenen Umständen ein Angebot einer vergleichbaren zumutbaren Arbeit innerhalb der Bundesverwaltung möglich ist. Demgegenüber ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv zu unterstützen (Art. 11a Abs. 2 BPV; Urteil BGer 8C\_87/2017 vom 28. April 2017 E. 5.4; Urteile 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 (vgl. oben E. 2.2; statt vieler Urteil BVGer A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 5.4.1).

#### **E. 4.4.1**

Es ist unbestritten, dass im Kündigungszeitpunkt eine definitive arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit bestand. Es lag somit ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG vor, der die ordentliche Auflösung innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist grundsätzlich erlaubte (vgl. oben E. 4.3.2), sofern zuvor alle zumutbaren Wiedereingliederungs- bzw. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden (vgl. oben E. 4.3.3). Dies ist nachfolgend zu prüfen.

#### **E. 4.4.2**

Nach seiner Erkrankung im Herbst 2021 sandte seine Vorgesetzte das Formular «Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz - Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)» an den Arzt des Beschwerdeführers. Darin gab letzterer an, welche Anforderungen bei der Wiedereingliederung beachtet werden müssen. Zudem stellte die Vorgesetzte dem Arzt diverse Fragen bezüglich den Massnahmen, die beim Beschwerdeführer besonders beachtet werden müssen. Der Arzt meinte, dass unter stabilen und konfliktarmen Bedingungen eine stufenweise Wiedereingliederung möglich sei. Dabei soll die Arbeitsmenge überschaubar und in der Arbeitszeit bewältigbar sein sowie möglichst keinen Pikettdienst beinhalten. Gemäss dem Protokoll zum ersten Standortgespräch vom 25. Mai 2022 wurde dem entsprochen. Es wurde ein Pensum von 20% an zwei halben Tagen vereinbart, welches alle zwei Wochen gesteigert werden sollte, bis wieder das volle Pensum erreicht ist. Seine Vorgesetzte empfahl ihm ausdrücklich, unter anderem am eher ruhigen Montag zu arbeiten. Zudem entband sie ihn während der Wiedereingliederungsphase vom Pikettdienst. Damit ging sie weiter als die ärztliche Empfehlung, die diesen nicht komplett ausschloss. Dem Protokoll vom zweiten

Standortgespräch vom 5. Juli 2022 lässt sich weiter entnehmen, dass der Beschwerdeführer seit dem 4. Juli 2022 sein Pensum auf 60% steigern konnte. Der Beschwerdeführer gab ferner zu Protokoll, dass bezüglich seiner Arbeit alles gut laufe; seine Aufgaben und die Zusammenarbeit würden keine Probleme machen. Er spüre den Willen der Führung, dass die Integration gelinge.

#### **E. 4.4.3**

Nachdem die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten feststand (vgl. oben E. 3.6.4), gab die Case Managerin an der Besprechung vom 13. Juli 2022 zu Protokoll, dass sie Abklärungen wegen eines Arbeitsversuchs an einer anderen Stelle treffen werde. Weiter lässt sich einem E-Mail vom 21. Juli 2022 entnehmen, dass der Beschwerdeführer der Personalbereichsleiterin seinen Lebenslauf zusandte und sein Interesse an den Stellenausschreibungen als (...)übersetzer im Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA sowie als wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Tabakpräventionsfonds BAG kund tat. Die Personalbereichsleiterin setzte ihn über ihre Vorabklärungen beim EDA in Kenntnis. Er solle sich via Stellenanzeige bewerben und sie dann informieren, sobald er sich beworben habe. Sie könne dann im August erneut auf die Personalabteilung des EDA zugehen. Bezüglich der Stelle beim Tabakpräventionsfonds teilte sie ihm mit, dass er sich direkt dort bewerben solle. Mit E-Mail vom 9. August 2022 teilte er der Personalabteilung mit, dass er die besagten zwei Stellenausschreibungen proaktiv wahrgenommen habe und sich zusätzlich für eine Stelle bei der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA beworben habe. Die Personalabteilung antwortete ihm, dass sie ihn gerne in seinen Bemühungen unterstütze.

#### **E. 4.4.4**

Mit E-Mail vom 15. August 2022 wandte sich der Beschwerdeführer an die Case Managerin und meinte, dass jetzt ein guter Zeitpunkt für ein Arbeitsversuch sei. Er fragte nach, was nun diesbezüglich beabsichtigt sei. Bis Ende Monat sei er noch in der Klinik. Sie beschied ihm am selben Tag, dass sie zunächst den Arztbericht abwarten müsse, um zu sehen, wie es weitergehe. In der Zwischenzeit suche sie noch nach weiteren interessanten Stellenangebote.

#### **E. 4.4.5**

Nach Erhalt des Reintegrationsberichts des Instituts für Arbeitsmedizin vom 12. September 2022 wandte sich der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers mit Schreiben vom 14. Oktober 2022 an die Vorinstanz, mit der Bitte um einen Besprechungstermin. Am 21. Oktober 2022 fand ein Telefonat in dieser Sache statt. Im Nachgang dazu bat die Personalbereichsleiterin den Rechtsvertreter mit E-Mail vom gleichen Tag, ihr seine Fragen vorab zuzustellen, damit sie die nötigen Abklärungen bei den zuständigen Stellen einholen könne. Der Rechtsvertreter kam dem mit E-Mail vom 26. Oktober 2022 nach, und meinte, dass aus seiner Sicht ein Arbeitsversuch in einer anderen Stelle in der Bundesverwaltung ab Dezember ein sinnvoller nächster Schritt wäre. Zudem wollte er wissen, was sein Mandant aktiv tun müsse, um seinen Pflichten nach Art. 11a BPV nachzukommen. Einem Schreiben vom 8. November 2022 des Rechtsvertreters zufolge wurde ihm am anberaumten Gespräch vom 31. Oktober 2022 direkt ein Entwurf einer Aufhebungsvereinbarung unterbreitet. Er wies die Vorinstanz indes darauf hin, dass noch nicht alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft worden seien. Er unterstrich, dass sich sein Mandant

nach wie vor einen Arbeitsversuch bzw. eine neue Stelle bei der Vorinstanz oder in einem anderen Bundesamt vorstellen könne. Daraufhin wurde dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 11. November 2022 ein Kündigungsentwurf zugestellt. In seiner Stellungnahme vom 25. November 2022 verwies er auf den beigelegten Arztbericht vom 23. November 2022. In diesem bestätigte der unterzeichnende Arzt, dass der Beschwerdeführer aktuell in einer anderen Stelle arbeitsfähig sei, jedoch wieder stufenweise eingegliedert werden müsse. Im Prinzip könne sofort mit der Reintegration begonnen werden. Die Vorinstanz schritt in der Folge am 30. November 2022 zur Kündigung.

#### **E. 4.4.6**

Zu den Wiedereingliederungs- bzw. Weiterbeschäftigungsmassnahmen der Vorinstanz ist Folgendes festzuhalten: Die Wiedereingliederungsmassnahmen, die die Vorinstanz ab der Rückkehr des Beschwerdeführers an seinen Arbeitsplatz am 30. Mai 2022 bis zur Feststellung des endgültig zerstörten Vertrauens seiner Vorgesetzten am 13. Juli 2022 ergriff (vgl. oben E. 4.4.2), sind zusammen mit den Massnahmen zur Konfliktbewältigung (vgl. oben E. 3.6.5) nicht zu beanstanden. Inwiefern die Vorinstanz in dieser Phase noch weitergehende Massnahmen hätte ergreifen sollen, ist nicht ersichtlich. Was indes die angekündigten, aber vom Beschwerdeführer bestrittenen Abklärungen bezüglich eines Arbeitsversuchs an einer anderen Stelle anbelangt, finden sich keine Belege dazu in den Akten (Aktennotizen über Telefonate mit anderen Verwaltungseinheiten, insbesondere anderen Sprachdiensten oder Emailkorrespondenz über die konkrete Anfragen und die entsprechenden Antworten). Die Vorinstanz legt auch nicht dar, was sie - ausser der einen Kontaktaufnahme beim EDA - diesbezüglich konkret unternahm. Ihn lediglich auf interessante Inserate hinzuweisen, ist nicht ausreichend. Zwar war der Beschwerdeführer kurz darauf am 29. Juli 2022 wieder krankgeschrieben. Der behandelnde Arzt teilte allerdings der Vorinstanz mit, dass die gegenwärtige Krisenintervention voraussichtlich von kurzer Dauer sein und nicht zu einer längeren Arbeitsunfähigkeit führen werde. Auch der Beschwerdeführer liess die Vorinstanz mit E-Mail vom 15. August 2022 wissen, dass er in zwei Wochen für einen Arbeitsversuch zur Verfügung stehen würde (vgl. oben E. 4.4.4). Es gab daher keinen Grund, die Suche nach einer Stelle für einen Arbeitsversuch einzustellen. Der Vorinstanz gelingt es mithin nicht, zu beweisen, dass sie ihren diesbezüglichen Ankündigungen tatsächlich aktiv nachgekommen ist. Ebenso wenig vermag sie aufzuzeigen, dass sie - wie ihm versprochen - nach seiner mitgeteilten Bewerbung beim EDA (vgl. oben E. 4.4.3) auf dieses nochmals zugegangen ist. Dass sie dies nur tun würde, falls er in die engere Wahl komme, lässt sich dem E-Mailverkehr nicht entnehmen. Auch bezüglich seinen offengelegten Bewerbungen beim Tabakpräventionsfond und der DEZA (vgl. ebenda) bleibt offen, welche Bemühungen die Vorinstanz tatsächlich traf, um ihn dabei zu unterstützen. Entgegen der Vorinstanz setzte der Beschwerdeführer letztere mit E-Mail vom 9. August 2022 über diese Bewerbungen in Kenntnis (vgl. oben E. 4.4.3). Dass er die ihm angebotene Unterstützung nicht habe wahrnehmen wollen, trifft demnach nicht zu. Überdies wäre die Vorinstanz weiterhin verpflichtet gewesen, eine Stelle für einen Arbeitsversuch innerhalb der Bundesverwaltung zu suchen, nachdem definitiv feststand, dass der Beschwerdeführer nicht mehr an seinen angestammten Arbeitsplatz zurückkehren konnte, aber für einen Wiedereinstieg in ein bis zwei Monaten wieder zur Verfügung gestanden hätte (vgl. oben E. 4.3.3). Zwar sind derartige Bemühungen einer zeitlichen Begrenzung unterworfen. In diesem Fall hätte die Vorinstanz jedoch berücksichtigen müssen, dass sie wegen des fortgeschrittenen Alters des Beschwerdeführers und dessen

langen Anstellungsdauer beim Bund eine besondere Fürsorgepflicht traf (vgl. oben E. 3.4.3). Es wäre ihr deshalb zumutbar gewesen, z. B. im Sinne einer letzten Massnahme den Personalabteilungen anderer Bundesämter den Lebenslauf des Beschwerdeführers zuzuschicken, damit diese die Möglichkeit eines Arbeitsversuchs als Übersetzer oder in einer anderen passenden Funktion hätten prüfen können (vgl. in diesem Sinne auch Urteil BVGer A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 6.4.2).

#### **E. 4.5**

Zusammengefasst erweist sich die Beschwerde in diesem Punkt als begründet. Die Vorinstanz vermag nicht rechtsgenügend zu beweisen, dass sie alles ihr Zumutbare unternahm, um dem Beschwerdeführer einen Arbeitsversuch innerhalb der übrigen Bundesverwaltung zu ermöglichen oder ihn bei seinen konkreten Bewerbungen zu unterstützen. Die Kündigung erging somit ohne sachlichen Grund. Dem Beschwerdeführer steht daher eine Entschädigung zu.

#### **E. 4.6.1**

Die Entschädigung bei einer sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt. Sie beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG). Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist auf die Schwere der Persönlichkeitsverletzung der angestellten Person, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen, die Art und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens der angestellten Person, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Alter und Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers abzustellen (statt vieler Urteil A-2950/2021 E. 8.3.2).

#### **E. 4.6.2**

Zugunsten des Beschwerdeführers spricht, dass er im Zeitpunkt der Kündigung bereits 58 Jahre alt und über 18 Jahre bei der Vorinstanz angestellt war. Seinem öffentlichen LinkedIn-Profil zufolge scheint sich sein Alter jedoch bei der Arbeitssuche nicht als hinderlich erwiesen zu haben, nachdem er ein halbes Jahr später eine Stelle als Consultant im (...) bei der (...) AG fand. Eine besondere Stellung bei der Vorinstanz hatte er nicht inne und seinem Lebenslauf zufolge hatte er keine besonderen Unterhaltspflichten nachzukommen. Zudem trifft den Beschwerdeführer eine Mitschuld an der Kündigung, indem er sich beim ungelösten Konflikt, der letztendlich zu seiner Arbeitsunfähigkeit geführt hatte, eine gewisse Gesprächsbereitschaft und Transparenz vermissen liess, obwohl dies für seine Vorgesetzte offensichtlich wichtig gewesen wäre. Dagegen ist die Strafwürdigkeit der Vorinstanz als nicht schwerwiegend einzustufen. Sie hat es zwar unterlassen, alle zumutbaren Wiedereingliederungsmassnahmen auszuschöpfen. Gleichzeitig ist ihr zugutezuhalten, dass sie ernsthafte Bemühungen zu seiner Wiedereingliederung an der angestammten Stelle unternahm. Überdies scheint ihr Umgang mit ihm stets korrekt gewesen zu sein.

#### **E. 4.7**

In Anbetracht dieser Umstände erscheint eine Entschädigung innerhalb des ordentlichen Entschädigungsrahmens von sieben Bruttomonatslöhnen (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns) als angemessen. Zum Bruttomonatslohn zählt der Grundlohn, einschliesslich der Zulagen sowie alle geschuldeten Leistungen des Arbeitgebers mit

Lohncharakter (vgl. Urteil A-3006/2017 E. 4.4 m. w. H.). Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen (vgl. statt viele Urteil A-2950/2021 E. 8.3.3).

## **E. 5**

Zusätzlich verlangt der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 19 Abs. 3 BPG die Zusprechung einer Entschädigung in der Höhe von acht Bruttomonatslöhnen (inkl. regelmässig ausgerichtete Zulagen) mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge.

### **E. 5.1**

Kündigt der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden, richtet er ihr eine Entschädigung aus, wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat (Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG). Eine Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG erhalten unter anderem Angestellte, die über 50-jährig sind (Art. 78 Abs. 1 Bst. c BPV). Sie ist als Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilmässig die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen und auf dem die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind (BVGE 2016/11 E. 12.8). Die Entschädigung nach Art. 78 Abs. 1 BPV entspricht mindestens einen Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn (vgl. Art. 79 Abs. 1 BPV); sie berechnet sich nach Anhang 3 BPV (vgl. Art. 79 Abs. 1 bis BPV). Anhang 3 BPV enthält zwei Tabellen, in welchen der betreffenden Anstellungsdauer und dem betreffenden Lebensalter je die zu entrichtenden Monatslöhne zugeordnet sind (vgl. Ziff. 1 Anhang 3 BPV). Dabei werden die der Anstellungsdauer und dem Lebensalter entsprechenden Entschädigungen zusammengezählt (Ziff. 2 Anhang 3 BPV). Unterbrüche bei der Anstellungsdauer werden nicht beachtet, sofern sie die Dauer von drei Jahren nicht übersteigen (Ziff. 4 Anhang 3 BPV). Angebrochene Anstellungs- und Lebensjahre werden aufgerundet (Ziff. 5 Anhang 3 BPV).

### **E. 5.2**

Wird eine Kündigung - wie vorliegend - ohne sachlich hinreichenden Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a-d BPG ausgesprochen, gilt sie als nicht verschuldet (Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV e contrario; Urteil BGer 8C\_459/2021 vom 5. April 2022 E. 6.5.4; Urteile A-2323/2021 E. 8.2 und A-3006/2017 E. 6.2). Zudem war der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Vertragsauflösung bereits 58 Jahre alt. Ihm steht deshalb eine Entschädigung im Sinne von Art. 19 Abs. 4 BPG zu (vgl. oben E. 5.1).

### **E. 5.3**

Gemäss der einschlägigen Tabelle in Anhang 3 BPV sind Angestellten mit über 55 Jahren vier Monatslöhne zuzusprechen. Weiter trat der Beschwerdeführer seine Arbeit bei der Vorinstanz gemäss eingereichtem Arbeitsvertrag am 1. Juni 2004 an. Geschlossen wurde der Vertrag mit der Schweizerischen Eidgenossenschaft, vertreten durch die Vorinstanz. Bei Vertragsauflösung betrug die Anstellungsdauer bei der Vorinstanz somit aufgerundet 19 Jahre, was gemäss der Tabelle eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen entspricht. Der Beschwerdeführer verlangt allerdings unter diesem Titel vier Monatslöhne, da er sich in seinem 28. Dienstjahr in der Bundesverwaltung befinde. Dem kann nur entsprochen werden, sofern die Unterbrüche zwischen den Anstellungen bei der Bundesverwaltung nicht mehr als drei Jahre betragen (vgl. oben E. 5.1). Vor seiner Anstellung bei der Vorinstanz war der Beschwerdeführer gemäss seinem unbestrittenen Lebenslauf praktisch nahtlos vom September 2001 bis Mai 2004 als Fachübersetzer beim Bundesamt für Sozialversicherung BSV angestellt. Zuvor von 1993 bis 2000 bei der ETH Zürich als Unterrichtsassistent und Leiter eines Forschungsprojekts. Die ETH Zürich gehört zur dezentralisierten

Bundesverwaltung (vgl. Art. 2 Abs. 3 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997 [RVOG, SR 172.010] i. V. m. Art. 8 Abs. 1 Bst. b und Ziff. VI.2.2.5 Anhang 1 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Seine Anstellung bei der ETH Zürich ist deshalb ebenfalls zu berücksichtigen, zumal die Unterbrechung bis zu seiner Anstellung beim BSV unter drei Jahre betrug. Insgesamt beläuft sich die zu berücksichtigende Anstellungsdauer bei der Bundesverwaltung somit auf über 25 Jahre, wofür eine Entschädigung von vier Monatslöhnen zuzusprechen ist.

#### **E. 5.4**

Im Ergebnis hat der Beschwerdeführer aufgrund seines Alters und seiner Anstellungsdauer bei der Bundesverwaltung Anspruch auf Zusprechung der beantragten acht Bruttomonatslöhnen (inkl. regelmässig ausgerichteten Zulagen) mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge.

#### **E. 6**

Zusammengefasst ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Die Vorinstanz ist zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von sieben Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und eine Entschädigung in der Höhe von acht Bruttomonatslöhnen mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

#### **E. 7**

Es bleibt, über die Kosten- und Entschädigungsfolgen des Beschwerdeverfahrens zu entscheiden.

#### **E. 7.1**

Nachdem die Beschwerde nicht mutwillig erhoben wurde, sind keine Verfahrenskosten zu erheben (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG).

#### **E. 7.2**

Der teilweise obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine entsprechend gekürzte Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i. V. m. Art. 7 Abs. 1 und Abs. 2 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht vom 21. Februar 2008 [VGKE, SR 173.320.2]). Die Parteientschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Die Kosten der anwaltlichen Vertretung bestehen aus dem Anwaltshonorar, den Auslagen sowie - soweit geschuldet - der Mehrwertsteuer, sofern diese nicht bereits berücksichtigt wurde (vgl. Art. 9 Abs. 1 Bst. a-c VGKE). Das Gericht setzt die Parteientschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE). Die eingereichte Kostennote weist ein Honorar zuzüglich Auslagen von insgesamt Fr. 5'575.-- aus. Der geltend gemachte Aufwand (22 h à Fr. 250.--) und die verlangten Auslagen (Fr. 75.--) erweisen sich als angemessen. Nachdem der Beschwerdeführer insgesamt 20 Monatslöhne forderte, ihm jedoch lediglich 15 zugesprochen werden, ist die Parteientschädigung entsprechend um einen Viertel auf Fr. 4'181.25 zu kürzen. Obwohl der Rechtsvertreter mehrwertsteuerpflichtig ist (vgl. [https://www.uid.admin.ch/Detail.aspx?uid\\_id=CHE-457.655.229](https://www.uid.admin.ch/Detail.aspx?uid_id=CHE-457.655.229)), wurde auf der Honorarnote kein entsprechender Zuschlag angebracht. Dieser ist von Amtes wegen zu berücksichtigen. Die Leistungen des Rechtsvertreters wurden vor dem 1. Januar 2024

erbracht, als noch ein Mehrwertsteuersatz von 7,7% galt. Dementsprechend ist eine Parteientschädigung inkl. Mehrwertsteuerzuschlag im Sinne von Art. 9 Abs. 1 Bst. c VGKE von Fr. 4'503.20 geschuldet, die von der Vorinstanz zu entrichten ist. (Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)

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